

Eingruppierung Eheberater beschlossen

Entgeltgruppe 10 oder 13 je nach Vorbildung und Stellenprofil

In den letzten Monaten wurden in den bayerischen (Erz-)Diözesen zahlreiche Ehe-, Familien- und Lebensberater und -beraterinnen aus Honorarverhältnissen in reguläre Arbeitsverhältnisse übernommen. Im Zuge dieser Übernahme wurde deutlich, dass spezielle, auf Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung zugeschnittene, Eingruppierungsvorschriften hilfreich wären. Die KODA nahm die Aufgabe mit dem Ziel in Angriff eine möglichst gerechte und bayernweit einheitliche Regelung zu erreichen. Die Idee, eine ganz eigene Entgeltordnung für diese Beschäftigten zu schaffen, wurde verworfen. Vielmehr einigte man sich darauf, innerhalb der bestehenden allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2.2.) eine neue Fallgruppe, also eine eigene Untergruppe zu schaffen, die genau diese Beschäftigten betrifft.

Orientierungsrahmen für die KODA waren die „Richtlinien zur Eingruppierung von Eheberaterinnen und Eheberatern“ der „Deutschen Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e.V. (DAJEB)“. Diese gehen davon aus, dass die durch die kirchliche Zusatzausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater gewonnene Qualifikation immer in Verbindung mit der grundständigen Vorbildung zu sehen ist. Entscheidend sind also drei Komponenten: das Studium, die absolvierte Zusatzausbildung und bei wissenschaftlicher Hochschulbildung die Tätigkeit an einer Stelle, die eine solche Grundvoraussetzung verlangt.

In Entgeltgruppe 10 sind ab jetzt eingruppiert: „Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulbildung sowie sonstige Angestellte, die

aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit Zusatzausbildung zum/zur



Themen

- **Der richtige Hut**
Wer mir wann weiterhilft
- **Gesund in der Kita**
Auch Beschäftigte sind gefordert
- **Rückgruppierung Kita**
Schutz bei schwankender Belegung
- **Sprachrohr in Berlin**
Neues politisches KODA-Gremium
- **Leidenschaft KODA**
Joachim Eder verlässt Kommission
- **Projekte: Entgelt Altersteilzeit und Besitzstand Kind in der Vermittlung**
- **Pauschale statt Leistungslohn**
23,30 % gibt es im Dezember
- **Viele Zulagen erhöht**
- **Entgelt Kirchenmusiker – geschafft**
- **Ansprechpartner Arbeitssicherheit**
- **Prävention vor sexueller Gewalt**
Ziel: mehr Rechtssicherheit
- **Zuschläge auch bei Krankheit**
- **S 6 für Modell 1-Fachkräfte in Kita**
- **Vorsitzenden-Rochade**
Reich Vorsitzender – Floß Vertreter
- **Nachgerückt: Andreas Nock**
- **Für Sie gefunden:**
Netto-Rechner online
- **Arbeitszeitkalender 2015**
für Mesner und Kirchenmusiker
- **Auf den Punkt gebracht**
Arbeitsmaterial selber zahlen? MAV- plus Fachfortbildung? Umsetzen in Krippengruppe?



Auf dem Weg zu einem neuen Anfang. Im Jahr 2013 halfen 92 katholische Ehe-, Familien- und Lebens-Beratungsstellen in Bayern 27.801 Klienten in 116.585 Beratungsstunden.

Foto: Fotolia.com



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Sieben auf einen Streich

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,
in der Juni-Ausgabe des KODA Kompass mussten wir noch Stillstand auf (fast) allen Ebenen melden. Im Juli, fünf Tage vor Redaktionsschluss, hat die KODA Fahrt aufgenommen: gleich zwei Berufsgruppen bekommen neue Entgeltregelungen. Erstmals geregelt wurden Ehe-, Familien- und Lebensberater. Für Kirchenmusiker gibt es finanzielle Verbesserungen. Übernehmen von Regelungen des öffentlichen Dienstes schied bei beiden Gruppen aus. Der öffentliche Dienst beschäftigt in aller Regel weder Eheberater noch Kirchenmusiker. Hier waren wir als kirchliche Kommission gefordert, eigene Wege zu gehen. Leicht war das nicht und ein paar Details sind noch zu klären.

Ach ja, noch eine dritte Gruppe hat die KODA geregelt: Die Betreuer an Ganztageschulen. Hier war die Eingruppierungspraxis bislang, nennen wir es mal „bunt“. Für die KODA war das Regeln jedoch einfacher; da wir uns an den Richtlinien des Freistaates Bayern orientieren konnten. Auch hier sind noch Details zu klären. Wir werden die Ergebnisse für Kirchenmusiker und Betreuer daher erst in der nächsten Ausgabe – dann aber detailliert und umfassend – vorstellen.

Kurz vor der Verabschiedung steht eine überarbeitete Entgeltordnung für die Gruppe der Pfarrhelfer und Pfarrhelferinnen. Bereits im letzten Jahr hatte die KODA die Eingruppierung von Gemeindeferenten und Mesnern geregelt. Zusammengezählt sind das Eingruppierungs-Regelungen für sechs Gruppen innerhalb eines guten Jahres.

Nur eine fehlt noch zur Zahl sieben aus dem Märchen der Gebrüder Grimm. Vielleicht die der Religionslehrer im Kirchendienst? Hier scheint der zu überwindende Berg mit Abstand am höchsten – ein Weg ist nicht zu erkennen. Aber womöglich packt beide Seiten ja der Ehrgeiz die Zahl sieben bis Dezember voll zu machen und das nahezu auf einen Streich ... – und das wäre nach dem zögerlichen Start am Anfang der Amtsperiode wirklich fast wie im Märchen. Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Ehe-, Familien- und Lebensberater/ in in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in.“

Um der Systematik des noch gültigen alten Vergütungssystems zu entsprechen, findet man sie in der allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 2.2.) jeweils unter der Fallgruppe 100 einmal in Vergütungsgruppe IV b und einmal in IV a. Heraus kommt aber immer Entgeltgruppe 10.

Wer eine wissenschaftliche Hochschulbildung plus Zusatzausbildung hat und eine entsprechend definierte Stelle besetzt, kommt in die Entgeltgruppe 13. Die zugehörige Fallgruppe 100 findet sich in der Vergütungsgruppe II a und lautet: „Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung, mit Zusatzausbildung zum/zur Ehe-, Familien- und Lebensbe-

rater/in in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in an Stellen, an denen eine einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.“

Gültig ist die Regelung seit 1. September 2014. Es wird Aufgabe der Diözesen sein, eine entsprechende Differenzierung der Stellen vorzunehmen. Die Eingruppierung betrifft die Tätigkeit als Berater oder Beraterin. Nimmt jemand an einer Stelle Leitungsaufgaben wahr, etwa mit Personal- oder Budgetverantwortung, kann dies zusätzlich eingruppierungsrelevant sein. Wie alle Eingruppierungen, die sich auf das alte Vergütungssystem stützen, stehen auch diese neu geschaffenen Fallgruppen unter dem Vorbehalt, dass irgendwann auch im kommunalen Bereich die lange angekündigte neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes kommt.

Robert Winter

Projekte

Woran wir arbeiten

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre KODA-Vertreter und -Vertreterinnen.

Unterbrechung Kindergeld

Seit 2006 gibt es keine Kinderkomponente mehr. Altfälle erhalten, so lange ihre Kinder kindergeldberechtigt sind, eine Besitzstandszahlung Kind. Jede Unterbrechung der Kindergeldberechtigung – und sei es nur für einen Monat – führt zum endgültigen Wegfall des Besitzstandes. „Nicht nachvollziehbar und unsozial“ sei dies, so die Mitarbeiterseite. Die Dienstgeberseite kontert, dass dies schließlich die Regelung des öffentlichen Dienstes, unseres Referenz-Tarifs, sei und es sich zudem nur um eine Besitzstandszahlung handle. Die Altfälle seien ohnehin besser gestellt als neue Beschäftigte.

Nachdem langwierige Gespräche und Verhandlungen gescheitert sind, hat die Mitarbeiterseite jetzt den Vermittlungsausschuss der KODA angerufen.

Netto in Altersteilzeit

Für bis 2009 abgeschlossene Altersteilzeit-Verträge berechnet sich der Nettolohn nach der staatlichen Mindestnettoetragsverordnung. Diese wurde schon seit 2008 nicht mehr aktualisiert und die Bundesregierung hat erklärt, dass sie auch in Zukunft nicht fortgeschrieben wird. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie von den Steuersenkungen der letzten Jahre nicht profitieren. „Ungerecht“ sagt die Mitarbeiterseite und will eine Änderung des Berechnungsverfahrens. Die Beschäftigten hätten auf die Zusage vertraut, dass sie circa 83 % ihres Netto in der Altersteilzeit bekämen.

Auch im öffentlichen Dienst werde die alte Tabelle verwendet und auf eine Nachbesserung gebe es keinen Anspruch, entgegnet die Dienstgeberseite. Zudem sei der Aufwand unverhältnismäßig. Die Mitarbeiterseite hat auch in dieser Frage ein Vermittlungsverfahren eingeleitet.

