

Tariflicher Schutz gesichert

Haftungsrecht unverändert, freiwillige Unfallversicherung gekündigt

Wer seinen Arbeitgeber oder Dritte während des Dienstes schädigt, kann unter Umständen zur Kasse gebeten werden, allerdings nur, wenn er grob fahrlässig oder vorsätzlich handelt.

Durch die Übernahme der Tarifreform des öffentlichen Dienstes fielen die alten ABD-Regelungen weg. Schon bei mittlerer Fahrlässigkeit, etwa mangelnder Aufmerksamkeit, hätten kirchliche Arbeitgeber ihre Mitarbeiter haftbar machen können.

Die KODA hat jetzt die frühere Rechtslage wiederhergestellt. Nur wenn grobe Fahrlässigkeit vorliegt, haftet der/die MitarbeiterIn. Stößt eine Mitarbeiterin etwa

während einer Sitzung versehentlich an ein Notebook, dieses fällt herunter und ist defekt, wird es sich in der Regel nur um leichte oder mittlere Fahrlässigkeit handeln. Spannt sie dagegen das Stromkabel für das Notebook ungesichert quer durch den Raum, so dass Teilnehmer quasi „drüberfallen müssen“, kann dies grob fahrlässig sein. Kommt das Gerät oder gar eine Person zu Schaden, kann sie der Arbeitgeber haftbar machen.

Die Bayerischen Diözesen haben für Fälle grober Fahrlässigkeit, bei der Dritte zu Schaden kommen, freiwillig eine zusätzliche Versicherung abgeschlossen. Diese schützt aber nur die MitarbeiterInnen der Diözesen, der Kirchenstiftungen und diöze-

saner Einrichtungen. Rechtlich selbstständige Träger wie Orden und Vereine sind in der Regel nicht miteinbezogen.

Sollte es zum Ernstfall kommen und der Arbeitgeber Schadenersatzforderungen erheben, sollte sich der oder die Betroffene unbedingt an die Mitarbeitervertretung

rischen Diözesen bislang eine freiwillige Unfallversicherung abgeschlossen. Sie zahlte zusätzlich eine gewisse Summe bei Invalidität oder im Todesfall. Diese zusätzliche Versicherung besteht nun nicht mehr.

● *Fortsetzung auf Seite 2*



Haftung. Bei einfacher Fehlbedienung zahlt der Arbeitgeber – aber alles hat seine Grenzen.

Foto: pixelquelle

seiner Einrichtung oder einen Fachmann um Rat wenden. Selbst bei eindeutigem Verschulden sind bei der Frage, ob und in welchem Umfang Schadenersatz zu leisten ist, immer die Umstände des Einzelfalls zu prüfen.

Umfassende Information zum Haftungsrecht finden Sie im KODA Kompass Nr. 21, unter www.kodakompass.de zum Download.

Weiterhin Schutz durch gesetzliche Unfallversicherung

Wer einen Arbeitsunfall erleidet, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Darüber hinaus hatten die baye-

Themen

- **Arbeitgeber gegen Kinderzuschlag**
Stellungnahmen
- **Leistungsentgelt**
Der Zwischenstand
- **Arbeitgeberwechsel**
Gehalt sichern
- **Abschied:** Wolfgang Rückl prägte ein Vierteljahrhundert die KODA
- **Urlaub nach Mutterschutz:**
Nicht mehr nötig
- **MAVEN:** Nasenprämien verhindern
- **Elternzeitwechsel:** Kein Nachteil
- **ABD:** Jetzt online
- **Beihilfe:** Neue Antragsbearbeitung
- **Stichwort:** Tarifautomatik
- **Berufsschulen:** FH gleichgestellt
- **Förderschulen:** Neue Zulage
- **100-Minutenstunden:** Geregelt
- **Entgeltumwandlung:** Freigrenze
- **Service:** Arbeitszeitkalender für Kirchenmusiker und Mesner
- **Dienstberechnung:**
PC-Formular für Mesner
- **Wer geht – wer kommt**
Wilhelm löst Gegenfurtner ab



Dienstgeber werden Arbeitgeber

Liebe Leserin,
lieber Leser,

1998 verwendete ich, frisch in die KODA gewählt, in der ersten Ausgabe des KODA Kompass den Begriff „kirchliche Arbeitgeber“. Sofort wurde ich gerügt. Wolfgang Rückl, damals Vorsitzender von Dienstgeberseite erklärte mir, kirchliche „Dienstgeber“ verstünden sich nicht als beliebige Arbeitgeber und Dienst in der Kirche sei – dem Prinzip der Dienstgemeinschaft entsprechend – mehr als nur ein Arbeitsverhältnis. Nun gut, das sah ich auch so und verwendete seitdem den Begriff „Dienstgeber“.

Das ist nun vorbei. Ab dieser Ausgabe wird der Begriff „Dienstgeber“ durch „Arbeitgeber“ ersetzt. Dies geschieht auf ausdrücklichen Wunsch der Dienstgeberbeziehungsweise Arbeitgebervertreter in der KODA.

Dahinter steckt mehr als eine Geschmacksfrage. Der Begriffswechsel scheint mir Ausdruck des Systemwechsels im kirchlichen „Dienst“. Die Begriffe „Dienst“, „Dienstvertrag“, „Dienstgeber“ stehen für das alte Treue und Fürsorge-Prinzip. Kirchlicher „Dienst“ sollte mehr sein, als ein beliebiges Arbeitsverhältnis und ein „Dienstnehmer“ mehr als Arbeitskraft.

Nun soll der Arbeitsplatz Kirche privatwirtschaftlicher, effektiver und leistungsorientierter werden. Die Ablehnung einer kirchlichen Kinderzulage durch die Arbeitgebervertreter ist konsequenter Ausdruck des neuen Systems.

Offen ist, was aus der „Dienstgemeinschaft“ und dem jahrzehntelang beschworenen besonderen Charakter des „kirchlichen Dienstes“ wird (... wie soll man den jetzt überhaupt nennen? ...). Aber vielleicht wissen das unsere Dienstgeber ... – Entschuldigung – Arbeitgeber selbst noch nicht so genau.

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

● Fortsetzung von Seite 1

Unfälle melden

Wer schuldlos durch einen Unfall zu Schaden kommt, sollte dies dem Arbeitgeber melden. Wird etwa ein Mitarbeiter bei einem Verkehrsunfall verletzt und ist in der Folge arbeitsunfähig, kann der Arbeitgeber vom Unfallverursacher Schadenersatz für die Lohnfortzahlung verlangen. Auf keinen Fall sollten Beschäftigte vorschnell einen Verzicht auf Schadenersatzansprüche unterschreiben. Der Arbeitgeber kann den entgangenen Schadenersatz dann von dem oder der Beschäftigten verlangen (Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 18.7.06).

Manfred Weidenthaler

Urlaub nach Mutterschutz nicht mehr nötig

„Weihnachtsgeld“ sicher

Im KODA Kompass Nr. 26 berichteten wir, dass Frauen zwischen Mutterschutz und Elternzeit einige Tage Urlaub legen sollten, um ihren Anspruch auf volle Jahressonderzahlung zu sichern. Die Bayerische Regional-KODA hat die Regelung zur Jahressonderzahlung inzwischen so ergänzt, dass dies nicht mehr erforderlich ist (Protokollnotiz zu § 20 Abs. 4 Satz 1, ABD Teil A, 1.). Im Jahr der Geburt des Kindes haben Frauen, die nach dem Mutterschutz in Elternzeit gehen, automatisch Anspruch auf eine volle Jahressonderzahlung.

Manfred Weidenthaler

ABD jetzt online

Wer sich schnell und zuverlässig informieren möchte über das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD), ist beim onlineABD richtig. Eine Buchausgabe gibt es seit der Übernahme des neuen Tarifrechts in das ABD nicht mehr. Die ABD-Regelungen werden nunmehr in den Amtsblattanlagen abgedruckt. Die online-Ausgabe bietet dem gegenüber entscheidende Pluspunkte.

