

Familien im Blick

Bayerische Regional-KODA diskutiert über Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Kirche als Arbeitgeber hat sich Familienfreundlichkeit auf die Fahnen geschrieben. Im ABD gibt es bereits viele Regelungen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Damit steht die Kirche als Arbeitgeber nicht alleine da, haben doch mittlerweile viele Firmen Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die Bayerische Regional-KODA hat jetzt mit verschiedenen Beschlüssen nachgelegt.

Ausgangspunkt hierfür war ein Antrag zum Wiederaufleben der Besitzstandszulage Kind, der zunächst auf Widerstand stieß. Aus dem Kreis der bayerischen Generalvikare kam der Vorschlag, dass die KODA Lösungsmöglichkeiten erarbeiten sollte. Im Frühjahr 2015 wurde deshalb eine Arbeitsgruppe zum Thema Familie und Beruf ins Leben gerufen. Von ihr wurden zehn von der Dienstnehmerseite eingebrachte Themen ausführlich beraten. Auf Vorschlag

der Arbeitsgruppe wurden im Dezember 2015 die ersten Beschlüsse gefasst. Neben dem Wiederaufleben der Besitzstandszulage Kind rückwirkend zum 1. September 2015 gibt es künftig Verbesserungen beim Stufenaufstieg, wenn Beschäftigte nach Elternzeit beziehungsweise Sonderurlaub wieder zu arbeiten beginnen. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 3.

Josef Glatt Eipert / Ludwig Utschneider

Themen

- 3 **Stufenaufstieg**
Verbesserungen nach Elternzeit und Sonderurlaub
- 4 **Rationalisierungsschutz**
Geänderte Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte
- 8 **Kirchliches Arbeitsrecht**
Neue KODA-Ordnung und geänderter Geltungsbereich
- 10 **Kirchliche Lehrkräfte**
Änderungen beim Sabbatjahr
- 12 **Übergeleitete Beschäftigte**
Eingruppierungsschutz bei arbeitgeberinternem Stellenwechsel
- 13 **KiTa-Bereich**
FAQ zu Neuerungen im Sozial- und Erziehungsdienst
- 16 **Geburtsbeihilfe**
Anspruchsvoraussetzungen erweitert





Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Vieles neu macht der Mai – die Bayerische Regional-KODA bekommt neue Spielregeln

Liebe Leserin,
lieber Leser!

Anfang September 2015 ließ eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aufhorchen, die für das kirchliche Arbeitsrecht von nicht zu unterschätzender Bedeutung war. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte vor dem höchsten deutschen Gericht ein umfassendes Streikrecht für den Bereich der kirchlichen Arbeitgeber erwirken wollen. Diese Verfassungsklage reichte die Gewerkschaft ein, obwohl sie bereits 2012 vor dem Bundesarbeitsgericht einen Erfolg bei der Beteiligung der Gewerkschaften im kirchlichen Arbeitsrecht erstreiten konnte. Letztlich blieb sie vor dem obersten Gericht aber erfolglos. Grund dafür war auch die Tatsache, dass im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts die Möglichkeiten für Beschäftigte, sich bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen angemessen einbringen zu können, verbessert wurden. Für den Bereich der Bayerischen Regional-KODA kann diesbezüglich Vollzug gemeldet werden. Auf Empfehlung der Kommission hin hat die Freisinger Bischofskonferenz

auf ihrer Frühjahrsvollversammlung im März 2016 beschlossen, mit Wirkung zum 1. Mai 2016 die geänderte KODA-Ordnung in Kraft zu setzen. Sie sieht eine Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeiten seitens der Beschäftigten vor. Erstmals regelt dabei auch eine Entsendeordnung, auf welche Weise Gewerkschaften in die Arbeit der kirchlichen Tarifkommission einzubinden sind. Über diese Neuerungen wird im Rahmen dieser Ausgabe des KODA Kompass ausführlich berichtet. In diesem Zusammenhang hat sich die Kommission auch darauf verständigt, den Geltungsbereich des ABD zu verändern, da es mit dem Grundverständnis des kirchlichen Arbeitsrechts nicht mehr vereinbar war, bestimmte Beschäftigtengruppen von der Geltung dieser arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen auszunehmen.

Vollzug ist auch in Sachen Sozial- und Erziehungsdienst zu vermelden. Bereits in der letzten Ausgabe des KODA Kompass wurde über die Verbesserungen für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen und im Sozialdienst berichtet, nun hat die Bayerische Regional-KODA in ihrer Vollversammlung im März die entsprechenden Beschlüsse gefasst. Ab April 2016 soll es zur rückwirkenden Auszahlung der erhöhten Entgelte kommen. In dieser Ausgabe greifen wir nochmals interessante Fragen rund um den Abschluss zum Sozial- und Erziehungsdienst auf.

Seit 1. März 2016 dürfen sich Lehrkräfte an kirchlichen Schulen über mehr Geld freuen. Parallel zu den staatlichen Lehrkräften wurde das Entgelt um 2,3 Prozent, mindestens aber um 75 Euro erhöht. Geändert hat sich zudem die Sabbatjahr-Regelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Sie entspricht jener für staatliche Lehrkräfte. Die Neuerungen können sie in diesem Heft kennenlernen.

Vereinzelt tauchen in den Schlagzeilen Meldungen darüber auf, dass auch kirchliche Arbeitgeber Einrichtungen schließen. Neben den Möglichkeiten der Mitarbeitervertretungen vor Ort, in einem solchen Fall mit Hilfe von Sozialplänen die Belastungen für die betroffenen Beschäftigten abzumildern, kann auch das ABD in bestimmten Fällen die negativen Folgen begrenzen. In dieser Ausgabe wird dem Thema Rationalisierungsschutz daher ein eigener Beitrag gewidmet. Es gibt dazu eine spezielle ABD-Regelung, die letztes Jahr Gegenstand von Beratungen innerhalb der Kommission war.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen die
KODA Kompass – Redaktion

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team



Vergelt's Gott für 25 Jahre – Für ihren langjährigen Einsatz in der KODA-Geschäftsstelle dankten Anfang Februar die Sprecher der Bayerischen Regional-KODA, Ordinariatsrat Martin Floß und Johannes Reich, Gertraud Kölbl aus Augsburg.

Foto: Ludwig Utschneider

Und es geht doch etwas Verbesserungen bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht

Vor mittlerweile mehr als einem Jahr hat die Bayerische Regional-KODA auf Vorschlag der Generalvikare hin eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um darüber zu beraten, wie im Arbeitsvertragsrecht Verbesserungen geschaffen werden können, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen. Im Februar 2016 konnte im KODA Kompass Nr. 60 bereits über einen Erfolg beim sogenannten Besitzstand Kind berichtet werden.

In der Dezember-Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA gab es aber noch weitere Beschlussempfehlungen, die im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten wurden. Neben dem Thema Kinderbetreuungszuschuss – hier konnte bislang keine Verständigung erreicht werden – widmete sich die Kommission der Frage, in welchem Maße Unterbrechungen der Beschäftigung durch Sonderurlaub beziehungsweise Elternzeit Auswirkung auf die Stufenlaufzeit haben sollen.

Es waren und sind vor allem Frauen, die aufgrund der Kindererziehung ihre Beschäftigung unterbrechen und in Elternzeit gehen oder Sonderurlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen. In § 17 Absatz 3 ABD Teil A, 1. ist geregelt, dass bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren oder bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren nach Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Zuordnung zu der Stufe erfolgt, die der vor der Unterbrechung erreichten

Regelungen zum Stufenaufstieg im ABD

Das ABD regelt, dass Beschäftigte nach bestimmten Zeiten die nächste Stufe innerhalb ihrer Entgeltgruppe erreichen. Einschlägig ist folgende Regelung:

§ 16, Absatz 3, ABD Teil A, 1.

Für Beschäftigte im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gelten davon abweichende Bestimmungen:

siehe ABD Teil A, 1, Abschnitt VII: Sonderregelungen (§ 44), Anlage zu § 44, § 1, Absatz 2).

Fundstellen: www.onlineabd.de



Stufenaufstieg führt nach familienbedingter Auszeit nicht grundsätzlich zur Rückstufung.

Foto: Karl-Heinz Laube | pixello.de

Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

Verbesserungen beim Stufenaufstieg

Die Bayerische Regional-KODA war sich darin einig, dass diese Regelung vor allem Frauen benachteilige und der Zielsetzung zuwiderlaufe, Beruf und Familie miteinander besser zu vereinbaren. Daher wollte die Kommission einen Weg finden, dass unter bestimmten Voraussetzungen Elternzeit beziehungsweise Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen nicht zu einer Benachteiligung bei der Festsetzung der Stufenlaufzeit nach Rückkehr an die Arbeitsstelle führt. Daher verständigte sich die Kommission auf eine ergänzende Protokollnotiz zur einschlägigen Regelung in § 17, die nun einen Weg aufzeigt, wie die Rückstufung nach Rückkehr an den Arbeitsplatz verhindert werden kann. Ein Beispiel könnte sich folgendermaßen darstellen: Eine in Entgeltgruppe 5 eingruppierte Verwaltungsangestellte befand sich 2007, als sie zum 1. April 2007 aufgrund

der Geburt ihres Kindes für drei Jahre in Elternzeit ging, in Stufe 4. Erst zum 1. Oktober 2014 kehrte die Beschäftigte an ihren Arbeitsplatz zurück. In der Zwischenzeit war sie aus familienpolitischen Gründen in Sonderurlaub. Dies bedeutete eine Unterbrechung von sieben Jahren und sechs Monaten. Die bisherige Höchstgrenze von fünf Jahren bei Elternzeit hat sie damit überschritten. Nach dem bisherigen Recht würde das bedeuten, dass diese Verwaltungsangestellte bei Wiederaufnahme der Arbeit am 1. Oktober 2014 der Stufe 3 zugeordnet worden wäre.

