

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

KODA goes online

Mitarbeiterseite baut Infoarbeit aus

Noch aktueller wird der KODA Kompass zum 20jährigen Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA. Die Mitarbeiterseite wird mit einer eigenen Homepage schnell und umfassend informieren.

Wir sagen Ihnen, was die Vollversammlung beschlossen hat. Von A wie Arbeitsvertragsrecht bis Z wie Zusatzversorgung finden Sie alle Artikel der bisherigen Print-Ausgaben alphabetisch geordnet. Eine Volltextsuche ermöglicht blitzschnelle Suche nach jedem Wort. Sie können mit Ihren DienstnehmervertreterInnen per Mausclick Kontakt auf-

nehmen. Wir geben Ihnen einen Einblick in die Bayerische Regional-KODA und Surftipps für kirchliche ArbeitnehmerInnen. Und natürlich können Sie auch alle gedruckten Ausgaben des KODA Kompass herunterladen.

Den KODA Kompass online finden Sie ab Herbst 2000 im Internet unter www.kodakompass.de. Haben Sie Anregungen? Oder möchten Sie den Start nicht versäumen? Dann schicken Sie uns ein Mail: kodakompass@web.de

Jürgen Herberich



Ab Herbst 2000: www.kodakompass.de

Foto: J. Hoppe

Beihilfe überarbeitet

Probleme geklärt, Detailverbesserungen

Seit 1. März gilt eine neue Beihilfeordnung in Bayern. Erstmals wurden einheitliche Regelungen für alle kirchlichen Beschäftigten – Arbeiter, Angestellte, Beamte – geschaffen. Sie gelten auch für Geistliche – Diakone, Priester – und die Einrichtungen der Caritas.

Dienstliche Auslandsreisen

Geklärt ist: Wer einen Beihilfeanspruch hat (egal welchen Tarif), ist bei dienstlichen Auslandsaufenthalten, z. B. Jugendfahrten, abgesichert. Voraussetzung ist, dass die ärztliche Behandlung notwendigerweise im Ausland erfolgen

musste. Nicht versichert ist ein eventueller Krankenrücktransport.

Verdienstgrenze

Die 35 000 DM-Verdienstgrenze gibt es für gesetzlich Krankenversicherte nicht mehr. Ab sofort haben auch gesetzlich versicherte EhepartnerInnen, die über 35 000 DM verdienen, entsprechende Ansprüche auf Beihilfe.

Altersteilzeit

Geklärt wurde, dass bei „Altersteilzeit“ oder „Teilrente“ der Anspruch auf Beihilfe unverändert bestehen bleibt.

● Fortsetzung auf Seite 2

Themen

- Über-65jährige
Neuregelung – mehr Flexibilität
- Weniger Kinder
Keine Angst vor Herabgruppierung
- Projekte
Woran wir arbeiten
- ReligionslehrerInnen
Regelungen vereinfacht
- Berufliche Schulen
Sondierung des Ist-Standes

Sonderteil

Das Sabbatjahr

- Wie es funktioniert
- Was es kostet
- Praktische Beispiele

● Fortsetzung von Seite 1

„Altfälle“ im 820K

Für sogenannte Altfälle, also Beschäftigte, die einen Anspruch auf (kostenfreie) Beihilfe im Tarif 820K aus der Zeit vor dem 1.9.1994 haben (§ 72, ABD Teil A 1.), gibt es eine Reihe von Änderungen:

- Die MitarbeiterInnen und die gesetzlich versicherten Familienangehörigen erhalten ab sofort im „Erziehungsurlaub“ und bei Sonderurlaub aus „familienpolitischen Gründen“ (zur Erziehung von Kindern oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) Beihilfe nach Tarif 820K.
- Auch wenn der/die gesetzlich versicherte EhepartnerIn eines „Altfalls“ Anspruch auf eine eigene Beihilfe hat, bekommt die gesamte Familie die Leistungen des 820K. Dies ist wichtig, wenn der/die EhepartnerIn im öffentlichen oder kirchlichen Dienst arbeitet, dort jedoch nur die geringeren Leistungen des Tarifs 810 erhält.
- Auch „Altfälle“ haben ab jetzt Anspruch auf Ersatzkrankenhaustagegeld. Wenn der/die Versicherte im Krankenhaus auf das Zweibettzimmer oder die Chefarztbehandlung verzichtet, erhält er/sie jeweils 30 DM pro Tag ausbezahlt. Verzichtet er/sie auf beides, sind es 60 DM täglich.

Höherversicherung

Bereits seit 1. Januar ist der Zugang zur freiwilligen Höherversicherung im Tarif 820K erleichtert. Eine schriftliche „Gesundheitsprüfung“ reicht aus. An Schulen und einigen anderen Einrichtungen kann der Höherversicherungsvertrag erst zum Januar 2001 in Kraft treten. Interessenten können sich bereits jetzt an ihren Dienstgeber wenden. *Die Redaktion*

Projekte

Woran wir arbeiten

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre DienstnehmervertreterInnen in der Bayer. Regional-KODA.