Es ist stets die aktuelle Fassung abrufbar. Über das Inhaltsverzeichnis und die Volltextsuche ist eine schnelle Suche möglich. Verweisstellen können im Text einfach angeklickt werden, um ein schnelles Nachschlagen zu ermöglichen. Weitere Verbesserungen sind bereits in Arbeit.

Versicherungsschutz im Bistum Würzburg

Im KODA Kompass Nr. 21 hatten wir berichtet, dass die Informationen über den kirchlichen Versicherungsschutz in der Diözese Würzburg überarbeitet werden. Die von der Rechtsabteilung des Bischöflichen Ordinariates Würzburg herausgegebene überarbeitete Fassung ist jetzt im Mitarbeiterinformationssystem des Bistums Würzburg als pdf-Datei abrufbar. Rubrik Materialien – aus den Abteilungen „Finanzkammer“ auswählen oder Suchbegriff „Versicherungsschutz“ eingeben.

Jürgen Herberich

Elternzeit und Sonderurlaub

Kein Nachteil bei Wechsel

Nehmen beide Elternteile abwechselnd Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kindererziehung in Anspruch, verlieren sie im öffentlichen Dienst ihre „Besitzstandzulage Kind“. Eltern, die sich in der Kindererziehung abwechseln, werden dadurch schlechter gestellt. Die KODA hat daher beschlossen, dass in diesen Fällen der andere Partner Anspruch auf die „Besitzstandzulage Kind“ erwirbt (Protokollnotiz zu § 11 Abs. 1, ABD Teil A, 3.). Der Anspruch kann noch rückwirkend geltend gemacht werden. Voraussetzung ist natürlich, dass der Partner im ABD-Bereich beschäftigt ist. Betroffene sollten sich an ihre Bezügestelle wenden.

Manfred Weidenthaler

Jürgen Herberich

Arbeitgeber lehnen Kinderzuschlag ab

KODA-Mitarbeiterseite leitet Vermittlungsverfahren ein

Nach 2 Jahren Verhandlungen kam es am 14. Februar zur entscheidenden Abstimmung. Durch die Übernahme der Tarifreform des öffentlichen Dienstes war für neu geborene Kinder der Kinderzuschlag von 90,57 Euro pro Monat weggefallen. Das Geld wird im öffentlichen

Dienst zur Aufstockung des neuen „Leistungstopfes“ verwendet. Die KODA-Mitarbeiterseite hatte gefordert, dieses Geld bei den Familien zu lassen und eine „kirchliche Kinderkomponente“ zu gewähren.

Die Arbeitgeberseite lehnt dies ab. Die KODA-Mitarbeiterseite hat jetzt als letz-

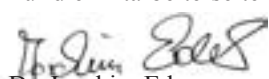
te Möglichkeit den Vermittlungsausschuss der Bayerischen Regional-KODA angerufen. Unter Leitung eines neutralen Richters wird der Ausschuss versuchen, doch noch eine Einigung zu ermöglichen, und einen Vermittlungsvorschlag machen. Mit einem Ergebnis ist im Mai zu rechnen.

Die Mitarbeiterperspektive

Gute Gründe für die Beibehaltung des Kinderzuschlags

- Im öffentlichen Dienst werden die bislang für den Kinderanteil verwendeten Gelder in den Leistungstopf geschoben. Wir fordern: Lasst das Geld den Familien!
- Nach Berechnungen von Gewerkschaftern bekommen Familien mit 2 Kindern im neuen TVöD-System bis zu 13,1 % weniger. Ledige gewinnen hinzu. Ein Kinderzuschlag könnten die Verluste zumindest mildern.
- Kirchlicher Dienst ist mehr als ein Job; Solidarität und Fürsorge müssen auch in einem „modernen“ Kirchendienst Platz haben.
- Dienstgemeinschaft funktioniert auf Gegenseitigkeit. Den Forderungen der Dienstgeber, wie Streikverbot und Loyalitätsobliegenheiten, muss eine soziale Verantwortung entsprechen.
- Die Kinderkomponente würde den Arbeitgebern nichts kosten. Es ist für uns nicht nachvollziehbar, warum sie finanzielle Familienförderung sogar dann ablehnen, wenn sie ihnen nichts kostet.
- Leistungsbezahlung und Kinderzuschlag sind vereinbar. Nur ein Teil des Leistungstopfs würde benötigt. Sollten die Kinderzahlen wider Erwarten steigen, hat die Mitarbeiterseite angeboten, die Ausgaben auf maximal 30 % des Leistungstopfs zu begrenzen.
- Nahezu jede Woche ist von neuen Forderungen der Kirchenleitungen nach mehr Geld für Familien zu lesen. Wir fragen, warum die Kirche in ihrem eigenen Bereich nicht mit gutem Beispiel vorangehen will?
- Aus dem kirchlichen Gesetzbuch, dem CIC, geht hervor, dass die familiäre Situation bei der Entlohnung kirchlicher Mitarbeiter zu berücksichtigen ist. Wie passt das zur Ablehnung der Kinderkomponente?
- Immer wieder wurde argumentiert, eine Kinderkomponente sei verwaltungstechnisch schwer umsetzbar. Jahrzehntlang funktionierte die Auszahlung der Kinderanteile reibungslos, warum sollte das heute nicht mehr gehen?
- Auch haushaltstechnisch sei ein Kinderzuschlag ein großes Problem, weil dann Mitarbeiter je nach Kinderzahl ein verschiedenes Einkommen haben. Wir können das nicht nachvollziehen; Mitarbeiter haben ohnehin unterschiedliche Einkommen, so verdienen Ältere mehr als Berufsanfänger.
- Die Lehrkräfte an den katholischen Schulen erhalten weiterhin eine Kinderkomponente, ebenso die Mitarbeiter im Bereich der AVR der Evangelischen Kirche Deutschlands – es geht also. Man muss nur wollen.

Für die Mitarbeiterseite


Dr. Joachim Eder



Die Arbeitgeberperspektive

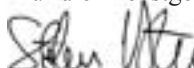
Keine Einigkeit bei Kinderzulage

Die Dienstgeberseite teilt das Anliegen der Mitarbeiterseite, Familien mit Kindern wirksam zu unterstützen, lehnt aber das vorgelegte Konzept besonders aus folgenden Gründen ab:

1. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht soll – darüber besteht Einigkeit – demjenigen des öffentlichen Dienstes entsprechen. Deshalb wurden von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite einvernehmlich zum 1.10.2005 die Bestimmungen des TVöD ins ABD übernommen. Damit war die Abschaffung der bisherigen Kinderzulage verbunden.
2. Neu eingeführt wurde ein leistungsorientierter Entgeltbestandteil. Wie dieses sogenannte Leistungsentgelt im kirchlichen Dienst umgesetzt werden kann und soll, ist bislang unklar. Deshalb hält es die Dienstgeberseite nicht für vertretbar, vorab einen Teil dieses Geldes anderweitig zu verwenden.
3. Durch die Umwidmung eines Teils des Leistungsentgelts kann bei Mitarbeitern, die keine Kinder haben, der Eindruck entstehen, ihre dienstliche Leistung sei weniger wert. Die Dienstgebervertreter befürchten, dass der Wert und die Bedeutung von Familie und Kindern mit der Beurteilung dienstlicher Leistung vermischt oder gar miteinander verrechnet werden.
4. Die Kinderzulage ist bei vielen kirchlichen Anstellungsträgern nicht umsetzbar. Ohne einen diözesanen Finanzausgleich werden zum Beispiel Kirchenstiftungen, deren Beschäftigte viele Kinder haben, zusätzlich belastet. Sollten die zur Verfügung stehenden Finanzmittel des Leistungsentgelts nicht ausreichen, müsste der Anteil der Kinderzulage, um den Finanzrahmen nicht zu sprengen, so weit gesenkt werden, dass eine sinnvolle Unterstützung nicht mehr gesichert wäre. Bei einem Finanzausgleich auf diözesaner Ebene müsste jeder Arbeitgeber einen anteiligen Betrag abführen. Dazu bedürfte es einer Entscheidung zum Beispiel der einzelnen Kirchenverwaltungen. Die KODA kann das nicht selbst veranlassen.