Qualifizierungsmaßnahmen nötig

Mit der Neuregelung des § 17, Absatz 3 kann diese Rückstufung, die mit Blick auf die aktuelle Entgelttabelle im genannten Fall einen finanziellen Nachteil von 112,26 Euro brutto monatlich (EG 5: Stufe 3: 2.479,23 €, Stufe 4 2.591,49 €, Stand 1. März 2015) ausmachen würde, vermieden werden. Dazu müssen betroffene Beschäftigte allerdings während der Zeit des Sonderurlaubs beziehungsweise der Elternzeit

an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und damit vor Wiederaufnahme der Arbeit (sogenannte Wiedereinstiegsqualifizierung nach ABD Teil A, 1. § 5, Abs. 3 d). Damit solche Fortbildungen akzeptiert werden, müssen sie vom Arbeitgeber angeboten worden sein beziehungsweise auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als entsprechende Qualifizierungsmaßnahme anerkannt werden. In diesem Fall wird der § 17, Absatz 3, Satz 3 nicht wirksam: „Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als

fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.“ Im Beschluss wurde zudem klargestellt, dass es sich bei Qualifizierungsmaßnahmen in diesem speziellen Fall nicht um Arbeitszeit im Sinne des § 5, Absatz 6 Teil A, 1. handelt.

Mit dieser Neuregelung ist ein weiterer Vorschlag der Mitarbeiterseite umgesetzt worden, der im Rahmen der Beratungen

der Arbeitsgruppe zu den familienpolitischen Entgeltbestandteilen eingebracht wurde. Die Mitarbeiterseite hofft, dass noch weitere Verbesserungen erreicht werden, unter anderem im Zusammenhang mit dem Thema Kinderbetreuungszuschuss für nicht schulpflichtige Kinder in Kindertageseinrichtungen.

Josef Glatt-Eipert / Ludwig Utschneider

Hilfe in schwierigen Situationen Rationalisierungsschutz für Beschäftigte im ABD angepasst

In den Tiefen des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts schlummern diverse Regelungen, mit denen Beschäftigte zeit ihres Berufslebens kaum etwas zu tun bekommen. Eine dieser wenig präsenten Regelungen war nun Gegenstand längerer Beratungen in der Bayerischen Regional-KODA, nämlich die Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte (ABD Teil D, 11.). Neben notwendigen redaktionellen Änderungen wurde vor allem über eine Neuregelung gerungen, welche Möglichkeiten Beschäftigte in kleinen Einrichtungen haben sollen, im Zweifelsfall eine Beratung durch Mitarbeitervertretungen in den Ordinariaten oder durch eine Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Anspruch nehmen zu können. Vor der Erläuterung dieser Neuregelung lohnt es sich aber, die Grundsätze der Regelungen zum Rationalisierungsschutz zu beleuchten.

Was bedeutet Rationalisierungsschutz?

Zu Beginn der Regelung wird die Bedeutung des Begriffs Rationalisierung erklärt. Sie habe „den Zweck, die Aufgaben der Einrichtungen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale

Härten möglichst zu vermeiden.“ Häufig haben Rationalisierungsmaßnahmen zur Folge, dass Arbeitsplätze umgestaltet oder abgebaut werden sollen. Die betroffenen Beschäftigten vor negativen Auswirkungen zu schützen beziehungsweise diese abzufedern ist Ziel der Regelung. Flankiert werden die Regelungen zum Rationalisierungsschutz unter anderem durch Beteiligungsrechte (Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle, Antragsrecht) der Mitarbeitervertretungen (MAV), allerdings wirken sich diese nur aus, sofern es eine MAV in betroffenen Einrichtungen gibt. So ist die Mitarbeitervertretung bei Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Beschäftigten wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen zu beteiligen. Außerdem können Mitarbeitervertretungen mit dem jeweiligen Dienstgeber eine Dienstvereinbarung in diesem Zusammenhang abschließen.

Was ist eine Rationalisierungsmaßnahme?

Eine Rationalisierungsmaßnahme geht dabei stets vom Arbeitgeber aus. Damit können zum Beispiel gemeint sein:

- Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,
- Verlegung oder Ausgliederung einer Ein-

- richtung bzw. eines Einrichtungsteils,
- Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. von Einrichtungsteilen,
- Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,
- Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

Um den Begriff der Rationalisierung noch konkreter zu fassen, ergänzen Anmerkungen den einschlägigen § 1 Absatz 1 in ABD Teil D, 11.:

„1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine Änderung, die für die gesamte Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Einrichtungsteil erheblich bzw. wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
- eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
- Wegfall zweckgebundener Drittmittel veranlasst sind.

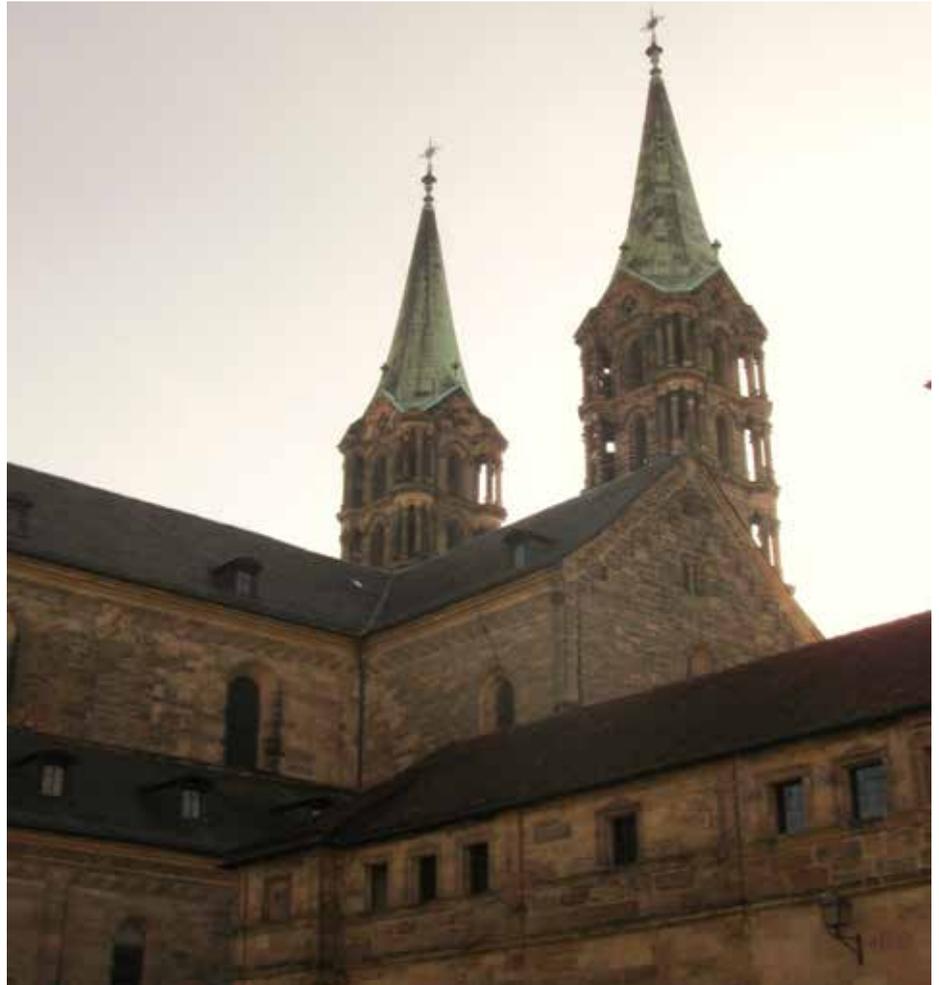
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen.“

Fallbeispiele

Rationalisierungsmaßnahmen müssen für Beschäftigte zum Wechsel der Tätigkeit oder Arbeitsstelle oder gar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, damit die Regelungen zum Rationalisierungsschutz wirksam werden können. Die denkbare Entscheidung eines Schulträgers, die Angebote zur Ganztagesbetreuung einzustellen, würde die Frage aufwerfen, ob und gegebenenfalls wie das dort tätige Personal weiterbeschäftigt werden kann. In der offenen oder gebundenen Ganztagschule werden meist pädagogische Fachkräfte eingesetzt, häufig auch ergänzt um Fachkräfte im Bereich der Hauswirtschaft. In einem solchen Fall können die Regelungen zum Rationalisierungsschutz greifen. Ähnliches gilt auch für Kindertageseinrichtungen, wenn dort zum Beispiel der Bereich der Küche aufgegeben oder ausgegliedert wird. Allerdings sind entsprechende Rationalisierungsmaßnahmen auch in anderen kirchlichen Bereichen nicht ausgeschlossen.

Rolle der Mitarbeitervertretung

Es ist Pflicht des Dienstgebers, die Mitarbeitervertretung (MAV), sofern eine solche in einer Einrichtung vorhanden ist, rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu informieren. Ein Arbeitgeber, der gerade einmal mit einem Vorlauf von einer Woche die Mitarbeitervertretung über eine solche Maßnahme informiert, wird den rechtlichen Anforderungen nicht gerecht. Vielmehr muss der MAV die Möglichkeit eingeräumt werden, offene Fragen klären zu lassen. Der Arbeitgeber hat vor allem auch die Pflicht, die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Daneben muss der Arbeitgeber in einem weiteren Schritt auch die betroffenen Be-



Große Verantwortung für kirchliche Arbeitgeber – Rationalisierungsschutz soll Beschäftigte im Zweifelsfall schützen.