Reisekosten

Die sehr langwierigen Verhandlungen über eine einheitliche bayerische Reisekostenordnung machen Fortschritte. Die derzeitigen Entwürfe lehnen sich stark an das bayerische staatliche Reisekostenrecht an. Dies würde für einen Teil der MitarbeiterInnen Verbesserungen zur Folge haben.

Werbung hilft informieren

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die letzten beiden Ausgaben konnten wir Dank der Unterstützung der Versicherungskammer Bayern und der SELBSTHILFE Zusatzrentenkasse nahezu allen MitarbeiterInnen persönlich zusenden.

Ohne die externen Geldgeber wäre dies nicht möglich gewesen. Um auch in Zukunft möglichst viele von Ihnen zu erreichen, haben wir uns entschlossen, in beschränktem Umfang Werbung zuzulas-

sen. Die Werbepartner unterstützen mit ihren Anzeigen unsere Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

Dennoch müssen wir uns bei der vorliegenden Ausgabe noch auf eine kleinere Auflage von 13 500 Stück beschränken. Vielfach erhalten Pfarrämter und Dienststellen lediglich ein oder zwei Exemplare zum Weitergeben. Bitte vergessen Sie dabei Ihre „Außenstellen“, vor allem die Kindergärten, nicht.

Eine glückliche und erholsame Urlaubszeit wünscht Ihnen

Ihre Redaktion



Manfred Weidenthaler

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrkommission

Reinhard Donhauser-Koci 08545/701



Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 0931/94220
Beate Reisert 06021/392124

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

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 08421/50632
Renate Ziller 08421/50241

Diözese Regensburg
Sandra Sperrer 0941/5972305
Michael Wenninger 08731/91623

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

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

Erzdiözese München und Freising
Gabriele Baumann 089/21371800
Martin Binsack 089/1409351
Ingrid Enzner 08122/18437
Manfred Weidenthaler 08034/4084

Jubiläum

Die Zukunft gestalten – so könnte das Motto der 20Jahr-Feier der Bayer. Regional-KODA im Oktober lauten. Im Mittelpunkt wird ein Studientag mit Gästen aus ganz Deutschland stehen. Die Auswirkungen des Europa-Rechts auf den kirchlichen Dienst und eine mögliche künftige Beteiligung von Koalitionen – also Zusammenschlüssen von MitarbeiterInnen – werden Thema sein. Die Referate werden voraussichtlich in einer Dokumentation veröffentlicht.

Verzögerung bei Altersteilzeit

Durch die unerwartet schwierigen Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst hat sich auch die Überarbeitung der Altersteilzeitregelung der KODA verzögert. Die angekündigte Altersteilzeit-Broschüre wird daher nicht vor Herbst verfügbar sein.

