

Aus für die Gesamtversorgung

Vielfach geringere Rentenansprüche durch "Vorsorgeplan 2001"

Gewerkschaft und Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes haben die Abschaffung der beamtenähnlichen Gesamtversorgung beschlossen. Die bayerischen Bistümer haben kein eigenes Zusatzversorgungssystem, sondern versichern ihre MitarbeiterInnen bei der "Bayerischen Versorgungskammer", einer Versorgungskasse des Öffentlichen Dienstes. Kirchliche MitarbeiterInnen sind daher in vollem Umfang betroffen. Der neue "Vorsorgeplan 2001" sieht vor, dass eine kostengünstigere Betriebsrente die Zusatzversorgung ersetzt.

Notbremse gezogen

Ein ausschlaggebender Grund für die Neuregelung war die finanzielle Situation der "Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder" (VBL). Seit Jahren war abseh-

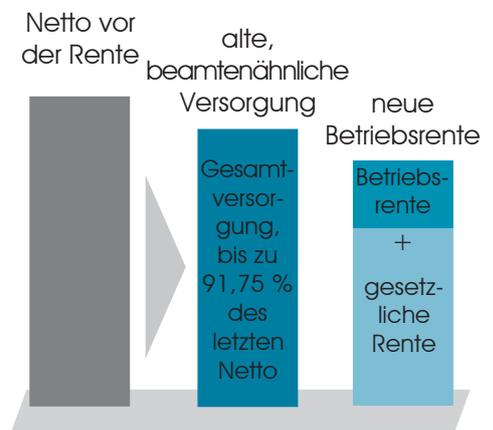
bar, dass diese größte staatliche Versorgungskasse auf eine finanzielle Katastrophe zusteuerte. Immer weniger Beschäftigte, eine steigende Zahl von Ruheständlern und vor allem das Fehlen von ausreichenden Rücklagen hätte die Beiträge in den nächsten Jahren in unbezahlbare Höhen getrieben. Mit der Abschaffung der Gesamtversorgung wurde nun die finanzielle Notbremse gezogen. Da alle Zusatzversorgungskassen gleiches Leistungsrecht anwenden, treffen die Verschlechterungen auch die bei der Bayerischen Versorgungskammer Versicherten.

Bestandsschutz für Ältere

Ab sofort gilt:

- RentnerInnen erhalten ihre Versorgungsrente weiterhin in gleicher Höhe,

● Fortsetzung auf Seite 2



Statt vom Einkommen am Ende des Arbeitslebens hängt die Versorgung jetzt von den Einzahlungen und den erwirtschafteten Überschüssen ab.

Erfolg für "55 plus"

Altersteilzeit: Erste Ergebnisse und Zahlen

Bisher haben circa 290 MitarbeiterInnen in den bayerischen Diözesen die Vorteile der Altersteilzeitregelung für sich entdeckt und entsprechende Verträge abgeschlossen. Dies teilten die Diözesen auf Anfrage der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA mit.

Überwiegend wurden die Anträge der Beschäftigten genehmigt und in Altersteilzeitverträge umgesetzt. Bei MitarbeiterInnen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, sind keine Ablehnungen bekannt geworden.

Die meisten MitarbeiterInnen entschieden sich für das sogenannte Blockmodell, um nach der Anspannphase über die Freizeitphase in den verdienten Ruhestand zu gleiten. Beim Blick auf die

Berufsgruppen zeigt sich, dass Beschäftigte aus allen Bereichen von der Möglichkeit der Altersteilzeitarbeit Gebrauch machen. Es besteht weiterhin rege Nachfrage.

Wer bisher noch nicht von dieser Regelung profitieren konnte – weil er/sie entweder noch nicht 55 Jahre alt ist, oder sich noch nicht ausführlich mit dieser Perspektive beschäftigt hat – kann noch bis 2009 neue Verträge abschließen.

Ausführliche Informationen sind im KODA Kompass Nr. 7 sowie kodakompass online unter www.kodakompass.de/atx zu finden. Auch Musterschreiben für den Antrag und die notwendigen Anforderungen für Berechnungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung und bei der Zusatzversorgungskasse können hier abgerufen werden.

Johannes Hoppe

Themen

- **VolksschullehrerInnen**
Die neue Regelung im Detail
- **Ballungsraumzulage**
Übergangsregelung günstiger
- **€-Umstellung**
Cent-genaue Umrechnung
- **Mehr Sitzungen**
KODA-Arbeit wird komplexer
- **Stichwort**
Individualarbeitsrecht
- **Auf den Punkt gebracht**
Verschieben von Freizeitausgleich

Sonderteil

GemeindereferentInnen

- Das neue Berufsprofil
- Arbeitsrechtliche Beschlüsse
- Meinungen und Perspektiven
- Interview mit Bischof Mixa

● Fortsetzung von Seite 1

allerdings wird sie jährlich nurmehr um 1 % angehoben.

- Wer am 1.1.02 das 55. Lebensjahr vollendet hat, soll bei Rentenanstritt eine in der Höhe mit der alten Zusatzversorgung vergleichbare Betriebsrente erhalten. Die Betroffenen werden von der Versorgungskammer informiert.

