

Einheitliches Reisekostenrecht geschaffen

Ab sofort 58 Pf pro km für alle Kfz

Rückwirkend zum 1. April tritt die von der KODA beschlossene Reisekostenordnung in Kraft. Sie löst die diözesanen Regelungen ab.

Ab sofort werden **Fahrtkosten** bei Dienstreisen wie folgt erstattet:

- bei Bahnreisen ab Vergütungsgruppe V c 1. Klasse
- bei Flugreisen der günstigste Tarif
- bei Schlafwagen die Einbettklasse unter Abwägung der ansonsten anfallenden Gesamtkosten

Als pauschale **Wegstreckenentschädigung** bei Nutzung privateigener Fahrzeuge werden je Kilometer, unabhängig von der jährlichen Fahrleistung, gewährt:

- PKW: 0,58 DM
- Motorrad / -roller: 0,25 DM
- Moped / Mofa: 0,15 DM
- Fahrrad: 0,07 DM

Die **Mitnahmeentschädigung** für Personen, die ebenso Anspruch auf Fahrtkostenerstattung haben, beträgt 0,03 DM pro Person und Kilometer.

Beim **Tagegeld** wird zwischen eintägigen und mehrtägigen Dienstreisen unterschieden. Für eine eintägige Dienstreise sind je nach Dauer zu gewähren:

- bei 6 – 8 Std. 8,70 DM

- bei 8 – 12 Std. 14,50 DM
- bei mehr als 12 Std. 29,00 DM

Der Satz bei mehrtägigen Dienstreisen beträgt für den vollen Kalendertag 42,00 DM, wobei für den Tag des Antritts und der Beendigung nach oben genanntem Zeitrahmen eine Staffelung von 12,60 DM, 21,00 DM und 42,00 DM vorgenommen wird. Erhält der/die MitarbeiterIn seiner Tätigkeit wegen unentgeltlich Verpflegung, so wird das Tagegeld beim Frühstück um 20 v. H., beim Mittag- und Abendessen um je 40 v. H. gekürzt.

Übernachtungsgeld in Höhe von 36 DM pro Nacht wird bei einer mindestens achtstündigen Dienstreise gewährt, wenn diese sich über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis drei Uhr angetreten worden ist. Übernachtungsgeld für eine Nacht wird nicht ausbezahlt, wenn die Dienstreise nach drei Uhr angetreten oder vor zwei Uhr beendet worden ist. Ebenso wird kein Übernachtungsgeld gewährt, wenn der/die MitarbeiterIn unentgeltlich Unterkunft erhält oder diese von Dritten bereitgestellt wird.

Rainer Kastl

Den Text der Reisekostenordnung finden Sie unter www.kodakompass.de/abd



Aus ökologischer und wirtschaftlicher Verantwortung: Bahnfahrten behalten Vorrang

Foto: J. Hoppe

Themen

● Halbezeitbilanz

Vieles auf den Weg gebracht

● Im Konfliktfall

Schlichtungsverfahren neu geregelt

● Elternzeit

Seit 1.1. noch flexibler

● PfarrhelferInnen:

Mehr Geld in der Diözese Augsburg

● Kindertagesstätten:

Zusätzliche Stunden verfallen nicht

● "Altfall"-Beihilfe auch in Teilzeit

● Mehr Lohn ab September

● Ballungsraumzulage

● Sonderurlaub angepasst

● Personenkräftfahrerregelung

Sonderteil

KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

● Arbeitszeit im liturgischen Dienst

● Mit Arbeitszeit-Kalender

Beihilfe Tarif 810 bleibt erhalten

Per Gesetz wurde im Freistaat Bayern die Beihilfe für Angestellte und ArbeiterInnen zum 1.1.2001 abgeschafft. Durch eine Übergangsregelung hat der bayerische Gesetzgeber wenigstens den ArbeitnehmerInnen, die bereits am 31.12.2000 im Öffentlichen Dienst beschäftigt waren, für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses die Beihilfe als "Besitzstand" erhalten.

In den bayerischen Diözesen begann mit Bekanntwerden des staatlichen Vorhabens ein intensiver Konsultationsprozess, in den die Dienstgebervorteiler in der Bayerischen Regional-KODA, die Finanzdirektoren und die Generalvikare

● Fortsetzung auf Seite 2

● Fortsetzung von Seite 1

eingebunden waren. Schließlich konnte Prälat Dr. Eugen Kleindienst, Finanzdirektor der Diözese Augsburg und Mitglied der Regional-KODA, auf der 100. KODA-Vollversammlung namens der bayerischen Diözesen bekanntgeben, dass im Bereich der katholischen Kirche in Bayern die Beihilfe weiterhin auch neu in den kirchlichen Dienst tretenden ArbeitnehmerInnen gewährt wird.

Ausschlaggebend für diese Entscheidung war vor allem die Tatsache, dass die Beihilfe im kirchlichen Bereich im Gegensatz zum staatlichen Dienst stets voll und nicht im Verhältnis zum Beschäftigungsumfang (anteilig) gewährt wird. Seit 1994 wird die Beihilfe im Öffentlichen Dienst, einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts folgend, anteilig gewährt. Sie hatte damit im staatlichen Bereich ihre Bedeutung als Beihilfe im eigentlichen Sinn verloren und war zu einem mehr oder weniger hohen Zuschuss geworden.

Im kirchlichen Bereich kommt hinzu, dass der Beihilfetarif 810 für gesetzlich versicherte ArbeitnehmerInnen das Fundament bildet, auf dem die kirchliche Beihilfeversicherung (Tarif 820K) aufbaut.

Durch die weitsichtige Entscheidung der Diözesen wurde über das finanzielle Engagement hinaus ein Signal für die Bedeutung der Daseinsvorsorge im kirchlichen Dienst gesetzt.

*Wolfgang Rückl,
Dienstgebervertreter*

Neuwahl der KODA-Vorsitzenden



Turnusgemäß wechselt nach der Hälfte einer Wahlperiode der Vorsitz zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. Neuer Vorsitzender wurde der bisherige Stellvertreter Wolfgang Rückl, Dienstgebervertreter (Foto links). Zum neuen Stellvertreter wurde der bisherige Vorsitzende Dr. Joachim Eder, Dienstnehmervertreter, gewählt (Foto rechts).

Die Redaktion

Sie haben eine Frage...

und irgendwo haben Sie im KODA Kompass doch schon etwas dazu gelesen – aber in welcher Ausgabe und wo haben Sie die Ausgabe? Probleme, für die wir eine Lösung haben.



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

probieren Sie einfach mal unsere Internet-Seite aus. Dazu brauchen Sie keine Fachkenntnisse. Lassen Sie sich, wenn Sie noch keine Internet-Erfahrung haben, von einem/einer KollegIn zeigen, wie man den "Browser", das Internet-Steuerprogramm, aufruft. Tippen Sie "www.kodakompass.de" ein und Ihnen steht die umfassendste Informationssammlung rund um das kirchliche Arbeitsrecht in Bayern zur Verfügung. Wenn Sie eine spezielle Auskunft möchten, geben Sie ein Stichwort, z. B. "Vergütung" ein. Das Suchsystem stellt Ihnen alle entsprechenden Informationen zur Verfügung.

Der Platz in gedruckten Zeitschriften ist teuer und entsprechend knapp. Komplett Regelungen können wir zum Beispiel nicht abdrucken. Im Internet veröffentlichen wir Schritt für Schritt die Originaltexte neuer Regelungen mit zusätzlichen Erläuterungen und Verständnishilfen.

