

Neue Dienstordnung

Zeitgemäßes Profil für GemeindeferentInnen

Die Freisinger Bischofskonferenz setzte den Schlussstrich unter eine zweijährige intensive Arbeit und Vorbereitung: In ihrer Herbstsitzung beschlossen die bayerischen Bischöfe den "bischöflichen Teil" der neuen Dienstordnung für GemeindeferentInnen. Dieser Teil I der Ordnung regelt Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Berufs.

Zusammen mit den arbeitsrechtlichen Regelungen im Teil II der Dienstordnung, die in der KODA ausgearbeitet worden sind, gibt er dieser Berufsgruppe ein neues Profil für ihre pastorale Arbeit. Die Ordnung soll zum 1.1.2002 in Kraft treten.

Eine moderne, an zeitgemäßer Pastoral orientierte Dienstordnung für alle bay-

erischen Bistümer? Zunächst schien die Forderung nach einem einheitlichen Berufsprofil nicht zu verwirklichen – zu groß schienen die Unterschiede zwischen den

verschiedenen bischöflichen Vorgaben. So gesehen ist die gemeinsame Dienstordnung ein großer Erfolg und wieder ein Schritt auf das erklärte Ziel der KODA hin, in allen Bereichen des kirchlichen Dienstes in Bayern einheitliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen.

Was in der Praxis längst Wirklichkeit war, ist in der Ordnung nun offiziell festgeschrieben: Der/die GemeindeferentIn als eigenständig und verant-

wortlich arbeitende/r pastorale/r MitarbeiterIn. Zudem wurden viele Detailregelungen den heutigen Erfordernissen

angepasst, von der Arbeitszeitverteilung bei Teilzeitbeschäftigten bis zur Arbeitsplatzausstattung.

Die Dienstordnung entstand in enger Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und den DiözesanreferentInnen. Das Prinzip der KODA, bei der Erarbeitung von bestimmten, berufsspezifischen Inhalten Fachleute und Berufsgruppenvertreter von außerhalb daran zu beteiligen, hat sich hier wieder bewährt.

In der nächsten Ausgabe wird die neue Ordnung ausführlich vorgestellt und erläutert. Auch erste Bewertungen und Meinungen werden dort zu finden sein.

Johannes Hoppe

Den Text der neuen Dienstordnung finden Sie nach der In-Kraft-Setzung unter www.kodakompass.de/pastoral



Mehr Eigenverantwortung kennzeichnet das neue Berufsprofil

Foto: J. Hoppe

Abwarten bei "Riester-Rente"

Ab 2002 wird die neue staatlich geförderte Privatrente eingeführt. MitarbeiterInnen im öffentlichen und kirchlichen Dienst, die einen Anspruch auf Zusatzversorgung haben, sind von dieser Förderung – zumindest jetzt noch – ausgeschlossen. Die verschiedenen Gremien im staatlichen wie im kirchlichen Bereich beraten zur Zeit intensiv über eine Reform der

Zusatzversorgung. Solange vor allem die Verhandlungen im Öffentlichen Dienst nicht abgeschlossen sind, lässt sich nicht absehen, für wen und in welchem Umfang künftig eine zusätzliche private Absicherung nötig ist und wie sie erfolgen kann.

Jedenfalls sollte derzeit niemand mit Anspruch auf Zusatzversorgung private Verträge nach dem "Riester-Modell" abschließen.

Die Redaktion

Themen

- **Kirchliche Volksschulen**
Lehrkräfte geregelt
- **Anspruch auf Teilzeit**
Die Rechtslage auf einen Blick
- **Lehrerkommission:**
Neuwahl der Vorsitzenden
- **Kommentar zur Sonderregelung für kirchliche Schulen**
- **Stichwort: Haftung bei Schäden im Dienst**
- **Auf den Punkt gebracht:**
Kündigung trotz Unkündbarkeit

Sonderteil

Reisekosten

- Was zählt als Dienstreise?
- Wer bekommt Tagegeld?
- Fallbeispiele aus der Praxis

Versandumstellung abgeschlossen

- KODA Kompass künftig auch im Abo
- Neuer Verteiler für kirchliche Schulen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

rund 34.000 Leserinnen und Leser hat der KODA Kompass drei Jahre nach seiner Gründung. Der weitaus größte Teil sind die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bayern.

Alle, für die das ABD gilt und die mehr als geringfügig beschäftigt sind, sollen den KODA Kompass weiterhin kostenfrei erhalten. Die Schwierigkeit war bisher, dass Jahr für Jahr tausende KollegInnen umziehen, aus dem Dienst ausscheiden oder neu angestellt werden. Für jede Ausgabe muss daher eine komplett neue Versanddatei zusammengestellt werden. Dazu werden die Adressen aller Empfänger von den verschiedenen Rechenzentren und Datenbanken zentral in Eichstätt gesammelt, vom dortigen Rechenzentrum nach den Post-



Eine neue Ausgabe geht in Druck (v. l. Druckereichef Egon Fuchs, Redakteur Johannes Hoppe)

Foto: S. Steiner-Püschel

vorgaben aufbereitet und an unsere Druckerei übermittelt. Selbstverständlich werden dabei die Datenschutzvorschriften beachtet. Eine Prozedur, die von mal zu mal besser klappt und nun die "Serienreife" erreicht hat.

Dennoch erhalten wir von der Post pro Ausgabe ca. 500 Benachrichtigungen wegen Unzustellbarkeit. Postvertriebsstücke werden von der Post nicht nachgeschickt, sondern vernichtet! Um sicherzustellen, dass der KODA Kompass und andere über die Adressdatei des Dienstgebers verschickte Zeitschriften sicher ankommen, sollten Änderungen der An-

schrift immer umgehend dem Dienstgeber gemeldet werden.

Doppelversände lassen sich leider nicht vermeiden. Ehepaare im kirchlichen Dienst und Beschäftigte, die bei zwei verschiedenen kirchlichen Arbeitgebern tätig sind, erhalten den KODA Kompass in aller Regel doppelt. Grund dafür ist, dass die jedesmal neu erforderliche Bearbeitung der Dateien erheblich höhere Kosten als der Doppelversand verursachen würde. Wer ein übriges Exemplar hat, könnte es an geringfügig Beschäftigte weitergeben, die nicht beliefert werden.

Ein lange ungelöstes Problem stellten die kirchlichen Schulen dar, da nur die MitarbeiterInnen an diözesanen Schulen vollständig zentral erfasst sind. Nach verschiedenen Anläufen – die am hohen Aufwand und den damit verbundenen Kosten scheiterten – gilt ab dieser Ausgabe folgender Versandmodus: Die Finanzkammern stellen die Anschriften der Beschäftigten an diözesanen Schulen zur Verfügung. Alle anderen Schulen, soweit sie Mitglied im Katholischen Schulwerk in Bayern sind, erhalten einheitlich 20 Stück. Soweit mehr oder weniger Exemplare gebraucht werden, können die Schulen bei der Druckerei Fuchs die gewünschte Zahl melden. Die Schulen werden durch ein Begleitschreiben darüber informiert.