Die Dienstgebervertreter halten daher die vorgeschlagene Kinderzulage für nicht vertretbar. Die Diözesen haben parallel zum Beratungsprozess über die Kinderkomponente Grundlagen für ein Konzept zur effektiven Unterstützung von Familien mit Kindern erarbeitet und werden dieses weiter verfolgen.

Für die Dienstgeberseite


Dr. Stefan Korta

Das Leistungsentgelt kommt

2007 voraussichtlich noch pauschale Ausschüttung

Schon 2007 beginnt die Einführung eines Leistungsentgelts. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt (§ 18 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Durch die Übernahme des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD) wurde im kirchlichen Bereich die tarifliche Grundlage für eine zusätzliche leistungsge-rechte Bezahlung geschaffen. Im § 18 Abs. 3 ABD Teil A, 1. wurde festgeschrieben, dass nähere Regelungen nach Vorliegen der einschlägigen Regelungen für den öffentlichen Dienst (Bund) getroffen werden. Damit wird deutlich, dass die Umsetzung in eigenständiger kirchengemäßer Weise erfolgen soll.

Die wichtigsten Regelungen zum Leistungsentgelt sollen hier kurz dargestellt werden:

2007 wird zunächst 1 % der gesamten ständigen Monatsentgelte des Jahres 2006 für ein Leistungsentgelt aufgewandt. Das bedeutet, dieses Jahr bekommen alle Beschäftigten im Durchschnitt ein Prozent mehr. Langfristig soll die für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Summe auf 8 % der ständigen Bezüge steigen. Auch wenn Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt bezahlt wird, bedeutet dies nicht, dass die Arbeitgeber diese Beträge zusätzlich auf die Einkommen drauflegen. Vielmehr ist vereinbart, Einsparungen, die sich aus der Tarifreform ergeben (Wegfall der Kinderzuschläge, Absenkung beziehungsweise Abschaf-

fung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld) und später auch Tarifierhöhungen für das Leistungsentgelt zu verwenden.

Das Leistungssystem muss so ausgestaltet sein, dass alle Beschäftigten die Chance haben, sich ein Leistungsentgelt zu erarbeiten. Wer sich anstrengt und entsprechende Leistungen erbringt, muss auch eine Zulage oder Prämie erhalten können. Dabei gilt allerdings, je mehr Beschäftigte hohe Leistung erbringen, desto weniger erhält der Einzelne.

Feststellung und Bewertung von Leistungen geschehen durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in Zielver-



*Moderne Zeiten
nicht in der Kirche
soll Leistung
wieder belohnt werden!*

Erich Sczepanski

einbarungen angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. Eine Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitigen objektiven Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

Voraussetzung für die Leistungsmessung ist der Abschluss von Regelungen zur Leistungsvergütung in der KODA, die noch verhandelt werden. Die nähere Ausgestaltung (Verteilungsgrundsätze,

Stand der Verhandlungen

Im März 2007 beginnen in der KODA die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Mitarbeiterseite zur Ausgestaltung der Leistungsbezahlung.

Zunächst ist zu klären, wie der Leistungstopf überhaupt zu berechnen ist. Bis Sommer sind dann die entscheidenden Fragen zu beraten. Das Ergebnis der Verhandlungen ist noch völlig offen. Ob tatsächlich für alle Beschäftigten eine individuelle Leistungsmessung kommen wird und wann und in welcher Form dies geschieht, ist zu klären.

Es ist allerdings davon auszugehen, dass eine individuelle Leistungsmessung frühestens 2008 eingeführt wird. Für 2007 werden die Gelder aller Voraussicht nach pauschal – also „per Gießkanne“ – als einmaliger Entgeltzuschlag ausgezahlt.

Manfred Weidenthaler

Formen des Leistungsentgelts, zulässige Kriterien...) muss dann eventuell in Dienstvereinbarungen zwischen der jeweiligen Mitarbeitervertretung (MAV) und dem Arbeitgeber geregelt werden. Sollte sich die KODA auf keine Regelung einigen, kann der Arbeitgeber das vorgesehene Geld nicht einfach behalten. In diesem Fall bekommen alle Beschäftigten im Dezember 2007 12 % ihres Septembertabellenentgelts (entspricht ca. 1 % des Jahresentgelts, ohne Berücksichtigung der Jahressonderzahlung) zusätzlich ausgezahlt.

Diese Ausführungen lassen bereits erkennen, wie schwierig diese Materie sein wird und welche neuen Aufgaben auf die KODA und MAVen zukommen.

Hans Reich

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die An-
gaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

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

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

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

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

Redaktionsleitung und Layout

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

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses
zugesandt erhalten, melden Adressänderungen
nur ihrem Arbeitgeber.

Neues Beihilferecht Bayern seit 1. Januar 2007



Der Bayerische Landtag hat durch Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) die Loslösung vom Beihilferecht des Bundes und die Schaffung eines eigenen bayerischen Beihilferechts beschlossen. Durch die Verweisung in den Beihilfeordnungen der bayerischen (Erz-)Diözesen gelten diese Änderungen auch unmittelbar für die kirchlichen Mitarbeitenden in den Tarifen 814, 830 und 835.

Das eigenständige bayerische Beihilferecht ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten. Es ist zwar überwiegend an das bisher in Bayern maßgebende Beihilferecht des Bundes angeglichen. Jedoch wird es künftig auch Abweichungen geben.

Die wesentlichen Änderungen sind:

1. Eigenbeteiligungen

Die bisherigen Eigenbehalte, insbesondere die Praxisgebühr von 10 Euro pro Quartal, die gestaffelten Selbstbehalte für Arznei- und Verbandmittel, Hilfsmittel und Fahrtkosten sowie der Abzugsbetrag für allgemeine Krankenhausleistungen entfallen. Statt dessen wird künftig für jede eingereichte Arztrechnung ein Betrag von 6 Euro und

jedes verordnete Arzneimittel, Verbandmittel oder Medizinprodukt ein Betrag von 3 Euro von der Beihilfeleistung abgezogen. Bei einigen Personengruppen bzw. Leistungen unterbleibt dieser Abzug (u.a. Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Kinder sowie für Beihilfeberechtigte und Angehörige, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind). Erreichen die Abzugsbeträge in der Summe eine Belastungsgrenze von 2 % des jährlichen Bruttoeinkommens beziehungsweise 1 Prozent bei chronisch Kranken, entfallen sie für den Rest des Kalenderjahres.

2. Zahnärztliche Implantatversorgung (nur für privat Versicherte)

Die bisherige indikationsbezogene Beihilfegewährung wird durch eine zahlenmäßige Obergrenze von zwei Implantaten je Kieferhälfte ersetzt.

3. Übergangsregelung für studierende Kinder

Mit dem Steueränderungsgesetz 2007 wird die Altersgrenze für den Bezug von Kindergeld vom 27. auf das 25. Lebensjahr herabgesetzt. Kinder zählen damit künftig bereits ab Vollendung des 25. Lebensjahres nicht mehr zum Kreis der

berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Da Studenten zu Beginn des Studiums die Art ihres Krankenversicherungsschutzes für die Dauer des Studiums unwiderruflich festlegen müssen, werden in der Beihilfe Kinder, die im Wintersemester 2006/2007 bereits immatrikuliert waren, weiterhin bis zum 27. Lebensjahr (gegebenenfalls verlängert um Zeiten eines Wehr- oder Ersatzdienstes) berücksichtigt. Die genauen Änderungen können im Internet unter www.kodakompass.de/beihilfe abgerufen werden.

Wichtiger Hinweis

Die Änderungen in der Beihilfe wirken sich nicht auf die Leistungen der Tarife 820K und PEP aus. Diese bleiben unverändert.

