

Null-Runde?

Schwierige Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen aufgrund von Corona

Das Jahr 2020 stand, geht man von den ursprünglichen Planungen aus, ganz im Zeichen von umfangreichen Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Kommunen. Im ausklingenden Winter begannen Beratungen zu den Rahmenbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst, ab September sollten die Entgelte für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen neu verhandelt werden. Allerdings sorgte das Corona-Virus auch hier für eine völlige Veränderung. Die Beratungen zu Verbes-

serungen im Sozial- und Erziehungsdienst wurden zwar Anfang März 2020 begonnen, dann aber wegen der Corona-Pandemie unterbrochen. Zwischenzeitlich schlugen die Gewerkschaften vor, die Tarifverhandlungen gleich auf 2021 zu verschieben, unter der Bedingung, dass in 2020 eine Einmalzahlung für die Beschäftigten gewährt würde. Der Kommunale Arbeitgeberverband lehnte dies aber ab. Wie es nun weitergeht und welche Auswirkungen das auf die kirchlichen Beschäftigten hat, lesen Sie auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*

Themen

- 2 **Mesner, Kirchenmusiker**
Arbeitszeitkalender 2021 nun verfügbar
- 3 **Tarifverhandlungen**
Was fordern die Gewerkschaften?
- 4 **Corona-Folgen**
Grundlagen für die Einführung von Kurzarbeit geschaffen
- 6 **Wechsel in der Geschäftsstelle**
Geschäftsführer Frede geht in den Ruhestand – neues Personal für die Geschäftsstelle
- 6 **Stilles Gedenken**
Ehemaliges KODA-Mitglied Prälat Hans Lang verstorben
- 7 **Neues für Quereinsteiger**
Ausbildungs- und Prüfungspflicht im Verwaltungsbereich kirchenspezifisch geregelt
- 11 **Wege in den Ruhestand**
Vielfältige Übergänge in die Rente möglich
- 16 **Neue Homepage**
kodakompass.de nun in neuem Gewand und mit verbesserten Funktionen
- 16 **Kurzmeldungen**
Überarbeitung Mesner-Entgeltordnung und Hinweis zur neuen Ballungsraumzulage



Karikatur: Thomas Pläßmann

Großer Einsatz in Krisenzeiten

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Hinter uns liegen Monate, die für keinen von uns erwartbar waren. Was sich zum Jahreswechsel in ersten Meldungen aus der chinesischen Stadt Wuhan widerspiegelte, war ein lokaler Ausbruch eines neuartigen Virus. In Windeseile machte sich das Corona-Virus dann auf die Reise um die ganze Welt und hat auch unseren beruflichen Alltag als Beschäftigte der katholischen Kirche gewaltig durcheinandergewirbelt.

Ab Anfang März wurden vorsorglich Tagungen, Besprechungen und Sitzungen abgesagt, Mitte März stoppte dann die bayerische Staatsregierung weitgehend das öffentliche Leben in ganz Bayern, um damit der rasanten Ausbreitung des Corona-Virus zu begegnen.

Was bedeutete das für die Kirche? Kindertageseinrichtungen wurden geschlossen, die kirchlichen Schulen ebenso. Auch das Feiern von Gottesdiensten war nicht mehr möglich, da die Corona-Beschränkungen Versammlungsverbote vorsahen und auch Ausgangsbeschränkungen verhängt wurden. In den Ordinariaten wurde ein Großteil der Beschäftigten im wahrsten Sinne des Wortes nach Hause geschickt. Homeoffice war das Gebot der Stunde und in kurzer Zeit haben die Ver-

antwortlichen die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass das Arbeiten zuhause möglich wurde. Gleiches galt auch für den Bildungsbereich. Hier wurden die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung genutzt, um für die Kinder und Jugendlichen in der Phase der Einrichtungsschließungen tätig sein zu können. Auch die Seelsorge lag nicht brach. Unzählige Initiativen vor Ort starteten, um den Menschen vor Augen zu führen, dass die Kirche für sie da ist, trotz aller staatlich verordneten Einschränkungen.

An dieser Stelle ist den Beschäftigten zu danken, die in dieser schwierigen Phase ihren Anteil geleistet haben, damit der „Laden“ am Laufen blieb. Die Beschäftigten reagierten flexibel, kreativ und mit großem Einsatz. Rückgemeldet wurde auch, dass die Verantwortlichen in den Diözesen in dieser ungewöhnlichen Phase engagiert gehandelt haben, um neben der Fürsorge um die Beschäftigten auch die vielfältigen Aufgaben der Kirche für die Menschen nicht vollends zum Erliegen zu bringen.

Diese Corona-Pandemie veränderte auch das Arbeiten der Bayerischen Regional-KODA gewaltig. Anfang April verhandelten Dienstgeber und Mitarbei-



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

terseite in Rekordzeit eine Regelung zur Einführung von Kurzarbeit, die in erster Linie den Bildungs- und Tagungshäusern zu Gute kommen sollte. Telefonkonferenzen statt Präsenzsitzungen waren da das Gebot der Stunde. Auch darüber wird in dieser Ausgabe des KODA Kompass berichtet.

Es bleibt die Hoffnung, dass es bei dieser einmaligen Erfahrung bleibt und wir künftig von derartigen Einschränkungen verschont bleiben.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
Freitag	Neujahr**					
Samstag					Tag der Arbeit**	
Sonntag						
Montag						
Dienstag		María Lichtmess				
Mittwoch	Ercheinung des Herrn**					
Donnerstag				Gründonnerstag		Fronleichnam**
Freitag				Karfreitag**		
Samstag				Karsamstag		
Sonntag				Ostersonntag*		
Montag				Ostermontag**		
Dienstag						
Mittwoch						
Donnerstag					Christi Himmelfahrt**	
Freitag						

Kirchenmusiker, Mesner

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Mesnerinnen und Mesner enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Zu finden unter www.kodakompass.de – Startseite, Rubrik Nützliches auf einen Blick, Stichwort „Arbeitszeitkalender“.

Weiter finden Sie dort ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnern und Mesnerinnen („Stichwort Arbeitszeitrechner“).

Virus-Folgen

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst unter neuen Vorzeichen

Als Mitte März 2020 das Corona-Virus das ganze Land in den Lockdown zwang, hatte das nicht nur auf das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben massive Auswirkungen. Auch die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst gerieten dadurch in Turbulenzen. Bereits begonnene Verhandlungen wurden unterbrochen, der Start weiterer Tarifverhandlungen stand in den Sternen. Lediglich beim Tarifvertrag über die Eingruppierung handwerklicher Tätigkeiten konnte in Bayern Vollzug gemeldet werden. All das hat auf das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Auswirkungen, da sich das kirchliche Tarifrecht stark an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes der Kommunen (TVöD-VKA) orientiert.

Unterbrechung im Sozial- und Erziehungsdienst

Anfang März hatten sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes erstmalig getroffen, um über Verbesserungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes zu verhandeln. Auf dem Tisch lagen unter anderem folgende Forderungen der Gewerkschaften:

- Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale
- Anpassung der Stufenlaufzeiten (schnellere Aufstiege in höhere Entgeltstufen)
- Honorierung von Qualifizierungen beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen durch Eingruppierung in höhere Entgeltgruppen, Aufstiegsmöglichkeiten
- Honorierung von Führungsverantwortung
- vollständige Anerkennung der Berufserfahrung bei anderen Trägern

Die Corona-Pandemie sorgte dafür, dass die bereits vereinbarten Verhandlungsrunden Ende März und Ende April abgesagt wurden. Die Beratungen dazu sollen nun im Herbst fortgeführt werden. Vor dem Hintergrund des eklatanten Personalmangels im Bereich der Kindertageseinrichtungen ist es zwingend erforderlich, bessere tarifliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um das Berufsfeld attraktiver zu machen.



Schwieriges Tauziehen. Die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst beginnen im September und lassen ein hartes Ringen um Entgelterhöhungen erwarten.

S. Hofschlaeger / pixello.de

Zweifel am Beginn der Entgeltverhandlungen

Eine in der jüngeren Tarifgeschichte im öffentlichen Dienst wohl einmalige Entwicklung hat sich Ende Mai 2020 abgezeichnet. Eigentlich wollten die Gewerkschaften ver.di sowie die dbb Beamtenbund und Tarifunion die laufenden Tarifverträge fristgerecht kündigen, um ab September 2020 insbesondere die Entgelte neu verhandeln zu können. Die Entscheidung zur Kündigung der laufenden Tarifverträge wurde angesichts der Corona-Krise und der massiven Auswirkungen auf die Kommunen erst einmal verschoben. Mitte Juni sollte mit den Arbeitgeberverbänden sondiert werden, ob und wie die für Herbst geplanten Tarifverhandlungen durchgeführt werden können. Diese Sondierungen blieben ergebnislos. Die Gewerkschaften wollten eine Verschiebung der Tarifverhandlungen auf 2021, zugleich aber auch eine Einmalzahlung für die Beschäftigten im Herbst 2020. Gerade die Forderung nach einer Einmalzahlung hat der Kommunale Arbeitgeberverband allerdings zurückgewiesen. Der geforderte Betrag für diese Einmalzahlung sei unangemessen hoch gewesen, so die Arbeitgeber und daher sei eine Verschiebung für die Kommunen nicht verhandelbar gewesen.

Schwierige Verhandlungen

Nachdem sich die Tarifvertragsparteien im Juni nicht auf eine Verschiebung der Verhandlungen verständigen konnten, haben die Gewerkschaften die Entgelttabellen zum 31. August 2020 gekündigt, um dann in Beratungen über einen neuen Tarifabschluss einsteigen zu können. Erst Ende August werden die zuständigen Tarifkommissionen der Gewerkschaften ihre Forderungen für diese Tarifrunde veröffentlichen. Angesichts leerer Kassen in vielen Kommunen wegen der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Folgen sind schwierige Tarifaueinandersetzungen zu erwarten. Die Kommunalen Arbeitgeberverbände machten zuletzt deutlich, dass die Kommunen kaum Spielraum für höhere Tarifabschlüsse hätten.