Es gibt in Bayern eine ganze Reihe von Ordensgemeinschaften, kirchlichen Vereinen und Verbänden, die zwar das ABD anwenden, deren MitarbeiterInnen aber nicht über die Finanzkammern erfasst sind. Natürlich können auch diese Einrichtungen bzw. die MitarbeiterInnen den KODA Kompass kostenfrei erhalten. Voraussetzung ist, dass die Einrichtungen bei der Bayer. Regional-KODA registriert sind.

Für den Empfänger kostenfrei ist der KODA Kompass nur im Geltungsbereich des ABD. Da die Zahl unserer LeserInnen außerhalb des ABD-Bereichs immer mehr zunimmt, müssen wir ab 2002 einen

Kostenbeitrag von 8 Euro für ein Jahresabo erheben. Dieser Preis ist möglich, da wir auf aufwändige Verwaltung verzichten. Jede/r Betroffene erhält ein Schreiben mit Überweisungsträger. Wer den Beitrag überweist, erhält weiterhin den KODA Kompass – bei Nicht-Überweisung gilt das Abo als gekündigt. Wir hoffen natürlich, dass uns unsere Abonnenten trotz dieses kleinen Beitrags treu bleiben.

Einzelne Exemplare als Freiabos können auch künftig andere KODAs, die Zentral-KODA und die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas erhalten.

Zum Schluss möchte wir den MitarbeiterInnen vor allem der Finanzkammern, des Kath. Schulwerks, des Rechenzentrums Eichstätt und der Druckerei Fuchs für die engagierte Zusammenarbeit danken, mit der sie den Aufbau des Versandsystems unterstützen.

Ihre Redaktion

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Kommentar zur SR 2 I weiterhin erhältlich

Die ABD-Regelung SR 2 I für Lehrkräfte an kirchlichen Gymnasien und Realschulen ist inzwischen im Internet unter www.kodakompass.de/lehrer nachzulesen.

Der Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern, Dr. Andreas Hatzung, hat zusammen mit seinen Mitarbeiterinnen Reintraud Häfele und Theresia Högl einen Kommentar zur SR 2 I verfasst, den inzwischen alle LehrerInnen erhalten haben, die im Bayerischen Philologenverband oder im Realschullehrerverband organisiert sind. Lehrkräfte, die neu eingestellt werden, können ihn bei ihrem Verband beziehen. Weitere Exemplare können gegen eine Gebühr von 5 DM direkt beim Katholischen Schulwerk in Bayern bestellt werden (Adolf-Kolping-Str. 4, 80336 München, Tel.: 089/55 52 66).

Dr. Hatzung plant eine Überarbeitung seines Kommentars, sobald auch die anderen Schularten abschließend behandelt sind. Diese Neuausgabe soll dann – ebenso wie die anderen Kommentare zum ABD – ins Internet gestellt werden.

Dr. Christian Spannagl

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

Pastorale Berufe

Nach Verabschiedung der Gemeindefeferenten-Dienstordnung stehen nun Regelungen für Seelsorge-/PfarrhelferInnen und für PastoralreferentInnen an. Für diese Berufe gibt es bislang keine bzw. keine einheitlichen Dienstordnungen. Bei den PastoralreferentInnen existiert allerdings bereits eine einheitliche Vergütungsregelung. Wie die Berufsgruppen künftig arbeitsvertragsrechtlich geregelt werden sollen, berät zur Zeit eine Arbeitsgruppe der KODA. *Manfred Weidenthaler*

Lehrer- kommission: Neuwahl der Vorsitzenden



Foto: W. Dennstädt

Auf der 11. Vollversammlung der Lehrerkommission im Mai 2001 wechselte turnusgemäß der Vorsitz von der Dienstnehmer- zur Dienstgeberseite. Neuer Vorsitzender wurde der bisherige Stellvertreter Pater Johannes Bauer OSB aus Ettal (links), zum neuen Stellvertreter wurde der bisherige Vorsitzende Reinhard Donhauser-Koci (rechts) von der Dienstnehmerseite gewählt.

Dr. Christian Spannagl

DAS STICHWORT

Haftung

MitarbeiterInnen können im Zusammenhang mit ihrer vertraglich geschuldeten Arbeit Schäden verursachen; eine Regelung hierzu findet sich in § 14 ABD Teil A, 1. bzw. § 11 a Teil B, 1. Diese Schäden können dem Dienstgeber entstehen, etwa wenn eine Sekretärin ein Bürogerät beschädigt oder Kosten wegen eines falschen Postversandes verursacht. Schäden können auch sogenannten Dritten entstehen, also Personen, mit denen kein Arbeitsvertrag besteht, also etwa ArbeitskollegInnen oder Fremden, z. B. wenn ein Gemeindefeferent die Schlüssel für das Pfarrheim verliert.

Dem Grunde nach haftet jeder für die Schäden, die er verursacht. Im kirchlichen Bereich wird aber der/die MitarbeiterIn insofern entlastet, als er/sie nur für Schäden herangezogen werden kann, für die ihn/sie schweres Verschulden trifft. Im Zweifel kann das arbeitsgerichtlich überprüft werden.

Bei leichter Fahrlässigkeit des/der MitarbeiterIn ("Das passiert praktisch jedem einmal") und bei gewöhnlicher Fahrlässigkeit ("Das kann einem schon einmal passieren") entfällt die persönliche Haftung und es haftet der Arbeitgeber. Bei grober Fahrlässigkeit ("Das darf einem nie und nimmer passieren") sowie bei Vorsatz haftet der/die Mitar-

beiterIn selbst. Eine vorsätzliche Schädigung liegt vor, wenn sie absichtlich erfolgt oder wenn ein Schadenseintritt billigend in Kauf genommen wird, ohne ihn dabei direkt zu wollen. Dies bedeutet, dass es auf die innere Einstellung des/der MitarbeiterIn zum eigenen Handeln ankommt. Die Trennungslinie zwischen Haftung oder Nicht-Haftung des/der MitarbeiterIn verläuft damit zwischen gewöhnlicher und grober Fahrlässigkeit.

Die Haftung des/der MitarbeiterIn tritt demnach ein, wenn ein Schaden vorliegt, der adäquat kausal verursacht worden ist, Rechtfertigungsgründe nicht gegeben sind und der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig angerichtet worden ist. (vgl. ausführlich Zetl u. Zwosta, Die AVR von A-Z)

Diese Grundregeln gelten auch für den Kfz-Bereich, allerdings nur für den am



Unfall auf einer Dienstreise:
In der Regel haftet der Dienstgeber

Fahrzeug des/der MitarbeiterIn entstandenen Schaden, nicht jedoch für den am Kfz des Unfallgegners entstandenen Schaden. Im Verschuldensfall ist deshalb die eigene Kfz-Haftpflichtversicherung heranzuziehen. Durch die vom Arbeitgeber gewährte Kilometerpauschale in Höhe von derzeit

0,30 Euro gilt dieses Risiko als abgedeckt. Wenn ein/e MitarbeiterIn auf einer dienstlichen Fahrt mit seinem/ihrer Kfz einen Unfall verursacht, hat dies in der Regel eine Rückstufung in der Beitragsklasse der Kfz-Versicherung zur Folge. Nach aktueller ständiger Rechtsprechung ist grundsätzlich vom Arbeitgeber dem/der ArbeitnehmerIn kein Ersatz zu leisten, wenn diese/r bei einer Dienstreise mit dem Privat-PKW einen Fremdschaden verursacht und nach Regulierung des Schadens durch die Haftpflichtversicherung des/der ArbeitnehmerIn diese/r in der Schadensklasse zurückgestuft wird.