- Auch die Versorgungsansprüche aller übrigen Beschäftigten werden in Betriebsrentenansprüche umgerechnet.



In guten wie in schlechten Tagen...

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

bei Einführung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts legten die Bischöfe fest, dass der KODA-Bereich mit dem Öffentlichen Dienst vergleichbar bleiben muss. In einigen Bereichen des ABD wurde sogar eine Tarifautomatik verankert: was im Öffentlichen Dienst gilt, wird für uns automatisch übernommen.

Eine Regelung, mit der wir in vieler Hinsicht gut gefahren sind, nicht zuletzt durch die automatische Übernahme der jährlichen Vergütungserhöhungen. Doch die Anbindung hat zwei Seiten. Gerade in den letzten Jahren hat die Sparpolitik des Öffentlichen Dienstes immer neue Opfer von den Beschäftigten gefordert.

Bei der Beihilfe gelang es noch, die Einschnitte durch kirchliche Regelungen halbwegs abzufangen. Bei der Neuregelung der "Ballungsraumzulage" konnte die KODA zumindest einen günstigeren Übergang gestalten. Bei der Reform der Altersvorsorge werden die Verschlechterungen jedoch voll auf uns kirchliche MitarbeiterInnen durchschlagen.

Hier wird deutlich, dass die Bindung an den Öffentlichen Dienst in "guten wie in schlechten Tagen" gilt. Es steht zu hoffen, dass sich im Öffentlichen Dienst bald die Erkenntnis durchsetzt, dass es motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen nicht zum Null-Tarif gibt und dann wieder "bessere Tage" anbrechen.

Es grüßt Sie
Ihr KODA-Kompass Team

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Diese Betriebsrentenansprüche werden aber in vielen Fällen niedriger sein als die alten Versorgungsansprüche.

- Ausnahme: Für Beschäftigte, die nicht bei einer Zusatzversorgungskasse versichert sind, sondern eine Altersvorsorge bei der "Selbsthilfe" in Köln haben, ändert sich nichts (nach ABD Teil C, 3 b.). Es handelt sich dabei um Beschäftigte in einigen kleineren selbstständigen Einrichtungen, die in der Vergangenheit nicht bei der Zusatzversorgungskasse Mitglied werden konnten.

4 % fließen in die neue Betriebsrente

Für die Zukunft gilt: Ein Beitrag in Höhe von 4 % des Bruttoeinkommens wird vom Dienstgeber in die neue Betriebsrente eingezahlt. (Zusätzlich zahlt der Dienstgeber derzeit weitere 1,15 % zur Deckung der Altansprüche.) Die 4 % werden von der Bayerischen Versorgungskammer angelegt und verzinst. Ein Mindestzins von 3,25 % ist garantiert. Wieviel Rente der/die Beschäftigte tatsächlich erhält, hängt wesentlich davon ab, wie gut die Versorgungskammer Bayern mit dem eingezahlten Geld wirtschaftet. Sollte es gelingen, langfristig einen Überschuss von mindestens 6 % pro Jahr zu erzielen, könnten die Zusatzrenten nach Meinung von Fachleuten auch in Zukunft die Höhe der alten Versorgungsrenten erreichen. Doch auch in diesem Fall gibt es unter dem Strich weniger, da die Senkung der gesetzlichen Rente künftig bei kirchlich Beschäftigten voll zum Tragen kommen wird.

Wie geht es mit der Rente weiter: Auch kirchliche MitarbeiterInnen müssen mit erheblichen Einbussen rechnen.

Soziale Komponenten bleiben erhalten

Wie schon bislang wird das Risiko von Erwerbsminderung und Erwerbsunfähigkeit mit berücksichtigt. Da die Erwerbsminderungsrente aber nicht reichen wird den Lebensstandard zu sichern, ist es weiterhin empfehlenswert, sich vor allem in jungen Jahren und im Hinblick auf die Familie zusätzlich privat abzusichern. Das gleiche gilt für die Hinterbliebenenrente, die es auch künftig geben wird. Bei langjährig Beschäftigten mit sehr geringem Einkommen wird die Rente weiterhin aufgestockt. Für Erziehungs-

zeiten wird ein – allerdings geringer – Beitrag der Betriebsrente gutgeschrieben.

Die Beiträge zu der neuen Betriebsrente werden im Bereich des ABD allein vom Arbeitgeber bezahlt, Arbeitnehmerbeiträge wird es für bei der Versorgungskammer Versicherte mindestens bis 2007 nicht geben.

Weiterhin: Abwarten bei "Riester-Verträgen"

Was zu tun ist: Die Klärung der Details und die Umstellung der Versorgungsansprüche werden noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Doch auch in Zukunft werden die Altersbezüge kirchlich Beschäftigter deutlich über dem gesetzlichen Rentenanspruch liegen. Wer jedoch weiterhin eine Versorgung auf bisherigem Niveau erhalten möchte, wird sich privat absichern müssen.