Da erst ab September 2020 verhandelt wird, ist es aktuell auch noch offen, wie es mit der Altersteilzeit weitergeht. Eigentlich kann ohne neuen Tarifabschluss eine Fortführung nicht erfolgen, da auch die Altersteilzeit zur Verhandlungsmasse gehört. Die aktuelle Vereinbarung zur Altersteilzeit ist bis 31. Dezember 2020 befristet. Neue Verträge ab Januar 2021 können aktuell also nicht abgeschlossen werden.

Ludwig Utschneider



Corona-Folgen – In vielen kirchlichen Tagungshäusern musste ab März 2020 über die Einführung von Kurzarbeit nachgedacht werden – ob nun in Niederaltaich, auf Schloss Hirschberg oder im Burkardushaus in Würzburg.

Fotos: Ludwig Utschneider

Kirche im Corona-Modus

Kurzarbeit vorübergehend auch im kirchlichen Dienst möglich

Vielleicht hat auch die Fürsprache der Heiligen Corona geholfen, als die Bayerische Regional-KODA im April 2020 im Rekordtempo den Weg freimachte, damit Kurzarbeit auch im Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) für einen befristeten Zeitraum angewandt werden kann. In intensiven Beratungen wurde sehr schnell eine Regelung erarbeitet, die sich – wie das gesamte ABD – eng an den ebenfalls neuen Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes zur Kurzarbeit orientiert. Zusätzlich wurde ein Muster für eine Dienstvereinbarung erstellt, das den betroffenen Einrichtungen eine Orientierung für die notwendigen Gespräche zwischen Mitarbeitervertretung (MAV) und Dienstgeber geben soll. Grundlage der Verhandlungen war der Wunsch kirchlicher Rechtsträger, in erster Linie für die Bildungs- und Tagungshäuser dieses Instrument zur Anwendung bringen zu können.

Corona-Krise erfasst alle Bereiche des Lebens

An die Heilige Corona denken wohl derzeit viele, denn ihre Fürsprache wird auch bei Seuchen, Unwetter und Geldangelegen-

heiten erbeten. Als Anfang Februar 2020 einige Fälle einer Corona-Virus-Infektion in Bayern bekannt wurden und sich die Meldungen über Einschränkungen in fast allen europäischen Ländern überschlugen, wurde klar, dass dieses Virus sämtliche Bereiche und Länder erfassen würde. Ab Mitte März wurden Schulen und Kindertagesstätten geschlossen, Ausgangsbeschränkungen erlassen, Veranstaltungen reihenweise abgesagt und schließlich mussten Geschäfte und Gaststätten schließen.

Grundsätzliche Vorgaben zur Kurzarbeit

Bevor sich die Probleme auch auf den Arbeitsmarkt niederschlagen konnten, wurde das Instrument der Kurzarbeit vom Staat gestärkt und leichter zugänglich gemacht. Der Arbeitgeber kann die Einführung von Kurzarbeit nicht im Alleingang beschließen, sondern dafür braucht es betriebliche Vereinbarungen. Oder er muss mit jedem einzelnen Beschäftigten oder jeder einzelnen Beschäftigten eigens eine Vereinbarung dazu treffen. Im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, dem TVöD-VKA, und auch im ABD, war Kurzarbeit bis dahin nicht vorgesehen.

Auswirkungen auch auf die Kirche

Gleichzeitig können die staatlichen Einschränkungen in einzelnen kirchlichen Einrichtungen finanziell derart schwerwiegende Folgen haben, zum Beispiel bei kompletten Einnahmeausfällen eines Bildungshauses, dass die Schließung droht. Betriebsbedingte Kündigungen wären die Folge. Um genau das zu verhindern, beschloss die Kommission, schnellstmöglich den Weg für Vereinbarungen zur Kurzarbeit auch im ABD zu eröffnen. Noch vor Ostern begannen intensive Beratungen und es wurden die notwendigen Beschlüsse gefasst. Zeitgleich fanden auch im öffentlichen Dienst kurzfristig angesetzte Verhandlungen zur Kurzarbeit statt. Zwar lagen die schriftlichen Ergebnisse dazu noch nicht vor, aber die vereinbarten Eckpunkte konnten als Vorlage für die Regelung im ABD dienen, die dann Anfang April 2020 in einem § 7a Teil A, I. ins ABD aufgenommen wurde.

Voraussetzungen für Kurzarbeit müssen erfüllt sein

Den gesetzlichen Rahmen für Kurzarbeit gibt das Sozialgesetzbuch III (SGB III) in den §§ 95 – 111a vor, so zum Beispiel die Mindestinhalte für Dienstvereinba-

rungen oder zeitliche Fristen. Zuerst aber muss ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegen (§ 95 Nr. 1 SGB III), was in diesem Zusammenhang zu prüfen ist. Außerdem müssen persönliche Voraussetzungen bei den Beschäftigten erfüllt sein. Damit wird im Umkehrschluss klar, dass es auch Personengruppen gibt, die von Kurzarbeit ausgeschlossen sind. Diese sind im Wesentlichen:

- Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten und Umschülerinnen/Umschüler,
- Beschäftigte mit einem gekündigten Arbeitsvertrag oder mit einem Aufhebungsvertrag,
- schwangere Frauen und werdende Väter, wenn sich dadurch das Elterngeld verringern würde,
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen,
- geringfügig Beschäftigte, außer sie sind sozialversicherungspflichtig,
- Beschäftigte, die eine Aufstockung des Gehalts über das SGB II erhalten,
- alle, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder der Sabbatjahrregelung befinden (in der Ansparphase dieser Modelle muss eine Korrektur der Berechnung stattfinden, deshalb wird hier in Anlehnung an § 10 ABD Teil D, 6a. vorgegangen),
- Mitarbeitervertreterinnen und –vertreter, sowie Schwerbehindertenbeauftragte, wenn sie ihre Aufgaben sonst nicht erfüllen könnten,
- und schließlich alle anderen, die nach den gesetzlichen Vorgaben auf Grund spezieller persönlicher Gründe die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht erfüllen, zum Beispiel während des Bezugs von Krankengeld.

Arbeitszeit- und Urlaubsguthaben aufbrauchen

Viele Beschäftigte sparen in kleinerem oder auch größerem Umfang Urlaubstage aus dem Vorjahr oder Arbeitszeit an. Sie stammen aus Zeiten, in denen viel Arbeit vorhanden war. Wenn es nun weniger Arbeit gibt, verlangt der Gesetzgeber, diese Guthaben zunächst aufzubreuchen, sofern der Arbeitgeber darauf zugreifen kann. Erst dann wird Kurzarbeit durch die Arbeitslosenversicherung finanziert. Nicht angetastet wird bereits geplanter Urlaub aus dem laufenden Jahr. Diese Vorschriften sind in Absatz 3 der Regelung ausgeführt (vgl. auch § 96 Abs. 4 SGB III).

Dienstvereinbarung ist mit MAV auszuhandeln

Wo eine MAV besteht, müssen Dienstgeber und MAV als nächstes eine Dienstvereinbarung erarbeiten, in der die konkreten Bedingungen für die Kurzarbeit in der Einrichtung festgelegt werden. Auf diese Weise werden beide Seiten auch eingehend prüfen, ob Kurzarbeit als letzte Möglichkeit vor einer Kündigung jetzt angebracht ist. Ein mögliches Muster für die Dienstvereinbarung wurde in das ABD aufgenommen und findet sich in der Anlage J, ABD Teil A, 1. Beraten lassen können sich die MAVen auch von den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften, den DiAGen, die in der Regel auch über Vorlagen für Dienstvereinbarungen verfügen. Der Mitarbeiterseite der KODA war es wichtig, dass in allen Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, Kurzarbeit nur über die erwähnten Dienstvereinbarungen zwischen Dienstgeber und MAV eingeführt werden kann. Denn einerseits wird die MAV alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als deren gewählte Vertretung im Blick haben, andererseits vereinfacht sich das Verfahren, weil mit der MAV nur eine Dienstvereinbarung für alle Betroffenen abgeschlossen wird. In Einrichtungen ohne MAV ist Kurzarbeit nur über eine einzelvertragliche Vereinbarung mit den einzelnen Beschäftigten möglich.

Agentur für Arbeit und Beschäftigte einbinden

Nun hat der Dienstgeber die Aufgabe, die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Eine vorherige Abklärung der Umstände bietet sich hier an, denn nur die Agentur für Arbeit kann beurteilen, ob tatsächlich alle Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt sind. Die betroffenen Beschäftigten werden ebenfalls vom Dienstgeber informiert. Meist ist wohl schon vorher eine Kontaktaufnahme erfolgt, um den notwendigen Umfang der Kurzarbeit abzuklären. Die neue ABD-Regelung bestimmt, dass die Ankündigungsfrist gegenüber den Beschäftigten sieben Tage betragen „soll“. Durch das „soll“ wird es möglich, aus wichtigem Grund auch kurzfristiger zu handeln, weil für die Corona-Krise sogar eine rückwirkende Kurzarbeit möglich gemacht wurde. In der Musterdienstvereinbarung wird die Möglichkeit der Frist-Verkürzung nur für

die Einführung der Kurzarbeit eröffnet, für Änderungen beim Umfang zu einem späteren Zeitpunkt würde die 7-Tage-Frist uneingeschränkt gelten. Solche Anpassungen der Kurzarbeit nach unten oder oben sind nicht im ABD geregelt, sondern betreffen die Beteiligungsrechte der MAV. Die Musterdienstvereinbarung sieht dazu keine weitere Mitwirkung der MAV vor, dies könnten betroffene Einrichtungen im Rahmen der Konkretisierung selbstständig einbauen.