Manfred Weidenthaler

Pauschale statt Leistungslohn

Im Dezember 23,30 % „besondere Einmalzahlung“

Im öffentlichen Dienst der Kommunen gibt es ihn schon seit einigen Jahren: den individuellen Leistungslohn. Im kirchlichen Dienst wird weiterhin auf die Einführung von Leistungsbezahlung verzichtet. Das für Leistungsprämien und Leistungszulagen vorgesehene Geld erhalten die kirchlichen Beschäftigten als pauschale Einmalzahlung.

Aufgrund der diesjährigen Tarifierhöhung wurde die Höhe dieser „besonderen Einmalzahlung“ neu berechnet. Mit dem

Dezemberentgelt 2014 erhalten alle Beschäftigten 23,30 % eines Monatsentgelts zusätzlich. 2015 werden es 23,44 % sein. Unter dem Jahr Eingestellte und Ausscheidende erhalten diese Zahlung anteilig. Keine besondere Einmalzahlung bekommen Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage ist zu finden unter § 18a ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

So viel eines Monatsentgelts gib'ts am Jahresende extra



Entgeltgruppe	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“)	plus besondere Einmalzahlung	zusätzliche Zahlung insgesamt
EG 1 - 8	S 2 - S 8	90 %	23,30 %	113,30 %
EG 9 - 12	S 9 - S 18	80 %	23,30 %	103,30 %
EG 13-15		60 %	23,30 %	83,30 %

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter www.onlineABD.de

Bayerische Regional-KODA:

„Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte:

Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich sowie Kirchenverwaltungsvorstände werden die Kosten von den Diözesen getragen.

www.kodakompass.de: Internetangebot der KODA-Mitarbeiterseite.

Viele Zulagen erhöht

Im Rahmen der Tarifrunde 2014 wurden auch Zulagen angepasst. Um 3 % erhöhen sich rückwirkend ab März die Beträge für:

- die Besitzstandszahlungen Kind
- die Zeitzuschläge und Überstundenentgelte
- die Rufbereitschaftspauschale
- die Gemeindereferenzzulagen
- die ergänzenden Leistungen (sogenannte Ballungsraumzulage)
- ab September die Förderschulzulage für Religionslehrkräfte i. K.
- die Zulage für Verwaltungskräfte in EG 9 Endstufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 4.

Um 3,3 % steigen:

- die Garantiebeträge bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Alle in %-Werten festgelegten Zulagen erhöhen sich automatisch und rückwirkend mit den entsprechenden Tabellenentgelten. Das betrifft zum Beispiel:

- die 4,5 % Zulage, die Mesner und Mesnerinnen als Ausgleich für ihre ungünstigen Arbeitszeiten erhalten,
- die Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder
- die Vergütungsgruppenzulage im Bereich der Jugendbildungsarbeit.

Unverändert bleiben dagegen:

- Schicht- und Wechselschichtzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumszahlungen
- Strukturausgleichszahlungen
- Techniker-, Meister- und Programmierzulage

Manfred Weidenthaler

Angemesseneres Entgelt für Kirchenmusiker

Ab 1. Januar 2015 erhalten viele Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mehr Entgelt. B-Musiker, die bisher erst nach langen Bewährungszeiten die Entgeltgruppe EG 10 erreichten, bekommen diese künftig von Anfang an. Alle anderen sind künftig höher eingruppiert: A-Musiker in EG 13, C-Musiker in EG 6, D-Musiker in EG 4, E-Musiker in EG 3. Da ein paar Feinheiten noch im Herbst nachjustiert werden müssen, berichten wir ausführlich in der nächsten Ausgabe. *Robert Winter*

Neu und kein KODA Kompass?

Diese Ausgabe wurde auf Grundlage der Personaldaten vom August versandt. Neue Kolleginnen und Kollegen erhalten ihr persönliches Exemplar ab der nächsten Ausgabe.

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese

Die für Sie zuständigen Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie per Email unter: nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/50 89 53-0.

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

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern**
Arthur Langlois 0 90 81/2 90 19 93
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Andreas Nock
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Für Sie gefunden

www.oeffentlicher-dienst.info

Wenn ich ein Sabbatjahr nehme, wie hoch sind eigentlich meine Netto-Einbußen? Und falls ich von Teilzeit auf Vollzeit wechsle, was bringt das unterm Strich?

Erste Orientierung geben Netto-Rechner im Internet. Sie finden unter www.oeffentlicher-dienst.info einen speziell für unseren Tarifbereich entwickelten Rechner. Wählen Sie „TVöD“, anschließend „Kommunen“. Im Feld Zusatzversorgung wählen Sie „ZVK-BY-Bayern“. Entgeltgruppe und Stufe können Sie frei wählen. So können Sie herausfinden, wie sich der nächste Stufenaufstieg oder eine mögliche Beförderung auf Ihr Einkommen auswirkt.

Internet-Rechner dienen einer ersten Orientierung. Vor wichtigen Entscheidungen sollten Sie sich an Ihre Bezügestelle mit der Bitte um eine Proberechnung wenden.

Und bei Steuerfragen bitte beachten: Verheiratete werden in der Regel gemeinsam veranlagt. Das heißt, wieviel sie in Steuerklasse III, IV oder V unter dem Jahr voranzahlen, das sagt wenig darüber aus, was Sie nach dem Steuerausgleich tatsächlich zahlen. Hier hilft im Zweifel ein Steuerberater weiter.

Manfred Weidenthaler

KODA-Mitarbeiterseite

Rochade beim KODA-Vorsitz

Hans Reich Vorsitzender, Martin Floß Stellvertreter

Den Vorsitz in der Bayerischen Regional-KODA führt abwechselnd ein Mitglied der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite. Der bisherige stellvertretende Vorsitzende Hans Reich (linkes Bild), Mitarbeiterseite, wurde für die kommenden zweieinhalb Jahre zum Vorsitzenden gewählt.

Den bisherigen Vorsitzenden Ordinariatsrat Martin Floß (rechtes Bild), Dienstgeberseite, wählte die KODA zum stellvertretenden Vorsitzenden.

M.W.



	Januar	Februar	März
1			
2		Maria Lichtmess	
3			
4			
5			
6	Neujahr**		Aachernmitwoch
7			
8			
9			
10			
11			
12	Ercheinung des Herrn**		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit einfacher planen

Der neue Arbeitszeitkalender 2015 für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ist da. Er enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Unter www.kodakompass.de, Rubrik themenABC, Stichwort Arbeitszeitkalender

Der richtige Hut ist gefragt

Welche Beratung Sie von Ihrem KODA-Mitglied erwarten können

Sie sind doch meine Vertreterin in der Regional-KODA, ich habe da ein paar Fragen:

1. „Wie viel Urlaubsanspruch habe ich im Jahr 2014?“
2. „Ich fühle mich benachteiligt, weil ich den Urlaub im Winter nehmen soll, meine Kollegin aber immer im Sommer Urlaub bekommt!“
3. „Ich bin seit März des Vorjahres arbeitsunfähig erkrankt und kann auf Dauer die Tätigkeit nicht mehr ausüben. Ich habe einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt. Den Urlaub kann ich gar nicht mehr nehmen. Kann ich ihn mir auszahlen lassen und für welchen Zeitraum?“

Einige Mitglieder der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA haben verschiedenste Funktionen. Je nach Anfrage von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen müssen die KODA-Vertreter und -Vertreterinnen verschiedene Hüte aufsetzen. Manchmal ist auch der richtige Hut nicht dabei.

Zunächst einmal befasst sich jedes Mitglied der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA mit dem Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD). Entsprechend können Sie von Ihrem diözesanen Vertreter beziehungsweise Ihrer Vertreterin in der Bayerischen Regional-KODA Auskünfte aus dem kirchlichen Tarifrecht ABD erwarten.

Zum zweiten übt jedes Mitglied im Normalfall eine Tätigkeit in einer Diözese aus, zum Beispiel als Mesner oder Mesnerin, Religionslehrer oder Religionslehrerin, Erzieher oder Erzieherin oder ist für eine oder mehrere arbeitsrechtliche Funktionen ganz oder teilweise freigestellt. Einige der Mitglieder der Mitarbeiterseite engagieren sich in den Mitarbeitervertretungen (MAVen) und vereinzelt noch in den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAVen).

Manche Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite sind auch hauptamtlich oder ehrenamtlich für Berufs- und Arbeitnehmerverbände (zum Beispiel im Mesnerverband, im Pfarrsekretärinnenverband, in der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung) tätig. Manche dieser Verbände beraten und



Ein bisschen wie das Hütchen-Spiel. Unter welchem Hut ist der Treffer? Bei Fragen zum kirchlichen Tarifrecht ABD sind Beschäftigte bei ihren jeweiligen diözesanen KODA-Vertretern richtig. Kontaktdaten auf der Karte links.

Foto: Br. Weidenthaler

begleiten ihre Mitglieder ausschließlich in organisatorischen und strukturellen Belangen, andere sind auch im arbeitsrechtlichen Bereich für ihre Mitglieder beratungs- und vertretungsberechtigt (nach § 7 Rechtsdienstleistungsgesetz).

Da also jedes Mitglied der Bayerischen Regional-KODA verschiedene Hüte aufhaben kann, muss bei jeder Anfrage genau überlegt werden, welcher Hut für welche Frage geeignet ist, beziehungsweise ob die Frage von dem angefragten KODA-Vertreter beziehungsweise der KODA-Vertreterin überhaupt beantwortet werden kann beziehungsweise darf. Falls dies nicht der Fall sein sollte, werden die KODA-Mitglieder natürlich versuchen, auf eine geeignete „beratende“ Stelle zu verweisen.