Für alle, die besonders schnell informiert sein wollen oder müssen, bieten wir einen elektronischen Rundbrief, den "kodakompass-newsletter". Er informiert Sie zwischen den Ausgaben des KODA Kompass über aktuelle Beschlüsse und Regelungen. Ein Service, der besonders von MitarbeitervertreterInnen und Funk-

tionsträgerInnen in Arbeitnehmerverbänden viel in Anspruch genommen wird. Um unseren kostenlosen Rundbrief zu erhalten, brauchen Sie lediglich einen elektronischen Briefkasten. Wenn Sie noch keine solche email-Adresse haben, können Sie sich eine solche kostenlos bei sogenannten free-mailern, z. B. "gmx", einrichten. Geben Sie "www.gmx.de" ein und folgen Sie den Anweisungen auf dem Bildschirm. Anschließend abonnieren Sie den "newsletter" auf unserer Internet-Seite.

Übrigens: die Zeiten, als Internet teuer war, sind vorbei – selbst bei exklusiven Anbietern kostet eine halbe Stunde KODA Kompass-Schmökern weniger als 1 Mark. Ich hoffe, wir haben Sie neugierig gemacht und würden uns freuen, Sie begrüßen zu können unter "www.kodakompass.de".

Und sollten Sie das Gewünschte doch nicht finden, dann rufen Sie einfach bei uns KODA-MitarbeitervertreterInnen an. Wir werden versuchen, Ihnen mit Rat und Tat weiterzuhelfen.

Ihre Redaktion

*Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter*

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

Teilzeitarbeit und Befristungen

Das seit Januar gültige "Teilzeit- und Befristungsgesetz" sieht unter anderem einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit für alle seit mindestens 6 Monaten Beschäftigten vor. Die Befristung von Arbeitsverträgen wurde neu geregelt, unter anderem soll das Abschließen von "Kettenarbeitsverträgen" verhindert werden.

Auch die ABD-Regelung über befristete Arbeitsverträge ohne "sachlichen" Befristungsgrund ist ausgelaufen. Dies bedeutet, dass befristete Arbeitsverträge

im Bereich des ABD derzeit nurmehr bei Vorliegen besonderer Gründe abgeschlossen werden dürfen. Eine KODA-Arbeitsgruppe prüft derzeit, welche Möglichkeiten das neue Recht für die zukünftige Gestaltung der ABD-Regelungen bietet.

Noch mehr Flexibilität

Während in einigen Bereichen, z. B. Religionslehrkräfte und EDV-Fachleute, akuter Mangel herrscht, sind z. B. in Kindertagesstätten Arbeitsplätze in Gefahr. Viele Privatunternehmen versuchen durch moderne arbeitnehmergerechte Arbeitszeitmodelle solche Bedarfsschwankungen auszugleichen. Die Mitarbeiterseite prüft, welche Modelle auch für die Kirche attraktiv sind. Im Vordergrund stehen Arbeitsplatzsicherung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten.

Manfred Weidenthaler

Wenn´s zum Streit kommt

Neue Schlichtungsverfahrensordnung verabschiedet

Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis hat die Bayerische Regional-KODA eine neue Schlichtungsverfahrensordnung (SchliVerfO) beschlossen. Diese gilt seit 01.06.2001. Sie regelt auf Grundlage des kirchlichen Gesetzbuches (c. 1714 CIC/83) Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und DienstnehmerInnen. Es geht dabei ausschließlich um Streitigkeiten zwischen einzelnen DienstnehmerInnen und Dienstgebern – sogenannte Individual-Schlichtungen. Für Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern, sogenannte MAVO-Schlichtungen, gibt es eine eigene Schlichtungsordnung, die von den Bischöfen ohne Mitwirkung der KODA gestaltet wird.

Schlichtungsversuch ist verpflichtend

Im Streitfall ist die Anrufung der kirchlichen Individual-Schlichtungsstelle vor Anrufung des Arbeitsgerichtes verpflichtend. Nur wenn beide Parteien kein Interesse an einem vorgeschalteten Schlichtungsverfahren haben oder es absehbar ist, dass die Angelegenheit auf jeden Fall vor dem Arbeitsgericht entschieden wird, können beide Parteien auf das Schlichtungsverfahren einvernehmlich verzichten.

Eine Schlichtungsstelle ist zuständig für alle kirchlichen Einrichtungen in der

jeweiligen (Erz-)Diözese und für überdiözesane Einrichtungen, wenn diese ihren Sitz im Gebiet der (Erz-)Diözese haben. Nicht zuständig ist sie bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung und bei Zuständigkeit einer eigenen Caritas-Schlichtungsstelle gemäß § 22 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Caritasverbandes (AVR).

Rechtsbeistand zulässig

Bevor die Schlichtung angerufen werden kann, muss das Antragsbegehren schriftlich gegenüber dem Dienstgeber gestellt und von diesem innerhalb von vier Wochen schriftlich abgelehnt oder nicht beantwortet worden sein. Erst dann kann aufgrund eines wiederum schriftlichen Antrags die Schlichtungsstelle tätig werden.

Beteiligte können das Schlichtungsverfahren selbst oder durch einen Bevollmächtigten, z. B. einen Anwalt, führen. Für Bevollmächtigte gibt es keinerlei Einschränkung.

Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle entscheidet auf Antrag über den Erhalt von Kostenhilfe. Kostenhilfe wird gewährt, wenn die Hinzuziehung eines Rechtsbeistands notwendig oder zweckmäßig ist und der Antrag auf Schlichtung hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet. Es



Einigung statt Urteil. Die neue Ordnung betont die gütliche Einigung, Urteile gibt es nicht mehr (im Bild: Schlichtungsverhandlung in München)

Foto: Klaus Hinkelmann

kann volle Übernahme der Kosten für den Rechtsbeistand, aber auch nur anteilige Kostenhilfe gewährt werden.

Ziel ist die Einigung

Das Schlichtungsverfahren ist in der Regel mündlich. Der Vorsitzende kann aber zunächst den Beteiligten im schriftlichen



Einfacher und schneller sollen die Schlichtungsverfahren künftig werden

Foto: kna-Bild

Was neu geregelt wurde!

- Verfahren für die Zusammensetzung der Mitglieder der Schlichtungsstelle
- Vertretungsregelung für Vorsitzende und Beisitzer
- Erfordernisse für Mitglieder
- Ausschluss und Ablehnung des Vorsitzenden
- Berücksichtigung der Bestimmungen der Kirchenstiftungsordnung bei Streitfragen von Arbeitsverträgen der Kirchenstiftung
- Ermöglichung von Kostenhilfe
- Beschleunigte Antragsstellung
- Einstweilige Anordnung ohne mündliche Verhandlung
- Stärkung des Charakters einer Güteverhandlung

Verfahren einen Gütevorschlag unterbreiten. Kommt es zu keiner Einigung, wird vom Vorsitzenden der Termin der mündlichen Verhandlung festgesetzt.

Die Schlichtungsstelle hat eine Beilegung des Streitfalls anzustreben und unterbreitet deshalb den Beteiligten unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung. Nehmen beide Parteien diese an, wird sie rechtsverbindlich. Nimmt eine Partei sie nicht an, ist die Schlichtung gescheitert. Dann ist der Gang vor das staatliche Arbeitsgericht möglich.

Bei bestimmten Streitigkeiten – vor allem Kündigungen – sollte, um die staat-

lichen Fristen zu wahren, bereits vorher beim Arbeitsgericht Klage erhoben werden. Im § 8 Abs. 3 ABD Teil A, 1. wird ausdrücklich darauf verwiesen.

Verfahrenskosten fallen nicht an

Kosten für das Verfahren werden nicht erhoben. Beteiligte, Zeugen und Sachverständige erhalten auf Antrag Fahrtkosten gemäß der Reisekostenordnung erstattet. Zeugen und Sachverständige werden entsprechend den Bestimmungen für das Verfahren vor dem staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt.

Mit einem Verweis auf das Kirchenrecht (cc. 1713 ff.) ist klargestellt, dass es sich nicht um ein innerkirchliches Gericht handelt, sondern um eine echte Schlichtungs- bzw. Vergleichsinstanz mit dem Ziel, eine vor oder außergerichtliche Einigung zwischen DienstnehmerIn und Dienstgeber zu ermöglichen.