Was an Entgelt bleibt

Derzeit werden 60 %, für Beschäftigte im Kindergeldbezug 67 % des wegfallenden Nettolohns mit Kurzarbeitergeld aufgefangen, ab dem 4. und ab dem 7. Monat erhöht sich dieser Satz jeweils um weitere 10 %. Die Kommission hat sich darauf geeinigt, das Kurzarbeitergeld für die Entgeltgruppen 1-10 auf 95 % und für die Entgeltgruppen 11-15 auf 90 % des vorherigen Nettogehalts aufzustocken (§ 7a Abs. 5f ABD Teil A, 1.). Dies gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet. Allerdings gibt es für kirchliche Einrichtungen, die nicht dem Bereich der (Erz-)Diözesen und ihrer Kirchengemeinden zuzurechnen sind, die Möglichkeit, die Aufstockung zu reduzieren, wenn ausschließlich so betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern sind. Nötig ist dafür gegenüber der MAV oder den einzelnen Betroffenen ein Nachweis, dass auf Grund der wirtschaftlichen und finanziellen Lage eine Aufstockung nicht oder nicht in voller Höhe möglich ist. Bereits vor dem 8. April abgeschlossene Dienstvereinbarungen zur Kurzarbeit bleiben bestehen, wenn sie eine finanzielle Besserstellung der Beschäftigten beinhalten. Für die aufgezählte Summe ist ein Beitrag zur Zusatzversorgung vorgeschrieben. Für das Kurzarbeitergeld ist dies weder im ABD noch in der Satzung der Zusatzversorgungskasse vorgesehen. Es dürfte aber trotzdem möglich sein, dies mit dem Dienstgeber so festzuschreiben.

Andere Entgeltbestandteile bleiben unberührt

Im ABD finden sich etliche weitere Zahlungen, die sich an der Höhe des Einkommens der letzten Monate orientieren. Damit durch das reduzierte Gehalt im Rahmen der

Kurzarbeitsregelung hier nicht ein weiteres Mal Einbußen entstehen, schreibt der Absatz 4 des § 7a vor, dass die besondere Einmalzahlung, die Jahressonderzahlung, die vermögenswirksamen Leistungen, die Jubiläumsszuwendungen und das Sterbegeld (§ 18a, 20 und § 23 ABD Teil A,1.) so berechnet werden, als hätte es keine Kurzarbeit gegeben.

Wie Kurzarbeit endet

Kurzarbeit wird normalerweise beendet, wenn wieder genügend Arbeit vorhanden ist, spätestens wenn die Dienstvereinbarung dazu endet. Da die Regelung im ABD bis 31. Dezember 2020 befristet ist, würde dann die Kurzarbeitsvereinbarung in jedem Fall enden. Wollen von Kurzarbeit betroffene

Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis selber kündigen, können sie das nach drei Monaten Kurzarbeit schon mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende tun. Für die Dienstgeber gilt, dass alle Beschäftigten einen besonderen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen haben, der sogar drei Monate über das Ende der Kurzarbeit hinausgeht.

Andreas Nock

Rechtsgrundlage: §7a ABD Teil A, 1.

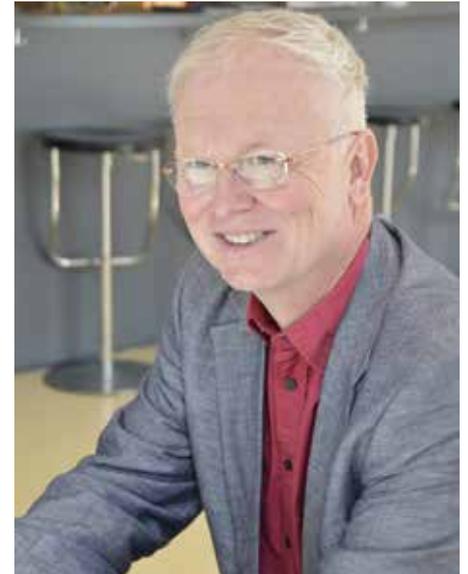
Personalveränderungen in der Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA

Geschäftsführer Frede im Ruhestand

Zum Beginn der Sommerferien verließ unser Geschäftsführer Eduard Frede die Kommission und trat in den Ruhestand ein. Frede, der selbst schon für die Diözese Augsburg auf Mitarbeiterseite Mitglied der Kommission war, leitete seit 2004 die Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA in Augsburg. Große Verdienste erwarb er sich insbesondere mit der Bereitstellung unseres Arbeitsvertragswerkes ABD als Onlineangebot (www.onlineABD.de) sowie als Loseblattsammlung. Mit Beharrlichkeit und Präzision unterstützte er die Arbeit der Kommission. Seine Nachfolge tritt der Politikwissenschaftler Manuel Knoll an,

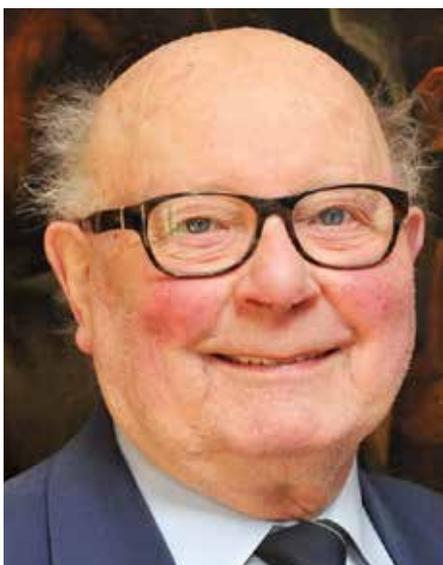
der aus ehrenamtlicher und beruflicher Tätigkeit enge Beziehungen zur bayerischen Politik vorweisen kann. Ebenfalls neu begann die Juristin Christina Lorenz, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin jeweils zur Hälfte der Geschäftsstelle und der Mitarbeiterseite zugeordnet ist. Wir bedanken uns bei Eduard Frede für sein langjähriges Kümmern und Begleiten und wünschen ihm einen gesunden und erfüllten Ruhestand. Zu danken ist zudem Monika Maslo, die knapp über ein Jahr lang das Team der Geschäftsstelle verstärkt hatte. Den beiden Neuen wünschen wir einen guten Start.

Robert Winter



Manager im Hintergrund – KODA-Geschäftsführer Eduard Frede geht in den Ruhestand. Foto: Eduard Frede

Langjähriges KODA-Mitglied Prälat Hans Lang verstorben



Gedenken an ein Original – langjähriges KODA-Mitglied Hans Lang verstorben. Foto: Werner Friedenberger

Am 24. Februar 2020 ist Prälat Hans Lang aus Pocking (Diözese Passau) im Alter von 93 Jahren verstorben. Von 1993 bis 2003 gehörte er der Bayerischen Regional-KODA als Dienstgebervertreter an.

Außerhalb der Kommission war er 28 Jahre lang Pfarrer des großen Pfarrverbandes Pocking und das mit Leib und Seele. Unter seiner Mitwirkung wurden dort soziale Einrichtungen ins Leben gerufen, wie etwa die Stadtbücherei, eine Sozialstation und Kindergärten. Heute arbeiten über 100 Beschäftigte der Pfarrkirchenstiftung Pocking in diesen Kindertagesstätten. Diese Praxiserfahrung aus der Pastoral einer Kleinstadt brachte er in die Bayerische Regional-KODA ein, zum Beispiel wenn es um den Sozial- und Erziehungsdienst ging, oder auch bei der Erarbeitung der Dienstordnung für die Gemeindefe-

rentinnen und Gemeindefereferenten. Geholfen hat ihm bei alledem sicher seine Kontaktfreude und seine Geselligkeit. So ist er einigen noch unter dem Namen „Käseprälat“ bekannt, weil er mit seinen mitgebrachten Spezialitäten aus einer ortsansässigen Käserei die Tradition der abendlichen Käseplatten-Verköstigung bei den Vollversammlungen der Kommission ins Leben rief. Während sich die Mitglieder die weichen Köstlichkeiten auf der Zunge zergehen ließen, knackten sie in den informellen Gesprächen oftmals auch die eine oder andere anstehende harte Nuss. Dass damit auch so manches Pfund auf seine Rechnung ging, muss einem die KODA-Arbeit schon wert sein.

Die Mitglieder der Kommission gedenken Herrn Prälat Hans Lang im stillen Gebet. Der Herr nehme ihn auf in seinen ewigen Frieden.

Andreas Nock

Qualifizierung für Quereinsteiger stärken

Ausbildungs- und Prüfungspflicht in Teilen des Verwaltungsdienstes eingeführt

Nach dem Vorbild der bayerischen Kommunen gibt es ab Januar 2021 im kirchlichen Dienst eine Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Abweichend vom öffentlichen Dienst berücksichtigt die KODA-Regelung auch die familiäre Situation der Beschäftigten und versucht, den Besonderheiten kirchlicher Einrichtungen gerecht zu werden. Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht betrifft nur Tätigkeiten im Verwaltungsdienst, zum Beispiel in den Ordinariaten. Wer ab Entgeltgruppe 6 keine einschlägige Ausbildung mitbringt, wird in umfangreichen Lehrgängen qualifiziert. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9b bis 12 nicht über ein einschlägiges Studium oder die einem Studium gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Das Bestehen der Lehrgänge ist Voraussetzung für die dauerhafte Übertragung der Tätigkeit und die entsprechende Eingruppierung. Es gibt zahlreiche Ausnahmen. Unter anderem sind Beschäftigte in Pfarrbüros von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht ausgenommen. Auch in Verwaltungen mit nicht mehr als 10 Beschäftigten kann von der Verpflichtung abgesehen werden. Weitgehend von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit ist, wer im Dezember 2020 schon im Dienst und bereits in Entgeltgruppe 6 oder höher eingruppiert war.