Aktuelles

Wie jedes Jahr im ersten Quartal haben wir saisonal bedingte hohe Arbeitseingänge. Der Abbau dieses Jahr wird zusätzlich erschwert durch umfangreiche Arbeiten zur Umsetzung des neuen Beihilferechts (siehe dazu auch die gesonderte Information). Außerdem hat die Umstellung unseres Leistungssystems auf die beleglose Bearbeitung und die Einführung einer maschinellen Unterstützung bei der Belegprüfung eine große Herausforderung für uns dargestellt, die uns zum Jahreswechsel noch einige Zeit beschäftigt hat. Unsere Gegenmaßnahmen: Überstunden, Samstagsarbeit, Vorübergehender Einsatz von internen Zusatzkräften, stetige Verbesserung der Abläufe. Wir bitten um Verständnis.

Bei Fragen zu den Leistungen
(0 89) 21 60-85 06

Bei Fragen zu „Studierende Kinder“
(0 89) 21 60-85 05

Parta tueri – Das Erworbene zu wahren w

Wolfgang Rückl prägte ein Vierteljahrhundert die Bayerische Regional-KODA

Viele Reden wurden gehalten, Banquette organisiert und eine Festschrift veröffentlicht, als Wolfgang Rückl im Sommer letzten Jahres in den Ruhestand trat.

Als einfacher Katechet begann er 1964 seine Laufbahn. Als Mitbegründer der ersten Personalvertretung und als Mitarbeitervertreter sammelte er Erfahrung. Der Bayerischen Regional-KODA gehörte Rückl seit ihrer Gründung 1980 an, die meiste Zeit als Vorsitzender oder Stellvertretender Vorsitzender. Zunächst vertrat er die Dienstnehmer, 1993 wechselte er dann auf die Dienstgeberseite. Wolfgang Rückl wechselte damals wohl die Seiten, aber nicht die Prinzipien. Seine Herkunft von der Arbeitnehmerseite hat er nie verleugnet, weder politisch noch äußerlich – das „Rückl-Sakko“, konsequent ohne Krawatte getragen, wurde zu seinem Markenzeichen.

Dank seines Werdegangs war ihm die Perspektive der Dienstnehmer so vertraut wie die der Dienstgeber. Er kannte die Grenzen und hatte ein Gespür dafür, „was geht“ – unabdingbare Qualifikationen in einem Tarifsysteem, in dem versucht wird, Regelungen im Konsens ohne Arbeitskämpfe zu treffen.

Dabei war Wolfgang Rückl durchaus ein Mensch, der die Klaviatur der Machtpolitik beherrschte. Politik war ihm dabei nicht Selbstzweck, sondern ein Mittel, um gerechte Lösungen zu finden. Sein politisches Rezept beschreibt Rückl selbst kurz und bündig:

- Nie das Ziel aus den Augen verlieren, dabei aber nicht starr auf einen Weg fixiert sein.
- Neue Wege nicht blockieren, sondern eröffnen.
- Verbündete auf dem Weg zum Ziel suchen.



Aus der Laudatio der KODA Kompass-Redaktion

Lieber Herr Rückl,

... als ein kleiner Kreis von KODA-Mitarbeitervertretern im Oktober 1998 für das Projekt KODA Kompass warb, waren die Reaktionen vor allem negativ: „Undenkbar! Haben wir schon versucht. Das macht die Dienstgeberseite nie mit.“

Dass das Projekt so erfolgreich wurde – schon die zweite Ausgabe erhielten alle MitarbeiterInnen –, verdanken wir ganz entscheidend Ihnen, Herr Rückl. Sie warben von Anfang an auf Dienstgeberseite für eine unabhängige Informationsarbeit der Mitarbeitervertreter. ...

Vor allem war es wohl politischer Weitblick, der Sie veranlasste, das Projekt KODA Kompass und später den Internetauftritt kodakompass.de zu unterstützen. Eine KODA-Mitarbeiterseite, die von den Beschäftigten direkt gewählt wird, braucht ein unabhängiges Organ, um mit ihrer Basis in Verbindung treten zu können – das war für Sie als Dienstgebervertreter völlig klar.

Ich weiß nicht mehr, wie der Name KODA Kompass genau entstanden ist, jedenfalls passt er gut zu unserer Zeitschrift und unserer Homepage und er passt gut zu Ihnen, als Dienstgebervertreter in der Redaktion.

Denn ein Kompass hilft nur dem, der weiß, wo er steht und wohin er will. Und das wussten Sie stets. Manchmal war unsere Zusammenarbeit wirklich harte Arbeit, aber jemand, der weiß, was er will, der kann anderen ein verlässlicher Partner sein.

Wer einen Kompass hat, muss nicht mit dem Kopf durch die Wand, er kann Umwege gehen, ohne das große Ziel aus den Augen zu verlieren. Das Spiel mit den Möglichkeiten lag Ihnen wahrlich und ich glaube, wir alle haben da von Ihnen gelernt.

Mit einem Kompass behält man auch bei schlechtem Wetter die Orientierung. Tarifpolitisch schlechtes Wetter hatten wir in den vergangenen Jahren reichlich. Dass wir am Ende doch gemeinsam gut durchgekommen sind, dafür sagen wir „Danke“. ...

Einen Kompass braucht nur, wer sich auf den Weg macht. Sie waren stets bereit, sich auf den Weg zu machen, Neues anzupacken und Überkommenes weiterzuentwickeln. ...

Herr Rückl, es war schön mit Ihnen zusammenzuarbeiten, wir werden Sie vermissen. Herzlichen Dank!

- Sich trauen etwas zu entscheiden und das dann auch verantworten.
- Etwas tun – ohne immer auf ein Mandat zu warten.
- Verlässlich sein und bei allem Streit nicht in Funktions- und Parteiendenken verfallen.

Er bemühte sich, seine politischen Partner und gegebenenfalls Gegner zu verstehen und erwarb sich das Vertrauen beider Seiten in der KODA. Und wenn er nach einer langen und schwierigen Debatte mit dem Satz schloss, „Ich bitte Sie nun um ein deutliches Votum“, wobei die Betonung auf dem Wort „deutlich“ lag, dann hoben sich nicht selten auch die Hände skeptischer KODA-Mitglieder. Nicht aus Opportunismus, sondern weil sie das Gefühl hatten, hier ist das Mögliche versucht worden, einen fairen Kompromiss zu erzielen.

Die Bayerische Regional-KODA dankt Wolfgang Rückl für sein Lebenswerk. Für seinen Ruhestand wünscht sie ihm Gottes Segen und alles Gute!

issen

Domkapitular Wilhelm löst Domprobst Gegenfurtner ab

Nachdem Prälat Dr. Gegenfurtner im Dezember 2005 neben seiner Verantwortung als Dompropst auch das Amt des Superiors der Malersdorfer Schwestern übernommen hatte, bat er zum 1. Dezember 2006 um Entpflichtung von seiner Aufgabe als Dienstgebervertreter für die Diözese Regensburg in der KODA. Prälat Dr. Gegenfurtner ist somit aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden, der er seit September 1997 angehörte. Die Bayerische Regional-KODA dankt Prälat Gegenfurtner für die konstruktive und wohlwollende Zusammenarbeit und wünscht ihm für seine Dienste als Dompropst und Superior Gottes Segen.



Mit Wirkung vom 1. Dezember 2006 hat die Freisinger Bischofskonferenz als Nachfolger Domkapitular Prälat Anton Wilhelm zum Arbeitgebervertreter in der Bayerischen Regional-KODA berufen. Seit 1997 leitet er im Bischöflichen Ordinariat Regensburg das Referat Pastorale Dienste/Bildung und ist damit Personalchef der Pastoral- und Gemeindefereferentinnen und -referenten und somit mit den rechtlichen Aspekten von Arbeitsverhältnissen vertraut. Die Bayerische Regional-KODA heißt Prälat Wilhelm herzlich in ihren Reihen willkommen und wünscht ihm einen guten Start in seine neue Aufgabe und Gottes Segen.