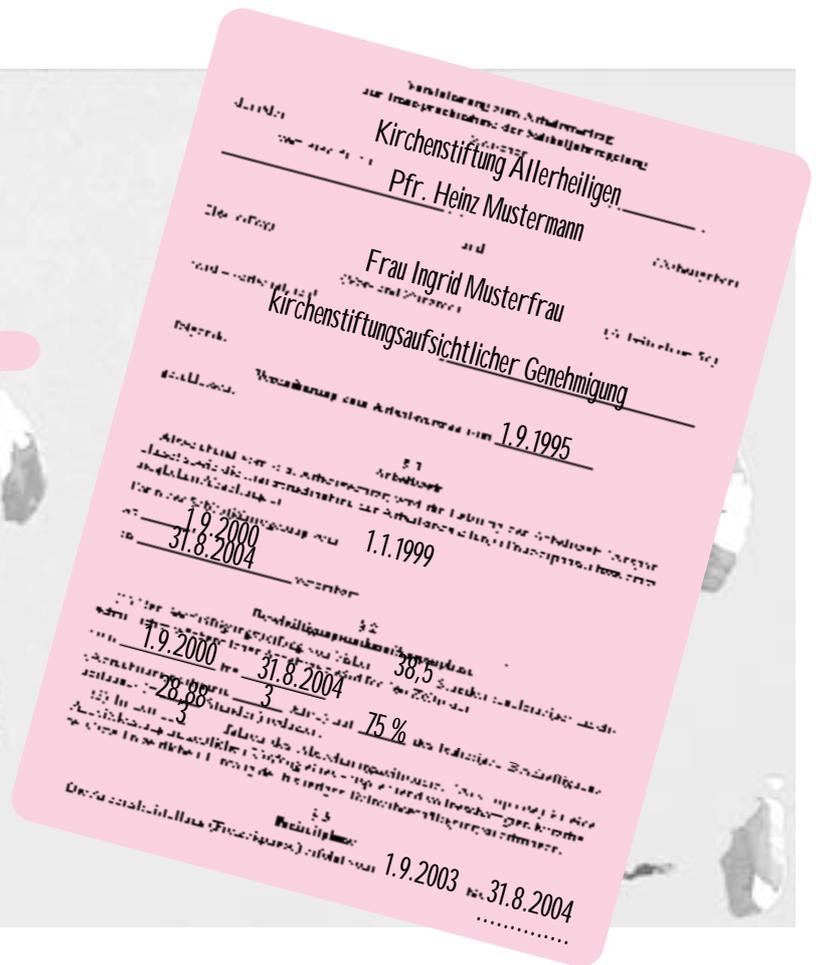
Manfred Weidenthaler

Sonderteil

Das Sabbatjahr

- neue Kraft schöpfen
- Zeit für sich haben
- einen Traum verwirklichen

Wie es funktioniert
Was es kostet
Praktische Beispiele



Im siebten Jahr sollst Du ruhen

Ein altes Modell neu entdeckt

Im siebten Jahr sollst du ruhen, sprach nicht Gott, sondern der Arbeitgeber und entließ seine Angestellten in die Freizeit. 365 Tage Urlaub: 12 Monate lang Träume verwirklichen, die jahrelang nicht zu verwirklichen waren. Eine große Reise, Weiterbildung, ein Haus bauen, Bücherberge abarbeiten.... Das Sabbatjahr – ein uraltes Modell – wieder entdeckt am Anfang des 21. Jahrhunderts. Wir kennen das Prinzip aus dem Alten Testament. Sechs Jahre lang sollten die Kinder Israels die Felder bestellen, Wein ernten und Früchte sammeln; im siebten Jahr sollten sie Gott loben. Ein Gebot nicht ohne agrikulturelle Hintergedanken: Nach sechs Jahren sind die Böden ausgelaugt. Liegen sie ein Jahr lang brach, können sie sich erholen.

Anderswo längst üblich

Längere Zeit aus dem Arbeitsleben auszuweisen und sich selbst etwas gönnen, ist in anderen Ländern bereits gang und gäbe:

- Australier und Japaner nehmen sich diese Zeit um auf Reisen nach Europa zu gehen, oder sich in den USA weiterzubilden;

- in den USA stellen viele Männer und Frauen ihre Arbeitskraft sozialen Projekten zur Verfügung;
- Manager aus Nordamerika melden sich in ihrem Konzern ab und genießen die Freiheit vom ständigen Zwang zu folgen-schweren Entscheidungen.

Loslassen können

Bei Forschungen der Bundesanstalt für Arbeit über die Möglichkeiten des Sabbatjahres in Deutschland stellte sich allerdings heraus, dass sich die Arbeitnehmer in unserem Land nur sehr schwer auf dieses „Loslassen“ einstellen können. So wurde bei der Untersuchung von Aufgaben von Topmanagern in Deutschland entdeckt, dass selbst die Delegation von kleinsten Aufgaben für sie einen Machtverlust darstellt. Die Untersuchung kam zum Ergebnis, dass die kulturellen Voraussetzungen in Deutschland völlig anders seien als zum Beispiel in den USA. In Deutschland definierten sich viele Menschen hauptsächlich durch ihren Beruf – und so wecke eine längere Unterbrechung Selbstzweifel und stelle ihre Unentbehrlichkeit in Frage.

Trotz dieses Befundes werden auch die Vorteile dieses Arbeitszeitmodells immer mehr entdeckt. In der Wirtschaft war Hewlett Packard (HP) in Böblingen ein Vorreiter, der seinen MitarbeiterInnen das Sabbatjahr ermöglichte – in Kombination mit Arbeitszeitkonten. Seit 1998 eröffnet der Bayerische Staat seinen LehrerInnen die Möglichkeit des Sabbatjahres und am 1.1.1999 trat die Sabbatjahrregelung der Bayer. Regional-KODA in Kraft.

Vorreiter im Kirchendienst

Vorreiter dieser Sabbatjahrregelungen im kirchlichen Bereich waren Pastoralreferenten im Erzbistum Freiburg im Jahre 1990: Damals schlossen acht Pastoralreferenten einen Vertrag mit ihrem Dienstgeber. In den kommenden acht Jahren wollten sie auf ein Achtel ihres Gehaltes verzichten. Dafür sollten sie ein Jahr nicht arbeiten müssen, weiterhin aber ihren reduzierten Lohn erhalten. Die Besonderheit hier: Im Gegenzug erklärte sich das Ordinariat bereit, eine zusätzliche PastoralreferentInnenstelle zu schaffen. Ein ähnliches

● Fortsetzung auf Seite 4

● Fortsetzung von Seite 3

Modell läuft seit einem Jahr in der Erzdiözese Bamberg, wo die eingesparten Gelder in einen Fonds fließen und dafür verwendet werden, auf zwei Jahre befristete Anstellungsverhältnisse für PastoralreferentInnen zu schaffen, die ansonsten arbeitslos geworden wären. Möglich wäre auch eine Koppelung mit der Altersteilzeitregelung. So könnten der Rentenbeginn vorgezogen und Arbeitsplätze frei werden.

