

# Weihnachtsgeld 2003 gesichert

## KODA schafft Übergangsregelung

Unerfreuliche Post erhielten in den letzten Monaten hunderte KollegInnen: Ihre Dienstgeber teilten ihnen mit, sie müssten davon ausgehen, kein Weihnachtsgeld zu erhalten. Grund dafür ist, dass im Öffentlichen Dienst Bund und Länder den Tarifvertrag über die Weihnachtsgeldzahlung gekündigt haben. Im kirchlichen ABD-Bereich gilt dieser „Zuwendungstarifvertrag des Öffentlichen Dienstes“ automatisch.

Die Dienstgeber erklärten in der Oktober-Vollversammlung der KODA, dass sie den Altfällen Weihnachtsgeld zahlen würden, nicht aber Neuestellten. Auch MitarbeiterInnen, die zum Beispiel ihren Vorbereitungsdienst abschließen oder von Teilzeit auf Vollzeit wechseln, sollten nichts mehr bekommen. Insgesamt wären bereits in diesem Jahr ca. 2500 KollegInnen betroffen gewesen.

kirchlichen Schulen bleibt es zumindest 2003 bei der bisherigen Regelung.

### Wir sind keine „kirchlichen Sparschweine“

Dr. Joachim Eder, Sprecher der DienstnehmervertreterInnen: „In einer finanziell äußerst schwierigen Zeit ist es gelungen, für alle Beschäftigten das Weihnachtsgeld zu retten. Dies war nur um den Preis eines verringerten Weihnachtsgeldes für 2004 und eventuell darüberhinaus möglich. Ein Solidarbeitrag, zu dem die meisten Kolleginnen und Kollegen bereit sind.“ Im Hinblick auf weitergehende Forderungen nach Einschnitten bei den Gehältern warnte Eder davor, diesen Kompromiss falsch zu verstehen. Die MitarbeiterInnen stünden nicht als „kirchliche Sparschweine“ zur Verfügung. „Solidarität ja, aber keine Sonderopfer kirchlicher Mitarbeiter.“ (zur Finanzkrise S. 3)

Manfred Weidenthaler

### Solidarität mit neu eingestellten KollegInnen

Nach äußerst schwierigen Verhandlungen einigten sich beide Seiten auf folgende Regelung:

1. Sobald es im Öffentlichen Dienst wieder einen Weihnachtsgeldtarifvertrag gibt, gilt dieser wieder automatisch für die kirchlichen MitarbeiterInnen.

Bis dahin gilt:

2. Wer am 30.6. bereits im Dienst war, erhält volles Weihnachtsgeld entsprechend dem gekündigten Tarifvertrag (2003 sind das 83,79 % eines Monateinkommens).

3. Wessen Arbeitsverhältnis erst danach begründet wurde, erhält 70 % eines Monateinkommens (für Vergütungsgruppe III und höher 65 %).

4. Auszubildende, die übernommen werden, erhalten ebenfalls 70 %.

5. In 2004 erhalten alle MitarbeiterInnen 70 % (ab ABD III 65 %) plus einer Sozialkomponente (ein Familienzuschlag, dessen genaue Ausgestaltung noch festgelegt wird). Nach dem gekündigten Tarifvertrag wäre der Satz 82,14 % gewesen.

Falls bis 2005 noch kein neuer Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst zustande kommt, bleibt es bei 70 bzw. 65 % plus Sozialkomponente. Eine jährliche Absenkung der prozentualen Höhe des Weihnachtsgeldes, wie bislang im Öffentlichen Dienst, ist nicht vorgesehen. Bei den Lehrkräften an



Abgewendet: 2500 MitarbeiterInnen drohte Wegfall des Weihnachtsgeldes Foto: kna-Bild

Die kirchlichen Dienstgeber waren der Auffassung, dass eigentlich niemand der 50.000 MitarbeiterInnen im ABD-Bereich mehr Anspruch auf Weihnachtsgeld hätte. Wenn der Tarifvertrag nicht mehr existiere, könne die sogenannte Tarifautomatik nicht mehr wirken.

Die MitarbeitervertreterInnen in der KODA waren dagegen der Auffassung, dass der Tarifvertrag im kirchlichen Bereich „nachwirke“. Zumindest die KollegInnen, die schon vor der Kündigung des Tarifvertrags im Dienst waren, hätten in jedem Fall weiterhin Anspruch auf Weihnachtsgeld. Außerdem hätten alle MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten Anrecht auf Weihnachtsgeld, weil der Tarifvertrag nur für den Bereich „Bund/Land“ gekündigt wurde, nicht aber für die Kindertagesstätten.

## Themen

- **Vergütung**  
Dienstgeber fordern Einschnitte
- **Fit für die Zukunft**  
2005 soll alles anders werden
- **Startgutschrift bei Teilzeit**  
Leider kein Irrtum
- **Religionslehrer**  
Altersermäßigung in Altersteilzeit
- **Kirchliche Schulen**  
- Droht das Rentenloch?  
- Entgeltumwandlung zulässig
- **kodakompass.de**  
Suchfunktion optimal nutzen
- **Neue PC-Regelung**
- **Fortbildungen:** gescheitert
- **Pastoralreferenten:** Klarstellung
- **Sonderurlaub:** Nebenjob erlaubt
- **Arbeitssuchend:** sofort melden

## Von Mitarbeitern für Mitarbeiter

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

der KODA Kompass ist eine Zeitschrift Ihrer MitarbeitervertreterInnen in der KODA. Von MitarbeiterInnen für MitarbeiterInnen gemacht.

Mitarbeiterinformation ist modern. Auch immer mehr Dienstgeber geben eigene Info-Blätter heraus. Gute Information sorgt für Klarheit und wirkt motivierend. Manche Ordinariate haben sogar mehrere Hauszeitschriften.

Der KODA Kompass gehört nicht zu diesen Dienstgeberzeitschriften. Daher ist die Auswahl der Themen oft eine andere als sie vielleicht die Dienstgeber treffen würden. Auch die Sicht der Dinge ist manchmal anders als in den entsprechenden Dienstgeberinformationen.

Trotzdem bleiben Tatsachen natürlich Tatsachen. Und die fachliche Qualität der Artikel kommt für uns an erster Stelle. Zufrieden sind wir mit einer Nummer erst, wenn auch die Dienstgeber sagen: Was Sie schreiben ist okay, es gefällt uns vielleicht nicht immer, aber sachlich haben Sie recht. Und das ist uns bislang fast immer gelungen.

Der KODA Kompass ist von Ihren DienstnehmervvertreterInnen gemacht, aber das bedeutet nicht, dass er völlig unabhängig ist. Finanziert wird er von den bayerischen Diözesen und von unserem Sponsor, der Beihilfeversicherung. Auch die Anschriften stellen die Dienstgeber zur Verfügung. In den vergangenen 5 Jahren verlief diese Zusammenarbeit sehr positiv. Doch ein Ersatz für unabhängige politische Zeitschriften von (unabhängigen) Verbänden und Gewerkschaften will der KODA Kompass nicht sein.

Unsere Aufgabe ist es, arbeitsrechtliche Vorschriften und KODA-Beschlüsse verständlich zu machen und Sie über aktuelle Entwicklungen zu informieren. Ich hoffe, uns ist das auch mit dieser Ausgabe gelungen.

Eine gesegnete Adventszeit im Namen des KODA Kompass-Teams wünscht



Manfred Weidenthaler  
Redaktionsleiter

# Startgutschrift bei Teilzeit

## Kein Irrtum der Versorgungskammer

Manche teilzeitbeschäftigte KollegInnen glaubten schon, das große Los gezogen zu haben – das gesamtversorgungsfähige Entgelt auf der Startgutschrift ist bei ihnen wesentlich höher als ihr tatsächliches zusatzversorgungsfähiges Einkommen. Dabei handelt es sich aber in aller Regel nicht um einen Irrtum der Bayerischen Versorgungskammer.

Vielmehr ist unter Punkt 1 auf Blatt 3 der Startgutschrift immer das „gesamtversorgungsfähige Entgelt“ bei Vollzeitbeschäftigung angegeben. Wer teilzeitbeschäftigt ist, muss entsprechend umrechnen (Bei einem Mitarbeiter, der bei einer „Halbtagsbeschäftigung“ durchschnittlich 1000€ zusatzversorgungsfähiges Brutto verdient hat, wird auf der Startgutschrift unter Punkt 1 ein „gesamtversorgungsfähiges Brutto“ von ca. 2000 € stehen.).

