

Neue Beihilfe-Ergänzungsangebote bis 28. Februar ohne Gesundheitsprüfung (S. 5 - 8)

## Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

### „Modern und leistungsorientiert“

#### Baustelle ABD: Was schon gilt und was noch kommt

Bis zur letzten Minute wurde verhandelt, am 26. September um 14.08 Uhr fiel die Entscheidung: Die Tarifreform des öffentlichen Dienstes wird auf den Kirchendienst übertragen. Modern, flexibel und leistungsorientiert soll der Kirchendienst jetzt sein.

Hinter den Schlagworten steht für die Kirchenangestellten und -arbeiter, die nun Beschäftigte heißen, vor allem eins: Die Anbindung an das Gehaltsniveau des öffentlichen Dienstes ist dauerhaft gesichert. Das oberste Ziel der KODA-Mitarbeiterseite wurde damit vollständig erreicht.

Vieles hat sich seit 1. Oktober geändert, von der Urlaubsübertragung bis zum Krankengeldzuschuss gelten neue Vorschriften. Auch das neue Entgeltsystem steht schon fest. Bei anderen Regelungen muss die KODA noch entscheiden.

Dabei geht es nicht nur um Details, sondern vor allem um den grundsätzlichen Charakter des künftigen Kirchendienstes. Der öffentliche Dienst hat sich klar entschieden: Weg vom alten „Treue und Fürsorge“-Prinzip hin zum „Austauschprinzip“ Arbeit gegen Geld. Das heißt auch klare Trennung von Arbeit und Privatleben. Für den Anspruch auf Sonderurlaub zur Kindererziehung oder die Kinderzulage zur Unterstützung der Familien ist im modernen öffentlichen Dienst kein Platz. An ihre Stelle tritt Leistungsorientierung durch Erfolgsprämien und Zulagen.

Viele Fragen sind da noch offen und hunderte von Paragraphen müssen angepasst und geändert werden. Dieser KODA Kompass gibt einen Zwischenbericht von der Großbaustelle Tarifreform.

*Manfred Weidenthaler*

### Themen

- **Kein Einkommensverlust**  
Das neue Entgeltsystem
  - **1,3 % mehr Arbeit**  
Vom Nutzen der Arbeitszeiterhöhung
  - **Statements**  
Dienstgeber und Dienstnehmer bewerten die Tarifreform
  - **Der Erfolgreichere gewinnt**  
Die künftige Leistungsbezahlung
  - **Soziales Streichkonzert**  
Frauen und Familien verlieren
  - **Urlaub:** Neue Übertragungsfristen
  - **Hausmeister:** Neue Arbeitszeit
  - **Krankengeldzuschuss:** 39 Wochen
  - **Kirchl. Schulen:** Das Meiste bleibt
- Information der Versicherungskammer*
- **Neu:** PEP Standard und Premium

## Krankenvorsorge optimieren

### Neue Angebote zur freiwilligen Ergänzungsversicherung

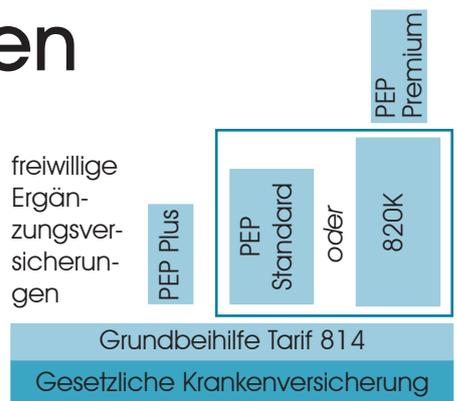
Gesetzliche Krankenversicherung und die Grundbeihilfe im Tarif 814 decken bei weitem nicht mehr alle Krankheitskosten ab. 67.000 MitarbeiterInnen der katholischen Kirche in Bayern und Angehörige sind allein im Tarif 820K höherversichert.

PEP Standard ist ein neues Angebot für alle, denen eine „kleinere“ Ergänzungsversicherung genügt oder die bei Dienstbeginn die rechtzeitige Anmeldung im Tarif 820K versäumt haben und jetzt wegen der Gesundheitsprüfung nicht mehr einsteigen können. Die Leistungen von PEP Standard umfassen Zahnersatz, Sehhilfen, Heilpraktikerbehandlung und Auslandsreiseversicherung. Sie entsprechen weitgehend dem Tarif 820K, aber ohne Zweibettzimmer und Chefarztbehandlung im Krankenhaus.

Auch für bereits im Tarif 820K Höherversicherte hat die Beihilfe ein neues Angebot, den Tarif PEP Premium. PEP Premium bietet die Unterbringung im Einbett-Zimmer für alle, die Wert auf besonderen Komfort legen.

Selbstverständlich bieten auch andere Versicherungsgesellschaften Zusatzversicherungen an. Die Beiträge sind bei Einzelversicherungen aber in der Regel höher, als die Gruppentarife für kirchliche MitarbeiterInnen. Zudem sind die Leistungen der Beihilfe-Ergänzungsversicherungen genau auf die kirchlichen Beihilfeleistungen abgestimmt.

In den bereits 2004 eingeführten Tarif PEP Plus (Zuzahlungen, Krankenhaustagegeld, Vorsorgeuntersuchungen) und dem neuen Tarif PEP Standard können



**Passgenau:** Die Ergänzungsangebote

sich MitarbeiterInnen und Angehörige bis 28. Februar 2006 ohne Gesundheitsprüfung versichern. Das Angebot gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Wer eine Ergänzungsversicherung in Erwägung zieht, sollte also jetzt prüfen. Ausführliche Informationen auf den Seiten 5 bis 8.

*Manfred Weidenthaler*



## Reform ohne Ende

**Liebe Leserin,  
lieber Leser,**

„ecclesia semper reformanda“, Kirche reformiert sich beständig, ist ein Grundsatz der katholischen Kirche. Die Erneuerung des kirchlichen Tarifrechts geht in die Fundamente und ist schon mehr revolutionieren denn reformieren.

Reformieren heißt erneuern und Wahrung des Bewährten. Der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, tut weit mehr, er wälzt das Bestehende um, er revolutioniert. Die Abkehr vom bisherigen Fürsorgeprinzip, die stärkere Trennung von Beruf und Privatem treffen Grundlagen des kirchlichen Dienstes. Das Prinzip der Dienstgemeinschaft muss vor diesem Hintergrund neu bedacht werden.

Das Wenigste an den Neuerungen hat sich die Kirche selbst ausgedacht. Durch die Entscheidung für die Anbindung an den öffentlichen Dienst hat uns die Revolution einfach mit erfasst. Revolutionen bringen Schlechtes und Gutes. Sie sind auch Chancen und bieten die Möglichkeit, neue Wege zu prüfen, alte Zöpfe abzuschneiden und manches besser zu machen als in der Vergangenheit.

Entscheidend ist, wie wir die Revolution umsetzen: Durch passives Hinnehmen aller Regelungen des öffentlichen Dienstes oder indem wir sie aktiv kirchengemäß gestalten. Gerade bei der neuen Leistungsbezahlung (S. 10) und bei der sozialen Ausgestaltung (S. 11) sind viele Fragen offen und genug Spielräume für kirchengemäße Lösungen vorhanden. Der Beschluss, den TVöD in das kirchliche Tarifrecht zu überführen, ist so gesehen erst ein Anfang. „Ecclesia semper reformanda“ – packen wir's an.

Es grüßt Sie im Namen des  
KODA Kompass-Teams

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler  
Redaktionsleiter

# Kein Einkommensverlust durch neues Entgeltsystem

Besitzstandsregelungen sollen Nachteile ausgleichen

In einem eigenen Tarifvertrag Überleitung (TVÜ) wurde die Überführung der Beschäftigten in das neue Entgeltsystem geregelt. Niemand sollte im Oktober 2005 weniger verdienen als im September. Dieses Ziel wurde durch umfassende Besitzstandsregelungen erreicht. Völlig anders sieht das bei der Gehaltsentwicklung aus. Die bisherigen (Lebensalters)stufenzuwächse gibt es nicht mehr, auch die Bewährungsaufstiege sind abgeschafft. Um die Folgen zu mildern, wurden Übergangsregelungen vereinbart.