Höherwertige Tätigkeiten auch für Quereinsteiger

Berufliche Laufbahnen entwickeln sich nicht immer geradlinig von der Ausbildung bis zur Rente. Immer wieder bewerben sich Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger um anspruchsvolle Tätigkeiten im Verwaltungsdienst. Gute und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind knapp. Viele Dienstgeber möchten Bewerberinnen und Bewerber ohne einschlägige Ausbildung eine Chance geben. Die Vorschriften zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht regeln, wie die erforderliche Qualifikation zu

erwerben ist und wie die Beschäftigten in der Zeit der Qualifizierung bezahlt werden.

Ab Entgeltgruppe 6 nur mit Qualifikation

Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht gilt im Verwaltungsdienst, einschließlich Buchhaltung, Kassen- und Rechnungswesen. Sie gilt nur für Tätigkeiten in den Entgeltgruppen 6 bis 12. Hierunter fallen zum Beispiel gehobene Sekretariats- oder Sachbearbeitertätigkeiten. Keine Ausbildungs- und Prüfungspflicht besteht für Beschäftigte im Pfarrbüro. Auch Bezüge-rechnerinnen und -rechner und Beschäftigte in der IT fallen nicht unter die Regelung. Die Ausbildungs- und Prüfungspflicht betrifft zum einen Neueinstellungen. Zum anderen betrifft sie bereits im Dienst Stehende, wenn sie sich auf eine höher bewertete Stelle bewerben. Bis zum erfolgreichen Abschluss der Qualifikation sind die Beschäftigten niedriger eingruppiert. Sie erhalten jedoch ab dem vierten Monat der Übertragung der neuen Aufgabe eine Zulage. Bestehen Beschäftigte die Prüfung, werden sie regulär entsprechend der neuen Tätigkeit eingruppiert. Wird die Prüfung verweigert oder endgültig nicht bestanden, entfällt die Zulage ersatzlos.

Beispiel: Ein Sekretariats-Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 bewirbt sich auf eine mit

Entgeltgruppe 7 bewertete Stelle als Sachbearbeiter. Er ist gelernter Arzthelfer. Obwohl er keine kaufmännische Ausbildung hat, ist der Dienstgeber überzeugt, dass er der Richtige für die Stelle ist. Die Stelle wird ihm daher übertragen. Ab dem vierten Monat nach der Übertragung erhält er eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen Entgeltgruppe 5 und Entgeltgruppe 7. Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter zu einem Qualifizierungslehrgang an. Sobald er diesen erfolgreich absolviert hat, ist er dauerhaft in die Entgeltgruppe 7 höhergruppiert. Besteht er endgültig nicht, entfällt die Zulage. Er erhält dann nurmehr sein vorhergehendes Entgelt und der Dienstgeber wird ihm auch wieder Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 zuweisen.

Bestandsmitarbeiter sind befreit

Befreit von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Beschäftigte, die im Dezember 2020 bereits im Dienst stehen. Die Befreiung gilt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sind Beschäftigte in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a eingruppiert, sind sie für Eingruppierungen in eine der Entgeltgruppen 6 bis 9a von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. Wer am 31. Dezember 2020 in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 eingruppiert ist,

Sonderfall: Einstellung zur Ausbildung

Einzelne Arbeitgeber stellen Schulabsolventinnen und -absolventen ein, um sie über die Lehrgänge der Bayerischen Verwaltungsschule zu qualifizieren. Die direkt „von der Schule weg“ Eingestellten haben in der Regel noch keinerlei berufliche Erfahrung. Sie werden daher zunächst als Hilfskräfte eingesetzt und sind auch entsprechend eingruppiert. Oft durchlaufen sie verschiedene Abteilungen, um Erfahrungen zu sammeln und Einblicke in die unterschiedlichen Bereiche der Verwaltung zu erhalten. Erst nach Abschluss des Lehrgangs und bestandener Prüfung bewerben sie sich um eine höher bewertete Planstelle.

ist für Eingruppierungen in eine der Entgeltgruppen 6 bis 12 befreit. Nach einem Arbeitgeberwechsel entfällt die Befreiung. **Beispiel:** Eine Bestandsmitarbeiterin ist im Dezember 2020 als Sachbearbeiterin in Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Sie ist Kauffrau für Tourismus und Freizeit. Sie bewirbt sich um eine mit Entgeltgruppe 9a bewertete Stelle bei der Personalverwaltung. Als „Altfall“ ist sie von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht für Eingruppierungen im Bereich der Entgeltgruppen 6 bis 9a befreit. Die Tätigkeit kann ihr sofort dauerhaft übertragen werden.

Flexibel bei Neueinstellung

Neu eingestellte Quereinsteiger sind der Entgeltgruppe 5 zugeordnet, wenn ihnen eine Tätigkeit der Entgeltgruppen 6 bis 9a übertragen wird. Der Entgeltgruppe 9a sind sie zugeordnet, wenn ihnen eine Tätigkeit der Entgeltgruppen 9b bis 12 übertragen wird und sie nur die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 6 bis 9a erfüllen. Auch hier gilt: ab dem 4. Monat wird eine Zulage gezahlt. Allerdings hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, zur Personalgewinnung bereits in den ersten drei Monaten eine Zulage zur nächstniedrigeren Entgeltgruppe zu zahlen. Dies gilt nur bei Neueinstellungen. **Beispiel:** Eine Bewerberin ist gelernte Bauzeichnerin mit mehrjähriger Berufs-

erfahrung als Schulsekretärin. Sie soll für eine gehobene Sekretariatsstelle der Entgeltgruppe 7 eingestellt werden. Die neue Mitarbeiterin hat keine einschlägige Berufsausbildung. Sie unterliegt daher der Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Eine Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 6 oder höher ist zunächst nicht möglich. Sie ist daher der Entgeltgruppe 5 zugeordnet. Ab dem 4. Monat erhält sie eine Zulage zur Entgeltgruppe 7. Um die Bewerberin zu gewinnen, kann ihr der Dienstgeber bereits in den ersten drei Monaten freiwillig eine Zulage zur Entgeltgruppe 6 zahlen. Sobald sie die Ausbildung und Prüfung erfolgreich absolviert hat, ist sie dauerhaft in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert.

Lehrgänge bis zu 2 Jahren Dauer

Im kommunalen Dienst gibt es Beschäftigtenlehrgänge, die berufsbegleitend umfassend Kenntnisse und Kompetenzen in der ganzen Breite öffentlicher Verwaltung vermitteln. Sie beinhalten Präsenztage an einer der Ausbildungsstellen der Bayerischen Verwaltungsschule. Diese finden meist einmal die Woche zwischen Montag und Freitag statt. Ergänzt werden sie durch mehrwöchigen Blockunterricht. Hinzu kommt die häusliche Vor- und Nacharbeit. Der in der Regel einjährige Beschäftigtenlehrgang I befähigt zur Übernahme von

Tätigkeiten bis Entgeltgruppe 9a. Der in der Regel zweijährige Beschäftigtenlehrgang II qualifiziert für Tätigkeiten der Entgeltgruppen 9b bis 12.

Auch kirchliche Dienstgeber nutzen diese Lehrgänge der bayerischen Verwaltungsschule. Alternativ steht es kirchlichen Einrichtungen frei, ihre Beschäftigten zu anderen Lehrgängen anzumelden, die Qualifikationen auf entsprechendem Niveau vermitteln. Hier kommt zum Beispiel eine Weiterbildung zum Fachwirt bei der Industrie- und Handelskammer in Frage. Die Aus- und Weiterbildungseinrichtungen müssen von der jeweiligen Diözese anerkannt sein.

Kosten trägt der Dienstgeber

Im kommunalen Dienst ist es üblich, dass der Arbeitgeber die Kosten für Ausbildung und Prüfung trägt. Vorgeschrieben ist das allerdings nicht. Die KODA ist hier zu Gunsten der Beschäftigten weiter gegangen. Im kirchlichen Tarifrecht ABD wurde festgelegt, dass die Kosten für Ausbildung und Prüfung vom kirchlichen Dienstgeber getragen werden müssen. Dies ist eine erhebliche finanzielle Herausforderung vor allem für kleinere Einrichtungen.

Für den Fall, dass Beschäftigte sich auf Kosten des Dienstgebers qualifizieren und anschließend kündigen, wird in aller Regel eine Rückzahlungsvereinbarung getroffen.

Das bedeutet, wer schon kurz nach der Qualifizierung kündigt, muss einen Teil der Ausbildungskosten dem Arbeitgeber erstatten. Die Details werden jeweils zwischen Dienstgeber und der oder dem Beschäftigten vereinbart.

Ausnahme für Verwaltungen bis 10 Beschäftigte

Ein entscheidender Vorteil der Ausbildungs- und Prüfungspflicht ist die breite Einsetzbarkeit der Qualifizierten. In kleinen Verwaltungen fehlt es aber oft an



Die Bayerische Verwaltungsschule im Münchner Westend qualifiziert Quereinsteigende im kommunalen Dienst. Die Lehrgänge stehen auch kirchlichen Einrichtungen offen, soweit Plätze frei sind. Viele Veranstaltungen finden an Außenstellen in größeren Städten statt.