Die finanziellen Folgen der Rückstufung können durch den Abschluss einer "Rabattverlustversicherung" auf eigene Kosten (Jahresbeitrag ca. 15 Euro) ausgeschlossen werden. Ob dies jeweils möglich ist, ist mit dem Dienstgeber zu klären, soweit dieser nicht, wie z. B. die Erzdiözese München und Freising, eine pauschale Rabattverlustversicherung abgeschlossen hat.

Bei Teilkaskoschäden erstattet der Arbeitgeber nur den entsprechenden Selbstkostenanteil, den der/die MitarbeiterIn zu tragen hat. Die Formulierung in § 14 Abs. 3 Satz 2 ist dabei so zu verstehen, dass in dem Fall, dass keine Teilkaskoversicherung vorliegt, der entsprechende Schaden vom Arbeitgeber ersetzt wird. Hierbei ist zu beachten, dass in einzelnen Diözesen der Abschluss einer Teilkaskoversicherung verpflichtend vorgeschrieben ist, wenn der Privat-PKW für dienstliche Fahrten verwendet wird.

Dr. Joachim Eder

Umstellung auf Euro Neu: Clinic-Card

Die Leistungsabrechnungen (Beihilfe und Höherversicherung) werden bereits im Lauf des 4. Quartals 2001 auf Euro umgestellt. Die von den Beihilfeberechtigten eingereichten Rechnungen werden nach dem amtlichen Umrechnungskurs in Euro umgerechnet und auf zwei Stellen hinter dem Komma kaufmännisch gerundet. Die Erstattung der beihilfefähigen Aufwendungen erfolgt dann von diesem Euro-Betrag zum jeweiligen Beihilfebemessungssatz. Nachrichtlich wird der Auszahlungsbetrag auch in DM angegeben.

Die in den Beihilfavorschriften (BhV) enthaltenen DM-Beträge werden zum 1. Januar 2002 vom Freistaat Bayern in Euro umgerechnet und zum Teil geglättet. Die Glättung erfolgt in der Regel zugunsten der Beihilfeberechtigten.

Glättung in den Tarifen 820K zum 1. Januar 2002

Die in den Versicherungsleistungen der Tarife 820K enthaltenen DM-Beträge werden zum 1. Januar 2002 in Euro umgerechnet und zugunsten der Versicherten geglättet. Dabei ergeben sich folgende Beträge:

	bis 31.12.2001		ab 1.1.2002	
Sehhilfen				
Nummer 1 der Tarife	300,00 DM	(153,39 Euro)	155,00 Euro	(303,15 DM)
Auslandsreise				
Nummer 4b der Tarife	20 000,00 DM	(10 225,84 Euro)	10 230,00 Euro	(20 008,14 DM)
Zahnersatz				
Nummer 7 der Tarife	30 000,00 DM	(15 338,76 Euro)	15 350,00 Euro	(30 021,99 DM)
Nummer 8 der Tarife	15 000,00 DM	(7 669,38 Euro)	7 675,00 Euro	(15 011,00 DM)
Nummer 9 der Tarife	4 000,00 DM	(2 045,17 Euro)	2 050,00 Euro	(4 009,50 DM)
Heilpraktiker				
Nummer 14 der Tarife	3 000,00 DM	(1 533,88 Euro)	1 535,00 Euro	(3 002,20 DM)
Stationäre Heilbehandlung				
Nummer 19 der Tarife	30,00 DM	(15,34 Euro)	16,00 Euro	(31,29 DM)
	60,00 DM	(30,68 Euro)	32,00 Euro	(62,59 DM)

Die geglätteten Euro-Beträge gelten für Behandlungen ab dem 1. Januar 2002.



Die Beiträge im Tarif 820 K werden ebenfalls nach dem amtlichen Umrechnungskurs in Euro umgerechnet und auf zwei Stellen hinter dem Komma kaufmännisch gerundet. Trotz der Leistungsverbesserungen durch die Euro-Glättungen bleibt der Beitrag unverändert.

Clinic-Card – der Ausweis für im Tarif 820 K Versicherte (mit Bild Card für Privatversicherte)

Noch in diesem Jahr erhalten alle höherversicherten Personen im Tarif

820 K eine Clinic-Card. Mit Hilfe dieser Karte können sie in Zukunft dem Krankenhaus gegenüber nachweisen, dass Anspruch besteht, wie ein Privatpatient behandelt zu werden.

Den Zuschlag für eine komfortablere Unterbringung in einem Zweibettzimmer rechnen wir künftig nach Vorlage dieser Karte direkt mit dem Krankenhaus ab. Die Krankenhausverwaltung informiert uns über die Aufnahme. Die Vorlage der bisherigen Versicherungsbestätigung im Krankenhaus ist damit nicht mehr erforderlich. Das bekannte Anerkennungsverfahren bei gemischten Anstalten bleibt davon unberührt.

Die Kostenübernahmegarantie schließt jedoch nicht die Erstattung privatärztlicher Behandlungskosten ein. Die Rechnung des liquidationsberechtigten Arztes sind wie üblich zur Erstattung bei uns einzureichen.

Neben versicherungstechnischen Daten, enthält die Karte zusätzliche – wichtige – Informationen, wie zum Beispiel die Versicherungsnummer, die Telefonnummer der Ansprechpartner in Leistungsfragen und auf der Rückseite die Hotline bei Fragen zu Erkrankungen im Ausland.

Die neue Reisekostenordnung

- Was zählt als Dienstreise?
- Wer bekommt Tagegeld?
- Wieviel Geld steht mir zu?
- Fallbeispiele aus der Praxis

Fotos: J. Hoppe

Eine Reihe von Änderungen bringt die neue Reisekostenordnung, die die bisherigen diözesanen Regelungen ablöst. Deutlich verbessert wurde vor allem die Erstattung von dienstlichen Fahrtkosten.

Der Weg zur neuen Regelung

Im BAT – dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes – wird für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen (außerhalb des Dienstortes) und Dienstgängen (innerhalb des Dienstortes oder Wohnortes) auf die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen verwiesen (§ 42 BAT). Im "Tarifrecht" der bayerischen (Erz-)Diözesen fehlte eine solche Regelung.

Hier konnten – zumindest bis zum 31.12.1996 – von den bayerischen (Erz-)Diözesen eigene Regelungen in Absprache mit den Mitarbeitervertretungen getroffen werden (vgl. § 42 Abs. 1 ABD Teil A, 1. – alte Fassung – i.V. mit § 29 Abs. 1 Nr. 9 MAVO). Diese diözesanen Regelungen haben sich sehr unterschiedlich entwickelt. So wurde teilweise noch mit Kilometerpauschalen von 35 Pf gearbeitet – angesichts der gestiegenen Treibstoffpreise konnte von einer angemessenen Erstattung der Auslagen keine Rede mehr sein.

Daher wurde der Ruf nach einer Regelung der KODA immer drängender, die

nun mit der Bayer. Reisekostenordnung (ReiseKO) geschaffen wurde.

