

Werdende Mütter aufgepasst

Jahresonderzahlung bei Elternzeit sichern

Im ersten Jahr der Elternzeit gibt es noch eine volle Jahresonderzahlung, früher Weihnachtsgeld genannt – aber nur wenn unmittelbar vor Beginn der Elternzeit Entgeltanspruch besteht. Im Mutterschutz nach der Geburt besteht kein Entgeltanspruch – in dieser Zeit wird Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse gezahlt. Das bedeutet, Frauen, die direkt nach dem Mutterschutz in Elternzeit gehen, haben nur Anspruch auf eine anteilige Jahresson-



Foto: bilderbox

derzahlung bis zum Ende des Mutterschutzes.

Wer dagegen nach dem Mutterschutz seinen Resturlaub nimmt und erst dann mit der Elternzeit beginnt, der bekommt die volle Jahresonderzahlung – denn im Urlaub besteht Entgeltanspruch.

Diese schwer nachvollziehbare Regelung ist auf eine Textänderung des TVöD gegenüber dem BAT zurückzuführen, die im Rahmen der Tarifübernahme auch Eingang in das kirchliche Tarifrecht ABD gefunden hat.

Manfred Weidenthaler

Mindesttarif für kurzfristig Beschäftigte

Keine Regelung enthält der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, zu kurzfristig Beschäftigten. Im öffentlichen Dienst sind die Entgelte für diese meist als Aushilfen eingesetzten Kräfte frei vereinbar. Um den Beschäftigten wenigstens im kirchlichen Bereich einen gewissen tariflichen Schutz zu kommen zu lassen, hat die KODA Mindestentgelte festgelegt. Kurzfristig Beschäftigte sind entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation einzugruppieren und erhalten im ABD-Bereich wenigstens die Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe. Für ReligionslehrerInnen i. K. gilt die bisherige Regelung fort.

Manfred Weidenthaler

Befristung aufgehoben

Dienstgeber werden ihrer Verantwortung gerecht

Im Juli 2005 hatte die Bayerische Regional-KODA eine Anhebung der Unterrichtsverpflichtung von ReligionslehrerInnen i. K. (im Kirchendienst) an Grund-, Haupt- und Förderschulen beschlossen. Angesichts der Anstellungssituation hatte die Mitarbeiterseite eine Befristung der Arbeitszeiterhöhung durchgesetzt.

Einer ganzen Reihe von fertig ausgebildeten kirchlichen Religionslehrern drohte angesichts von Plänen zum Personalabbau, vor allem in einer bayerischen Diözese, die Arbeitslosigkeit. Es könne nicht angehen, so die Mitarbeiterseite, dass einerseits die Unterrichtsverpflichtung an-

Themen

- **Sozial ausrichten**
Mitarbeiterseite nimmt Stellung
- **Aber bitte mit Sahne**
Krankenhausrechnungen prüfen
- **Kirchliche Schulen**
Alternative zur gesetzlichen Rente
- **TVöD-Land: KODA berät**
- **Strukturausgleich: Nachtrag**
- **Stichwort: Stiftungsaufsicht**
- **Neuer online-Chef:**
Gespräch mit Markus Schweizer
- **Wer geht – wer kommt**
Wechsel auf beiden Seiten

Sonderteil

- **Erst prüfen, dann unterschreiben**
Der richtige Umgang mit Änderungsverträgen, Änderungskündigungen ...

gehoben wird und zugleich KollegInnen in die Arbeitslosigkeit geschickt werden. Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrer kirchlichen Ausbildung praktisch keine Chance auf dem privaten Arbeitsmarkt haben.

Die Dienstgeber hatten ihrerseits zugesagt, sich um Lösungen für das Problem zu bemühen. Inzwischen wurden für alle zur Anstellung anstehenden Lehrkräfte Lösungen gefunden.

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat daher im Mai einer Aufhebung der Befristung zugestimmt.

Manfred Weidenthaler

Aber bitte mit Sahne

Überhöhte Krankenhausrechnungen und wie Sie damit umgehen

Chefarztbehandlung ist inklusive, wenn Sie im Beihilfetarif 820 K, 830 oder 835 sind. Die in der Regel höhere Kompetenz und Erfahrung des Chefarztes hat ihren Preis. Der 2,3fache Satz wird für die privatärztliche Vorzugsbehandlung abgerechnet. Bei besonderer medizinischer Begründung ist sogar bis

seine Leistungen auch nicht in Rechnung stellen. Informieren Sie gegebenenfalls die Beihilfe.

- Bezahlen Sie Krankenhausrechnungen nicht vorschnell. Sie müssen das Geld nicht auslegen. Reichen Sie die Rechnung erst bei der Beihilfe ein und bezahlen Sie, sobald diese Ihnen das Geld überwiesen hat. Für die Beihilfe ist es so einfacher, Fehler in den Rechnungen korrigieren zu lassen.



Zeit lassen. Krankenhausrechnungen erst nach Prüfung durch die Beihilfe bezahlen.

Foto: bilderbox

zum 3,5fachen möglich. Das ist in Ordnung und nach der Gebührenordnung so vorgesehen.

Die Rechnung für die Zusatzleistungen geht in aller Regel an den Patienten, dieser bekommt die Kosten für die Chefarztbehandlung von der Beihilfe erstattet.

Leider kommt es in letzter Zeit vor, dass mehr Leistungen abgerechnet werden als wirklich erbracht wurden. Dieses Extra-Sahnehäubchen geht zu Lasten der Allgemeinheit, denn Zusatzkosten lassen sich über kurz oder lang nur durch steigende Beiträge oder sinkende Leistungen auffangen.

Versicherte sollten die Krankenhausrechnung genau anschauen:

- Als Patient mit Chefarztbehandlung haben Sie Anspruch darauf, tatsächlich vom Chefarzt oder seinem ausdrücklichen Vertreter behandelt zu werden. Prüfen Sie, ob die auf der Rechnung aufgeführten Chefarztvisiten und -behandlungen tatsächlich stattgefunden haben. War der Chef und sein Vertreter verhindert, kann er

externen Abrechnungsstellen machen und manchmal passieren einfach Fehler.

Um die Überprüfung von Abrechnungen kümmert sich die Beihilfeversicherung. Manche Fehler kann die Beihilfe von sich aus finden, andere nicht. In jedem Fall unterstützt die Beihilfe den Versicherten bei problematischen Rechnungen. Wenn nötig, setzt sich die Beihilfe auch direkt mit dem Rechnungssteller auseinander. Die Beihilfe bittet Sie gegebenenfalls um eine Vollmacht und Schweigepflichtentbindung.

Besser vorher fragen

Manche Krankenhausaufenthalte sind von langer Hand geplant und die Klinik ist wohl überlegt ausgesucht. Wenn Zeit ist, sollten Sie die Beihilfe auf jeden Fall vorab über den geplanten Krankenhausaufenthalt informieren. Es gibt einzelne Privatkliniken, die sich nicht an die gesetzlichen Abrechnungssätze halten. Patienten, die sogenannte „freie Honorarvereinbarungen“ unterschreiben, müssen damit

rechnen, dass weder die Krankenkasse noch die Beihilfe für die – oft horrenden – Zusatzkosten aufkommt. Also besser einmal zuviel fragen.

Zudem gibt es eine Reihe von sogenannten „gemischten Anstalten“. Hier ist im Einzelfall zu klären, welche Kosten die Beihilfe trägt. Ein kurzer Telefonanruf bei der Beihilfe genügt in aller Regel.