Hierzu gibt es zwei Möglichkeiten:

- MitarbeiterInnen können privat staat-



Wie geht es mit der Rente weiter: Auch kirchliche MitarbeiterInnen müssen mit erheblichen Einbussen rechnen.
Foto: kna-Bild

lich geförderte "Riester-Verträge" abschließen. Dies ist für das Jahr 2002, ohne dass staatliche Fördergelder verloren gehen, noch bis Dezember möglich.

- Alternativ können MitarbeiterInnen auf dem Weg der "Entgeltumwandlung" von ihrem Dienstgeber einen Teil ihres Einkommens in eine Pensionskasse einzahlen lassen. Diese "Entgeltumwandlung" ist aus rechtlichen Gründen jetzt noch nicht möglich. Zentral-KODA und Bayer. Regional-KODA beraten derzeit über eine Regelung, die Entgeltumwandlung zulässt.

Welcher Weg der privaten Vorsorge für die Einzelnen günstiger ist, lässt sich erst feststellen, wenn das konkrete Angebot zur Entgeltumwandlung vorliegt. Es ist weiterhin ratsam abzuwarten und noch keine "Riester-Verträge" abzuschließen. Wir informieren, sobald entsprechende Regelungen getroffen sind.

Manfred Weidenthaler

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

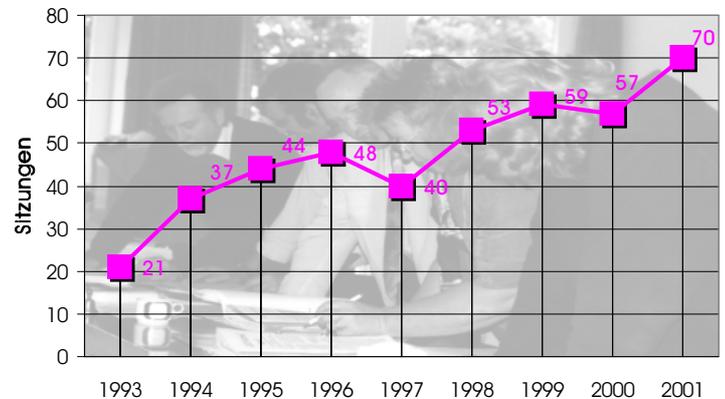
PfarrsekretärInnen

Der Wandel pastoraler Strukturen und die technischen Entwicklungen gehen auch an Pfarrbüros nicht spurlos vorüber. Die Regional-KODA hat daher eine mit Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen besetzte Arbeitsgruppe eingerichtet, die überprüft, ob der in der Dienstordnung für PfarrsekretärInnen genannte Aufgabenkatalog noch den aktuellen Erfordernissen entspricht.

Manfred Weidenthaler

Mehr Sitzungen

Komplexer und vielfältiger werden die Aufgaben der Bayer. Regional-KODA. Die wachsende Zahl von spezifisch kirchlichen Regelungen, die Ablösung diözesaner Ordnungen, die Fortschreibung des ABD und auch die Informationsarbeit z. B. durch den KODA Kompass erfordern eine zunehmende Profes-



sionalisierung der KODA. Dies zeigt sich in der Sitzungshäufigkeit auf Mitarbeiterseite. 1993 reichten, einschließlich Treffen von Arbeitsgruppen, noch 21 Sitzungen. 2001 waren bereits 70 erforderlich, davon 18 mehrtägige. Die Termine der Lehrerkommission sind nicht berücksichtigt.

Die Redaktion

DAS STICHWORT

Individual- arbeitsrecht

Entsprechend der Unterscheidung der Begriffe „individual“ von „kollektiv“, ist der Begriff „Individualarbeitsrecht“ vom Begriff „Kollektivarbeitsrecht“ abzugrenzen.

Das Individualarbeitsrecht bezieht sich auf den Einzelarbeitsvertrag, der zwischen dem/der MitarbeiterIn und dem Dienstgeber geschlossen worden ist. Das Kollektivarbeitsrecht bezieht sich auf die kollektiven Organe, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sind. Dies sind für die innerbetriebliche kollektive Mitwirkung die MAV und für die überbetriebliche kollektive Mitwirkung die KODA, in Bayern die Bayer. Regional-KODA. Dem Individualarbeitsrecht sind demnach alle mit dem Einzelarbeitsverhältnis verbundenen Fragen zugeordnet. Jede/r MitarbeiterIn ist aufgrund eines einzelnen Arbeitsvertrages ange-

stellt. Der individuelle Arbeitsvertrag ist die Rechtsgrundlage für die vertraglich vereinbarten Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien.

In diesem Arbeitsvertrag wird einzelarbeitsvertraglich auf Regelungen Bezug genommen, die im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechtes entstanden sind, das heißt die von der Bayerischen Regional-KODA für ein Kollektiv – das sind alle MitarbeiterInnen im Geltungsbereich des



Wenig Spielraum: Inhalte von ABD-Arbeitsverträgen sind weitgehend festgelegt.