Foto: Zaubervogel / pixello.de

schäftigten rechtzeitig vor Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahme informieren.

Bestandteile des Rationalisierungsschutzes

Die Regelung zum Rationalisierungsschutz sieht verschiedene Maßnahmen vor. Dazu zählen die Arbeitsplatzsicherung (§ 3), Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (§ 4), ein besonderer Kündigungsschutz (§ 5), die Vergütungs- beziehungsweise Lohnsicherung (§§ 6 und 7) und Abfindungsregelungen (§ 8).

Um der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Arbeitsplatzsicherung gerecht werden zu können, muss er den Beschäftigten, sollte er keine vergleichbare Tätigkeit in einer anderen Einrichtung zur Verfügung stellen können, eine Umschulung oder Fortbildung ermöglichen.

Ziel sollte das Anbieten eines gleichwertigen Arbeitsplatzes sein. Die Gleichwer-

tigkeit wird unter anderem erreicht, indem durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung gewährleistet und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt beziehungsweise im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. Der Arbeitgeber muss sich im Zweifelsfall auch darum bemühen, für den Beschäftigten einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes zu finden. Der Beschäftigte muss einen solchen alternativen Arbeitsplatz annehmen (vergleiche § 3, Absatz 6, ABD Teil D, 11.), außer die neue Stelle kann ihm nach billigem Ermessen nicht zugemutet werden.

Fortbildungen und Umschulungen

Sollte aufgrund eines fehlenden Alternativ-Arbeitsplatzes eine Fortbildung oder Umschulung nötig werden, so muss dafür der

Arbeitgeber die Kosten voll tragen. Diese ist dem Beschäftigten rechtzeitig vor Wirksamwerden eines möglichen Arbeitsplatzverlustes zu ermöglichen. Beschäftigte können eine solche Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich ablehnen. Ältere Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr sind hiervon aber ausgenommen, deren mögliche Verweigerung einer Umschulung darf nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden. In einem solchen Fall müssen sich die Beteiligten darum bemühen, einen alternativen Weg zur Beschäftigungssicherung zu finden. Für eine solche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bis zu einem Jahr von seiner bisherigen Tätigkeit freigestellt werden. In dieser Zeit ist das Entgelt fortzuzahlen. Darüber hinaus kann sogar Anspruch auf Freizeitausgleich entstehen, wenn die Zeit für die Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme zeitlich umfassender ist als die eigentlich vereinbarte Arbeitszeit. Wenn also zum Beispiel eine teilzeitbeschäftigte Erzieherin mit 19,5 Wochenstunden in eine einjährige Umschulung geschickt wird, die einer Vollzeitstelle im Umfang von 39 Wochenstunden entspricht, entsteht ein entsprechend umfassender Anspruch auf Freizeitausgleich. Zu beachten ist aber, dass dergestalt umgeschulte Beschäftigte dazu verpflichtet sind, mindestens im zeitlichen Umfang der Fortbildung auch in der neuen Beschäftigung tätig zu werden. Andernfalls kann der Arbeitgeber die Kosten für die Entgeltfort-

zahlung und die Qualifizierungsmaßnahme zurückfordern. Sollte also die Erzieherin, die sich zur Verwaltungsangestellten ein Jahr lang umschulen ließ, nach drei Monaten in der neuen Tätigkeit feststellen, dass sie damit nicht zurechtkommt und kündigen, entsteht dem alten Arbeitgeber ein entsprechender Anspruch auf Ersatz der entstandenen Kosten.

Kündigungsschutz

Neben die Bestimmungen zum Kündigungsschutz im Teil A, 1. Allgemeiner Teil des ABD treten im Zusammenhang mit dem Rationalisierungsschutz noch weitere Bestimmungen, die der besonderen Situation der Beschäftigten geschuldet sind, welche von einer Rationalisierungsmaßnahme getroffen werden.

So darf Beschäftigten, denen eine andere Tätigkeit nach Maßgabe dieser Regelung zum Rationalisierungsschutz übertragen worden ist, in den ersten neun Monaten in dieser neuen Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Sollte eine solche Tätigkeit schon während einer Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme aufgenommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum des Kündigungsschutzes auf zwölf Monate.

Weitere wichtige Bestimmungen zum Kündigungsschutz:

- Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn

der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Absatz 2 bis 5 nicht angeboten werden kann (der Arbeitgeber muss versuchen, betroffenen Beschäftigten einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber vor Ort zu vermitteln)

- Wenn Beschäftigte einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Absatz 6 ABD Teil D, 11. (Regelung zum Rationalisierungsschutz) nicht annehmen.
- Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (gemäß den Regelungen, die bis zum 30. September 2005 gegolten haben) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber nicht annimmt.
- Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Entgelt muss gesichert werden

Sollte trotz aller Bemühungen die Suche nach einem gleichwertigen neuen Arbeitsplatz nicht erfolgreich sein, so ist der Arbeitgeber bei Rationalisierungsmaßnahmen gezwungen, eine Minderung der Vergütung durch eine ergänzende Vergütung (sog. sogenannter Sicherungsbetrag) auszugleichen. Das Nähere dazu regeln die §§ 6a und 6b der Regelung zum Rationalisierungsschutz. Wenn Beschäftigte im Rahmen einer Rationalisierungsmaßnahme aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und Grundlage dafür das gegenseitige Einvernehmen oder eine arbeitgeberseitige Kündigung war, entsteht in der Regel der Anspruch auf eine Abfindung. Diese staffelt sich nach der Beschäftigungszeit, beginnend ab drei Jahren, und dem Lebensalter. In diesem Fall stehen betroffenen Beschäftigten zwischen 2 und 18 Monatsbezügen Abfindung zu. Eine Abfindung ist ausgeschlossen, wenn



Unterstützung ist möglich – bei Rationalisierungsmaßnahmen können sich Beschäftigte in kleinen Einrichtungen ohne MAV an die örtlichen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAGen) wenden.

Foto: I-vista / pixelio.de

die Kündigung erfolgt ist, nachdem der Beschäftigte eine angebotene Arbeitsstelle oder Umschulung abgelehnt hat, beziehungsweise der oder die Beschäftigte eine vergleichbare Tätigkeit bei einem anderen Arbeitnehmer angenommen hat.

Ansprüche aus der Regelung zum Rationalisierungsschutz bestehen nicht, wenn bei Beschäftigten Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt oder Anspruch auf den Bezug einer Rente wegen Alters vor Vollendung des 65. Lebensjahrs besteht.

Neuregelung bei Rationalisierungsmaßnahmen in kleinen Einrichtungen

Die bisherige Regelung (ABD Teil D, 11., C) sah vor, dass in von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen kleinen Einrichtungen, die der Stiftungsaufsicht der jeweiligen Diözese unterliegen, drei Vorgaben berücksichtigt werden mussten:

1. Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Ablauf der Probezeit hat eine Sozialauswahl nach § 1 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu erfolgen.
2. Ist für die Wirksamkeit der Kündigung die stiftungsaufsichtliche Genehmigung erforderlich, so hat die Stiftungsaufsicht die Einwendungen der Mitarbeitervertretung in die Entscheidung mit ein zu beziehen.
3. Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, so ist diejenige Mitarbeitervertretung anzuhören, die für die Stiftungsaufsicht bzw. für den Zuschussgeber zuständig ist. §§ 30 bzw. 31 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind anzuwenden.

Gerade der letzte Punkt war umstritten, da die Mitarbeitervertretungsordnung eine solche Regelung nicht vorsieht. Eine „fremde“ Mitarbeitervertretung kann keine Beteiligungsrechte in einer Einrichtung ausüben, für die sie nicht zuständig ist.

Die Bayerische Regional-KODA hat sich daher auf einen ergänzenden Hinweis zum § 9 geeinigt, der an Stelle der oben aufgeführten Regelung (bisheriger Teil C. ABD Teil D, 11.) ins ABD aufgenommen wurde: „Bei betriebsbedingten Kündigungen in Kirchenstiftungen und anderen Einrichtungen, die der kirchlichen Stiftungsaufsicht, nicht jedoch dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG) unterliegen, werden im Rahmen der vor-

zunehmenden Interessensabwägung ein sozialer Mindestschutz und die Kriterien der Sozialauswahl im Sinne von § 1 KSchG berücksichtigt.“

Was heißt dies nun: Ein Betrieb beschäftigt ab 1. Januar 2004 nicht mehr als zehn Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer oder vor dem 1. Januar 2004 nicht mehr als fünf Beschäftigte (Teilzeitbeschäftigte zählen dabei anteilig), ohne Berücksichtigung der Auszubildenden. Solche Betriebe werden als „Kleinbetriebe“ eingestuft, so dass das Kündigungsschutzgesetz im Grunde keine Anwendung findet, das heißt es muss auch nach § 1 KSchG keine Sozialauswahl stattfinden.