Egal ob das Sabbatjahr mit einem Solidaritätsmodell gekoppelt oder nur „einzeln“ genutzt wird, eines steht fest: Es tut dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin gut. Auftanken und eine neue Motivierung für Menschen in psychisch belastenden Berufen ist dringend notwendig. Das Burn-Out-Syndrom gibt es auch im kirchlichen Dienst.

Dienstgeber gefordert

Die weitere Umsetzung von Arbeitszeitmodellen im Bereich des ABD hängt im zunehmenden Maße von der Bereitschaft der Dienstgeber ab, sich mehr auf solche Modelle – wie Arbeitszeitkonten oder Sabbatjahr – einzulassen und somit den MitarbeiterInnen mehr unabhängige Gestaltungsmöglichkeiten bei ihren persönlichen Arbeitszeiten zuzugestehen. Das Vertrauen, das dabei den MitarbeiterInnen entgegengebracht wird, wird mit Sicherheit durch geringere Ausfallzeiten und höhere Motivation mehrfach zurückgegeben werden.

Johannes Hoppe

Sabbatjahr konkret

Praktische Beispiele

Die Sabbatjahrregelung (SJR) ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung:

- Sie wird mit einer bestimmten Laufzeit abgeschlossen.
- Sie ist eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag.
- Ein Vertragsmuster ist im ABD abgedruckt, Teil C, 12. (Das ABD muss den MitarbeiterInnen zugänglich sein.)

Für wen es in Frage kommt

- SJR gilt für alle MitarbeiterInnen im Bereich des ABD, die mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind (= mindestens 19,25 Wochenstunden).
- SJR ist zu gewähren (Rechtsanspruch) - außer es stehen dringende dienstliche oder einrichtungsspezifische Gründe entgegen. (Das muss der Arbeitgeber nachweisen!)

Vier Beispiele

(Vergütung jeweils Stand vom 1.4.99)

Sekretärin im Pfarrbüro...

- 30 Wochenstunden, verheiratet, 35 Jahre alt, keine Kinder, ABD VIb, möchte nach vier Jahren ein Jahr frei (Gründe sind

nicht ausschlaggebend für das Sabbatjahr = SJ);

- vereinbart die SJR für 5 Jahre;
- arbeitet vier Jahre wie gewohnt mit 30 Wochenstunden, bekommt aber nur 4/5 ihres Gehalts;
- hat ein Jahr frei und bekommt 4/5 ihres Gehalts.

⇒ Berechnung brutto:

30 Std. aus 38,5 ergibt 3115,82 DM, davon 4/5 = 2492,66 DM fünf Jahre lang.

⇒ Rentenbeiträge, Krankenkasse, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden von diesem Betrag berechnet und abgeführt. ⇒ Die Kirchenstiftung muss für das Freijahr unter Umständen eine/n MitarbeiterIn befristet anstellen, dies ist für den Dienstgeber zumutbar.

Erzieherin in Kindertagesstätte...

- ledig, in München (Zulage), Vergütung Vc, Stufe 6, Vollzeit;
- möchte im Jahr 2006 ein Jahr frei haben.
- vereinbart das SJ ab 1.9.2000 bis 31.8.2006 = sechs Jahre (Kindergartenjahr einhalten, Wechsel unterm Jahr vermeiden);

Die KODA-Regelung im Überblick

Sie erhalten weniger Vergütung, dafür können Sie später ein Jahr „bezahlten Urlaub“ nehmen.

Voraussetzungen

- mindestens 50% Beschäftigungsumfang
- unbefristeter Arbeitsvertrag
- keine leitende Stellung im Betrieb (insbesondere keine „leitenden Angestellten“)
- der Dienstgeber macht keine dringenden dienstlichen bzw. einrichtungsspezifischen Gründe geltend, die einem Sabbatjahr entgegenstehen. Allein die Tatsache, dass der Dienstgeber eine Vertretung suchen oder die Arbeit anders organisieren muss, ist kein dringender Grund.

Vorzeitige Beendigung

Wenn Sie sich aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen während der „Arbeitsphase“ entscheiden, das Sabbatjahr doch nicht in Anspruch zu nehmen, wird Ihnen die Differenz zur vollen Vergütung rückwirkend ausbezahlt. Mit Zustimmung des Dienstgebers ist auch Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto möglich. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen das Geld.