Mit dem Hut des KODA-Vertreters oder der KODA-Vertreterin kann zu den eingangs genannten Fragen folgende Auskunft gegeben werden:

Zu 1.: Arbeitnehmer, die das ganze Jahr beschäftigt sind, haben bei einer 5-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. So sieht es § 26 ABD Teil A, 1. vor.
Zu 2.: Nach Auslegung der zweiten Frage fühlt sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin gegenüber anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen offensichtlich benachteiligt, was die Urlaubsplanung beziehungsweise die Urlaubsgewährung

betrifft. Hier ist neben dem Dienstgeber die Mitarbeitervertretung – soweit denn eine besteht – erste Ansprechpartnerin. Auf diese wird der KODA-Vertreter beziehungsweise die KODA-Vertreterin auch weiter verweisen.

Zu 3.: Bei der dritten Frage handelt es sich um eine reine Rechtsfrage. KODA-Vertreter und -Vertreterinnen werden – außer sie sind selbst nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz berechtigt, Rechtsauskunft zu erteilen – bei dieser Frage auf die entsprechenden Personen beziehungsweise Stellen verweisen. Zur Rechtsberatung und Vertretung berechtigt sind Gewerkschaften und Berufsverbände für ihre Mitglieder, sowie Rechtsanwälte und die Rechtspfleger an den Arbeitsgerichten.

Nicht jede dieser drei eingangs gestellten Fragen von Beschäftigten kann beziehungsweise darf also von den Mitgliedern der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA beantwortet werden. Denn „falsche“ Beratung durch nicht autorisierte Personen könnte fatale Folgen haben, für die letztendlich niemand haftet.

Anträge, Wünsche und Verbesserungsvorschläge zum Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen durch die Beschäftigten sind jedoch jederzeit erwünscht.

Josef Glatt-Eipert

Arbeitnehmervertreter aus Leidenschaft

Dr. Joachim Eder verlässt nach 26 Jahren die Bayerische Regional-KODA

Über 100 KODA-Vollversammlungen hat Dr. Joachim Eder miterlebt, die meisten als KODA-Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender. Wir baten ihn um ein Fazit und einen Ausblick.

KODA Kompass: Achim, Du hast 26 Jahre lang Tarifpolitik in fast jedem denkbaren arbeitsrechtlichen kirchlichen Gremium mitgestaltet. Was waren Deine größten Erfolge?

Eder: Bei der Einführung des kirchlichen Tarifrechts ABD im Jahr 1995 wurde vereinbart: In jedem Arbeitsvertrag muss stehen, dass für das Arbeitsverhältnis die Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA gelten. Diese Klausel schützt die Beschäftigten vor einseitigen Veränderungen im Arbeitsvertragsrecht.

Dies war ein enormer Fortschritt und hier waren wir Vorreiter für ganz Deutschland.

Dazu kommt der 13 %-Zuschuss bei der betrieblichen Altersvorsorge, den krankenversicherungspflichtige Beschäftigte erhalten, wenn sie einen Teil ihres Entgelts für eine freiwillige Betriebsrente abführen, also die Entgeltumwandlung nutzen.

Nicht zuletzt haben wir in Bayern über all die Jahre die KODA-Ordnung gemeinsam mit den Arbeitgebern in einer Weise ausgestalten können, die vorbildhaft für alle anderen Kommissionen in Deutschland gewesen ist. Damit haben wir erheblich zur positiven Entwicklung des KODA-Systems, des sogenannten Dritten Weges, beigetragen.

Als Ehre habe ich erlebt, dass ich 2010 anlässlich der Novellierung der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung KAGO von der Apostolischen Signatur in Rom als einer der drei Gutachter für die KAGO-Vorlage der Deutschen Bischofskonferenz ausgewählt worden bin. Dazu kam die Einladung zu einem Vortrag in Rom über die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland.

KODA Kompass: Was hättest Du noch gern erreicht?

Eder: Schade ist, dass wir es nicht geschafft haben, eine kirchliche Kinderkomponente im Entgelt zu gestalten. Die Unterstützung familiärer Belange sollte sich auch im Finanziellen zei-

gen. Ansonsten muss ich einfach feststellen: Wünsche gibt es viele, erreichen kann man nur einige. Aber dieses Erreichte kann sich bei uns in Bayern sehen lassen.



KODA Kompass: Du gehörst zu den Verfechtern eines eigenständigen kirchlichen Wegs bei der Tarifbindung, bist für die Beibehaltung des KODA-Systems. Wozu? Was bringt dieser „Dritte Weg“ den Beschäftigten?

Eder: Ich glaube, dass der Versuch, Arbeitsvertragsrecht auf kircheneigene Art zu schaffen, für die katholische Kirche in Deutschland ange-

messen ist. Das gilt auf jeden Fall für die sogenannte „verfasste Kirche“, insbesondere die Diözesen und die Kirchengemeinden. Die Beschäftigten haben dort eine enge Bindung zur Kirche. Auseinandersetzung um Inhalte Ja, Konfrontation aber Nein, so stellen sich meiner Erfahrung nach die Beschäftigten den Umgang miteinander vor. Vor diesem Hintergrund sichert das KODA-System gerade bei den vielen kleinen Arbeitgebern, vor allem den Pfarreien, ein am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes orientiertes Arbeitsvertragsrecht. Das ist nicht selbstverständlich. Die kirchlichen Arbeitgeber können, dank des KODA-Systems, auch nicht einfach aus dem Tarif aussteigen, wie es im weltlichen Tarifbereich möglich ist.

KODA Kompass: Offiziell sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in den kirchlichen Kommissionen ja paritätisch, also gleich mächtig. Von der Zahl der Sitze in

der KODA her stimmt das. Aber kann man von Verhandlungsgleichgewicht sprechen, wenn jede Dienstreise der Mitarbeitervertreter vom Arbeitgeber genehmigt werden muss und der Arbeitgeber entscheidet, welche Fachliteratur er den Mitarbeitervertretern bezahlt?

Eder: Die letzten Jahre haben hier eine erhebliche Weiterentwicklung gebracht, vor allem durch die staatliche und innerkirchliche Rechtsprechung. Die Genehmigung von Ausgaben ist zwar erforderlich, sie kann aber nicht versagt werden, wenn um der Parität willen zum Beispiel Materialien oder Reisen erforderlich sind. Im KODA-Bereich besteht inzwischen eine weitgehende Freiheit für die Mitarbeitervertreter. Und im Streitfall entscheidet das Kirchliche Arbeitsgericht.

KODA Kompass: Wenn Du zum Abschied drei Wünsche an die kirchlichen Arbeitgebervertreter frei hättest, welche wären das?

Eder: Akzeptanz der Mitarbeitervertreter, auch wenn sie mal kantiger sind. Offenheit gegenüber Anliegen der Mitarbeiter, dabei klares Aufzeigen der Möglichkeiten. Und weiterhin den entschiedenen Willen zu gemeinsamer Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes für alle bayerischen Diözesen.

KODA Kompass: Und uns Mitarbeitervertretern, was gibst Du uns mit auf den Weg?

Eder: Dank für die Zeit und für die Erfahrungen, die ich machen durfte. Ich war von Euch menschlich und beruflich anerkannt, das ist nicht selbstverständlich. Diesen guten Geist solltet ihr Euch bewahren, nur dann macht KODA-Arbeit auch Vergnügen, zumindest manchmal. Für entscheidend halte ich es,

dass ihr weiterhin den Konsens sucht, mit großer Offenheit und hoher Transparenz, wie es der KODA Kompass macht. Und dass ihr nicht den Weg der emotionalen Agitation zu Hilfe nehmt, sondern den Weg der sachlichen Begründung. Dann ist es auch möglich, Forderungen, nötigenfalls über einen Vermittlungsausschuss, auf kirchengemäße Weise durchzusetzen.

KODA Kompass: Du warst Arbeitnehmervertreter aus Leidenschaft. Im Schnitt 100 Tage im Jahr auf Dienstreise und einer der Wenigen mit dienstlicher BahnCard 100, also einer Jahresnetzkarte. Was machst du

Geht den Weg der sachlichen Begründung!

Gescheitert: die Kinderkomponente

künftig mit Deiner Zeit im beschaulichen Neuburg bei Passau?

Eder: Die Bahnfahrerei werde ich nicht vermissen. Und das Feld „Arbeitsrecht“ werde ich noch nicht verlassen, ich bin ja Mitherausgeber der Zeitschrift ZMV, Mitautor beim Eichstätter MAVO-Kommentar und dem Freiburger AVR-Kommentar für das Tarifrecht der Caritas. Und immer wieder werde ich auch für KODA- und MAV-Schulungen angefragt. Ich gehe auch davon aus, dass die eine oder andere kleine wissenschaftliche Veröffentlichung noch kommt. Ein ABD-Kommentar wird angedacht. Ich nehme mir viel Zeit für Reisen, jetzt ist erst einmal im Winter die Südsee angesagt. Ich habe noch zwei kleinere Kinder, dazu eine behinderte Tochter, die nach ihrem Studium auf dem Weg in die Arbeitswelt froh ist, dass ich da bin und Zeit für sie und ihre Belange habe.