Deshalb wurde hier in dem ergänzenden

Hinweis zu § 9 ABD Teil D, 11. ausdrücklich aufgenommen, dass in solchen „Kleinbetrieben“ bei der Interessensabwägung trotzdem ein sozialer Mindestschutz und die Kriterien der Sozialauswahl im Sinne des § 1 KSchG berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Vollversammlung im Juli 2015 wurde von Dienstgeberseite zudem zugesichert, dass die Generalvikare in den bayerischen Diözesen die jeweils zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) anschreiben und bitten werden, entsprechenden Beschäftigten im Falle einer Rationalisierungsmaßnahme beratend zur Seite zu stehen.

Ludwig Utschneider

Verantwortung und Initiative gefordert

Ein Kommentar zur Änderung des Rationalisierungsschutzes

von Ralph Stapp

Das Kündigungsschutzgesetz setzt Arbeitgeberkündigungen enge Grenzen. Belegschaften von Kleinbetrieben fallen normalerweise nicht unter das Kündigungsschutzgesetz. Die bisherige ABD-Regelung sah dagegen abweichend von dieser Norm die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes zwingend vor.

In der Neuregelung haben sich die kirchlichen Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, bei betriebsbedingten Kündigungen von Beschäftigten in Kleinbetrieben nur noch einen „sozialen Mindestschutz“ gemäß Kündigungsschutzgesetz zu gewährleisten. Sollten nun Arbeitgeber die Kriterien des Kündigungsschutzgesetzes zu wenig berücksichtigen, sind Beschäftigte und ihre Mitarbeitervertretungen (MAVen) gehalten, sie an die neue Vorgabe deutlich zu erinnern.

Gerade die Beteiligung der MAV bietet einen zusätzlichen Schutz, denn Arbeitgeber, die kündigen möchten, müssen sie vor Ausspruch der Kündigung mit einbeziehen. Dabei kann die MAV Einwendungen erheben und beispielsweise Gründe erläutern, die gegen eine Kündigung sprechen, vgl. § 30 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Daher sollten Belegschaften (einschließlich die von kleinen Einrichtungen), die die Voraussetzung für die Bildung einer MAV erfüllen, jedoch noch über keine MAV



verfügen, eine solche bilden. Unterstützung und Hilfestellung bietet hierfür die jeweilige Diözesane Arbeitsgemeinschaft (DiAG) – das Dachgremium der MAVen in einer Diözese, vgl. § 25 MAVO.

Einen Sonderfall stellen die Belegschaften dar, die keine MAV gründen können, weil sie nicht über die nötige Mindestzahl von fünf Beschäftigten verfügen (Näheres siehe § 6 MAVO). Sie können sich nun bei ihrer DiAG zumindest über ihren Kündigungsschutz informieren. Bisher musste in diesem Falle die Ordinariats-MAV in den Kündigungsprozess mit einbezogen werden.

Hinsichtlich des Kündigungsschutzes reichen die neuen ABD-Richtlinien leider an die alte ABD-Vorschrift nicht heran. Mit Blick auf die Beschäftigten von Kleinbetrieben verlangen sie allerdings von den Arbeitgebern, verstärkt auf ihre soziale Verantwortung zu achten und von den Arbeitnehmern entsprechende Eigeninitiative. Vor dieser Herausforderung stehen nun beide Seiten.

Wo Kirche draufsteht, muss auch Kirche drin sein

Geltungsbereich des ABD erweitert

Die Kirche darf ihr Arbeitsvertragsrecht im Rahmen der für alle geltenden Gesetze nach ihren eigenen Regeln gestalten. Das betrifft etwa die Art, wie Arbeitsvertragsrecht geschaffen wird (durch paritätisch besetzte Kommissionen wie die Bayerische Regional-KODA), oder die Frage, welche Anforderungen sie an ihre Beschäftigten hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten stellt. Dieses Recht der Kirchen ist gesellschaftlich, etwa bei den Gewerkschaften oder in Teilen der Politik, nicht unumstritten. In mehreren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts der letzten Zeit wurde der Rahmen, der den Kirchen offensteht, präzisiert. In der Folge kam es zu Änderungen in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes und der KODA-Ordnung, die letztlich auch Auswirkungen auf den Anwendungsbereich des Arbeitsvertragsrechts ABD haben. So wurde nun der § 1 Teil A, 1. „Allgemeiner Geltungsbereich“ neu gefasst.

Wer als Arbeitgeber direkt dem Diözesanbischof untersteht oder seiner Gesetzgebungsgewalt unterliegt, muss zwingend ABD anwenden. Unter diesen Mindeststandard darf er nicht gehen. Ausgenommen von der zwingenden ABD-Anwendung sind Arbeitgeber, die satzungsgemäß das Arbeitsrecht der Caritas (AVR) anwenden. Andere kirchliche Arbeitgeber wie etwa Vereine oder Orden päpstlichen Rechtes, müssen zwingend die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in ihre Statuten oder Satzung aufnehmen, um weiterhin im arbeitsrechtlichen Sinn als kirchliche Arbeitgeber zu gelten. Sonst gilt für sie rein weltliches Arbeitsrecht mit all seinen Möglichkeiten wie Streikrecht und Betriebsrat. Auch besondere Loyalitätsverpflichtungen bestehen nicht. Wer aber als kirchlich gelten will, muss auch kirchliches Arbeitsvertragsrecht vollumfänglich anwenden.

Das ABD selbst enthält für einzelne Personengruppen (so etwa Lehrkräfte an kirchlichen Schulen) im Teil B Sonderregelungen. Es kennt aber auch Beschäftigtengruppen, für die insgesamt andere

Vertragsinhalte gelten sollen. Für wen solche Ausnahmen greifen, ist in Teil A, 1. geregelt. Vielfach wird dort auf andere Tarifverträge verwiesen. Dieser Teil wurde nun überarbeitet, weil vom Bundesarbeitsgericht die Vorgabe kam, dass solche Verweise eindeutig sein müssen. So kann weiterhin für Hochschulbeschäftigte, deren Tätigkeit staatlich refinanziert wird, auf den Tarifvertrag der Länder (TV-L) verwiesen werden, weil dieser Verweis klar formuliert ist. Die Anwendung des TV-L ist hier wegen der staatlichen Vorgaben für die Refinanzierung zwingend erforderlich und erschien der KODA praktikabel, weil die Regelung eindeutig und als ein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes wohl auch ausgewogen ist. Eine offene Verweisregelung im Hotel- und Gaststättenbereich auf eine „anderweitige kollektivrechtliche Regelung“ hingegen ist so auf Dauer nicht mehr haltbar und bedarf noch einer Überarbeitung. Die Mitarbeiterseite kann sich hier keinen bloßen Verweis auf einen Tarifvertrag vorstellen, bei dem nicht der öffentliche Dienst beteiligt ist. Eine Lösung gibt es noch nicht.

Ein weiterer Wunsch nach Öffnungsregelungen kam auf die KODA von außen zu. Einzelne Arbeitgeber wollen gerne kirchlich sein, sehen ihre Beschäftigungsverhältnisse aber nicht richtig im ABD abgebildet. Das kann etwa für manche Orden gelten, aber auch für Branchen wie Verlage oder Buchhändler. Hiermit beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe der KODA. Die Mitarbeiterseite sieht die Notwendigkeit für weitere Öffnungen erst mal sehr zurückhaltend. Es wird also noch weiterhin Gesprächs- und Reformbedarf geben. Klärung gab es hingegen schon bei den „Großverdienern“. Wer ein übertarifliches Entgelt erhält, dem traut das ABD zu, dass er vom ABD abweichende individualvertragliche Regelungen für sich aushandeln kann - und auch darf.

Robert Winter



Den Blick nach vorne gerichtet –

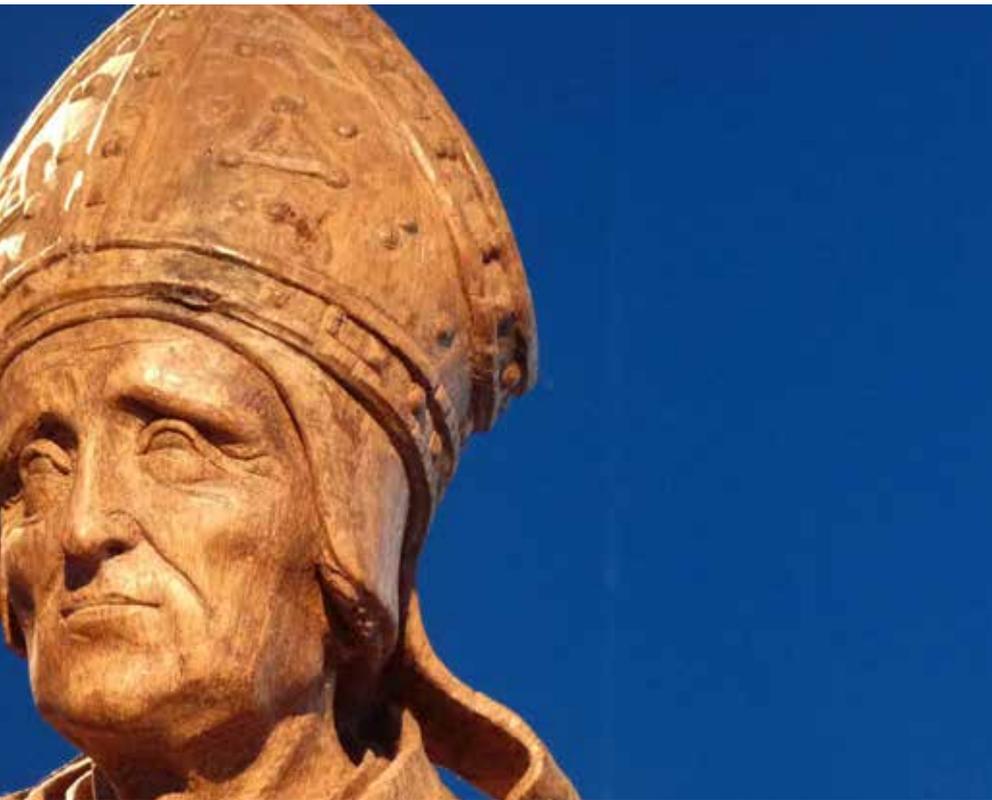
Anpfeif für neue KODA

Bischöfe setzen überarb

Es ist geschafft – die bayerischen Bischöfe haben im Rahmen ihrer Frühjahrstagung in Passau die neue KODA-Ordnung verabschiedet, die in den vergangenen zwei Jahren von einer Arbeitsgruppe der Bayerischen Regional-KODA überarbeitet worden war.