Das persönliche „Vergleichsentgelt“

Anhand von Tabellen stellt die Bezügestelle fest, in welche neue Entgeltgruppe der/die MitarbeiterIn zu überführen ist. Eine Sekretärin mit ABD/BAT VII ist in Entgeltgruppe 5 zu überführen, ein Fachbereichsleiter in ABD/BAT III mit Aufstieg nach IIa in Entgeltgruppe 12.

Für jede/n Beschäftigten wird nun ein persönliches Vergleichsentgelt berechnet. Das ist die Summe aus bisherigem Grundgehalt, Ortszuschlag (gegebenenfalls mit Verheiratenanteil, aber ohne Kinderanteil) und allgemeiner Zulage („BAT-Zulage“). In der Regel bekommt er/sie dieses Gehalt als „individuelle Zwischen- oder Endstufe“ bis September 2007 weitergezahlt.

Im Oktober 2007 wird das Entgelt auf die nächste Stufe der neuen Entgeltgrup-

pe aufgerundet. Ist das persönliche Vergleichsentgelt höher als die höchste Stufe der neuen Entgelttabelle, wird es dauerhaft als „individuelle Endstufe“ weitergezahlt. Bei Lohnerhöhungen wird auch die „individuelle Endstufe“ erhöht.

Ein besonderes Verfahren gibt es bei ArbeiterInnen, dort wird zusätzlich zum persönlichen Vergleichsentgelt errechnet, wieviel der/die Betreffende verdient hätte, wenn der neue „Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes“ (TVöD) schon immer gegolten hätte. Der/die ArbeiterIn erhält dann den für ihn/sie günstigeren Betrag.

Manche bekommen sogar mehr

Alle Übergeleiteten bekommen in ihrer neuen Entgeltgruppe mindestens Stufe 2 (siehe Tabelle rechts). Wenn das Vergleichsentgelt darunter liegt wird – gegebenenfalls rückwirkend – ab Oktober 2005 die Stufe 2 gezahlt. Die bei der Lohnrunde 2003 vereinbarte vorübergehende Halbierung einer (Lebensalters-)Stufe ist aufgehoben. Das Vergleichsentgelt wird so berechnet, als hätte der/die Betreffende die Lebensalterstufe voll bekommen.

Teilzeit, Sonderurlaub, Elternzeit – so tun als ob

Um festzustellen, zu welcher Stufe der neuen Entgelttabelle eine Teilzeitkraft gehört beziehungsweise zwischen welchen

## Wir bleiben dran, das bedeutet ...



- kirchliche MitarbeiterInnen bekommen weiterhin im wesentlichen das Gleiche wie die Beschäftigten im öffentlichen Dienst
- künftige Gehaltserhöhungen sind gesichert



Stufen ihre „individuelle Zwischenstufe“ liegt, wird das Vergleichsentgelt auf das einer Vollzeitkraft hochgerechnet.

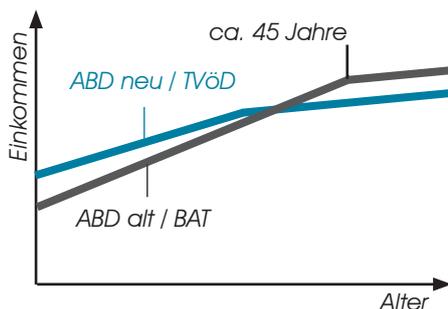
Bei MitarbeiterInnen in Sonderurlaub oder Elternzeit wird ermittelt, was sie bekommen hätten, wenn sie im September 2005 im Dienst gewesen wären.

### Kinderanteile und Zulagen werden weitergeführt

Vom alten System Übergeleitete erhalten weiterhin die Kinderanteile zum Ortszuschlag (in der Regel 90,57 Euro pro Kind bei Vollzeit) für Kinder, die bereits berücksichtigungsfähig sind oder bis zum 31. Dezember berücksichtigungsfähig werden.

Zulagen, etwa Vergütungsgruppenzulage oder Förderschulzulage werden bis auf weiteres fortgeführt. Programmierer-, Meister- und Technikerzulage sind nur übergangsweise garantiert.

Bei den Vergütungsgruppenzulagen (in der Regel SozialpädagogInnen und ErzieherInnen) gibt es besondere Regelungen. War nach altem Recht für die Vergütungsgruppenzulage kein vorausgehender Bewährungsaufstieg erforderlich-



**Attraktiv für Berufsanfänger.** Höhere Anfangs- und niedriger Endgehälter kennzeichnen das neue System.

lich, gilt: Wenn die Gesamtzeit bis zur Vergütungsgruppenzulage am 1. Oktober zur Hälfte erfüllt war, wird die Zulage ab dem jeweiligen Zeitpunkt gewährt.

Nur in den Entgeltgruppen 3, 5, 6 und 8 (zum Beispiel ErzieherInnen als GruppenleiterInnen) gilt: Wenn nach altem Recht vor Gewährung der Vergütungsgruppenzulage noch ein Bewährungsaufstieg zu absolvieren gewesen wäre, kommt er/sie bei Ablauf der Bewährungszeit in eine höhere Entgeltgruppe.

## Überleitung kompakt

Das Handbuch zu allen Fragen rund um die Überleitung



Erstellt von Franz Aigner, KODA-Mitarbeiterseite, in Zusammenarbeit mit Anna Haas, KODA-Dienstgeberseite

kostenfrei unter [www.kodakompass.de/tarifreform](http://www.kodakompass.de/tarifreform)

Die Vergütungsgruppenzulage wird dann nicht gewährt. Hat er/sie den vorausgehenden Bewährungsaufstieg schon absolviert,

Fortsetzung nächste Seite

## Überleitung konkret

### Beispiel Sekretärin

37 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, eingruppiert in VII (aufgestiegen aus VIII)

#### • Vergütung im September 05:

Grundvergütung 1430,12 Euro  
Allg. Zulage: 114,60 Euro  
Ortszuschlag (ohne Kinderanteil): 575,03 Euro  
Kinderanteil: 181,14 Euro  
**Insgesamt also 2300,89 Euro brutto.**

#### • Seit 1. Oktober 2005 ist sie der Entgeltgruppe 5 zugeordnet:

Sie erhält ein „individuelles Zwischenstufentgelt“ von 2119,75 plus den Kinderanteil von 181,14 Euro.  
**Insgesamt also 2300,89 brutto.**

#### • Ab 1. Oktober 2007 wird ihr „individuelles Zwischenstufentgelt“ aufgerundet. 2119,75 Euro liegen zwischen Stufe 4 und Stufe 5. Sie erhält jetzt Stufe 5, also 2135 Euro plus 181,14 Euro Kinderanteil.

**Insgesamt also 2316,14 Euro.** Eine Strukturausgleichszahlung ist für sie nicht vorgesehen.

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

\* Ab Entgeltgruppe 9 gibt es nur im Bereich TVöD-VKA die Stufe 6. Im ABD Bereich wird TVöD-VKA nur für pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten angewandt.

\*\* Für einige übergeleitete MitarbeiterInnen gibt es spezielle Regelungen, die hier nicht dargestellt sind.

\*\*\* Besondere Überleitungsentgeltgruppen.

\*\*\*\* EG1: Neue Niedrigentgeltgruppe für einfachste Tätigkeit, Aufstieg in die nächste Stufe nach jeweils 4 Jahren.

### Beispiel Sachbearbeiterin

25 Jahre, alleinstehend, kinderlos, seit März 2003 im Dienst, eingruppiert in Vb mit Aufstieg nach IVb nach 6 Jahren (Der Aufstieg wird nicht berücksichtigt, da die Hälfte der Zeit am 30.9.05 noch nicht abgelaufen war.)