Foto: kna-Bild

ABD – beschlossen und vom zuständigen Diözesanbischof in Kraft gesetzt worden sind. Der Inhalt des Einzelarbeitsvertrages ist damit weitgehend durch kollektiv zu-

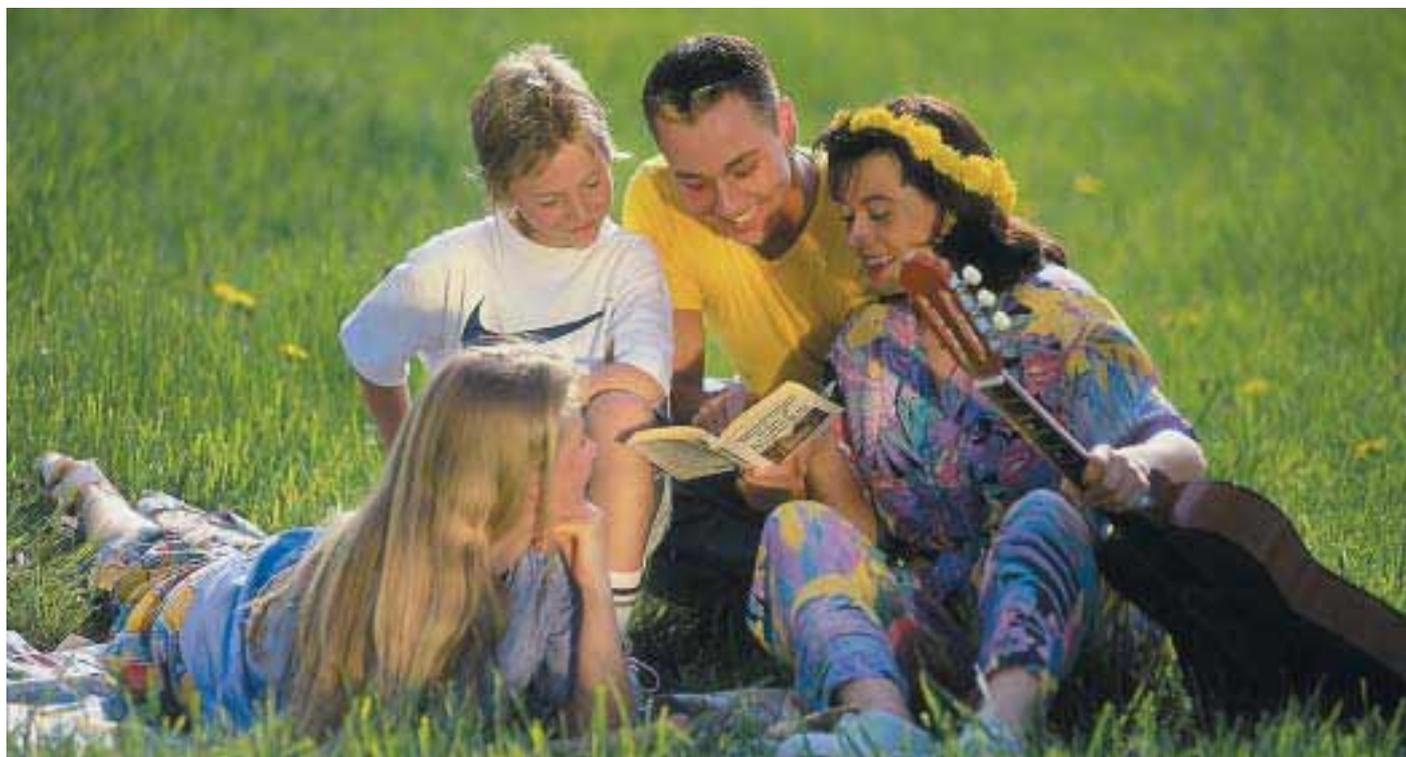
stande gekommene Regelungen bestimmt.

Diese mit kirchenrechtlicher Normwirkung erlassenen KODA-Regelungen erhalten im Innenverhältnis zwischen Dienstgeber und MitarbeiterIn einen "vertraglichen Charakter". An sie binden sich beide Vertragsparteien, um ein kirchliches Arbeitsverhältnis nach staatlichem Recht zu begründen. Der mit kirchenrechtlicher Normwirkung ausgestattete Vertragsinhalt ist jedoch einer vertraglichen Veränderung entzogen, steht damit für die Vertragsparteien nicht zur Disposition. Auch auf vertraglichem Wege können demnach KODA-Regelungen nicht abbedungen, verändert oder aufgehoben werden. Dienstgeber und DienstnehmerInnen sind im Geltungsbereich der Regional-KODA bei der vertraglichen Ausgestaltung des Einzelarbeitsvertrages auf die Anwendung des KODA-Rechtes verpflichtet.

Bei Streitigkeiten aus dem individuellen Arbeitsvertrag steht dem/der MitarbeiterIn ein verfassungsrechtlich garantierter Rechtsschutz zu. Das staatliche Arbeitsgericht hat dabei seiner Entscheidung das KODA-Recht zugrunde zu legen.