Eduard Frede

Die Schlichtungsverfahrensordnung ist in den diözesanen Amtsblättern abgedruckt.

Der Text und zusätzliche Erläuterungen sind im Internet abrufbar unter: www.kodakompass.de/abd

DAS STICHWORT

Geringfügigkeit

Der Begriff „geringfügige Beschäftigung“ ist mehrfach zu unterscheiden und spielt eine Rolle im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht.

Verdienstgrenze

Als geringfügig entlohnt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) wird ein/e auf der Basis von bis monatlich höchstens 630 DM mit weniger als 15 Wochenstunden angestellte/r MitarbeiterIn bezeichnet. Seit 1.1.2001 haben diese MitarbeiterInnen aufgrund des Teilzeitbefristungsgesetzes Anspruch auf anteilige Vergütung und können nicht mehr nach „schlechtere“ Vergütungsregelungen behandelt werden. Diese gesetzliche Regelung wurde im ABD umgesetzt. Der Höchstbetrag von 7560 DM darf dabei durch weitere jährliche regelmäßige Vergütungsansprüche wie Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht überschritten werden, so dass in der Praxis die Verdienstgrenze bei ca. 570 DM monatlich liegt.

Sozialversicherungspflicht

Eine dauerhaft geringfügige Alleinbeschäftigung ist versicherungsfrei. Der Arbeitgeber entrichtet allein einen Beitrag zur Renten- und zur Krankenversicherung von 22 %. Der/die Arbeitneh-

merIn erhält damit aber nur Anspruch auf einen Teil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Einkünfte sind steuerfrei, wenn keine anderen Einkünfte vorliegen. Dies ist vom Finanzamt durch eine "Freistellungsbescheinigung" zu bestätigen. Wenn diese/r ArbeitnehmerIn die volle Leistung aus der Rentenversicherung erhalten will, muss er/sie gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten und zusätzlich einen eigenen Rentenbeitrag von 7,1 % leisten.

Wenn der/die ArbeitnehmerIn bei mehreren Arbeitgebern jeweils einzeln als geringfügig entlohnte/r MitarbeiterIn beschäftigt wird und insgesamt mehr als 630 DM verdient, ist er/sie voll versicherungspflichtig. Von jedem Arbeitgeber sind anteilig alle Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte zu entrichten (Kranken-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung). Die andere Hälfte zahlt der/die ArbeitnehmerIn. Die Besteuerung erfolgt nach der Lohnsteuerkarte; ab dem zweiten Arbeitsverhältnis mit Lohnsteuerklasse VI.

Übt jemand neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung aus, besteht Versicherungspflicht für diese Nebenbeschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung je zur Hälfte für Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn.

Kurzfristig Beschäftigte

Als kurzfristig Beschäftigte/r (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) wird jemand bezeichnet, der/die höchstens 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage pro Jahr beschäftigt wird, soweit

diese Beschäftigung nicht berufsmäßig und regelmäßig ausgeübt wird. Diese Tätigkeit ist sozialversicherungsfrei unabhängig von der Höhe des Einkommens und unabhängig von weiteren Beschäftigungsverhältnissen. Die Besteuerung erfolgt nach der Lohnsteuerkarte.

Eine pauschale Besteuerung mit 20 % des Arbeitslohnes zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer ist bei geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigungsarten möglich.

Zu beachten ist, dass der Begriff „kurzfristig“ im Sozialversicherungsrecht – der für das Arbeitsrecht relevant ist – eine andere Bedeutung hat als im Steuerrecht. Im Steuerrecht darf bei der Pauschalierung der Betrag von 22,00 DM pro Arbeitsstunde und von 120,00 DM pro Arbeitstag nicht überschritten werden; die Beschäftigung darf in einem Stück nicht länger als 18 Tage andauern.

Kombination mit einer Aufwandsentschädigung

Möglich ist, eine steuerfreie Aufwandsentschädigung in Höhe von 300 DM monatlich bzw. 3600 DM jährlich gemäß § 3 Nr. 26 Einkommenssteuergesetz, die ausdrücklich von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen worden ist, mit einer geringfügig entlohnten Tätigkeit zu kombinieren. So kann eine Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von 930 DM erreicht werden, wenn keine weiteren Einnahmen gegeben sind.

Dr. Joachim Eder

KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

Arbeitszeit im liturgischen Dienst

- gesetzliche und kirchliche Regelungen
- Arbeitszeitkalender 2001/2002



Foto: zur Verfügung gestellt von J. Hollmann

Für eine/n MesnerIn oder KirchenmusikerIn ist der Sonntag – entsprechend der Dienstordnung – ein regelmäßiger Arbeitstag. *Er darf am Sonntag im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern immer – nicht nur ausnahmsweise – beschäftigt werden, da das staatliche Arbeitszeitgesetz für diese Tätigkeiten nicht gilt.* Seine Tätigkeiten an diesem Tag sind aber nach der kirchlichen Arbeitszeitordnung eingeschränkt auf den liturgischen Bereich.

Folge dieser Regelung ist z. B., dass im Bereich der MesnerInnen und KirchenmusikerInnen der Begriff "Wochenfeiertag" arbeitsrechtlich in kirchengemäßer Weise ausgestaltet wurde. Die Rechtsprechung zu Ausgleichszeiten für Arbeit an Sonn- und Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit oder Schichtarbeit kann nicht mehr herangezogen werden.

Die Auffassung der Bayer. Regional-KODA von 'Sonntag ist Arbeitstag' für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen schafft Klarheit beim Umgang mit der Frage, wann ein/e MesnerIn oder KirchenmusikerIn frei hat und wann er/sie entsprechend ausgleichen kann.

Das Arbeitszeitgesetz

Das staatliche Arbeitszeitgesetz von 1994 regelt den Arbeitsschutz wie zum Beispiel die Höchst- und Mindest-ruhepausen, die Ruhezeiten oder die Nacharbeit. Die Eckwerte sind die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden, eine Ruhepause von 30 Minuten nach längstens 6 Stunden Arbeit und eine

11stündige Ruhezeit nach Beendigung der Arbeitszeit.

Gleichzeitig schuf der Gesetzgeber im Arbeitszeitgesetz eine Reihe von Ausnahmen, die ein Abweichen von diesen Eckwerten erlauben, so dass es den modernen Anforderungen an flexiblere Arbeitszeiten in den verschiedensten Berufen gerecht werden kann

Auch bei Sonn- und Feiertagen wurde das Verbot der Arbeit grundsätzlich formuliert, ebenfalls mit Ausnahmemöglichkeiten und Ausgleichsregelung.

Ausnahme vom Gesetz: die Kirchen

Im 6. Abschnitt des Arbeitszeitgesetzes (Sonderregelungen) wird im § 18 Absatz 1 unter der Nummer 4 formuliert, dass dieses Arbeitszeitgesetz für „den liturgischen Bereich der Kirchen ...“ nicht anzuwenden ist. Hierbei handelt es sich nicht um eine Regelungslücke, vielmehr greift der Gesetzgeber aufgrund des verfassungsmäßigen Selbstbestimmungsrechts nicht in den kultischen Bereich der Religionsgemeinschaften ein.

Von dieser Ausnahmeregelung sind im Bereich der Bayer. Regional-KODA immer die MesnerInnen und KirchenmusikerInnen berührt, sowie Pastoral- und GemeindeferentInnen, wenn sie liturgisch tätig sind.

Der liturgische Bereich

Die Bayer. Regional-KODA ordnet diesem „liturgischen Bereich“ alle Tätig-

keiten zu, die zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gottesdienstlicher Handlungen nötig sind. Dazu gehört z. B. auch winterliches Räumen und Streuen, damit die Gläubigen sicher in die Kirche kommen.