Die KODA-Ordnung vereint, salopp ausgedrückt, die Spielregeln, die für die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA gelten. Daneben wurde auch die Wahlordnung überarbeitet und eine neue Entsendeordnung auf den Weg gebracht. Letztere regelt, in welcher Weise künftig Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften in die Arbeit der Arbeitsrechtskommission eingebunden werden.

Einige der Neuerungen sollen an dieser Stelle vorgestellt werden, da sie die Arbeit der Tarifkommission erkennbar verändern werden. So wird die Kommission künftig unter einem anderen Namen firmieren. Aus der „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“



neue KODA-Ordnung von den Bischöfen in Kraft gesetzt. Foto: Dieter Schütz / pixello.de

KODA-Spielregeln neue KODA-Ordnung in Kraft

wird ab 1. Mai 2016 die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Die Abkürzung „Bayerische Regional-KODA“ bleibt zwar, allerdings sollte mit der Umbenennung deutlicher zum Ausdruck gebracht werden, was das Aufgabengebiet der Kommission ist, nämlich die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen.

Geänderter Geltungsbereich

Im § 1 wurde der Geltungsbereich neu definiert. In Folge der Entscheidung der apostolischen Signatur vom 31. März 2010 zum Dritten Weg war es für kirchliche Rechtsträger notwendig geworden, sich klar zur Grundordnung zu bekennen, wenn sie arbeitsrechtlich am Dritten Weg teilhaben wollen. Charakteristikum des Dritten Wegs ist die Setzung von Arbeitsvertragsrecht durch paritätisch besetzte Kommissionen wie der Bayerischen Regional-KODA. In diesem Paragraf wurde nun, in Anlehnung

an die Grundordnung, präziser gefasst, welche kirchlichen Einrichtungen unter das ABD fallen.

Einbindung von Gewerkschaften

Die Zusammensetzung der Bayerischen Regional-KODA kann sich auf Grundlage der neuen KODA-Ordnung ändern. Als Folge des Urteils des Bundesarbeitsgerichts von 2012 war es notwendig geworden, den Gewerkschaften eine direkte Mitwirkung in der Kommissionsarbeit zu ermöglichen. Nur auf diese Weise wird sichergestellt, dass der kircheneigene Weg der Tarifbindung auch vor staatlichen Gerichten Bestand hat. Daher können demnächst zu den bislang 38 Vertreterinnen und Vertretern in der KODA, je 19 von Dienstgeber und Dienstnehmerseite, bis zu vier weitere hinzukommen. Die tariffähigen Gewerkschaften, zum Beispiel ver.di, Marburger Bund oder die dbb Beamtenbund und

Tarifunion, können zwei Vertreterinnen und Vertreter entsenden. Im Laufe des Sommers wird die KODA klären, wann das Entsendeverfahren eingeleitet werden soll. Dies erfolgt spätestens zur nächsten KODA-Wahl 2018. Wenn eine Entsendung von Gewerkschaften erfolgt ist, wird die Dienstgeberseite um die gleiche Anzahl an Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter aufgestockt.

Breiteren Raum nahm bei den Beratungen der neuen KODA-Ordnung auch die Frage ein, wie sehr die Mitglieder der Kommission die verschiedenen Berufsgruppen repräsentieren sollen. Dies hat ebenfalls Bedeutung für die von den Generalvikaren entsandten Dienstgebervetreter. Auch bei diesen sollen die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes, zum Beispiel die Orden, angemessen berücksichtigt werden.

Unterkommissionen möglich

Die neue KODA-Ordnung enthält in § 9 ein völlig neues Instrument, das es in der Form bislang nicht gab. Die Bayerische Regional-KODA wird künftig Unterkommissionen bilden können, die mit einer qualifizierten Mehrheit von zwei Drittel der Stimmen Beschlussvorschläge für die Vollversammlung erarbeiten und beschließen können. Deren Aufgabe muss beschränkt sein auf bestimmte Rechtsträger oder bestimmte Berufs- und Aufgabengebiete in den kirchlichen Einrichtungen.

Davon unberührt wird es weiterhin die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) geben. Die aus der Lehrerkommission heraus entstandene Lehrer-Arbeitsgruppe verfügt weiterhin über die besondere Regelung, wonach qualifizierte Beschlüsse mit Zwei-Drittel-Mehrheit innerhalb dieser StAGL in der Vollversammlung nur noch eine Zustimmung durch die Mehrheit der Mitglieder braucht.

Nochmals präzisiert wurde der Anspruch auf Freistellung für die Mitglieder der Kommission. Dies bedeutet, dass sowohl Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerseite, als auch jene der Dienstgeberseite Anspruch darauf haben, für die Tätigkeit in der Kommission von ihren eigentlichen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt zu werden. Daneben haben die Kommissionsmitglieder auf Mitarbeiterseite auch das Recht, sich in angemessenem Umfang mit den Wählerinnen und Wähler auszutauschen. Das stärkt wiederum die Möglichkeit, im

Rahmen der KODA-Tätigkeit mit Mitarbeitervertretungen (MAVen), Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAGen) und Interessensverbänden zusammenzuarbeiten, um den Aufgaben innerhalb der Kommission gerecht zu werden.

Stärkung des Vermittlungsverfahrens

Eine wesentliche Veränderung hat zudem das Vermittlungsverfahren erfahren, auch das eine Konsequenz aus dem einschlägigen Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Stärkung der Rechte der Beschäftigten im Rahmen der Arbeitsrechtssetzung im kirchlichen Bereich. Wenn ein Antrag in der Vollversammlung nicht die erforderliche Mehrheit erhält, kann die Dienstgeber- oder die Mitarbeiterseite, sofern die jeweilige Seite jeweils einstimmig für ein Vermittlungsverfahren stimmt, den Vermittlungsausschuss anrufen, damit das Anliegen dort nochmals beraten und verhandelt wird. Zuletzt wurde unter anderem die Frage nach dem Wiederaufleben des Besitzstands Kind (siehe KODA Kompass

Nr. 60, Februar 2016) vor den Vermittlungsausschuss gebracht.

Bislang kannte die KODA-Ordnung zwar auch ein zweistufiges Vermittlungsverfahren, wobei aber die Hürde sehr hoch war, nach einem Scheitern der Vermittlung in der ersten Instanz ein sogenanntes Schiedsverfahren einzuleiten. Hierzu wäre eine Begründung für ein „unabweisbares Regelungsbedürfnis“ nötig gewesen. Diese hohe Hürde gibt es nun nicht mehr. Das neue Vermittlungsverfahren sieht vor, dass der Vermittlungsausschuss spätestens acht Wochen nach Anrufung der Kommission einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten muss. Dies kann ein Regelungs- oder Verfahrensvorschlag sein. Nach Vorlage muss die Vollversammlung der Kommission innerhalb von sechs Wochen über einen solchen Vorschlag entscheiden.

Sollte ein solcher Vermittlungsvorschlag in der Kommission keine Zwei-Drittel-Mehrheit erhalten, kann wiederum durch mindestens der Hälfte der Mitglieder der Kommission ein „Verfahren zur ersetzenden Entscheidung“ auf den Weg gebracht werden. In diesem Fall trifft der Vermittlungsausschuss, der mit diesem

Verfahren betraut wird, mit der Mehrheit seiner Mitglieder eine Entscheidung, die dann die Wirkung eines Beschlusses hat. Der Vermittlungsausschuss setzt sich folgendermaßen zusammen:

- dem/der Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses,
- dem/der Vorsitzenden und dem/der stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission kraft Amtes,
- je einem weiteren Mitglied der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite,
- zwei weiteren Beisitzern/Beisitzerinnen, die allerdings der Kommission nicht angehören dürfen.

Es wird sich in Zukunft zeigen, inwiefern durch die unmittelbare Einbindung der Gewerkschaften und die Verbesserung des Vermittlungsverfahrens eine neue Qualität der Kommissionsarbeit erreicht wird. Dass die Art des Dritten Wegs, die Rahmenbedingungen für das Arbeitsvertragsrechts zu setzen, sinnvoll ausgestaltet werden kann, konnte die Bayerische Regional-KODA in der Vergangenheit immer wieder unter Beweis stellen.