Dr. Joachim Eder

Im Krankheitsfall immer wichtiger: Die kirchliche Höherversicherung



Das Jahr 2001 hat den gesetzlichen Krankenkassen ein Rekorddefizit von 3,17 Mrd. Euro gebracht. Die Beitragssatzerhöhungen zum 1. Januar 2002 auf beispielsweise 14,9 % bei der AOK Bayern sprechen für sich. Angesichts dieses Milliardendefizits in der gesetzlichen Krankenversicherung ist eine Gesundheitsreform mit erheblich eingeschränkten Leistungen unausweichlich.

Neben Leistungseinsparungen wird zusätzlich beraten, ob man den versicherungspflichtigen Personenkreis erweitern und die Pflichtversicherungsgrenze auf die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung anheben soll. Man verspricht sich durch die höheren Betragseinnahmen eine finanzielle Entlastung für das Umlageverfahren und einen gewissen Ausgleich in der Risikostruktur der Versicherten.

Die Finanznöte der gesetzlichen Krankenkassen zeigen deutlich: Optimale gesundheitliche Versorgung lässt sich nur noch durch mehr Eigenverantwortung erreichen. Die Sozialpolitik steuert derzeit eindeutig auf eine Unterteilung in der Gesundheitsversorgung hin:

Es wird eine gesetzliche Grundversorgung und eine in naher Zukunft selbstverständliche private Zusatzversorgung geben.

Jeder dritte Mitarbeiter der katholischen Kirche hat das Problem schon erkannt: Die gesundheitliche Versorgung der gesetzlichen Krankenversicherung wird immer geringer, die finanzielle Belastung der gesetzlich Versicherten immer größer. Diese Mitarbeiter haben sich deshalb für eine private Höherversicherung entschieden. Die Höherversicherung im Tarif 820 K schließt gesetzliche Leistungslücken

in folgenden Bereichen: stationäre Behandlung, Zahnersatz, Sehhilfen, Heilpraktikerbehandlungen und Auslandsreiseversicherung. Mitarbeiter der katholischen Kirche und ihre Angehörigen erhalten diese Höherversicherung zu besonders günstigen Konditionen. Die Beiträge für die Höherversicherung im Tarif 820 K bleiben – wie in der Vergangenheit – auch 2002 stabil.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die Bayerische Beamtenkrankenkasse unter
Telefon (0 89) 21 60-85 05.

GemeindereferentInnen

- Das neue Berufsprofil
 - Die arbeitsrechtlichen Beschlüsse
 - Erste Stellungnahmen
 - Interview mit Bischof Mixa

Ein Beruf im Wandel

Zeitgemäße Grundlage geschaffen

“Die Beerdigung am Dienstag Nachmittag übernehmen dann Sie. Bitte setzen Sie sich mit den Angehörigen in Verbindung.” Ein typisches Gespräch, wie es in vielen bayerischen Pfarreien vorkommt. Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen leiten Begräbnisfeiern – inzwischen ist das aus dem kirchlichen Alltag nicht mehr wegzudenken.

Manche von uns können sich noch gut erinnern: Da gab es früher mitunter ein “Fräulein”, das statt des Herrn Pfarrer den Bibelunterricht hielt oder das mit den Kindern Lieder einübte vor einem kirchlichen Fest. Das Fräulein ging dem Pfarrer zur Hand, wenn in der Pfarrei Zuarbeit nötig war.

Der Weg zur heutigen Gemeindereferentin / zum Gemeindereferenten – eine enorme Entwicklung. Heute sind GemeindereferentInnen verantwortlich tätig in den verschiedensten Feldern der Pastoral: bei den Vorbereitungen zu den Sakramenten, bei der Begleitung von Gruppierungen in den Pfarrgemeinden, bei dem Vorstehen von Wortgottesfeiern, bei der Leitung von Bibelkreisen, bei der Erteilung von Religionsunterricht an Grund-, Haupt- und Förderschulen, bei der Schulung und Betreuung von Ehrenamtlichen, und... und... und.

Die Entwicklung der Dienstordnung

Seit der Würzburger Synode in den Jahren 1971 - 75 gibt es in der deutschen Kirche und so auch in den sieben bayerischen (Erz-)Diözesen diese pastorale Berufsgruppe in der Form des/der GemeindereferentIn. In jeder Diözese gab es eine eigene Dienstordnung. Diese bis 2001

gültigen Ordnungen stammten z. T. aus dem Anfang der 80er Jahre und folgten ziemlich genau den Vorgaben des Rahmenstatuts der deutschen Bischöfe zu den pastoralen Berufen aus dem Jahr 1978.

KODA beschließt Vereinheitlichung

Im Dezember 1996 beschloss die Bayer. Regional-KODA, einheitliche Dienstordnungen für die pastoralen Berufe zu erstellen. Dafür wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Bald schon wurde der Arbeitsgruppe klar, dass wegen der pastoralen Ausrichtung dieser Berufe einheitliche Dienstordnungen neben arbeitsrechtlichen Fragen, die KODA-Materie sind, auch Fragen behandeln müssen, die in die Zuständigkeit der Bischöfe fallen. So waren zwei Arbeitsgruppen erforderlich: die KODA-Arbeitsgruppe für die arbeitsrechtliche und die Arbeitsgruppe der sieben bayerischen DiözesanreferentInnen für die bischöfliche Materie. Damit wurde ein neuer Weg beschritten.