Angesichts der sehr unterschiedlichen Ausgangslage in den bayerischen Bistümern bereitete es große Schwierigkeiten, ein eigenständiges kirchliches Reisekostenrecht zu entwickeln. Wie auch in anderen Fragen wurde daher weitgehend auf die für den Öffentlichen Dienst gültige Regelung, das Bayer. Reisekostengesetz, zurückgegriffen. Dem entspricht auch die Vorbemerkung zur Reisekostenordnung. Danach ist überall dort, wo die Reisekostenordnung des ABD keine Regelungen trifft, hilfsweise das Bayer. Reisekostenrecht anzuwenden.

Geltungsbereich

Die Reisekostenordnung der Bayer. (Erz-)Diözesen, veröffentlicht in der Anlage Nr. 29 zu den diözesanen Amtsblättern, gilt für MitarbeiterInnen, deren Arbeitsverhältnis dem ABD unterliegt.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Die Sonderregelung (SR) 2 I als Teil des ABD ist eine eigenständige Regelung der Lehrerkommission in der KODA, die über eigene Beschlusskompetenz verfügt.

Nach der SR 2 I Teil A Nr. 11 und Teil B Nr. 7 kommen für diese Lehrkräfte die für die Beamten des Katholischen

Schulwerks in Bayern geltenden Regelungen zur Anwendung. Damit gilt für diese Gruppe das Bayer. Reisekostengesetz direkt. Die Inhalte sind aber nahezu identisch. Vor allem unterscheiden sich die Erstattungssätze des Reisekostengesetzes nicht von denen der Reisekostenordnung.

Grundsätze der Reisekostenentschädigung

Die Reisekostenregelungen zeichnen sich durch drei wesentliche Grundsätze aus:

1. Kostenvergütungen (Erstattungen) können nur dort und nur in dem Umfang beansprucht werden, in dem tatsächlich Kosten anfallen.

2. Unter verschiedenen Alternativen eine Dienstreise zu absolvieren, ist jeweils die wirtschaftlichste, das heißt die kostengünstigste zu wählen.

Die Präferenz lautet:

- a) öffentliche Verkehrsmittel (Bahn, Bus) und gegebenenfalls zugewiesene Dienstfahrzeuge;
- b) eigener PKW, Motorrad, Motorroller, Moped, Fahrrad ...;
- c) andere nicht regelmäßig verkehrende Verkehrsmittel, z. B. Taxi.

3. Dienstreisen sind vorher durch den entsprechenden Vorgesetzten anzuordnen, Ansprüche auf Reisekostenvergütung sind innerhalb von sechs Monaten ab Beendigung der Dienstreise geltend zu machen.

Beispiele aus der Praxis

Beispiele aus der Praxis

Reiseantritt ab Wohnung oder Dienststelle

• Der Mitarbeiter, Herr V., wohnhaft in Penzberg (Landkreis Weilheim-Schongau), ist für seinen Arbeitgeber – die Erzdiözese München und Freising, mit Dienststelle in München – nach Landshut unterwegs.

Berechnung der Reisekosten:

Da Herr V. ohnehin täglich zur Arbeitsstelle fahren müsste, gehört die morgendliche Fahrt nach München zu seinen üblichen Verpflichtungen. Beginn und Ende der Dienstreise richten sich nach der Dienststelle (§ 7 ReiseKO). Damit ist auch die Dienststelle der Ort, an dem die Dienstreise angetreten wird. Fahrtkosten können nach der Reisekostenordnung nur für die Fahrt zwischen München und Landshut erstattet werden (§ 5 Abs. 3 S. 3 ReiseKO). Für diese Fahrt hat Herr V. das günstigste Verkehrsmittel zu wählen (§ 5 Abs. 1, 3 ReiseKO). Vorrangig ist die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder von Dienstkraftfahrzeugen (§ 5 Abs. 1 ReiseKO) vor privateigenen Kraftfahrzeugen (§ 6 ReiseKO).

Soweit die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges nicht genehmigt wurde (Die Genehmigung kann im Einzelfall, durch generelle Genehmigung oder durch ständige Übung geschehen.), werden Herrn V. nur die Fahrtkosten der Bahnreise erstattet (§ 6 Abs. 2 Satz 1 ReiseKO). Dabei ist selbstverständlich der günstigste Tarif in der jeweiligen Bahnklasse zu wählen. Die Benutzung anderer, nicht regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel (z. B. Taxi), führt nur bei triftigen Gründen zu einer Kostenerstattung (§ 5 Abs. 4 ReiseKO).

• Unser genannter Mitarbeiter, Herr V., muss dienstlich in die entgegengesetzte

Richtung fahren – nach Garmisch-Partenkirchen.

Berechnung der Reisekosten:

Herr V. könnte zuerst von Penzberg aus nach München an seinen Dienstort fahren, um von dort die Dienstreise anzutreten. Es ist aber nicht notwendig, dass Herr V. die Dienstreise von München aus antritt. Da das Ziel der Dienstreise vom seinem Wohnort aus günstiger zu erreichen ist, hat Herr V. die Dienstreise von der Wohnung aus anzutreten (§ 7 ReiseKO). Reisekosten werden nur für



Im Einzelfall kann die Benutzung des eigenen Autos wirtschaftlicher sein. Foto: J. Hoppe

die Fahrt zwischen Wohnort (Penzberg) und Zielort (Garmisch-Partenkirchen) anfallen können.

Für diese Fahrt hat Herr V. das günstigste Verkehrsmittel zu wählen (§ 5 Abs. 1 ReiseKO); das kann alternativ die Bahn von Penzberg nach Tutzing und dort ein Umsteigen nach Garmisch-Partenkirchen sein, oder die Fahrt mit dem eigenen PKW.

Bei der Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind nicht nur die reinen Fahrtkosten einzubeziehen, sondern auch die Arbeitszeit, die "unproduktiv" für die Dienstreise beansprucht wird. So kann es im Einzelfall sein, dass die Fahrt mit dem eigenen PKW oder ein Flug aufgrund einer erheblichen Zeitersparnis wirtschaftlicher als die Benutzung der Bahn ist.

Fahrten zur zweiten Schule

• Die Religionslehrerin im Kirchendienst, Frau H., wohnt in Kiefersfelden und ist an einer Stammschule in Rosenheim tätig. Daneben wird sie in der "Irmingard-Schule" auf einer Chiemsee-Insel (Zweitschule) eingesetzt.

Berechnung der Reisekosten:

Die Fahrt zur Stammschule in Rosenheim entspricht der Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstelle. Dagegen ist nach allgemein herrschender Auffassung und üblicher Praxis, die sich auf die entsprechende kultusministerielle Regelung stützt, die zusätzliche Fahrt zur Zweitschule – gegebenenfalls unter Einschluss der Passagierschiffahrt – eine Dienstreise. Frau H. erhält eine entsprechende Reisekostenvergütung.

Angenommen, Frau H. würde von der "Irmingard-Schule" bereits einen Teil der Reisekosten erstattet bekommen, würden diese von ihrem Anspruch abgezogen (§ 3 Abs. 2 ReiseKO). Kosten, die bereits von Dritten erstattet wurden, können nicht nochmals eingefordert werden.