Ludwig Utschneider

Sabbatical für Lehrkräfte verbessert Mehr Flexibilität bei besonderem Teilzeitmodell

Für die Bayerische Staatsregierung sind die Verbesserungen beim sogenannten Sabbatjahr ein zentraler Inhalt jener Neuerungen, die der Freistaat für seine Beschäftigten 2015 auf den Weg brachte, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Darum wurde der Artikel 88, Absatz 4 (Antragsteilzeit) des Bayerischen Beamtengesetzes geändert, um künftig flexiblere Freistellungsmodelle zu ermöglichen. Bei dieser besonderen Form der Teilzeitbeschäftigung wird zunächst während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht. Anschließend wird diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit oder durch eine ununterbrochene volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen. Neu seit letztem Jahr ist die Höchstgrenze des

Bewilligungszeitraums, die von höchstens sieben auf zehn Jahre angehoben wurde.

Spezielle Regelung für Lehrkräfte

Da in Teil B, 4.1. Nr. 17 geregelt ist, dass die ABD-eigene Sabbatjahrregelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen keine Anwendung findet, sondern für diese die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates Bayern gelten, hat diese Änderung des Beamtengesetzes unmittelbar Auswirkung auf die Arbeitsvertragsregelungen für kirchliche Lehrkräfte. Im Dezember 2015 wurde die Neuregelung zudem durch eine Kultusministerielle Bekanntmachung konkretisiert, in der die spezifischen Bestimmungen für Lehrkräfte zusammengefasst werden und rückwirkend zum 1. August 2015 wirksam wurden.

Beim Freistellungsjahr für Lehrkräfte handelt es sich um eine besondere Form eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses. Die Beschäftigung erfolgt zunächst in einem Umfang, der über demjenigen der geneh-

*Pause vom
Berufsalltag –
verbesserte
Sabbatjahr-
regelung für
Lehrkräfte
ermöglicht
längere Auszeit.
Foto: berggeist007 /
pixelio.de*



migten Teilzeit liegt. Im abschließenden Freistellungszeitraum, der ein oder zwei Jahre betragen kann, entfallen dann die Unterrichtsverpflichtung und damit die Arbeitszeit völlig. Lehrkräfte, die von dieser Regelung Gebrauch machen, erhalten während des gesamten Zeitraums eine Vergütung und gelten als Teilzeitbeschäftigte. Beschäftigte in Teilzeit können ebenfalls ein Sabbatjahrsmodell beantragen, allerdings ist darauf zu achten, dass das vereinbarte Teilzeitmaß überhäufig bleibt. Andernfalls kann es zum Wegfall der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen (Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) durch den Arbeitgeber kommen. Voraussetzung für die Bewilligung eines entsprechenden Sabbaticals ist aber, dass keine zwingenden dienstlichen Belange einer Genehmigung entgegenstehen. Insofern kann es für Lehrkräfte, die in Mangelfächern unterrichten, nach Antragstellung heißen, dass ein derartiges Freistellungsmodell nicht genehmigt wird. Lehrkräfte, die eine Funktion ausüben, kann unter Umständen ebenfalls eine Genehmigung einer entsprechenden Teilzeitbeschäftigung aus dienstlichen Gründen verweigert werden, vor allem dann, wenn der Freistellungszeitraum nicht unmittelbar dem gesetzlichen oder dem Antragsruhestand vorangeht. Schulleiterinnen und Schulleiter haben grundsätzlich nur dann die Möglichkeit, Sabbatjahre in Anspruch zu nehmen, wenn diese unmittelbar vor Ende der Dienstzeit genommen werden. Darüber hinaus ist eine Kombination einer entsprechenden Freistellungsregelung mit einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis gemäß ABD Teil D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere

Beschäftigte – FlexAZR nicht möglich.

Formen des Sabbaticals

Die geänderten staatlichen Regelungen kennen nun keine starren Vorgaben vom Drei- bis zum Sieben-Jahres-Modell mehr. Vielmehr gelten nun folgende Vorgaben:

- Der Gesamtbewilligungszeitraum kann drei bis zehn Jahre umfassen.
- Die Teilzeitquote während des Gesamtbewilligungszeitraums darf die Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit/Arbeitszeit nicht unterschreiten.
- Die Freistellungsphase umfasst ein oder zwei Jahre, jeweils beginnend mit dem 1. August eines Jahres. Nur wenn die Freistellungsphase unmittelbar dem Ruhestand vorausgeht, kommt auch eine längere Freistellungsphase (bis zu fünf Jahre) in Betracht.

Daneben können andere Varianten, auch mit weniger als einer Gesamtdauer von drei Jahren oder mit dem Ende der Freistellung zum Schulhalbjahr sowie unmittelbar anschließendem Ruhestand, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beantragt und nach einer Prüfung im Einzelfall genehmigt werden.

Veränderungen gibt es auch bei der Frage, wo die Lehrkräfte, die ein oder zwei Freistellungsjahre absolviert haben und danach nicht in Ruhestand gehen, wieder eingesetzt werden. Die alte Regelung sah vor, dass diese Lehrkräfte grundsätzlich wieder an der bisherigen Schule eingesetzt werden. Diese Bestimmung wurde nun geändert: „Sofern die Freistellungsphase nicht unmittelbar dem Ruhestand vorausgeht, kehren die Beschäftigten nach Ablauf der Freistellungsphase soweit

möglich an die bisherige Schule zurück. Wurde eine längere Freistellungsphase als ein Jahr vereinbart, muss damit gerechnet werden, dass dies gegebenenfalls zu einer Versetzung an eine andere Schule führt.“ Im Bereich kirchlicher Schulen wird dies in der Praxis wohl weniger Bedeutung haben, da es nach wie vor viele Schulträger gibt, die nur eine einzige Schule betreiben. Hier besteht logischerweise keine Möglichkeit der Versetzung. Große Schulträger sollten zudem in der Lage sein, durch eine vorausschauende Personalplanung einen Weg zu finden, die Lehrkräfte, welche sich in einem Sabbatjahr befinden, danach auch wieder an ihrer bisherigen Schule einzusetzen.

Was sonst noch zu beachten ist

Eine Teilzeitbeschäftigung nach diesem Modell hat einige tarifrechtliche beziehungsweise arbeitsvertragsrechtliche Auswirkungen:

- Die Bezüge werden während des gesamten Zeitraumes der Teilzeitbeschäftigung entsprechend der neu festgesetzten Teilzeitquote anteilig verringert.
- Die Berechnung der jährlichen Sonderzahlung und der vermögenswirksamen Leistungen erfolgt nach den für Teilzeitbeschäftigte geltenden Bestimmungen.
- Der Beihilfeanspruch bleibt für Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, in vollem Umfang während der gesamten Zeit der Teilzeitbeschäftigung (auch während des Freistellungszeitraums) bestehen.



- Die Teilzeitbeschäftigung wird durch Mutterschutz und Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit in der Regel nicht verändert.
- Bei Erkrankung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus ist für die Teilzeitbeschäftigung eine neue arbeitsvertragliche Vereinbarung zu treffen; dabei müssen die Arbeits- und Freistellungsphase unter Ausklammerung der Ausfallzeiten neu in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden.

Abbruch möglich?

In besonderen Einzelfällen sieht die neue Regelung vor, dass eine Vereinbarung zum Sabbatjahr auch aufgehoben werden kann.

Allerdings sind dafür enge Grenzen gesetzt:

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Wechsel des Dienstgebers
- Urlaub nach Artikel 90, Absatz 1 Nummer 2 Bayerisches Beamtengesetz (arbeitsmarktpolitische Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf Antrag, die sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss).
- Besondere Härtefälle, eine Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung wäre für die oder den Beschäftigten nicht zumutbar.

In diesen Fällen ist die gewährte Arbeitszeitreduzierung für die gesamte Laufzeit in demjenigen Umfang zu widerrufen, dass die Beschäftigte oder der Beschäftigte

so gestellt wird, als ob sie oder er die im Verlauf der Anspannphase eingebrachte Arbeitszeit gleichmäßig verteilt über den Bewilligungszeitraum bis zum Störfall erbracht hätte.

Verfahren der Antragstellung

Geändert haben sich auch die Fristen zur Antragstellung. Nun kann ein entsprechendes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis mit einem Freistellungszeitraum zum 1. August (Schuljahresbeginn) oder zum Schulhalbjahr beginnen. Dies bedeutet, dass entsprechende Anträge beim Dienstgeber bis 1. Mai beziehungsweise 1. November vor dem jeweiligen Termin vorliegen müssen.

Ludwig Utschneider

Arbeitgeberinterner Stellenwechsel

Eingruppierungsschutz für übergeleitete Beschäftigte konkretisiert

Für übergeleitete Beschäftigte im Sinne von § 17 Absatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 3. (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)) ist für die Eingruppierung im Falle eines Tätigkeitswechsels jene Entgeltgruppe maßgeblich, die der oder die übergeleitete Beschäftigte im Rahmen der Überleitung auf der Grundlage der Allgemeinen Vergütungsordnung /Tätigkeitsmerkmale in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung seiner Vergütungs- bzw. Lohngruppe in Verbindung mit Anlage 2 (RÜÜ) erreicht hat. Das heißt, es bleibt bei der Zuordnung der vorläufig fortgeltenden Vergütungs- und Lohngruppen bei Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung.

Nachdem diese Regelung immer wieder auch zum Nachteil der Beschäftigten ausgelegt wurde, hat die Bayerische Regional-KODA in der 169. Vollversammlung eine entsprechende Protokollnotiz zu § 17 Absatz 7 ABD Teil A, 3. eingefügt.