#### • Vergütung im September 05:

Grundvergütung 1534,63 Euro  
Allg. Zulage: 114,60 Euro  
Ortszuschlag: 502,36 Euro  
**Insgesamt also 2151,59 Euro brutto.**

#### • Seit 1. Oktober 2005 ist sie der Entgeltgruppe 9 zugeordnet. Ihr Entgelt liegt unter der Stufe 2, wird daher sofort aufgerundet.

Sie erhält 2290 Euro brutto (Stufe 2 der Entgeltgruppe 9).

#### • Am 1. Oktober 2007 ist die 2-jährige Frist für das Aufrücken in Stufe 3 abgelaufen.

Sie erhält jetzt 2410 Euro brutto.

bekommt er/sie die Vergütungsgruppenzulage nur, wenn am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Wartezeit abgelaufen war (Zeit für den Bewährungsaufstieg plus Wartezeit für die Vergütungsgruppenzulage).

### Sonderfall kirchliche Berufe

Viele Berufe und damit auch Eingruppierungen sind rein kirchlich und kommen im öffentlichen Dienst nicht vor. In den Überleitungsvorschriften finden sich keine Regelungen für MesnerInnen, PfarrsekretärInnen, ReligionslehrerInnen, PastoralreferentInnen .... Die Bayerische Regional-KODA wird voraussichtlich im Dezember Regelungen zur Überleitung dieser MitarbeiterInnen beschließen.

### Gehaltszettel unter Vorbehalt

In Bayern müssen die Gehälter von fast 50.000 kirchlichen MitarbeiterInnen umgestellt werden. Das braucht Zeit. Die Bezügestellen zahlen die Vergütungen derzeit nur unter Vorbehalt. Bis März 2006 wird die Umstellung abgeschlossen sein. Zu hohe oder zu niedrige Zahlungen werden spätestens dann korrigiert.

Damit alle Beschäftigten ihre neue Eingruppierung überprüfen können, wird KODA Kompass die Tabellen veröffentlichen, sobald sie fertiggestellt sind.

### Ausstehende Bewährungs- und (Lebensalters-)Stufenaufstiege

Bei MitarbeiterInnen, deren Bewährungszeit im September 2005 mindestens zur Hälfte abgelaufen ist, wird der Bewährungsaufstieg in vielen Fällen noch berücksichtigt. Nach ihrer Bewährungszeit wird das Vergleichsentgelt neu berechnet oder sie werden einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Wer nach altem System im Oktober 2005 einen (Lebensalters-)Stufenaufstieg gehabt hätte, bekommt ihn in jedem Fall. Seit November gibt es aber definitiv keine (Lebensalters-)Stufenaufstiege mehr. Vor allem für MitarbeiterInnen im Alter zwischen 30 und 44, die nicht mehr in den

Genuss der höheren Anfangsgehälter kommen, kann das zu erheblichen finanziellen Nachteilen führen. Viele MitarbeiterInnen erhalten daher, in der Regel ab Oktober 2007, sogenannte Strukturausgleichszahlungen zwischen 20 und 110 Euro pro Monat. Die Höhe hängt vom Alter, vom Familienstand und der Entgeltgruppe ab. Die Strukturausgleichszahlungen mildern finanzielle Nachteile, gleichen sie aber nicht voll aus.

### Aufstiege im neuen System

Im neuen System gibt es in jeder Entgeltgruppe 5 oder 6 Stufen. Bis Stufe 3 erfolgt der Aufstieg automatisch. Ab Stufe 4 ist er leistungsabhängig. Bei besonders guter Leistung kann der Dienstgeber die Zeit bis zur nächsten Stufe verkürzen. Bei schlechten Leistungen kann die Zeit verlängert werden. Ist der/die Betroffene damit nicht einverstanden, kann er/sie sich an eine von Mitarbeitervertretung (MAV)

und Dienstgeber besetzte Beschwerdekommision wenden.

In eine höhere Entgeltgruppe kommt nur, wer eine andere – höherwertigere – Tätigkeit übernimmt. Das neue Eingruppierungssystem wird frühestens 2006 fertiggestellt. Bis dahin wird bei Tätigkeitswechsel und Neueinstellungen hilfsweise das alte Eingruppierungssystem verwendet. Es wird festgestellt, welcher ABD/BAT-Vergütungsgruppe die Tätigkeit entspricht und dann wird mit Hilfe einer Tabelle bestimmt, welcher Entgeltgruppe der oder die Beschäftigte provisorisch zuzuordnen ist. Die provisorische Eingruppierung gilt solange, bis das neue Eingruppierungssystem fertig ist.

*Manfred Weidenthaler*

**Sonder- und Detailregelungen sind in diesem Artikel nicht dargestellt. Umfassende Informationen finden Sie in „Überleitung kompakt“ unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de).**

# 1,3 % mehr Arbeit?

## Vom Nutzen der Arbeitszeiterhöhung

Seit 1. Oktober haben wir sie nun: Die von vielen, und beileibe nicht nur kirchlichen, Arbeitgebern lange herbeigesehnte Arbeitszeiterhöhung. Für alle, die unter die Übernahme des TVöD Fassung Bund fallen gilt seit Oktober die 39-Stundenwoche. Im TVöD kommunale Fassung (VKA), der für die pädagogischen MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten maßgeblich ist, bleibt es bis auf weiteres bei der 38,5 Stundenwoche.

Diese Ungleichbehandlung hat ihren Grund. Bislang galt bei ArbeitnehmerInnen des Bundes im Westen die 38,5 Stundenwoche, in den östlichen Bundesländern die 40 Stundenwoche. Man einigte sich in der Mitte bei 39 Stunden. Im Bereich der kommunalen Arbeitgeber bleibt es dagegen bei 38,5 Stunden im Westen und 40 Stunden im Osten. Im öffentlichen Dienst ist die 39-Stundenwoche also keine allgemeine Arbeitszeiterhöhung, sondern eine Arbeitszeitangleichung zwischen Ost und West. Anders im kirchlichen Bereich. Hier ist es eine echte Arbeitszeiterhöhung, die rechnerisch die Lohnkosten pro Arbeitsstunde um knapp 1,3 % senkt.

In der Praxis verpufft der Effekt meist. Für MitarbeiterInnen, die aufgabenbezogen arbeiten, etwa in den pastoralen Diensten, hat die Wochenarbeitszeit ohnehin eher theoretische Bedeutung. Der/die pastorale MitarbeiterIn geht heim, wenn die Arbeit erledigt ist und meist reicht in der Praxis dafür weder eine 38,5- noch eine 39-Stundenwoche.

Sichtbare Effekte hat die Arbeitszeiterhöhung in Verwaltungen, in denen dank Zeiterfassung minutengenau abgerechnet wird. Dort arbeiten die MitarbeiterInnen jetzt tatsächlich 30 Minuten länger. Stellen eingespart werden dadurch wohl kaum.

Wirklich gespart wird bei Teilzeitbeschäftigten mit festem Stundenumfang. Wer in seinem Arbeitsvertrag zum Beispiel 20 Stunden pro Woche vereinbart hat, für den bleibt es bei 20 Stunden, unabhängig von Arbeitszeiterhöhungen oder -verkürzungen, sofern der Dienstgeber nicht eine Vertragsänderung anbietet. Diese MitarbeiterInnen müssen zwar nicht mehr arbeiten, sie bekommen aber weniger Geld. Ihr Entgelt berechnet sich nun auf Basis von 39 statt 38,5 Stunden. Das macht ca. 1,3 % Brutto aus, bei einer bei einer Halbtagssekretärin liegt der Verlust in der Größenordnung von 10 bis 15 Euro Brutto pro Monat.