Fahrten aus besonderem Anlass

• Die Pastoralreferentin, Frau St., wohnhaft in Fürstenfeldbruck, ist dienstlich in der Krankenhauseelsorge in München-Bogenhausen tätig. An ihrem freien Wochenende wird sie vom Krankhauspfarrer angerufen, der erkrankt ist und sie bittet, den Gottesdienst am Sonntag zu übernehmen.

Es handelt sich in diesem Vertretungsfall um einen Dienst außerhalb des normalen Arbeitszeitrahmens. Die Fahrt ist somit eine zusätzliche Fahrt aus besonderem dienstlichem Anlass.

Kostenerstattung:

Das ABD verweist hier auf die jeweiligen diözesanen Regelungen (§ 42 Abs. 2 Buchst. d ABD Teil A, 1.).

Hat Frau St. eine Monatskarte des Münchner Verkehrsverbundes, mit der sie üblicherweise nach Bogenhausen fährt, fallen keine erstattungsfähigen Kosten an. Andernfalls

richtet sich die Erstattung nach den Regelungen und Sätzen ihrer Erzdiözese.

Teilweise werden von Dienstgebern auch Zuschüsse zu regulären Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gezahlt, insbesondere wenn der/die MitarbeiterIn mehrfach am Tag zur Dienststelle fahren muss. Solche Fahrten fallen nicht unter die Reisekostenordnung – es gelten, soweit vorhanden, die diözesanen Bestimmungen weiter.

Dienstliche Besorgungen

- Ein Mesner, Herr W., besorgt in der Kreisstadt Hof im Fichtelgebirge besonders rußfreie Kerzen für seine Pfarrkirche in Lichtenberg. Einen Teil der Kerzen bringt er auf Wunsch des Pfarrers auch noch in die Filialkirche im Ortsteil Hölle, die von einem anderen Mesner betreut wird.

Berechnung der Reisekosten:

Die Fahrt von Lichtenberg nach Hof ist eine Dienstreise, die zur Filiale ein Dienstgang (da innerörtlich); Herr W. hat in beiden Fällen einen Anspruch auf Reisekostenvergütung (§ 3 Abs. 1 Satz 1

ReiseKO) im Rahmen der günstigsten Fahrtroute (§ 3 Abs. 1 Satz 2 ReiseKO).

- Die Kindergartenleiterin, Frau H. aus Geretsried, bereitet einen Bücherstand in ihrem Kindergarten (Pfarrei Wolfratshausen-Altstadt) vor und besorgt deshalb in Abstimmung mit dem Pfarrer einige Kinderbücher aus der Pfarrbücherei der Nachbarpfarrei in Wolfratshausen-Waldram.

Berechnung der Reisekosten:

Unabhängig ob "Dienstgang" oder "Dienstreise" – Frau H. hat einen Anspruch auf Reisekostenvergütung für diese Dienstreise (§ 4 ReiseKO).

Detailfragen

Detailfragen

Pauschale Kostenerstattungen

Die Fahrtkostenerstattungen bei privatem Kraftfahrzeug (§ 6 ReiseKO), Tagegeld (§ 8 ReiseKO) und Übernachtungsgeld (§ 9 ReiseKO) sind in Höhe der staatlich anerkannten Pauschalsätze einheitlich festgelegt. Diese Pauschalsätze sollen einen sachgerechten, aber nicht luxuriösen Aufwand ermöglichen.

§ 14 Abs. 1 ReiseKO erlaubt darüber hinaus grundsätzlich eine Pauschalvergütung für sämtliche Arten von Reisekosten mit Ausnahme der Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitung. Diese "vereinfachte Abrechnung" muss sich nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Erstattungen bemessen.

§ 14 Abs. 2 ReiseKO erlaubt darüber hinaus, mit den MitarbeiterInnen auch höhere oder niedrigere Pauschalvergütungen für die Erstattung von Tage- und Übernachtungsgeldern zu vereinbaren.

Voraussetzung ist, dass regelmäßige oder gleichartige Dienstreisen oder Dienstgänge vorliegen. Diese Pauschalierung dient also der einfacheren Abrechnung von Dienstgeber und Dienstnehmer und ist nicht als "Gefälligkeitspauschale" zu werten.



Wer arbeitet, muss auch essen: das Tagegeld entschädigt für den Verpflegungsmehraufwand.

Foto: J. Hoppe

"Spitzabrechnung"

Auf Antrag des/der MitarbeiterIn kann unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit vereinbart werden, anstatt auf Basis der Tagegeldpauschale auf Grundlage der

tatsächlich angefallenen Kosten abzurechnen (§ 8 Abs. 6 ReiseKO).

Aus- und Fortbildungsreisen

Durch Artikel 9 der Grundordnung ist festgelegt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung haben, der die fachlichen Erfordernisse und auch die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes umfasst.

Zu differenzieren ist zwischen Ausbildungsreisen, Fortbildungsreisen und Weiterbildungsreisen. Im Bereich der Fortbildung wird wieder unterschieden zwischen der dienstlich angeordneten Fortbildung, der freiwilligen beruflichen Fortbildung im anerkannt dienstlichen Interesse und der freiwilligen (beruflichen und nicht beruflichen) Fortbildung, an der ein dienstliches Interesse fehlt.

Die Reisekostenordnung ersetzt für die in § 42 Abs. 1 ABD Teil A, 1. (neue Fassung) genannten Reisen, die bisher bestehenden diözesanen Regelungen für dienstlich angeordnete Fortbildungsreisen (§ 1, § 2 Abs. 3, § 20 ReiseKO), nicht aber solche Regelungen für Aus- und Weiterbildungsreisen (§ 42 Abs. 2 Buchst. c ABD).

Bei Reisen zum Zweck der Aus- und Weiterbildung wird im § 42 Abs. 2 auf diözesane Regelungen verwiesen.

Vor allem bezüglich der freiwilligen beruflichen Fortbildung werden derzeit von einer KODA-Arbeitsgruppe noch verschiedene Einzelfragen geklärt. Wir werden in einer der nächsten Ausgaben informieren!

Nebenkosten

Der Begriff der Nebenkosten ist rechtlich unbestimmt. Es handelt sich um Ausgaben, die zur Erledigung des Dienst-



Nebenkosten wie z. B. Parkgebühren werden extra erstattet. Foto: J. Hoppe

geschäftes (also der Dienstreise oder des Dienstganges) unvermeidbar waren und nicht in den §§ 5 bis 11 ReiseKO enthalten sind (vgl. § 670 BGB). Notwendige Auslagen können z. B. Parkgebühren am Ziel der Dienstreise sein oder die Kosten eines Abschleppdienstes bei einer Panne. Aber auch Schadensersatzforderungen Dritter anlässlich eines Dienstunfalles während einer Dienstfahrt können hierunter fallen.