Manfred Weidenthaler

TVöD-Land

Nach 14 Wochen Arbeitskampf haben sich im Mai Bundesländer und Gewerkschaften darauf verständigt, ebenfalls den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, anzuwenden. Die Länderfassung weicht in einer Reihe von Punkten vom TVöD-Bund und TVöD-Kommunen ab. Die Bayerische Regional-KODA befasst sich derzeit mit dem neuen Tarifvertrag. Über die (möglichen) Auswirkungen auf den kirchlichen Bereich werden wir berichten.

Manfred Weidenthaler



Foto: veirdi

Nachtrag Strukturausgleich

In der Nr. 25 berichteten wir auf Seite 11, dass der in bestimmten Fällen gewährte Strukturausgleich bei Höhergruppierung verloren geht. Das stimmt nicht immer. In den Entgeltgruppen 3 bis 8 gilt, dass der Strukturausgleich mit dem höheren Entgelt verrechnet wird. Beispiel: Ab Oktober 2007 erhält eine Mitarbeiterin 80 Euro Strukturausgleich. Im November wird sie aufgrund der Besitzstandsregelungen um eine Entgeltgruppe höhergruppiert, dort verdient sie 60 Euro mehr. Die 60 Euro werden vom Strukturausgleich abgezogen. Sie bekommt dann noch 20 Euro Strukturausgleich. Dadurch wird sicher gestellt, dass das Entgelt durch die Höhergruppierung nicht sinkt. Ein sehr aufmerksamer MAV-Vorsitzender hat uns auf den Fehler hingewiesen – herzlichen Dank.

Redaktion

Stellungnahme der KODA-Mitarbeiterseite

Soziale Ausrichtung muss bleiben

Familienförderung für Mitarbeiterseite an erster Stelle

Der für den ABD-Bereich übernommene Systemwechsel im öffentlichen Dienst, hat massivere Auswirkungen auf das kirchliche Verständnis von „beruflicher Tätigkeit in der Kirche“ als von allen Beteiligten erwartet worden ist. Auch wenn unbestritten der Vorteil der TVöD-Übernahme in der Anbindung an die Entgeltentwicklung des Öffentlichen Dienstes besteht, so dürfen die Nachteile nicht einfach negiert werden.

Die unbesehene Übernahme der dem Systemwechsel zugrunde liegenden Bedingungen trifft die Kirche gerade in ihren Wertevorstellungen, die bislang vom Fürsorgeprinzip geleitet worden sind:

- radikale Einschnitte beim Entgelt bei Arbeitgeberwechseln auch im innerkirchlichen Bereich
- Wegfall kinderbezogener Anteile im Entgelt
- Wegfall sozialer Komponenten
- Einführung einer Leistungskomponente, was im sozialen und pastoralen Bereich völlig neue Fragen aufwirft

Das auch schon genannte Schlagwort „Tarifpolitik ist keine Sozialpolitik“ gibt kirchlicherseits keine angemessene Antwort auf die aufgeworfenen Fragen. Tarifrecht ist nicht Sozialrecht, das ist richtig. Tarifrecht hat aber innerkirchlich seinen Regelungen sehr wohl sozialrechtliche Prinzipien zugrunde zu legen und mit ein zu beziehen. Die mit dem Systemwechsel verbundenen Konsequenzen fordern dies geradezu von der KODA, um nicht das reine „Job-System-Denken“ des neuen Tarifrechts im öffentlichen Dienst auf die kirchliche Dienstgemeinschaft zu übertragen. Wenn die Kirche ihre eigene Soziallehre im kircheneigenen Raum nicht anwendet, geht viel an Glaubwürdigkeit verloren. Das Gegenstück zur Sichtweise der Arbeit als „reines Austauschverhältnis“ muss gerade im tariflichen Bereich, also von der KODA, durch eine „sozialpolitisch ausgerichtete kirchliche Tarifpolitik“ gefunden werden.

Dies bedeutet keine Rückkehr zum Alimentationssystem (Treue- und Fürsorgesystem des alten Tarifrechts), aber ein klares Ja zur sozialen Verantwortung, die die Kirche als Arbeitgeber beziehungsweise als viele kleine und große Arbeitgeber für



Dr. Joachim Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA Foto: KODA Kompass

ihre MitarbeiterInnen aus ihrem Selbstverständnis heraus hat.

In diesem Zusammenhang entspricht für die Mitarbeiterseite die erreichte Verbesserung bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des ABD-Bereichs teilweise die notwendige soziale Verantwortung. In besonderem Maße besteht diese soziale Verantwortung aber im Bereich der Förderung der Familie, um dem kirchlichen Anspruch gerecht zu werden, dass das Entgelt „für die eigenen Erfordernisse und für die der Familie“ ausreichend ist. Zu entscheiden, wie die soziale Verantwortung in angemessener Weise wahrgenommen wird, ist Aufgabe der Tarifpartner, in diesem Fall der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite der KODA.

Die Mitarbeiterseite favorisiert ein Modell, das weiterhin kinderbezogene Anteile im Entgelt vorsieht, um damit den familiären Mehrbedarf wenigstens teilweise auszugleichen. Die Äußerungen der Dienstgeberseite lassen darauf schließen, dass auf ihrer Seite soziale Maßnahmen in diesem Bereich angedacht werden, die aber keinen direkten pekuniären Charakter haben.

Entscheidend ist, dass der Prozess, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden, frei von äußeren Einflüssen in sachlicher Weise erfolgen kann.

Dr. Joachim Eder

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05

Klaus Probst 0 90 75/60 35

Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87

Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 0 89/55 25 16 90

Martin Binsack 0 89/1 40 93 51

Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89

Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03

Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg

Birgitta Pompe 0 9 41/5 97 11 40

Michael Wenninger 0 87 31/91 62 3

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0 9 31/20 15 35 16

Beate Reisert 0 60 21/39 21 05

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

www.kodakompass.de/dienstnehmer

Kurz erklärt

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

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

Lehrerkommission: Mit Dienstgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 DienstnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

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

Zusatzversicherungen für kirchliche Mitarbeiter in Bayern

Tarife 820K und PEP (= Private-Ergänzungs-Police)

Gesetzlich krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter in Bayern erhalten von Ihrem Arbeitgeber eine Grundbeihilfe für Zahnersatz und Heilpraktiker.

Die Versicherungskammer Bayern bietet diesen Mitarbeitern mit den Tarifen 820K und PEP einen preiswerten Zusatzversicherungsschutz an, um die immer größer werdende Eigenbeteiligung im Krankheitsfall zu kompensieren.

Die im Winter 2005/2006 durchgeführte Angebotsaktion (vgl. KODA Kompass November 2005 Nr. 24) wurde positiv angenommen.

Mittlerweile sind im Tarif 820K mehr als 93 000 Personen und in den Tarifen PEP rund 21 000 Personen versichert.

Sichern auch Sie sich ab durch die neuen, leistungsfähigen Gesundheitspakete der Versicherungskammer Bayern.