Damit besteht für eine große Zahl von MitarbeiterInnen für liturgische Tätigkeiten kein Schutz nach dem Arbeitszeitgesetz, das heißt die Eckwerte des Arbeitszeitgesetzes haben dafür keine Geltung. Um es ganz extrem auszudrücken, könnte ein/e MesnerIn an den Weihnachtsfeiertagen rund um die Uhr ohne Pausen im liturgischen Bereich beschäftigt werden.

Die Kirchliche Arbeitszeitregelung (KAZO) der Bayer. Regional-KODA



Um einerseits die Abweichungsmöglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes (§ 7 Abs. 4) auszufüllen und andererseits die Lücke für MitarbeiterInnen im liturgischen Dienst zu schließen, beschloss 1997 die Bayer. Regional-KODA die von einer Gruppe der Mitarbeiterseite erarbeitete KAZO – zunächst für 2 Jahre zur Erprobung, dann 1999 mit geringen Änderungen ohne zeitliche Begrenzung. Die letzte Ergänzung erfolgte 2001.

Der Teil A der KAZO regelt die Abweichungen z. B. bei Seminaren, Wochenendmaßnahmen und längeren Fahrten bzw. Freizeiten, indem die Möglichkeit gegeben wird, im gewissen Maß die tägliche Arbeitszeit zu verlängern und die Ruhezeit zu verkürzen.

● Fortsetzung auf Seite 8

Arbeitszeitkalender 2001/2002

für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen

 Markieren Sie mit einem Strich
einer der Feiertage auf den für
einen ganzen freien Ersatztag
 Tragen Sie gegebenenfalls zu
(z. B. Friedensfest in der Sta
dass der/die MitarbeiterIn üb

**Liebe MesnerInnen
und KirchenmusikerInnen,**
die im Kalender hervorgehobenen
Festtage sind grundsätzlich arbeits-
frei – Karsamstag und der Samstag
vor Pfingsten erst ab 12 Uhr. Wenn
Sie an diesen Tagen arbeiten müs-
sen, erhalten Sie immer einen Frei-
zeitausgleich. Bei allen gesetzlichen
und betriebsüblich freien Tagen gilt:
Der Zeitausgleich hat immer so
zu erfolgen, dass der/die MesnerIn
oder KirchenmusikerIn über einen
ganzen zusätzlichen freien Tag ver-
fügen kann, unabhängig davon, ob
er/sie an dem Festtag viel oder we-
nig gearbeitet hat.

Die für die verschiedenen Tage
im ABD vorgesehenen Regeln für
die Berechnung der in der Aus-
gleichswoche zu erbringenden rest-
lichen Arbeitsstunden (vgl. Anmer-
kungen unter dem Kalender) wer-
den von vielen MitarbeiterInnen und
Vorgesetzten als schwierig handhab-
bar empfunden. Oft erhält – im ge-
genseitigen Einvernehmen und zu
beidseitiger Zufriedenheit – der/die
MitarbeiterIn einen Ersatztag, ohne
dass exakt erfasst und verrechnet
wird, ob an dem Tag über- oder
unterdurchschnittlich viele Stunden
angefallen sind. In manchen Wo-
chen arbeitet der/die Beschäftigte
dann einige Stunden zu viel, in an-
deren einige Stunden zu wenig. Auf-
grund der allgemeinen Arbeitszeit-
regelung im ABD (vgl. Teil A 1. § 15
Abs. 1) ist dies grundsätzlich zuläs-
sig – vorausgesetzt, man kann davon
ausgehen, dass im Durchschnitt die
vertragliche vereinbarte Zeit einge-
halten wird. Unabhängig davon, wie
Sie an Ihrer Dienststelle die Arbeits-
zeitregelung umsetzen, ist es emp-
fehlenswert, zumindest zeitweise die
eigenen Arbeitsstunden aufzuschrei-
ben. So gewinnen Sie einen Über-
blick über die tatsächlich geleistete
Arbeit – viele arbeiten weit über das
vertragliche Maß hinaus, oft ohne
es zu merken.

	August	September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar
Montag			1				
Dienstag			2			1 Neujahr**	
Mittwoch	1		3 Tag d. dt. Einheit**			2	
Donnerstag	2		4	1 Allerheiligen**		3	
Freitag	3		5	2		4	1
Samstag	4	1	6	3	1	5	2
Sonntag	5	2	7	4	2	6 Hl. Dreikönig***	3
Montag	6	3	8	5	3	7	4
Dienstag	7	4	9	6	4	8	5
Mittwoch	8	5	10	7	5	9	6
Donnerstag	9	6	11	8	6	10	7
Freitag	10	7	12	9	7	11	8
Samstag	11	8	13	10	8	12	9
Sonntag	12	9	14	11	9	13	10
Montag	13	10	15	12	10	14	11
Dienstag	14	11	16	13	11	15	12
Mittwoch	15 Mariä Himmelf**	12	17	14	12	16	13
Donnerstag	16	13	18	15	13	17	14
Freitag	17	14	19	16	14	18	15
Samstag	18	15	20	17	15	19	16
Sonntag	19	16	21	18	16	20	17
Montag	20	17	22	19	17	21	18
Dienstag	21	18	23	20	18	22	19
Mittwoch	22	19	24	21	19	23	20
Donnerstag	23	20	25	22	20	24	21
Freitag	24	21	26	23	21	25	22
Samstag	25	22	27	24	22	26	23
Sonntag	26	23	28	25	23	27	24
Montag	27	24	29	26	24 Hl. Abend***	28	25
Dienstag	28	25	30	27	25 Weihnachten**	29	26
Mittwoch	29	26	31	28	26 Stephanus**	30	27
Donnerstag	30	27		29	27	31	28
Freitag	31	28		30	28		
Samstag		29			29		
Sonntag		30			30		
Montag					31 Silvester***		

Vorfeiertag, arbeitsfrei ab Mittag. Für nach 12.00 Uhr geleistete Arbeit besteht Anspruch auf entsprechenden Zeitausgleich.

Ganztägig arbeitsfreier Tag. Muss gearbeitet werden, besteht Anspruch auf Zeitausgleich.

Zur exakten Berechnung der Arbeitszeit in den Ausgleichswochen sieht das ABD unterschiedliche Verfahren vor. Zusätzliche gesetzliche oder betriebsübliche Feiertage in Gemeinden kein gesetzlicher Feiertag und fällt dort unter die Kategorie ***.

* An diesen Tagen besteht Anspruch auf genau einen freien Ersatztag, unabhängig davon wie viele Stunden gearbeitet wurden.

** An diesen Tagen besteht Anspruch auf einen ganzen freien Ersatztag. Die Zahl der gearbeiteten Stunden wird in der Ausgleichswoche von der Wochenarbeitszeit abgezogen. (z. B. 38,5 - 8 Std. = 30,5 Std. an den übrigen Tagen arbeiten.)

*** Für diese Tage ist "entsprechender Zeitausgleich" zu gewähren. Es handelt sich um arbeitsfreie Tage nach ABD Teil A, 1. § 16. Die zeitliche Lage dieser Tage ist im Kalender zu verfahren.

Die Dienstordnungen für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen mit Erläuterungen, eine Exzellenzliste für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen, die Vergütungstabellen und viel Interessantes rund ums ABD finden Sie auch auf unserer Website.

ft Ihren festen freien Tag (z. B. alle Montage im Kalender). Trifft
 freien Tag und müssen Sie an diesem Tag arbeiten, erhalten Sie immer
 g, unabhängig von der Zahl der gearbeiteten Stunden.
 zusätzliche regional oder betriebsüblich freie Tage ein
 (dt Augsburg). Für diese Tage ist Freizeitausgleich so zu gewähren,
 er einen ganzen freien Tag verfügen kann.