Präzisierung im ABD

Die neue Regelung in Gestalt einer Protokollnotiz zu § 17 lautet nun: „Bei übergeleiteten Beschäftigten im Sinne

von § 1 Absatz 1 werden bei einem arbeitgeberinternen Stellenwechsel bereits zurückgelegte Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege bei der Zuordnung zu der Entgeltgruppe des ABD in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung berücksichtigt, soweit und solange die/der Beschäftigte entsprechende Tätigkeiten ausübt.“

Ein Fallbeispiel

Eine Angestellte in Vergütungsgruppe (VergGr) VII Fallgruppe 1b ABD Teil A, 2. mit am 30. September 2005 erfolgtem Bewährungsaufstieg gemäß § 23a ABD (Verweis auf Fassung 30.9.2005) nach VergGr VIb Fallgruppe 2 ABD Teil A, 2. wird nach Anlage 2 RÜÜ in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet. Am 1. Dezember 2005 werden ihr Tätigkeiten nach VergGr VII Fallgruppe 10 ABD Teil A, 2 (Fallgruppenwechsel in derselben originären Vergütungsgruppe) übertragen; aus der neuen Fallgruppe eröffnet sich gleichfalls der neunjährige Bewährungsaufstieg in VergGr VIb Fallgruppe 2 ABD Teil A, 2. Da die im Wege der Überleitung erreichte Entgeltgruppe im Bestand geschützt ist und sich die Zuordnung zur Entgeltgruppe 6 nach bisherigem Recht in Verbindung mit

Anlage 2 RÜÜ nicht geändert hätte, verbleibt die Beschäftigte in der Entgeltgruppe 6, obschon sich nach Anlage 4 RÜÜ die Entgeltgruppe 5 ergeben würde. Es handelt sich damit nach Maßgabe des ABD und des RÜÜ nicht um eine Eingruppierung, sondern um eine bloße Umsetzung.

Hans Reich

Mehr Geld für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Seit 1. März 2016 erhalten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen 2,3% mehr Entgelt, mindestens aber ein Plus von 75 Euro. Diese erneute Anhebung war Teil des Beschlusses des Bayerischen Landtags vom Sommer 2015, wonach die Bezüge der Beamten in Bayern parallel zur Anhebung des Entgelts der Tarifbeschäftigten beim Freistaat in den Jahren 2015 und 2016 anzuheben sind. Die seit 1. März 2016 geltende Besoldungstabelle finden Sie unter: www.kodakompass.de

Häufige und knifflige Fragen zur Neuregelung im Sozial- und Erziehungsdienst

Gelten die sechs Monate Ausschlussfrist für die Nachzahlung?

Die Ausschlussfrist beginnt mit der Veröffentlichung der neuen Regelungen im Amtsblatt zu laufen. Die Veröffentlichung erfolgt je nach Diözese voraussichtlich im April oder Mai 2016. Der Anspruch auf Nachzahlung im Rahmen der neuen Entgeltregelungen ist also noch nicht verfallen. Einzelne Kindergartenleitungen, die die Höhergruppierung beantragt haben, erhielten in der Zeit seit Juli 2015 ein zu hohes Entgelt. Auch die Rückforderung zu viel gezahlten Entgelts ist im Rahmen der Ausschlussfrist zulässig.

Unabhängig von der Ausschlussfrist sind die Antragsfristen zu sehen. Hier gilt fast immer: Höher- und Umgruppierungsanträge können nur bis 30. Juni 2016 gestellt werden.

Rechtsgrundlage: Protokollnotiz zu § 37, Abs. 1 ABD Teil A, 1.

Bekomme ich auch Jahressonderzahlung nachgezahlt?

Ja, die Jahressonderzahlung (früher Weihnachtsgeld genannt) und die besondere Einmalzahlung (pauschales Leistungsentgelt) werden auf Grundlage des Entgelts in den Monaten Juli bis September des jeweiligen Jahres berechnet. Steigt dieses Entgelt jetzt rückwirkend, erhöhen sich auch diese Zahlungen rückwirkend.

Rechtsgrundlage: § 18a Abs. 2 und § 20 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Muss ich einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben, um die höhere Eingruppierung zu bekommen?

Die Eingruppierung eines Erziehers beziehungsweise einer Erzieherin oder einer Kita-Leitung richtet sich *automatisch* nach dem kirchlichen Tarifrecht. Die Eingruppierung muss nicht erst vertraglich verein-

bart werden. Ein neuer Arbeitsvertrag ist nicht erforderlich. Manche Personalstellen möchten die neue Eingruppierung aber schriftlich festhalten, in diesem Fall genügt eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag, in der die neue Entgeltgruppe benannt ist.

Sie sind nicht verpflichtet irgendwelche „Nebenbei-Änderungen“ mit zu unterschreiben. Die Höhergruppierung darf der Arbeitgeber nicht davon abhängig machen, dass Beschäftigte zum Beispiel einem sogenannten „flexiblen Beschäftigungsumfang“ zustimmen. Wer solche „Nebenbei-Änderungen“ nicht möchte, sollte sich weigern diese zu unterschreiben.

Mir ist die Leitung nur vorübergehend übertragen. Habe ich trotzdem ein Wahlrecht?

Wem die Leitung nur vorübergehend übertragen ist, der ist nicht als Leitung eingruppiert, sondern erhält eine „persönliche Zulage“. Diese Zulage ist der Unterschiedsbetrag zwischen der eigenen Eingruppierung und der Eingruppierung als Leitung. Nicht ganz eindeutig ist der Tariftext dahingehend, ob die „vorübergehenden Leitungen“ auch einen Antrag stellen müssen, um die „persönliche Zulage“ zur neuen *höheren* Leitungseingruppierung zu bekommen.

Die neuen höheren Leitungseingruppierungen dürften durchweg günstiger für die Beschäftigten sein. Dies liegt daran, dass es bei einer vorübergehenden Übertragung nicht zu einem Verlust von Stufenlaufzeiten kommen kann.

Betroffene sollten prüfen, ob die *Summe aus Tabellenentgelt und „persönlicher Zulage“* der jeweiligen neuen Leitungseingruppierung entspricht. Wenn nicht, sollten sich Betroffene vor dem Stichtag 30. Juni 2016 an ihren Arbeitgeber wenden und beantragen, dass die „persönliche Zulage“ angepasst wird.

Sonderfall „stellvertretende Leitungen“: Wurde einer stellvertretenden Leitung vor dem 1. Juli 2015 vorübergehend die Leitung übertragen, muss diese zusätzlich entscheiden, ob sie in ihrer „Grund-

eingruppierung“ als „stellvertretende Leitung“ höhergruppiert werden möchte.

Diese Entscheidung ist wichtig, da sie, sobald die vorübergehende Übertragung wegfällt, nurmehr das Tabellenentgelt als stellvertretende Leitung enthält – und zwar entweder nach der alten oder der neuen Entgeltgruppe.

Rechtsgrundlage: § 24 Abs. 2 ABD Teil A, 3. (Antragsrecht bei Eingruppierung); § 14 Abs. 3 ABD Teil A, 1. (vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit).

Ich habe erst am 1. September 2015 als Leitung angefangen. Kann ich jetzt die Höhergruppierung beantragen?

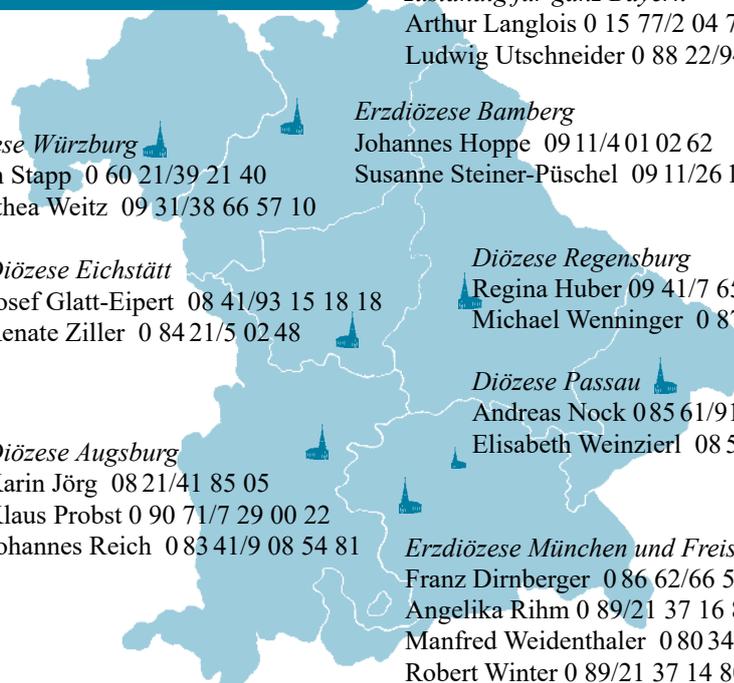
Das ist nicht erforderlich. Der Antrag muss und kann nur von Leitungen gestellt werden, die am 1. Juli 2015 bereits als Leitung eingruppiert waren. Für alle Eingruppierungen ab dem 1. Juli gelten automatisch die neuen Regelungen. Ihre Eingruppierung wird also automatisch korrigiert und sie werden höhergruppiert. Sollte dies übersehen worden sein, wenden sich Betroffene an ihre Abrechnungsstelle. Die Telefonnummer steht auf der Entgeltabrechnung.

Die Kinderzahl in unserer Einrichtung ist gestiegen und ich wurde deshalb zum 1. Januar 2016 automatisch neu eingruppiert. Habe ich trotzdem ein Wahlrecht?