Bischöflicher Teil und KODA-Teil

Die neue gemeinsame bayerische Dienstordnung sollte aus zwei Teilen bestehen.

1. Der bischöfliche Teil (in der Ordnung "Allgemeiner Teil" genannt) mit folgenden Inhalten:

- Beschreibung des Berufs und der kirchlichen Stellung
- Einsatzbereiche und Aufgaben in Verkündigung, Liturgie und Diakonie
- Zugangswege zum Beruf



- Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

2. Der KODA-Teil (in der Ordnung "Arbeitsrechtlicher Teil" genannt) mit berufsspezifischen Regelungen, ergänzend oder abweichend zum ABD Teil A 1.:

- Anstellungsträger und Vorgesetzte, Arbeitsmittel
- Arbeitsvertrag
- Versetzung, Abordnung
- Arbeitszeit
- Arbeitsunfähigkeit
- Erholungsurlaub
- Religionsunterricht
- Fortbildung

Dialog mit den MitarbeiterInnen

Beide Arbeitsgruppen erstellten je eine Vorlage in ständigem Kontakt zu den Diözesanleitungen bzw. in Rückbindung an die KODA-Vollversammlung. Hilfreich dabei waren die Berufsbilder, die von den Berufsverbänden in den Erzdiözesen Bamberg sowie München und Freising erarbeitet wurden sowie das "Vilsbiburger

Konzept", ein Positionspapier des VKRG. Der Entwurf der KODA-Arbeitsgruppe ging zur Stellungnahme an die Ordinariate, an die Verbände und an die Sprecherkräfte der Berufsgruppe.

In zwei gemeinsamen Sitzungen wurden die beiden Teile der Dienstordnung aufeinander abgestimmt.

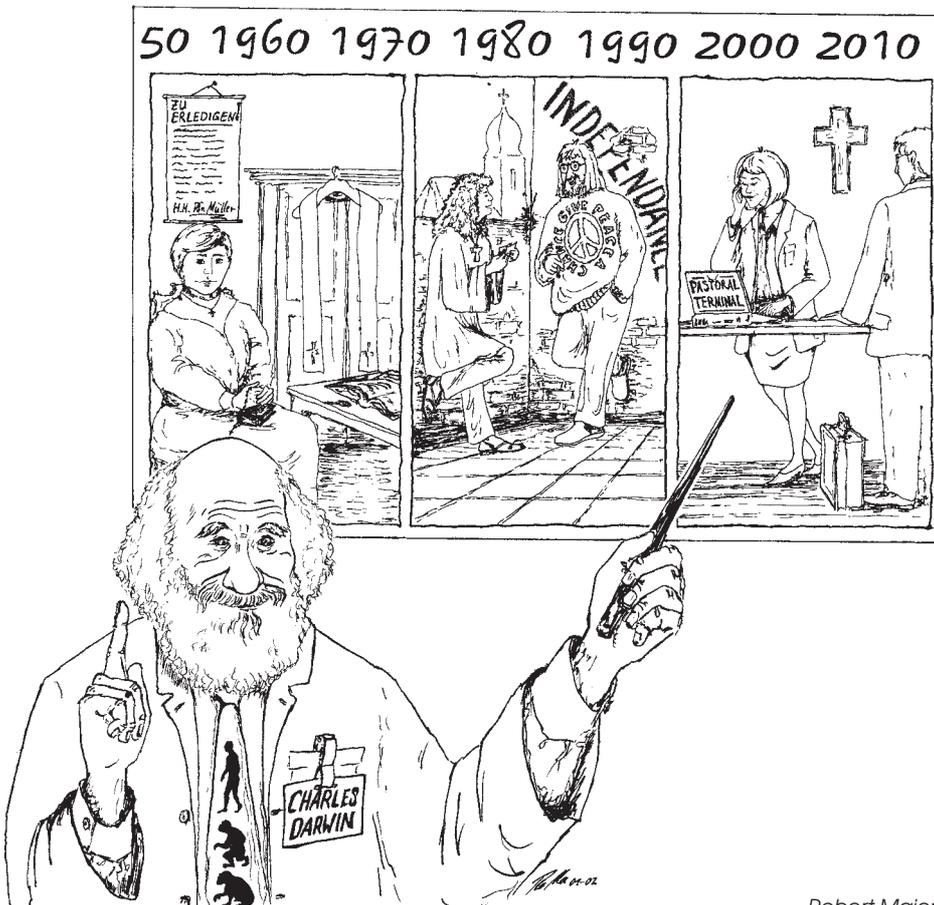
Diese Vorgehensweise war in zweierlei Hinsicht ein Novum. Neu war die *überdiözesane Zusammenarbeit* der zuständigen Referentinnen und Referenten der Ordinariate für eine einheitliche Fassung des allgemeinen Teils der Dienstordnung. Neu war die *Zusammenarbeit zwischen bischöflicher und KODA-Arbeitsgruppe* zur sprachlichen Abgleichung und inhaltlichen Abstimmung der Vorlagen.