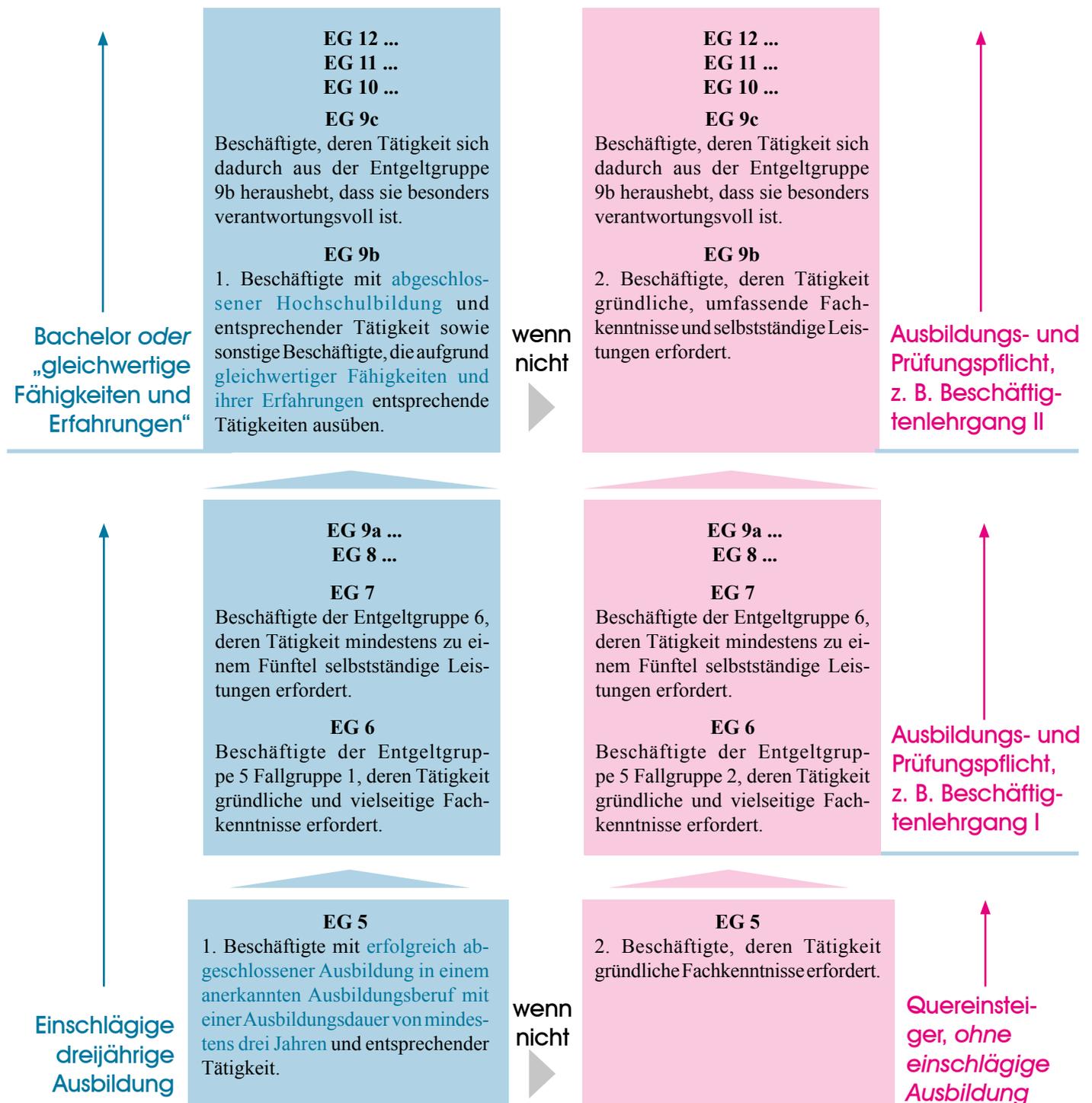
Foto: Manfred Weidenthaler

(Fortsetzung auf Seite 10)

Die zwei Säulen der Eingruppierung in der Verwaltung

Bei der Eingruppierung ist zu prüfen, ob Beschäftigte die Voraussetzungen der Fallgruppe 1 (linke Säule) erfüllen. Falls nicht, sind sie der Fallgruppe 2 (rechte Säule) zugeordnet. Für diese Beschäftigten besteht in der Regel Ausbildungs- und Prüfungspflicht, wenn ihnen eine Tätigkeit ab Entgeltgruppe 6 neu übertragen wird.

Unabhängig von der Grundqualifikation erfordern viele höherwertige Stellen bestimmte spezifische Erfahrungen, Kompetenzen und manchmal auch Zusatzqualifikationen. Neben der Grundqualifikation müssen auch diese gegeben sein, damit eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für die konkrete Stelle geeignet ist.



(Fortsetzung von Seite 8)

den entsprechenden Einsatzfeldern. Zudem ist es einer kleinen Verwaltung kaum zuzumuten, neue Beschäftigte monate- oder jahrelang zu qualifizieren, bevor sie voll mitarbeiten können. Für Verwaltungen mit nicht mehr als 10 Beschäftigten kann daher aus „betrieblichen Gründen“ von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht abgesehen werden. Die Entscheidung darüber trifft der Dienstgeber. Bei dieser Ausnahmeregelung kommt es nicht auf die Gesamtgröße der Einrichtung an, sondern ausschließlich auf die Anzahl der Beschäftigten in der Verwaltung.

Manche Beschäftigte sind befreit

Keine Ausbildungs- und Prüfungspflicht besteht für befristet Beschäftigte, da deren Tätigkeit nicht auf Dauer angelegt ist. Sie unterliegen der Regelung erst, wenn sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind Beschäftigte, die schon mindestens 20 Jahre Berufserfahrung im kirchlichen oder öffentlichen Dienst erworben haben.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin hat 10 Jahre bei einer Kommune und anschließend 10 Jahre in einem Pfarrbüro bei einer Kirchenstiftung gearbeitet. Sie kündigt und wechselt in das Bischöfliche Ordinariat auf eine Stelle der Entgeltgruppe 6. Auf Grund von 20 Jahren Berufserfahrung ist sie von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. Sie ist daher ab dem ersten Monat dauerhaft in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

Ausgenommen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind auch Beschäftigte, die zwar über keine reguläre Ausbildung, aber über „besonders herausragende Fachkenntnisse“ in einem Spezialgebiet verfügen und wegen dieser Spezialkenntnisse beschäftigt werden.

Im Einvernehmen mit der oder dem Beschäftigten kann im Einzelfall auf die Ausbildungs- und Prüfungspflicht verzichtet werden, wenn die Stelle sonst nicht adäquat besetzt werden könnte. Das ist der Fall, wenn auf Grund der Arbeitsmarktlage keine andere hinreichend geeignete Person für die Stelle gefunden werden kann. In diesem Fall ist jedoch ersatzweise eine kleine Qualifizierung im Umfang von

mindestens 100 Stunden vorgeschrieben. Die Kosten trägt der Dienstgeber.

Im Einzelfall kann von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht auch abgesehen werden, wenn Aufwand und Nutzen in keinem sinnvollen Verhältnis stehen. Das kann zum Beispiel bei geringfügig Beschäftigten der Fall sein, die nur wenige Stunden pro Woche arbeiten. Ebenso bei einem Beschäftigten, der in absehbarer Zeit in den Ruhestand wechseln wird und kaum mehr die Möglichkeit hat, die erworbene Qualifikation in seine Arbeit einzubringen. Die Befreiung für Bestandsbeschäftigte, die im August 2020 bereits im Dienst waren, wurde weiter oben im Artikel erläutert.

In all den genannten Ausnahmefällen entfällt die Ausbildungs- und Prüfungspflicht ersatzlos. Das bedeutet, Beschäftigte sind sofort ab Übertragung der Tätigkeit dauerhaft in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

Aufschub aus familiären und persönlichen Gründen

Die üblichen Lehrgänge bestehen aus einer Kombination von Fernlehrgang und Präsenzveranstaltungen, manchmal auch an weiter entfernten Orten. Wer Angehörige pflegt oder jüngere Kinder betreuen muss, hat oft keine Möglichkeit, an Präsenzveranstaltungen teilzunehmen. Möglicherweise hat sie oder er auch nicht die Zeit und Energie für die anspruchsvolle Lernarbeit zu Hause. In diesem Fall wird auf Antrag der oder des Beschäftigten die Ausbildungspflicht ausgesetzt, solange die familiären Gründe vorliegen. Gleiches gilt, wenn aus anderen schwerwiegenden persönlichen Gründen eine Teilnahme an den Lehrgängen vorübergehend nicht möglich ist. Hier ist insbesondere an gesundheitliche Gründe zu denken.

Solange Beschäftigte an der Ausbildung gehindert sind, erhalten sie eine Zulage. Diese ist genauso hoch wie bei Beschäftigten, die sich bereits in Ausbildung befinden.

Beispiel: Einer Mitarbeiterin der Entgeltgruppe 4 ohne kaufmännische Ausbildung werden buchhalterische Aufgaben übertragen. Die neue Tätigkeit ist mit Entgeltgruppe 8 bewertet. Sie hat keine einschlägige Ausbildung und fällt daher unter die Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Sie beantragt, von der Ausbildungspflicht vorübergehend abzusehen, da sie zur Zeit

eine pflegebedürftige Angehörige betreut. Der Dienstgeber entspricht ihrem Antrag. Sie erhält trotzdem ab dem vierten Monat der Übertragung eine Zulage nach Entgeltgruppe 8. Sobald die Aussetzung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht endet, wird der Dienstgeber sie zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme anmelden.