Da steckt was drin

Das Buch zum KODA-Jubiläum

„Der sogenannte Dritte Weg hat auch weiterhin Zukunft, wenn er als Konsensverfahren verstanden wird und man dabei auf Machtmittel verzichtet, um Beschlüsse zu erreichen. Absolute Gleichberechtigung aller Mitglieder, Wertschätzung und Grundvertrauen sind Voraussetzung“ resümiert Wolfgang Rückl, Mitglied der Bayerischen Regional-KODA der ersten Stunde und langjähriger Vorsitzender, sein Verständnis vom kirchlichen Arbeitsrechtsprinzip.

Ihm wurde aus Anlass des 25-jährigen Bestehens der Bayerischen Regional-KODA eine Festschrift gewidmet. In 20 Beiträgen und Aufsätzen beschreiben namhafte Autoren das Thema „Grundkonsens in der Dienstgemeinschaft“, das gleichzeitig auch Titel des über 200 Seiten starken Buches ist. Die Festschrift, herausgegeben von Dr. Joachim Eder und Martin Floß, ist mit der ISBN 3-937438-40-8 im Verlag Duschl, Winzer erschienen und kann im Buchhandel zum Preis von 14,80 Euro bezogen werden.

Markus Schweizer



Der Inhalt:

- Franz AIGNER, Kirche und Rechtsdienstleistung
- Norbert BEYER, Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen – Art. 9 der Grundordnung
- Wilhelm DÜTZ, Kirchliches Arbeitsrecht in nichtdiözesanen Einrichtungen
- Joachim EDER, KODA-Kompetenzen bei kirchenamtlichen Dienstverhältnissen
- Martin FLOß/Dorothea SCHÖNHEID, Die Überleitung der kirchlichen Berufsgruppen im Zuge der Übernahme der TVöD in das ABD
- Martin FUHRMANN, Volkswirtschaftliche und mitarbeitervertretungsrechtliche Aspekte von Ein-Euro-Jobs
- Reinhard GRAF, Verfassungsrechtliche Probleme bei der Ermittlung der Besitzstände aus der Gesamtversorgung – Müssen die Startgutschriften neu berechnet werden?

- Andreas HATZUNG, Quae sit libertas quaeris? Bemerkungen zur Privatschulfreiheit. Zugleich Besprechung der Entscheidung des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs vom 17. März 2004
- Stefan KÖRTA, Das kirchliche Arbeitsgericht für die bayerischen (Erz-)Diözesen
- Norbert KRONAWITTER, Die kirchliche Beihilfe – eine besondere Sozialleistung für kirchliche Mitarbeiter
- Reinhard RICHARDI, Die Dienstgemeinschaft als Leitbild für die arbeitsrechtliche Ordnung des kirchlichen Dienstes
- Klaus SCHIMMÖLLER, Streiflichter zum katholischen Religionsunterricht in Bayern seit dem Synodenbeschluss von 1974
- Ursula SCHÜLING, Kirchliche Arbeitsgerichte im Bereich der Dt. Bischofskonferenz
- Ursula SCHÜLING; KAGO – Veröffentlichung Amtsblätter

- Heribert STAUDACHER, Kirchliche Arbeitsverhältnisse und Stiftungsaufsicht im Bereich der Bayerischen (Erz-)Diözesen
- Gregor THÜSING, Das kirchliche Arbeitsrecht vor neuen Herausforderungen Diskussion zum Referat von Prof. Thüsing zum 25-jährigen Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA
- Manfred WEIDENTHALER, Ein Homo politicus der Kirche – das politische Erbe von Wolfgang Rückl
- Kardinal Friedrich WETTER, Predigt beim Gottesdienst anlässlich des 25-jährigen Jubiläums der Bayerischen Regional KODA
- Hans Peter ZETL, Einbau des TVöD in das ABD zum 1.10.2005. Maßgebliche Faktoren und Gründe für die Einfügung neuer Rechtsregelungen

Beihilfe stellt auf elektronische Antragsbearbeitung um

Aktenberge gehören bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse der Vergangenheit an. Beihilfeanträge und Unterlagen werden jetzt beim Posteingang gescannt und dann am Bildschirm bearbeitet. Schnellere Bearbeitung und effektivere Kontrolle der Rechnungen auf Richtigkeit verspricht sich die Versicherungskammer/Bayerische Beamtenkrankenkasse von dem neuen Verfahren.

Damit alles reibungslos funktioniert, bittet die Beihilfeversicherung alle Beschäftigten, Folgendes zu beachten:

- Belege ohne Zweitschriften/Kopien einreichen.
- Keine Klebestreifen, Heft-, oder Büroklammern als Sortierhilfe benutzen.

- Gesetzliche Heil- und Kostenpläne für Zahnersatz nicht im Original einreichen, da die Belege nicht mehr zurückgegeben werden.
- Keine vorausgefüllten Überweisungsträger beilegen.
- Nur Antragsformulare mit aufgedruckter Versicherungsnummer verwenden.

Mit der neuen elektronischen Rechnungsbearbeitung soll es möglich sein, fehlerhafte Arztrechnungen leichter zu erkennen. Es empfiehlt sich daher, erst die Überprüfung und Erstattung durch die Beihilfe abzuwarten und dann das Geld an den Arzt zu überweisen.

Manfred Weidenthaler

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, TVöD, übereinstimmend.

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

DAS STICHWORT

Tarifautomatik

Nach der Errichtung der Bayerischen Regional-KODA 1980 wurde der frühere Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, der BAT, in der damals geltenden Fassung als Grundlage für die abzuschließenden Arbeitsverträge vereinbart. Dieser BAT bedurfte allerdings einer Weiterentwicklung. So wurde auf Initiative der Mitarbeiterseite festgelegt, dass alle Änderungen und Ergänzungen des BAT „automatisch“ zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes werden. Die „Tarifautomatik im kirchlichen Bereich“ war geboren. Dieses System blieb bis 1995 erhalten. Allerdings wurden im Laufe der Jahre bereits für die kirchenspezifischen Berufsgruppen, für die es keine Entsprechung im BAT gab, viele kircheneigene Regelungen geschaffen. Zu einem kirchenpolitischen Problem wurde im Laufe der Zeit der Vorwurf, dass die KODA als „Trittbrettfahrerin“ der Gewerkschaften anzusehen sei und es sich beim KODA-Recht nicht um ein eigenständiges kirchliches Tarifwerk handle, was auf Dauer das kirchliche

Selbstbestimmungsrecht in Frage stelle. Dies führte 1995 dazu, dass das bis zum 31. Mai 1995 geschaffene Konglomerat aus BAT-Regelungen und kircheneigenen Regelungen als „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (ABD) festgelegt und mit Beginn dieses kircheneigenen Arbeitsvertragswerkes ein neues System der Erarbeitung arbeitsvertragsrechtlicher Normen eingeführt wurde. Der BAT blieb zwar weiterhin Grundlage für das ABD,



Ohne Arbeitskämpfe. Kirchliche Beschäftigte erhalten automatisch die gleiche Entgelterhöhung wie im öffentlichen Dienst. Foto: ver.di

eine Art Leitwährung, jedoch erlangten BAT-Änderungen nicht mehr „automatisch“ Geltung, sondern bedurften einer eigenen Übernahme jeweils aufgrund eines KODA-Beschlusses.

Die Mitarbeiterseite erreichte allerdings, dass die Tarifautomatik im Bereich der Vergütung bestehen blieb. Alle Vergü-

tungserhöhungen im öffentlichen Dienst wurden damit zum selben Zeitpunkt Bestandteil des ABD. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite war dies unumgänglich, da im kirchlichen Bereich Streik und Aussperrung nicht zulässig sind und damit keine Druckmittel für eigene Vergütungsverhandlungen bestehen.