Arbeitsphase

(mindestens 1, maximal 8 Jahre)



anschließend
Freizeitphase
(1 Jahr)

Die Vergütung hängt von der Dauer der Arbeitsphase ab, z. B. bei 4 Jahren Arbeit und dann 1 Jahr Freizeit erhalten Sie während der gesamten 5 Jahre 80 % Ihrer Brutto-Bezüge. Netto ist das Verhältnis etwas günstiger, da bei geringerem Brutto auch geringere Steuersätze gelten.

Dauer, einschl. Freizeitjahr	Brutto-bezüge
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 %

Bezüge und Beschäftigungsquotient für die Zusatzversorgung

Manfred Weidenthaler

- arbeitet fünf Jahre weiter Vollzeit, bekommt 5/6 ihres Gehalts bis 31.8.2005;
- hat ein Jahr frei von 1.9.05 bis 31.8.06, bekommt ebenfalls 5/6 ihres Gehalts.

⇒ *Berechnung brutto:*

Vollzeit 4992,31 DM

davon 5/6 = 3493,59 DM sechs Jahre lang.

⇒ Rentenbeiträge, Krankenkasse, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden von diesem Betrag berechnet und abgeführt.

⇒ Zumutbar für Dienstgeber, er kann eine/n ErzieherIn für ein Jahr befristet anstellen.

Leiterin eines 4gruppigen Kindergartens (100 Ki.)...

- verheiratet, ohne Kinder, Vergütung IVa, Stufe 8, Vollzeit;

• möchte in drei Jahren ein Jahr frei (1.9.-31.8.);

• vereinbart SJR über drei Jahre (1.9.2000 - 31.8.2003), arbeitet zwei Jahre voll weiter, bekommt 2/3 ihres Gehalts;

• hat ein Jahr frei, ebenfalls mit 2/3 des Gehalts.

⇒ *Berechnung brutto:*

Vollzeit 5967,38 DM

davon 2/3 = 3978,25 DM drei Jahre lang.

⇒ Rentenbeiträge, Krankenkasse, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden von diesem Betrag berechnet und abgeführt.

⇒ Hier braucht es mehr Organisation, um den Betrieb des Kindergartens nicht zu sehr zu gefährden. Eine Leiterin kann nicht mit einer befristet angestellten Aushilfskraft ersetzt werden. Folgendes wäre aber möglich: Die vorhandene ständig stellvertretende Leiterin übernimmt für das eine Jahr die Kindergartenleitung, dann kann eine „normale“ Erzieherin als Aushilfe für ein Jahr angestellt werden. Bei gutem Willen, Flexibilität und geeignetem Personal ist sogar dieser Fall einem Dienstgeber zumutbar.

Pastoralreferent in der Gemeinde...

- verheiratet, zwei Kinder, 37 Jahre, Vergütung IIa, Vollzeit;

• möchte in vier Jahren ein Jahr frei;

• wie beim Kindergarten ist das Schuljahr zu beachten;

• vereinbart SJR für vier Jahre, arbeitet drei Jahre Vollzeit weiter, erhält 3/4 des Gehalts, hat ein Jahr frei mit 3/4 des Gehalts.

⇒ *Berechnung brutto:*

Vollzeit 7062,39 DM

davon 3/4 = 5269,79 DM vier Jahre lang.

⇒ Rentenbeiträge, Krankenkasse, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden von diesem Betrag berechnet und abgeführt.

⇒ Für eine kontinuierliche Seelsorge in der Pfarrei ist dies schwierig: Die Inanspruchnahme SJR ist wohl nur bei einem nachfolgenden Stellenwechsel möglich. Der Mitarbeiter müsste also zusammen mit Dienstvorgesetzten und Referatsleitung genau planen und entsprechende Absprachen treffen.

Und danach?

Nach Ablauf der Vereinbarung zum Sabbatjahr gilt wieder der ursprüngliche Arbeitsvertrag weiter.

Das Sabbatjahr ist bereits geleistete Arbeitszeit, die in Freizeit ausgeglichen wird: Der Arbeitgeber kann in der Freizeitphase keine Bedingungen stellen. Auch in der Freizeitphase werden anteilig Weihnachts- und Urlaubsgeld bezahlt.

Martin Binsack

Anzeige

Gesundheit

**Wir versichern
die Kirche.**

VER | **SICHER** | UNGS
KAMMER
BAYERN

 Finanzgruppe

Bayerische Beamtenkrankenkasse AG

Richard-Reitzner-Allee 8 · 85539 Haar · Telefon (0 89) 21 60-85 05

E-Mail: N.Kronawitter@vkb.de · Internet: www.vkb.de

Kinderzahl nicht erreicht

Keine Angst vor Herabgruppierung

Was Sie als LeiterIn einer Kindertagesstätte tun können, um einer Herabgruppierung entgegenzuwirken:

⇒ Berufen Sie sich auf das Schreiben des Bayerischen Sozialministeriums vom 16.3.99, das in Absprache mit dem Arbeitgeberverband und dem Finanzministerium empfiehlt, geringfügige Schwankungen förderrechtlich nicht sofort zu bewerten. Erst wenn in zwei aufeinanderfolgenden Jahren die Durchschnittsbelegung nicht erreicht werden kann, es sich also um einen erkennbaren Dauerzustand handelt, soll dies Auswirkungen bei der Personalkostenförderung nach sich ziehen.