Natürlich bekommt die Teilzeitkraft trotzdem weniger gutgeschrieben als der/die Vollzeitbeschäftigte. Unter Punkt 3 auf Blatt 3 der Startgutschrift heißt es „gegebenenfalls gekürzt durch Teilzeit oder Beurlaubung“. An dieser Stelle wird die

Versorgung entsprechend dem Beschäftigungsumfang gekürzt.

Für manche  
noch nicht zu spät

Allen KollegInnen, die ihre Startgutschrift nicht überprüft haben, sei dies nochmals dringend empfohlen. Nur der Blick auf die Endsumme und der Vergleich mit dem/der KollegIn sagt nichts aus. Die Höhe der Gutschrift hängt vom persönlichen beruflichen Lebenslauf, nicht nur von der augenblicklichen Tätigkeit, ab. Wer den KODA Kompass Nr. 15 mit den Informationen zur Startgutschrift nicht mehr hat, kann ihn unter [www.kodakompass.de/print](http://www.kodakompass.de/print) runterladen (oder einfach eine/n KollegIn fragen).

In vielen Fällen ist die satzungsmäßige 6-Monatsfrist für Einsprüche schon abgelaufen. Es gibt aber durchaus Ansprüche, die nicht dieser Frist unterliegen. Auch wer erst jetzt einen Fehler auf der Startgutschrift entdeckt, sollte auf jedem Fall und möglichst sofort reklamieren.

Manfred Weidenthaler

# Altersermäßigung bei ReligionslehrerInnen

## KODA: Ermäßigung auch in Altersteilzeit

Im Rahmen des Tarifabschlusses 2003 wurde den Beschäftigten im Öffentlichen (und kirchlichen) Dienst ein arbeitsfreier Tag, der „Arbeitszeitverkürzungstag“ gestrichen. Den Beamten wurden 2 Tage gestrichen. Da die Streichung von freien Tagen im Schuldienst nicht umsetzbar ist, hat der Freistaat Bayern entschieden, die Unterrichtsermäßigung älterer Lehrkräfte zu verringern. Aufgrund einer „Tarifautomatik“ ist die staatliche Regelung jeweils analog im kirchlichen Bereich zu übernehmen.

ReligionslehrerInnen erhalten von diesem Schuljahr an

- ab 58 Jahren 1 Wochenstunde
- ab 60 Jahren 2 Wochenstunden
- ab 62 Jahren 3 Wochenstunden

Ist der maßgebliche Geburtstag vor dem 1. Februar, erhält der/die KollegIn die Ermäßigung bereits für das gesamte laufende Schuljahr. Erreicht er/sie das jeweilige Alter erst nach dem 31. Januar, gibt es die Altersermäßigung erst im nächsten Schuljahr.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Altersermäßigung anteilig. Kommt dabei ein „krummer“ Wert heraus, wird bis 0,50 ab- und ab 0,51 aufgerundet. Wer also 62 Jahre alt ist und für 8 Unterrichtsstunden angestellt, hätte Anspruch auf 8/25 von 3 Stunden, das sind 0,96 = gerundet 1 Stunde.

In Altersteilzeit gab es bislang keinerlei Altersermäßigung. Eine Lehrerin aus Brandenburg hat dagegen erfolgreich geklagt. Das Bundesarbeitsgericht entschied, der Ausschluss von der Altersermäßigung verstößt gegen den „Gleichbehandlungsgrundsatz“ (Urteile vom 21.1.03). Der Freistaat Bayern hat aus diesem Urteil bislang keine Konsequenzen gezogen. Die Bayer. Regional-KODA hat jedoch – von der staatlichen Regelung abweichend – beschlossen, dass kirchliche ReligionslehrerInnen ab diesem Schuljahr auch in Altersteilzeit Ermäßigung erhalten. Der Umfang richtet sich nach dem vereinbarten Stundenmaß.

Manfred Weidenthaler

# Dienstgeber fordern Einschnitte beim Gehalt:

„Personalkosten müssen langfristig gesenkt werden.“  
Mitarbeiterseite: „Vergleichbarkeit zum  
Öffentlichen Dienst bleibt unverzichtbar.“  
Verhandlungen werden im Dezember fortgesetzt.



## Die Sparvorschläge der Dienstgeberseite

- Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden;
- Selbstbeteiligung bei der Zusatzversorgung in Höhe von 1 % des Brutto;
- Streichung des Urlaubsgeldes (Arbeiter sowie Angestellte bis Vergütungsgruppe Vc derzeit 332,34 €, ab Vb 255,65 €);
- Streichung der tariflichen Einmalzahlung für das Jahr 2004 (einmalig 50 €);
- Absenkung des Weihnachtsgeldes (durch die Neuregelung nicht mehr Verhandlungsgegenstand, siehe Titelseite).

Stand Oktober 2003

### Erläuterungen der Dienstgeberseite:

Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation, verbunden mit der Steuerentwicklung, zwingt die kirchlichen Anstellungsträger zum Handeln. Die tiefe Strukturkrise unseres Landes trifft jetzt auch die Kirche in vollem Umfang. Einerseits stagnieren die Kirchensteueraufkommen, wenn sie nicht sogar rückläufig sind, andererseits steigen die Personalkosten; allein von 2000 bis 2003 ist die Personalkostenquote um über 10% gestiegen. Nachdem in den letzten Jahren noch Ausgleich durch Absenkung vieler Kosten geschaffen werden konnte, sind die Spielräume nunmehr ausgeschöpft. Um weiterhin kirchlichen Mitarbeitern ein Auskommen zu sichern, um betriebsbedingte Kündigungen im größeren Umfang möglichst zu vermeiden und um auch künftig einen Anreiz für eine Arbeit im kirchlichen Dienst zu bieten, müssen die Personalkosten nachhaltig gesenkt werden. Die beabsichtigten Sparmaßnahmen sind unangenehm und in den finanziellen Auswirkungen sicher auch deutlich spürbar, sie sind aber nicht so gravierend, dass das jeweilige soziale Niveau nicht mehr gehalten werden kann.

Die Beratungen in der Bayerischen Regional-KODA werden zeigen, in wieweit die Anträge in der eingebrachten Form oder in einer in den Verhandlungen weiter entfalteten, differenzierten Fassung Zustimmung finden. Auch künftig sollen die Regelungen des Öffentlichen Dienstes Vergleichsmaßstab für das Arbeitsvertragsrecht in Bayern bleiben.

SchR i. K. Wolfgang Rückl,  
KODA-Vorsitzender, Dienstgebervertreter

## Stellungnahme der Mitarbeiterseite

Solidarität und Verantwortungsbewusstsein für das Ganze sind Grundpfeiler für unser Selbstverständnis als Kirche. Das soll und muss für Laien und Kleriker auch im Vergütungsbereich zur Geltung kommen. Dabei darf jedoch das Augenmaß nicht verloren gehen. Die Situation der LaienmitarbeiterInnen und ihrer Familien, deren Lebensunterhalt von den Forderungen der Dienstgeber betroffen ist, muss dabei auch Beachtung finden. Eine dauerhafte Absenkung des Einkommens kann und darf es deshalb nicht geben. Die Vergleichbarkeit zu den Angestellten und ArbeiterInnen im Öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern – unter Wahrung kirchengemäßer Besonderheiten – bleibt Forderung der Mitarbeiterseite. Oberstes Ziel bleibt die grundsätzliche Beibehaltung der „Vergütungsautomatik“, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein dem Öffentlichen Dienst entsprechendes Einkommensniveau auf Dauer garantiert.

Ein einheitliches kirchliches Arbeitsvertragsrecht für alle kirchlichen MitarbeiterInnen in Bayern ist ebenfalls Grundanliegen der Mitarbeiterseite. Die Einheitlichkeit kann aber nicht um jeden Preis erkaufte werden, vor allem nicht um den Preis von dauerhaften Einkommensabsenkungen.