Nach der Übernahme des neuen TVöD-Systems in das ABD wurde diese „vergütungsbezogene Teil-Tarifautomatik“ wiederum vereinbart. Diese gilt bezüglich der zukünftigen Entgelterhöhungen aller Entgeltbestandteile (Entgelttabelle, Jahressonderzahlung, Einmalzahlungen, Leistungsentgelt ...), soweit die Bayerische Regional-KODA nicht mit Zweidrittelmehrheit Anderes beschließt.

Mit der Teil-Tarifautomatik bleibt für die MitarbeiterInnen vor Ort eine gleiche Einkommensentwicklung wie im öffentlichen Dienst gesichert. Gleichzeitig kann aber – sofern eine Einigung in der KODA erfolgt – eine abweichende Entgeltregelung getroffen werden. In allen anderen Bereichen bleiben die TVöD-Regelungen zwar Leitlinie, werden aber – kirchenspezifisch angepasst – nur durch Beschluss der Bayerischen Regional-KODA Bestandteil des ABD und damit auch der Arbeitsverträge der MitarbeiterInnen in den bayerischen Diözesen.

Dr. Joachim Eder

Gehalt bei Arbeitgeberwechsel sichern

Stufe 3 und Kinderanteil bleiben meist erhalten

Böse Überraschungen erleben derzeit viele MitarbeiterInnen, die – ohne sich kündigt zu machen – den Arbeitgeber wechseln. Eine Erzieherin, die im Kindergarten der Nachbarpfarrei die Leitung übernimmt – also aufsteigt –, kann an ihrer neuen Stelle durchaus 300 oder 400 Euro weniger verdienen.

Mitarbeiterseite in der KODA vereinbart, einheitliche kirchliche Regelungen für den Arbeitgeberwechsel zu treffen. Dabei ging es um sehr viel Geld – entsprechend weit lagen die Vorstellungen beider Seiten auseinander. Die Mitarbeiterseite forderte, dass zumindest Wechsel innerhalb der gleichen Diözese unschädlich sein sollten,

Vor allem für die Mitarbeiterseite bleibt dieser Kompromiss weit hinter ihren Zielvorstellungen zurück. Trotzdem hat sie mehrheitlich zugestimmt. „Mehr war nicht zu holen“, so Dr. Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite. „Wenigstens den Besitzstand Kinder konnten wir für die meisten Mitarbeiter retten und bei den Eingruppierungen und Stufenzuordnungen eine gewisse Verbesserung erreichen. Hätten wir den Vermittlungsvorschlag abgelehnt, hätten die betroffenen Mitarbeiter gar nichts bekommen.“



Vorher kündigt machen. Besonders langjährig Beschäftigten und Älteren drohen hohe Einkommensverluste bei Arbeitgeberwechsel.

Foto: bilderbox; Montage: M. Weidenthaler

Die Regel „was ich in der Pfarrei A verdient habe, das bekomme ich mindestens auch in der Pfarrei B“, gilt seit der Tarifreform nicht mehr. Wer Einkommensverluste vermeiden will, muss künftig verhandeln.

Im öffentlichen Dienst gilt seit der Tarifreform, dass jeder Arbeitgeberwechsel wie eine Neueinstellung zu behandeln ist. In geringem Maß kann dabei Berufserfahrung angerechnet werden. Besitzstände aus der Tarifumstellung gehen verloren. Sind Beruf und der/die BewerberIn entsprechend gefragt, wird jetzt im öffentlichen Dienst mehr oder weniger auf den Tarif draufgelegt.

5 Monate Ringen in der KODA

Bereits bei der Übernahme des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) im September 2005 hatten Arbeitgeber- und

die Mitarbeiter ihre Besitzstände also zum neuen Arbeitgeber mitnehmen.

Ein eigener Aspekt waren dabei die vom Arbeitgeber veranlassten Arbeitgeberwechsel. Wenn in der Pfarrei X Kirchenmusikerstunden wegfallen, ist es durchaus im Interesse des Arbeitgebers, wenn der oder die MitarbeiterIn freiwillig Stunden in einer Nachbarpfarrei übernimmt. Zumindest in solchen Fällen sollten den MitarbeiterInnen keine Nachteile erwachsen.

Monatelange Verhandlungen führten zu keinem Ergebnis, die Positionen von Arbeitgeber- und Mitarbeiterseite entfernten sich sogar immer mehr voneinander. Schließlich leitete die Mitarbeiterseite der KODA ein Vermittlungsverfahren ein.

Unter Leitung von Dr. Staudacher, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München, entwickelte der Vermittlungsausschuss einen Kompromissvorschlag.

Kinderanteil für Altfälle gerettet

Für alle Arbeitgeberwechsel seit Oktober 2005 gilt: Besitzstände aus dem alten Arbeitsverhältnis gehen verloren, soweit keine besondere Ausnahmeregelung besteht. Diese Ausnahmen gelten für MitarbeiterInnen, die beim Ordinariat, Ordinariatsseinrichtung oder in Kirchenstiftungen beschäftigt sind. Diese Beschäftigten behalten bestimmte Besitzstände, wenn sie zu einem Arbeitgeber im Ordinariats- oder Kirchenstiftungsbereich der gleichen Diözese wechseln.

Die Besitzstände im Einzelnen:

- Wer in seinem alten Arbeitsverhältnis Anspruch auf Kinderanteile hatte („Besitzstand Kind“), behält diese beim neuen Arbeitgeber.
- Wer beim alten Arbeitgeber in die Stufe 3 oder höher übergeleitet wurde, hat beim neuen Arbeitgeber Anspruch auf Stufe 3.
- Beim alten Arbeitgeber zurückgelegte Zeit- und Bewährungsaufstiege bleiben erhalten. (§ 17 a, ABD Teil A, 3.)

Diese Ansprüche bestehen nur, wenn das neue Arbeitsverhältnis unmittelbar an das alte anschließt. Zwischen beiden Arbeitsverhältnissen dürfen maximal 4 Werktage Unterbrechung liegen. Feiertage und allgemein arbeitsfreie Werktage wie Silvester sind unschädlich.

Für die Mitnahme der Zeit- und Bewährungsaufstiege ist natürlich Voraussetzung, dass an der neuen Stelle eine „entsprechende Tätigkeit“ ausgeübt wird. Das heißt, wer in der alten Pfarrei als Mesnerin gearbeitet hat und in der neuen als Pfarrsekretärin angestellt ist, hat nicht nur die Stelle sondern auch den Beruf gewechselt und kann keine Zeit- oder Bewährungsaufstiege mitnehmen.

Für alle, die nicht unter die Ausnahmen fallen, gilt: Wer mindestens 1 Jahr einschlägige Berufserfahrung – egal bei welchem Arbeitgeber – hat, kommt in Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe. Wer keine Berufserfahrung hat, kommt in Stufe 1.

Beispiele:

Ein **Mesner** in der Entgeltgruppe 5 (das entspricht der alten Vergütungsgruppe VII nach Aufstieg aus VIII), Stufe 4+ (das „+“ bedeutet „individuelle Zwischenstufe“, siehe KODA Kompass Nr. 25) mit zwei Kindern wechselt innerhalb seiner Diözese die Pfarrei. An seiner neuen Stelle behält er den Besitzstand Bewährungsaufstieg: Er wird auch dort der Entgeltgruppe 5 zugeordnet (neu Angestellte kommen nur in Entgeltgruppe 3). Er wird auf die Stufe 3 zurückgestuft, die Kinderanteile werden aber weitergezahlt. Statt bislang 2.281,14 Euro erhält er nun 2.151,14 Euro.

Zum Vergleich: Ohne die KODA-Regelung wäre er in Entgeltgruppe 3, Stufe 2 ohne Kinderanteil eingruppiert worden. Das wären 1.750 Euro gewesen.