Bei einer Teilzeitquote von 73 % im kirchlichen Dienst ergibt sich hier ein spürbarer Effekt. Allerdings haben viele Teilzeitbeschäftigte prozentuale Beschäftigungsumfänge vereinbart, also zum Beispiel 50 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Dann wird nichts gespart, weil sich in diesem Fall die Arbeitszeit um 15 Minuten erhöht und das Entgelt gleich bleibt.

Keine weitere Arbeitszeiterhöhung erfolgt bei Lehrkräften. Ihre Unterrichtsverpflichtungen wurden bereits zum September 2004 beziehungsweise 2005 angehoben.

*Manfred Weidenthaler*

## Kurz erklärt

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

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

# 820K bekommt Zuwachs: Private-Ergänzungs-Police (PEP) für kirchliche Mitarbeiter

Ab dem 1. Januar 2006 steht, neben dem bewährten Tarif 820K, ein neuer Zusatzversicherungstarif für kirchliche Mitarbeiter zur Verfügung. Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter, die sich bisher noch nicht für die kirchliche Höherversicherung entschieden haben, können sich **ohne Gesundheitsprüfung** im neuen Tarif **PEP Standard** versichern.

Der Tarif **PEP Standard** bietet, bis auf Leistungen bei stationärer Krankenhausbehandlung, den gleichen Umfang wie die kirchliche Höherversicherung, d.h. Leistungen für Zahnersatz, Heilpraktikerbehandlung, Sehhilfen sowie eine Auslandsreise-Krankenversicherung.

## Die Alternative für junge Mitarbeiter

Mit dem Tarif **PEP Standard** reagiert die Versicherungskammer Bayern auf den vielfach von kirchlichen Mitarbeitern an sie herangetragenen Wunsch, eine Alternative zum Tarif 820K ohne stationäre Krankenhaus-Absicherung wählen zu können.

Die Vorteile des Tarifs **PEP Standard**

- ~ Günstige Beiträge
- ~ Weiterversicherungsmöglichkeit bei Arbeitgeberwechsel und im Ruhestand



- ~ Unabhängig von Änderungen bei der Beihilfe und der Gesetzlichen Krankenversicherung
- ~ Schließen von Deckungslücken der Gesetzlichen Krankenversicherung

## Tarif PEP Standard zur Einführung ohne Gesundheitsprüfung

Der Zeitraum, in dem die Aufnahme in den Tarif **PEP Standard** ohne Gesund-

heitsprüfung möglich ist, ist bis zum **28. Februar 2006** (spätester Zugang des Antrags bei der Versicherungskammer Bayern) befristet.

## Anmeldung zum Tarif PEP Standard

Die bei der Versicherungskammer Bayern beihilfeversicherten kirchlichen Mitarbeiter erhalten rechtzeitig per Post ein Antragsformular und weitergehende Informationen.

## Private Pflege-Ergänzungsversicherung

In der Ausgabe Nummer 19 des KODA-Kompass wurde die Private Pflege-Ergänzungsversicherung PKT plus W vorgestellt. Dabei handelt es sich um eine Pflege-Krankentagegeldversicherung zur Ergänzung der gesetzlichen Pflegeversicherung.

Nicht nur gesetzlich, sondern auch privat krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter können diesen Tarif abschließen.

Aufgrund des Gruppenversicherungsvertrages, der zwischen der katholi-

schen Kirche/Caritas und der Versicherungskammer Bayern geschlossen wurde, erhalten kirchliche Mitarbeiter in Bayern eine Beitragsvergünstigung. Für nähere Informationen zu dieser Pflege-Ergänzungsversicherung wenden Sie sich bitte an:

Versicherungskammer Bayern  
Herr Norbert Kronawitter  
Telefon (089) 21 60-38 34  
E-Mail [norbert.kronawitter@vkb.de](mailto:norbert.kronawitter@vkb.de)

## Maßgeschneiderter Versicherungsschutz durch PEP Premium

Als weitere Neuerung besteht zukünftig die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Unterbringung im Einbett-Zimmer im Rahmen des Tarifs PEP Premium in Verbindung mit dem Tarif 820K (siehe Seite 8) und die Absicherung von Vorsorgeuntersuchungen und Zuzahlungen durch den Tarif PEP Plus (siehe Seite 8).

# Ein Vergleich unserer Tarife für kirchliche Mitarbeiter



Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) mussten in den letzten Jahren immer wieder Leistungskürzungen und -streichungen hinnehmen. Die Folge: Das Niveau der GKV bietet heute nur eine Grundabsicherung. Damit Ihnen das nicht erst im Krankheitsfall bewusst wird, informieren Sie sich jetzt über die leistungsfähigen Zusatzversicherungen der Versicherungskammer Bayern.

820K und PEP – Das sind sinnvolle Bausteine für kirchliche Mitarbeiter rund um ihre Gesundheit, die sie ganz nach Ihren Wünschen und Ansprüchen gestalten können. Von Basisabsicherung bis hin zur Unterkunft im Krankenhaus im Einbettzimmer als Privatpatient.

Die bisher schon bekannten Tarife 820K und PEP Plus wurden um die Bausteine PEP Standard und PEP Premium erweitert.

Leistungen der GKV	Tarif 814 (Grundbeihilfe)	PEP Standard
<b>Krankenhausaufenthalt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>~ Unterbringung im Mehrbettzimmer</li> <li>~ Behandlung durch den diensthabenden Arzt</li> <li>~ Eigenbeteiligung von 10 Euro pro Tag für maximal 28 Tage im Kalenderjahr</li> </ul>		
<b>Sehhilfen und Hilfsmittel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>~ für Sehhilfen in der Regel keine Leistung, ausgenommen sind Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre sowie schwer Sehbeeinträchtigte</li> </ul>		155 Euro in 3 K
<b>Zahnersatz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>~ Zahnersatz (befundorientierter Festzuschuss)</li> </ul>	Erstattet werden ca. 5 % des Kassenstandards	<ul style="list-style-type: none"> <li>~ Für Zahnersatz 30 % der Aufwendungen</li> <li>~ 7 675 Euro in</li> <li>~ 15 % aus weit</li> </ul>
<b>Heilpraktiker</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>~ keine Leistung</li> </ul>	Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arznei- und Verbandmittel zum personenbezogenen Bemessungssatz	50 % aus 750 E
<b>Auslandsreise</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>~ Behandlung: nur in Ländern des europ. Wirtschaftsraums sowie Ländern, mit denen Sozialversicherungsabkommen bestehen (z.B. keine Leistung i.d. USA u. Kenia)</li> <li>~ Krankenrücktransport: keine Leistung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>~ Schutz bei Au</li> <li>und dienstlich</li> <li>~ Kostenerstatt</li> <li>medizinisch n</li> <li>Krankenrücktr</li> </ul>
<b>Zuzahlungen</b>		
<b>Vorsorgeuntersuchungen</b>		



## Gruppenversicherungsbeiträge pro Monat

(Die Beiträge passen sich Ihrem Alter entsprechend den Altersgruppen an.)