Offen ist, ob für die Herabgruppierung seitens des Trägers eine Änderungskündigung vorzunehmen ist.

⇒ Weisen Sie Ihren Träger auf die nebenstehende Empfehlung der Bayer. Regional-KODA vom 15.12.99 hin.

⇒ Klären Sie mit Ihrem zuständigen Jugendamt – der Bewilligungsbehörde für Personalkostenzuschüsse – mit Verweis auf das Schreiben des Ministeriums, dass von einer Kürzung der Personalkosten abzusehen und in der dort vorgeschlagenen Vorgehensweise zu verfahren sei.

⇒ Sind Sie bereits seit mindestens 1.9.92 LeiterIn, beachten Sie die Übergangsregelung im ABD 99 auf S. 203 (Teil A, 3.3 G2), die in bestimmten Fällen vor Herabgruppierung schützt.

⇒ Sollte Ihnen das Schreiben des Ministeriums nicht vorliegen, wenden Sie sich an Ihre KODA-VertreterInnen. Weitere Informationen finden Sie auch im KODA Kompass Nr. 3 und 4.

Elisabeth Weinzierl

Im Wortlaut

Die KODA-Empfehlung

„Betrifft: Personalkostenzuschüsse nach Art. 24 Bayer. Kindergartengesetz (BayKiG); Eingruppierung von Kindergartenleiterinnen, förderrechtliche Behandlung von Rück- bzw. Herabgruppierungen aufgrund von Änderungen der Durchschnittsbelegung

Die Bayer. Reg.-KODA empfiehlt, nach Abklärung der Refinanzierung mit der jeweils zuständigen Behörde, sowie der jeweils zuständigen politischen Gemeinde, bei vorliegenden Voraussetzungen von einer Herabgruppierung der betroffenen Mitarbeiter entsprechend dem Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit an das Diakonische Werk der Evang.-Lutherischen Kirche in Bayern e. V. vom 16.03.99 (Aktenzeichen VI 2/7364-1/5/99) abzusehen und unter Verweis auf dieses Schreiben wie dort vorgesehen zu verfahren.“

92. Vollversammlung, 15.12.99

DAS STICHWORT

Eingruppierung

Der § 22 ABD Teil A bestimmt, dass der/die Angestellte seine/ihre Vergütung nach der Vergütungsgruppe erhält, in die er/sie eingruppiert ist. Die Eingruppierung selbst richtet sich nach den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung oder der entsprechenden Vergütungsordnung bzw. -regelung für kirchliche Berufsgruppen.

Die Zugehörigkeit zu einer Vergütungsgruppe ist für das Arbeitsverhältnis von entscheidender Bedeutung, da die Eingruppierung nicht nur die Höhe der Vergütung bestimmt, sondern auch eine Reihe weiterer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wie z. B. die Dauer des Erholungsurlaubes. Auch die Reisekostenstufe kann unter Umständen beeinflusst werden.

Für die Bemessung der Vergütung ist in erster Linie der Wert der Leistung maßgebend. Diesem Gesichtspunkt trägt der „Bundes-Angestelltentarifvertrag“ (BAT Bund/Länder) und davon abgeleitet das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) dadurch Rechnung, dass sie die verschiedenen Tätigkeiten, Leistungsanforderungen und Verantwortungskriterien in verschiedene Vergütungsgruppen aufgeteilt haben. Den Vergütungsgruppen selbst sind eine Vielzahl von Tätigkeitsmerkmalen (Fallgruppen) zugeordnet. Die Fallgruppen enthalten größtenteils abstrakte Umschreibungen der hierunter zusammengefassten Tätigkeiten sowie konkrete Beschreibungen mit typisierten, gleichbleibenden Funktionen und Anforderungen für die jeweilige Tätigkeit. Die Grundsätze für die Eingruppierung der kirchlichen MitarbeiterInnen und die ihrer Tätigkeit entsprechenden Vergütungsgruppen regeln die §§ 22 bis 25 ABD Teil A 1., wobei § 22 als Kernvorschrift für die Eingruppierung gilt.

Aufgrund der zwingenden Vorschrift des § 22 Abs. 1 richtet sich die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der jeweils anzuwendenden Vergütungsordnung. Die Tätigkeitsmerkmale enthalten allerdings eine Vielzahl von sogenannten „unbestimmten Rechtsbegriffen“, wie z. B. „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“, „schwierige Aufgaben“, „besondere Leistungen“, „gleichwertige Fähigkeiten“, „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“, „besondere Fachkenntnisse“.