Eine **Erzieherin**, tätig als Gruppenleiterin im Kindergarten, ist in Entgeltgruppe 8 (entspricht Vc nach altem System), Stufe 3+ und bekommt Vergütungsgruppenzulage. Sie erhält Kinderanteil für ein Kind. Sie nimmt das Angebot der Nachbarpfarrei an, den dortigen Kindergarten mit 80 Kindern zu leiten.

An ihrer alten Stelle erhielt sie als Gruppenleiterin 2.285 plus 80,80 Euro Vergütungsgruppenzulage plus 90,57 Euro Besitzstand Kind, insgesamt 2.456,37 Euro. An ihrer neuen Stelle wird sie Ent-

geltgruppe 9 Stufe 3 zugeordnet und erhält weiterhin den Kinderanteil, die Vergütungsgruppenzulage entfällt. Das ergibt 2.410 Euro plus 90,57 Euro Besitzstand Kind, insgesamt sind das 2.500,51 Euro.

Mit einer „Beförderung“ verbundene Wechsel sind hinsichtlich der Besitzstandsregelungen manchmal kompliziert und heikel

– Gerichtsurteile fehlen völlig. Daher ist allen Betroffenen dringend geraten, sich vor der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag eine verbindliche Auskunft über das künftige Entgelt geben zu lassen.

Eine kinderlose **Pfarrsekretärin** in Entgeltgruppe 3, Stufe 2 wechselt die Pfarrei. Sie wird an ihrer neuen Stelle, wenn sie die gleiche Tätigkeit ausübt, wieder der Entgeltgruppe 3 zugeordnet. Hat sie mindestens 1 Jahr Berufserfahrung, kommt sie auch wieder in Stufe 2. Ihr Entgelt ändert sich nicht.

Eine **Reinigungskraft** war bislang bei einer Ordensschule tätig (Entgeltgruppe 2, Stufe 4+). Sie wechselt an eine Stelle im Ordinariat und bekommt dort ebenfalls Entgeltgruppe 2, aber nur noch Stufe 2.



Argumente zählen. Handeln wie im Bazar geht nicht – überzeugen mit guten Argumenten hat eine Chance.

Foto: bilderbox

Für Arbeitsverhältnisse bei Ordensgemeinschaften und kirchlichen Vereinen gelten die weiter oben beschriebenen Besitzstandsregelungen nicht. Sie wird beim Ordinariat also als Neueinstellung mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung behandelt und kommt daher in Stufe 2. Statt bislang 1.760 Euro sind das nun 1.610 Euro.

Bei der Kommune fängt man ganz unten an

Schon in der Vergangenheit haben öffentliche Arbeitgeber Beschäftigungszeiten bei der Kirche nicht anerkannt. Eine Kinderpflegerin oder Erzieherin, die vom kirchlichen zu einem kommunalen Kindergarten wechselte, hatte schon bisher erhebliche Nachteile. Ab jetzt gilt bei den öffentlichen Arbeitgebern, dass jede/r in Stufe 1 oder – wenn er/sie mindestens ein Jahr Berufserfahrung hat –, in Stufe 2 kommt. Bewährungsaufstiege und Besitzstandszahlungen gehen verloren. Eine Erzieherin mit 2 Kindern, die bei der Kirche in Entgeltgruppe 8, Stufe 4+ war, kommt bei gleicher Tätigkeit in Entgeltgruppe 6, Stufe 2. Das sind monatlich bis zu 650 Euro weniger. Ein Wechsel in den öffentlichen Dienst sollte gut überlegt und vor allem gut verhandelt sein. Denn freiwillig kann der neue Arbeitgeber durchaus mehr zahlen.

Verhandeln lernen

Auch kirchliche Arbeitgeber können im begründeten Einzelfall freiwillig mehr zahlen. Und in zunehmend mehr Fällen tun sie es auch. Hier müssen kirchliche MitarbeiterInnen, soweit es um Besitzstände bei Arbeitgeberwechsel geht, umdenken. Dies ist Teil des Systemwechsels im öffentlichen und kirchlichen Dienst. Der öffentliche Dienst und dadurch auch der kirchliche Dienst sollen privatwirtschaftlicher werden

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü	4275	4750	5200	5500	5570	
15	3384	3760	3900	4400	4780	5.030*
14	3060	3400	3600	3900	4360	4.610*
13	2817	3130	3300	3630	4090	4280*
12	2520	2800	3200	3550	4000	4.200*
11	2430	2700	2900	3200	3635	3835*
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470*
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180*
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2 Ü	1503	1670	1730	1810	1865	1906
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1		1286	1310	1340	1368	1440

* Stufe 6 derzeit nur in Kindertagesstätten.



Die Eingruppierung und die Stufe 3 bleiben bei Arbeitgeberwechsel meist erhalten. Wer schon eine höhere Stufe erreicht hat fällt auf Stufe 3 zurück.

und in der Privatwirtschaft sind Gehälter sogar generell frei vereinbar, Tarifverträge legen dort nur Mindestlöhne fest.

Der Markt entscheidet

Zum Tragen kommt die neue Flexibilität nicht nur beim Arbeitgeberwechsel. Auch bei anderen Einstellungen ist es im Einzelfall möglich, „zur Deckung des Personalbedarfs“ eine höhere Stufe zu gewähren als im ABD regulär vorgesehen. Grundsätzlich gilt: Erst verhandeln – dann unterschreiben. Legt ein Arbeitgeber etwas drauf, nachdem Sie den Arbeitsvertrag unterschrieben haben, dann ist das vielleicht ein nobler Zug, aber darauf bauen sollten Sie besser nicht.

Verhandeln kann zwar jeder, aber nicht immer ist es sinnvoll und nicht jede und jeder wird Erfolg haben. Die beste Position haben:

- MitarbeiterInnen, die dringend gebraucht werden (zum Beispiel in Mangelberufen) und
- kirchliche MitarbeiterInnen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers die Stelle wechseln sollen und nicht oder nur schwer kündbar sind.

Je dringender der Arbeitgeber Sie oder Ihre Unterschrift braucht, desto besser sind Ihre Chancen.

Nicht nur fordern, sondern argumentieren

Kirchliche Arbeitgeber sind zu sparsamem und wirtschaftlichem Handeln verpflichtet. Wenn sie mehr Geld als vorgeschrieben zahlen sollen, bedarf es guter Argumente.

Einem Arbeitgeber leuchtet es ein, dass Sie an Ihrer neuen Stelle nicht weniger verdienen wollen, als an Ihrer alten. Erfolgsversprechend ist dieses Argument vor allem, wenn Sie ungekündigt und nicht dringend auf die neue Stelle angewiesen sind. Ob der Arbeitgeber tatsächlich eine höhere Einstufung oder eine Zulage gewährt, hängt natürlich auch von seinen Alternativen ab. Sind gleich gute MitbewerberInnen günstiger zu bekommen, haben Sie eventuell das Nachsehen.

Besonders gut ist Ihre Verhandlungsposition, wenn Sie auf Veranlassung des Arbeitgebers die Stelle wechseln sollen. Der Arbeitgeber hat in solchen Fällen nur die Alternative, Sie zu kündigen. Und Kündigungen sind ein erhebliches Risiko für den Arbeitgeber und mit viel Ärger, Zeit und oft auch Kosten verbunden. Langjährig Beschäftigte sind ohnehin nur schwer oder gar nicht kündbar. Ein einvernehmlicher Wechsel ist für den Arbeitgeber in jedem Fall der einfachere Weg. Für diese Fälle hat die KODA sogar ausdrücklich festgeschrie-

ben, dass der neue Arbeitgeber bisherige Besitzstände ganz oder teilweise weiter gewähren kann.

Gute Aussichten haben Sie, wenn Sie beim neuen Arbeitgeber eine höherwertige Tätigkeit übernehmen sollen. Es ist für Arbeitgeber nachvollziehbar, dass eine Kindergartenleiterin nicht weniger verdienen möchte, als sie zuvor als Gruppenleiterin bekommen hat.