Der Wegfall und die Reduzierung bislang von der Kirche übernommener Aufgaben sowie der vorgesehene Personalabbau sollen und können im Wege der natürlichen Fluktuation erfolgen. Wir wissen: wenn MitarbeiterInnen ausscheiden, werden nicht mehr alle Stellen neu besetzt. Wo Einrichtungen aufgelöst werden, werden die Beschäftigten in anderen Bereichen eingesetzt. Das Vermeiden betriebsbedingter Kündigungen ist unter Heranziehung der Finanzmittel aller kirchlichen Haushalte – nicht nur des Diözesanhaushaltes – Aufgabe der kirchlichen Dienstgeber.

Die Mitarbeiterseite der Bayer. Regional-KODA hat bereits am Anfang der Finanzkrise Zeichen gesetzt. Jetzt muss ein verstärktes Bemühen der bayerischen Diözesen folgen, um in vorbildhafter Weise die anstehenden Probleme zu lösen.

Dr. Joachim Eder, stellv. KODA-Vorsitzender,  
Sprecher der DienstnehmervertreterInnen



# Dienstgebervertreter verabschiedet

## Erstmals Frauen auf Dienstgeberseite

Zum Beginn der neuen Amtszeit schieden auch mehrere Vertreter der Dienstgeber aus. Der neuen Regional-KODA gehören nicht mehr an:

- **Domkapitular Leodegar Karg**, Finanzdirektor der Diözese Eichstätt. Er war seit Mai 2000 Dienstgebervertreter. In leiser, aber bestimmter Art vertrat Finanzdirektor Karg die Interessen einer Diözese in schwieriger Finanzsituation.
- **Weihbischof Grünwald** gehörte der KODA seit Oktober 1993 an. Aus der Sorge für das Personal in der Diözese Augsburg kommend hat Weihbischof Grünwald den Kontakt mit der Basis nicht verloren. Seine in der Person ruhende Autorität hat immer wieder vermittelnd gewirkt.
- **Josef Plechinger**, Abteilungsleiter in der Münchner Finanzkammer kehrt wieder ganz in sein Haupttätigkeitsfeld, die Kirchenstiftungsaufsicht, zurück. J. Plechinger zeigte sich in der KODA als exzellenter Kenner der Situation in den Kirchenstiftungen. In den Verhandlungen war er stets ein Mann des Ausgleichs, dem faire und beiden Seiten gerecht werdende Lösungen am Herzen lagen.
- **Prälat Dr. Eugen Kleindienst**, bislang Augsburger Domdekan und Finanzdirektor, übernimmt – wie in der letzten Ausgabe berichtet – eine neue Aufgabe als Geistlicher Botschaftsrat an der deutschen Botschaft im Vatikan.
- **Prälat Hans Lang**, Diözese Passau, ist in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Mit Prälat Lang, der sich gern (und etwas untertreibend) als „einfacher Landpfarrer“ bezeichnete, verliert die KODA einen Mann der Praxis, der es verstand die Perspektive der Pfarrer und Gemeinden in die KODA-Arbeit einzubringen. Für seinen Ruhestand wünschen wir ihm alles Gute und Gottes Segen.

Neu auf Dienstgeberseite sind:

- **Sabine Baumgartner**, Rechtsrätin i. K. bei der Finanzkammer München
- **Dr. Klaus Donaubaer**, Finanzdirektor der Diözese Augsburg
- **Anna Haas**, Personalreferentin im Ordinariat Eichstätt
- **Msgr. Josef Heigl**, Generalvikar der Diözese Augsburg
- **Jutta Schmitt**, Juristin im Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg
- **Msgr. Ludwig Zitzelsberger**, Oberstudienrat aus der Diözese Passau



*Ausgeschieden (von links): Finanzdirektor Karg, Finanzdirektor Kleindienst, Weihbischof Grünwald, Abteilungsleiter Plechinger, Prälat Lang*

Foto: KODA Kompass

Damit werden erstmals seit Gründung der KODA 1980 die Interessen der kirchlichen Dienstgeber auch von Frauen vertreten. *Redaktion*

## DAS STICHWORT

### Loyalitätsobliegenheiten

Zu den arbeitsvertragsrechtlichen Pflichten aller ArbeitnehmerInnen gehört die „Leistungstreuepflicht“; dies bedeutet, dass die Arbeit so zu leisten ist, dass der Arbeitgeber sein Betriebsziel erfüllen kann. In der Kirche gehört zu diesem „Betriebsziel“, dass die Kirche „der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander“ dient.

Im kirchlichen Dienst spricht man zusätzlich vom Erfordernis der „Loyalitätsobliegenheit“, die sich auf das allgemeine Verhalten der MitarbeiterInnen innerhalb und außerhalb der Arbeit bezieht, also auch auf das Privatleben. Begründet wird dies damit, dass sich der kirchliche Auftrag auf sämtliche Bereiche des Lebens erstreckt, kirchliche MitarbeiterInnen deshalb ihre dienstlichen Erfordernisse im privaten Bereich nicht zur Seite schieben können. Das Bundesverfassungsgericht hat 1985 in einer Grundsatzentscheidung den Kirchen das Recht zugebilligt, diese Loyalitätsobliegenheiten nach ihrem eigenen Recht festzulegen.

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ stellt klar, dass von allen katholischen MitarbeiterInnen – unabhängig von ihrer Tätigkeit – die Anerkennung und Beachtung der Grundsätze der

katholischen Glaubens- und Sittenlehre erwartet wird. Konkret heißt dies, dass an kirchliche MitarbeiterInnen auch moralische Anforderungen gestellt werden. Es wird erwartet, dass KirchenmitarbeiterInnen privat wie dienstlich die kirchliche Lehre beachten. Schwere Verfehlungen gegen die kirchliche Lehre, wie zum Beispiel ein Kirchenaustritt, das Schließen einer kirchlich ungültigen Ehe, aber auch schwere sittliche Verfehlungen, können die Kündigung zur Folge haben. Das ist aber immer nur eine letzte Möglichkeit, wenn zuvor alle anderen Versuche, das Problem zu lösen, gescheitert sind. Dabei müssen immer die Umstände des Einzelfalls beachtet werden.

Besonders streng sind die Anforderungen bei pastoralen und katechetischen MitarbeiterInnen (z. B. PastoralreferentInnen, ReligionslehrerInnen) und bei leitend tätigen MitarbeiterInnen. Sie vertreten die Kirche in besonderer Weise nach außen und müssen beruflich wie privat glaubwürdige VertreterInnen der Kirche sein. Schwerwiegende Verstöße gegen die „Loyalitätsobliegenheiten“ führen bei ihnen in der Regel zur Entlassung.

Davon abgestufte (weniger strenge) Erwartungen bestehen gegenüber nichtkatholischen MitarbeiterInnen. Aber auch sie müssen sich so verhalten, dass sie die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht gefährden.

Bei der Einstellung gelten noch strengere Maßstäbe. Der Dienstgeber hat durch Befragung sogar sicherzustellen, dass die für die jeweiligen MitarbeiterInnen geltenden Loyalitätsobliegenheiten erfüllt sind.

*Dr. Joachim Eder*

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Wortlaut unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de). Im Suchfeld „Grundordnung“ eingeben.



## Wiedergewählt

Zum KODA-Vorsitzenden wiedergewählt wurde Schulrat i. K. **Wolfgang Rückl**, Dienstgebervertreter.

In der deutschen Zentral-KODA wird Bayern auf Dienstgeberseite von Schulrat i. K. Wolfgang Rückl, Diözesanoberrechtsrat Rainer Sroka und Ordinariatsrat Fritz Söllner vertreten.

# Allgemeine Informationen zur Gesundheitsreform

Die möglichen Auswirkungen der Gesundheitsreform auf die **Beihilfe** (=Tarif 814/854) waren bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Wir werden deshalb in der nächsten KODA-Kompass-Ausgabe ausführlich über die Gesundheitsreform und deren Auswirkungen auf die **Beihilfe** berichten.

## Fest steht allerdings bereits jetzt

- Für gesetzlich Krankenversicherte bleibt die Versicherung des Zahnersatzes auch im Jahr 2004 über die gesetzliche Krankenversicherung bestehen. Änderung bei der gesetzlichen Zahnersatzversicherung treten erst zum 1.1.2005 in Kraft.
- Auch nach dem 1.1.2005 ist der Zahnersatz über die gesetzliche Krankenversicherung versicherbar, jedoch muss der gesetzlich Krankenversicherte für Zahnersatz einen gesonderten Beitrag entrichten.