März	April	Mai	Juni	Juli	
	1 Ostermontag**			1	Montag
	2			2	Dienstag
	3	1 Tag der Arbeit**		3	Mittwoch
	4	2		4	Donnerstag
1	5	3		5	Freitag
2	6	4	1	6	Samstag
3	7	5	2	7	Sonntag
4	8	6	3	8	Montag
5	9	7	4	9	Dienstag
6	10	8	5	10	Mittwoch
7	11	9 Christi Himmelf**	6	11	Donnerstag
8	12	10	7	12	Freitag
9	13	11	8	13	Samstag
10	14	12	9	14	Sonntag
11	15	13	10	15	Montag
12	16	14	11	16	Dienstag
13	17	15	12	17	Mittwoch
14	18	16	13	18	Donnerstag
15	19	17	14	19	Freitag
16	20	18 Tag vor Pfingsten	15	20	Samstag
17	21	19 Pfingstsonntag*	16	21	Sonntag
18	22	20 Pfingstmontag**	17	22	Montag
19	23	21	18	23	Dienstag
20	24	22	19	24	Mittwoch
21	25	23	20	25	Donnerstag
22	26	24	21	26	Freitag
23	27	25	22	27	Samstag
24	28	26	23	28	Sonntag
25	29	27	24	29	Montag
26	30	28	25	30	Dienstag
27		29	26	31	Mittwoch
28		30 Fronleichnam**	27		Donnerstag
29 Karfreitag**		31	28		Freitag
30 Karsamstag			29		Samstag
31 Ostersonntag*			30		Sonntag
					Montag

gleich.

Feiertage fallen unter die Gruppe **. Mariä Himmelfahrt ist in überwiegend evangelischen

tszeit abgezogen. (z. B. Vollbeschäftigter mit 38,5 Std./Woche arbeitet 8 Std. am Feiertag ⇒ Er

Freizeitausgleichs ist nicht genauer festgelegt, es dürfte aber zweckmäßig sein, entsprechend

-Tabelle zur automatischen Arbeitszeitberechnung für
 unserer Internet-Seite www.kodakompass.de

Der "feste freie Tag"

- Soweit nichts anderes vereinbart gilt die 6-Tage-Woche. Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag. Der "freie Tag" muss dauerhaft fest auf einen bestimmten Wochentag gelegt werden!
- Nur ausnahmsweise aus "dringenden betrieblichen Gründen" darf an diesem "festen freien Tag" gearbeitet werden. In diesem Fall ist ein anderer Tag in der selben Woche freizugeben, unabhängig davon wieviele Stunden gearbeitet wurden. Der Ersatztag darf kein gesetzlicher Feiertag sein.
- Fällt auf den "festen freien Tag" ein Feiertag, an dem der/die MitarbeiterIn arbeiten muss, erhält er/sie ebenfalls unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen Tag, möglichst in der selben Woche frei.

Der freie Sonntag

- Einmal im Vierteljahr besteht Anspruch auf einen freien Sonntag anstelle eines freien Wochenarbeitstages, davon kann nur einvernehmlich abgewichen werden.

Der zusätzliche freie Tag

- Jede/r Angestellte, der/die mindestens 5 Monate im Dienst ist, erhält einen zusätzlichen Tag im Jahr frei (Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage, ABD Teil A, 1. § 15 a).

Der Feiertagsausgleich

- Freizeitausgleich gibt es nur für Feiertage, die durch die entsprechenden ABD-Regelungen erfasst werden. Für andere Festtage, z. B. Palmsonntag oder Aschermittwoch, gibt es keinen Freizeitausgleich, außer es wäre in der Dienststelle betriebsüblich.
- Freizeitausgleich für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, sowie an betriebsüblich freien Tagen ist innerhalb von 8 Wochen zu gewähren.
- Zwei Ausgleichstage können einmal im Jahr zu einem freien Wochenende zusammengefasst werden.
- Selbstverständlich kann ein Ausgleichstag nicht auf den "festen freien Tag" gelegt werden, da dieser ohnehin arbeitsfrei ist.

Einschränkungen

- An Sonn- und Feiertagen dürfen – außer in Notfällen – nur Arbeiten verrichtet werden, die im Zusammenhang mit den gottesdienstlichen Handlungen stehen (z. B. Schneeräumen vor der Kirche ist notwendig, Sträucher zuschneiden nicht).
- Den MitarbeiterInnen sind ausreichende Ruhezeiten zu gewähren (vgl. Kirchl. Arbeitszeitordnung, "KAZO").

Ausnahmen

- Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen, die ausschließlich für den Sonn- und Feiertagsdienst angestellt sind, finden die Ausgleichsregelungen keine Anwendung (vgl. § 9 Abs. 6 Dienstordnung Mesner und Dienstordnung Kirchenmusiker).

Erholungsurlaub

- Bei einer 6-Tage-Woche erhöht sich die Zahl der Urlaubstage gegenüber einer 5-Tage-Woche. Dies ist notwendig, da ein 6-Tage-Beschäftigter um eine Woche Urlaub nehmen zu können auch 6 statt 5 Urlaubstage einbringen muss. Daher beträgt die Zahl der Urlaubstage bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 31 Tage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 35 Tage, nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 36 Tage (vgl. ABD Teil A 1. § 48).

Fortsetzung von Seite 5

Der Teil B der KAZO läßt die MitarbeiterInnen auch im liturgischen Bereich in den Genuss der Höchstarbeitszeit und der Mindestruhezeit des Arbeitszeitgesetzes (§§ 3, 5) kommen, mit den auf Praxiserfahrungen beruhenden Ausnahmen für kirchliche Festzeiten. Die Beschäftigung an Sonntagen und Feiertagen ist beschränkt auf Tätigkeiten im liturgischen Bereich (§ 13 KAZO).

Die Arbeitszeit der Mesner und der Kirchenmusiker in der Dienstordnung

In den Dienstordnungen für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen wird unter anderem auch die Arbeitszeit näher geregelt. Im § 6 der Dienstordnungen ist festgelegt, dass MesnerInnen oder KirchenmusikerInnen grundsätzlich eine 6-Tage-Woche haben und dass der Sonntag ein Arbeitstag ist. Der wöchentliche arbeitsfreie Tag ist dauerhaft festzulegen.

