

### Gehaltskürzungen abgelehnt

#### Verhandlungen über Urlaubsgeld offen

Die finanzielle Situation der Bistümer wird schwieriger. Die Kirchensteuereinnahmen werden in den nächsten Jahren voraussichtlich nicht mehr steigen. Die Personalkosten dagegen würden weiterhin wachsen. Die Dienstgebervertreter hatten im Dezember erklärt: Wenn die Mitarbeiterseite nicht zu Einschnitten bei der Vergütung bereit ist, könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Lohnkosten über „betriebsbedingte Kündigungen“ gesenkt werden müssten. Die Dienstgeberseite hatte eine Reihe von Anträgen vorgelegt: Streichung des Urlaubsgeldes, Erhöhung der Arbeitszeit, Eigenbeteiligung bei der Zusatzversorgung, Streichung der diesjährigen Einmalzahlung.

Die VertreterInnen der MitarbeiterInnen hatten diese Forderungen entschieden zurückgewiesen. Insbesondere waren sie nicht bereit, die Vergleichbarkeit mit dem Öffentlichen Dienst und die „Tarifautomatik“ in Frage zu stellen. „Tarifautomatik“ ist die automatische Geltung der Vergütungsregelungen des Öffentlichen Dienstes für den Kirchenbereich. Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite erklärte: Mit einer scheinweisen Verabschiedung vom Öffentlichen Dienst wird die Höhe der Löhne und Gehälter zur „Verfügungsmasse der Dienstgeber“. Die Dienstgeber hätten die Pflicht, die Finanzmittel aller kirchlichen Haushalte heranzuziehen, um Entlassungen zu vermeiden.

#### Dienstgeber verringern Forderungen

Nach intensiven Gesprächen lenkten die Dienstgebervertreter im Februar teilweise ein. Bei der Frage der Arbeitszeit soll die Entwicklung im Öffentlichen Dienst abgewartet werden. Die Forderungen nach Streichung der Einmalzahlung und

Einführung eines Arbeitnehmeranteils zur Betriebsrente wurden fallengelassen. Beim Urlaubsgeld sei eine Kürzung aber unbedingt erforderlich. Man benötige das Geld, um den unvermeidbaren Personalabbau sozial verträglich gestalten zu können. Zudem würde es sich dabei nur um eine vorübergehende Maßnahme handeln.

#### Beim Weihnachtsgeld bereits 10 Mio. € weniger

Die MitarbeitervertreterInnen in der KODA wiesen darauf hin, dass die Neuregelung des Weihnachtsgeldes die Lohnkosten in den bayerischen Bistümern bereits um über 10 Millionen € verringern wird. Für die einzelnen MitarbeiterInnen bedeutet dies, viele werden 2004 mehrere hundert Euro weniger in der Tasche haben. Auch hatte die Mitarbeiterseite der Übernahme der Sparmaßnahmen des Öffentlichen Dienstes zugestimmt. 2003 waren dies die Streichung des „AZV-Tages“, die vorübergehende Halbierung der Lebensaltersstufen und die Reduzierung der Altersermäßigung für Lehrkräfte. Für viele Beschäftigte sei damit die Schmerzgrenze erreicht.

Vor allem aber ist die Mitarbeiterseite nicht bereit, die kirchlichen Tarife vom Öffentlichen Dienst abzukoppeln.

#### Entscheidung bis Mai

Auf Bitte der Dienstgeber hin erklärte sich die Mitarbeiterseite damit einverstanden, die Argumente der Dienstgeber nochmals zu prüfen. Wenn die Streichung oder Neuregelung des Urlaubsgelds dann keine Mehrheit in der KODA findet, bleibt es bei der jetzigen Tariflage. MitarbeiterInnen, die seit Sommer letzten Jahres neu eingestellt



*Abgewendet. Arbeitszeiterhöhung und erhebliche Einschnitte bei der Vergütung hatten die Dienstgeber gefordert*

Foto: M. Weidenthaler

wurden, würden kein Urlaubsgeld erhalten. Im Kindertagesstättenbereich (VKA-Tarif) ist die Rechtslage bei neu Angestellten nicht eindeutig. Für alle anderen würde wie bisher gelten, ArbeiterInnen und Angestellte der Vergütungsgruppen X bis Vc erhalten 332,34 €, ab Gruppe Vb 255,65 €.

Manfred Weidenthaler

### Themen

- „Wir müssen dranbleiben!“ Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst umstritten
- Leistung kontra Soziales? Die Diskussion um die Tariffreform
- Kinderzuschlag erhöht Sozialkomponente zum Weihnachtsgeld geregelt
- Kirchliche Schulen - Altersermäßigung in Altersteilzeit - Mehrarbeitsvergütung verbessert
- Gesundheitsreform Auswirkungen auf die Beihilfe
- Krankenversicherung in der Rente
- Zeitweise nur halbe Altersstufe
- Behinderte und schwerstkranke Kinder: Höhere Freistellung
- Altersteilzeit: Urlaub kann verfallen
- Elternzeit: Gesetz überarbeitet
- Entgeltumwandlung: Steuer 2004



v. l.: Jürgen Herberich, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Karin Jörg, Johannes Hoppe, Franz Aigner  
Foto: KODA Kompass

## Neue Gesichter in der Redaktion

*Liebe Leserin,  
lieber Leser,*

mit Beginn der neuen KODA-Amtszeit war auch das Redaktionsteam neu zu besetzen. Mit **Franz Aigner**, Jurist bei der KAB in München, und **Karin Jörg**, Leiterin einer Kindertagesstätte in Augsburg, wurden zwei neu in die KODA gewählte KollegInnen berufen. Von der Mitarbeiterseite wiedergewählt wurden **Jürgen Herberich**, Pastoralreferent in der Diözese Würzburg, der auch technischer Leiter kodakompass online bleibt und **Johannes Hoppe**, Religionslehrer aus Nürnberg.

Die Mitarbeiterseite der Lehrerkommission entsendet weiterhin **Dr. Christian Spannagl**, Gymnasiallehrer aus München.

Zum Redaktionsleiter und Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit wurde erneut **Manfred Weidenthaler**, Religionslehrer in der Erzdiözese München und Freising, gewählt.

Nach dem Redaktionsstatut entsenden auch die Dienstgeber einen Vertreter, der die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gewährleistet. Diese Aufgabe wird auch künftig von Schulrat im Kirchendienst **Wolfgang Rückl**, Ordinariat München, wahrgenommen.

Mit herzlichen Grüßen in Namen des neuen Teams

Manfred Weidenthaler  
Redaktionsleiter

## Kein KODA Kompass?

Immer wieder melden sich bei uns KollegInnen, die den KODA Kompass nicht (mehr) bekommen und um Berichtigung oder Aufnahme ihrer Anschrift in unseren Verteiler bitten.

Leider können wir da in der Regel nicht weiterhelfen. Die Anschriften erhalten wir für jeden Versand neu und aktualisiert von den **diözesanen Finanzkammern**. Wenden Sie sich bitte direkt an Ihre Finanzkammer. Häufigste Ursache: geänderte oder falsche Anschriften. Ca. 500 Exemplare pro Versand können aus diesem Grund nicht zugestellt werden. „Postvertriebsstücke“ wie der KODA Kompass werden von der

Post leider auch nicht nachgesandt, sondern weggeworfen.