PEP Plus

Krankenhaustagegeld

10 € pro Tag, maximal 280 € pro Kalenderjahr

Zuzahlungen

50 % aus maximal 300 € in 3 Kalenderjahren

Vorsorgeuntersuchungen

50 % aus maximal 300 € in 3 Kalenderjahren

PEP Standard

Zahnersatz

- für Zahnersatz, Inlays und Implantate 30 % der erstattungsfähigen Aufwendungen aus bis zu 7 675 € in 4 Kalenderjahren
- 15 % aus weiteren 7 675 €

Heilpraktiker

50 % aus 750 € im Kalenderjahr

Auslandsreise

- Schutz bei Auslandsreisen (privat und dienstlich) bis zu 2 Monaten
- Kostenerstattung des medizinisch notwendigen Krankenrücktransports

Sehhilfen

155 € in 3 Kalenderjahren

820K

Krankenhausaufenthalt

- Unterbringung im Zweibettzimmer
- Behandlung durch den Chefarzt oder einen Arzt Ihres Vertrauens
- Ersatzkrankenhaustagegeld

Zahnersatz

- für Zahnersatz, Inlays und Implantate 30 % der erstattungsfähigen Aufwendungen aus bis zu 7 675 € in 4 Kalenderjahren
- 15 % aus weiteren 7 675 €

Heilpraktiker

20 % aus 1 535 € im Kalenderjahr

Auslandsreise

- Schutz bei Auslandsreisen (privat und dienstlich) bis zu 2 Monaten
- Kostenerstattung des medizinisch notwendigen Krankenrücktransports

Sehhilfen

155 € in 3 Kalenderjahren

PEP Premium (nur als Ergänzung zu Tarif 820K abschließbar)

Krankenhausaufenthalt

- Unterbringung im Einbettzimmer
- Ersatzkrankenhaustagegeld

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



Beiträge im Monat* in der Gruppenversicherung

PEP Plus		
Alter	Männer	Frauen
0-19 Jahre	0,96 €	0,96 €
20-29 Jahre	5,66 €	7,14 €
30-39 Jahre	6,01 €	8,03 €
40-49 Jahre	7,15 €	8,46 €
50-59 Jahre	8,59 €	9,25 €
60-64 Jahre	9,79 €	9,98 €
ab 65 Jahre	11,95 €	12,12 €

PEP Standard		
Alter	Männer	Frauen
0-19 Jahre	3,49 €	3,49 €
20-29 Jahre	8,43 €	10,32 €
30-39 Jahre	10,56 €	13,15 €
40-49 Jahre	12,27 €	15,70 €
50-59 Jahre	14,15 €	17,98 €
60-64 Jahre	15,12 €	18,24 €
ab 65 Jahre	16,22 €	18,98 €

Tarif 820K	
Alter	Kinder
0-18 Jahre	4,44 €
19-27 Jahre	9,66 €

Alter	Männer	Frauen
bis 64 Jahre	21,63 €	24,74 €
ab 65 Jahre	68,32 €	56,00 €

PEP Premium		
Alter	Männer	Frauen
0-19 Jahre	0,75 €	0,75 €
20-29 Jahre	2,78 €	3,68 €
30-39 Jahre	2,83 €	3,71 €
40-49 Jahre	4,45 €	3,87 €
50-59 Jahre	7,39 €	5,75 €
60-64 Jahre	9,91 €	7,41 €
65-69 Jahre	13,14 €	10,47 €
70-74 Jahre	16,04 €	14,45 €
75-79 Jahre	20,28 €	18,99 €
ab 80 Jahre	30,49 €	25,28 €

* Die Beiträge sind ohne Alterungsrückstellungen kalkuliert und passen sich Ihrem Alter entsprechend den Altersgruppen an.



Beispiele für Leistungen der Tarife 820K und PEP

1. Zahnersatz

2 Kronen Rechnungsbetrag	960,00 €
GKV-Leistung (Festzuschuss)	299,70 €
Beihilfeleistung	80,68 €
Leistung PEP Standard	288,00 €
Leistung 820K	288,00 €

1 Implantat mit Krone

Rechnungsbetrag	2 200,00 €
GKV-Leistung (Festzuschuss)	355,29 €
Beihilfeleistung	95,65 €
Leistung PEP Standard	660,00 €
Leistung 820K	660,00 €

2. Heilpraktiker

Rechnungsbetrag	600,00 €
GKV-Leistung	0,00 €
Beihilfeleistung	250,00 €
Leistung PEP Standard	300,00 €
Leistung 820K	120,00 €

3. Sehhilfen (Brille)

Rechnungsbetrag	400,00 €
GKV-Leistung	0,00 €
Beihilfeleistung	0,00 €
Leistung PEP Standard	155,00 €
Leistung 820K	155,00 €

4. Stationäre Wahlleistungen

Rechnungsbetrag	3 957,41 €
davon Arztkosten	2 812,11 €
davon Einbettzimmer	1 145,30 €
GKV-Leistung	0,00 €
Beihilfeleistung	0,00 €
Leistung 820K	3 384,76 €
(Arztkosten, Zweibettzimmer)	
Leistung PEP Premium	572,65 €
(Differenz zwischen Ein- und Zweibettzimmer)	

Hinweise: Bei den Beihilfeleistungen wurde ein Bemessungssatz von 50% unterstellt. Die Rechnungsbeträge sind nach Tarif und Allgemeinen Versicherungsbedingungen erstattungsfähig. Die Leistungen ergeben sich verbindlich nur aus Tarif und Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

Neuer online-Chef im Gespräch

Neuer Name – neue Inhalte

Enorm gewachsen ist das online Angebot kodakompass.de seit seiner Gründung vor 6 Jahren. Mehrere tausend Einzelseiten sind inzwischen zu betreuen, zu aktualisieren und zu ergänzen. Manfred Weidenthaler hatte das online-Angebot bislang nebenher mitbetreut, was aber auf Dauer nicht in der gewohnten KODA-Kompass-Qualität zu leisten gewesen wäre. Ein eigener online-Redaktionsleiter musste her; und nach einiger Suche erklärte sich Markus Schweizer, Dienstnehmervertreter aus der Diözese Eichstätt, bereit die Aufgabe zu übernehmen. Manfred Weidenthaler bleibt wie bisher Redaktionsleiter KODA Kompass und ist weiterhin verantwortlich für die Print-Ausgabe.

KODA Kompass: Markus, drei Gründe warum die Kollegen auf kodakompass.de gehen sollten!

Schweizer: Grund eins: Wer sich zum Beispiel für das neue Entgeltsystem interessiert, wer Fragen zur Reisekostenregelung hat oder wer wissen möchte, wie private Altersvorsorge mit der Entgeltumwandlung funktioniert, findet auf unserer Homepage fachkundige Antworten. Auch sind alle bisherigen Ausgaben des gedruckten KODA Kompass dort verfügbar.

Zum Zweiten sind dort Berichte von den Vollversammlungen verfügbar, die Einblick in Entscheidungsprozesse gewähren und erkennen lassen, was aktuell zur Beratung anstehen. So können Beschäftigte den Verlauf der Diskussionen mitverfolgen und Beschlüsse leichter verstehen.

Auf kodakompass.de bekommen nicht zuletzt die Vertreter der Mitarbeiterseite ein Gesicht: Es gibt Informationen über die KODA-Mitglieder, es wird die Arbeitsweise vom Antrag bis zur In-Kraft-Setzung erklärt und es werden die Besonderheiten des Dritten Weges verständlich dargestellt.

KODA Kompass: Die Aufgabe des online-Redaktionsleiters ist mit viel zusätzlicher Arbeit verbunden. Du hast ja gesagt – wenn auch nach einigem Nachdenken.

Schweizer: Ich war schon als „freier Mitarbeiter“ für den KODA Kompass tätig, weil mir Kommunikation und Transparenz sehr wichtig sind. Zudem finde ich, dass das Internet ein sehr interessantes Medium ist. Es wäre schade gewesen, wenn die professionelle Arbeitsweise nicht hätte fortgeführt

werden können. Deshalb stellte ich mich zur Wahl.