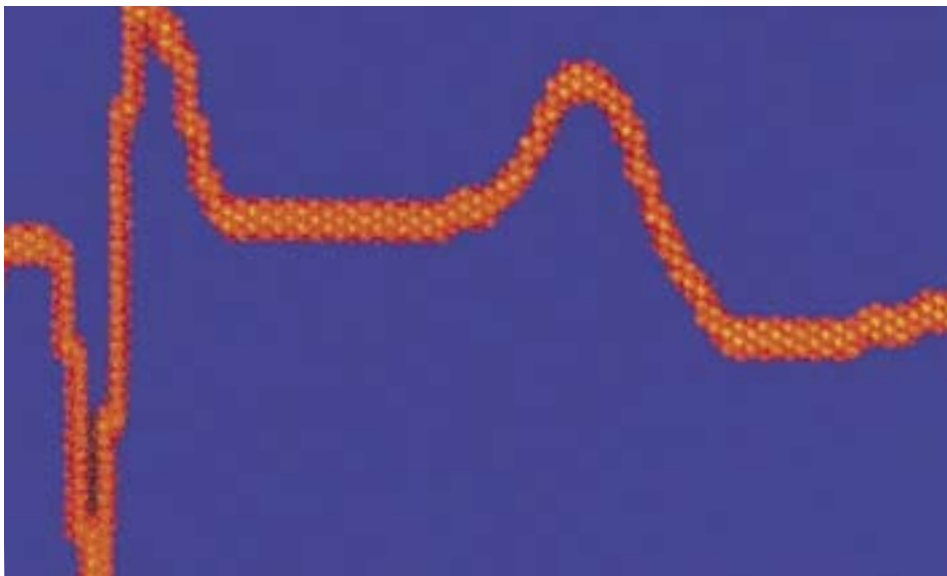
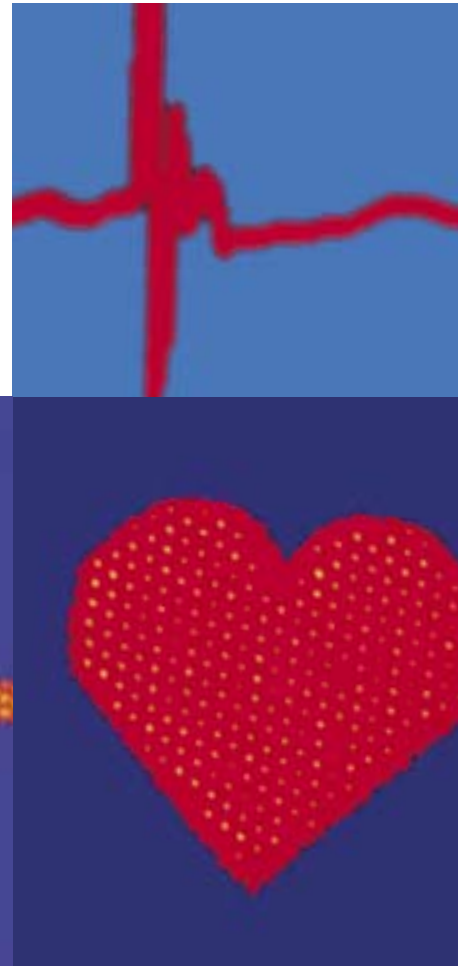
Alternativ kann das Zahnersatzrisiko bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen abgesichert werden.

- Die Leistungen des **Tarifs 820K** werden von der Gesundheitsreform **nicht** berührt. Änderungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wirken sich **nicht** auf den **Tarif 820K** aus.
- Ob und in wie weit Leistungsreduzierungen (zum Beispiel Wegfall des Zahnersatzes ab 2005) der gesetzlichen Krankenversicherung, die sich aus der Gesundheitsreform ergeben, als Leistungsverbesserungen in den **Tarif 820K** eingebaut werden können, wird von uns derzeit geprüft.
- Mit den Einschränkungen aus der Gesundheitsreform wird der **Tarif 820K** für gesetzlich Krankenversicherte wichtiger denn je und gewinnt damit zunehmend an Bedeutung

**Deshalb: Näheres in der nächsten KODA-Kompass-Ausgabe zu den Themen Gesundheitsreform und Zahnersatz**

## Beiträge

Der Beitrag des **Tarifs 820K** ist seit Einführung zum 1.1.1999 stabil und wird auch zum 1.1.2004 **nicht erhöht**.



## Fit für die Zukunft:

# Öffentlicher Dienst wird umgekrempelt

Grundlegende Änderungen auch im kirchlichen Bereich  
Breite Diskussion in der Mitarbeiterschaft

**M**odernisierung, Kunden- und Leistungsorientierung heißen die Schlagworte für das neue Tarifrecht im Öffentlichen Dienst. Der altehrwürdige BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) soll 2005 endgültig in den Ruhestand verabschiedet werden. Es geht dabei nicht nur um neue Namen. Bewährungsaufstiege und Lebensalterstufen soll es künftig nicht mehr geben. Die vom Beamtenrecht stammenden Sozialleistungen werden wohl kräftig zurückgeschnitten. Dafür wird es voraussichtlich zusätzlichen Leistungslohn und deutlich höhere Gehälter für jüngere MitarbeiterInnen geben.

## Tarifreform steht auch in der Kirche an

Das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes ist derzeit die Grundlage des kirchlichen Tarifrechts, des ABD. Wenn das kirchliche Tarifrecht sich weiterhin am Öffentlichen Dienst orientieren soll, werden auch wir nicht um eine Tarifreform herumkommen.

## „Kostenneutralität“ ist Vorbedingung

Am 9. Januar 2003 schlossen Arbeitgeber und Gewerkschaft eine Prozessvereinbarung zur Reform des Öffentlichen Dienstes. Nahezu alles soll auf den Prüfstand: Vergütungssystem, Eingruppierung, Kinder- und Verheiratetenzulagen, Unkündbarkeit .... Ziel ist ein modernes, vom Fürsorgeprinzip des Beamtenrechts abgelöstes Tarifrecht.

Die Arbeitgeber machten deutlich, dass sie auf „Kostenneutralität“ bestehen. Die Lohnkosten insgesamt dürften durch die Reform nicht steigen. Umgekehrt erklärte die Gewerkschaft, dass sie darauf bestehe, dass die Lohnkosten insgesamt durch die Reform auf keinen Fall gesenkt werden dürfen. Dass die Lohnkosten nicht gesenkt werden, ist nach Auffassung der KODA-Dienstnehmerseite auch zwingende Voraussetzung für alle Verhandlungen im kirchlichen Bereich.

Forderungen der Dienstgeber nach Lohnsenkungen (siehe S. 3) werden daher in der Bayer. Regional-KODA nicht

im Rahmen der Tarifreform, sondern vollständig getrennt verhandelt. Jede Vermischung der beiden Themen würde nur zu Misstrauen und zum Scheitern der Verhandlungen führen. Im Mai 2003 vereinbarte die KODA, möglichst bis Dezember 2003 eine „kirchliche Prozessvereinbarung“ zu beschließen. In dieser sollen Verfahren und Prinzipien für die Reform des kirchlichen ABD festgehalten werden. Anschließend sollen die konkreten Verhandlungen beginnen – selbstverständlich unter ständiger Beobachtung des Verhandlungsstandes im Öffentlichen Dienst, der wohl auch in Zukunft Grundlage für das ABD bleiben wird.

alregelungen entfallen und entsprechende Fragen den Einrichtungen selbst überlassen werden, zum Beispiel die umfangreichen Vorschriften über Arbeitsbefreiungen oder Mehrarbeit und Überstunden? Wieviel Regelung brauchen wir, um den Schutz der MitarbeiterInnen sicherzustellen?

## Mehr Geld für Jüngere?

Bislang ist es im Öffentlichen und kirchlichen Dienst ein langer Weg zu einem passablen Gehalt. Erst über viele Altersstufen und gegebenenfalls Bewährungs- bzw. Zeitaufstiege erreichen die MitarbeiterInnen meist mit ungefähr 45

Jahren ihr Endgehalt. In der Phase der Familiengründung, in der auch oft nur ein Partner berufstätig ist, sind die Gehälter gering. Es ist daher schwierig, junge qualifizierte Kräfte für den öffentlichen/kirchlichen Dienst zu gewinnen.

