

Bericht der Mitarbeiterseite zum Vermittlungsausschuss am 18. Januar 2018

Am 18. Januar 2018 fand in Nürnberg erstmalig ein Verfahren zur ersetzenden Entscheidung vor dem Vermittlungsausschuss der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) statt. Diese zweite Stufe des Vermittlungsverfahrens führt zu Entscheidungen, die einen Beschluss der Kommission ersetzen.

Thema waren drei Anträge der Mitarbeiterseite zu Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, über die in der ersten Vermittlungsrunde kein Ergebnis zustande kam, das aus Sicht der Mitarbeiterseite zu einer Befriedung der Situation geführt hätte. Daher fand dieser Vermittlungsvorschlag keine Bestätigung durch die Kommission. Zugleich wurde das Verfahren zur ersetzenden Entscheidung eingeleitet.

Die Ausgestaltung des Arbeitsvertragsrechts für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft orientiert sich nach der Präambel des Arbeitsvertragsrechts ABD an den für Lehrkräfte des Freistaates Bayern geltenden Regelungen. Diese sind in der Regel Beamte. Somit wurde schon in der Vergangenheit für kirchliche Lehrkräfte, die die Voraussetzungen für eine staatliche Verbeamtung erfüllt hätten, versucht, eine Nähe zu diesem Beamtenrecht zu schaffen. Dies beinhaltet etwa eine Vergütung entsprechend der A-Besoldung für Beamte sowie eine Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung durch den Arbeitgeber.

Es bleiben jedoch systembedingt Differenzen. Durch die zusätzlichen Zahlungen des Arbeitgebers während der aktiven Zeit steigt das zu versteuernde Einkommen und damit die Steuerlast der Beschäftigten. Dadurch entsteht die sogenannte „Nettolücke“, deren Schließung oder zumindest Minderung ein angestrebtes Ziel war. Ein weiteres Thema war die Altersversorgung. Denn gerade in der Phase nach dem aktiven Dienst sind die Unterschiede zwischen Beamtenpension und Rente (auch mit Zusatzversorgung) eklatant. Lehrkräfte, die vor dem 20.7.2006 angestellt wurden, erhalten aufgrund einer Versorgungszusage im Arbeitsvertrag noch eine Zuschlagsrente. Wer später eingetreten ist, erhält keine zusätzlichen Zahlungen mehr. Hier eine Verbesserung zu erreichen, war Ziel des zweiten Antrags. Schließlich gibt es auch noch Differenzen bei der Beihilfe. Kirchliche Lehrkräfte sind heute in der Regel gesetzlich krankenversichert und haben Anspruch auf Übernahme der Kosten für den kirchlichen Beihilfetarif 814 sowie die Höherversicherung nach 820 K Plus. Hier ging es um zwei Themen: die Übernahme dieser Kosten in allen Schularten auch im Ruhestand sowie die Übernahme des aktuellen Höherversicherungstarifs 820 K Plus.

Eine Verbesserung zum Vermittlungsvorschlag der ersten Runde war praktisch nicht zu erreichen. Ein Ergebnis, das einem Beschluss der Kommission gleichkommt, gibt es wie damals lediglich im Bereich der Beihilfe. Dort wird dem Anliegen der Mitarbeiterseite Rechnung getragen und ab 1.5.2018 an allen Schularten für Lehrkräfte, bei denen der Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung übernimmt, der Tarif 820 K Plus gezahlt und dies auch im Rentenfall. Zusätzlich wird auch der Tarif 814 im Rentenfall übernommen. Für Institute des geweihten Lebens sowie Gesellschaften des apostolischen Lebens als Schulträger gelten diese Änderungen erst zum 1.1.2019. Zusätzlich wurde für Grund- und Mittelschulen beschlossen, dass der Arbeitgeber unter den bisherigen Voraussetzungen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an und nicht erst „spätestens ab dem fünften Jahr“ übernimmt.

Das Thema „Nettolücke“ fand trotz eines Kompromissvorschlags der Mitarbeiterseite keine Mehrheit. Es gibt, trotz früherer anderslautender Überlegungen der Dienstgeberseite keinerlei Bereitschaft der Dienstgeberseite mehr, sich hier zu bewegen. Hintergrund ist, dass man zunehmend auf „echte“ Verbeamtungen, also auf Kirchenbeamte, setzen will. Dies sei im Sinne der Personalgewinnung der einzig zielführende Weg, so die Dienstgeberseite. Allerdings fehlen konkrete Aussagen, zu welchen Bedingungen und in welchem Zeitraum auch Bestandsbeschäftigte noch

verbeamtet werden können. Die nach Aussage der Dienstgeberseite angezielte Beamtenquote von 30 % verlagert nach Ansicht der Mitarbeiterseite nur das Problem. Denn es bleiben genügend Beschäftigte, die die staatlichen Vorgaben für eine Verbeamtung erfüllen würden, aufgrund der geringen Zahl der kirchlichen Beamtenstellen aber trotzdem nicht zum Zuge kommen und auch keinen angemessenen Ausgleich erhalten.

Bezüglich der Altersversorgung wurde ein Empfehlungsbeschluss als Prüfauftrag an die Kommission gefasst. Für Lehrkräfte, die zwischen 20.7.2006 und 30.9.2019 angestellt wurden bzw. werden, die also keine Zuschlagsrente mehr erhalten aber auch voraussichtlich nicht mehr in den Genuss der Verbeamtung kommen werden, soll unter Berücksichtigung rechtlicher und wirtschaftlicher Aspekte geprüft werden, ob eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung bei einer Unterstützungskasse eingeführt werden kann.

Im Bereich der Beihilfe stellt das Ergebnis für Lehrkräfte an beruflichen Schulen sowie an Grund- und Mittelschulen eine echte Verbesserung dar. Ansonsten bringt es nur minimale finanzielle Fortschritte. Es stellt aber auch deutlich klar, dass die Dienstgeberseite ihre früheren Positionen aufgegeben hat und die Schulträger künftig auf „echte“ Verbeamtung setzen. Damit entziehen sie einerseits einen Teil der Lehrerschaft der Regelungsbefugnis der Kommission. Andererseits binden sie damit auch Mittel, die für Lehrkräfte, die nicht verbeamtet werden, also für den Regelungsbereich der Kommission, nicht mehr zur Verfügung stehen. Es wird eine neue Grenzlinie innerhalb der Kollegien eröffnet, die die Mitarbeiterseite mit Sorge sieht. Das Ergebnis zeigt auch klar die Grenzen der Konfliktlösung im Dritten Weg. Wo eine Seite sich nicht bewegen will, sind zufriedenstellende Lösungen in den Kernanliegen auch über eine ersetzende Entscheidung nicht erzielbar. Es wird zu diskutieren sein, ob das Vermittlungsverfahren, so wie es jetzt ausgestaltet ist, einen adäquaten Ersatz für Arbeitskampfmaßnahmen wie den Streik darstellt.

München, den 24. Januar 2018

Robert Winter, Sprecher der Mitarbeiterseite