Einige **kleinere Einrichtungen des ABD-Bereichs** sind nicht den diözesanen Besoldungsstellen angeschlossen. Diesen Einrichtungen – nicht den einzelnen MitarbeiterInnen in diesen Einrichtungen – senden wir den KODA Kompass in benötigter Anzahl zu. Wenn eine solche Einrichtung den KODA Kompass noch nicht erhält, wendet sie sich bitte direkt an uns.

Personen und Einrichtungen, die **nicht zum ABD-Bereich** gehören, können den KODA Kompass für nur 8 € pro Jahr über die Druckerei Fuchs abonnieren. Anschrift siehe Impressum.

Alle Ausgaben des KODA Kompass finden Sie auch im Internet unter [www.kodakompass.de/print](http://www.kodakompass.de/print).

Redaktion

## Projekte Woran wir arbeiten

Entscheidungen fallen in der KODA-Vollversammlung. Die Vorarbeiten werden aber oft in Arbeitsgruppen (AG) geleistet. In diesen sind – soweit nichts anders angegeben – Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gemeinsam vertreten. Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

### AG ErzieherInnen

Durch das neue staatliche Förderrecht wird sich 2005 vieles an der Finanzierung, aber auch an der Arbeit im Bereich der Kindertagesstätten ändern. Die AG prüft, ob und wenn ja welche Konsequenzen daraus für das Tarifrecht zu ziehen sind.

### AG Pastoral / Katechese

Schon lange steht sie auf der Tagesordnung: eine bayernweit einheitliche Dienstordnung für PastoralreferentInnen. Dieses Thema soll 2004 verstärkt in Angriff genommen und wenn möglich zu einem Abschluss geführt werden.

### AG Tarifreform

Ihr Aufgabenbereich wird die Umsetzung der Tarifreform des Öffentlichen Dienstes für den kirchlichen Bereich sein. Voraussetzung dafür ist eine Verständigung zwi-

schen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite über die künftige Anbindung des Kirchendienstes an den Öffentlichen Dienst (siehe Bericht S. 5).

### AG Wahlordnung

In manchen Detailfragen gibt es Nachbesserungsbedarf – so die Rückmeldung von den KODA-Wahlausschüssen. Zum Beispiel sei nicht klar genug geregelt, welche Angaben zu den KandidatInnen auf den Stimmzettel gehören. 2003 wurde erstmals „Koalitionen“ (Berufsverbänden) eine Beteiligung an der KODA-Wahl ermöglicht. Die Erfahrungen damit sollen ausgewertet werden.

### AG Arbeitszeitmodelle

Angesichts knapper werdender Finanzen, wächst die Bedeutung von modernen Arbeitszeitmodellen. Diese AG der Mitarbeiterseite entwickelt Modelle für eine flexiblere und effektivere Arbeitszeitgestaltung.

### AG PfarrsekretärInnen

Diese AG der Mitarbeiterseite beschäftigt sich vor allem mit der Eingruppierung. In der Praxis bestehen hier noch erhebliche Unterschiede zwischen den Diözesen. Auch die Bewertung von Sachbearbeitertätigkeit ist nach Auffassung der Mitarbeiterseite nicht zufriedenstellend geregelt.

Redaktion

## Kinderzuschlag erhöht Sozialkomponente zum Weihnachtsgeld geregelt

Für die meisten KollegInnen wird 2004 das Weihnachtsgeld deutlich niedriger ausfallen. Bei der Neuregelung im Herbst letzten Jahres hatte die KODA beschlossen, diese Einschnitte durch eine familienbezogene Komponente zu mildern (wir berichteten im KODA Kompass Nr. 16).

Auf Vorschlag der Mitarbeiterseite hat die KODA nun beschlossen, die Sozialkomponente in Form eines erhöhten Kinderzuschlags zum Weihnachtsgeld zu gewähren. Alle MitarbeiterInnen erhalten somit pro Kind 50 € Kinderzuschlag zum Weihnachtsgeld. Und zwar unabhängig von der Vergütungsgruppe – Teilzeitkräfte

natürlich anteilig. Der bisherige Kinderzuschlag erhöht sich so um 24,44 € pro Kind.

Zur Diskussion stand alternativ die Übernahme der Beamtenregelung. Auch der Freistaat Bayern hatte eine Sozialkomponente zur Milderung seiner Weihnachtsgeldkürzung bei den BeamtInnen beschlossen. Diese ist aber sehr kompliziert zu berechnen und daher mit hohem Verwaltungsaufwand verbunden. Zudem ist sie besoldungsabhängig, das heißt die niedrigeren Besoldungsgruppen bekommen weniger – was nach Ansicht der KODA dem Sinn der Sozialkomponente zuwider läuft.

*Manfred Weidenthaler*

## Ein Jahr halbe Altersstufe

MitarbeiterInnen, die ihr Grundgehalt mit den Gehaltstabellen vergleichen, stellen oft fest, dass sie weniger als in der Tabelle angegeben bekommen. Der Grund für die Abweichung ist meist die vorübergehende Halbierung des Altersaufstiegs. Sie wurde als Ausgleich für die 2,2 % Vergütungserhöhung im Jahr 2003 von den Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes beschlossen und gilt auch im ABD-Bereich.

Wer zwischen Januar 2003 und Dezember 2004 in eine höhere „Lebensaltersstufe“ aufrückt erhält die zusätzliche Vergütung für die Dauer eines Jahres nur zur Hälfte. Für die „Vergütungsstufen“ in den Kindertagesstätten und die „Lohnstufen“ der ArbeiterInnen gilt Gleiches. Nach Ablauf eines Jahres bekommt er/sie wieder den vollen Tabellenlohn. Auch für neu Eingestellte gibt es entsprechende Regelungen.

*Redaktion*

*Die aktuellen Vergütungstabellen  
unter [www.kodakompass.de/verguetung](http://www.kodakompass.de/verguetung)*

## Altersermäßigung an kirchlichen Schulen

### Ermäßigung jetzt auch in Altersteilzeit

Lehrkräfte beim Freistaat Bayern erhalten in Altersteilzeit keine Ermäßigungstunden. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 21. Januar 2003 verstößt dies gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das Gericht vertritt die Auffassung, dass es keine sachliche Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung der Lehrkräfte in Altersteilzeit gegenüber allen anderen voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräften gibt. Die beiden Dinge können nicht miteinander verquickt werden, weil sie aus unterschiedlichen Sachlagen begründet sind: Die Altersteilzeit soll jungen Lehrkräften Arbeitsplätze verschaffen; die Altersermäßigung soll die Überbelastung älterer Lehrkräfte mildern.

In Umsetzung dieses Urteils hat die Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA deshalb auf ihrer 19. Vollversammlung beschlossen, dass Lehrkräfte an kirchlichen Schulen – abweichend von der Regelung beim Freistaat Bayern – ab diesem Schuljahr auch in Altersteilzeit Ermäßigung erhalten.

Die gleiche Regelung hatte die Bayerische Regional-KODA übrigens auch für die kirchlichen ReligionslehrerInnen beschlossen (vgl. KODA Kompass Nr. 16).

*Dr. Christian Spannagl*



## Neues ABD

Die neue Ausgabe (Stand 11/2003) ist inklusive CD-Rom im Buchhandel für 23 € erhältlich. Sankt Ulrich Verlag, ISBN 3-929246-99-6.