### Alter

- 0-19 Jahre
- 20-29 Jahre
- 30-39 Jahre
- 40-49 Jahre
- 50-59 Jahre
- 60-64 Jahre
- ab 65 Jahre

Bitte beachten Sie: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedin



	Tarif 820K	PEP Premium**	PEP Plus
	<ul style="list-style-type: none"> <li>komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer</li> <li>Behandlung durch den Chefarzt oder einen Arzt Ihres Vertrauens</li> <li>Ersatzkrankenhaustagegeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>exklusive Unterbringung im Einbettzimmer</li> <li>Ersatzkrankenhaustagegeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Krankenhaustagegeld: 10 Euro pro Tag, maximal 280 Euro pro Kalenderjahr</li> </ul>
Kalenderjahren	155 Euro in 3 Kalenderjahren		
Zahnersatz, Inlays und Implantate	<ul style="list-style-type: none"> <li>Für Zahnersatz, Inlays und Implantate 30 % der erstattungsfähigen Aufwendungen aus bis zu 7 675 Euro in 4 Kalenderjahren;</li> <li>15 % aus weiteren 7 675 Euro</li> </ul>		
Erstattungsfähigen aus bis zu 4 Kalenderjahren; über 7 675 Euro	20 % aus 1 535 Euro im Kalenderjahr		
Auslandsreisen (privat und dienstlich) bis zu 2 Monaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schutz bei Auslandsreisen (privat und dienstlich) bis zu 2 Monaten</li> <li>Kostenerstattung des medizinisch notwendigen Krankenrücktransports</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>50 % aus maximal 300 Euro in 3 Kalenderjahren</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>50 % aus maximal 300 Euro in 3 Kalenderjahren</li> </ul>

Männer	Frauen	Alter	Kinder	Alter	Männer	Frauen	Alter	Männer	Frauen
3,49 €	3,49 €	0-18 Jahre	4,44 €	0-19 Jahre	0,75 €	0,75 €	0-19 Jahre	0,96 €	0,96 €
8,43 €	10,32 €	19-27 Jahre	9,66 €	20-29 Jahre	2,78 €	3,68 €	20-29 Jahre	5,66 €	7,14 €
10,56 €	13,15 €			30-39 Jahre	2,83 €	3,71 €	30-39 Jahre	6,01 €	8,03 €
12,27 €	15,70 €	<b>Alter</b>	<b>Männer</b>	40-49 Jahre	4,45 €	3,87 €	40-49 Jahre	7,15 €	8,46 €
14,15 €	17,98 €	bis 64 Jahre	21,63 €	50-59 Jahre	7,39 €	5,75 €	50-59 Jahre	8,59 €	9,25 €
15,12 €	18,24 €	ab 65 Jahre	24,74 €	60-64 Jahre	9,91 €	7,41 €	60-64 Jahre	9,79 €	9,98 €
16,22 €	18,98 €		56,00 €	65-69 Jahre	13,14 €	10,47 €	ab 65 Jahre	11,95 €	12,12 €
				70-74 Jahre	16,04 €	14,45 €			
				75-79 Jahre	20,28 €	18,99 €			
				ab 80 Jahre	30,49 €	25,28 €			

# Maßgeschneidert: Der Tarif PEP Premium



Der Tarif PEP Plus leistet bei Zuzahlungen zu Arznei-, Verband- und Heilmitteln und für Vorsorgeuntersuchungen. Zusätzlich ist noch ein Krankenhaustagegeld enthalten.

Es besteht die Möglichkeit, den Tarif PEP Plus alleine, oder zusammen mit den Tarifen PEP Standard oder 820K zu führen.

Die Anmeldung erfolgt mit den von der Versicherungskammer Bayern versandten Antragsformularen.

## Lebenslange Versicherungsmöglichkeit

Für alle Tarife gilt, dass sie auch bei einem Wechsel zu einem nichtkirchlichen Arbeitgeber weitergeführt werden können.

Bitte beachten Sie, dass bei einem Wechsel zu einem nichtkirchlichen Arbeitgeber die Weiterversicherung bei der Versicherungskammer Bayern ausdrücklich beantragt werden muss.

## Flexible Gestaltung

Es besteht die Möglichkeit, Angehörige zu unterschiedlichen Tarifen anzumelden. Beispielsweise kann sich der kirchliche Mitarbeiter im Tarif PEP Standard versichern, seine Angehörigen aber zum Tarif 820K anmelden.

## Mehr Komfort: Unterbringung im Einbettzimmer

Versicherte im Tarif 820K, die Wert auf eine exklusive Behandlung im Krankenhaus legen, haben ab dem 1. Januar 2006 die Möglichkeit, zusätzlich die Unterbringung im Einbettzimmer abzusichern.

Der Abschluss des Tarifs PEP Premium ist immer vom Ergebnis einer Gesundheitsprüfung abhängig.

Hierzu erhalten kirchliche Mitarbeiter, die zum Tarif 820K angemeldet sind, von der Versicherungskammer Bayern Ende November 2005 Antragsformulare per Post.

Mitarbeiter, die den Tarif 820K bereits auf Arbeitgeberkosten erhalten, können den Tarif PEP Premium zusätzlich auf eigene Kosten abschließen.

Der Tarif PEP Premium kann, wie der Tarif 820K, auch bei einem Arbeitgeberwechsel oder im Ruhestand fortgeführt werden.

## Vorsorge: Der Tarif PEP Plus

Aufgrund der großen Nachfrage bietet die Versicherungskammer Bayern den Tarif PEP Plus für den Zeitraum 1. Januar bis 28. Februar 2006 wieder ohne Gesundheitsprüfung an.

## Kontaktadresse

Versicherungskammer Bayern  
Abteilung C2BF01  
Maximilianstraße 53  
81537 München

Bei Fragen zu den Leistungen  
(089) 21 60-85 06

Bei Fragen zu Vertragsbedingungen  
(089) 21 60-85 05

## Impressum

KODA Kompass  
Organ der Bayerischen  
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der  
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

## Herausgeber- und Autorenanschrift

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

## Redaktionsanschrift

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

## Redaktion

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

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl  
**Redaktionsleitung und Layout**  
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)  
**KODA Kompass Fotos:** Johannes Hoppe  
**Abo-Verwaltung, Druck und Auflage**  
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,  
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,  
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 51.000  
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

# Hat sich die Tarifreform gelohnt?

Dienstnehmerperspektiven

Dienstgeberperspektiven

## Reform ist ein Kind ihrer Zeit

### Soziale Ausgestaltung gefordert

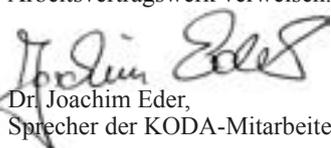
Eine Bewertung der Tarifrechtsreform und ihre Übernahme in den kirchlichen Dienst muss differenziert erfolgen. Es geht einerseits um die Bewertung der Reform als solcher, andererseits um eine Bewertung ihrer Übernahme in den kirchlichen Dienst.

Der BAT hat sich zu einem System entwickelt, das auch zur Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen hätte weiter geführt werden können. Er hat aber den gesellschaftlichen Veränderungen im Bereich des Arbeitslebens sowie dem Selbstverständnis des öffentlichen Dienstes nicht mehr entsprochen. Am Lebensalter ausgerichtete Gehaltssteigerungen mit „automatischen“ Aufstiegen sowie die familienbezogene Vergütung wurde in einer an der individuellen Leistung orientierten Gesellschaft als fragwürdig empfunden. Die Arbeitszeitregelungen wurden als zu wenig flexibel erlebt und das Eingruppierungssystem als zu unübersichtlich. Vor allem wurde eine Lösung vom Alimentationsprinzip (Versorgungsprinzip) des Beamtenrechts gefordert.

Ob das Ziel einer höheren Attraktivität des öffentlichen Dienstes erreicht wurde, ist noch nicht absehbar. Nach der Umstellung gibt es Gewinner, aber auch Verlierer. Ein Arbeitgeberwechsel führt in der Regel zu massiven Einschnitten im Entgelt und soziale Komponenten sind ersatzlos gestrichen. Ein Kriteriumskatalog für das Leistungsbewertungssystem ist noch nicht einmal angedacht. Das neue „moderne“ Tarifrecht ist damit ein typisches Kind seiner Zeit, die individuelle Leistungsfähigkeit steht im Vordergrund.

Sein Hauptziel erreicht der TVöD, wenn er zur Grundlage einer neuen einheitlichen Wettbewerbsordnung für die Einrichtungen der Wohlfahrtspflege und im gesamten öffentlichen und kirchlichen Dienst wird. Dann können die unterschiedlichen Einrichtungen im fairen Wettbewerb miteinander konkurrieren, ohne die Vergütungsspirale nach unten zu drehen. Eine solche Entwicklung sichert langfristig die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes.