Versicherungsfragen

Nach § 6 Abs. 2 Satz 2 ReiseKO besteht für Dienstreisen (§ 2 Abs. 1 ReiseKO), für die die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges nicht genehmigt worden ist,

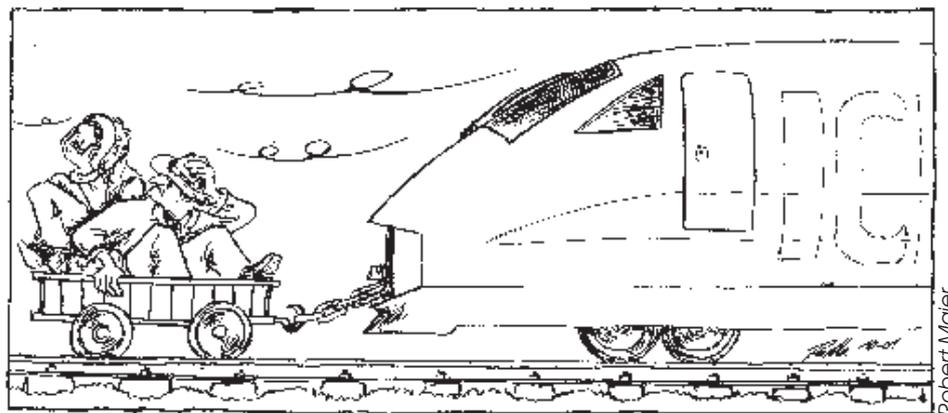
kein Versicherungsschutz über die diözesane Fahrzeugversicherung.

Die Ansprüche des/der MitarbeiterIn ergeben sich jedoch aus ABD Teil A, 1. § 14. Demnach haftet der Dienstgeber, zumindest soweit nicht grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz vorliegen. Hat der Dienstgeber die Benutzung des eigenen PKWs ausdrücklich verboten oder die Benutzung Öffentlicher Verkehrsmittel angeordnet, liegt ein Haftungsausschluss vor. Benutzt der/die Beschäftigte trotz Verbotes den eigenen PKW, haftet der Dienstgeber in der Regel nicht für mögliche Schäden. Anders verhält es sich, wenn der Dienstgeber die PKW-Benutzung (stillschweigend) duldet. Eine solche Duldung liegt auch vor, wenn der Dienstgeber zwar nur die Bahnkosten erstattet, es aber dem/der MitarbeiterIn überlässt, ob er/sie trotzdem mit dem eigenen Auto fährt.

Der mögliche Haftungsausschluss bezieht sich nicht auf die gesetzliche Unfallversicherung, die aber nur bei Personenschaden eintritt.

Tagegeld

Das Tagegeld (§ 8 ReiseKO) ist eine Entschädigung für die erhöhten Verpflegungskosten, die anlässlich einer Dienstreise (nicht eines Dienstganges) anfallen. Die amtlichen Sachbezugswerte (§ 8 Abs. 6 ReiseKO) legen den Verpflegungsaufwand fest, den der/die MitarbeiterIn ohnehin gehabt hätten. Dementsprechend wird das Tagegeld gekürzt, wenn eine unentgeltliche Verpflegung stattfindet (§ 11 ReiseKO).



UNTERWEGS IM AUFTRAG DES HERRN!

Robert Meier

Mahlzeiten ohne Getränke

Die Kürzungssätze des § 11 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ReiseKO gehen davon aus, dass jeweils ein vollständiges Frühstück, Mittag- oder Abendessen gewährt wird. Zu einer vollständigen Mahlzeit gehören angemessene Speisen und Getränke. Wenn nur eine teilweise Verpflegung (nur Speisen oder nur Getränke) gewährt wird, kann das Tagegeld auch nicht gekürzt werden.

Rückwirkende Inkraftsetzung

Die ReiseKO ist rückwirkend zum 01.04.2001 in Kraft gesetzt worden. Bereits erstattete Kosten, werden, soweit die Neuregelung für die MitarbeiterInnen ungünstiger ist (dies trifft in manchen Fällen beim Tagegeld zu), von den diözesanen Arbeitgebern nicht zurückgefordert. Im Falle zu niedrig erstatteter Kilometer-Gelder besteht Anspruch auf Nachzahlung.

Steuerrecht

Da die Erstattungsbeträge der ReiseKO teilweise deutlich unter den Sätzen liegen, die als Werbungskosten geltend gemacht werden können, empfiehlt es sich zumindest für jene, die häufiger eine Dienstreise durchführen, alle Dienstreisen einschließlich der vom Dienstgeber gewährten Erstattung bei den Werbungskosten aufzuführen, um die Differenz zwischen Erstattungsbetrag und Steuerfreibetrag als Werbungskosten geltend machen zu können.

Erich Sczepanski

Der Text der Reisekostenordnung wurde in der Amtsblattanlage Nr. 29 veröffentlicht. Unter www.kodakompass.de/reisekosten finden Sie die Ordnung mit zusätzlichen Erläuterungen, sowie das Antragsformular für verschiedene Erz-/Diözesen.

Reisekosten

Zahlen, Fakten

Öffentliche Verkehrsmittel

haben grundsätzlich Vorrang. Im Einzelfall kann jedoch, vor allem aufgrund von Zeitersparnis, die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs wirtschaftlicher sein.

Erstattet wird...

- bis Vergütungsgruppe VI a: 2. Klasse
- ab Vergütungsgruppe V c: 1. Klasse
- Schlafwagen: Einbettklasse unter Abwägung der Gesamtkosten (evtl. ist z. B. frühere Bahnfahrt + Übernachtung günstiger)
- Flugzeug: der günstigste Tarif

Eigene Fahrzeuge

dürfen benutzt werden, wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht zur Verfügung stehen, ihre Benutzung unzumutbar ist (z. B. wegen schweren Gepäcks) oder wenn es wirtschaftlicher ist. Fahren mehrere MitarbeiterInnen gemeinsam mit einem PKW, dürfte dies oft wirtschaftlicher als die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel sein.

- PKW: 0,58 DM; 0,30 Eu / km.
- Motorrad/-roller: 0,25 DM; 0,13 Eu/ km
- Moped/Mofa: 0,15 DM; 0,08 Eu/ km
- Fahrrad: 0,07 DM; 0,04 Eu/ km
- Wer einen Reisekostenberechtigten mitnimmt erhält zusätzlich: 0,03 DM; 0,02 Eu /km.
- Fallen Nebenkosten an, z. B. für Parkgebühren, werden diese extra erstattet.

Sonstige Verkehrsmittel

• Mietwagen, Taxis etc. sind nachrangig zu benutzen. Wenn ein triftiger Grund zu ihrer Benutzung vorliegt, werden die Kosten voll erstattet.

Ein solcher liegt z. B. vor, wenn das Tagungshaus, zu dem die Reise gehen soll, vom Zielbahnhof aus mit Bus oder Straßenbahn nicht erreichbar ist.

• Stehen Dienstfahrzeuge zur Verfügung, hat ihre Benutzung in der Regel Vorrang. Kosten werden in diesem Fall nicht erstattet.

Die Eurosätze gelten ab 1.1.2002.

Fahrten zur Arbeitsstätte sind keine Dienstreisen. Hier gewähren manche Dienstgeber Fahrtkostenzuschüsse.

Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes. Dienstgänge sind Gänge oder Fahrten zur Erledigung von Dienstgeschäften innerhalb des Dienst- oder Wohnortes. Die Erstattung der Fahrtkosten ist in beiden Fällen identisch.

Dienstreisen oder -gänge müssen in der Regel vor Antritt genehmigt werden!

Die Erstattung von Reisekosten ist binnen 6 Monate zu beantragen.