KODA Kompass: Was macht ein online-Redaktionsleiter?

Schweizer: Von mir wird beispielsweise der Email-Newsletter für bis jetzt knapp 800



Übergabe. Manfred Weidenthaler übergibt dem neuen online-Chef Markus Schweizer eine Computermaus als „Amtsinsignium“.

Foto: KODA Kompass

Abonnenten erstellt. Dabei ist er nur eine Möglichkeit der KODA-Mitarbeiterseite, um – aus ihrer Sicht – über die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA zu informieren. Als Redaktionsleiter muss ich dafür sorgen, dass die verschiedenen Medien aufeinander abgestimmt werden und wo möglich aufeinander Bezug nehmen. Eine weitere Aufgabe ist, herauszufinden, welche Informationen für die Beschäftigten von aktuellem Interesse sind. Ich kümmere mich dann darum, dass sie zuverlässig recherchiert auf unserer Homepage erscheinen. Schließlich kann man dem Impressum von kodakompass.de entnehmen, dass ich die presserechtliche Verantwortung für den gesamten Internetauftritt trage. Allein stehe ich aber nicht. Im technischen Bereich arbeite ich mit Jürgen Herberich eng zusammen, der als Webmaster für die technische Umsetzung zuständig ist.

KODA Kompass: Eine deiner ersten Initiativen war die Umbenennung von kodakompass online in kodakompass.de – folgen dem neuen Namen auch neue Inhalte?

Schweizer: Ja natürlich. Während im Netz immer noch die alte, gewohnte Homepage

verfügbar ist, wird im Hintergrund an einem neuen, frischeren Outfit gearbeitet. Damit einhergehend sollen aktuelle Informationen deutlicher von überholten Inhalten abgegrenzt werden. Es ist nicht leistbar, alle verfügbaren Inhalte nach jeder Gesetzesänderung auf mögliche Auswirkungen hin zu überprüfen und zu aktualisieren.

KODA Kompass: kodakompass.de wird wie der KODA Kompass „in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite“ erstellt. Wie unabhängig ist die KODA-Mitarbeiterseite unter dieser Voraussetzung?

Schweizer: Die Zusammenarbeit schränkt die Unabhängigkeit unserer Öffentlichkeitsarbeit nicht ein, Fingerspitzengefühl ist allerdings angebracht. In vieler Hinsicht profitieren wir von der Teilnahme eines Vertreters der Dienstgeber an den Redaktionssitzungen. Beispielsweise wurde die Idee, zukünftig den Text des ABD über eine eigene Homepage allen zugänglich zu machen, aus der Redaktion heraus entwickelt. Demnächst soll www.onlineABD.de in Verantwortung der gesamten Bayerischen Regional-KODA freigeschaltet werden. Die gelungene Zusammenarbeit ist sicher ein Grund für den guten Ruf, den sowohl der KODA Kompass als auch kodakompass.de im kirchlichen Bereich als authentische, seriöse Informationsquelle für kirchliches Arbeitsrecht genießen.

KODA Kompass: Du bist jetzt schon einige Monate im Amt. Macht es noch Spaß?

Schweizer: Es macht viel Arbeit und es macht Spaß. Das „noch“ lassen wir weg.

Markus Schweizer,

- geboren 1965 in Parsberg (Bistum Regensburg)
- Studium der Religionspädagogik in Eichstätt und der Sozialpädagogik in Regensburg
- 6 Jahre Gemeindefereferent im Bistum Regensburg
- anschließend Geschäftsführer der Landvolkbewegung in der Diözese Eichstätt,
- derzeit Umweltmanagementsekretär
- seit 2001 MAV-Vorsitzender und seit 2003 Dienstnehmervertreter in der Bayer. Regional-KODA.

Sie erreichen Markus Schweizer unter schweizer@kodakompass.de

Auf dem Laufenden bleiben und den kodakompass.de-Newsletter abonnieren – alles was in der KODA passiert tagesaktuell in Ihrem Postfach. Kostenfrei unter kodakompass.de

Wer geht – wer kommt

Wechsel auf beiden Seiten der KODA

Zum 30. April 2006 ist **Sandra Franke-Sperrer**, Bildungsreferentin beim katholischen Frauenbund



in Regensburg, aus dem Dienst in der Diözese Regensburg ausgeschieden. Damit endete auch ihre Mitgliedschaft für die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA. Sandra Franke-Sperrer brachte vorwiegend frauenspezifische Themen mit arbeitsrechtlicher Relevanz in die Diskussionen ein. Die Mitarbeiterseite dankt ihr für ihre Tätigkeit und wünscht ihr für ihren weiteren beruflichen und persönlichen Lebensweg alles Gute.

Mit Wirkung zum 1. Mai 2006 hat **Michael Wenninger**, Religionslehrer i. K., verheiratet, drei erwachsene Kinder, als Nachrücker für die Diözese Regensburg auf Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA seine



Tätigkeit aufgenommen. Da dies persönlich bereits seine vierte Amtszeit darstellt, ist er mit den Aufgaben in der Bayerischen Regional-KODA bestens vertraut. Die Mitarbeiterseite freut sich, mit Michael Wenninger wieder einen engagierten, kompetenten und auf beiden Seiten geschätzten Kollegen begrüßen zu dürfen.

Dr. Joachim Eder



Auf Dienstgeberseite ist Rechtsrätin i. K. **Sabine Baumgartner** ausgeschieden. Ein Aufgabenschwerpunkt in der KODA-Tätigkeit der Münchner Juristin lag bei der Situation der Kirchenstiftungen. Die Mitarbeiterseite dankt Sabine Baumgartner für eine offene und gute Zusammenarbeit.

Ihre Nachfolge hat **Dr. Stefan Korta**, wissenschaftlicher Referent im Münchner Referat für Kirchenrecht, angetreten. Dr. Korta hat in Freiburg, Rom und Münster Theologie und Kirchenrecht



studiert und im Bereich Staatskirchenrecht promoviert. Der Vater von drei Kindern lebt mit seiner Familie in Buchloe, wo er sich ehrenamtlich als Pfarrgemeinderatsvorsitzender engagiert.

Im Juli wird der langjährige KODA-Vorsitzende Schulrat i. K. **Wolfgang Rückl** verabschiedet werden. Wir werden in der nächsten Ausgabe ausführlich berichten.

Seine Nachfolge als KODA-Mitglied wird Rechtsrätin i. K. **Dorothea Schönheit** antreten. Bevor sie 2002 in den Kirchendienst wechselte, war Dorothea Schönheit als Rechtsanwältin und als Rechtsreferentin der Münchner Hypothekbank tätig. Im Personalreferat des Ordinariats München ist sie vor allem mit Beratung von Kirchenstiftungen, MAV-Angelegenheiten und Stellenbewertungen befasst. Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA wünscht den beiden neuen Dienstgebervetretern einen guten Start und ein glückliche Hand bei den vor ihnen liegenden Aufgaben.