Hier wird intensiv diskutiert, ob die Alterszuwächse weitgehend zugunsten höherer „Basisgehälter“ abgeschafft werden sollen. Dies betrifft sowohl die Lebensalterstufen, als auch die Bewährungs- und Zeitaufstiege.

## Abschied von der Fürsorge?

Ein großer Teil der Lohnkosten im öffentlichen/kirchlichen Dienst fließt in soziale Leistungen und Komponenten. In keiner anderen Branche ist dieser Anteil auch nur annähernd so groß. Beispiele für soziale Leistungen sind die Zusatzversorgung (Altersversorgung), der Verheirateten- und der Kinderanteil im Ortszuschlag, der Sozialzuschlag für ArbeiterInnen, der Krankengeldzuschuss bei Erkrankungen von bis zu 6 Monaten Dauer. Aber auch die langen Kündigungsfristen und die „Unkündbarkeit“ langjährig Beschäftigter fallen darunter.

Viele dieser Leistungen werden heftig diskutiert: Warum bekommt ein kinderloser Lediger weniger Lohn als ein kinderloser Verheirateter, obwohl Ehepaare im allgemeinen ohnehin steuerlich besser gestellt sind? Ist es gerecht, dass kinderlose Kollegen weniger bekommen, obwohl sie die gleiche Arbeit tun? Ist die „Unkündbarkeit“ wirklich nötig?



*Diskussionsprozess auf allen Ebenen. Bis 2005 werden auch die Weichen für den kirchlichen Dienst gestellt.*

*Foto: Bilderbox.com*

Einige zentrale Fragen im Reformprozess werden im folgenden vorgestellt.

## Weniger ist mehr?

Stolze 500 Seiten Umfang haben BAT (und kirchliches ABD), das dürfte Rekord in der deutschen Tariflandschaft sein. Die vielen ausführlichen Regelungen waren als Schutz für die MitarbeiterInnen gedacht. In der Praxis kommen manche Regelungen aber gar nicht zur Anwendung, weil die Beteiligten – MitarbeiterInnen wie Vorgesetzte – schlichtweg gar nicht überblicken, was alles im Tarif steht.

Wieviel Regelung wollen wir künftig haben? Sollen manche Detail- und Spezi-



Sollte ein Teil des Geldes, das für soziale Leistungen und Komponenten verwendet wird, nicht besser in höhere Grundlöhne und in Leistungszulagen für besonders engagierte und gute MitarbeiterInnen investiert werden?

### Leistung soll sich lohnen?

Dem öffentlichen/kirchlichen Dienst wird oft vorgeworfen, er sei leistungsfeindlich. Letztlich sei es egal, ob ein/e MitarbeiterIn besonders engagiert, besonders gut und fleißig arbeitet – auf dem Lohnzettel bekommt er/sie für ihren Einsatz keinen Euro mehr. Bei Beamten wurden daher bereits vor einigen Jahren verschiedene Leistungszulagen eingeführt. Nun wird heiß diskutiert, ob es künftig auch für ArbeiterInnen und Angestellte solche finanziellen Leistungsanreize geben soll. Wieviel aus dem „Lohntopf“ soll in Leistungskomponenten fließen? Wie lässt sich ein gerechtes Bewertungssystem entwickeln?

### Ehrgeiziger Fahrplan: 2005 soll neues Tarifrecht stehen

Diese Fragen werden im Öffentlichen Dienst intensiv diskutiert und in „Projektgruppen“ verhandelt. Einiges zeichnet sich schon ab: Die Zahl der Vergütungsgruppen wird verringert werden. Das bedeutet: die MitarbeiterInnen müssen neu eingruppiert werden. Das System aus Altersstufen und Bewährungsaufstiegen wird so nicht weitergeführt. Voraussichtlich wird es nurmehr wenige „Erfahrungsstufen“ in den ersten Dienstjahren geben. Andere Fragen, wie die nach den Verheirateten- und Kinderzuschlägen sind noch völlig offen.

Fest steht der Zeitplan: Bereits Anfang 2005 soll das neue Tarifsysteem des Öffentlichen Dienstes fertig sein. Ein sehr ehrgeiziger Fahrplan, der aber bislang eingehalten wird.

### Reform betrifft alle

Bislang nicht verhandelt wurde die Frage der Übergangsregelungen. Fest steht lediglich, dass alle – also auch die bereits im Dienst Stehenden – betroffen sein werden. Für einen Teil der Beschäftigten das alte Tarifrecht unverändert weiterzuführen und für einen Teil ein neues zu schaffen, funktioniert schon aus finanziellen Gründen nicht. „Kostenneutralität“ bedeutet keineswegs, dass jede/r nach dem neuen System genau das Gleiche bekommt wie nach dem alten System – dann wäre die Reform ja sinnlos. Die Lohnkosten aller Beschäftigten sollen insgesamt gleichbleiben. Zweifellos wird es Übergangs- und Besitzstandsregelungen geben. Vor allem

## Das große Umschichten – die Summe bleibt gleich

Sollen z. B. Jüngere durch hohe Basislöhne mehr Geld bekommen, muss das Geld an anderer Stelle eingespart werden. Werden bestimmte Leistungen reduziert, steht Geld zur Verfügung, das für anderer Lohnkomponenten, z. B. Leistungsvergütung eingesetzt werden kann. Die Lohnkosten insgesamt sollen nicht geringer werden.



Fotos: M. Weidenthaler

die Vergütungen werden voraussichtlich über mehrere Jahre hinweg schrittweise in das künftige System überführt.

### Kirchliche Besonderheiten?

Auf der Mitarbeiterseite der deutschen KODAs hat inzwischen ein intensiver Diskussionsprozess zur Tarifreform eingesetzt. In der „Zentral-KODA“, als deutschlandweitem gemeinsamem Gremium, werden die Positionen gesammelt und zusammengefasst. Vom 3. bis 4. Dezember findet eine gemeinsame Tagung in Ludwigshafen statt. VertreterInnen der deutschen KODAs, der evangelischen Arbeitsrechtlichen Kommissionen und von ver.di, der Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes, nehmen daran teil.

Auch die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat eine Arbeitsgruppe „Tarifreform“ eingesetzt. Bereits im April wurden erste Kontakte mit ver.di aufgenommen.

Inhaltlich geht es in diesen kirchlichen Gremien auch darum herauszufinden, wo die „kirchlichen Besonderheiten“ liegen. Heftig diskutiert wird die Frage, ob Leistungskomponenten im kirchlichen Dienst überhaupt Sinn machen und mit dem Wesen des kirchlichen Dienstes vereinbar sind? Sollten im kirchlichen Dienst Sozialleis-

tungen wie die Kinderzuschläge in jedem Fall beibehalten werden, selbst wenn dies etwas geringere Basislöhne zur Folge hat? KirchenmusikerInnen, ReligionslehrerInnen, GemeindeferentInnen und andere haben kirchliche Spezialausbildungen, mit denen sie außerhalb der Kirche kaum Arbeit finden können. Ist hier der hohe Kündigungsschutz bis hin zur „Unkündbarkeit“ nicht unverzichtbar? ...

### KODA-Vertreter als Ansprechpartner

Nicht nur in den KODAs, auch in der kirchlichen Mitarbeiterschaft selbst beginnt sich eine Diskussion zu entwickeln. Federführend sind hier die kirchlichen Arbeitnehmerverbände. Auch über Mitarbeitervertretungen, teilweise unterstützt durch die DiAGs (Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen), läuft dieser Prozess.

AnsprechpartnerInnen für die Diskussionsprozesse sind die jeweiligen KODA-VertreterInnen. Sie können aktuelle Informationen geben und Rückmeldungen, Positionen, Ideen und Anregungen aufnehmen und wieder in die entsprechenden KODA-Gremien einbringen.