Bei der Frage der Tarifreform stand für die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA von Anfang an das Bemühen im Vordergrund, ein Abkoppeln des kirchlichen Dienstes vom Standard des öffentlichen Dienstes zu verhindern. Den vergleichbaren Arbeitsbedingungen soll ein vergleichbares Vergütungsniveau entsprechen. Erzieherinnen im kirchlichen Bereich vergleichen sich mit Erzieherinnen im kommunalen Bereich, MitarbeiterInnen in der Verwaltung mit MitarbeiterInnen in staatlichen Einrichtungen. Der für den öffentlichen Dienst geltende Vergütungsrahmen entspricht dem Prinzip der Lohngerechtigkeit. Allerdings erfordert das besondere gegenseitige Treueverhältnis im kirchlichen Bereich – das durch persönliche Anforderungen auch im Privatleben geprägt ist – sowie das Verbot des Arbeitskampfes eine besondere Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Damit korreliert nach Auffassung der Mitarbeiterseite eine Betonung der sozialen Komponenten, vor allem einer Kinderkomponente im Entgelt. Wenn diese soziale Ausgestaltung des Tarifrechts noch gelingt, kann die Mitarbeiterseite auf ein gelungenes kirchliches Arbeitsvertragswerk verweisen.

  
Dr. Joachim Eder,  
Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite

## Schlussstrich gezogen

### Schlankes Regelungsnetzwerk geschaffen

„Mit der Unterzeichnung des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst – TVöD – haben wir unser Ziel erreicht: Die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen sind auf eine neue, tragfähige Grundlage gestellt ...“ – so Otto Schily anlässlich der Unterzeichnung des TVöD.

Dienstnehmer- wie Dienstgebervertreter der Bayerischen Regional-KODA haben um die Übernahme des TVöD in das kirchliche ABD hart gerungen – nicht erst in der Vollversammlung vom September 2005, sondern schon in der vom 04./05. Mai 2004. Schon vor etwa 1,5 Jahren bekannte sich die KODA dazu, die Reform auch für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Geltung kommen zu lassen.

Mit dem Übernahmebeschluss verfolgten die Dienstgeber vor allem das Ziel, die Vergleichbarkeit mit dem öffentlichen Dienst weiterhin zu gewährleisten. Denn nach dem Grundlagenbeschluss der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. März 1995 soll das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-) Diözesen mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern vergleichbar sein. Seit Frühjahr 2004 waren die Länder jedoch nicht mehr an den Reformverhandlungen beteiligt und somit auch nicht am Tarifaabschluss. Deshalb war es erforderlich, sich in der KODA für die Übernahme

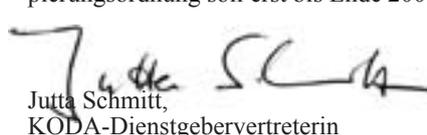
des TVöD Bund beziehungsweise für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten des TVöD VKA zu entscheiden.

Dauerhafte Bezugsgröße für das ABD soll aber weiterhin der Freistaat Bayern bleiben. Sollte es dort zu einer Tarifeinigung kommen, werden einige Regelungen automatisch übernommen, andere erst nach einem entsprechenden KODA-Beschluss.

Des weiteren teilten die KODA-Dienstgebervertreter die Ansicht der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes, dass eine grundlegende Reform des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) und Manteltarifvertrages für die Arbeiter – die ja bis 30. September 2005 Grundlage des ABD waren – notwendig war. Der BAT ist im Laufe von 40 Jahren immer komplexer und unübersichtlicher geworden. Allein für den Bund gab es über 150 Tarifverträge und ca. 50 Lohn- und Vergütungsgruppen. Mit dem TVöD ist ein Schlussstrich gezogen und ein schlankes und überschaubares Regelungsnetzwerk geschaffen worden, das zudem Berufserfahrung und individuelle Leistung honoriert und darauf abzielt, Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Auch bei kirchlichen Arbeitgebern bestand vereinzelt die Tendenz, zur Senkung der Lohnkosten einfache Tätigkeiten zu privatisieren (Outsourcing). Die Einführung einer neuen niedrigen Entgeltgruppe (EG 1) eröffnet Dienstgebern bei Neueinstellungen die Chance, Tätigkeiten einfacher Art im kirchlichen Dienst zu behalten.

Überzeugt hat auch das Ziel, die unüberschaubaren Eingruppierungsvorschriften – es ist von ca. 17.000 Eingruppierungsmerkmalen die Rede – durch schlanke und praktikable Regelungen abzulösen. Ob dies gelingen wird, bleibt abzuwarten. Denn die neue Eingruppierungsordnung soll erst bis Ende 2006 vorliegen.

  
Jutta Schmitt,  
KODA-Dienstgebervertreterin



Dr. Joachim Eder und  
Ordinariatsrätin Jutta Schmitt  
Foto: KODA Kompass

# Der erfolgreichere Kindergarten gewinnt

## Chancen und Probleme der neuen Leistungsbezahlung

**E**rfolgreiche und leistungsfähige MitarbeiterInnen sollen künftig mehr verdienen. Für die pädagogischen MitarbeiterInnen der Kindertagesstätten ist das neue Leistungssystem bereits fertig, soweit die KODA nicht noch etwas Abweichendes beschließt. Auf betrieblicher Ebene, so steht es im neuen „Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes“ (TVöD-VKA), sollen Dienstvereinbarungen zum Leistungsentgelt abgeschlossen werden. Dabei stehen zwei Modelle zur Verfügung: Zielvereinbarungen und Leistungsbewertung.

Zielvereinbarung bedeutet, dass jährlich zwischen Dienstgeber und MitarbeiterIn oder auch Gruppen von MitarbeiterInnen Leistungsziele vereinbart werden. In einer Pfarrei mit zwei kirchlichen Kindergärten könnte etwa vereinbart werden, dass das Personal versucht die Auslastung ihrer Einrichtungen zu erhöhen. Die MitarbeiterInnen des erfolgreicher Kindergarten erhalten Erfolgsprämien. Natürlich können die Ziele auch völlig anderer Art sein, etwa könnte eine höhere pädagogische Qualität angestrebt werden.

### Mehr Wettbewerb in den Einrichtungen

Leistungsbezahlung fördert den Wettbewerb zwischen den MitarbeiterInnen. Die Menge des auszuzahlenden Geldes ist exakt festgelegt, zu Beginn auf 1 % der jährlichen Gehaltssumme. Je mehr MitarbeiterInnen die gesteckten Ziele erreichen, desto weniger bekommt der/die Einzelne.

Neben dem Zielvereinbarungssystem kann auch ein System der Leistungsbewertung angewandt werden. Hier werden in der Regel Punkte für die Qualität der Arbeit vergeben. Je nach Punktzahl gibt es Leistungsprämien oder -zulagen. Es geht dabei nicht darum, ob sich ein/e MitarbeiterIn zusätzlich ehrenamtlich engagiert und auch nicht darum, welche Tätigkeiten ihm/ihr zugewiesen werden. Wer schwierigere Aufgaben zu erfüllen hat, zum Beispiel die Kindergartenleiterin im Vergleich zur Gruppenleiterin, bekommt ohnehin mehr Gehalt. Bei der Leistungsbewertung geht es um die Qualität mit der die jeweiligen Aufgaben erfüllt werden.

Ab 2007 soll das Leistungssystem angewandt werden. Dazu muss zunächst eine Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (MAV) geschlossen werden. In ihr wird festgelegt, wie die Leistung gemessen und das Geld verteilt wird.

Auch der Fall, dass Einrichtungen das neue System unterlaufen, indem sie sich weigern die notwendige Dienstvereinbarung abzuschließen, wurde im TVöD bedacht. Kommt keine Dienstvereinbarung

zustande, wird das Geld aus dem Leistungstopf im Jahr 2007 gleichmäßig auf alle Beschäftigten verteilt. Ab 2008 wird es nur noch zur Hälfte ausgezahlt. Die andere Hälfte des Geldes muss vom Arbeitgeber zurückgelegt werden. Was damit passiert, wird später entschieden.