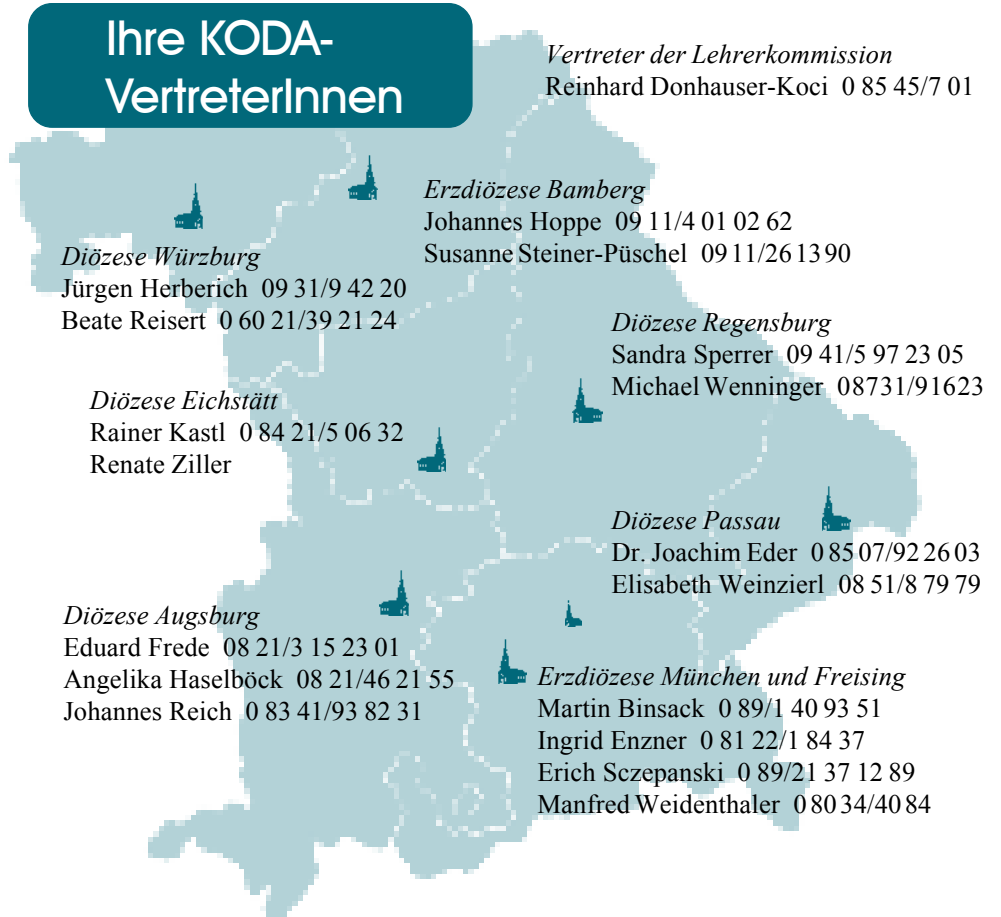
Die Benennung des Sonntages als Arbeitstag für den/die MesnerIn oder KirchenmusikerIn ist keine Abwertung des Sonntags als Tag des Herrn, sondern wegen der Eigenart des Mesnerdienstes oder Kirchenmusikerdienstes sinnvoll. Die Beschäftigung an diesem Tag ist nur im liturgischen Bereich, also für Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Gottesdiensten erlaubt (KAZO §13).

Der Sonntag ist im liturgischen Dienst ein regulärer Arbeitstag

Mit der Festlegung 'Sonntag ist Arbeitstag' kann konsequenterweise der 'freie Tag' kein Ausgleichstag mehr sein, sondern er ist der eine freie Tag bei einer 6-Tage-Woche und dauerhaft festgelegt. Bei einem/einer nicht kirchlichen ArbeitnehmerIn mit 6-Tage-Woche ist der freie Tag der Sonntag, Arbeitstage sind Montag mit Samstag. Bei einem/einer MesnerIn oder KirchenmusikerIn ist der freie Tag zum Beispiel der Montag, Arbeitstage sind dann Dienstag mit Sonntag.

Martin Binsack

Ihre KODA-VertreterInnen



Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

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

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 0 60 21/39 21 24

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 0 84 21/5 06 32
Renate Ziller

Diözese Regensburg
Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg
Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 0 83 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Ingrid Enzner 0 81 22/1 84 37
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

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.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse, Abt. Beihilfe.

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 34/7 08 98 61
email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeber-
seite: Wolfgang Rückl

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

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: 34000

Erscheinungsweise und Bezug
KODA Kompass erscheint i. d. R. 4x jährlich.
Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 10
DM pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug
zzgl. Porto). Für MitarbeiterInnen im ABD-
Bereich werden die Kosten von den Bayer.
(Erz-)Diözesen getragen. Über der Gering-
fügigkeitsgrenze beschäftigte MitarbeiterIn-
nen der (Erz-)Diözesen, Kirchenstiftungen, so-
wie angegliederter Einrichtungen erhalten den
KODA Kompass automatisch zugestellt. Be-
schäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn
persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit
diese ABD anwendet und bei der Bayer. Regional-KODA registriert ist. Sonstige Bezieher
können den KODA Kompass bei der Druckerei
Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren.
Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, er-
halten Sie bei Einsendung eines adressierten
und mit 3 DM frankierten Rückumschlags
von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Aus-
gaben können unter www.kodakompass.de
eingesehen und ausgedruckt werden.**

**Vervielfältigung und Weitergabe ist ge-
stattet und erwünscht.** Der Abdruck in an-
deren Publikationen ist gestattet, wenn der
Text nicht ohne Zustimmung geändert, der
Verfasser genannt und ein Belegexemplar
an den KODA Kompass gesandt wird.

Aktuelles und Nützliches zum Thema Höherversicherung

Was bietet die Höherversicherung bei privaten Auslandsreisen?

Bei Urlaubsreisen von längstens zwei Monaten Dauer werden bei einem unvorhergesehen eintretenden Versicherungsfall, z. B. plötzliche Erkrankung, die Kosten für eine medizinisch notwendige Behandlung im Rahmen der Höherversicherung übernommen. Den Umfang der Erstattung können Sie den Tarifmerkbältern zur kirchlichen Beihilfeversicherung entnehmen.

Für Reisen, die länger als zwei Monate dauern, können Sie sich bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse im Rahmen des Tarifs AV jeden weiteren Tag mit einer Tagespolice absichern.

Wie verhalte ich mich bei einer Erkrankung im Ausland?

Bei kleineren Unpäßlichkeiten kann der/die Erkrankte natürlich auf eigene Faust zum Arzt gehen.

Bei schwerwiegenderen Fällen ist unter Telefon (0 89) 21 60-62 62 rund um die Uhr ein kompetenter Ansprechpartner erreichbar, der Ihnen gegebenenfalls einen Krankenhausaufenthalt organisiert, einen medizinisch notwendigen Krankenrücktransport in die Wege leitet oder Ihnen einen deutschsprachigen Arzt vermittelt. Für Ihre Reiseunterlagen liegt bei uns eine Servicekarte mit herausnehmbarer Hotline-Karte für Sie bereit. Bitte fordern Sie diese unter Telefon an (0 89) 21 60-85 06 bzw. -85 03.

Die Originalrechnungen bitte mit dem Vermerk der Krankenversicherung/privaten Zusatzversicherung und dem ausgefüllten Beihilfeantrag bei uns einreichen

Was bietet die Höherversicherung bei Krankenhausaufenthalt?

Der Höherversicherte hat die Möglichkeit, eine privatärztliche Behandlung und ein Zweibettzimmer in Anspruch zu nehmen, wenn bei der Aufnahme im Krankenhaus eine Wahlleistungsvereinbarung unterschrieben wurde. Für den Fall, daß er eine oder beide Wahlleistungen nicht in Anspruch nimmt, also Mehrbettzimmer und/oder Stationsarzt, bieten wir für die ersparten Aufwendungen ein sogenanntes Ersatzkrankenhaustagegeld. Dieses beträgt sowohl für den Verzicht auf die Chefarztbehandlung als auch für den Verzicht auf das Zweibettzimmer je 30 DM/Tag. Nimmt der Höherversicherte beide Wahlleistungen nicht in Anspruch, erhält er dafür 60 DM/Tag.

Hier ein paar Tips, die die umgehende und zeitnahe Abrechnung Ihrer Aufwendungen sicherstellen sollen:

Nach einem Krankenhausaufenthalt bekommen Sie als Patient die Rechnungen direkt zugeschickt.

- Die Zweibettzimmerrechnungen können sofort an uns weitergeleitet werden.

- Stationäre Arztrechnungen sind vorab bei der Krankenkasse vorzulegen, da diese teilweise noch einen Zuschuß gewährt. Anschließend reichen Sie die Belege mit dem Kassenleistungsvermerk bzw. dem Stempel, daß keine Leistung zusteht, bei uns ein.
- Sofern Sie die Wahlleistungen nicht in Anspruch genommen haben und das Ersatzkrankenhaustagegeld geltend machen wollen, genügt eine Bestätigung des Krankenhauses über den Aufenthalt und die Nichtinanspruchnahme. Hieraus sollten auch Diagnose und Aufenthaltsdauer ersichtlich sein. Sofern eine solche nicht vorliegt oder gebührenpflichtig ist, akzeptieren wir auch die Vorlage der Entlassungsanzeige mit den o.g. handschriftlichen Vermerken.
- Zur Abrechnung jeglicher Leistungen aus der Höherversicherung benötigen wir (im Gegensatz zu früher) Originalbelege und einen vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Beihilfeantrag. Sollte Ihnen keiner vorliegen, genügt ein kurzer Anruf bei unserem Servicetelefon (0 89) 21 60-85 06).