## Mehrarbeitsvergütung Lehrerkommission erreicht Verbesserung

Auf Grund des gravierenden Lehrermangels müssen an vielen kirchlichen Schulen Lehrkräfte über ihr volles Pflichtstundenmaß hinaus über längere Frist regulären Unterricht erteilen. Bisher wurde diese Mehrarbeit erst ab der vierten Unterrichtsstunde pro Monat mit einer bestimmten Pauschale vergütet. Nach Verhandlungen mit dem Kultusministerium wurde es nun möglich, dass dieser über das volle Unterrichtsdeputat hinausgehende Unterricht anteilmäßig vergütet wird. Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten demnach erst bei für das

ganze Schuljahr angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit von wöchentlich bis zu zwei Unterrichtsstunden eine erhöhte Vergütung, die dem Maß ihrer Mehrarbeit im Verhältnis zur Vollbeschäftigung entspricht. Bei Gymnasien und Realschulen verbindet das Kultusministerium diese Regelung mit der Bedingung, dass die Mehrarbeit in einem Mangelfach des Pflichtunterrichts geleistet wird. Die Regelung gilt vorerst nur für das laufende Schuljahr 2003/2004.

*Dr. Christian Spannagl*

# Entgeltumwandlung

## Neue Steuerfreigrenze 2004

Die Höchstgrenze für sozialversicherungs- und steuerfreie Entgeltumwandlung steigt von 2.448 € auf 2.472 € für das Jahr 2004. Ein Teil des Steuerfreibetrages wird aber weiterhin für vom Dienstgeber zu zahlende „Zusatzbeiträge“ zur Zusatzversorgung in Anspruch genommen.

Tatsächlich steuerfrei sind daher im Bereich der Bayer. Versorgungskammer (ZkdbG) 2.472 € minus 2,5 % des zusatzversorgungspflichtigen Jahreseinkommens in 2004. In der Gehaltsabrechnung ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt meist als „ZV-Brutto“ ausgewiesen. Wenn Sie die Steuerfreigrenze nicht voll ausnützen, können Sie zur groben Schätzung des zusatzversorgungspflichtigen Jahreseinkommens das monatliche ZV-Brutto x 12,75 nehmen. Achten Sie aber auf mögliche Gehaltsänderungen durch Bewährungs-, Lebensaltersaufstiege, Änderung des Beschäftigungsumfanges etc. Einen Excel-Rechner zur Berechnung der persönlichen Freigrenzen finden Sie unter [www.kodakompass.de/rente](http://www.kodakompass.de/rente)

Stellen Sie im Laufe des Jahres fest, dass Sie voraussichtlich die Steuerfreigrenze überschreiten, können Sie Ihre Entgeltum-

wandlungsvereinbarung auch während des laufenden Jahres kündigen oder ändern.

Sie müssen in jedem Fall selbst auf Ihre Steuerfreigrenzen achten; die Besoldungsstellen beraten in Steuerfragen nicht.

## 13 % Dienstgeberzuschuss bis Ende 2004

Nicht vergessen: Wenn Sie krankenversicherungspflichtig sind, legt der

Dienstgeber bis 31. Dezember 2004 nochmal 13 % auf den umgewandelten Betrag drauf. Auch dieser Dienstgeberzuschuss ist steuerfrei, solange Ihre persönliche Steuerfreigrenze nicht überschritten wird.

*Manfred Weidenthaler*

*Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen.*

Ausführliche Informationen zur Altersvorsorge im KODA Kompass Nr. 11

oder unter [www.kodakompass.de/rente](http://www.kodakompass.de/rente)

## DAS STICHWORT

### MAV

„MAV“ steht für Mitarbeitervertretung. Die MAV gehört zur innerbetrieblichen Ebene des kirchlichen Arbeitsrechts, das die katholische Kirche selbstständig ausgestalten kann. Sie kann als Entsprechung zum Betriebsrat oder Personalrat im staatlichen Bereich verstanden werden. Wenn eine selbstständige kirchliche Einrichtung, z. B. eine Pfarrkirchenstiftung oder eine Caritas-Behindertenwerkstatt, mindestens 5 MitarbeiterInnen beschäftigt

(Mesner, Pfarrsekretärin, Kindertagesstättenpersonal, Reinigungskräfte, Sozialarbeiter ...), ist eine MAV nach der vom Diözesanbischof erlassenen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zu bilden. Die MAV ist vom Dienstgeber über alle wesentlichen betrieblichen Vorgänge vorab zu informieren, hat aber auch selbst Vorschlags- und Antragsrechte. Von besonderer Bedeutung sind Anhörungsrechte bei der Kündigung von MitarbeiterInnen. Die Nichtbeachtung dieser MAV-Rechte führt dazu, dass in einem Kündigungsschutzprozess die Kündigung für ungültig erklärt wird. Entscheidend sind auch der MAV zustehende Zustimmungrechte zur

Einstellung und zur Eingruppierung der MitarbeiterInnen sowie bei Angelegenheiten der Dienststelle wie z. B. der Einführung einer Gleitzeitregelung oder von Zeiterfassungsgeräten.

In einem begrenzten Umfang können auch Dienstvereinbarungen mit dem Dienstgeber abgeschlossen werden, z. B. zur Urlaubsplanung oder bei der Einführung von technischen Einrichtungen zur Überwachung der MitarbeiterInnen. An diese Dienstvereinbarungen sind alle MitarbeiterInnen in der Einrichtung rechtlich gebunden.

Im Unterschied zur KODA, die das Arbeitsvertragsrecht für den überbetrieblichen Bereich gestaltet, achtet die MAV auf die richtige Umsetzung des KODA-Rechtes im innerbetrieblichen Bereich, also in der jeweiligen Einrichtung.

Der MAV kommt damit eine umfassende Schutzfunktion für die MitarbeiterInnen in der Einrichtung zu.

Die derzeit geltende MAVO ist überarbeitet worden; eine für alle deutschen Diözesen geltende Rahmordnung wurde von den Bischöfen verabschiedet. Allerdings ist jeder Diözesanbischof in der Ausgestaltung der MAVO als diözesanem Kirchengesetz frei. Die bayerischen Bischöfe haben sich aber entschlossen, eine für alle bayerischen Diözesen weitestgehend einheitliche MAVO zu erlassen, die bis April 2004 in Kraft treten soll.

*Dr. Joachim Eder*



„Slogan“ der MAVen

## Kurz erklärt

**ABD:** „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem BAT (Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes) identisch oder vergleichbar.

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

**Lehrerkommission:** Kommission innerhalb der Bayer. Regional-KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. 4 DienstnehmervertreterInnen in der Kommission werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

Die MAVO ist z. B. unter [www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a](http://www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a) zu finden. Auskünfte und Rat, auch zur Gründung einer MAV, geben die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“; Anschrift beim jeweiligen Ordinariat erfragen.



## „Wir müssen dranbleiben am Öffentlichen Dienst!“

- Mitarbeiterseite verweist auf bischöfliche Zusagen
- Dienstgeber: Erst muss Finanzierbarkeit geprüft werden

Die kirchlichen DienstgebervorteilerInnen stellen die Anbindung des kirchlichen Dienstes an den Öffentlichen Dienst in Frage. Seit über 30 Jahren sind die kirchlichen Gehaltstabellen mit dem Öffentlichen Dienst identisch und die meisten arbeitsrechtlichen Regelungen zumindest vergleichbar. Eine enge Anbindung, die sich – so die Mitarbeiterseite – bewährt hat.

### Gerechter Lohn oder wie unser Gehalt zustande kommt

Tarifverhandlungen in „Reinform“ gibt es nur in der Privatwirtschaft. Dort ringen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber um die Verteilung des Gewinnkuchens. Je nachdem wie die Geschäfte liefen, können sich die ArbeitnehmerInnen – meist vertreten durch die Gewerkschaften – ein größeres oder kleineres Stück vom Gewinn als Lohnerrhöhung sichern. Notfalls durch Arbeitskampf.