Zusammenstellung:
Manfred Weidenthaler

Tagegelder

gibt es nur für Dienstreisen. Bei Dienstgängen (innerhalb des Dienst-/Wohnortes), sowie bei Dienstreisen bis 6 Stunden Dauer, werden Verpflegungskosten – sollten sie notwendigerweise angefallen sein – nicht pauschal, sondern gegen Nachweis erstattet.

- Im Einzelfall kann die Übernahme der tatsächlichen Kosten anstelle der Pauschalen vereinbart werden.
- Bei Auslandsdienstreisen gelten die Tagegeldsätze der Bayer. Auslandsreisekostenverordnung.
- Für Dienstreisen, die länger als 14 Tage dauern, gibt es eine zusätzliche Regelung.
- Sollte Anspruch auf Geld von Dritten bestehen, wird dieser abgezogen – egal, ob der Anspruch wahrgenommen wird.

Das volle Tagegeld beträgt 29 DM / 15 Eu bei eintägigen Reisen, 42 DM / 21,50 Eu bei mehrtägigen.

Bei Übernachtungen gibt es – soweit nicht freie Übernachtung gewährt wurde – eine Pauschale von 36 DM bzw. 18,5 Eu. Übersteigen die Auslagen die Pauschale, werden gegen Nachweis die angefallenen Kosten erstattet.

Tagegeldkürzung: Wieviel Prozent des vollen Satzes gezahlt werden, hängt davon ab, ob freie Verpflegung gewährt wird und wie lange die Reise dauert. Dauert die Dienstreise an dem entsprechenden Tag nicht mehr als 12 Stunden und werden freie Mahlzeiten gewährt, wird das Tagegeld zweifach gekürzt – wegen der Reisedauer und wegen der freien Beköstigung.

Ungekürztes Tagegeld bei eintägiger Dienstreise 29 DM / 15 Eu, bei mehrtägiger 42 DM / 21,50 Eu.

Tagegeld, abhängig von der Reisedauer

Kürzung vom vollen Satz um...

Reisedauer ...

- von mehr als 6 bis 8 Std.
- von mehr als 8 bis 12 Std.
- von mehr als 12 Std.

- 70 %
- 50 %
- 0 %

Tagegeldkürzung wegen freier Beköstigung

Kürzung vom vollen Satz um...

Freie Mahlzeit/en...

- Frühstück frei
- Mittag- oder Abendessen
- Frühstück und Mittagessen
- Frühstück und Abendessen
- Mittag- und Abendessen
- alle Mahlzeiten

- 20 %
- 40 %
- 60 %
- 60 %
- 80 %
- 100 %

Beispiel mehrtägige Dienstreise

Abfahrt von der Dienststelle am Montag 12 Uhr, Rückkunft am Mittwoch 13 Uhr. Reisedauer: Montag: 12 Std.; Dienstag: 24 Std.; Mittwoch: 13 Std.



Auf einen Blick

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen im ABD-Bereich ist in Teilzeit tätig. Unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf Teilzeit besteht, haben wir in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Rechtsgrundlage	Anspruchsgründe	Ablehnungsgründe	Anmerkungen
<i>Gesetzliche Ansprüche</i>			
§ 8 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz)	- Anspruch ohne Angabe von Gründen nach 6monatiger Beschäftigungszugehörigkeit	- kein Anspruch bei Einrichtungen bis in der Regel 15 Mitarbeiter - kein Anspruch, wenn betriebliche Gründe entgegen stehen	Nach § 8 I TzBfG haben Arbeitnehmer seit 1.1.2001 erstmals einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit
§ 15 V-VII BErzGG (Bundeserziehungsgeldgesetz)	- Anspruch für alle Arbeitnehmer, die Anspruch auf Elternzeit haben, nach 6monatiger Beschäftigung	- kein Anspruch bei Einrichtungen bis in der Regel 15 Mitarbeiter - kein Anspruch, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen	Nach § 15 VII BErzGG besteht seit 1.1.2001 erstmals ein Teilzeitanspruch für die Dauer der Elternzeit
§ 81 V SGB IX (Sozialgesetzbuch)	- Anspruch, wenn Teilzeitbeschäftigung wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 81 V S. 3 SGB IX)	- kein Anspruch, wenn Teilzeit für den Dienstgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden (§ 81 V S. 3 i. V. m. IV S. 3 SGB IX)	Zum 1.7.2001 löste das "SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen" das "Schwerbehindertengesetz" ab
<i>Ansprüche nach ABD</i>			
ABD Teil C, 13. Regelung der Altersteilzeit	- Vollendung des 60. Lj., Beschäftigungszugehörigkeit 5 Jahre, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis an mindestens 1080 Kalendertagen in den letzten 5 Jahren, Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sozialversicherungspflichtig sein	- kein Anspruch, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen	- zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr kann Altersteilzeit gewährt werden; erst mit Vollendung des 60. Lebensjahres besteht ein entsprechender Rechtsanspruch
ABD Teil A (Angestellte) und Teil B (Arbeiter), jeweils 1. § 15 b Teilzeitbeschäftigung	- Anspruch bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder Pflege eines Angehörigen nach ärztlichem Gutachten	- kein Anspruch, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen	

Wir danken Hans Peter Zetl, Rechtsberater der KODA-Mitarbeiterseite, für die zur Verfügung gestellten Informationen.

Volkschulen geregelt

Die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kircheneigenen Grund- und Hauptschulen sollen sich künftig weitgehend an den Regelungen für Beamte im staatlichen Schuldienst orientieren. Am 13.9.01 beschloss die Lehrerkommission eine entsprechende für Bayern einheitliche Regelung, die den Bischöfen zur In-Kraft-Setzung vorliegt.

Man einigte sich auf folgende Eckpunkte:

- Vergütung nach der A-Tabelle.
- Übernahme des Arbeitnehmerbeitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, wenn ihre Ausbildung und Tätigkeit eine beamtenrechtliche Laufbahn ermöglichen würde.
- Übernahme des Arbeitnehmerbeitrages zur Arbeitslosenversicherung beim selben Personenkreis wie vorher spätestens ab dem 5. Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.
- Beihilfe für Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zumindest für die Dauer der Beschäftigung.
- Möglichkeit zusätzlicher Vergütungsbestandteile für Lehrkräfte, die ein Angebot zur Verbeamtung beim Staat haben, um auf den Lehrermangel, vor allem im Hauptschulbereich, reagieren zu können.

Der letzte Punkt wurde sehr konträr diskutiert. Die Mitarbeiterseite sah hier eine Benachteiligung der älteren Lehrkräfte, die oft schon über viele Jahre hinweg ihre Schule mitgeprägt haben und die aufgrund ihres Alters oder ihrer Note beim Staat kein Angebot mehr zur Verbeamtung erhalten können. Die Dienstnehmerseite stimmte dieser Regelung erst zu, nachdem im Protokoll festgehalten wurde, dass die Dienstgeberseite in absehbarer Zeit über ein Zulagensystem für Leistungsträger, das dann auch die älteren Lehrkräfte einschließt, nachdenken wolle.

In den übrigen Bereichen unterscheidet sich die Regelung für Grund- und Hauptschulen kaum von der für kirchliche Gymnasien und Realschulen. In der nächsten Ausgabe werden wir ausführlich berichten.