Kirchlicher Dienst flexibler als die Kommunen

Bei den Ausnahmen und Aufschüben geht die kirchliche Regelung weit über den öffentlichen Dienst hinaus. Dieser kennt keine Berücksichtigung familiärer und persönlicher Belange. Im Ergebnis sind im öffentlichen Dienst Beschäftigte von entsprechenden Verwaltungsstellen weitgehend ausgeschlossen, wenn für sie das Absolvieren der entsprechenden Ausbildungen nicht möglich oder sinnvoll ist. Die KODA wollte hier einen anderen Weg gehen. Ziel war es, eine ausgewogene Regelung zu treffen, die den Beschäftigten Qualifikationsmöglichkeiten eröffnet, auf familiäre Belange Rücksicht nimmt und den Besonderheiten kirchlicher Verwaltungen Rechnung trägt. Zwei Jahre dauerte es, bis der Konsens in allen Punkten gefunden und die Regelung fertig war. Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der Kommission waren sich bei der Beschlussfassung einig, dass sich das lange Überlegen und Verhandeln gelohnt hat und eine gute Kombination von „Fordern und Fördern“ zum Vorteil der Beschäftigten und der Einrichtungen gefunden wurde.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage und Details: ABD Teil A, 2.1. Nr. 7 Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Betroffen sind ausschließlich Eingruppierungen in ABD Teil A, 2.2.1.3. (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst) sowie in Teil A, 2.3. Nr. 19 (Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen).

Rente und Arbeitsverhältnis

Was Beschäftigte wissen sollten

Vieľfach kommen von Beschäftigten Anfragen, was sie arbeitsrechtlich beachten müssen, wenn sie in Rente gehen wollen. Selten ist es Beschäftigten bewusst, dass nur in wenigen Fällen das Arbeitsverhältnis bei Renteneintritt automatisch endet, ohne dass sie etwas unternehmen müssen. Die verschiedenen Wege in den Ruhestand sollen hier überblicksartig dargestellt werden.

Regelaltersrente

Es besteht kein Handlungsbedarf, wenn Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente erreicht haben. Dann endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem sie dieses Alter vollendet haben, ohne dass es einer Kündigung bedarf. (§ 33 Abs. 1, ABD Teil A, 1.) Erreicht etwa eine Erzieherin in einer Kindertagesstätte am 29. Januar das gesetzlich festgelegte Alter für die Regelaltersrente, endet am 31. Januar automatisch das Arbeitsverhältnis, egal, wie lange sie bereits bei dem Träger arbeitet. Sie muss nicht kündigen und auch keinen Auflösungsvertrag abschließen. In der Regel ist dieses „Austrittsdatum“ bei den entsprechenden Personal- und Abrechnungsstellen hinterlegt. Wollen Beschäftigte über die Regelaltersrente hinaus weiterarbeiten, ist nach § 33 Abs. 5, ABD Teil A, 1. ein neuer Arbeitsvertrag abzuschließen. Alternativ kann nach § 41 SGB VI das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung mit dem Dienstgeber während des Arbeitsverhältnisses – gegebenenfalls auch mehrfach – über die Regelaltersgrenze hinaus verlängert werden.

Arbeit krankheitsbedingt nicht mehr möglich – Erwerbsminderungsrente

Eine tarifliche Besonderheit ziehen volle und teilweise Erwerbsminderungsrenten nach sich. Nur bei einer vollen, unbefristeten Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis automatisch (§ 33 Abs. 2, ABD Teil A, 1.) mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach

Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Wird nur eine volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit gewährt, endet das Arbeitsverhältnis nicht, sondern ruht.

Wird eine teilweise Erwerbsminderungsrente festgesetzt, endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis, wenn Beschäftigte nicht spätestens zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen. Der Arbeitgeber muss dem Antrag entsprechen, wenn Beschäftigte nach ihrem festgestellten Leistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden können.

Renteneintritt nach Altersteilzeit

Bei Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses wird das Ende des Arbeitsverhältnisses im Vertrag geregelt. Es bedarf hier keiner Kündigung, auch wenn Beschäftigte anschließend in eine vorgezogene Altersrente gehen. Bei Beschäftigten, die mit dem Dienstgeber eine Altersteilzeitregelung getroffen haben, endet das Arbeitsverhältnis mit dem im Vertrag vereinbarten Zeitpunkt. Sie haben in der Regel daher weder die Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt vorzuziehen, noch nach hinten hinauszuschieben. Anders ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Das könnte aber gegebenenfalls bei Gesetzesänderungen zur Rente oder bei einem plötzlichen Vorliegen einer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von mindestens 50 von 100) sinnvoll sein. Tarifliche Grundlage: ABD, Teil D 6a II. Altersteilzeitarbeit.

[Weitere Informationen zur Altersteilzeit im KODAKompass Nr. 75, Januar 2020, S. 58](#)

Renteneintritt nach „FALTER“

Die flexible Altersarbeitszeit (FALTER) ermöglicht Beschäftigten einen gleitenden Übergang in die Rente und zugleich eine längere Teilhabe am Arbeitsleben. Der Zeitrahmen für dieses Modell beträgt insgesamt vier Jahre. Ausgangspunkt ist immer das Erreichen des Alters für den

Bezug einer abschlagsfreien Altersrente. Ausgehend von diesem Monat wird zwei Jahre vorher die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert. Gleichzeitig wird eine Teilrente in Höhe von 50 Prozent beantragt. Ist der Monat für eine abschlagsfreie Altersrente erreicht, läuft das Arbeitsverhältnis noch zwei Jahre unter gleichen Bedingungen weiter. Hierzu ist ein Anschlussarbeitsvertrag abzuschließen. Auch die Teilrente läuft entsprechend weiter.

Beispiel: Ein Beschäftigter könnte ab 1. Januar 2023 in eine abschlagsfreie Altersrente gehen. Er reduziert ab 1. Januar 2021 seine Arbeitszeit auf 50 Prozent der bisherigen Arbeitszeit. Zudem beantragt er eine Teilrente in Höhe von 50 % seiner Altersrente. Nach Erreichen der Altersgrenze am 31. Dezember 2022 erhält der Beschäftigte einen Anschlussarbeitsvertrag über weitere zwei Jahre mit den gleichen Bedingungen. Auch die Teilrente läuft entsprechend weiter. Sein Arbeitsverhältnis endet dann am 31. Dezember 2024 und er kann entsprechend ab 1. Januar 2025 eine Vollrente beziehen.

Tarifliche Grundlage: ABD, Teil D 6a III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER) [Weitere Informationen zu FALTER: KODAKompass Nr. 75, Januar 2020, S. 59 ff.](#)

Vorgezogene Altersrenten – Kündigung oder Auflösungsvertrag notwendig

Ganz anders ist es, wenn Beschäftigte in eine vorgezogene Altersrente – selbst wenn sie abschlagsfrei ist – gehen wollen, zum Beispiel in eine Rente für langjährig oder besonders langjährig Versicherte oder für schwerbehinderte Menschen. Hier ist zwingend eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen notwendig. Wenn dies nicht möglich ist, bleibt nur ein Auflösungsvertrag. Beim Auflösungsvertrag benötigen Beschäftigte jedoch das Einverständnis des Dienstgebers. Dies soll an zwei Beispielen verdeutlicht werden:

Beispiel 1: Eine Erzieherin, die seit elf Jahren in der Einrichtung arbeitet, vollendet ihr 63. Lebensjahr am 29. März. Das Alter für den Bezug der Regelaltersrente hat sie noch nicht erreicht. Eine Prüfung bei der Rentenversicherung hat ergeben, dass sie ab 1. April mit Abschlägen in eine Altersrente für langjährig Versicherte gehen kann. Da sie seit mehr als 10 Jahren in der Einrichtung

arbeitet, hat sie eine Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Schluss des Kalender- vierteljahres. Will die Erzieherin also zum 31. März ihr Arbeitsverhältnis beenden, muss die Kündigung dem Dienstgeber spätestens am 31. Oktober des Vorjahres zugegangen sein.

Beispiel 2: Eine Kollegin der Erzieherin, die ihr 63. Lebensjahr vier Tage später am 2. April vollendet und auch über 10 Jahre in der Einrichtung arbeitet, würde gerne am 1. Mai in Rente gehen und ihr Arbeitsverhältnis zum 30. April kündigen. Dies ist aber nicht möglich, da ein Arbeitsverhältnis, das länger als ein Jahr besteht, immer nur zum Quartalsende, also zum 31. März, 30. Juni, 30. September oder 31. Dezember gekündigt werden kann. Dieser Beschäftigten bleibt also nur die Möglichkeit, mit dem Dienstgeber einen Auflösungsvertrag abzuschließen oder unter Einhaltung der Kündigungsfristen zum Ende des – ihrem Geburtstag – folgenden Quartals (30. Juni) ordentlich zu kündigen.

Planen Beschäftigte also, in eine vorgezogene Altersrente zu gehen, sollten sie sich daher möglichst frühzeitig mit ihrem Dienstgeber in Verbindung setzen, wenn ihnen eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen nicht möglich ist. Dies ist natürlich nur notwendig, wenn Beschäftigte nach Beginn einer vorgezogenen Altersrente nicht weiter arbeiten wollen.

Sonderregelung Lehrkräfte

Abweichend von § 33 und § 34 ABD Teil A, 1. finden für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und für Religionslehrkräfte im Kirchendienst die oben genannten Rege-

lungen nicht vollumfassend Anwendung.

Automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Lehrkräften

Bei Lehrerinnen und Lehrern an kirchlichen Schulen (ABD Teil B, 4.1. Nr. 12) und bei Religionslehrkräften im Kirchendienst (§ 9 Teil C, 3. ABD) endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch in dem darauf folgenden Monat, in dem sie das gesetzlich festgelegte Alter für die Regelaltersrente erreicht haben. Das Arbeitsverhältnis endet hier ausschließlich mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Juli beziehungsweise 31. Januar). Vollendet etwa eine Lehrerin das gesetzlich festgelegte Alter für die Regelaltersrente am 28. Juli, endet das Arbeitsverhältnis automatisch am 31. Juli, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ein Lehrerkollege vollendet dieses festgelegte Alter erst fünf Tage später am 2. August. Bei ihm endet nach dieser Regelung das Arbeitsverhältnis erst zum 31. Januar des Folgejahres automatisch.