Das beschriebene System gilt vorerst nur für die pädagogischen MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten, da sie bei der Tarifreform in den Bereich TVöD-VKA (= kommunale Fassung) fallen. Für die übrigen kirchlichen MitarbeiterInnen, die in den Bereich TVöD-Bund fallen, wollen die Tarifvertragsparteien die entsprechenden Regelungen noch schaffen.

### Viele ungelöste Probleme im kirchlichen Bereich

Intensiv wird in der KODA an der kirchengemäßen Umsetzung des Leistungssystems gearbeitet. Kirchliche Führungskräfte, zum Beispiel Pfarrer, sind in der Regel nicht für eine Leistungsbeurteilung geschult. Zudem sind die MitarbeiterInnen in kleinen Einrichtungen oft kaum miteinander vergleichbar, was Leistungsmessung und Zielkontrollen sehr schwierig und aufwändig macht. So ist qualitativ gute Arbeit bei einem Kirchenmusiker sicher etwas ganz anderes als bei einem Mesner oder einer Pfarrsekretärin. In vielen Berufen, etwa den pastoralen Diensten, ist zudem völlig offen, wie dort Leistung sinnvoll gemessen werden soll.

### Leistungsmessung ist ungerecht, keine Leistungsmessung auch

Gegen das Leistungssystem wird eingewandt, dass jede Leistungsmessung – egal ob über Zielvereinbarungen oder Leistungsbewertung – ungerecht sei. Eine ganz und gar gerechte Leistungsmessung

gibt es sicher nicht. Allerdings ist auch das jetzige System, jeder bekommt das Gleiche unabhängig von seiner Leistung, nicht wirklich gerecht.

### Für die Pfarrei oder die Prämie

Ein Einwand gegen das Leistungssystem in der Kirche betrifft die Motivation der Beschäftigten. Schon immer gab es MitarbeiterInnen, die sich weit über die Pflicht hinaus einsetzen und hervorragende Arbeit leisten. Nur in den seltensten Fällen tun sie dies des Geldes wegen. Mehr Geld für bessere Arbeit gibt es in der Kirche im allgemeinen nicht und die Beförderungschancen etwa für eine/n MesnerIn oder ein/e KirchenmusikerIn sind meist Null. Kirchendienst lebt bislang von innerer Motivation. Man engagiert sich, für seine Pfarrei, für die Kinder .... Die MitarbeiterInnen tun dies, weil es in der Kirche nicht um Gewinne geht, die einem Unternehmer zu Gute kommen. Die Bischöfe beschreiben das mit dem Prinzip der „Dienstgemeinschaft“. Alle im Dienst der Kirche Stehenden arbeiten gemeinsam am Sendungsauftrag der Kirche mit.

### KODA prüft Leistungssystem

Wie ein „modernes“ leistungsorientiertes Austauschsystem mit dem bisherigen Prinzip der Dienstgemeinschaft verbunden werden kann, muss geprüft werden. Die Bayerische Regional-KODA hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die prüft, ob und in welcher Form das neue Leistungssystem für den kirchlichen Dienst oder bestimmte Bereiche des kirchlichen Dienstes geeignet ist. Die Mitarbeiterseite legt dabei besonderen Wert auf die Beteiligung der Mitarbeiterschaft am Diskussionsprozess, vor allem über die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und die Berufsverbände. Mit Entscheidungen ist im Laufe des Jahres 2006 zu rechnen.

*Manfred Weidenthaler*

## Erich Sczepanski löst Susanne Graß ab

Seit 2003 vertrat Susanne Graß, Kinderpflegerin aus der Erzdiözese München und Freising, die Interessen der Beschäftigten in der KODA. Da sich ihre berufliche Weiterqualifizierung zeitlich nicht mehr mit der KODA-Tätigkeit vereinbaren ließ, hat sie zum September ihr Amt zur Verfügung gestellt. Die KODA dankt ihr für ihren Einsatz und behält ihre freundliche und aufgeschlossene Art in guter Erinnerung.

Erich Sczepanski war schon von 2000 bis 2002 KODA-Mitglied und ist nun wieder in das Gremium nachgerückt. Der Vater von 4 Kindern ist Oberamtsrat

im Kirchendienst in der Rechtsabteilung des Münchner Ordinariats. Sczepanski engagiert sich seit vielen Jahren als Vertreter der Beschäftigten in verschiedensten Gremien, unter anderem im Verwaltungsrat der Zusatzversorgungskasse. Besonders am Herzen liegt ihm die katholische Soziallehre. In der Gewerkschaft ver.di gehört er dem Fachgruppenvorstand Kirchen auf Landes- und Bundesebene an.

Mit Erich Sczepanski kehrt ein erfahrener und kompetenter Fachmann für kirchliches Tarifrecht in die KODA zurück.

*KODA-Mitarbeiterseite*



# Soziales Streichkonzert

## Von Gewinnern und Verlierern der Tarifreform

**W**er jung, gut ausgebildet und voll leistungsfähig ist und am besten kinderloser Single bleibt, gehört sicher zu den Gewinnern des neuen Systems. Die Anfangsgehälter sind jetzt höher, familienbezogene Vergütungsbestandteile entfallen und attraktive Leistungsprämien winken. Doch auch wer seine Familienplanung abgeschlossen und seine Gehaltsaufstiege hinter sich hat, kann sich beruhigt zurücklehnen. Umfassende Besitzstandsregelungen sichern weitgehend das bereits Erreichte.

Aber natürlich gibt es auch Verlierer der Reform des öffentlichen Dienstes und das sind nicht zuletzt Familien und Frauen. Bei ihnen wirkt sich der Systemwechsel besonders stark aus. Das alte „Alimentationssystem“ (Versorgungssystem) war auf lebenslange Treue und Fürsorge ausgelegt. Das neue Austauschsystem dagegen auf möglichst direkten Austausch „Arbeit gegen Geld“. Dauerhafte gegenseitige Verpflichtungen sind diesem System fremd. Nur im Kernbereich des öffentlichen Dienstes, bei den Beamten, bleibt es beim alten Prinzip von Treue und Fürsorge.

Mit dem Systemwechsel wurde manch alter Zopf abgeschnitten. So war der Verheiratetenzuschlag für kinderlose Doppelverdiener schon lange nicht mehr zu rechtfertigen.

Doch auch die Kinderzulage beim Ortszuschlag und der Anspruch auf Sonderurlaub zur Kindererziehung und zur Pflege von Angehörigen kommen im TVöD nicht mehr vor. Zwar kann der Dienstgeber weiterhin Sonderurlaub gewähren, aber im TVöD steht eben nur noch „kann“. Eine Neuerung, die vor allem Frauen trifft. Wenn sie über die Elternzeit hinaus bei den Kindern bleiben wollen, müssen sie eben notfalls kündigen. In einem Austauschsystem, dem dauerhafte Treue und Fürsorge fremd sind, ist das konsequent. Gleiches gilt für die Kinderzulage. Wenn Privates und Berufskonsequent getrennt sein sollen, dann kann es auch keine Gehaltszuschläge für Kinder geben.

### Welchen Weg geht die Kirche?

Durch die Anbindung an den öffentlichen Dienst trifft der Systemwechsel mit seinen positiven und negativen Auswirkungen auch die kirchlichen MitarbeiterInnen. Die Aufgabe der KODA ist aber nicht damit erledigt, dass sie die Reform des öffentlichen Dienstes übernommen hat, vor allem muss sie die Regelungen kirchengemäß ausgestalten. Das bedeutet auch, sie muss prüfen, ob Regelungen des öffentlichen Dienstes für die Kirche passen. Die Frage der sozialen Ausgestaltung der Tarifreform wird daher in einer eigenen Arbeitsgruppe der Bayerischen Regional-KODA behandelt. Die Mitarbeiterseite setzt sich für den Erhalt der Kinderkomponente und den Anspruch auf Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern und zur Pflege von Angehörigen ein.