Manfred Weidenthaler



DAS STICHWORT

Stiftungsaufsicht

Die kirchlichen Stiftungen stehen unter der besonderen Obhut des Diözesanbischofs. Zu diesem Zwecke werden sie von ihm beaufsichtigt (Stiftungsaufsicht). Stiftungsaufsichtsbehörde ist – je nach Diözese – das (Erz-)Bischöfliche Ordinariat oder die (Erz-)Bischöfliche Finanzkammer. Die bayerischen Bischöfe haben eine Ordnung für Kirchliche Stiftungen, die Kirchenstiftungsordnung (KiStiftO) erlassen, die in Art. 42 deren Aufgaben regelt. Solche Stiftungen sind in der Regel alle Pfarrkirchenstiftungen, Fialkirchenstiftungen, Exposituren und Benefizien. Diese kirchlichen

Einrichtungen sind selbstständige juristische Personen öffentlichen und kirchlichen Rechts, damit auch eigenständige Arbeitgeber. Aus diesem Grund handelt es sich bei einem Wechsel von einer Kirchenstiftung zu einer anderen Kirchenstiftung um einen Arbeitgeberwechsel, der nach dem neuen TVöD-System des ABD schädlich ist, also Verschlechterungen beim Entgelt nach sich ziehen kann. Unabhängig von der rechtlichen Selbstständigkeit der einzelnen Stiftungen obliegt der Stiftungsaufsichtsbehörde die Genehmigung einzelner Rechtsakte dieser Einrichtungen.

Für den arbeitsrechtlichen Bereich ist von Bedeutung, dass der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung dabei insbesondere Abschluss, Änderung oder Beendigung von Arbeitsverträgen bedürfen. Dies bedeutet, dass Beschlüsse, Rechtsgeschäfte und sonstige Entscheidungen der Stiftungen erst dann wirksam werden, wenn sie von der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde genehmigt sind. Sie sind bis zu dieser

Genehmigung schwebend unwirksam. Ausdrücklich ist für die Wirksamkeit von Verträgen, also auch von Arbeitsverträgen, diese stiftungsaufsichtliche Genehmigung erforderlich. Die Wirksamkeit erfolgt erst mit der – später erfolgenden – nachträglichen Genehmigung. Wenn die Genehmigung verweigert wird, ist eine Beendigungserklärung durch den Dienstgeber notwendig, auch wenn für die bis zu diesem Zeitpunkt geleistete Arbeit das entsprechende Entgelt gezahlt werden muss. Der Genehmigungsvorbehalt bezieht sich auch auf alle weiteren Aspekte der Vertragsgestaltung, also auf Befristung, Beendigung oder Änderung des Vertrages.

In der Praxis ist es damit dem Dienstgeber zum Beispiel verwehrt ohne stiftungsaufsichtliche Genehmigung, vertraglich eine höhere Leistung zu vereinbaren, wenn keine rechtliche Grundlage gegeben ist.

Dr. Joachim Eder

Erst prüfen, dann unterschreiben

Der richtige Umgang mit Änderungsverträgen, Änderungskündigungen ...

Einer oder eine muss gehen – oder jede/r reduziert die Arbeitszeit ... Immer mehr MitarbeiterInnen werden vor solche Alternativen gestellt. Betroffen sind vor allem Beschäftigte in Kindertagesstätten. Ab September gilt in Bayern ein neues System für die öffentlichen Zuschüsse. Der Staat refinanziert nicht mehr die einzelne MitarbeiterIn, sondern zahlt Pauschalen pro betreutem Kind. Manche Kindertagesstätten werden durch das neue System besser gestellt, anderen drohen erhebliche Defizite. Um diese Defizite abzuwenden, versuchen viele Pfarreien Personal zu reduzieren, zum Beispiel durch Änderungskündigungen oder unvernehmliche Arbeitszeitreduzierungen.

Wie ernst ist die Lage?

In jedem Fall gilt für Betroffene: Erst genau prüfen, dann nachdenken und dann erst (vielleicht) unterschreiben.

Zunächst ist zu klären, wie ernst die Lage wirklich ist. Dies ist vor allem Aufgabe der Mitarbeitervertretung (MAV) in der Einrichtung. Dort, wo die Beschäftigten

keine Mitarbeitervertretung gewählt haben, muss jede/r selbst versuchen, Klarheit zu gewinnen.

Erwarten kann man von einem Dienstgeber, dass er die Berechnungsgrundlagen für das befürchtete Defizit offenlegt und erläutert. Die MAV achtet bei der Prüfung unter anderem auf Folgendes:

- Sind die zugrundeliegenden Belegungszahlen realistisch (oder kommen erfahrungsgemäß noch so und so viel Nachmeldungen dazu)?
- Woher kommt das erwartete Defizit (Unterhalt, Küche, Reinigung, Kinderbetreuung, zu geringe Elternbeiträge ...)?
- Ist das Defizit jetzt neu entstanden oder höher geworden? (Vergleichszahlen aus den Vorjahren anschauen)
- Inwieweit trägt die politische Gemeinde das Defizit oder einen Teil des Defizits?
- Ist das Defizit dauerhaft oder nur vorübergehend?

Je nachdem, wie die Antworten ausfallen, muss weiter überlegt werden:

- Gibt es außer Personalabbau noch andere Möglichkeiten, die wirtschaftliche Lage wieder in den Griff zu bekommen?
- Können wir das Angebot unserer Einrichtung umstrukturieren oder attraktiver machen, so dass der Betrieb rentabler wird?
- Reichen andere Maßnahmen aus oder ist zusätzlich ein Personalabbau erforderlich?

Manches erledigt sich (fast) von selbst

In manchen Fällen wird die Antwort lauten, ein Personalabbau ist unvermeidlich. Das muss aber noch lange nicht Entlassung von MitarbeiterInnen bedeuten. Es gibt Alternativen, die vorher geprüft werden sollten:

- Haben wir MitarbeiterInnen, die ohnehin ihren Beschäftigungsumfang reduzieren möchten?
- Wodurch können wir für MitarbeiterInnen eine freiwillige Stundenreduzierung attraktiv machen (Arbeitszeitverteilung, befristete Teilzeit)?
- Scheiden in absehbarer Zeit Beschäftigte aus?
- Kann die Zeit bis zum Ausscheiden älterer MitarbeiterInnen mit Altersteilzeit überbrückt werden?

Falls der Personalüberhang nur vorübergehend besteht:

- Kann eine MitarbeiterIn vorläufig an eine andere Einrichtung „ausgeliehen“ werden (neues ABD, Teil A § 4)?

- Wäre ein/e MitarbeiterIn eventuell mit einem vorübergehenden Sonderurlaub einverstanden?

- ... Nicht in allen Einrichtungen lassen sich die Probleme auf diese Weise lösen, und dann wird es ernst. Jetzt bleiben dem Dienstgeber, wenn er den Personalabbau durchführen will, noch 3 Möglichkeiten:
 - Er kündigt Beschäftigten.
 - Er spricht Änderungskündigungen zur Reduzierung des Beschäftigungsumfanges aus.
 - Er überzeugt MitarbeiterInnen davon, freiwillig Änderungsverträge zu unterschreiben.

Kündigung – der schwierigste Weg

Die meisten kirchlichen Dienstgeber zeichnen sich durch hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber ihren Beschäftigten aus. Schon aus diesem Grund versuchen sie, Entlassungen zu vermeiden. Zudem ist kündigen schwer. Ein Arbeitgeber, der kündigt, muss gegebenenfalls vor dem Arbeitsgericht belegen, dass er alles Zumutbare unternommen hat, um eine Kündigung zu vermeiden. Ebenso muss er nachweisen können, dass er alle Formalia und gesetzlichen Vorschriften beachtet hat.