Ideen habe ich viele, aber zuerst einmal will ich zur Ruhe kommen, mich mehr auf mein inneres Leben einlassen. Es ist ein neuer Lebensabschnitt, den ich füllen will, bewusster, hoffentlich bei Gesundheit und mit Zeit für Menschen und Momente.

Interview Manfred Weidenthaler

Danke Achim!

Laudatio zur Verabschiedung von Dr. Joachim Eder aus der Bayerischen Regional-KODA

Dr. Joachim Eder wurde im Rahmen der letzten Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA in Augsburg in den Ruhestand beziehungsweise in die Freizeitphase seiner Altersteilzeit verabschiedet. 26 Jahren wirkte er in der Bayerischen Regional-KODA, davon 16 Jahre in verantwortlicher Tätigkeit als Vorsitzender beziehungsweise Stellvertreter und Sprecher der Mitarbeiterseite.

In einer Laudatio würdigte Hans Reich, als derzeitiger Sprecher der Mitarbeiterseite und stellvertretender Vorsitzender, die Persönlichkeit und den Menschen Joachim Eder für den immer die kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Maßstab und Maxime seines Handelns waren: „Es fällt schwer, das besondere Engagement und den persönlichen Einsatz von Dr. Eder in Worte zu fassen und entsprechend zu würdigen. Alle, die mit ihm zusammen-

arbeiteten, haben ihn als geradlinigen und liebenswürdigen Menschen erfahren dürfen, der geprägt durch das christliche Menschenbild und die Grundwerte der Katholischen Soziallehre immer für Solidarität und soziale Gerechtigkeit eingestanden ist. Als einen Menschen mit hoher Fach- und Sozialkompetenz und mit der Fähigkeit ausgestattet, die Dinge auf den Punkt zu bringen. Seine Gabe, zu ausgewogenen Urteilen zu kommen, brachte ihm auf der Seite der Dienstgeber sowie im Kollegenkreis der Mitarbeiter Respekt und hohe Anerkennung ein. So wurde in seiner Verantwortlichkeit als Vorsitzender beziehungsweise Stellvertreter ein eigenständiges „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) zum 1. Juni 1995 geschaffen und zum 1. Oktober 2005 mit der Übernahme des TVöD als Referenztarif das ABD umfassend erneuert.



„Ganz großer Bahnhof“. Mit einem Studententag zur Zukunft des KODA-Systems und einem Festakt wurde Dr. Joachim Eder verabschiedet. Im Mittelpunkt stand ein vom Passauer Generalvikar Dr. Klaus Metzl zelebrierter Festgottesdienst, musikalisch gestaltet und umrahmt von einer ad-hoc KODA-Instrumentalgruppe.

Fotos: L. Utschneider

Durch die Bezugnahme auf die Regelungen der Bayerischen Regional-KODA in allen Arbeitsverträgen kirchlicher Beschäftigter gilt das ABD in seiner jeweiligen Fassung für alle Arbeitsverhältnisse im verfassten Bereich der katholischen Kirche in Bayern. Dazu kommen noch die Schulen in kirchlicher Trägerschaft.

Dass die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für kirchliche Beschäftigte durch die Bayerische Regional-KODA bisher im Wesentlichen gut funktioniert hat, hat mit den Personen auf Dienstgeber- wie Mitarbeiterseite zu tun, die den Dritten Weg in Bayern geprägt haben. Dr. Joachim Eder's Arbeit und sein Engagement haben innerhalb der Bayerischen Regional-KODA Spuren hinterlassen. Auch künftig wird der Name genannt werden, wenn es um das kirchliche Arbeitsvertragsrecht in Deutschland geht.

Zugegeben, wenn wir heute das kirchliche Arbeitsrecht in Bayern als einen bewährten Weg beschreiben, den es weiterzugehen gilt, dann hat es auch damit zu tun, dass wir in der Vergangenheit die Tarifergebnisse, die von den Gewerkschaften und Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes ausgehandelt worden sind, in weiten Teilen durch die Bayerische Regional-KODA übernommen haben. Der eigentliche Kampf um die Tarifabschlüsse fand außerhalb des Dritten Weges statt. Das hinderte Dr. Eder aber nicht daran, seine eigene Überzeugung unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen und mit Nachdruck zu vertreten. Trotzdem ist es ihm dabei immer gelungen, durch Offenheit und Ehrlichkeit ein gegenseitiges Verständnis und Vertrauen herzustellen, um – ganz im Sinne der Grundordnung – trotz aller Gegensätzlichkeiten, sachgerechte, abgewogene und kompromissfähige Lösungen zu finden.“

Reich brachte deutlich zum Ausdruck, dass Eder mit Stolz und Selbstbewusstsein auf seine Arbeit in den 26 Jahren in der Bayerischen Regional-KODA zurückblicken könne und ihm dafür ein ganz besonderer Dank und unsere Anerkennung gebühre. „Dankbarkeit ist das Gedächtnis des Herzens“, heißt es in einem Sprichwort. Daher gelte es aus tiefem Herzen Eder zu danken. Im Namen aller Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA und der Geschäftsstelle wünschte Hans Reich Joachim Eder für den neuen Lebensabschnitt seiner Altersteilzeit eine erfüllte und glückliche Zeit, vor allem aber Gesundheit und Gottes Segen.

Andreas Nock folgt Joachim Eder nach



Foto: privat

Andreas Nock aus Pfarrkirchen ist Pastoralreferent, 40 Jahre alt und derzeit als Jugendseelsorger für zwei Dekanate tätig. Seit 2001 steht er als pastoraler Mitarbeiter im Dienst der Diö-

zese Passau und kennt durch seine Arbeit in Pfarrverbänden und im bischöflichen Jugendamt die Belange der Mitarbeitenden: sowohl im Bereich der Pastoral, als auch der Pädagogik und der Verwaltung. Im Jahr 2009 wurde er zum ersten Mal in die Mitarbeitervertretung seiner Berufsgruppe gewählt. Seit 1. August 2014 hat er den Vorsitz in der Mitarbeitervertretung Pastorale Dienste der Diözese Passau inne. In der Bayerischen Regional-KODA ist er Nachrücker auf Mitarbeiterseite für Dr. Joachim Eder, der 26 Jahre diese Funktion ausgeübt hat.

Dr. Joachim Eder

Zuschläge auch bei Krankheit

Beschäftigte haben bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgelts einschließlich etwaiger Zuschläge, wie zum Beispiel Sonn- und Feiertagszuschläge.

Das Bundesarbeitsgericht verhandelte die Klage einer Arbeitnehmerin, die mit ihrem Arbeitgeber arbeitsvertraglich einen Zuschlag für Arbeit an Sonntagen vereinbart hatte (Urteil vom 14. Januar 2009, Aktenzeichen: 5 AZR 89/08). Betriebsüblich galt dies auch für Feiertage. Im verhandelten Fall war die Beschäftigte zur Sonn- und Feiertagsarbeit eingeteilt worden, konnte einige der Dienste wegen einer Erkrankung aber nicht antreten. Der Arbeitgeber strich ihr daraufhin die Zuschläge für diese Fehltage. Seiner Meinung nach waren diese nicht zum Arbeitsentgelt

zu rechnen. Das Bundesarbeitsgericht teilte diese Auffassung nicht und gab der Klage der Arbeitnehmerin statt: Die Streichung war unzulässig. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sind Zuschläge auch im Krankheitsfall zu zahlen. Das „Entgeltausfallprinzip“ sichere dem Arbeitnehmer im Grundsatz das volle Entgelt einschließlich etwaiger Zuschläge. Lediglich Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern davon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt (wie zum Beispiel das Entgelt für gelegentlich anfallende Überstunden).

Sonn- und Feiertagszuschläge zählen nicht dazu, sie sind damit Arbeitsentgelt und im Krankheitsfall weiter zu zahlen.

Hans Reich



Volle Lohnfortzahlung. Streichung der Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge bei Arbeitsunfähigkeit ist unzulässig.

Foto: Fotolia.com

„Sitzbänke und Tische plädieren für Abschaffung der Knie“

Gesundheitsschutz für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen

Im Kindergartenbereich rangieren die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden im Beruf häufig erst nach der Gesundheit der Kinder. Auf Warnsignale des Körpers wird wenig geachtet und Sorgen über mögliche Grenzen der eigenen Kräfte und Belastbarkeit werden oft verdrängt.

Umfragen signalisieren ein kontinuierliches Anwachsen der Krankenstände und der Zahl unzufriedener Beschäftigter. Termin- und Leistungsdruck und die steigenden Arbeitsanforderungen führen nicht selten zu Verspannungen oder Erschöpfungszuständen und münden manchmal in der Diagnose Depression oder Burn-out. Doch sollte Arbeit nicht krank machen, sondern Motivation und Zufriedenheit sicherstellen.

Leitfaden online

Ein aktualisierter Leitfaden zur Arbeitssicherheit in Kirchenstiftungen ist unter www.vbg.de erhältlich (28 Seiten, Zielgruppe Sicherheitsverantwortliche, Stichwort „Kirchengemeinde“ eingeben.). Das Arbeitsschutzgesetz, Informationen zur Biostoffverordnung ... finden Sie ebenfalls im Internet. Den gesuchten Begriff einfach in die Suchmaschine eingeben. Gute Informationen bieten die Seiten der Berufsgenossenschaften und www.arbeitsschutz-katholisch.de. Auch viele Diözesen stellen ausführliche Unterlagen zur Verfügung. M. W.