Im September 2001 verabschiedete die Freisinger Bischofskonferenz den allgemeinen Teil. Im Oktober beschloss die Regional-KODA die endgültige Fassung des arbeitsrechtlichen Teils. Die gleichzeitige In-Kraft-Setzung beider Teile erfolgte zum 01.01.2002.

Martin Binsack

Die Evolution

am Beispiel der GemeindereferentInnen



Robert Maier

Von der Helferin zum/zur ReferentIn

Ein geschichtlicher Rückblick

- ab 1911 Erste Überlegungen und Bestrebungen im Kath. Frauenbund in München, die kirchliche Mitarbeit von Frauen, die keiner geistlichen Gemeinschaft angehören, in der Pfarrseelsorge zu ermöglichen.
- ab 1918 Entsprechende Überlegungen auch in Freiburg.
- 1928 Gründung der "Gemeindehelferinnenschule" in Freiburg durch den Deutschen Caritasverband.
- 1938 Ausbildung für berufstätige Frauen in Abendkursen in München an der Kath. Sozialen Frauenschule.
- nach 1945 Gründung diözesaner Ausbildungsstätten nach dem Vorbild Freiburgs in Paderborn, Mainz, Magdeburg, Erfurt, Trier, Koblenz, Bonn, Speyer und Münster.
- 1955 Gründung des "Frauseminars für Katechese und Seelsorgehilfe" in Freising.
- 1956 Umzug nach München in die Galeriestraße unter der Bezeichnung "Erzbischöfliches Seminar für Katechese und Seelsorgehilfe".
- 1957 Einrichtung des sogenannten Vorkurses für BewerberInnen, die weder über die Mittlere Reife noch über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, zuerst in Neuötting, später in München.
- 1969 Errichtung (nach Verhandlungen mit dem Kultusministerium) der "Höheren Fachschule für Katechese und Seelsorgehilfe" in München mit staatlicher Anerkennung.
- 1972 Überführung der Höheren Fachschule in den Fachhochschulstudiengang für "Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit" an der Gesamthochschule (heute Universität) Eichstätt mit Abteilungen in Eichstätt und München.

Wolfgang Rückl



"Pioniere": Am 19. Juli 1957 erhielten die ersten Absolventinnen des Seminars für Katechese und Seelsorgehilfe die Missio (erste Reihe, zweiter v. l. Rektor Karl Zielbauer).
Foto: Kath. Schulkommissariat

Die neue Ordnung im Überblick

1. Allgemeiner Teil (bischöflich)

Gemeinsam mit Priestern, anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Ehrenamtlichen arbeiten GemeindefereferentInnen beim Aufbau und bei der Bildung lebendiger Gemeinden mit.

Durch die Teilnahme an den drei Grunddiensten Verkündigung, Liturgie und Diakonie tragen sie zur Wirksamkeit des Dienstes der Kirche in den verschiedenen Lebensbereichen bei.

Schwerpunkte der Tätigkeit sind:

- das Zusammenführen der Gläubigen zum Aufbau geschwisterlicher Gemeinden
- das Entdecken und Fördern der verschiedenen Charismen in den (Pfarr-)Gemeinden
- die Ermutigung, Qualifizierung und fachliche Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die seelsorgliche Begleitung von Zielgruppen
- die Übernahme von besonderer Verantwortung in Teilbereichen des gemeindlichen Lebens (Büroarbeit ist nicht mehr im Aufgabenkatalog.)

Die seelsorgliche Tätigkeit vollzieht sich unter anderem durch:

- Gewinnung, Befähigung und Begleitung Einzelner und Gruppen zum Glaubenszeugnis und Glaubensgespräch und zur ehrenamtlichen Mitarbeit
- Begleitung katechumenaler Wege

- Vorbereitung zum Sakramentenempfang
- seelsorgliche Gespräche
- Hausbesuche im Sinn von nachgehender Seelsorge
- Krankenpastoral
- Begleitung von Einzelnen und Gruppen in verschiedensten Lebenssituationen und Lebensphasen

Die Sonderbeauftragungen zur Mitwirkung am kirchlichen Amt wurden aus- geweitet:

- Kommunionsspendung
- Segnungen
- Leitung von Wortgottesfeiern
- Predigtendienst
- Leitung von Trauer- und Beerdigungsfeiern

In besonderen Fällen kann der/die GemeindefereferentIn mit der Aufgabe "Stellvertretender Kirchenverwaltungsvorstand" oder "Pfarrbeauftragte/r" betraut werden.

Die Regelausbildung erfolgt an einer Fachhochschule mit Diplomabschluss (FH).