Manfred Weidenthaler

## Tarifreform bei den sozialen Komponenten:

- **Krankengeldzuschuss auf 39 Wochen verlängert** (nach dem 3. Beschäftigungsjahr).
- **Keine „Unkündbarkeit“ mehr (Kündigung aus wichtigem betrieblichem Grund jetzt immer möglich)**. Besitzstand für bereits „Unkündbare“.
- **Kein Verheiratetenzuschlag mehr** (eingeschränkter Besitzstand durch Einrechnung bei der Gehaltsumstellung).
- **Keine Kinderkomponente mehr\*** (für Kinder umgestellter Beschäftigter, die noch bis Dezember 2005 berücksichtigungsfähig werden, gilt Besitzstand).
- **Kein Anspruch (!) mehr auf Sonderurlaub\*** zur Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen.
- **Rückstufung bei Unterbrechungen länger als 3 Jahre bzw. 5 Jahre bei Elternzeit.\*** Rückstufung um eine Stufe, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung. (Gilt nicht bei Sonderurlaub in anerkanntem dienstlichen Interesse.)

\*In der Bayerischen Regional-KODA wird derzeit beraten, ob und in welcher Form Familien und Kinder betreffenden Sozialkomponenten weitergeführt werden können.

## Ihre KODA-VertreterInnen

### Diözese Augsburg

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

### Erzdiözese Bamberg

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

### Diözese Eichstätt

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

### Erzdiözese München und Freising

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

### Diözese Passau

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

### Diözese Regensburg

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

### Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16  
Beate Reisert 0 60 21/39 21 05 **neu**  
Vertreter der Lehrerkommission  
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01  
[www.kodakompass.de/dienstnehmer](http://www.kodakompass.de/dienstnehmer)



## Kirchlicher Dienst ist mehr als ein Job

### Deshalb: Dranbleiben und sozial ausgestalten

## § Das gilt schon

### Resturlaub verfällt schneller

Bei der Zahl der Urlaubstage ändert sich – fast – nichts. Bis zum 30. Lebensjahr gibt es 26, danach 29 und ab dem 40. Geburtstag 30 pro Jahr. Nur der zusätzliche Urlaubstag in den Spitzenvergütungsgruppen I a und I entfällt.

Kürzer sind ab sofort die Übertragungsfristen. Übertragener Urlaub muss bis 31. März angetreten werden (bislang 30. April). Eine Verlängerung wegen dringender betrieblicher Gründe oder Arbeitsunfähigkeit ist nurmehr bis 31. Mai möglich (bisher 30. Juni). „Angetreten“ bedeutet, dass der Urlaub begonnen wird, es reicht wenn der erste Urlaubstag innerhalb der Fristen liegt.

Nichts ändert sich bei den Übertragungsgründen. Urlaub kann weiterhin nur aus wichtigen dienstlichen oder privaten Gründen übertragen werden.

Neu ist, dass der Urlaub – soweit er nicht übertragen wird – ab 2006 innerhalb des jeweiligen Jahres zu nehmen und nicht nur anzutreten ist. Die Urlaubstage sind dann – soweit kein Übertra-

gungsgrund vorliegt – bis 31. Dezember aufzubrauchen.

*Manfred Weidenthaler*



*Aufgepasst bei der Urlaubsplanung: Neue Übertragungsfristen.  
Foto: bilderbox*

### Neue Arbeitszeiten für Hausmeister

#### Bereitschaft zählt als halbe Arbeitszeit

Manchmal muss er stundenlang warten, aber weggehen darf er auch nicht. Der Beschäftigte hat „Bereitschaftsdienst“. Im ABD-Bereich kommen Bereitschaftszeiten vor allem bei HausmeisterInnen vor. Wenn sie in erheblichem Umfang Bereitschaften leisten, betrug ihre Arbeitszeit bislang pauschal 48 Stunden pro Woche.

Die neue Bereitschaftsregelung wird den Verhältnissen vor Ort gerechter. Es gilt jetzt die 39-Stundenwoche und die Bereitschaftszeit zählt dabei zur Hälfte als Arbeitszeit. Wer also pro Woche 10 Stunden Bereitschaft hat, dem werden 5 Stunden auf

die 39 Stunden pro Woche angerechnet. Er/Sie arbeitet also 34 Stunden plus 10 Stunden Bereitschaft. Die Bereitschaftszeiten dürfen bei HausmeisterInnen 18 Stunden pro Woche nicht überschreiten (30 Stunden „normale“ Arbeit plus 18 Stunden Bereitschaft). Um die neue Regelung anwenden zu können, muss in den betroffenen Einrichtungen zunächst festgestellt beziehungsweise festgelegt werden, wieviel Bereitschaftszeiten tatsächlich anfallen. MitarbeiterInnen, die dazu Fragen haben, wenden sich an ihre Mitarbeitervertretung (MAV).

*Manfred Weidenthaler*

## Entgelt im Krankheitsfall

### Bessere Regelung bei Langzeiterkrankungen

Ab sofort bekommen MitarbeiterInnen 39 Wochen lang Krankengeldzuschuss, sobald sie mehr als 3 Jahren im Dienst sind (bislang 26 Wochen). Die Neuregelung gilt für alle Neuerkrankungen seit dem 1. Oktober.

Die Dauer der Lohnfortzahlung beträgt 6 Wochen. Ab der 7. Woche erhält die MitarbeiterIn Krankengeld von der Krankenkasse. Der Dienstgeber stockt es mit dem Krankengeldzuschuss auf. Krankengeld und Krankengeldzuschuss sind aber zusammen deutlich weniger als das Nettoentgelt.

Weggefallen ist die für den Dienstgeber teure Lohnfortzahlung bis zur 26. Woche für Altfälle, die bereits am 30. Juni 1994 im Dienst waren. Da die Altfälle Lohnfortzahlungsanspruch hatten, sparten sich die Krankenkassen bislang das Krankengeld. Um den Nachteil der kürzeren Lohnfortzahlung auszugleichen, zahlt der Dienstgeber den Altfällen einen höheren Krankengeldzuschuss (Aufstockung des Nettokrkrankengeldes statt des Bruttokrkrankengeldes). Krankengeld und Krankengeldzuschuss zusammen entsprechen fast dem Nettoentgelt. Der Krankengeldzuschuss wird auch

für Altfälle bis zur 39. Woche gezahlt.

Die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen und Ersatzkassen sind automatisch krankengeldversichert. Privatversicherte, die bislang Lohnfortzahlungsanspruch bis zur 26. Woche hatten, sollten jedoch umgehend ihre Krankentagegeldversicherung so umstellen, dass sie ab der 7. Woche Tagegeld bekommen.

*Manfred Weidenthaler*

#### Privatversicherte

Privatversicherte, die am 30. Juni 1994 bereits im Dienst waren sollten sofort ihre Krankentagegeldversicherung überprüfen. Lohnfortzahlungsanspruch besteht nur noch bis zur 6. Woche! Zur Rechtslage bei Lehrkräften an kircheneigenen Schulen bitte Beitrag unten beachten!

## Kircheneigene Schulen

### Sonderregelung Lohnfortzahlung

Wenig betroffen vom neuen TVöD sind vorerst die meisten Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen gemäß SR 21. Ihre Vergütung, einschließlich Weihnachtsgeld, richtet sich wie bisher nach der Beamtenbesoldung (A-Tabelle). Dies gilt auch für die Unterrichtspflichtzeit und die sonstigen in der SR 21 speziell für diese Beschäftigten geregelten Tatbestände.

Für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 1994 bestand (Altfälle) und denen beamtenähnliche Beihilfe im Ruhestand zugesagt worden ist, soll sich auch nichts an der Lohnfortzahlung ändern (weiterhin 26 Wochen). Der entsprechende Beschluss der Lehrerkommission war bei Drucklegung noch nicht in Kraft gesetzt! Bitte beachten Sie die Informationen unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

*Dr. Christian Spannagl*

**Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen (Amtsblätter).  
Laufend aktuelle Infos unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)**