Beschäftigte sind mitverantwortlich

Grundsätzlich gilt, dass jede einzelne Person selbst für gesunde Bedingungen am Arbeitsplatz sorgen muss. Die Gesamtverantwortung für Sicherheit und Gesundheit liegt jedoch beim Träger, denn er hat die Fürsorgepflicht. Festgestellte Mängel und Defekte, Gefahrenquellen oder dauerhafte Schäden, die zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen, müssen unverzüglich dem Träger gemeldet werden (§ 15f Arbeitsschutzgesetz). Dieser hat alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Gefahren und gesundheitlichen Beeinträchtigungen abzuwenden. Der Träger kann sich verschiedener Fachleute wie diözesaner Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte bedienen.

Seit 2009 gibt es für den Kindertagesstättenbereich eine tarifliche Regelung zum Gesundheitsschutz, die einen individuellen Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung beinhaltet.

Betriebliche Gesundheitskommission bilden

Die Mitarbeitervertretung kann einen Antrag stellen, eine betriebliche Kommission zu bilden, die dafür Sorge trägt, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz einzuleiten. Solche Kommissionen können nach den jeweiligen diözesanen Bestimmungen auch für mehrere Kindertageseinrichtungen gemeinsam gebildet werden. Die Gesundheitsschutzregelung ist unter www.onlineABD.de zu finden, § 2 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Voraussetzung für wirksame gesundheitliche Maßnahmen ist, dass das gesamte Kindertagenteam inklusive Trägervertreter präventiv arbeitet. Das heißt auch darauf zu achten, dass regelmäßig Begehungen durchgeführt und Ersthelfer ausgebildet



Gesund bis zur Rente. Laut „DGB-Index gute Arbeit“ erleben Kita-Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll und kreativ und ihre Teams meist als kollegial. Andererseits machen vielen Arbeitsintensität sowie körperliche und emotionale Anforderungen zu schaffen. Derzeit glauben nur 26 % der Befragten, den Anforderungen bis zum Rentenalter gewachsen zu sein: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Foto: Robert Kneschke – Fotolia.com

werden. Letztere können im Notfall lebensrettende Erste-Hilfe-Maßnahmen einleiten.

Längst Standard – in jeder Kindertageseinrichtung – sollten die höhenverstellbaren Stühle für pädagogisches Personal sein. Falls diese Anschaffung noch nicht erfolgt ist, wäre es Aufgabe des Kindertagenteams oder der Mitarbeitervertretung, falls die Beschäftigten eine gewählt haben, einen Antrag beim Träger zu stellen.

Fazit: „Gesund zu sein, bedarf es wenig und wer gesund is, weiß, was schee is!“

Susanne Steiner-Püschel

Ansprechpartner Arbeitssicherheit >>>

Die Ansprechpartner für Arbeitssicherheit für Kitas, Pfarreien, Bildungshäuser, diözesane Schulen ...



Fachstellen für Arbeitssicherheit in den (Erz-)Diözesen

Augsburg

Peter Heim
08 21/31 66-3 68
peter.heim@bistum-augsburg.de

Bamberg

Juliana Kliem
09 51/5 02-28 05
juliana.kliem@erzbistum-bamberg.de
oder Bertram Pelka
09 51/5 02-28 11
bertram.pelka@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

Adolf Metz
0 84 21/50-2 65
ametz@bistum-eichstaett.de

München und Freising

Sonja Ruef
0 89/21 37-18 45
sruef@eomuc.de
oder Lothar Kestler
0 89/21 37-17 55
lkestler@eomuc.de

Passau

Thomas Rösch 08 51/3 93-33 10
thomas.roesch@bistum-passau.de

Regensburg

Stefan Meier
09 41/5 97-11 93
smeier.gv@bistum-regensburg
oder Peter Bauer
09 41/5 97-11 88
pbauer.gv@bistum-regensburg

Würzburg

Rainer Beutel
09 31/78 02 34-62
rainer.beutel@sbw-bau.de
oder Stefan Strunz
09 31/78 02 34-63
stefan.strunz@sbw.bau-de

Berufsgenossenschaften für ...

Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
Pappelallee 35/37

22089 Hamburg
0 40/2 02 07-0
www.bgw-online.de

Friedhofsmesner:
Gartenbau-Berufsgenossenschaft
Frankfurter Straße 126
34121 Kassel
05 61/9 28-0
www.gartenbau.lsv.de

Kirchliche Beschäftigte soweit nicht
anderes zugeordnet:
Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG
Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg
0 40/51 46-0
www.vbg.de

Zuständig für die Kinder in Kindertagesstätten ist:

Kommunale Unfallversicherung Bayern
Ungererstraße 71
80805 München
0 89/3 60 93-0
www.kuvb.de

Rückgruppierungsschutz Kita-Leitungen

Gut abgesichert bei vorübergehenden Schwankungen der Kinderzahl

Die Eingruppierung der Leiter und Leiterinnen von Kindertagesstätten und ihren ständigen Stellvertretungen richtet sich nach der Durchschnittsbelegung im Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres. Nur in Ausnahmefällen, wie bei Neueröffnung einer Einrichtung oder der Erweiterung einer Kita nach dem 31. Dezember des Vorjahres, wird von diesem Grundsatz abgewichen.

Schwanken die Belegungszahlen in einer Einrichtung von Jahr zu Jahr, könnte dies im Extremfall zu einem ständigen Rauf und Runter in der Eingruppierung führen. Bereits 1998 hatte daher der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern erklärt, dass keine Bedenken bestehen, wenn bei einem nur vorübergehenden Absinken der Kinderzahl auf eine tariflich zulässige Herabgruppierung verzichtet wird. 1999 wurde in der

Bayerischen Regional-KODA Einvernehmen erzielt, dass auch in den Kindertageseinrichtungen im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD so verfahren werden sollte. In einem Dienstgeberrundschreiben wurde damals entsprechend informiert. Demnach ist eine Herabgruppierung erst bei einem Absinken der Durchschnittsbelegung in zwei aufeinander folgenden Jahren erforderlich. Dieses Rundschreiben ist den Stiftungsaufsichten bekannt. Falls es sich aber mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit um eine dauerhafte Verringerung der Belegungszahlen handelt, dann wird auch die Rückgruppierung in der Regel bereits im ersten Jahr erfolgen.

5 %-Puffer kommt dazu

Unabhängig von dieser Empfehlung gilt ein tariflicher 5 %-Puffer. Sinkt die



Absturzsicherung. Meist schützen KODA-Regelungen vor Herabgruppierung.

Foto: Fotolia.com

Kinderzahl um nicht mehr als 5 % unter die jeweilige Grenze, erfolgt in keinem Fall eine Rückgruppierung.

Kein Nachteil wegen „Faktoren-Kindern“

Weiter sind die besonderen Regelungen bezüglich der „Faktoren-Kinder“ zu beachten. Demnach zählen Kinder – im Hinblick auf die Eingruppierung der Leitungen – unter zwei Jahren doppelt und Integrationskinder dreifach. Auf diese Weise wollte die Bay-

erische Regional-KODA – abweichend vom öffentlichen Dienst – sicherstellen, dass Leitungen durch die Aufnahme von Krippenkindern und von behinderten beziehungsweise von Behinderung bedrohten Kindern keine finanziellen Nachteile haben.

Schutz bei „Arbeitgebermaßnahmen“

In manchen Fällen wird die Kinderzahl auf Grund von „vom Arbeitgeber veranlassenen Maßnahmen“ unterschritten.

Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitgeber entscheidet im nächsten Jahr weniger Kinder aufzunehmen, um die Qualität der Betreuung zu verbessern. Wird die Kinderzahl auf Grund solcher Arbeitgeber-Maßnahmen unterschritten, dann erfolgt keine Herabgruppierung. Geht allerdings einfach die Nachfrage nach Kita-Plätzen zurück, dann greift diese Vorschrift nicht.

Insgesamt ist durch die verschiedenen Regelungen ein guter Puffer bei vorübergehend sinkenden Kinderzahlen gegeben und meist der Besitzstand gesichert.

Susanne Steiner-Püschel

Und wenn es doch dazu kommt

KODA-Regelung mildert finanzielle Folgen

Trotz aller Sicherungen ist manchmal die Rückgruppierung von Leitungen unvermeidbar. Im öffentlichen Dienst führt dies oft zu einem doppelten Einkommensverlust. Zunächst durch die niedrigere Entgeltgruppe (zum Beispiel S 10 statt S 13). Dazu kommt im öffentlichen Dienst der Verlust von Stufenlaufzeiten, also der Zeiten bis zum Aufstieg in die nächsthöhere Erfahrungsstufe. In Einzelfällen führt das dazu, dass Leitungen und ihre Stellvertretungen durch eine Höhergruppierung mit späterer Rückgruppierung unterm Strich sogar einen Einkommensverlust haben.

„Widersinnig“ war die Meinung in der Bayerischen Regional-KODA. 2007 hat die KODA daher beschlossen, in diesem Punkt vom öffentlichen Dienst abzuweichen.