Manfred Weidenthaler

# Droht kirchlichen Lehrkräften nach der Nettolücke nun das Rentenloch?

## Dienstgeber-Gutachten stellt Höhe der Altersversorgung in Frage

Die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft nehmen innerhalb des ABD eine Sonderstellung ein. Dem wird dadurch Rechnung getragen, dass es innerhalb der Bayer. Regional-KODA eine eigene Lehrerkommission gibt. Diese Sonderstellung ist darin begründet, dass das Lehrpersonal an kirchlichen Schulen weitgehend vom Staat refinanziert wird und dass es nur bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen auf staatlicher Seite ein Gegenüber gibt, das anders behandelt wird. Der/die staatliche LehrerIn ist in der Regel Beamte/r, die kirchliche Lehrkraft hingegen in der Regel Angestellte/r. Die Refinanzierung der kirchlichen Lehrkräfte durch den Staat ist allerdings an bestimmte Auflagen geknüpft, z. B. dass der Schulträger eine „Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen“ gewähren muss. Der Träger übernimmt die Beiträge des Lehrers zur Rentenversicherung und meldet die Lehrkraft bei der Zusatzversorgung an. Da aber die Beiträge zur Rentenversicherung von der Lehrkraft selbst versteuert werden müssen, erhält der/die LehrerIn an kirchlichen Schulen in der aktiven Zeit zum Teil erheblich weniger als ein/e vergleichbare/r Beamte/r (sogenannte Nettolücke). Im Rentenfall allerdings waren Beamtenpension und Angestelltenrente plus Zusatzversorgung bisher in etwa gleichhoch.

### Bis zu 20 % weniger

Durch die Umstellung der bisherigen Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst zum 1.1.2002 auf eine Betriebsrente stimmt das für einen großen Teil der Lehrkräfte nicht mehr. Ihnen droht im Rentenalter eine Verschlechterung von bis zu 20 % gegenüber dem Rentenniveau von 2001. Aus unserer Sicht ist damit eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen nicht mehr gegeben. Allerdings ist die Frage, wie die Dienstgeber ihre Verpflichtungen aus den Arbeitsverträgen erfüllen, keine KODA-Materie, so dass hier die Dienstnehmerseite in der Lehrerkommission nicht direkt Einfluss nehmen kann.

### Die neue Sichtweise der Dienstgeber

Bemerkenswert dabei ist, dass bis vor einigen Monaten auch die Dienstgeberseite der Auffassung war, die Versorgungszusage

bedeute, dass im Rentenfall die Angestelltenrente plus Zusatzversorgung ungefähr die Höhe der Beamtenpension betrage. Das wurde von den Lehrkräften auch so verstanden, so dass sie trotz der Nettolücke in der aktiven Zeit eine Staatsstelle als Beamte/r ausschlugen. In diesem Sinne wurde von den Lehrkräften auch der Text im KODA Kompass Nr. 11 zur Zusatzversorgung gelesen. Dort wurde von Dienstgeberseite erklärt: „Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit einzelvertraglich erteilter sogenannter Versorgungszusage können ebenso wie Mitarbeiter mit kollektiv-rechtlich erteilter Regelung zur Altersvorsorge darauf vertrauen, dass die vertraglichen Zusagen eingehalten werden. .... (Es) wird geprüft, in wie weit Anpassungs- oder Übergangsregelungen für Lehrkräfte mit sogenannter Versorgungszusage zu treffen sind, um den bisherigen Status zu wahren“....



**Doppelte Enttäuschung:** Im aktiven Dienst weniger Netto als die verbeamteten KollegInnen und im Alter weniger Rente. Fotos: kna-Bild

erfülle, änderten die Dienstgeber ihre bisherige Sichtweise.

### Dienstnehmer: Rente muss in der Höhe mit Pension vergleichbar sein

Die Dienstnehmerseite in der Lehrerkommission kann sich dieser Meinung nicht anschließen und ist nach wie vor der Meinung, dass der Anspruch auf eine mit der Beamtenpension auch in der Höhe vergleichbare Rente nach wie vor besteht. Endgültige Rechtssicherheit wird aber wohl erst eine Feststellungsklage bringen.

### Attraktivität der Schulen gefährdet

Je nachdem, wie eine solche Klage ausgeht, gibt es zwei mögliche Szenarien, beide sind gleich unbefriedigend.



Erst seit ein von der Diözese Augsburg in Auftrag gegebenes Gutachten die Meinung vertritt, dass der Dienstgeber durch die Übernahme der Rentenversicherungsanteile und der Anmeldung zur Zusatzversorgung bereits seine Zusage einer beamtenähnlichen Gesamtversor-

• **Möglichkeit A:** Das Gericht folgt der Ansicht des Gutachters. Dann kommt auf die Lehrkräfte zusätzlich zur „Nettolücke“ auch noch eine erhebliche „Rentenlücke“ zu. Folge: Der Lehrermangel an kirchlichen Schulen wird katastrophal, neue Lehrkräfte



werden kaum mehr zu gewinnen sein. Seit langem im Dienst stehende Lehrkräfte, die mit einer der Beamtenpension vergleichbaren Rente gerechnet haben, werden nun mit erheblich weniger auskommen müssen. Da sie schwerlich noch schnell in den Staatsdienst fliehen können, werden viele aus Enttäuschung ihr berufliches Engagement wohl auf das Pflichtmaß zurücknehmen.

- **Möglichkeit B:** Das Gericht folgt der Ansicht der Dienstnehmerseite. Folge: Dann muss der Dienstgeber rückwirkend für die tatsächlich zustehende Versorgung aufkommen, ungeachtet möglicher Finanzierungsschwierigkeiten. Außerdem wird ein verlorener Prozess dem Image der Kirche in der Öffentlichkeit als Dienstgeberin Schaden zufügen.

## Nicht hinter Gutachten „verschanzen“

Auch im Hinblick auf ihre Stellung in der Gesellschaft wäre es zu begrüßen, wenn sich die kirchlichen Dienstgeber bei der Frage, wie die „Versorgungszusage“ zu bewerten ist, nicht hinter einem Gutachten verschanzen würden, sondern sich dazu durchringen könnten, auch künftig das umzusetzen, was einmal unter dem Begriff „beamtenähnliche Gesamtversorgung“ materiell den kirchlichen LehrerInnen zustand.

*Reinhard Donhauser-Koci,  
Klaus Jüttler,  
Josef Landherr,  
Dr. Christian Spannagl*



LehrerInnen, denen eine Versorgungszusage erteilt wurde, bietet die Versorgungsordnung nunmehr die Möglichkeit, von der Entgeltumwandlung Gebrauch zu machen. Wer diese Möglichkeit nutzt, macht dies mit dem Risiko, dass die nachträgliche Bestätigung einer „wirklichen“ beamtenähnlichen Versorgung (siehe Beitrag oben) eine Rückabwicklung der Entgeltumwandlung zur Folge haben kann.

so dass eine steuerliche Förderung der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge möglich ist. Entscheidend sei, dass kein Fall der Gesamtversorgung gegeben sei.

Dies wäre zum Beispiel denkbar, wenn einem/einer angestellten LehrerIn eine Gesamtversorgung einzelvertraglich ausdrücklich zugesichert worden ist. Im Prinzip geht die Oberfinanzdirektion aber davon aus, dass auch für Lehrkräfte das neue Betriebsrentenmodell gilt.

## Genau rechnen lohnt

Die Bruttoentgeltumwandlung zeichnet sich dadurch aus, dass das umgewandelte (also in die Versicherung einbezahlte) Geld vom Bruttogehalt zurückbehalten wird, damit (längstens bis 31.12.2008) der Arbeitgeber und der/die ArbeitnehmerIn darauf entfallende Sozialversicherungsanteile sparen und der/die ArbeitnehmerIn darüber hinaus auch die Steuer spart. Bei Vorliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung erhält er/sie bis 31.12.2004 auch einen Zuschuss des Dienstgebers in Höhe von 13 % auf die umgewandelte Summe. Allerdings ist die aus Entgeltumwandlung resultierende Rente nachgelagert zu versteuern und in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig.

Für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft **mit Versorgungszusage** hat dies zur Folge, dass

- bei Überschreiten der Krankenversicherungsgrenze (3862,50 € in 2004) kein Zuschuss gezahlt wird.
- Beiträge zur Krankenversicherung gespart werden können (soweit der monatliche Verdienst 2004 unter 3487,50 € liegt, bei anteiliger Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes).
- keine Rentenbeiträge gespart werden können, da die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung bei Vorliegen der Versorgungszusage komplett vom Arbeitgeber übernommen werden.
- Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nur in den ersten vier Jahren nach der Versorgungszusage gespart werden können (Ausnahme: einzelne Ordenschulen, die die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung nicht vorgenommen haben).

Fazit: Diese Lehrkräfte sollten prüfen, ob Entgeltumwandlung für sie überhaupt von Interesse ist, da kaum Arbeitnehmerbeiträge gespart werden können.