Schon im Öffentlichen Dienst funktioniert das nicht mehr. Eine Schule, ein Bauhof oder das Einwohnermeldeamt machen keine Gewinne, die zwischen Unternehmern und MitarbeiterInnen aufgeteilt werden könnten. Öffentliche Einrichtungen haben von Politikern festgelegte Aufgaben zu erfüllen. Das notwendige Geld wird erwirtschaftet, indem die Politiker je nach Bedarf entsprechende Steuern und Abgaben festlegen. Bei den Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst geht es daher nicht um die Verteilung von Gewinnen, sondern darum die Einkommen und Arbeitsbedingungen so zu regeln, dass sie dem allgemeinen gesellschaftlichen Niveau entsprechen.

### Anspruch auf „geziemendes“ Gehalt

Schon im Öffentlichen Dienst gibt es keinen „Gewinnkuchen“ zu verteilen und noch viel mehr gilt dies für die Kirche.

Klassische Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfe zur Verteilung der Unternehmensgewinne machen schlichtweg keinen Sinn. Die Gesetze des Marktes haben hier keine Geltung.

Wären Gewinne das Ziel, müsste die Kirche wohl einen Großteil ihrer Tätigkeiten einstellen, die meisten Pfarreien schließen, die Alten- und Krankenseelsorge einstellen .... Dann hätte sie sicher einen gewaltigen Haushaltsüberschuss oder „Gewinn“ und könnte die verbliebenen MitarbeiterInnen zweifellos fürstlich entlohnen. Doch mit Kirche hätte das Ganze nichts mehr zu tun.

Nach kirchlichem Recht ist Maßstab für den gerechten Lohn daher nicht ein „Gewinn“ oder „Überschuss“. Vielmehr hat jede/r im Dienst der Kirche Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die der jeweiligen Stellung entspricht. Weiter muss das Einkommen so bemessen sein, dass er/sie für sich und die Familie „geziemend“ sorgen kann (Kirchliches Gesetzbuch „CIC“, Canon 231 § 2).

Nur: wieviel ist in einer bestimmten Zeit und in einem bestimmten Land angemessen oder geziemend? In der deutschen Kirche hat man diese Frage durch die „Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst“ gelöst. Die Kirche ist an den Öffentlichen Dienst angekoppelt, der Öffentliche Dienst wiederum orientiert sich an der Privatwirtschaft. Ein System, das über 30 Jahre funktioniert hat.

„Übernahme des Tarifabschlusses als Ganzes kann nicht zugesagt werden.“

Der Tarifvertrag wird nun im Öffentlichen Dienst grundlegend reformiert. Noch im Laufe dieses Jahres soll diese „Tarifreform“ abgeschlossen sein. 2005 soll der Nachfolger des bisherigen BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) in Kraft treten.

Die Bayer. Regional-KODA hatte daher im Mai beschlossen, bis Ende 2003 eine Vereinbarung über eine entsprechende „kirchliche Tarifreform“ zu treffen. Mit dieser Vereinbarung sollte sichergestellt werden, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst auch



*Einstimmiges Votum der MitarbeitervertreterInnen. Auch in Zukunft dürfen die kirchlichen MitarbeiterInnen nicht abgehängt werden.*

Foto: KODA Kompass

künftig dem Öffentlichen Dienst entsprechen. Das ABD sollte – unter Beachtung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes – reformiert werden.

Im Dezember erklärten die Dienstgebervorteiler, sie sähen derzeit keine Möglichkeit, die Vereinbarung vom Mai

● weiter nächste Seite

● Fortsetzung von Seite 5

einzuhalten. Man wäre damals nicht ausreichend informiert gewesen. Insbesondere könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Tarifreform im Öffentlichen Dienst zu Steigerungen bei den Lohnkosten führe. Es müsse erst geprüft werden, ob das neue Tarifsystem passe und ob es finanzierbar sei, so Wolfgang Rückl, Dienstgebervertreter und KODA-Vorsitzender. Man sei, so Rückl, nicht von vorneherein bereit, den Abschluss des Öffentlichen Dienstes als Ganzes zu übernehmen.

Im „Grundsatzbeschluss“ der bayerischen Bischöfe von 1995 wurde den MitarbeiterInnen die Vergleichbarkeit mit dem Öffentlichen Dienst und die Tarifautomatik (automatische Übernahme der Gehaltstabellen und -steigerungen) zugesagt. Dieser Grundsatzbeschluss sei jedoch auf einer anderen Geschäftsgrundlage beschlossen worden, so die Dienstgeber. Es sei zu fragen, ob dieser Beschluss noch zeitgemäß ist. Es sei nicht angebracht, bedingungslos an den Vorgaben des Öffentlichen Dienstes zu hängen, der möglicherweise in absehbarer Zeit kein geeigneter Vergleichspartner mehr sei.

## „Brixener Erklärung“ der MitarbeitervertreterInnen: Keine Abkoppelung

Die Mitarbeiterseite hat diese Position entschieden zurückgewiesen: „Die Tarifautomatik muss auch in Zukunft als wesentliches Element des kirchlichen Tarifrechts erhalten bleiben.“, so Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite und Stellv. KODA-Vorsitzender. Durch die drohende Abkoppelung vom Öffentlichen Dienst würden die kirchlichen Tarife zur Verfügungsmasse der Dienstgeber. Die MitarbeiterInnen hätten ein Recht darauf, dass ihre Löhne und Arbeitsbedingungen sich auch künftig entsprechend den anderen gesellschaftlichen Bereichen entwickelten.

Einstimmig haben die kirchlichen DienstnehmervorteilerInnen in ihrer „Brixener Erklärung“ vom 25. November 2003 die Beibehaltung der Vergleichbarkeit mit dem Öffentlichen Dienst und der Tarifautomatik gefordert.

Im Mai werden die Verhandlungen über die Zukunft des kirchlichen Tarifrechts fortgesetzt.

Manfred Weidenthaler

Weitere Infos unter  
[www.kodakompass.de/](http://www.kodakompass.de/)  
dranbleiben

# Fit für die Zukunft: Leistung kontra Soziales?

## Eindrücke aus der Diskussion in der Mitarbeiterschaft

**W**ie soll das ABD der Zukunft ausschauen? Macht eine Bezahlung nach Leistung in der Kirche Sinn? Sollte das Geld, das für Verheirateten- und Kinderzuschläge verwendet wird, nicht besser in höhere Grundlöhne fließen? ...

Fragen, die unter den MitarbeiterInnen sehr umstritten sind. Fest steht nur eines: 2005 wird sich vieles ändern. Die Verhandlungen über die Tarifreform schreiten im Öffentlichen Dienst planmäßig voran. Der neue „moderne“, „kunden- und leistungsorientierte“ Tarifvertrag soll Anfang 2005 fertig sein. Spätestens dann muss auch die Kirche entscheiden, wo es künftig langgehen soll. (Grundinformationen zur Tarifreform im KODA Kompass Nr. 16, S. 6-7 oder [www.kodakompass.de/tarifreform](http://www.kodakompass.de/tarifreform).)