- Selbstverständlich muss er die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß beteiligen.
- Ist der Arbeitgeber eine Kirchenstiftung, muss er die Genehmigung der Stiftungsaufsicht eingeholt haben (siehe S. 7).
- Will er einem/einer Schwerbehinderten kündigen, muss er gegebenenfalls die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt haben.
- Er muss die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, insbesondere zur Sozialauswahl beachten.
- ...

Nicht nach der Nase – Sozialauswahl beachten

Muss ein Dienstgeber jemand entlassen, sind nach Kündigungsschutzgesetz die Bestimmungen zur Sozialauswahl zu beachten, wenn der Betrieb mehr als 5 beziehungsweise 10 Beschäftigte hat (Als Betrieb zählt immer die gesamte Pfarrei, nicht allein der Kindergarten. Näheres zur Berechnung siehe Kasten.). Das bedeutet, er muss den- oder diejenige kündigen, der



Erst drüber schlafen. Nach der Unterschrift ist es zum Verhandeln zu spät.

Foto: bilderbox



Wählen lohnt. In Einrichtungen mit MAV sind die Beschäftigten besser geschützt.

Foto: bilderbox

oder die am wenigsten sozial schutzbedürftig ist. Dabei zählen Unterhaltsverpflichtungen, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Schwerbehinderung. Wie die einzelnen Kriterien zu gewichten sind – also ob etwa die Betriebszugehörigkeit schwerer wiegt als das Lebensalter – ist nicht vorgeschrieben. Der Dienstgeber legt die Gewichtungen fest, dabei kann er die Mitarbeitervertretung beteiligen. Selbstverständlich muss bei der Sozialauswahl Gleiches mit Gleichem verglichen werden. Das heißt, wenn eine Ergänzungskraft gekündigt werden soll, sind alle Ergänzungskräfte miteinander zu vergleichen; wenn

eine Gruppenleiterin entlassen werden soll, sind die GruppenleiterInnen miteinander zu vergleichen.

Meist aus dem Spiel – die „Unkündbaren“

Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre beim gleichen Arbeitgeber sind, genießen besonderen tariflichen Kündigungsschutz. Das gilt für alle MitarbeiterInnen, nicht nur für Angestellte, die bereits vor Oktober 2005 – also vor der Tarifreform – den Status der „Unkündbarkeit“ erworben haben.

Beschäftigte, die diese Voraussetzungen erfüllen, können ordentlich nicht mehr gekündigt werden. Nur eine „außerordentliche Kündigung“ kann in Betracht kommen. Aber nur besonders schwerwiegende Umstände können – eventuell – eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen.

Grundsätzlich kann man sagen, solange in der Einrichtung noch andere vergleichbare und ordentlich kündbare MitarbeiterInnen tätig sind, sind diese bevorzugt zu kündigen. Nach bisheriger Rechtsprechung war die betriebsbedingte Entlassung eines „Unkündbaren“ so gut wie unmöglich – selbst wenn der Dienstgeber praktisch keine Verwendung für den oder die MitarbeiterIn mehr hatte. Ob die Gerichte an dieser strengen Auslegung in Zukunft festhalten, ist derzeit offen.

Zusätzliche Hürde – der Rationalisierungsschutz

Um wirksam kündigen zu können, hat der Dienstgeber gegebenenfalls auch die Rationalisierungsschutzregelungen im

ABD zu beachten. Rationalisierung kann vorliegen, wenn 2 Kindertagesstätten einer Pfarrei zu einer zusammengelegt werden oder bei gleichbleibender Kinderzahl aus 4 Gruppen 3 gebildet werden. Ob ein Dienstgeber rationalisiert, ist freie unternehmerische Entscheidung. Wenn er aber rationalisiert, muss er die im ABD vorgesehenen Verfahren und Vorschriften beachten. Ziel des Rationalisierungsschutzes ist es, Kündigung zu vermeiden. Sind sie unvermeidbar, sollen wenigstens die Folgen durch Abfindungen gemildert werden.

Werden die entsprechenden Vorschriften nicht beachtet, ist davon auszugehen, dass ein Arbeitsgericht ausgesprochene Kündigungen für unwirksam erklären würde.

Off vergessen – Anhörung der Ordinariats-MAV

Für Einrichtungen, in denen das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt (weil sie zu klein sind), die aber der Stiftungsaufsicht



Gute Karten. Tariflich Unkündbare sind vor Änderungskündigungen weitgehend sicher.

Foto: bilderbox

unterliegen (das sind insbesondere die Pfarreien), gibt es 2 besondere ABD-Regelungen:

- Auch in diesen Einrichtungen ist bei Kündigungen eine Sozialauswahl durchzuführen.
- Besteht keine MAV, ist vor Kündigungen die Ordinariats-MAV anzuhören. Ob die Nicht-Anhörung der Ordinariats-MAV zur Unwirksamkeit der Kündigung führt, ist rechtlich nicht abschließend geklärt.

Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für Einrichtungen ab 6 beziehungsweise 11 Beschäftigten. Dabei zählen ArbeitnehmerInnen mit nicht mehr als 20 Stunden Beschäftigungsumfang als 1/2-Beschäftigte. ArbeitnehmerInnen mit nicht mehr als 30 Stunden als 3/4-Beschäftigte. Die übrigen als volle Beschäftigte.

War der/die MitarbeiterIn schon vor dem 1. Januar 2004 bei dem Arbeitgeber tätig, ist das Kündigungsschutzgesetz für ihn/sie anzuwenden, wenn der Betrieb mindestens 6 Beschäftigte hat. Wurde das Arbeitsverhältnis später aufgenommen, ist das Kündigungsschutzgesetz ab einer Betriebsgröße von 11 Beschäftigten anzuwenden.

Für alle kirchlichen Beschäftigten gelten jedoch – unabhängig von der Betriebsgröße – die tariflichen Schutzvorschriften des ABD.

Alternative – Änderungskündigung

Die Änderungskündigung ist in gewissem Sinn die mildere Form der Kündigung. Dem/der MitarbeiterIn wird gekündigt und zugleich wird ihm oder ihr angeboten, zu neuen Bedingungen (also zum Beispiel mit verminderter Stundenzahl) weiterzuarbeiten. Eine Änderungskündigung ist rechtlich auch eine Kündigung. Alles, was über Kündigungen gesagt wurde, trifft ebenso auf Änderungskündigungen zu.

Jetzt ist Eile geboten

Jede/r kann eine vom Dienstgeber ausgesprochenen (Änderungs-)Kündigung vom Arbeitsgericht überprüfen lassen.

Warum der Dienstgeber mit der MAV zusammenarbeitet

In den meisten Einrichtungen ist es selbstverständlich, dass der Dienstgeber wesentliche Dinge wie einen drohenden Personalabbau mit der Mitarbeitervertretung bespricht und gemeinsam Lösungen sucht. Die rechtlichen Grundlagen dafür ergeben sich aus den § 26 und § 27 der MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung). Die MAV hat auch das Recht, selbst Anregungen und Vorschläge einzubringen (§ 26 und § 32).

Wenn es zu einer (Änderungs-)Kündigung kommt, ist die Beteiligung der MAV zwingend vorgeschrieben (§ 30). Unterlässt der Dienstgeber die Beteiligung, wird im Falle einer Klage das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erklären.