Allerdings gibt es auch viele Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft **ohne Versorgungszusage**, die

- bei Vorliegen der Krankenversicherungspflicht Anspruch auf Zuschuss haben und die Arbeitnehmeranteile zur Krankenversicherung sparen.

# Entgeltumwandlung bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen

## Freiwillige Versicherung jetzt möglich

Die Bayer. Regional-KODA hat zum 01.09.2002 eine Entgeltumwandlungsregelung als Ergänzung des Zentral-KODA-Beschlusses vom 01.06.2002 beschlossen. In dieser wurde ein Anspruch für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ausgeschlossen, soweit diesen eine sogenannte Versorgungszusage erteilt worden ist. Dieser Ausschluss wurde im Zusammenhang mit der Neuordnung des gesamten Versorgungsrechtes mit Wirkung zum 01.01.2003 aufgehoben, so dass angestellte Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft seit 01.01.2003 dem Grunde nach einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben. Dies bedeutet, dass diese LehrerInnen neben der sogenannten Riester-Rente nun auch die Bruttoentgeltumwandlung (Eichel-Rente) über die zuständige Zusatzversorgungskasse in Anspruch nehmen können. Diese Formen der freiwilligen Versicherung sind analog zu der Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ZKdbG (Teil der Bayer. Versorgungskammer) nach dem System des

Punktemodells ausgestaltet (sogenannte Annexeistung).

## Oberfinanzdirektion gibt grünes Licht

Die Mitarbeiterseite der Lehrerkommission hat bei der Oberfinanzdirektion München den Sachverhalt dargestellt und um eine Klärung der steuerrechtlichen Behandlung einer Bruttoentgeltumwandlung von Lehrkräften mit Versorgungszusage gebeten, da ja bei Vorliegen einer Gesamtversorgung derzeit keine steuerliche Förderung der freiwilligen Versicherung möglich ist. Die Oberfinanzdirektion hat bestätigt, dass eine steuerliche Förderung einer freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge weiterhin nicht möglich ist, soweit und solange eine der Versorgung der Beamten ähnliche Gesamtversorgung gewährt wird. Durch die Beendigung des Gesamtversorgungssystems bei den Zusatzversorgungskassen und die Einführung des Punktemodells sei jedoch auch für angestellte Lehrer ein Betriebsrentensystem eingeführt worden,

- ihre Arbeitnehmeranteile zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung selbst übernehmen müssen und daher eine Ersparnis haben.

## In der Regel nur bei der Zusatzversorgungskasse

Die Durchführung der Entgeltumwandlung erfolgt bei der Kasse, bei der die Pflichtversicherung abgeschlossen ist, also bei der ZKdBG. Nur wenn der Dienstgeber zu einer Durchführung über eine andere Pensionskasse bereit ist, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchgeführt werden. Der Durchführungsweg ist damit auf eine Pensionskasse beschränkt, der Anbieter ist festgelegt. Davon kann nur mit Zustimmung des Dienstgebers abgewichen werden.

*Dr. Joachim Eder*

# Nutzung von PCs

## Dienstgeber kann private Nutzung gestatten

Nach zähem und intensiven Ringen wurde in der 111. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA eine Neufassung des § 7 der „Regelung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmen“ beschlossen. Danach ist eine Kontrolle nach der ebenfalls beschlossenen „Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung in Internet-Diensten“ durch den Dienstgeber zulässig. Seit 01. Juli 2003 findet diese Regelung Anwendung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Internet-Dienste nutzen. Aufgrund der engen Vorgaben des

Telekommunikationsgesetzes wurde festgelegt, dass Internet-Dienste grundsätzlich nur dienstlich genutzt werden dürfen. Durch den Begriff „grundsätzlich“ wurde erreicht, dass eine private Nutzung nicht unmöglich gemacht wurde. Es wurde vereinbart, dass eine ausschließliche dienstliche Nutzung von der Bayer. Regional-KODA nur dann festgelegt wird, wenn der Dienstgeber gegenüber der Bayer. Regional-KODA den Nachweis führt, dass er aufgrund dieser Bestimmung als Anbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes eingestuft wird.

## 2 Jahre Vorarbeit

Dem Beschluss ging eine über zwei Jahre dauernde Vorarbeit voraus. Neben der grundsätzlichen Notwendigkeit, angesichts der neuen Technologien die sich verändernden Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtlich zu regeln, war es erklärtes Ziel betriebliche Regelungen zu ermöglichen.

Die meisten bayerischen Diözesen sind dem Firewall-System der Diözese Eichstätt angeschlossen und damit kann eine Kontrolle nicht mehr vor Ort erfolgen. Örtliche Mitarbeitervertretungen haben keine Durchgriffsmöglichkeiten auf die Eichstätter Kontrollinstanz. Zudem war es Anliegen, den vielen kleinen Einrichtungen, die über keine Mitarbeitervertretung verfügen, ebenfalls einen Schutz durch eine entsprechende Regelung zu bieten. Deshalb ergab sich Handlungsbedarf für die KODA.

Diese Regelung bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtssicherheit. So sind Kontrollen bei der Nutzung der Internet-Dienste nur in einem sehr engen Rahmen und nach Beachtung genauer Regeln und den Bestimmungen des Datenschutzes möglich.

Wesentlich für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist, dass eine private Nutzung nicht unmöglich gemacht wurde. Es ist wenig sinnvoll, jegliche private Nutzung zu verbieten. Der geschulte Umgang mit diesen Technologien kommt sicherlich auch dem Dienstgeber zu Gute, besonders dann, wenn Mitarbeiter nur ab und zu beruflich im Internet recherchieren müssen und sonst keine Gelegenheit haben den Umgang damit zu trainieren. Selbst bei einem generellen Verbot dürfen die Mitarbeiter in dienstlich veranlassten Fällen das Internet auch privat nutzen. So können sie

# Schnell finden statt lange suchen

So nutzen Sie [kodakompass.de](http://kodakompass.de) optimal

Wer kennt das nicht: Man sucht eine bestimmte Seite auf einer Homepage und gibt dann genervt auf. Dabei bieten die meisten Internet-Seiten sehr flexible Suchfunktionen, mit denen man (fast) alles findet. Sie geben einen Begriff in das Feld „Suchen“ ein. Die Suchmaschine findet dann Texte, in denen dieser Begriff vorkommt. Dabei gibt es einige Regeln, die das Finden enorm erleichtern können:

- **Seiten suchen, in denen mehrere Begriffe vorkommen:** Wenn Sie z. B. „Arbeitszeit Kindergarten“ eingeben, finden Sie Seiten, in denen beide Begriffe gleichzeitig vorkommen, wenn es solche Seiten gibt.
- **Seiten suchen, in den ein Wort sicher vorkommt, das andere garantiert nicht:** Wenn Sie einem Wort + voranstellen, so soll dieses Wort unbedingt auf der gesuchten Seite vorkommen. Wenn Sie einem Wort - voranstellen, so soll dieses Wort nicht auf der gesuchten Seite vorkommen. Beispiel: „+Arbeitszeit -Kindergarten“ findet Seiten auf [kodakompass.de](http://kodakompass.de), in der der eine Suchbegriff vorkommt, der andere nicht. Dabei wird der ausgeschlossene „-“ Begriff als zweiter Begriff eingegeben.
- **Nach Seiten suchen, in denen Worte stehen, die auf die gleiche Weise beginnen wie das Abfragewort:** Wenn Sie ein Abfragewort mit \* beenden, so werden alle Worte gesucht, die auf die gleiche Weise wie das Abfragewort beginnen. Beispiel: „Arbeitszeit\*“ findet Arbeitszeit, Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonto, Arbeitszeitkontenregelung ...

- **Nach Seiten suchen, in denen Worte stehen, die sich durch ein beliebiges Zeichen unterscheiden:** Wenn ein Abfragewort ein ? enthält, so gilt dieses als Platzhalter für jedes beliebige Zeichen



an der Stelle. Beispiel: „Kinderg?rten“ findet Kindergarten und Kindergärten.

- **Alle diese Techniken miteinander kombinieren.** Beispiel: „Kinderg?rt\*“ findet Kindergarten, Kindergärten, Kindergartenjahr, Kindergärtnerinnen.