Die Redaktion

Neues ABD

Eine aktualisierte Ausgabe des ABD wird voraussichtlich ab Januar im Buchhandel erhältlich sein. Der neue Preis von Buch und CD-Rom stand bei Drucklegung noch nicht fest.

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 0 60 21/39 21 24

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 0 84 21/5 06 32
Renate Ziller

Diözese Augsburg

Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 0 83 41/93 82 31

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Ingrid Enzner 0 81 22/1 84 37
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Die Postanschriften erfahren Sie über unsere Geschäftsstelle und unsere Internetseite.

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit
tragen die AutorInnen die Verantwortung.
Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen
der Redaktion oder der KODA als Ganzes.
Rechtskräftig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der
Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl
Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

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: 35.000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich.
Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen
im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer.
Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtige
Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen,
sowie angegliederter Einrichtungen erhalten den
KODA Kompass automatisch zugestellt. Beschäftigte
weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich
oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD
anwendet und bei der Bayer. Regional-KODA
registriert ist. Sonstige Bezieher können den
KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen
Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag
für Herstellung und Versand 8 Euro pro Kalenderjahr
(bei Auslandsbezug zzgl. Porto).
Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten
Sie bei Einsendung eines adressierten und mit
3 DM frankierten Rückumschlags von der KODA-
Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter
www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.**

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen
Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht
ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt
und ein Belegexemplar an den KODA Kompass
gesandt wird.

§ Auf den Punkt gebracht

Unkündbarkeit

"Laut ABD bin ich unkündbar. Jetzt habe ich erfahren, dass auch Unkündbare gekündigt werden können. Kann das stimmen?"

Nach 15 Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres sind kirchliche Angestellte "unkündbar" (Teil A, 1. § 53 Abs. 3; ArbeiterInnen vgl. Teil B, 1. § 57). Ein völliger Ausschluss von Kündigung widerspricht aber dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB § 626 Abs. 1). Im ABD ist daher geregelt, in welchen Fällen auch "unkündbaren Angestellten" gekündigt werden darf (§ 55 Teil A, 1.).

Es werden verschiedene Arten von Kündigungsgründen unterschieden: Ein "verhaltensbedingter" Grund liegt z. B. vor, wenn der/die MitarbeiterIn vorsätzlich und dauerhaft schlechte Arbeit leistet oder seinen Dienstgeber bestiehlt. "Personbedingte" Gründe sind vor allem Erkrankungen, z. B. Alkoholkrankheit, die das Erbringen der Arbeitsleistung dauerhaft nicht mehr zulassen. Auch ein Kirchenaustritt ist im Kirchendienst ein personbedingter Kündigungsgrund (BAG-Urteil v. 12.12.84).

"Unkündbare Angestellte" können verhaltens- oder personbedingt entlassen werden, wenn ein "wichtiger Grund" vorliegt. "Wichtiger Grund" bedeutet, dass es sich um einen besonders schwerwiegenden Kündigungsgrund handelt, der dem Dienstgeber das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. In der Regel sind es Gründe, die bei kündbaren Angestellten zur sogenannten fristlosen Entlassung reichen. Erkrankungen, auch wenn sie länger dauern und häufiger vorkommen, genügen selten. Wenn dagegen ein/e DienstnehmerIn ihrem Dienstgeber ankündigt, er/sie werde krank, wenn der Urlaub nicht wie gewünscht verlängert wird, kann dies ein "wichtiger Grund" sein (vgl. BAG-Urteil v. 5.11.92). Selbst ohne vorherige Ankündigung kann das

Erschleichen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durch eine vorgetäuschte Erkrankung einen "Unkündbaren" den Arbeitsplatz kosten. Ebenso können wie-



Selten aber möglich: Entlassung von Unkündbaren Foto: kna-Bild

derholte ausländerfeindliche Äußerungen die Entlassung eines "Unkündbaren" rechtfertigen (vgl. LAG-Urteil Hamm v. 11.11.94). Selbstverständlich gilt das auch für kirchenfeindliche Äußerungen.

Da "unkündbare Angestellte" nicht "ordentlich" kündbar sind, gilt für sie, dass die Kündigung binnen zwei Wochen

nach Bekanntwerden der Gründe ausgesprochen werden muss (BGB § 626 Abs. 2, § 54 Abs. 2).

Neben der verhaltens- und der personbedingten Kündigung gibt es die "betriebsbedingte". Ein betriebsbedingter Grund liegt vor, wenn für den/die Beschäftigte/n keine Arbeit mehr vorhanden ist. Dies kann der Fall sein, wenn z. B. eine Gruppe in einem Kindergarten geschlossen werden muss. Selbst außerordentliche "wichtige" betriebliche Gründe berechtigen den Dienstgeber laut ABD in diesen Fällen nicht zur Kündigung eines unkündbaren Angestellten (Teil A, 1. § 55 Abs. 2, gilt nicht für ArbeiterInnen). Diese Regelung wird jedoch durch das Kündigungsschutzgesetz teilweise wieder aufgehoben. Sollte es tatsächlich unvermeidbar sein, in einer Einrichtung einen Teil der MitarbeiterInnen zu entlassen, sind in bestimmten – allerdings sehr seltenen Fällen – sogar "Unkündbare" vor "Kündbaren" zu kündigen. Der Grund dafür ist die vorgeschriebene "Sozialauswahl". Bei der betriebsbedingten Kündigung wirken ABD-Regelungen (Kündigungs- sowie Rationalisierungsschutz), Gesetze und Rechtsprechung auf eine komplizierte Weise ineinander.

Kündigungen sind im kirchlichen Bereich die Ausnahme. Vor allem bei der personbedingten Kündigung schöpfen die Dienstgeber ihre Rechte selten aus. Viele sind sich besonders der Verantwortung, die sie gegenüber schwer oder nicht-heilbar kranken MitarbeiterInnen haben, sehr bewusst. Wenn aber – aus welchen Gründen auch immer – einem/einer MitarbeiterIn die Kündigung droht, sollte er/sie unbedingt fachkundigen Rat einholen.

Manfred Weidenthaler

Internet-Infos auf einen Blick

Gezielte Informationen für Berufsgruppen, zu wichtigen Themen aus dem Arbeitsvertragsrecht und von den Vollversammlungen können Sie direkt aufrufen:

Informationen für...

Lehrkräfte an kirchl. Schulen
www.kodakompass.de/lehrer

MitarbeiterInnen im Kindertagesstättenbereich
www.kodakompass.de/kita
MesnerInnen

www.kodakompass.de/mesner

KirchenmusikerInnen
www.kodakompass.de/kirchenmusiker

pastorale MitarbeiterInnen
www.kodakompass.de/pastoral

Informationen zur...

Reisekostenordnung
www.kodakompass.de/reisekosten

Sabbatjahrregelung
www.kodakompass.de/sabbat

Altersteilzeit

www.kodakompass.de/atzt

Zusatzversorgung

www.kodakompass.de/zv

Texte und Erläuterungen zum ABD

www.kodakompass.de/abd

Berichte von den...

Vollversammlungen der Bayer. Regional-KODA

www.kodakompass.de/vv

Vollversammlungen der Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA

www.kodakompass.de/vvfk/