Verantwortung muss beim Dienstgeber bleiben

Bei aller Zusammenarbeit sollten MAVen darauf achten, dass die Rollen klar bleiben. Eine MAV prüft, berät, denkt mit, erhebt Einwendungen – die Personalentscheidungen trifft aber der Arbeitgeber. So ist es nicht Aufgabe einer MAV, dem Dienstgeber Vorschläge zu machen, wen er kündigen soll. Die MAV kann und wird bei der Frage mitwirken, in welchem Umfang welche sozialen Kriterien zu berücksichtigen sind – falls Kündigungen absolut unvermeidlich sind. Die endgültige Auswahl und Entscheidung bleibt aber Chefaufgabe – eine (unangenehme) Verantwortung, die nicht auf die MAV abgewälzt werden kann.

Allerdings hat der/die Beschäftigte nur 3 Wochen Zeit, beim Arbeitsgericht Klage zu erheben. Wer die Frist versäumt, hat die Kündigung anerkannt. Wer sich nicht sicher ist, ob die (Änderungs)Kündigung berechtigt ist, sollte auf jeden Fall vorsorglich Klage erheben. Das Arbeitsgericht ist bei der Einreichung der Klage behilflich – ein Anwalt muss nicht eingeschaltet werden. Sowohl das Einreichen der Klage, als auch die erste Verhandlung (die sogenannte Güteverhandlung) sind in jedem Fall gerichtskostenfrei. Unter www.baynet.de (Behördenwegweiser, Übersicht der Bayerischen Behörden) sind die Adressen der Arbeitsgerichte zu finden. Sollte man es sich schließlich anders überlegen, kann eine Kündigungsschutzklage jederzeit zurückgenommen werden.

Zusätzlich sollte die Schlichtungsstelle der jeweiligen Bistums angerufen werden (Anschriften beim Ordinariat erfragen oder im KODA Kompass Nr. 22 nachsehen).

Unter Vorbehalt unterschreiben

Bei Änderungskündigungen besteht die Möglichkeit, unter Vorbehalt zu unterschreiben. Der/die MitarbeiterIn unterschreibt mit dem Zusatz „vorbehaltlich der Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung“. Der/die MitarbeiterIn kann jetzt in Ruhe überlegen, ob er/sie gegen die Kündigung vorgehen möchte – der Arbeitsplatz zu den neuen Bedingungen ist auf jeden Fall gesichert, auch wenn der/die Beschäftigte sich entschließt, die Änderungskündigung gerichtlich überprüfen zu lassen. Entweder erklärt dann das Arbeitsgericht die Änderungskündigung für unwirksam, dann gelten die alten Bedingungen weiter oder das Gericht bestätigt die Zulässigkeit der Änderungskündigung, dann gelten die neuen Bedingungen.

Wenn der/die Beschäftigte jedoch gar nicht unterschreibt, wird aus der Änderungskündigung automatisch eine Beendigungskündigung! Mit Ablauf der Kündigungsfrist endet dann das Arbeitsverhältnis, soweit die Kündigung nicht zurückgenommen wird oder das Arbeitsgericht sie für unwirksam erklärt.

Auch wer den geänderten Vertrag akzeptiert, sollte ihn daraufhin durchlesen, was geändert wurde. Geht es bei der Änderungskündigung um den Beschäf-

tigungsumfang, sollte auch nur dieser neu festgesetzt werden. Zusätzliche nicht zwingend erforderliche Änderungen (etwa bezüglich des Einsatzes oder des Dienstort) müssen Sie nicht hinnehmen. In jedem Fall besteht auch nach einer akzeptierten Änderungskündigung das Arbeitsverhältnis weiter. Der/die Betroffene wird also kein Dienstanfänger und er behält selbstverständlich seinen Kündigungsschutz und gegebenenfalls sonstige Ansprüche.

Dem Dienstgeber am liebsten – die einvernehmliche Vertragsänderung

Kündigen ist schwer und für den Arbeitgeber mit einem erheblichen finanziellen Risiko verbunden. Das liegt nicht zuletzt an der oft sehr langen Dauer von Kündigungsschutzverfahren. Geht eine Seite in Berufung, sind zwei Jahre Pro-



Kündigungen demotivieren. Mit Phantasie und Flexibilität lassen sich Probleme meist anders lösen. Foto: bilderbox

zessdauer nicht ungewöhnlich. Verliert der Dienstgeber, muss er unter Umständen mehrere Jahresgehälter nachzahlen (für die gar nicht gearbeitet wurde).

Doch auch für den/die MitarbeiterIn ist ein Kündigungsschutzverfahren eine erhebliche vor allem psychische Belastung. Dabei ist keineswegs sicher, ob man nach einem gewonnenem Prozess seinen Arbeitsplatz zurückbekommt – oft entscheidet das Gericht, auf Antrag einer Partei, zugunsten einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen finanzielle Abfindung.

Viele Einrichtungen versuchen daher, einvernehmliche Vertragsänderungen zu erreichen: „Wenn jede/r ein paar Stunden Arbeitszeit reduziert, dann brauchen wir niemanden zu kündigen.“ Manchmal noch mit dem Hinweis verbunden, „und wer nicht unterschreibt, der bekommt eine Änderungskündigung“. So einfach sind die Dinge meist nicht. Auch in diesem Fall gilt für eine Änderungskündigung alles oben

Kündigungsfristen nach ABD

bis 6 Monate (Probezeit)	2 Wochen zum Monatsende
bis zu 1 Jahr	ein Monat zum Monatsende
mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Quartalsende
mindestens 5 Jahre	3 Monate zum Quartalsende
mindestens 8 Jahre	4 Monate zum Quartalsende
mindestens 10 Jahre	5 Monate zum Quartalsende
mindestens 12 Jahre	6 Monate zum Quartalsende
mindestens 15 Jahre + Vollendung des 40. Lebensjahres	Kündigung nurmehr aus „wichtigem Grund“ möglich

Beispiel: Einem Mitarbeiter mit 5 Jahren Beschäftigungszeit soll im Juli zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt werden: Juli + 3 Monate = Oktober. Dem Mitarbeiter kann aber erst zum Ende des entsprechenden Quartals gekündigt werden, also zum 31. Dezember.

Gesagte (Berücksichtigung von ordentlicher Unkündbarkeit, Beachtung der Sozialauswahl ...).

Die eigene Position kennen

Eine Vertragsänderung ist immer eine freiwillig ausgehandelte Sache, niemand muss etwas unterschreiben. Wenn in der Einrichtung auf diesem Weg eine Lösung gefunden wird, mit der alle leben können, dann ist das natürlich ideal.

Worauf Mitarbeiter und MAVen achten sollen:

- Sind die Reduzierungen auf das unumgängliche Mindestmaß begrenzt?
- Kann den MitarbeiterInnen angeboten werden, den Beschäftigungsumfang wieder zu erhöhen, sobald eine entsprechende Stelle frei wird (sollte gegebenenfalls schriftlich vereinbart werden)?
- Sind die Reduzierungen sozial ausgewogen?

Selbstverständlich hat jede/r das Recht, eine so wichtige Angelegenheit erstmal zu überschlafen und sich mit anderen zu beraten. MitarbeiterInnen sollten nie sofort unterschreiben.

Darüberhinaus sollte der/die einzelne Betroffene für sich überlegen, wo die absolute Schmerzgrenze liegt:

- Wieviele Stunden brauche ich, um noch davon leben zu können? Lassen Sie sich

von Ihrer Bezügestelle eine Proberechnung des neuen Entgelts machen (Die Reduzierung ist – aufgrund der Steuerprogression – netto in aller Regel deutlich geringer als brutto.).