Die Überweisungen erfolgen übrigens auf das Konto des Beihilfeberechtigten und nicht auf das Konto des Leistungserbringers



Mehr Lohn

Zum 1. September 2001 werden die Gehälter und Löhne im Öffentlichen Dienst um 2,4 % angehoben. Die Erhöhung wurde bereits im vergangenen Jahr zwischen den Tarifparteien vereinbart. Aufgrund der "Tarifautomatik" steigen auch die kirchlichen Vergütungen im September um den selben Prozentsatz. Die Vergütungstabellen finden Sie unter www.kodakompass.de/abd oder im Amtsblatt.

Die Redaktion

Ballungsraumzulage bleibt

Bis zu einer Einigung bei den entsprechenden Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst bleibt die Ballungsraumzulage für die MitarbeiterInnen im ABD-Bereich über den 30.6.2001 hinaus unverändert erhalten.

Ingrid Enzner

Sonderurlaub

Zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, zur Pflege von Angehörigen sowie aus anderen wichtigen Gründen konnte bereits bislang Sonderurlaub ohne Bezüge gewährt werden. Die Bayer. Regional-KODA hat die Sonderurlaubsregelung (§ 50 ABD Teil A, 1.) nun der Regelung des Öffentlichen Dienstes angepasst. Beim Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen mit bis zu 5 Jahren Dauer wurde aus der bisherigen Kann-Bestimmung eine Soll-Bestimmung. Der Dienstgeber kann einen Antrag künftig nurmehr aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Die Redaktion

Personenkräftfahrer

Auf ihrer 100. Vollversammlung beschloss die Bayer. Regional-KODA die Übernahme des aktuellen Tarifvertrags für Personenkräftfahrer. Die ABD-Regelung entspricht der des Öffentlichen Dienstes, wurde aber den Gegebenheiten im Bereich des ABDs angepasst. Sie wird im ABD nicht abgedruckt, ist aber im Amtsblatt und im Internet unter www.kodakompass.de/abd verfügbar.

Die Redaktion

Mehr Flexibilität für Eltern

Neuregelung des Erziehungsurlaubs

Das neue Gesetz zum Bundeserziehungsgeld ist seit 1. Januar 2001 in Kraft getreten und gilt für Kinder, die ab 1.1.2001 geboren, bzw. adoptiert oder in Adoptionspflege sind. Mit dem neuen Rechtsanspruch ist auch ein neuer Name für „Erziehungsurlaub“ entstanden, denn „Urlaub“ wie bisher, wertet laut Bundesministerin Bergmann die in dieser Zeit geleistete Erziehungsarbeit ab.

Für vor 2001 Geborene gilt altes Recht

Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2001 geboren sind, gilt das alte Recht und der alte Begriff Erziehungsurlaub. Deshalb wird in den Umsetzungen jetzt häufig der Begriff „Erziehungsurlaub/Elternzeit“ verwendet.

Die Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes sieht neben der Erhöhung der Einkommensgrenzen für das ungekürzte Erziehungsgeld (schriftlicher Antrag beim jeweils zuständigen Versorgungsamt) auch eine deutliche Umgestaltung für Eltern zur Betreuung ihrer kleinen Kinder vor.

Künftig gemeinsame Elternzeit möglich

In Zukunft können beide Eltern für denselben Zeitraum, also gemeinsam, Elternzeit nehmen. Sowohl der Vater, als auch die Mutter des Kindes kann während der Elternzeit einer Tätigkeit bis zu 30 Wochenstunden nachgehen. Die Höchstdauer der Elternzeit bleibt bei drei Jahren. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann je-

doch das dritte Elternzeitjahr bis zum 8. Geburtstag des Kindes aufgespart werden. Damit wird dem vielfachen Anliegen von Eltern entsprochen, sich in den wichtigsten Entwicklungsjahren verstärkt um ihre Kinder kümmern zu können.

Die Elternzeit darf von beiden Eltern auf nicht mehr als vier Zeitabschnitte verteilt werden. Soll die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen, muss sie spätestens sechs Wochen, sonst acht Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von maximal zwei Jahren Elternzeit genommen wird.

Der Erholungsurlaub wird anteilig gekürzt, um 1/12 für jeden vollen Monat, in dem Erziehungsurlaub/Elternzeit ge-



Das neue Gesetz soll Vätern die Entscheidung für die Kindererziehung leichter machen.

Foto: Corel Corp.

nommen wurde. Diese Regelung gilt jedoch nicht, wenn während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird.

Susanne Steiner-Püschel

Nähere Informationen zum neuen Gesetz bietet die Broschüre "Erziehungsgeld, Elternzeit" des Familienministeriums: Taubenstraße 42/43, 10117 Berlin, Fax: 0 30/20 65 5-11 45 Internet: www.bmfsfj.de

Infos rund um Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub finden Sie auch unter www.kodakompass.de

Viel auf den Weg gebracht

Mitarbeiterseite zieht Halbzeitbilanz

Von Anfang Oktober 1998 bis Ende März 2001 stand die Bayerische Regional-KODA unter dem Vorsitz der Mitarbeiterseite. Auf 14 Vollversammlungen wurde um arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für MitarbeiterInnen gerungen; vieles wurde entschieden, einiges Weitere wurde auf den Weg gebracht und soll in der zweiten Hälfte der Amtszeit erreicht werden.

Beihilfe, Tarifautomatik, Altersversorgung ... – die wichtigsten Beschlüsse

Im Regelungsbereich ist besonders hervorzuheben:

- Die Neuregelung im Beihilfebereich, die einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch der MitarbeiterInnen auf Beihilfe nach sich zog und mit der Neugestaltung des Tarifes 820 K die Gesundheitsvorsorge in den Blickpunkt rückte.
- Die Einführung einer Versorgungsordnung B, mit der abschließend für alle MitarbeiterInnen im Geltungsbereich des ABD eine zusätzliche betriebliche Alterssicherung erreicht werden konnte.
- Die Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes wurden ausnahmslos übernommen; die Mitarbeiterseite konnte damit ihr Grundanliegen der Gleichstellung mit dem Öffentlichen Dienst weiterführen. In diesem Zusammenhang wurde auch erreicht, dass die Automatik zum Öffentlichen Dienst in der Vergütung gestärkt werden konnte.
- Die Schlichtungsverfahrensordnung für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wurde insoweit verändert, als eine Verwaltungsvereinfachung erfolgte und der Charakter einer echten Schlichtung verstärkt wurde.
- Die Dienst- und Vergütungsordnungen für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen wurden novelliert, wobei eine Klärung im Bereich der Arbeitszeit und des Freizeitausgleiches erfolgte.
- Hervorzuheben ist die Verabschiedung einer Empfehlung bezüglich des Herabgruppierungsschutzes für LeiterInnen von Kindertagesstätten.
- Die langwierigen Vorarbeiten an einer gemeinsamen Reisekostenregelung für die bayerischen Diözesen konnten zu einem Ergebnis geführt werden.

Mehr Information und Meinungsbildung

Entscheidend war für die Mitarbeiterseite die Einführung des KODA Kompass, der bis auf weiteres kostenfrei vier Mal pro Jahr an alle sozialversicherungspflichtigen MitarbeiterInnen im Bereich des ABD versandt wird. Damit kann der Informationsfluss in ausreichendem Maße erfolgen. Die ebenfalls eingeführte Internet-Domain gibt nicht nur die Möglichkeit aktualisierter Informationen, sondern in Zukunft auch eines breiten Meinungsbildungsprozesses in wichtigen Fragen. Die Mitarbeiterseite will damit die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA in der Öffentlichkeit transparent machen und zu einer höheren Zufriedenheit auf Seiten der MitarbeiterInnen beitragen.