Die Grenzen kennen

Wer verhandelt, muss wissen, wo die eigenen Grenzen liegen. Nur mal sagen, man möchte eine Entgeltstufe mehr, bringt meist wenig. Machen Sie sich daher klar, was die Untergrenze ist, zu der Sie bereit sind, den neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, und ab wann Sie auf die neue Stelle verzichten. Wer die eigene Position kennt, kann überzeugend auftreten.

Dabei sollten Sie nicht nur den Anfangsverdienst im Blick haben. So mag es durchaus interessant sein, eine Stelle zu übernehmen, in der Sie zunächst etwas weniger verdienen, aber dank einer höheren Eingruppierung längerfristig erheblich mehr bekommen.

Natürlich gibt es auch für den Arbeitgeber Grenzen. Das können knappe Haushaltsmittel sein oder auch Weisungen von vorgesetzter Stelle. Allerdings mag die „Weisung von oben“ auf keinen Fall mehr zu zahlen, manchmal ein willkommener Vorwand sein.

Auch die Arbeitgeber müssen erst lernen, mit dem neuen System umzugehen. Viele Arbeitgeber wissen noch gar nichts von den neuen Gegebenheiten. Um so mehr ist der/die MitarbeiterIn gefordert, klug und sachlich zu argumentieren und zu überzeugen.

Manfred Weidenthaler

Nasenprämie verhindern

Mitarbeitervertretungen verstärkt gefordert

Strenge nach System ging es bislang im kirchlichen Dienst zu. Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen legten haargenau fest, wer wann wieviel zu verdienen hat. Aufgabe der Mitarbeitervertretung war es, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber die Vorschriften korrekt anwendet.

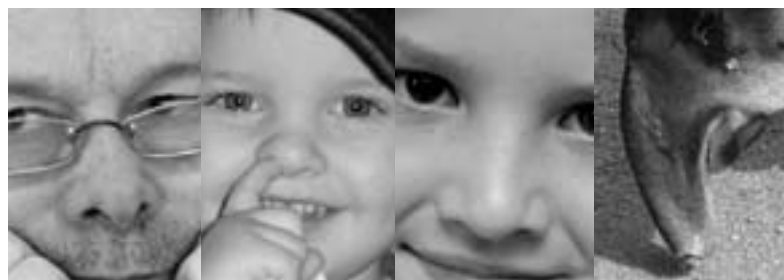
Die Dinge sind nun erheblich komplizierter geworden. Bei der Frage, ob eine neu Angestellte in die Stufe 2 kommt, oder ob der Arbeitgeber von der Öffnungsklausel zur Deckung des Personalbedarfs Gebrauch macht und sie gleich Stufe 3 oder 4 zuordnet, besteht ein weites Ermessensspielraum. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber außertariflich eine persönliche Zulage zum Ausgleich von Verlusten beim Arbeitgeberwechsel zahlt. Nicht anders bei der Entscheidung, ob ein/e MitarbeiterIn wegen erheblich überdurchschnittlicher

Leistungen beschleunigt in den Erfahrungsstufen aufrückt.

Die direkten Mitbestimmungsrechte der örtlichen Mitarbeitervertretung (MAV) sind begrenzt, so sind etwa persönliche Zulagen in aller Regel nicht zustimmungspflichtig.

Zu den „Allgemeinen Aufgaben“ jeder Mitarbeitervertretung gehört es aber, darauf zu achten, „dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden“. Es ist also durchaus Aufgabe der MAV genau hinzuschauen und beim Dienstgeber darauf zu drängen, dass solche zusätzlichen finanziellen Leistungen nach gerechten und nachvollziehbaren Kriterien gewährt werden. Eine höhere Einstufung sollte nicht davon abhängen, wie sehr sich der jeweilige Abteilungsleiter für den/die Neue engagiert oder davon, wie sympathisch der oder die Neue dem Chef ist.

Manfred Weidenthaler



Nicht nach Nase. Die MAV sollte darauf achten, dass „Zugaben“ beim Entgelt nach fairen Regeln gewährt werden. Foto: pixelquelle

Förderschulzulage gesichert

Durch die Tarifreform fiel die Berechnungsgrundlage der Zulage für Religionslehrer i. K. an Förderschulen weg. In der KODA bestand Einvernehmen, den besonderen Anforderungen an diesen Schulen weiterhin Rechnung zu tragen. Durch eine Zulage wird auch die Analogie zu der höheren Vergütung staatlicher Lehrkräfte an diesen Schulen gewahrt. Die neue Förderschulzulage beträgt monatlich 11,65 Euro pro Wochenstunde und ist dynamisch, das heißt sie nimmt an Entgelterhöhungen teil. Für

100 Minuten-Stunde geregelt

Auf der 35. Vollversammlung der Lehrerkommission wurde in die Sonderregelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (früher SR 2 I, jetzt ABD Teil B, 4.) eine Bestimmung eingefügt, die dem Schulträger analog zur staatlichen Praxis die Möglichkeit gibt, Lehrkräfte in angemessenem Umfang zur Erledigung außerunterrichtlicher schulbezogener Aufgaben zu verpflichten, wie zum Beispiel zur Aufsicht in einem Tagesheim. Dabei entsprechen 100 Minuten außerunterrichtlicher Tätigkeit 45 Minuten Unterricht.

Dr. Spannagl

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

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

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg
Stephan Mertes 0 87 31/39 45 88
Michael Wenninger 0 87 31/91 61 23

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01
www.kodakompass.de/dienstnehmer

Lehrkräfte, die bereits im Schuljahr 2005/2006 an Förderschulen eingesetzt waren, wurde Besitzstand vereinbart. Sie erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit an Förderschulen wie bislang 12,13 Euro.

Manfred Weidenthaler

Berufsschulen – mehr Gerechtigkeit

Religionslehrer an Berufsschulen hatten bislang, sofern sie einen Universitätsabschluss hatten, 25 Wochenstunden zu unterrichten. Wer an einer Fachhochschule studiert hatte, musste dagegen 28 Wochenstunden unterrichten. Diese schwer nachvollziehbare Unterscheidung ging auf staatliche Regelungen zurück.

Diese wurden nun so geändert, dass ab dem Schuljahr 07/08 alle Berufsschul-Religionslehrer in Bayern einheitlich 25 Wochenstunden unterrichten.

Einige Religionslehrkräfte mit Fachhochschulabschluss hatten 1998 bei Einführung der Sonderregelungen für berufliche Schulen auf den Bewährungsaufstieg nach ABD/BAT III verzichtet und mussten dafür nur ein geringeres Stundenmaß unterrichten. Damit diese MitarbeiterInnen keinen Nachteil haben, hat die Bayerische Regional-KODA beschlossen, dass auch sie ab nächstem Schuljahr zu den neuen besseren Konditionen beschäftigt werden.

Manfred Weidenthaler



Gleichgestellt. Ab nächstem Schuljahr unterrichten alle Berufsschul-Religionslehrer einheitlich 25 Wochenstunden.

Foto: bilderbox

Entgeltumwandlung Grenzwerte unverändert

Für das Jahr 2007 hat die Bundesregierung keine Anpassung der Rentenversicherungsgrenzwerte vorgenommen. Damit bleibt bei Entgeltumwandlung die Sozialversicherungsfreigrenze von 2.520 Euro unverändert, auch der Mindestbeitrag bleibt bei 183,75 Euro.

Redaktion

	April	Mai	Ju
			1
			2
			3
1	Palmsontag		4
2			5
3		1	6
4		2	7
5		3	8
6		4	9
7		5	10
8		6	11
9		7	12
10		8	13
11		9	14
12		10	15
13		11	16
14		12	

Arbeitszeitkalender 2007 für Mesner und Kirchenmusiker

mit ausführlichen Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag
Download unter www.kodakompass.de

Arbeitszeitberechnung für Mesner

Einfacher geht's nicht. Die anfallenden Dienste eingeben und die Arbeitszeit ablesen. Das überarbeitete Excel- und OpenOffice-Formblatt zum download unter www.kodakompass.de