Diese Begriffe sind auslegungsbedürftig. Selbst eine umfangreiche Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit hat nicht zu einer eindeutigen Konkretisierung und Klarstellung geführt. Dieser Tatbestand gestaltet die Überprüfung der Richtigkeit einer Eingruppierungsfeststellung daher im Streitfall als sehr schwierig. Sie setzt eine schlüssige Beweisführung und Darlegung des/der kirchlichen Mitarbeiters/in voraus.

Hans Reich

Über-65jährige

Neuregelung – Vergütung künftig flexibler

Der BAT wie das ABD legen in § 60 Abs. 1 fest, dass jedes Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen des 65. Lebensjahres endet. Dies bedeutet, dass ein (neuer) Arbeitsvertrag abzuschließen ist, wenn eine Beschäftigung über das

keinen Rentenanspruch haben, nur im unumgänglich notwendigen Maße erfolgen. Die Attraktivität solcher Arbeitsverhältnisse sollte demnach gering sein.

MitarbeiterInnen ohne Rente weiterhin gleichgestellt

Wenn bei einem/r MitarbeiterIn mit 65 Jahren noch nicht die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder der Zusatzversorgung gegeben sind, soll er/sie bis zum Eintritt der Voraussetzungen nach § 60 Abs. 3 ABD Teil A weiterbeschäftigt werden. Nach dem Willen der KODA werden diese MitarbeiterInnen unter denselben Bedingungen beschäftigt, die nach dem ABD Teil A gelten. In der Praxis bleibt die Vergütung unverändert.

MitarbeiterInnen mit Rente neu geregelt

Für die nach einem eigenen Teil H des ABD – der seit 1.9.1998 besteht und zum 1.7.2000 novelliert worden ist – beschäftigten MitarbeiterInnen mit Rente gelten vom ABD Teil A abweichende Regelungen:

- Die Eingruppierung richtet sich nach der Vergütungs- bzw. Lohngruppe, die in der bisherigen Tätigkeit erreicht worden ist.
- Weitere tarifliche Aufstiege jedweder Art bleiben unberücksichtigt.
- Das Entgelt kann frei vereinbart werden; es soll jedoch mindestens die pauschale Stundenvergütung bzw. der pauschale Stundenlohn vereinbart werden.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden gewährt.
- Es besteht kein Anspruch auf Beihilfe nach § 40 ABD Teil A, 1. (Mögliche Ansprüche von „Altfällen“ nach § 72 auf Beihilfe im Ruhestand bleiben unberührt.)
- Die Krankenbezüge richten sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, d. h. es gilt nur die sechswöchige Lohnfortzahlung ohne Anspruch auf anschließenden Krankengeldzuschuss.
- Es besteht kein Anspruch auf Anmeldung zur Zusatzversorgung.
- Kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 52 Teil A, 1.
- Die Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum Monatsschluss.

Dr. Joachim Eder



Foto: KNA-Bild

Mesner und Mesnerinnen sind die größte Gruppe bei den Über-65jährigen

65. Lebensjahr hinaus vorgenommen wird. Daher kann z. B. die Regelung der Krankenbezüge nach § 71 ABD Teil A, 1. keine Geltung besitzen.

Keine Anreize schaffen

Die Mitarbeiterseite drückte in der Bayer. Regional-KODA eindeutig ihren Willen aus, dass sie sich generell für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse mit Vollendung des 65. Lebensjahres ausspricht, um jungen MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Eine Beschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus sollte mit Ausnahme der MitarbeiterInnen, die noch

Korrektur

Ein aufmerksamer Leser hat einen Fehler in der Nettoversorgungstabelle, Ausgabe Nr. 4, S. 5 entdeckt. Der korrekte Wert in der Spalte „30 Jahre“ ist 68,82 % nicht 66,82 %. Wir bitten das Versehen zu entschuldigen.

Die Redaktion

Regelungen für ReligionslehrerInnen

Teil II der „Sonderregelungen für Lehrkräfte“ (SR 21), der einige Regelungen für ReligionslehrerInnen beinhaltet hat, wurden aufgehoben und in die „Dienstordnung für ReligionslehrerInnen i. K. an Volks- und Förderschulen“ eingearbeitet.

Bis jetzt musste immer auch diese Sonderregelung beachtet werden, obwohl sie fast nur schon in der Dienstordnung bzw. im allgemeinen Teil geregelte Themen enthielt. Dies führte oftmals zu Verwirrung. Die Aufhebung bedeutet keine inhaltliche Änderung; sie erfolgte ausschließlich aus systematischen Gründen. Nun sind alle die ReligionslehrerInnen betreffenden Fragen in einer einzigen Dienstordnung geregelt.