Auf Mitarbeiterversammlungen, DiAG-Versammlungen („Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen“) und Verbandstagungen werden die Eckpunkte der bevorstehenden Tarifreform heiß diskutiert. Einige Eindrücke und Rückmeldungen von Veranstaltungen der letzten Monate:

**München, 13. November:** Die Ordinariats-Mitarbeitervertretung lädt zur Mitarbeiterversammlung. 250 KollegInnen aus verschiedenen Berufsgruppen diskutieren die Schwerpunkte eines künftigen Vergütungssystems.

Hoher Wert wird den sozialen Komponenten beigemessen, vor allem den Kinderzuschlägen. Der kirchliche Dienst müsse hier familienpolitische Zeichen setzen, selbst wenn das auf Kosten anderer Gehaltsbestandteile geht.

Geteilter Meinung sind die TeilnehmerInnen beim Thema Leistungszulagen: Viele VerwaltungsmitarbeiterInnen können sich Leistungskomponenten bei der Vergütung gut vorstellen, manche halten sie sogar für absolut notwendig. KollegInnen aus den pastoralen Bereichen sind dagegen sehr skeptisch.

**München, 10. Dezember:** Über 50 Delegierte von Mitarbeitervertretungen sind der Einladung der DiAG gefolgt.

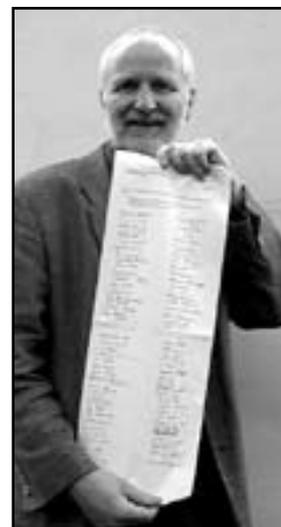
Stark vertreten sind kirchliche Schulen, Kirchenstiftungen, aber auch kirchliche Verbände.

Die Grundposition ist klar: Wir sollen nahe am Öffentlichen Dienst bleiben. Nach zwei Stunden in verschiedenen Gesprächsrunden auch hier ein deutliches Bild: Sozialleistungen gehören zum kirchlichen Profil, auch weiterhin soll ein erheblicher Teil der Löhne in diesen Bereich fließen. Überraschend positiv wurden mögliche Leistungskomponenten bewertet. Modelle und Wege werden angedacht, wie besonderes Engagement auch finanziell honoriert werden könnte. Die Ideen reichen von befristeten Zuschlägen für besondere Projekte und Zusatzarbeiten bis hin zur generellen Einführung von beurteilungsabhängigen Leistungszulagen.

**Würzburg, 9. Januar:** 100 PastoralreferentInnen nehmen an der Berufsgruppenversammlung der Diözese teil. „Es darf nicht zu einer Abkoppelung vom Öffentlichen Dienst kommen“ geben die KollegInnen KODA-Vertreter Jürgen Herberich mit auf dem Weg.

**Volksberg/Rhön, 19. Januar:** Jürgen Herberich informiert auf der Januartagung der GemeindefereferentInnen über die Tarifreform. VertreterInnen der Würzburger KollegInnen schicken einige Tage

### Mitarbeiterseite unterstützt!



Würzburger GemeindefereferentInnen schicken Unterschriftenliste an Jürgen Herberich

### Aktivitäten koordiniert Arbeitsgruppe kirchliche

Foto: M. Weidenthaler



später ein Unterstützungsschreiben mit 86 Unterschriften für den Kurs der Mitarbeiterseite: „Dranbleiben am Öffentlichen Dienst“.

**München.** Auf Einladung der DiAG hat sich in der Erzdiözese eine Arbeitsgruppe aus VertreterInnen kirchlicher Berufsverbände und der Gewerkschaft ver.di gebildet. Ziel ist ein gemeinsames Vorgehen im Bezug auf die Tarifreform. Bei vielen steht die Befürchtung im Raum, dass die Tarifreform zu versteckten Gehaltskürzungen „missbraucht“ werden könnte. Für Frühjahr 2004 wird eine große gemeinsame Veranstaltung geplant, zu der auch Experten für kirchliches Arbeitsrecht eingeladen werden sollen.

### KODA-VertreterInnen als Ansprechpartner

Der Diskussionsprozess über die Zukunft des kirchlichen Dienstes steht erst am Anfang. Mitarbeitervertretungen, DiAGs oder Berufsverbände, die Veranstaltungen zum Thema „Tarifreform“ planen, können sich an ihre jeweiligen KODA-VertreterInnen wenden. Sie können aktuelle Informationen geben und Rückmeldungen, Positionen, Ideen und Anregungen aufnehmen und wieder in die KODA-Gremien einbringen.

*Manfred Weidenthaler*

Online-Informationen unter  
[www.kodakompass.de/tarifreform](http://www.kodakompass.de/tarifreform)  
[www.kodakompass.de/dranbleiben](http://www.kodakompass.de/dranbleiben)

### Für Sozialleistungen! Ordinariatsmitarbeiterversammlung in München

Fotos: Markus John



Moderatorin Monika Popp  
 Über 250 KollegInnen sind gekommen



Auch KODA-Dienstgebervertreter waren eingeladen:  
 Franz Aigner im Gespräch mit Dienstgebervertreter Ordinariatsrat Martin Floß



### Dranbleiben am Öffentlichen Dienst! DiAG-Versammlung der Erzdiözese München und Freising

Fotos: Markus John



Manfred Weidenthaler stellt die Position der Dienstnehmerseite vor



nnen

### ren! der Arbeitnehmerkoalitionen



im Bild (v. l.):  
 Dr. Christian Spannagl  
 (Lehrerkommission und  
 Philologenverband),  
 Erich Sczepanski  
 (ver.di),  
 Charlotte Hermann  
 (DiAG-A München),  
 Günther Fonteyne  
 (VKRG),  
 Brigit Stoppelkamp,  
 (KEG)



Stimmungsbild:  
 550 Schokotaler verteilten die Delegierten auf die verschiedenen Gehaltskomponenten.

# Allgemeine Informationen zum Zahnersatz

## 1. Wer erhält welche Leistung aus der Beihilfe- und Höherversicherung

Leistungen	Zahnbehandlung		Zahnersatz (Kronen, Brücken, Prothesen)		Funktionsanalytische/therapeutische Leistungen (FAL)	Implantate und implantatgestützter Zahnersatz <small>(Voraussetzungen für die Anerkennung von Implantaten siehe unten)</small>
	Kunststofffüllungen	Gold/Keramik, Inlays	Kassenstandard	über Kassenstandard		
Personenkreis						
Pflicht und freiwillig versichert in der GKV (Tarife 814/854)	nein	nein	ja	grundsätzlich nein	ja, wenn eine beihilfefähige Diagnose vorliegt	ja, wenn eine der drei Voraussetzungen erfüllt ist. Achtung: trotzdem i.d.R. keine Leistung der GKV
Höherversicherung Tarif 820 K	ja <sup>+</sup> **	ja <sup>*</sup>	ja	ja	ja	ja, wenn eine der drei Voraussetzungen erfüllt ist. Achtung: trotzdem i.d.R. keine Leistung der GKV
Privatversichert (Tarife 830/835)	ja <sup>+</sup> **	ja <sup>*</sup>	ja	ja	ja, wenn eine beihilfefähige Diagnose vorliegt	ja, wenn eine der drei Voraussetzungen erfüllt ist

## 2. Allgemeine Informationen

### Zahnbehandlung

Zahnfüllungen (Kunststoff, Gold, Keramik) gehören zum Bereich der Zahnbehandlung und werden von der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) lediglich bis zur Höhe von Amalgamfüllungen bezuschusst.