Sonstige Altersrenten bei Lehrkräften

Teilweise abweichend von den allgemeinen Kündigungsfristen nach § 34 ABD Teil A, 1. sind die Kündigungsfristen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen – nicht jedoch für Religionslehrkräfte im Kirchendienst – geregelt. So müssen Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nicht zwingend zum Quartalsende am 30. Juni kündigen, sondern können auch abweichend davon am 31. Juli – natürlich unter Einhaltung der Kündigungsfristen

– das Arbeitsverhältnis kündigen. Ausgeschlossen ist jedoch ausdrücklich eine Kündigung zum 30. September.

Eine Lehrerin an einer kirchlichen Schule, die am 3. Juli das gesetzlich festgelegte Alter für eine Altersrente erreicht, kann also unter Einhaltung der Kündigungsfristen ihr Arbeitsverhältnis zum 31. Juli kündigen und dann am 1. August in eine vorgezogene Altersrente gehen. Einem Religionslehrer im Kirchendienst wäre eine Kündigung zum 31. Juli nicht möglich, da für diese Berufsgruppe nichts Abweichendes vom § 34 Teil A, 1. ABD geregelt ist.

Tarifliche Grundlage: ABD Teil B, 4.1. Nr. 13.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sollen allerdings vor einer geplanten Kündigung prüfen, ob sie dadurch Ansprüche im Ruhestand verlieren würden (zum Beispiel Beihilfe und Zuschlagsrente). Mehr Infos dazu im KODA Kompass Nr. 49, Dezember 2012.

Flexirente – Weiterarbeiten trotz Rente

Seit 2017 ist es im Rahmen des „Flexirentengesetzes“ möglich, Rentenbeginn und Arbeitsende flexibler zu planen. Diese Kombination von Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis und Rente beziehungsweise Teilrente soll für Beschäftigte ein Anreiz sein, zumindest bis zur Regelaltersrente zu arbeiten. Grundsätzlich wird nämlich bei allen vorgezogenen Renten bis zur Regelaltersrente der Hinzuverdienst angerechnet, wenn dieser bestimmte Grenzen überschreitet. Das bedeutet, die Rente wird gekürzt, wenn die jeweilige Hinzuverdienstgrenze überschritten wird.

Im Rahmen der sogenannten „Flexirente“ hat der Gesetzgeber nun zwei Möglichkeiten geschaffen, wie Beschäftigte gleichzeitig (weiter-) arbeiten können und Rente beziehen können, ohne dass es zu (größeren) Rentenkürzungen kommt.

Zum einen können Beschäftigte, die in eine vorgezogene Rente gehen wollen, eine Kombination zwischen Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis und einer Teilrente zwischen zehn und 99 Prozent wählen. Die Rentenversicherungsträger stellen im Internet Flexirentenrechner zur Verfügung. Gibt man hier entsprechende Daten ein, etwa wie hoch der weitere Verdienst im Arbeitsverhältnis nach einer Stundenredu-



Verschiedene Wege in den Ruhestand – Das Ziel ist für Beschäftigte das gleiche, der Weg dorthin kann aber ganz unterschiedlich verlaufen.

Foto: johnnyb / pixelio.de

zierung ist, wird die Höhe der prozentualen Rente berechnet, die man trotz Weiterarbeit rentenunschädlich beziehen kann. Im umgekehrten Fall kann man eingeben, wie hoch die Teilrente ist, die man gerne beziehen würde. Darauf erfolgt eine Berechnung, wie hoch das Einkommen sein darf, ohne dass es zu einer Rentenkürzung kommt. Entsprechend müsste dann die Wochenstundenzahl verringert werden. Sinnvoll ist es natürlich, bereits vor dem Rentenantrag eine mögliche Arbeitszeitverringerung mit dem Dienstgeber zu klären. Leider gibt es beim Bezug einer solchen Teilrente einen Haken. Die Betriebsrente über die Bayerische Versorgungskammer wird nämlich nur bei Bezug einer gesetzlichen Vollrente gezahlt, nicht jedoch bei einer Teilrente, selbst wenn sie 99 % beträgt.

Hinzuverdienst bei Vollrente

Ein großer Pluspunkt im Rahmen der Flexirente ist die neue Hinzuverdienstberechnung. Diese erfolgt nicht mehr – wie vor der Gesetzesänderung – in einer monatlichen Anrechnung (Höchstgrenze 450 Euro), sondern mit einer jährlichen Hinzuverdienstgrenze. Diese liegt bei 6300 Euro im Jahr. Es ist also egal, ob Beschäftigte die 6300 Euro in einem Monat oder während des ganzen Jahres verdienen. Diese Regelung ermöglicht es etwa Beschäftigten, ab 1. Dezember eine vorgezogene Altersrente zu beziehen und bis 31. Januar weiter zu arbeiten, ohne dass die Rente gekürzt wird. Sie können sowohl im Dezember, als auch im Januar bis 6300 Euro hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. **Folgendes Beispiel zeigt die positive Auswirkung dieser Regelung: Ein Beschäftigter hat ab 1. Dezember Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente und beantragt diese auch. Sein Arbeitsverhältnis beendet er aber erst über einen Auflösungsvertrag zum 31. Januar des Folgejahres. Würde dieser Beschäftigte, der weder in die Regelaltersrente geht, noch in eine unbefristete Erwerbsminderungsrente, das Arbeitsverhältnis zum 30. November über Auflösungsvertrag beenden, hätte er keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung nach § 20, Teil A, 1. ABD. Dieser Anspruch ist nämlich bei ihm nur gegeben, wenn er am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis steht. Arbeitet er aber neben der Rente bis 31. Januar des Folgejahres weiter, bekommt**

(Fortsetzung auf Seite 14)

Wichtige Begriffe

Regelaltersrente

Das Eintrittsalter für die Regelaltersrente hängt vom Geburtsjahr ab. Es wird schrittweise ab dem Jahrgang 1947 vom 65. Lebensjahr auf das 67. Lebensjahr (ab Jahrgang 1964) angehoben. Zudem muss die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt sein. Dazu zählen zum Beispiel Beitragszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit und Kindererziehungszeiten. Bei Eintritt in die Regelaltersrente gibt es keine Abschläge bei der Rente.

Vorgezogene Altersrenten

Altersrente für langjährig Versicherte

Diese Rente kann beanspruchen, wer das 63. Lebensjahr vollendet hat. Zudem muss die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein. Dazu zählen zum Beispiel Beitragszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit und eingeschränkt Schul- und Studienzeiten. Diese vorgezogene Altersrente ist immer mit Abschlägen verbunden.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Diese Rente kann beanspruchen, wer das individuelle, dafür vorgesehene Lebensjahr vollendet hat. Für den Jahrgang 1952 ist es das 63. Lebensjahr. Ab Jahrgang 1953 wird es stufenweise in Zweimonatsschritten angehoben, sodass der Eintritt in diese Rentenform ab dem Jahrgang 1964 bei 65 Jahren liegt. Zudem müssen 45 Jahre Wartezeit erfüllt sein. Dazu zählen zum Beispiel Beitragszeiten und Berücksichtigungszeiten von Pflege und Kindererziehung, nicht aber Zeiten der Arbeitslosigkeit direkt vor der Rente. Diese vorgezogene Altersrente ist immer abschlagsfrei.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Diese Rente können Versicherte beanspruchen, die wenigstens einen Grad der Behinderung von 50 von Hundert haben. Zudem muss die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein. Das Eintrittsalter für diese Rente wurde ab Jahrgang 1952 angehoben, sodass ab 1952 Geborene frühestens mit 60 Jahren und einem Monat mit entsprechenden Abschlägen und frühestens mit 63 Jahren und einem Monat abschlagsfrei und in diese Rente gehen können. 1964 Geborene können mit entsprechenden Abschlägen frühestens ab Vollendung des 62. Lebensjahres und abschlagsfrei frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres diese Rentenform in Anspruch nehmen. Diese vorgezogene Altersrente kann also je nach Beginn der Rente abschlagsfrei oder mit Abschlägen bezogen werden.

Erwerbsminderungsrenten

Versicherte haben Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr arbeitsfähig sind. Eine volle Erwerbsminderungsrente kann beanspruchen, wer aus medizinischen Gründen nur noch weniger als drei Stunden am Tag eine Tätigkeit ausüben kann, eine teilweise Erwerbsminderungsrente, wer noch zwischen drei und sechs Stunden arbeiten kann. Wer mehr als sechs Stunden am Tag arbeiten kann, seien es auch nur leichte, einfache Tätigkeiten, ist aus medizinischer Sicht nicht erwerbsgemindert. Neben den medizinischen müssen auch die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein, nämlich dass Versicherte in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge eingezahlt haben. Abweichende Regelungen gelten für Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind. Für diese besteht noch die Möglichkeit einer „Berufsunfähigkeitsrente“. Hier sind die Hürden wesentlich niedriger. Hierbei wird unter anderem nicht geprüft, ob sie noch irgendeine Tätigkeit ausüben können, sondern nur, ob sie noch in ihrem Beruf arbeiten können. Weitere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de

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

*Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Arthur Langlois 0175/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/401 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/9 37 83 74

Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 09 41/5 97 16 17
Regina Huber 09 41/7 65 41

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

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 0 83 31/98 24 45
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Diözese Passau
Andreas Nock 0 85 61/91 81 23
n.n.

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 15
Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

Die KODA-Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter
erreichen Sie per Email unter:
Nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben die Dienstnehmervertre-
terinnen und -vertreter Auskunft zu
tariflichen Regelungen. Die Telefon-
nummern sind links abgedruckt.
Diese dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

Die KODA-Dienstgeber-
vertreterinnen und -vertreter finden
Sie unter www.kodakompass.de,
deren Kontaktdaten erhalten Sie über
die Geschäftsstelle.

er für Dezember und Januar sein Entgelt
und auch die Rente, soweit sein Entgelt
sowohl im Dezember als auch im Januar
6300 Euro nicht überschreitet. Sollten die
6300 Euro dennoch überschritten werden,
wird die Rente auch nicht mehr sofort zu
einem Drittel, halb oder vollständig ge-
kürzt, sondern nur noch prozentual.