Es gilt weiterhin wie im öffentlichen Dienst, dass Beschäftigte bei einer Höhergruppierung der Stufe zugeordnet werden, in der sie mindestens das gleiche Tabellenentgelt erhalten wie vor der Höhergruppierung. Allerdings – und das ist die kirchliche Besonderheit: Die Höhergruppierung erfolgt nicht mehr wie eine

„übliche“ Eingruppierung. Vielmehr wird das höhere Entgelt so behandelt, als wäre es eine Zulage zum bisherigen Entgelt. Und ist später einmal eine Rückgruppierung wegen sinkender Kinderzahlen unvermeidbar, dann fällt lediglich dieser Unterschiedsbetrag weg – alles andere bleibt erhalten. Der oder die Beschäftigte erhält dann das Entgelt, das er oder sie ohne die vorübergehende Höhergruppierung erhalten hätte. Also kein Verlust von Stufenlaufzeiten und keine Rückstufung.

Die Auswirkungen einer Rückgruppierung werden so zwar nicht vermieden, aber doch erheblich gemildert. Die gleiche Regelung gilt übrigens für „Fachkräfte mit besonders schwierigen Tätigkeiten“ (S 8) und „Ergänzungskräfte mit schwierigen Tätigkeiten“ (S 4), wie sie vor allem in Integrationsgruppen tätig sind oder manchmal auch als Ergänzungskräfte in Leitungsgruppen. Auch hier gilt: Fällt zum Beispiel die Integrationsgruppe wegen sinkender Kinderzahl weg, sind Einstufung und Stufenlaufzeit gesichert.

Manfred Weidenthaler

Zum Nachlesen: Die 5 %-Regelung, die Zählung von „Faktorenkindern“ und die Regelung zu „vom Arbeitgeber veranlassenen Maßnahmen“ ist in Anmerkung 9 der „Anlage zu § 1 zur Anlage zu § 44: Anlage F“ ABD Teil A, 1. veröffentlicht. Unter www.onlineABD.de in der Volltextsuche „Ermittlung der Durchschnittsbelegung“ eingeben.

Modell 1-Fachkräfte in Entgeltgruppe S 6

Der Mangel an pädagogischen Fachkräften hat Kinderpflegerinnen und -pflegern neue Qualifikationswege eröffnet. Einer davon ist das „Modell 1“. Auf diesem Weg können sich berufserfahrene pädagogische Ergänzungskräfte nebenberuflich zur „Fachkraft in Kindertageseinrichtungen“ weiterbilden.

Nicht ganz klar war, wie solche „Fachkräfte in Kindertagesstätten“ einzugruppieren sind, da es sich ja nicht um „staatlich anerkannte Erzieher“ handelt. Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern hat inzwischen erklärt, dass bis auf Weiteres keine Bedenken bestehen, wenn diese neuen Fachkräfte wie Erzieher und Erzieherinnen eingruppiert sind.

In einem Dienstgeberrundschreiben haben sich inzwischen auch die Bayerischen (Erz-)Diözesen dieser Auffassung angeschlossen.

Zwingende Voraussetzung für die Eingruppierung in S 6 ist allerdings, dass der oder die Beschäftigte auch als „Fachkraft“ eingesetzt wird. Wer auf einer Ergänzungskraft-Stelle bleibt, wird weiter als Ergänzungskraft vergütet.

Manfred Weidenthaler

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	3.953,26
...						
...						
S 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37

Stufe bleibt erhalten. Sinken die Kinderzahlen dauerhaft, fällt im KODA-Bereich lediglich der Differenzbetrag weg (Doppelpfeil, grün). Im Bereich des öffentlichen Dienstes können Laufzeiten verloren gehen und sogar ein echter Stufenverlust die Folge sein (graue Pfeile). Regelungstext unter www.onlineABD.de (Abs. 2a Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.)

Politisches Sprachrohr in Berlin

Arbeitsrechtsausschuss der Zentral-KODA gegründet, kurz ARA

Am 21. März 2014 war es soweit. Die Zentral-KODA – Dachgremium aller deutschen KODAs – wurde neu strukturiert. Im Zuge der Neufassung startete der Arbeitsrechtsausschuss (ARA) als neues Organ der Zentral-KODA mit seiner Arbeit. Im ARA geht es nicht um die Ausgestaltung von Arbeitsvertragsrecht, sondern um die Beteiligung von Dienstgebern und Dienstnehmern auf bundespolitischer Ebene. Es werden keine Beschlüsse gefasst, die auf das Arbeitsvertragsrecht der Beschäftigten Anwendung finden. Vielmehr haben die deutschen Bischöfe erstmalig den Schritt gewagt, einer eigenen bundesweiten Kommission aus gewählten Dienstgebern und Dienstnehmern politische Mitverantwortung zu übertragen. Rechte, die im staatlichen Bereich den Koalitionen zukommen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden), werden im kirchlichen Bereich in der Weise ausgeübt, in welcher der Dritte Weg ausgestaltet ist: in einer mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzten Kommission.

Beteiligung bei staatlichen Gesetzgebungsvorhaben – Mindestlohn begrüßt

Bei Stellungnahmen zu staatlichen Gesetzgebungsvorhaben, die das Arbeitsrecht

betreffen, soll das Katholische Büro – als Kontaktstelle zwischen Bischofskonferenz und Politik – den Arbeitsrechtsausschuss angemessen beteiligen. Diese Aufgabe des ARA nahm breiten Raum auf der ersten Sitzung ein. Erst tags zuvor war dem Katholischen Büro der Referentenentwurf zum Tarifautonomiestärkungsgesetz mit kurzer Frist zur Rückäußerung zugegangen. Vom ARA wurde unter anderem die Einführung eines Mindestlohnes begrüßt und der Mindestlohn auch für Langzeitarbeitslose gefordert, gegebenenfalls unter Zahlung von Zuschüssen. Deutlich wurde, dass die Aufgabe des ARA vorwiegend auf die Beratung des Katholischen Büros für eine



Wechsel im Vorsitz. Der Gründungsvorsitzende des ARA Dr. Joachim Eder (links) übergibt sein Amt an Thomas Schwendele, Mitarbeitervertreter aus der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes.

Foto: J. Hoppe

gemeinsame kirchliche Position gegenüber dem staatlichen Gesetzgeber bezogen ist.

Eine Öffnung im Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle Branchen wurde befürwortet. Gleichzeitig wurde gefordert, dass auch die Kommissionen des Dritten Weges, also die KODAs, in diesem Bereich den weltlichen Tarifpartnern gleichgestellt werden, ebenso bei der Neuregelung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach dem Tarifvertragsgesetz.



Das Kürzel ARA erinnert an den gleichnamigen bunt gefiederten Vogel. Bunt und vielfältig sind auch die politischen Positionen, die in dem neuen KODA-Dachgremium zusammengeführt und gegenüber Regierung und Abgeordneten vertreten werden sollen.

Foto: Eric Isselée – Fotolia.com

Auch auf der zweiten Sitzung war das Tarifautonomiestärkungsgesetz ein Schwerpunkt. Berichtet wurde von einem Gespräch von ARA-Mitgliedern und Vertretern der katholischen und evangelischen Kirche beim Bundesarbeitsministerium. Dabei wurde erörtert inwieweit die kirchlichen Belange im Gesetz berücksichtigt werden können, sofern Kirche im Sozialbereich als gesellschaftlich wahrnehmbare Größe auftritt.

Mitwirkung bei innerkirchlichen Gesetzgebungsvorhaben

Die Mitwirkung bei der Gestaltung innerkirchlicher Gesetze wie der Mitarbeitervertretungsordnung oder der Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist eine weitere Aufgabe des ARA. Konkret wurden die derzeit bestehenden Gesetzesvorhaben beim Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) dargestellt: Die Einbindung der Gewerkschaften in das System des Dritten Weges in Umsetzung des Bundesarbeitsgerichts-Urteils vom 20. November 2012, Veränderungen bei der Forderung der Loyalitätsobliegenheiten und der Unternehmensmitbestimmung. Derzeit sind verschiedene Arbeitsgruppen auf Bundesebene aktiv; die Ergebnisse werden jeweils anschließend im ARA behandelt.

Auf der zweiten Sitzung wurde ein Eckpunktepapier des Verbandes der Diözesen Deutschlands für die KODA-Rahmenordnung erstmalig andiskutiert. Dabei geht es um die Einbindung der Gewerkschaften in den Dritten Weg. Zur Weiterarbeit wurde ein Verfahren vereinbart, an dessen Ende

Katholisches Büro

Katholische Büros sind Kontaktstellen der Kirche beziehungsweise ihrer Bischöfe zu den Landesregierungen, der Bundesregierung und den Ministerien, sowie zu politischen Parteien und zu gesellschaftlichen Verbänden. Sie sind zuständig für die Lobbyarbeit. Sie stellen nach eigenen Angaben eine „Schnittstelle zur Politik“ dar, die eine einheitliche Auffassung der katholischen Kirche nach außen darstellen und vertreten soll. Das „Kommissariat der deutschen Bischöfe“ – das Katholische Büro in Berlin – ist eine Dienststelle der Deutschen Bischofskonferenz und des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

Infos unter www.dbk.de/ueber-uns/katholisches-buero-berlin

Johannes Hoppe

der ARA eine Gesamtstellungnahme abgeben kann.