Falls Sie einmal vor dem PC sitzen und nicht mehr wissen, wie das mit den Suchfunktionen genau funktioniert, klicken Sie in der Navigationsleiste oben links auf „[erweiterte Suche]“. Dort erfahren Sie, was unsere Suchmaschine alles kann.

Und sollte einmal etwas auf unserer Homepage nicht funktionieren, geben Sie bei [online-redaktion@kodakompass.de](mailto:online-redaktion@kodakompass.de) bitte Bescheid.

*Jürgen Herberich*



zum Beispiel per Email mitteilen, dass sie länger arbeiten müssen und deshalb später nach Hause kommen.

## Dienstvereinbarungen weiter möglich

Die geschaffene Regelung berührt auch nicht das Recht der Mitarbeitervertretungen, im Rahmen dieser Regelung mit den Dienstgebern Dienstvereinbarungen abzuschließen, die zum Beispiel eine private Nutzung der Internet-Dienste betreffen.

*Eduard Frede*

### Die DienstnehmervertreterInnen von links nach rechts

(Diözesen: A = Augsburg, WÜ = Würzburg, EI = Eichstätt, PA = Passau, M = München u.

Freising, R = Regensburg, BA = Bamberg)

**Eduard Frede** 08 21/3 15 23 01, A

**Jürgen Herberich** 09 31/9 42 20, WÜ

**Markus Schweizer** 0 84 21/50-2 87, EI

**Johannes Reich** 0 83 41/93 82 31, A

**Elisabeth Weinzierl** 08 51/8 79 79, PA

**Manfred Weidenthaler** 0 80 34/40 84, M

**Sandra Franke-Sperrer** 09 41/5 97 23 05, R

**Martin Binsack** 0 89/1 40 93 51, M

**Susanne Steiner-Püschel** 09 11/26 13 90, BA

**Susanne Graßl** 0 89/3 19 14 38, M

**Beate Reisert** 0 60 21/4 54 81 24, WÜ

**Renate Ziller** 0 84 21/5 02 48, EI

**Dr. Joachim Eder** 0 85 07/92 26 03, PA

**Birgitta Pompe** 09 41/5 97 11 40, R

**Karin Jörg** 08 21/41 85 05, A

**Johannes Hoppe** 09 11/4 01 02 62, BA

**Franz Aigner** 0 89/55 25 16 90, M

*nicht im Bild:* **Reinhard Donhauser-Koci** 0 85 45/7 01,

Vertreter der Lehrerkommission

## Reisekosten bei freiwilliger Fortbildung

Bis auf weiteres gescheitert ist die Regelung der Erstattung von Reisekosten bei „freiwilligen beruflichen Fortbildungen in anerkanntem dienstlichen Interesse“. Seit 2001 versuchten sich Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter auf eine Regelung zu verständigen. Dem Kompromissantrag, einheitlich für ganz Bayern festzuschreiben, dass mindestens 50 % der Kosten zu übernehmen sind, wurde von Dienstgeberseite nicht entsprochen. Sie befürchtete, dass dies zu weiteren Kostensteigerungen führen würde. Damit bleibt es bei den bestehenden unterschiedlichen diözesanen Regelungen.

*Redaktion*

## Pastoralreferenten: Klarstellung

Mit einem „Feststellungsbeschluss“ hat die KODA auf der 107. Vollversammlung klar gestellt, dass der Ausschluss von Zeitzuschlägen (Nachtarbeit-, Sonntagsarbeit...) und Überstundenvergütung bei PastoralreferentInnen nach wie vor Gültigkeit hat. Der aus dem Jahr 1992 stammende Beschluss, wurde damals zwar in Kraft gesetzt, aber nicht im ABD abgedruckt.

*Redaktion*



Von der Mitarbeiterseite der Bayer. Regional-KODA wurden in die deutsche Zentral-KODA gewählt (v. l.): Martin Binsack, Dr. Joachim Eder, Johannes Hoppe.

Email-Anschriften [Nachname]@kodakompass.de  
Postanschrift und Faxnummern über unsere Internetseite oder die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

### Ihr neues Team in der Lehrerkommission

**StD i. K. Reinhard Donhauser-Koci**

(Vorsitzender) 0 85 45/7 01

**StD i. K. Klaus Jüttler**

0 83 35/10 06

**StD i. K. Josef Landherr**

0 88 21/5 54 14

**Dr. Christian Spannagl**

0 89/88 82 91



## § Auf den Punkt gebracht

### Sonderurlaub – alle Berufe

Ich bin derzeit in Sonderurlaub zur Kindererziehung, möchte aber mit einem Teilzeitjob dazuverdienen. Ist das erlaubt?

Ja, wenn die Tätigkeit vom Umfang her mit dem Sinn des Sonderurlaubs vereinbar ist und die Art der Tätigkeit mit dem Arbeitsverhältnis vereinbar ist.

Wenn sich ein Mitarbeiter zum Beispiel bei der Kirche zur Kindererziehung beurlauben lässt, dann aber – anstatt sich der Kindererziehung zu widmen – bei einem anderen Arbeitgeber eine Vollzeitstelle annimmt, ist dies eindeutig verboten. In diesem Fall muss er entscheiden was er will, seine alte Arbeit oder eben eine andere und gegebenenfalls kündigen.

Im Sonderurlaub zulässig ist aber eine (Neben-)Beschäftigung, die auch im aktiven Dienst möglich wäre. Will ein/e MitarbeiterIn morgens vor der regulären Arbeit Zeitung austragen, kann sie dies – egal, ob sie im Sonderurlaub ist oder nicht. Ein paar Stunden Zeitungen

austragen, ist auch zweifellos mit der Erziehung von Kindern vereinbar.

Allerdings muss jede Aufnahme einer Nebenbeschäftigung dem Dienstgeber vorher angezeigt werden (ABD



*Ein paar Stunden Nebenbeschäftigung sind (fast) immer erlaubt.*

*Foto: BilderBox.com*

Teil A 1. § 11), damit er gegebenenfalls Einwände erheben kann. Untersagen kann der Dienstgeber solche Nebentätigkeiten aber nur, wenn sie mit dem Sinn des Sonderurlaubs oder mit dem Arbeitsverhältnis selbst unvereinbar sind. Letzteres kommt in der Praxis selten vor. Ein Interessenskonflikt könnte aber z. B. vorliegen, wenn ein Architekt im bischöflichen Baureferat als Nebenbeschäftigung bei einem privaten Architektenbüro arbeiten will. Übernimmt dieses Architektenbüro auch kirchliche Aufträge, ist ein Interessenskonflikt sogar mit Sicherheit anzunehmen.

*Manfred Weidenthaler*

## Bevorstehende Arbeitslosigkeit sofort melden

Seit 01.07.2003 müssen sich ArbeitnehmerInnen unverzüglich persönlich arbeitssuchend melden, sobald sie wissen, wann ihr Arbeitsverhältnis endet (§ 37 b SGB III). Die Meldepflicht entsteht bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen unverzüglich nach Zugang der Kündigung oder mit Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen reicht es, sich drei Monate vor deren Beendigung zu melden. Die Meldepflicht besteht un-

abhängig davon, ob der Arbeitnehmer arbeitsgerichtlich gegen die Kündigung beziehungsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgeht.

Verletzt der/die ArbeitnehmerIn diese Pflicht, so tritt nach der gesetzlichen Neuregelung eine Minderung des Arbeitslosengeldes ein, die zwischen 7 € und 50 € je Tag der verspäteten Meldung (maximal 30 Tagessätze) beträgt (§ 140 SGB III).

*Birgitta Pompe*

## Ergänzungen zum ABD jetzt online

Das gedruckte kirchliche Arbeitsvertragsrecht „ABD“ ist derzeit auf dem Stand 11/02. Wer wissen will, ob eine Regelung noch aktuell ist oder inzwischen geändert wurde, kann jetzt unter [www.kodakompass.de/abd](http://www.kodakompass.de/abd) nachsehen. Dort finden Sie ein Paragrafen- und Stichwortverzeichnis, sowie die entsprechenden Amtsblattanlagen mit den seit November 2002 inkraftgesetzten Beschlüssen.

*Redaktion*

## Impressum

KODA Kompass  
Informationen der Bayerischen  
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

KODA = Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes.

Für die Inhalte 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 / 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, Karin Jörg, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

### 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

### Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44 € frankierten A4-Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) eingesehen und ausgedruckt werden.**

**Vielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht.** Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, Quelle und Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.