### Zahnersatz

Zum Zahnersatz gehören alle prothetischen Leistungen (Kronen, Brücken, Prothesen). Die GKV leistet hier derzeit einen Zuschuss, dessen Höhe auch von der Durchführung aller Vorsorgeuntersuchungen abhängt.

### Außervertraglicher Zahnersatz

zum Beispiel Verblendungen im hinteren Zahnbereich, Mehrkosten für besondere Kronen etc. werden von der GKV nicht bezuschusst.

### Funktionsanalytische/therapeutische Leistungen (FAL)

Es handelt sich hier um Kiefervermessungen, die gelegentlich zur optimalen Anpassung der Zahnversorgung notwendig sind. Die GKV beteiligt sich hier nicht.

### Implantate

Die Kosten für Implantate werden von der GKV i.d.R. nicht, der implantatgestützte Zahnersatz nur in Einzelfällen

(bei Totalprothesen und Einzelzahnimplantaten) übernommen. In der Beihilfe- und Höherversicherung erfolgt eine Leistung nur, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind

- entweder bei einer Einzelzahnücke, wenn beide benachbarten Zähne intakt und nicht überkronungsbedürftig bzw. nicht bereits überkront sind
- bei einer Freierücke, wenn mindestens die Zähne acht und sieben fehlen (also ganz hinten im Kiefer)
- zur Fixierung einer Totalprothese

Liegt eine der oben genannten Voraussetzungen vor, so können die Kosten für 2 Implantate pro Kiefer (einschließlich vorhandener) bezuschusst werden. Darüber hinaus, bis maximal 4 Implantate pro Kiefer (einschließlich vorhandener) kann ein Zuschuss nur erfolgen, wenn es sich um Einzelzahnücken handelt oder mit besonderer Begründung zur Fixierung einer Totalprothese.

## 3. Umfang der Leistungen

Der Umfang und die Höhe der Leistungen ergeben sich aus dem jeweils vorliegenden Beihilfeanspruch und der zusätzlich bestehenden Höherversicherung nach Tarif 820K. Eine genaue Aussage zur Leistung ist nur im konkreten Einzelfall möglich. Es ist daher auf jeden Fall sinnvoll vor Behandlungsbeginn einen Kostenvoranschlag einzureichen.

<sup>\*</sup>Voraussetzung: medizinische Notwendigkeit z.B. kein Austausch von Füllungen.

<sup>\*\*</sup>plastische Füllungen können nur nach GOÄ 205, 207, 209 und 211 erstattet werden. Die Anerkennung analoger GOZ-Ziffern ist nicht möglich.

Um Verzögerungen zu vermeiden sollte das Schreiben oder der Antrag deutlich als Kostenvoranschlag gekennzeichnet sein.

## 4. Antragstellung

Zur endgültigen Antragstellung werden ein vollständig ausgefüllter Beihilfeantrag, alle Zahnarzt- und Laborrechnungen sowie alle vorliegenden Diagnosen (z.B. für FAL) benötigt.

### Wichtig:

Die Änderungen in der Gesetzlichen Krankenversicherung und in der Beihilfe aufgrund der Gesundheitsreform wirken sich nicht auf den Tarif 820K aus, darum bleiben die Leistungen unverändert.

Aktuelle Informationen, insbesondere über die Beihilfeänderungen sind über die Internet-Adresse [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) abrufbar.

# Beihilfe bittet um Geduld

## Gesundheitsreform führt zu Antragsflut

Vieles im Gesundheitswesen ist seit Jahresbeginn teurer geworden. Höhere Zuzahlungen und Praxisgebühren werden fällig. Kurz vor Jahreschluss kam es daher zu einem Ansturm auf Ärzte und Zahnärzte. Jetzt hat diese Welle die Bayerische Beamtenkrankenkasse erreicht. Die Zahl der Beihilfeanträge hat sich vervielfacht. Trotz Überstunden und zusätzlicher Schichten am Samstag kommt es zu erheblichen Verzögerungen bei der Bearbeitung der Zuschuss- und Erstattungsanträge.

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse bittet alle MitarbeiterInnen in den nächsten Monaten um etwas Geduld, wenn die Bearbeitung länger dauert als gewohnt. Um

die Bearbeitung zu beschleunigen sollten, wenn möglich, gleich mehrere Belege für die Erstattung angesammelt und auf einmal eingereicht werden. Weiter bittet die Beihilfe, Anträge möglichst vollständig ausgefüllt und zusammen mit allen Belegen einzusenden. Rückfragen können oft schneller geklärt werden, wenn auf dem Antrag eine Telefonnummer angegeben wird, unter der der/die AntragsstellerIn tagsüber zu erreichen ist.

Redaktion



## Nachgefragt Gesundheitsreform und Beihilfe – Ergänzungsversicherung geplant

**Norbert Kronawitter,**  
Bayerische Beamtenkrankenkasse,  
Vertriebsleiter Beihilfe

**KODA-Kompass:** Viele Kassenleistungen sind seit 1. Januar teurer geworden, andere wurden gestrichen. Gilt dies auch für die Beihilfe?

**Kronawitter:** Man muss bei der Beihilfe zwischen den verschiedenen Tarifen unterscheiden. Jeder gesetzlich versicherte kirchliche Mitarbeiter hat zunächst Anspruch auf die Grundbeihilfe nach Tarif 814 (früher 810). Aus diesem Tarif wurden die Geburts- und die Todesfallpauschale gestrichen. Die übrigen Leistungen, also vor allem Heilpraktiker- und Zahnersatzkosten, werden zumindest in diesem Jahr grundsätzlich im bisherigen Umfang erstattet.

Im Tarif 820 K ändert sich dagegen gar nichts. Wer freiwillig höherversichert ist, erhält auch in Zukunft aus diesem Tarif Leistungen im bisherigen Umfang. Der kirchliche Tarif 820 K ist eine private Zusatzversicherung. Er ist daher von staatlichen Vorgaben unabhängig.

**KODA-Kompass:** Trotz Beihilfe kommen auf die MitarbeiterInnen erhebliche finanzielle Belastungen zu.

**Kronawitter:** Wir arbeiten daran, Lösungen für die angesprochenen Einschnitte zu bieten. Die Produktentwicklung ist noch nicht abgeschlossen, wird aber die Belange der kirchlichen DienstnehmerInnen berücksichtigen.

**KODA-Kompass:** Und wie sieht es im Zahnbereich aus?

**Kronawitter:** Der Schutz über die gesetzliche Krankenversicherung bleibt grundsätzlich erhalten. Hierfür muss ab 2005 aber ein gesonderter Beitrag an die gesetzliche Krankenversicherung bezahlt werden. Alternativ dazu werden die privaten Krankenkassen Zahnersatzprodukte anbieten.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Zahnersatzleistung des Tarifs 820 K – wie bisher – zu dieser gesetzlichen oder privaten Zahnersatzversicherung als sinnvolle Ergänzung bestehen bleibt.

● weiter nächste Seite

## DIE ENTDECKUNG



## DER UNGEWISSEIT



Das hat sich für gesetzlich Versicherte geändert: Ein aktuelles Info-Blatt zur Gesundheitsreform finden Sie unter [www.kodakompass.de/beihilfe](http://www.kodakompass.de/beihilfe)

● Fortsetzung von Seite 9

**KODA-Kompass:** Sie arbeiten zur Zeit noch an einem weiteren Produkt. Einem Ergänzungstarif zur gesetzlichen Pflegeversicherung.