Eigene Themen einbringen

Auf dem gesamten Feld des kirchlichen Arbeitsrechts – dazu gehören auch allgemeine arbeitsrechtliche Fragen, die das kirchliche Arbeitsrecht berühren – kann der ARA Positionen erarbeiten und in die politische Diskussion einbringen. Verschiedene politische Themen wurden auf der zweiten Sitzung bearbeitet. Hier machte die Mitarbeiterseite deutlich, dass sie zu politischen Vorhaben ihre Intentionen bereits formuliert hat und zur Diskussion stellen

will: Anfangen von der Forderung, dass 450-Euro-Beschäftigungsverhältnisse ab dem ersten Euro versicherungspflichtig sein müssen bis hin zur Frage, wie ein Anspruch auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen in staatlichen Gesetzen geregelt werden sollte.

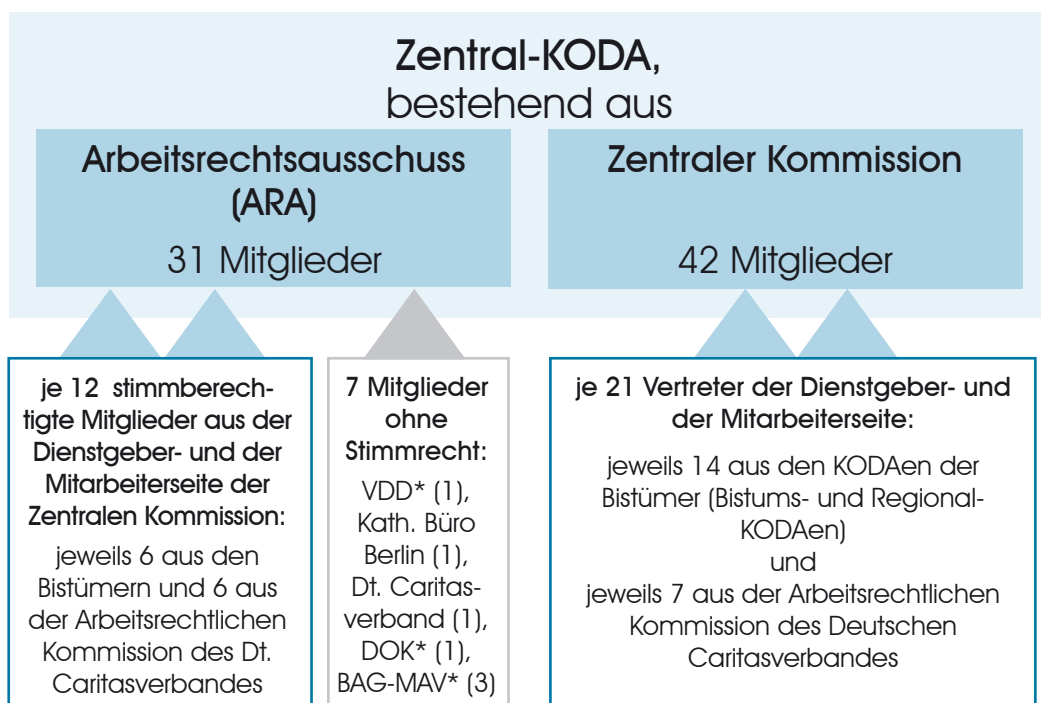
Auch die Verfassungsbeschwerde der Gewerkschaft ver.di zu den sogenannten Streikrechtsurteilen des Bundesarbeitsgerichtes war Thema. Derzeit entscheidet das Bundesverfassungsgericht, ob die Klage angenommen wird. Im Auftrag der katholischen und der evangelischen Kirche werden zwei Professoren eine Stellungnahme verfassen. Die Mitarbeiterseite verzichtet

auf ihre Möglichkeit, eigenständig dazu Stellung zu beziehen.

Überzeugendes Auftreten gefordert

Es zeigte sich, dass das neue Gremium ARA gewillt ist, seine Aufgabe konstruktiv wahrzunehmen. Vier bis fünf jährliche Sitzungen werden erforderlich sein, um die kommenden Aufgaben anzupacken. Kircheneigene Positionen haben dann eine Chance wahrgenommen zu werden, wenn sie überzeugend und konsensorientiert eingebracht werden. Es bleibt zu hoffen, dass Dienstgeber und Dienstnehmer diese Chance auch gemeinsam wahrnehmen.

Dr. Joachim Eder



Aufgaben des ARA, laut Zentral-KODA-Ordnung

- Informations- und Erfahrungsaustausch zu Fragen und Auswirkungen des Arbeitsrechts
- Koordinierung der Positionen
- Beobachtung der arbeitsrechtlichen Landschaft (Monitoring)
- Erarbeitung von Positionen der Zentralen Kommission, Information und Beratung des Katholischen Büros Berlin
- Mitwirkung bei der Gestaltung innerkirchlicher Ordnungen
- Vorbereitung der Sitzungen der Zentralen Kommission
- Entscheidung über die Zuweisung von Empfehlungsmaterialien an die Zentrale Kommission
- Beteiligung des ARA durch das Katholische Büro bei staatlichen Gesetzgebungsvorhaben

Aufgaben der Zentralen Kommission, laut Zentral-KODA-Ordnung

Beschlussfassung über

- Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen
- Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung des kirchlichen Dienstes
- kirchenspezifische Regelungen
 - für die Befristung von Arbeitsverträgen
 - Regelungen für den kirchlichen Arbeitsschutz, insbesondere im liturgischen Dienst
 - für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern
 - für die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels

*VDD Verband der Diözesen Deutschlands
 *DOK Deutsche Ordensoberenkonferenz
 *BAG-MAV Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen

Zusammenstellung: Günter Däggelmann
 Bearbeitung: Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler

Sichere Rechtsgrundlage als Ziel

Schutz vor sexueller Gewalt beschäftigt KODA

Die Bayerische Regional-KODA hat sich bereits vor einiger Zeit mit dem Thema „Schutz vor sexuellem Missbrauch“ beschäftigt. Geklärt wurde, dass die Vorlage eines aktuellen „erweiterten Führungszeugnisses“ gemäß den Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes verlangt werden kann. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, von Beschäftigten in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche die Vorlage einer Selbstverpflichtungserklärung

gemäß einer Anlage zu verlangen, die sich im kirchlichen Tarifrecht ABD findet (§ 3 Abs. 9 Teil A, 1.). Eine Öffnungsklausel für eine Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Umsetzung des Verfahrens wurde ebenfalls geschaffen. Auf Grundlage dieser Öffnungsklausel kann eine Mitarbeitervertretung Vereinbarungen zu einzelnen Themenkomplexen aus diesem Bereich mit ihrem jeweiligen Arbeitgeber treffen.

Sie können sich auch direkt an eine der vom jeweiligen Diözesanbischof beauftragten Ansprechpersonen im Sinne der Ziffer 4 der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener wenden.

Mitarbeiterseite: Regional-KODA soll Rechtsgrundlage sichern

Für die Bayerische Regional-KODA wird dies nun erneut zum Thema, da die Zentral-KODA, das Dachgremium aller KODAs, 2013 einen Empfehlungsbeschluss für alle arbeitsrechtlichen Kommissionen verabschiedet hatte, mit dem eine Umsetzung der in den bischöflichen Leitlinien zur Prävention vor sexuellem Missbrauch beschriebenen Möglichkeit in die kirchlichen Arbeitsvertragswerke vorgenommen werden kann. Die Möglichkeit, bei Kenntnis über entsprechende Fälle in der Einrichtung nicht die Dienstvorgesetzten, sondern die diözesanen Missbrauchsbeauftragten zu informieren, sollte arbeitsrechtlich verankert werden. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite bedarf es einer entsprechenden Verankerung dieser Bestimmung im ABD, da sonst keine Rechtsgrundlage besteht, Personen außerhalb der Einrichtung informieren zu können. Die Dienstgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA sieht allerdings noch weiteren Klärungsbedarf. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Dienstgeber die Umsetzung dieser bischöflichen Vorgabe vorstellen.

Dr. Joachim Eder

Verdacht unverzüglich melden

Inzwischen sind die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz „für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjäh-



Einschreiten ist Dienstpflicht.
Die Leitlinien der Bischöfe sind unmissverständlich. Foto: Fotolia.com

riger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ in allen Diözesen in Kraft. In diesen Leitlinien wurde festgelegt, was von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zu tun ist, wenn Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs in einer Einrichtung gegeben sind. Alle Beschäftigte haben danach unverzüglich zu handeln. Die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, muss informiert werden. Diese Information betrifft Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig 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 21/50 89 53-0 Fax: 08 21/50 89 53-19
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Dr. Joachim Eder, Josef Glatt-Eipert,
Johannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp,
Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler,
Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter
der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter
Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und
Ludwig Utschneider

Satz und Foto: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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: 58.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

**Beschäftigte, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-
hältnisses persönlich zugesandt bekom-
men, melden Adressänderungen und
-berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.**

Zum Nachlesen: Die überarbeiteten
Leitlinien sind unter www.dbk.de, zu
finden. „Selbstauskunft und Verpflich-
tungserklärung“ auf www.onlineABD.de, Anlage G Teil A, 1.

Neues aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht

immer frisch auf Ihrem Bildschirm:

kostenfreies newsletter-Abo unter

www.kodakompass.de

Rubrik Service

Der Tarif 820 K Plus – bereits jetzt eine Erfolgsgeschichte

In den Ausgaben 51, 52 und 53 des KODA Kompass wurden Sie über die Verbesserungen der kirchlichen Höherversicherung informiert. Über 46.000 kirchliche Mitarbeiter und Angehörige haben bereits jetzt damit die Leistungen ihrer gesetzlichen Krankenversicherung verbessert, eine sehr beachtliche Zahl, die unterstreicht, dass die Leistungsverbesserungen sinnvoll sind.