Johannes Hoppe

Berufliche Schulen

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Arbeit an den Regelungen für Realschulen und Gymnasien in kirchlicher Trägerschaft, sollen nun die Arbeitsverhältnisse der LehrerInnen an beruflichen Schulen einheitlich geregelt werden. Dabei handelt es sich vor allem um Berufsfachschulen und Fachakademien, an denen derzeit Lehrkräfte mit ganz unterschiedlichen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen beschäftigt sind. Die Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA sondiert zunächst den Ist-Stand, um anschließend die Vereinheitlichung beraten zu können. Bei Nachfragen und für Kontakte und Informationen wenden Sie sich bitte an den Vorsitzenden der Lehrerkommission, Donhauser-Koci, Tel. 08545/701.

Reinhard Donhauser-Koci

Erholungsurlaub

"Wenn ich im Urlaub krank werde, kann ich dann die Urlaubstage nachholen?"

Grundsätzlich ja, denn Krankheit unterbricht den Urlaub – vorausgesetzt, die Erkrankung ist schwerwiegend genug. Zwingend vorgeschrieben ist daher eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dieses ärztliche Attest braucht der/die MitarbeiterIn bereits ab dem ersten Krankheitstag. Nicht ärztlich bestätigte Krankheitstage können auch nicht geltend gemacht werden. Darüberhinaus muss die Erkrankung unverzüglich dem Dienstgeber gemeldet werden. Das gilt auch während einer Urlaubsreise. Wer die Erkrankung erst später meldet, verliert in der Regel seine Ansprüche. Unzulässig ist die eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs um die durch Krankheit ausgefallenen Tage. Dies kann sogar



Foto: KNA-Bild

Arbeitsunfähigkeit unverzüglich melden – auch im Urlaub Attest schicken oder faxen.

zur Kündigung führen. Wann die Urlaubstage nachzuholen sind, legt wie üblich der Dienstgeber in Absprache mit dem/der MitarbeiterIn fest (ABD Teil A, 1. § 47 Abs. 6 bzw. B, 1. § 52).

LehrerInnen erhalten „Ersatzurlaub“ nur dann, wenn trotz der Ferien weniger unterrichtsfreie Tage verbleiben als Urlaubsanspruch nach ABD besteht.

Manfred Weidenthaler

Nach dem Erziehungs- oder Sonderurlaub

"Ich möchte halbtags wieder in den Beruf einsteigen. Mein Chef besteht aber auf Vollzeit."

Kirchliche MitarbeiterInnen, die Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Bereits Teilzeitbeschäftigte können eine Verringerung ihres Beschäftigungsumfangs verlangen.

Bedingung ist, dass keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belange entgegenstehen (ABD Teil A bzw. B, 1. § 15 b Abs. 1). Konkret bedeutet das, der Dienstgeber kann die Zustimmung zur Teilzeitbeschäftigung verweigern. Er muss dann allerdings konkret nachweisen, dass Teilzeitbeschäftigung in diesem Fall tatsächlich unmöglich ist oder der Betriebsablauf unzumutbar beeinträchtigt würde. Allein die Tatsache, dass der Dienstgeber eine/n zusätzlichen MitarbeiterIn suchen oder die Arbeit etwas anders organisieren muss, ist kein dringender Grund.

Die Regelung wird in diesem Punkt immer wieder missverstanden. Dort steht, es „soll“ mit dem Angestellten eine geringere Arbeitszeit vereinbart werden. Der Begriff „Soll“ ist im Arbeitsrecht aber nichts anderes als ein „gemildertes Muss“. Gemildert dahingehend, dass der Dienst-



Fotos: KNA-Bild

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, nicht nur für Frauen.

geber bei nachgewiesenen dringenden Gründen ausnahmsweise nicht „muss“.

Wer in Teilzeit wechselt, sollte auf keinen Fall seinen Arbeitsplatz kündigen. Der Anspruch auf den ursprünglichen Beschäftigungsumfang – z. B. wenn die Kinder größer sind – würde verloren gehen. Der/die MitarbeiterIn sollte stattdessen mit dem Dienstgeber ausdrücklich Teilzeitbeschäftigung nach § 15 b vereinbaren. Diese Teilzeitbeschäftigung wird, falls der/die MitarbeiterIn dies wünscht, auf bis zu maximal fünf Jahre befristet. Nach Ablauf der Befristung gilt wieder der ursprüngliche Beschäftigungsumfang. Die Befristung kann verlängert werden.

Wurde ausnahmsweise keine Befristung vereinbart und will der/die MitarbeiterIn später wieder im früheren Umfang arbeiten, soll er/sie bei der Besetzung des nächsten freiwerdenden Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden.

Manfred Weidenthaler

- Erziehungsurlaub für Männer? -



aus: kreativ

Impressum

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit tragen die AutorInnen 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.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 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

Jürgen Herberich, 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, 13500 Exempl.

Bezug

KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf. Die Verteilung erfolgt über die Ordinarie und Einrichtungen. Einzelne Exemplare können bei der Bayerischen Regional-KODA angefordert werden.

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.