**Kronawitter:** Wir verhandeln mit der Kirche über einen Gruppenvertrag, der den DienstnehmerInnen eine günstige Absicherung im Pflegefall auf eigene Kosten ermöglicht. Die gesetzliche Pflegeversicherung deckt die Pflegekosten immer weniger ab. Wenn das eigene Geld verbraucht ist, müssen häufig Verwandte

oder das Sozialamt einspringen. Diese Vorsorgelücke soll die Pflegetagegeldversicherung schließen.

**KODA-Kompass:** Welchen Vorteil haben die kirchlichen Mitarbeiter von Ihrem Angebot und wann wird es verfügbar sein?

**Kronawitter:** Durch den Gruppenvertrag werden die Beiträge niedriger sein als bei einer Einzelversicherung. Wir rechnen damit, dass die Absicherung ab Sommer 2004 zur Verfügung steht.

*Das Gespräch führte  
Manfred Weidenthaler*

## Tarif 830?

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten häufig Beihilfe nach dem Tarif 830 (entspricht Beamtenbeihilfe). Zum 1. Januar traten eine Reihe von Änderungen der staatlichen Beihilfavorschriften in Kraft. Ein Merkblatt der Bayerischen Beamtenkrankenkasse finden Sie unter

[www.kodakompass.de/beihilfe](http://www.kodakompass.de/beihilfe)

# Krankenversicherung in der Rente

## Rentenversicherung zahlt Beitragszuschuss Sparen durch Kassenwechsel möglich

**W**ährend des Erwerbslebens zahlt der Dienstgeber einen Teil – in der Regel die Hälfte – der Krankenversicherungsbeiträge. In der Rente fällt dieser Arbeitgeberanteil natürlich weg. Für die RentnerInnen ändert sich aber meist wenig oder nichts. An die Stelle des Arbeitgebers tritt jetzt die Rentenversicherung. Bei in der Krankenkasse Pflichtversicherten zahlt nun die Rentenversicherung den halben Beitrag, wie vorher der Arbeitgeber.

### Zuschussgrenze bei freiwillig und privat Versicherten

Rentner, die freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, erhalten vom Rentenversicherungsträger einen Zuschuss.

Wie schon in der aktiven Dienstzeit ist dieser gesetzlich begrenzt. Er beträgt die Hälfte der tatsächlichen Aufwendung für die Krankenversicherung, derzeit aber höchstens 7,15 % der monatlichen Rente (= Hälfte des durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes aller gesetzlichen Kassen; wird jährlich neu berechnet).

**Beispiel:**

Die monatliche Rente beträgt 1.500 €. Sie wenden für die private Krankenversicherung monatlich 200 € auf. Der Rentenversicherungsträger gewährt einen Zuschuss von 100 €. Die Begrenzung auf 7,15 % der Rente kommt nicht zum Tragen, da die Zuschussgrenze bei 107,25 € liegt (1.500 € x 7,15 % = 107,25 €).

Haben Sie aber Aufwendungen in Höhe von 230 € monatlich für die Krankenversicherung zahlt die Rentenversicherung den Höchstzuschuss von 7,15 %, also 107,25 €. Die übrigen 122,75 €, also etwas

mehr als den halben Beitrag, müssen sie selbst aufbringen.

### Neuregelung ab 1.4.2004 für freiwillig Versicherte

Für RentnerInnen, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, ist ab 1. April 2004 nicht



**Krankenkassen:** Künftig kein Einheitsbeitrag mehr für RentnerInnen

*Foto: www.bilderbox.com*

mehr der durchschnittliche allgemeine Beitragssatz aller gesetzlichen Kassen maßgebend. Der Zuschuss wird ab diesem Datum in Höhe des halben Betrages geleistet, der sich nach Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der jeweiligen Krankenkasse des/der RentnerIn auf die monatliche Rente ergibt.

Für RentnerInnen, die privat krankenversichert sind, verbleibt es bei der bisherigen Berechnung des Zuschusses.

### Kassenwechsel kann jetzt lohnen

Nicht nur der Krankenversicherungszuschuss, auch der eigene Beitrag hängt ab 1. April davon ab, bei welcher Krankenkasse man Mitglied ist. Auch RentnerInnen

haben jetzt die Möglichkeit, durch Wechsel zu einer günstigeren Kasse Beiträge zu sparen. Dies gilt für Pflichtversicherte und für freiwillig Versicherte.

### Kein Nachteil bei der Beihilfe

Einige MitarbeiterInnen – vor allem im Bereich der kirchlichen Schulen – haben einen Anspruch auf Beihilfe im Tarif 830 (entspricht der Beamtenbeihilfe). Bis Ende 2002 galt: Wer mehr als 41 € Zuschuss zur privaten Krankenversicherung erhielt, bekam nur Beihilfeleistungen nur mit einem Bemessungssatz von 50 statt 70 %. Meist war es für die Betroffenen günstiger auf den Teil des Krankenversicherungszuschusses zu verzichten, der 41 € überstieg.

Dieser Verzicht ist seit 1.1.2003 nicht mehr erforderlich, weil die geänderten bayerischen Beihilfavorschriften einen geringeren Bemessungssatz nicht mehr vorsehen, auch wenn der Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers 41 € und mehr beträgt.

### Kein Zuschuss mehr zur Pflegeversicherung

Bislang haben sich RentnerIn und Rentenversicherung die aus der monatlichen Rente abzuführenden Beiträge zur Pflegeversicherung geteilt. Ab 1. April 2004 beteiligt sich die Rentenversicherung nicht mehr am Beitrag zur Pflegeversicherung, derzeit 1,7 % Beitragssatz. Unabhängig davon, ob der/die RentnerIn pflicht-, freiwillig oder privat für den Pflegefall versichert ist, hat er/sie den Beitrag zur Pflegeversicherung in voller Höhe allein zu tragen.

*Franz Aigner*

# Betreuung behinderter und schwerstkranker Kinder

## Verbesserter Freistellungs- und Krankengeldanspruch

**M**itglieder gesetzlicher Krankenkassen hatten schon bislang die Möglichkeit, sich zur Betreuung kranker Kinder für bis zu 10 Tage pro Kind und Elternteil von der Arbeit freustellen zu lassen (bei mehreren Kindern maximal 25 Tage; für Alleinerziehende pro Kind 20 Tage, bei mehreren Kindern maximal 50 Tage).

Voraussetzung ist, dass

- das Kind bei einer gesetzlichen Kasse (mit-)versichert ist,
- keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht,
- der Arzt die Notwendigkeit der Betreuung bescheinigt und
- das Kind unter 12 Jahre alt ist.

Bei auf Hilfe angewiesenen behinderten Kindern besteht der Freistellungsanspruch ohne Altersbegrenzung,

wenn die Behinderung in einem Alter eingetreten ist, in dem das Kind noch familienversichert war (lt. Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 18.6.01).

Sind die Voraussetzungen erfüllt, zahlt die gesetzliche Krankenkasse, in der das Kind (mit-)versichert ist „Kinderpflegekrankengeld“: Das Kinderpflegekrankengeld beträgt ca. 70 % des regelmäßigen Bruttos, höchstens aber ca. 90 % des regelmäßigen Nettoeinkommens.

Die Begrenzung auf 10 beziehungsweise 20 Tage pro Kind wurde nun in Fällen schwerster unheilbarer Erkrankung des Kindes aufgehoben (Sozialgesetzbuch V, § 45). In diesen Fällen besteht jetzt Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Freistellung vom Dienst.