- Kommt eventuell keine dauerhafte aber eine zeitlich befristete Reduzierung des Beschäftigungsumfangs in Frage (eine solche Befristung ist unbedingt schriftlich zu vereinbaren)?

Es ist legitim, in die Verhandlungen eigene Wünsche einzubringen:

- Nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit (zum Beispiel nur an 3 Tagen pro Woche).

- Nach einer angemessenen Übergangsfrist (zum Beispiel Reduzierung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist – auch eine Änderungskündigung würde ja erst nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam).

- Nach einer Garantie auf Wiederaufstockung des Beschäftigungsumfangs, sobald eine entsprechende Stelle frei wird.

-

Vorsicht Falle – Ersatzarbeitsplatz prüfen

Eine sehr sinnvolle Möglichkeit, Personal sozial verträglich abzubauen ist es, MitarbeiterInnen einen Ersatzarbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber zu vermitteln. Dies kann aber mit erheblichen Gehaltseinbußen verbunden sein. Das gilt auch bei einem Wechsel zwischen kirchlichen Arbeitgebern. MitarbeiterInnen sollten sich vorher ausrechnen lassen, was sie beim neuen Arbeitgeber verdienen. Ist die eigene Position gut – weil man zum Beispiel nicht kündbar ist – kann man über einen Ausgleich verhandeln (etwa die Zuordnung zu einer höheren Entgeltstufe oder eine Abfindung).

Bei jedem neuen Arbeitsverhältnis gilt: Ist nichts anderes vereinbart, kann in der Probezeit ohne Angabe von Gründen

gekündigt werden! Schlimmstenfalls hat man dann den neuen und den alten Arbeitsplatz verloren.

Und wenn der Dienstgeber ernst macht

Der kluge Dienstgeber wird die einvernehmliche Lösung suchen und Kündigungen vermeiden – aber nicht um jeden Preis. Lässt sich keine einvernehmliche Lösung erzielen und ist der Personalabbau unvermeidlich, muss er irgendwann kündigen. Die eigenen berechtigten Interessen, die Interessen der Einrichtung und das Risiko, dass es am Ende doch zu Entlassungen kommt, muss jede und jeder abwägen.

Rat und Hilfe

Erste Anlaufstelle ist die Mitarbeitervertretung (MAV) der jeweiligen Einrichtung. Sie kann die Betroffenen aktiv in den Verhandlungen mit dem Dienstgeber unterstützen. Um bei schwierigen Problemen sinnvoll helfen zu können, müssen die MitarbeitervertreterInnen selbst das notwendige Fachwissen erwerben. Daher haben alle MAV-Mitglieder einen Rechtsanspruch, an MAV-Schulungen teilzunehmen – die Schulungsprogramme sind über die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen, die DiAGs, zu erhalten. Die DiAGs können den Mitarbeitervertretungen auch wichtige Hilfen und Hinweise geben.

Berufsverbände, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände beraten MitarbeiterInnen in arbeitsrechtlichen Fragen. In der Regel geben sie Rechtsauskünfte und vertreten ihre Mitglieder auch vor dem Arbeitsgericht.

Wer einen Anwalt zu Rate ziehen möchte, sollte die Kostenfrage vorher klären und gegebenenfalls bei der Rechtsschutzversicherung anfragen, ob sie das Honorar übernimmt.

Selbstverständlich geben auch die KODA-DienstnehmervertreterInnen der jeweiligen Diözese gerne Auskunft zu tariflichen Fragen (Telefonnummern auf Seite 3). Eine rechtliche Vertretung durch die KODA-Mitglieder ist allerdings nicht möglich.

*Manfred Weidenthaler,
unter Mitarbeit von Franz Aigner*

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: 41.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

Alternativen zur Rentenversicherung werden geprüft

Neuregelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Die Übernahme der Rentenversicherungs- und Arbeitslosenbeiträge bei Lehrkräften an Gymnasien und Realschulen in kirchlicher Trägerschaft war bisher an die Erteilung der sogenannten Versorgungszusage durch den Schulträger geknüpft, die bei Hauptberuflichkeit, unbefristetem Arbeitsverhältnis, uneingeschränkter Unterrichtsgenehmigung und Aufnahme der Tätigkeit vor Vollendung des 45. Lebensjahres gewährt wurde. Diese Regelung galt aber explizit nur, solange der Freistaat nicht die Refinanzierung nach dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes ändert. Da eine solche Änderung bevorsteht, musste die Lehrerkommission jetzt ihre Regelung an die neue Rechtslage anpassen.

Man einigte sich auf der 33. Vollversammlung darauf, dass für Lehrkräfte, die vor dem Tag, eingestellt wurden, an dem

das neue Schulfinanzierungsgesetz in letzter Lesung im Landtag verabschiedet wird, die bisherige Regelung bezüglich Übernahme der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge weiter bestehen bleibt. Bei



In Prüfung. Privatrente als Alternative zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Foto: bilderbox

Lehrkräften, die ab diesem Stichtag eingestellt werden und die die vorher genannten Voraussetzungen erfüllen, übernimmt der Schulträger ebenfalls den Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung, kann ihn allerdings durch einen anders gearteten, mindestens gleichwertigen Beitrag zur Altersversorgung ersetzen. Derzeit werden verschiedene solche Möglichkeiten geprüft, die dem Schulträger eventuell sogar finanziell günstiger kommen. Da es bis zum In-Kraft-treten des neuen Schulfinanzierungsgesetzes noch nicht abzusehen ist, ob es zu einer solchen – für den Schulträger kostengünstigeren – Privatrente kommen wird, konnte für die neu einzustellenden Lehrkräfte die Übernahme der Arbeitslosenversicherung nur als „Kann“-Bestimmung sowohl hinsichtlich der Höhe als auch der Dauer erreicht werden. Die Dienstnehmervertreter in der Lehrerkommission erwarten aber, dass bei einer kostengünstigeren Form der Altersversorgung die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung vom Träger dauerhaft in voller Höhe übernommen werden.

Dr. Christian Spannagl

dennächst in
aktualisierter
Neuaufgabe!

Überleitung kompakt

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

Für Sie gefunden

www.deutsche-rentenversicherung.de

Wer in seinen Internet-Browser die Adressen www.bfa.de oder www.lva.de eingibt, landet bei dem neuen Portal www.deutsche-rentenversicherung.de



Seit 1. Oktober 2005 treten alle Rentenversicherungsträger, auch die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) und die Landesversicherungsanstalten (LVAs) unter dem neuen gemeinsamen Namen „Deutsche Rentenversicherung“ auf. In der Neuorganisation spiegeln sich Veränderungen in der Arbeitswelt. Die Trennung von Arbeitern und Angestellten in der Rentenversicherung ist nicht mehr nötig. Auch der TVöD und das neue ABD sprechen nunmehr einheitlich von Beschäftigten.

Sie suchen grundlegende Informationen oder benötigen Formulare oder Publikationen? Dann werden Sie im linken Teil des Portals fündig. Im Servicebereich rechts finden Sie unter anderem ein Lexikon und Antworten auf häufig gestellte Fragen. Besonders interessant ist das Archiv zu den Themen des Monats mit Seiten wie „Die Renteninformation“ oder „Widerspruch und Rechtsbehelf“.

Pfiffig: Jede Seite kann man sich auch vorlesen lassen: Einfach in der Menüleiste auf „Vorlesen“ klicken. Wer's lieber persönlich mag: Fragen rund um das Thema Rente beantworten die Experten am kostenfreien Servicetelefon 0800-10 00 48 00.

Jürgen Herberich