Ja, für den Zeitraum zwischen 1. Juli und 31. Dezember 2015. Die Höhergruppierung für die Zeit ab 1. Januar 2016 erfolgt dagegen automatisch. Ob es sich lohnt die höhere Eingruppierung für die Zeit bis 31. Dezember zu beantragen, hängt wieder vom Einzelfall ab – wie im KODA Kompass Nr. 60 beschrieben. Falls Beschäftigte zwischen Juli und Dezember 2015 einen Stufenaufstieg hatten, sollten sie prüfen, was die günstigere Ausgangsbasis für ihre Höhergruppierung am 1. Januar ist. Die alte (niedrigere) Entgeltgruppe mit



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



**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN
SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern**
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

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

Erzdiözese München und Freising
Franz Dirnberger 0 86 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

KODA-Mitarbeiterseite

der höheren Stufe oder die neue (höhere) Entgeltgruppe mit der niedrigeren Stufe. Wie Höhergruppierungen funktionieren, ist im KODA Kompass Nr. 60 vom Februar 2016 auf Seite 11 nachzulesen.

Kann ich die Höhergruppierung auch noch später beantragen?

Stichtag ist der 30. Juni 2016. Leitungen, die höhergruppiert werden möchten, müssen bis zu diesem Datum einen Antrag bei ihrem Arbeitgeber, das ist meist die Kirchenstiftung, gestellt haben. Einzige Ausnahme: Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015 geruht (zum Beispiel wegen Elternzeit oder Sonderurlaub), dann kann der oder die Beschäftigte den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Die Anträge auf Höhergruppierungen sollten in jedem Fall schriftlich gestellt werden, damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen entsprechenden Nachweis haben.

Rechtsgrundlage: § 24b Abs. 2 ABD Teil A, 3.

Was passiert, wenn die Kinderzahlen dauerhaft sinken und ich später rückgruppiert werden muss?

Eine Rückgruppierung kann nach den neuen Regelungen frühestens dann erfolgen, wenn die geforderte Kinderzahl in drei aufeinanderfolgenden Jahren um mehr als 5 % unterschritten wird. Trotzdem kommt sie – aufgrund der Eingruppierungsautomatik – vor. Im *öffentlichen Dienst* kann dies zu hohen Einkommensverlusten führen, da dort die Beschäftigten immer stufengleich herabgruppiert werden. Das heißt: Wer bei der Höhergruppierung eine Stufe „verloren“ hat, bekommt diese Stufe bei einer Herabgruppierung im *öffentlichen Dienst* nicht zurück.

Die Bayerische Regional-KODA hat in *kirchlichen Tarifrecht ABD* eine für Kita-Leitungen günstigere Regelung getroffen. Ist die Rückgruppierung erforderlich, werden Beschäftigte so eingestuft, als wären sie gar nicht höhergruppiert worden. Sie kommen auf diese Weise bei einer Rückgruppierung mindestens in die Stufe, die

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

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

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

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg
Auflage: 60.500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.

sie vor der Höhergruppierung hatten.

Rechtsgrundlage und Details: § 2a Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1. (kirchen-eigene Regelung für die Einstufung nach Rückgruppierung); Anmerkung Nr. 9 zur Anlage F ABD Teil A, 1. (Kriterien für eine Rückgruppierung)

Gibt es einen Musterantrag für die Höhergruppierung?

Unter www.kodakompass.de ist ein Mustertext zu finden (Rubrik „themenABC“, Stichwort „Kita“)

Manfred Weidenthaler

Tarifpaket: 820 K Plus + Aufbaustufe AS

Sie sind im Tarif 820 K – der kirchlichen Höherversicherung – versichert?
Eine gute Wahl zur Ergänzung Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung!

**Angebot vom
1. Mai bis 31. Juli 2016**
Verbesserung ohne
Gesundheitsprüfung

Jetzt können Sie Ihren Schutz nochmals verbessern. Wir bieten vom 1. Mai 2016 bis 31. Juli 2016 allen Versicherten im Tarif 820 K den Umstieg auf die Tarifkombination 820 K Plus und AS auf Wunsch der kirchlichen Arbeitgeber – einmalig **ohne Gesundheitsprüfung** – an.

Alle 820 K Versicherten erhalten ihr persönliches Angebot demnächst per Post.

Die Vorteile der Tarifkombination liegen in der verbesserten Leistung.
Bitte vergleichen Sie anhand der folgenden Tabelle:

	Ihre bisherige Absicherung 820 K	Tarifpaket 820 K Plus + Aufbaustufe AS
Krankenhaus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterbringung im Zweibettzimmer ▪ Chefarztbehandlung ▪ Ersatzkrankenhaustagegeld 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterbringung im Zweibettzimmer ▪ Chefarztbehandlung ▪ Ersatzkrankenhaustagegeld ▪ Stationäre Psychotherapie und Psychosomatik bis zu 56 Tage in 3 Kalenderjahren
Zahnersatz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 % aus bis zu 7.675 € in 4 Kalenderjahren ▪ 15 % aus weiteren 7.675 € in 4 Kalenderjahren ▪ 4 Implantate pro Kiefer ▪ bis zum 2,3-fachen Satz der Gebührenordnung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 60 % aus bis zu 7.500 € in 4 Kalenderjahren ▪ 40 % aus weiteren 7.500 € in 4 Kalenderjahren ▪ 6 Implantate pro Kiefer ▪ bis zum 3,5-fachen Satz der Gebührenordnung
Heilpraktiker	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 % aus bis zu 1.535 € pro Kalenderjahr ▪ Behandlungsgebühren zu den Mindestsätzen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungen auch beim Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie ▪ 80 % aus bis zu 1.500 € pro Kalenderjahr ▪ Behandlungsgebühren zu den Höchstsätzen
Sehhilfen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 155 € innerhalb 3 Kalenderjahren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 350 € innerhalb 3 Kalenderjahren
Auslandsreise	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ärztliche Behandlung bei Auslandsreisen zu 100 % 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ärztliche Behandlung bei Auslandsreisen zu 100 %

Vergleichen Sie anhand folgender Beispiele die Unterschiede der tariflichen Leistungen:

Leistungsbeispiele

Zahnersatz	
Rechnungsbetrag	3.000,00 €
Leistung GKV	534,00 €
bisherige Erstattung Tarif 820 K	900,00 €
Eigenanteil aktuell	1.566,00 €
Erstattung neu Tarif 820 K Plus und AS	1.800,00 €
Eigenanteil neu	666,00 €

Beispielrechnung für Zahnersatz, 3 Kronen

Arzt für Naturheilverfahren	
Rechnungsbetrag	450,00 €
Leistung GKV	0,00 €
bisherige Erstattung Tarif 820 K	0,00 €
Eigenanteil aktuell	450,00 €
Erstattung neu Tarif 820 K Plus und AS	360,00 €
Eigenanteil neu	90,00 €

Beispielrechnung für Akupunktur bei Rückenschmerzen

Gerne stehen Ihnen auch unsere Innendienstmitarbeiter für Fragen zur Verfügung. Sie erreichen uns von Montag bis Freitag 8 Uhr bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 05 oder Sie besuchen uns auf unserer Internetseite www.vkb.de/kirchen.

* Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen

Hilfe in guten und in schlechten Zeiten

Regelung zu Beihilfen bei Geburt und Fehlgeburt erweitert

Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht ABD verfügt schon seit längerem über Regelungen zur finanziellen Unterstützung von Beschäftigten, die ein Kind bekommen haben oder die mit einer Fehl- beziehungsweise Totgeburt konfrontiert wurden. Diese Bestimmungen finden sich im ABD Teil A, 1. in den §§ 36 d (Erstausstattung bei Geburten) und 36 e (Kostenausstattung bei Fehl- oder Totgeburten). Die sogenannte Geburtspauschale beträgt 358 Euro pro Kind. Diese Pauschale steht pro Kind aber nur einmal zu. Elternteile, die beide in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das dem ABD unterliegt, erhalten die Pauschale nur anteilig. Ähnlich verhält es sich bei Fehl- oder Totgeburten. In diesem Fall gewähren kirchliche Arbeitgeber eine Kostenpauschale zur Beerdigung in Höhe von 358 Euro.

Anspruch nun auch im Sonderurlaub zur Pflege

Bislang waren diese Leistungen beschränkt auf Beschäftigte, die in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis standen beziehungsweise



*Unterstützung vom Arbeitgeber –
Regelung für Beihilfen ergänzt.*

Foto: Q.pictures / pixello.de

ungsweise die sich in Elternzeit befinden oder die Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes in Anspruch genommen haben. Im Dezember 2015 beschloss nun die Bayerische Regional-KODA, den Kreis der Anspruchsberechtigten um jene Beschäftigte zu erweitern, die sich im Sonderurlaub zum Zwecke der Pflege naher Angehöriger befinden. Diese Anpassung knüpft an die Regelungen zum Sonderurlaub in § 28 ABD Teil A, 1. an, in dem neben dem Sonderurlaub für die Erziehung von Kindern unter 14 Jahren eben auch die Möglichkeit eines Sonderurlaubs zur Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen aufgelistet wird. Mit diesem Beschluss soll eine Gleichbehandlung von Beschäftigten erreicht werden, die sich aufgrund besonderer familiärer Umstände im Sonderurlaub befinden, unabhängig davon, ob nun kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut werden. Diese ergänzende Regelung trat zum 1. Januar 2016 in Kraft.

Ludwig Utschneider

Wichtige Begriffe

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

Bayerische Regional-KODA: „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. 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 Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt die Prinzipien des Tarif- und Mitarbeiter-

vertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, haben zwingend kirchliches Tarifrecht anzuwenden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.