Voraussetzung hierfür ist, dass

- nach ärztlichem Zeugnis die Erkrankung unheilbar ist,
- eine palliativ-medizinische Betreuung notwendig ist und
- die Lebenserwartung nurmehr wenige Wochen oder Monate beträgt.

Wenn das Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung (mit-)versichert ist, erhält der freigestellte Elternteil in der gesamten Zeit Kinderpflegekrankengeld.

Ist das Kind privat versichert, wird die Vergütung 4 Tage durch den Dienstgeber weitergezahlt (ABD Teil A, 1. § 52 Abs. 1 e). Bei mehreren Freistellungen zur Betreuung und Pflege innerhalb eines Jahres ist die Fortzahlung auf insgesamt 5 Tage begrenzt. Danach besteht nurmehr Anspruch auf unbezahlte Freistellung vom Dienst.

*Manfred Weidenthaler*

### Ihre KODA-VertreterInnen

*Vertreter der Lehrerkommission*  
Reinhard Donhauser-Koci 085 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 21/4 54 81 24

#### *Diözese Regensburg*

Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40  
Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05

#### *Diözese Eichstätt*

Markus Schweizer 0 84 21/50-2 87  
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

#### *Diözese Passau*

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

#### *Diözese Augsburg*

Eduard Frede 0 8 21/3 15 23 01  
Karin Jörg 0 8 21/41 85 05  
Johannes Reich 0 83 41/93 82 30

#### *Erzdiözese München und Freising*

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90  
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51  
Susanne Graßl 0 89/3 19 14 38  
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

### Für Sie gefunden

[www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de)  
Information aus erster Hand

Was hat sich im Gesundheitsbereich geändert? Wie ist das mit der Altersteilzeit? Welche Neuregelungen gab es zum Jahresbeginn?

Aus erster Hand über gesetzliche Regelungen informiert die Homepage der Bundesregierung. Drei Bereiche sind von besonderem Interesse: „Themen von A bis Z“ – „Gesetze“ – „Service“

Die Erste Rubrik listet wichtige **Themen** alphabetisch auf. Im Bereich **Gesetze** bieten besonders die Rubriken „Gesetzesvorhaben und Neuregelungen“ und „Gesetze von A bis Z“ gute Zugänge zu gezielten Informationen. Der Bereich **Service** ist hilfreich, wenn Sie Veröffentlichungen online ansehen oder wenn Sie Berichte, Publikationen, CD-ROMs, Flyer im Bestellservice ordern möchten.

Tipp: Wenn Sie auf Textversion ganz oben in der Startseite von [www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de) klicken, fallen Bilder und Grafiken weg und die Seiten werden viel schneller geladen.

*Jürgen Herberich*

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie unter [www.kodakompass.de/dienstnehmer](http://www.kodakompass.de/dienstnehmer) oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

## § Auf den Punkt gebracht

### Altersteilzeit – alle Berufe

„Ich wechsle in die Freizeitphase meiner Altersteilzeit und habe noch Resturlaub. Kann ich mir diesen auszahlen lassen?“

Nein, restliche Urlaubstage und auch Mehrarbeitsstunden müssen bis zum Ende der Arbeitsphase abgebaut werden. Nicht in Anspruch genommener Urlaub und Freizeitausgleich verfallen sonst (Urteile des Landesarbeitsgerichts - LAG - Baden-Württemberg vom 11.9.00 und 11.12.00). Das gilt auch, wenn Sie den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht antreten konnten (Urteil des LAG Niedersachsen vom 26.7.01 und LAG Hamburg vom 26.6.02). Das Auszahlen von Urlaub kommt nur in Betracht, wenn Sie Ihr Arbeitsverhältnis be-

enden. In der Freizeitphase der Altersteilzeit besteht das Arbeitsverhältnis jedoch fort.

KollegInnen in Altersteilzeit sollten daher rechtzeitig mit ihrem Chef planen, wann der restliche Urlaub genommen werden kann.

Ein – allerdings in der Praxis seltener – Ausnahmefall kann vorliegen, wenn der/die MitarbeiterIn aus Verschulden des Dienstgebers den Urlaub nicht nehmen konnte oder nicht genommen hat. In einem solchen Fall könnte er/sie Schadenersatz für die entgangenen Urlaubstage verlangen.

*Manfred Weidenthaler*

## Elternzeit neu!

Für Elternzeiten gelten seit 1. Januar 2004 einige neue Regelungen. Bislang konnten beide Elternteile gemeinsam ihre Elternzeit weitgehend beliebig auf vier Zeitabschnitte verteilen. Z. B. im ersten Jahr nur die Mutter, dann der Vater, dann für 1/2 Jahr beide Elternteile .... Die Neuregelung besagt, dass jeder Elternteil separat für sich betrachtet wird und seine Elternzeit in zwei Abschnitte aufteilen kann. Weitere Zeitabschnitte sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Anspruch auf Elternzeit haben jetzt auch ArbeitnehmerInnen, die ein Kind in „Vollzeitpflege“ nehmen.

Wer Elternzeit verlangt, muss rechtsverbindlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er/sie Elternzeit nehmen will. Wer sich z. B. entscheidet, im ersten Jahr Elternzeit zu nehmen und im zweiten Jahr wieder zu arbeiten, ist daran gebunden, außer der Arbeitgeber ist mit

einer Änderung einverstanden. Über das dritte Jahr kann er/sie später entscheiden.

Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, so ist jetzt klargestellt, dass die Zeit der Mutterschutzfrist auf die Elternzeit und den 2-Jahreszeitraum angerechnet wird. Ebenso angerechnet wird Erholungsurlaub, der im Anschluss an die Mutterschutzfrist direkt vor Beginn der Elternzeit genommen wird.

Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf drei Jahre Elternzeit für jedes einzelne Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Dies ist vor allem bedeutsam, wenn ein Teil der Elternzeit – maximal 12 Monate pro Kind und mit Zustimmung des Arbeitgebers – auf die Zeit bis zum 8. Lebensjahr des Kindes übertragen werden soll.

*Beate Reisert*

Weitere Informationen beim Familienministerium, unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) (Rubrik „Politikbereiche Familie“; Unterrubrik „Leistungen und Förderung“)

## 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 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.

## Dr. Richard Fackler

\* 24. Juni 1928 † 01. Januar 2004

Als jahrzehntelanger engster Mitarbeiter des unvergessenen Münchner „Schulprälaten“ Dr. Hubert Fischer war der promovierte Jurist und Verwaltungsfachmann maßgeblich beteiligt an den Vereinbarungen zwischen Kirche und Staat, den Religionsunterricht und die kirchlichen Schulen betreffend. Die Religionslehrer i. K. verdanken ihm im wesentlichen die erste Dienst- und Vergütungsordnung. Der Sicherung der Schulen in kirchlicher Trägerschaft galt seine besondere Sorge; er war auch der erste Direktor des Kath. Schulwerks in Bayern. Mitglied der Bayer. Regional-KODA seit der Konstituierung 1980 war Dr. Fackler Stellvertretender Vorsitzender von 1991 bis zu seinem Ruhestand im Juli 1993. In Erinnerung bleibt ein Mann mit großer persönlicher Autorität, gespeist aus Kompetenz, Erfahrung und Menschlichkeit – aber auch ein lebensfroher Mensch, verwurzelt in altbayerischer Kultur und verbunden mit der Kirche von München und Freising.