Achtung: Für das Jahr 2020 hat der Gesetz-
geber eine Ausnahme zur Hinzuverdienst-
grenze beschlossen: Um Personalengpässe
im Rahmen der Corona-Pandemie zu ver-
hindern, wurde einmalig für das Jahr 2020

die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene
Altersrenten von 6300 Euro auf 44 590 Euro
nach oben gesetzt. Rentenbeginn muss also
nicht mehr gleich Ende des Arbeitsverhält-
nisses bedeuten. Weitere Informationen
zum flexiblen Renteneintritt im KODA
Kompass Nr. 68, März 2019, S. 8 ff, sowie
zur Flexirente im Artikel „Flexibel in den
Ruhestand“, siehe auch www.kodakompass.de mit der Stichwortsuche „Flexibel
in den Ruhestand – Rente und Arbeiten“. Bevor Beschäftigte - bezogen auf den Ein-
tritt in eine Altersrente - ihr Arbeitsverhält-

nis beenden wollen, sollten sie unbedingt
vorher eine entsprechende arbeits- und
sozialrechtliche Beratung in Anspruch
nehmen. Arbeitsrechtliche Beratung kann
bei Berufsverbänden, Gewerkschaften und
Fachanwälten in Anspruch genommen
werden, sozialrechtliche Beratung bei
den Rentenversicherungsträgern, Kom-
munen und Versichertenberaterinnen und
Versichertenberatern. Die Rentenbera-
tungsstellen sind unter www.deutscherentenversicherung.de zu finden.

Josef Glatt-Eipert

Impressum

KODA Kompass

Zeitschrift der Mitarbeiterseite der Kommission
für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen (Bayerische Regional-KODA)

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-8982 Fax:

0821/31 66-8989 info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-
Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus
Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred
Weidenthaler, Robert Winter;
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung
Geschäftsstelle der Regional-KODA, Kontakt
siehe Herausgeberanschrift, Abo-Bestellung auch
unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 66 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kosten-
frei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zu-
gesandt bekommen, melden Adressänderungen
und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

Nie mehr Brille

Etwa 60 Prozent der Menschen in Deutschland sind auf Sehhilfen (Brillen oder Kontaktlinsen) angewiesen.



Ein Drama sind Fehlsichtigkeiten meistens nicht und ein modisches Brillengestell kann auch ein trendiges Accessoire sein. Aber mit Kontaktlinsen schwimmen oder in der Sauna sitzen? Schwierig. Mit Brille ins 3D-Kino oder zum Sport gehen? Nervig. Und überhaupt, wo ist die Brille eigentlich schon wieder hin? Sehhilfen haben eins gemeinsam: sie erfüllen ihren Zweck ohne Nebenwirkungen, sind mitunter aber hinderlich.

Scharf sehen ohne Brille: Für Viele ist das ein Traum. Moderne Laser-Operationen können ihn verwirklichen. Ganz ohne Risiko ist es aber nicht, sich die Augen lasern zu lassen. Wer mit einem Eingriff liebäugelt, sollte gut informiert sein.

DAUERHAFTES KORREKTUR PER LASIK-OPERATIONEN

Die Alternative zu Brille und Kontaktlinse nennt sich im Fachjargon „refraktive Chirurgie“. Mittlerweile entscheiden sich in Deutschland mehr als 100.000 Menschen jährlich für einen solchen Eingriff.

Das Verfahren, das sich hierbei weltweit durchgesetzt hat, heißt Lasik (Laser-in-situ-Keratomileusis) und funktioniert folgendermaßen: Zuerst wird das Auge per Computer auf den Tausendstel Millimeter genau vermessen, mit Tropfen betäubt und einer

Art Klammer geöffnet. Anschließend ritzt ein computergesteuertes Schneidewerkzeug, oder, je nach Methode, ein Laser eine dünne Lamelle aus der obersten Hornhautschicht. Diese wird anschließend aufgeklappt. Die so entstandene Öffnung nennt man „Flap“. Durch sie kann ein Laserstrahl ins Augeninnere vordringen und dort die Hornhaut modellieren. Dabei wird das Gewebe durch kontrolliertes Verdampfen so verändert, dass sich die Lichtbrechung in der Hornhaut anpasst.

Das Ziel ist, die Krümmung der Hornhaut so zu gestalten, dass ein scharfes Bild auf der Netzhaut entsteht und dadurch die Brille überflüssig wird.

EIN RESTRISIKO BLEIBT

Unter Experten sind Laserverfahren durchaus umstritten, schließlich handelt es sich um einen operativen Eingriff am ansonsten gesunden Auge.

Es besteht immer ein Restrisiko und dauerhafte Sehschäden sind möglich. Im schlimmsten Fall könnte die Hornhaut so stark beschädigt werden, dass eine Transplantation notwendig ist. Auch können Nachwirkungen auftreten – meist sind diese vorübergehend. Typisch sind trockene Augen, ein Fremdkörpergefühl beim Blinzeln oder Blendeffekte bei Nacht.

NICHT JEDER KANN SICH OPERIEREN LASSEN

Nicht jeder Patient ist für Lasik geeignet. Struktur und Dicke der Hornhaut spielen ebenso eine Rolle wie die Pupillengröße. Manche Augenerkrankungen, Hornhautschäden oder Krankheiten (z. B. Rheuma) sind Ausschlusskriterien. Wird dennoch operiert, drohen massive Schäden.

Auch die Stärke der Sehschwäche ist relevant, Kurzsichtigkeit kann bis maximal -10 Dioptrien und Weitsichtigkeit bis maximal $+4$ Dioptrien korrigiert werden.

Damit man also wirklich Freude an der „unsichtbaren Brille“ hat, muss der Eingriff ebenso gut überlegt wie vorbereitet sein.

Unser Tarif VorsorgePro S bietet, neben bestimmten Vorsorgebehandlungen, auch Leistungen für eine Lasik-Operation. Haben Sie Interesse an dem Thema oder allgemeine Fragen zur kirchlichen Beihilfe- und Höherversicherung? Dann rufen Sie uns unter +49 89 2160-8505 an, unsere Spezialisten beraten Sie gerne!

Vieles neu

Relaunch der Homepage
www.kodakompass.de ist
erfolgt

KODAKompass, Bayer.Regional-KODA, 86152Augsburg
DPAG, Postvertriebsstück, Entgelt bezahlt, 53555

Informationsarbeit ist das „A“ und „O“ in der Vertretung von Beschäftigten. Daher hält Sie regelmäßig die Mitarbeiterseite in Zusammenarbeit mit den Dienstgebern mit der Zeitschrift „KODA Kompass“ zum Tarifgeschehen auf dem Laufenden. Darüber hinaus stellen wir als Dienstnehmerseite auf unserer Internetplattform (www.kodakompass.de) einen weiteren Service bereit. Auf ihr können Sie zusätzliche Informationen lesen. Inhalte sind dort zum Beispiel die Kontaktdaten zu Ihren Vertreterinnen und Vertretern in der KODA, alle Ausgaben der Zeitschrift KODA Kompass mit spezieller Onlinelesefunktion, Berichte zu den Vollversammlungen der KODA, Rubriken zu einzelnen Berufen, technische Tools, Entgelttabellen und zahlreiche interessante Links zum Arbeits- und Sozialrecht. Mit der Möglichkeit, sich zu einem Newsletter anzumelden, können Sie des Weiteren zeitnahe Meldungen zu aktuellen Entwicklungen erhalten. Im

Zuge einer technischen Umstellung hat sich nun das bisherige „Gesicht“ dieser Webseite verändert und die Seite hat eine inhaltliche Überarbeitung erfahren. Die Homepage besitzt jetzt auch ein für Smartphones optimiertes Layout und eine verbesserte Suchfunktion. Schauen Sie sich die Homepage einfach mal bei Gelegenheit an. Anregungen nimmt die Onlineredaktion (Ralph Stapp und Andreas Nock) immer gerne entgegen.

Ralph Stapp

Mesner-Entgeltordnung ausgeweitet

Entgeltgruppe 6 steht nun mehr Beschäftigten offen

Die Regelung, dass nur Mesnerinnen und Mesner an Kathedralen, Basiliken und bedeutenden Wallfahrtskirchen die Entgeltgruppe 6 erreichen können, hat die Kommission in einem schriftlichen Beschlussverfahren mit Wirkung zum 1. November 2020 etwas weiter gefasst. Nun können zusätzliche „bedeutende Kirchen“ ausgewiesen werden, an denen EG-6-Stellen möglich sind. Allerdings müssen hierfür weiterhin bestimmte Kriterien erfüllt sein. Der bisher bestehende Regelungstext wurde um eine Anmerkung erweitert und somit wurden die Voraussetzungen konkretisiert. Mehr dazu lesen Sie in der nächsten Ausgabe.

Klaus Probst

Ballungsraumzulage – Ansprüche prüfen

Im März wurde im KODA Kompass (Heft 176) über die verbesserte Regelung zur Ballungsraumzulage im Großraum München berichtet. Die Bearbeitung der Fälle nimmt in den Personalverwaltungen viel Zeit in Anspruch. Wer dennoch bislang keine Informationen erhalten hat, aber davon ausgeht, anspruchsberechtigt zu sein, sollte sich bald an den Arbeitgeber wenden.

Ludwig Utschneider



Hereinspaziert. So präsentiert sich die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA auf ihrer Homepage.

Foto: Ludwig Utschneider