Zusammenarbeit mit Verbänden stärken

Die Arbeit der Regional-KODA ist inzwischen bayernweit auf Dienstgeber- wie Mitarbeiterseite anerkannt, so dass die relevanten arbeitsvertragsrechtlichen Entscheidungen in Abstimmung mit den betroffenen Gremien gelöst werden können. Der enorme Arbeitsaufwand lässt demnächst die Frage der ausreichenden Freistellung jedoch wieder in den Vordergrund treten. Innerhalb der KODA bestehen

Albtraum Berufsunfähigkeit

Krankheit oder Unfall sind Ursachen für das vorzeitige Ende des Erwerbslebens. Doch nicht genug: Seit Jahresbeginn erhalten aufgrund einer Gesetzesänderung diejenigen ArbeitnehmerInnen, die nach dem 1.1.61 geboren sind, keine Berufsunfähigkeitsrente mehr. Sie bekommen von der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung nur noch eine niedrigere Rente wegen Erwerbsminderung. Eine private Absicherung ist deshalb dringend zu empfehlen.

Johannes Hoppe

Konfliktstrategien, die bislang alle auftretenden Probleme lösen konnten. Dies ist neben der fachlichen Kompetenz auch durch die gegenseitige Wertschätzung bedingt. Die Einsicht, dass Probleme nur durch ein gemeinsames Aufeinanderzugehen und durch Kompromisse gelöst werden können, führt aber nicht dazu, dass Eckdaten für die Mitarbeiterseite aufgegeben werden müssen. Die Zusammenarbeit mit den Verbänden wird auf Mitarbeiterseite weiter verstärkt werden, um die berufsspezifischen Probleme ebenfalls in die Sachdiskussionen einbringen zu können.

Dr. Joachim Eder

Halbzeitbilanz im Detail: Beschlüsse, Projekte, Arbeitsgruppen unter www.kodakompass.de/vv

Mehr Geld für PfarrhelferInnen in der Diözese Augsburg

Bislang nicht einheitlich geregelt ist die Vergütung von Pfarr- und SeelsorgehelferInnen, die in einigen Diözesen zusätzlich zu Pastoral- und GemeindereferentInnen arbeiten.

Für die PfarrhelferInnen in der Diözese Augsburg wurde nun auf der 100. KODA-Vollversammlung eine Verbesserung der Vergütung beschlossen. Ziel dieser Neuregelung, die am 01.04.2001 in Kraft trat, ist die Gleichbehandlung aller LaienmitarbeiterInnen im pastoralen und katechetischen Dienst. Die Bewährungsfristen wurden an die für GemeindereferentInnen und ReligionslehrerInnen geltende Systematik angepasst.

Nach dem einjährigen Vorbereitungsdienst (ABD VII) erfolgt eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VI b des ABD. Nach bestandener 2. Dienstprüfung erfolgt die Höhergruppierung in ABD V c. Nach 5 Jahren Bewährung in dieser Vergütungsgruppe erfolgt ein Aufstieg nach V b.

Bisher erfolgte die Höhergruppierung nach Vergütungsgruppe V c erst nach bestandener 2. Dienstprüfung und fünfjähriger Bewährung in ABD VI b. Erst nach weiteren 10 Dienstjahren konnte die Vergütungsgruppe ABD V b erreicht werden.

Eduard Frede

§ Auf den Punkt gebracht

Kindertagesstätten

"Können wir zusätzliche Stunden nicht bis Juli abbauen, verfallen sie. Ist das denn rechtmäßig?"

Im Kindergartenbereich fallen durch Sommerfeste, Fahrten und ähnliches oft zusätzliche Arbeitsstunden an. Diese werden in der Regel binnen eines Jahres durch



Foto: zur Verfügung gestellt von S. Steiner-Pitschel

Kindergartenfest: Zusätzliche Arbeit muss der Dienstgeber ausgleichen.

entsprechenden Freizeitausgleich wieder abgebaut (vgl. ABD Teil A, 1. § 15 Abs. 1). Will der Dienstgeber den Abbau dieser zusätzlichen Arbeitsstunden, muss er Freizeitausgleich anordnen. Er hat Ihnen also zu sagen, wann Sie zu Hause bleiben oder früher Feierabend machen sollen.

Wie dies zu organisieren ist, ist zuerst einmal Sache des Dienstgebers.

Sollte Freizeitausgleich betrieblich nicht möglich sein, gibt es mehrere Alternativen:

- Die Stunden können auf das nächste Kindergartenjahr übertragen werden (der maximale Ausgleichszeitraum von einem Jahr ab Anfall der Stunden darf nicht überschritten werden);
- sie können auch ausbezahlt
- oder auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden (Arbeitszeitkonten können nicht einseitig vom Dienstgeber, sondern nur auf Ihren Antrag hin eingerichtet werden.)

Sie haben Rechtsanspruch auf Anwendung einer der geschilderten Möglichkeiten. In der Praxis wird sich der Dienstgeber aber fast immer für Freizeitausgleich entscheiden

(vgl. ABD Teil A, 4.6 a DO Mitarbeiter in kath. Kindertagesstätten § 7 Abs. 3).

Zusätzliche Arbeitsstunden kann sich der/die MitarbeiterIn aber nicht selbst anordnen! Arbeiten Sie ohne entsprechenden Auftrag aus eigener Initiative mehr, ist der Dienstgeber nicht verpflichtet, solche Stunden anzuerkennen. Sprechen Sie sich deshalb immer vorher mit dem Dienstgeber bzw. Ihrer Kindergartenleitung ab.

Manfred Weidenthaler



Robert Maier

Beihilfe

"Ich erhalte nach der 'Altfallregelung' den Tarif 820K auf Kosten des Dienstgebers und möchte nach dem Erziehungsurlaub teilzeit arbeiten. Verliere ich jetzt meine Ansprüche?"

Entscheidend war der Stichtag 1.9.94. Der mindestens hälftige Beschäftigungsumfang war damals ein Kriterium um "Altfall" zu werden. Wenn Sie aber "Altfall" sind und jetzt oder später Ihren Beschäftigungsumfang ändern, behalten Sie Ihre Ansprüche (vgl. ABD Teil A 1. § 72). Die frühere Regelung, dass MitarbeiterInnen mit weniger als der Hälfte des Beschäftigungsumfangs eines Vollbeschäftigten aus der Beihilfe herausfallen, gibt es nicht mehr.

Sie müssen aber in Ihrem kirchlichen Arbeitsverhältnis krankenversicherungspflichtig und beihilfeberechtigt nach Tarif 810 bleiben. Die

Beihilfeberechtigung nach Tarif 810 haben alle über der Geringfügigkeitsgrenze Beschäftigten.



Fotos: KNA-Bild

Sicherheit für sich und die Familie: Auch Teilzeitbeschäftigte bleiben im Tarif 820 K.

Sollten Sie vorübergehend in geringfügige Beschäftigung wechseln, lebt der Anspruch auf den kostenfreien Tarif 820 K wieder auf, sobald Sie die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten.

Im Erziehungsurlaub und im Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen wird der Beihilfetarif 820 K den "Altfällen" immer gewährt, ungeachtet dessen ob Sie zusätzlich eine Nebenbeschäftigung im kirchlichen Dienst ausüben.

Grundsätzlich gilt aber, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestehen muss, kündigen Sie und schließen Sie später einen neuen Arbeitsvertrag, sind Ihre Ansprüche verloren.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die eine Versorgungszusage entsprechend der Sonderregelung SR 2 I haben, sind keine "Altfälle". Die entsprechenden Regelungen sind für sie ohne Bedeutung.

Manfred Weidenthaler