Zugang weiterhin möglich

Wer sich im Rahmen der Einführungsaktion noch nicht für den Tarif entschieden hat, kann dies jederzeit tun. Gerne beraten wir Sie unverbindlich am Telefon oder schicken Ihnen ein Antragsformular zu. Ein Anruf unter (0 89) 21 60-85 05 oder eine E-Mail an beihilfe-firmen@vkb.de genügt.

Tarif 820 K Plus – die häufigsten Fragen

Die häufigsten Fragen, die unsere Sachbearbeiter erreichen, beantworten wir gerne:

Wer kann den Tarif beantragen?

Alle gesetzlich krankenversicherten kirchlichen Mitarbeiter mit

Beihilfeanspruch sowie deren Ehegatten und Kinder

Wie beantrage ich Leistungen?

Mit der Dokumentation Ihrer Versicherung erhalten Sie ein Antragsformular. Dieses senden Sie bitte zusammen mit den Rechnungen an die aufgedruckte Adresse. Nach der Berechnung überweisen wir das Geld direkt auf Ihr Konto.

Kann ich den Tarif 820 K Plus behalten, wenn ich in Rente gehe oder den Arbeitgeber wechsele?

Wer in den wohlverdienten Ruhestand geht, kann den Tarif 820 K Plus lebenslang behalten. Bitte beachten Sie, dass der Tarifbeitrag mit dem 65. Lebensjahr ansteigt. Bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber kann die Versicherung ebenfalls bestehen bleiben – hier sollte sich der Betroffene an uns wenden, damit die Modalitäten geklärt werden können.

Wie lange sind Kinder versicherbar?

Kinder von Kirchenmitarbeitern können bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres mit den Eltern versichert bleiben, unabhängig davon, ob sie noch in Ausbildung sind. Im Anschluss ist eine lebenslange Versicherung, mit einem Beitragsaufschlag, möglich.

Ich bekomme Nachwuchs, wie erfolgt die Aufnahme in die kirchliche Höherversicherung?

Neugeborene Kinder können ohne Risikoprüfung ab Geburt versichert werden. Hier ist zu beachten, dass dies innerhalb der ersten drei Lebensmonate bei uns beantragt wird.

Bei mir steht ein Zahnersatz an, was muss ich jetzt tun?

Zahnersatz ist häufig sehr teuer und hat ein breites Spektrum an Behandlungsmöglichkeiten. Wir raten – vor **Behandlungsbeginn** – eine Kopie des Kostenvoranschlages Ihres Zahnarztes einzureichen. Das gibt uns Gelegenheit, auf Unklarheiten hinzuweisen und diese vorab zu klären. Damit vermeiden Sie unliebsame Überraschungen und können – wenn nötig – noch mit Ihrem Zahnarzt über Alternativen sprechen. Die Unterlagen reichen Sie bitte formlos ein, optimalerweise mit aufgliederter Honorar und detaillierten Material- und Laborkosten. Ein kurzes Anschreiben mit Ihrer Versicherungsnummer genügt und Sie erhalten zeitnah unsere Antwort.

Und das leistet der Tarif 820 K Plus

Krankenhaus	Zahnersatz	Heilpraktiker	Sehhilfen	Auslandsreise
<ul style="list-style-type: none"> Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens Ersatzkrankenhaustagegeld und stationäre Psychotherapie und Psychosomatik 	<ul style="list-style-type: none"> Zahnersatz in Höhe von 40 % aus bis zu 7.500 € Implantate ohne gesonderte Indikationen Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung 	<ul style="list-style-type: none"> Leistungen für Heilpraktiker Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie Insgesamt in Höhe von 50 % aus 1.500 € pro Kalenderjahr 	<ul style="list-style-type: none"> Für Brillen und Kontaktlinsen 200 € innerhalb von drei Kalenderjahren 	<ul style="list-style-type: none"> Kosten für Behandlungen und Medikamente im Ausland für private und dienstliche Reisen Krankenrücktransport

* Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen. Versicherbar sind kirchliche Mitarbeiter im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrages zwischen dem kirchlichen Dienstgeber und der Versicherungskammer Bayern.

§ Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

„Stimmt es, dass ich Büromaterial selbst zahlen muss?“

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber von ihren Beschäftigten erwarten, Material, Ausrüstung oder Geräte von ihrem privaten Geld zu bezahlen. Oft wird argumentiert: Sie können das ja von der Steuer absetzen.

Ein Lehrer hat die Frage vor das Bundesarbeitsgericht gebracht und Recht bekommen. Das Land Niedersachsen wurde nach mehrjährigem Rechtsstreit verurteilt, der Lehrkraft ein Exemplar des Mathematikbuchs kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Die für die Ausstattung der Schule zuständige Gemeinde hatte sich geweigert. Das Land fühlte sich nicht zuständig. Hier irrte das Land: der Arbeitgeber und niemand anderer, so das Gericht, müsse dafür sorgen, dass Beschäftigten die für eine ordnungsgemäße Arbeit notwendigen Mittel zur Verfügung stehen.

Dieser Grundsatz lässt sich gegebenenfalls übertragen. Auf die Sekretärin, die ihr Büromaterial nicht von zu Hause mitbringen muss; auf den Religionslehrer, der ein für die Unterrichtsverteilung notwendiges Religionsbuch braucht und für die Gemeindefreierin, die nicht verpflichtet werden kann einen notwendigen PC, ein Diensthandy oder das Material für die Erstkommunionvorbereitung privat zu bezahlen. Da es unterschiedliche Auffas-

sungen darüber geben kann was notwendig ist, werden Beschäftigte immer zuerst das Gespräch suchen.

Das Urteil vom 12. März 2013, ist zu finden unter www.bundesarbeitsgericht.de (9AZR 455/11). Für die Berufsgruppen der Gemeinde- und Pastoralreferenten hat die KODA zudem ausdrücklich in der Dienstordnung verankert, dass vor Antritt einer Stelle die Ausstattung mit den notwendigen sachlichen und räumlichen Mitteln sicher zu stellen ist: Teil C, 1. beziehungsweise C, 2. im ABD. *Manfred Weidenthaler*



Arbeitsmittel zahlt der Arbeitgeber. Auch ein Notebook, falls es zur ordnungsgemäßen Arbeit notwendig ist.

Foto: Fotolia.com

Kita-Beschäftigte

„Ist es richtig, dass man in kommunalen Kitas mehr verdient?“

Nein, die dort angewandte Entgelttabelle ist identisch mit der im kirchlichen Tarifrecht ABD. Auch Entgelterhöhungen erfolgen im Bereich des ABDs automatisch und zeitgleich mit dem kommunalen öffentlichen Dienst. Außer die Bayerische Regional-KODA würde etwas anderes beschließen, was sie aber noch nie getan hat.

Bei anderen Tarifregelungen, etwa dem Anspruch auf Verfügungszeit oder Fortbildung, sind kirchliche Regelungen teilweise sogar günstiger für die Beschäftigten.

Auf Grund des regionalen Fachkräftemangels gibt es allerdings kommunale Arbeitgeber, die im Augenblick bei Neueinstellungen den Tarif sehr großzügig auslegen oder Zusatzleistungen wie zum Beispiel günstige Dienstwohnungen anbieten.

Tariflich besteht zudem bei Neueinstellungen die Möglichkeit, höhere Erfahrungsstufen zu gewähren, soweit dies zur Gewinnung von Beschäftigten notwendig ist. Dies gilt jedoch für den öffentlichen und den kirchlichen Dienst gleichermaßen.

Manfred Weidenthaler

Mitarbeitervertreter

„Darf ich noch auf eine Fachfortbildung, wenn ich in diesem Jahr schon auf MAV-Schulung war?“

Ja. Der Schulungsanspruch gemäß Mitarbeitervertretungsordnung ist vollkommen getrennt zu sehen von möglichen Ansprüchen auf berufliche Fortbildungen. MAV-Schulungen sind immer zusätzlich zu genehmigen. Würden die Ansprüche gegeneinander aufgerechnet, hätte der Mitarbeitervertreter oder die Mitarbeitervertreterin ja einen Nachteil gegenüber anderen Beschäftigten. Und dies ist gemäß § 18 Mitarbeitervertretungsordnung verboten: Mitarbeitervertreter dürfen auf Grund ihres Amtes nicht benachteiligt werden.

Manfred Weidenthaler

Kitas und alle Berufe

„Darf ich einfach in die Krippengruppe umgesetzt werden?“

Das hängt von Ihrem Arbeitsvertrag ab. Steht dort etwa „Erzieherin im Schulhort“, dann können Sie nicht gegen Ihren Willen in die Kinderkrippe umgesetzt werden. Steht im Arbeitsvertrag lediglich, dass Sie als Erzieherin angestellt sind, dann ist auch ein Einsatz als Erzieherin in der Krippe möglich. Von diesem „Direktionsrecht“ darf der Arbeitgeber aber immer nur nach „billigem Ermessen“ Gebrauch machen. Das heißt, er muss fair abwägen zwischen den betrieblichen Interessen und möglicherweise entgegen-

stehenden Interessen von Beschäftigten.

Manfred Weidenthaler



Umsetzung. Im Rahmen der Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz zuweisen.

Foto: Fotolia.com