2. Arbeitsrechtlicher Teil (Regional-KODA)

- Der/die GemeindefereferentIn ist nicht bei einer Kirchenstiftung oder anderen Einrichtung angestellt, er/sie schließt seinen/ihren Arbeitsvertrag mit der (Erz-)Diözese.
- Dienstherr ist der Bischof.
- Die den/die GemeindefereferentIn anweisende Stelle muss im voraus sicherstellen, dass ein für die Tätigkeit ent-

sprechender Arbeitsplatz und die notwendigen Arbeitsmittel vorhanden sind und der Zugang dazu (z. B. Kopierer, Computer, Schlüssel, Räume) möglich ist.

- Die Anstellung während der Berufseinführung (GemeindefereferentIn) ist auf zwei Jahre befristet. Um auch Teilzeitbeschäftigten gerecht zu werden, kann die Befristung auch verlängert werden.
- Bei Versetzung oder Abordnung ist der/die GemeindefereferentIn vorher anzuhören; persönliche und familiäre Belange werden nach Möglichkeit berücksichtigt.
- Bei durch Stellenwechsel bedingtem Umzug besteht Anspruch auf die in der diözesanen Regelung vorgesehene Kostenerstattung.
- Der/die GemeindefereferentIn hat in der Regel eine Sechs-Tage-Woche.
- Die zu erbringende Arbeitszeit wird vom direkten Dienstvorgesetzten (meist der Pfarrer) nach Absprache mit dem/der GemeindefereferentIn auf die Arbeitstage verteilt.
- Bei teilzeitbeschäftigten GemeindefereferentInnen legt der Dienstvorgesetzte ebenfalls nach Absprache mit dem/der GemeindefereferentIn zusätzlich die Wochentage fest (z. B. bei einer 20 Std.-Woche den Dienstag, Mittwoch, Freitag, Sonntag)
- Bei zusätzlich übertragenen Aufgaben besteht die Möglichkeit eines Arbeitszeitkontos.
- Es besteht Rechtsanspruch auf einen freien zusammenhängenden Samstag und Sonntag einmal pro Monat.
- Der Umfang des in der Regel zu erteilenden Religionsunterrichts wird von der Diözese festgelegt.
- Der Gesamtumfang für die freiwillige berufliche Fortbildung und die Exerziten beträgt 10 Kalendertage im Jahr. Bestehende großzügigere diözesane Regelungen gelten weiterhin.

Martin Binsack

Hier finden Sie die neue Dienstordnung:

- im Amtsblatt 2002
- im Internet unter www.kodakompass.de/pastoral (mit ausführlichen Erläuterungen!)

Meinungen und Perspektiven

Ich freue mich, dass wir es geschafft haben, erstmals eine bayernweit einheitliche Dienstordnung zu erstellen. Sie nennt neben Taufe und Firmung ausdrücklich die bischöfliche Sendung als Grundlage für diesen Beruf. Sie beschreibt realistisch die Einsatzorte und Aufgabenbereiche der Gemeindefereferenten/-innen, wie sie sich in der gegenwärtigen pastoralen Situation darstellen. Neu ist, dass der zuständige Bischof in besonderen Fällen Gemeindefereferenten/-innen mit der Aufgabe eines Stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstandes oder einer/eines Pfarrbeauftragten betrauen kann. Ich bin überzeugt, dass mit dieser neuen Dienstordnung ein wichtiger Beitrag für eine immer neu zu aktualisierende Beschreibung des Berufsbildes der Gemeindefereferenten/-innen geleistet wurde.

Gertrud Fuchs, Diözesanreferentin der Erzdiözese München und Freising



Mit der neuen Dienstordnung wird das Arbeitsrecht endlich der Praxis des Berufes gerecht. Die KODA erkennt mit diesem Dokument die Arbeit vieler Kolleginnen und Kollegen an, die sich bisher weit über das in der alten Dienstordnung vorgegebene hinaus engagiert und so den Beruf weiterentwickelt haben. Doch dies kann nur ein erster Schritt sein: Der Dienstordnung muss eine entsprechende Neuregelung der Vergütung folgen.

Michael Kleemann, Vorsitzender des Berufsverbandes für Gemeindefereferenten/-innen in der Erzdiözese Bamberg e. V.



Die neue Dienstordnung wertet unseren Beruf auf. Das, was wir als GemeindefereferentInnen schon lange Zeit tun, wird nun festgeschrieben. Ganz offensichtlich stellt sich für mich nun die Frage nach der Bezahlung. Die Unterschiede zwischen den pastoralen Diensten sind nicht mehr zu rechtfertigen. ABD III muss jetzt drin sein!

Angelika Sterr, Vorsitzende des Berufsverbandes der GR, GA und SH in der Erzdiözese München u. Freising e. V.



Wir sind mit der längst überfälligen Neubewertung unserer Arbeit durch die Dienstordnung sehr zufrieden. Dadurch fühlen wir uns als pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Dienst anerkannt und gestärkt. Wir sind froh, dass die wegweisenden Impulse des VKRG im



„Vilsbiburger Konzept“ weitgehend übernommen und verwirklicht wurden. Dadurch wurde jetzt auch von Dienstgeberseite bestätigt, dass der Beruf der/des Gemeindefereferenten/in selbstverantwortend und nicht nur unterstützend ist. In allen Bereichen unseres Arbeitsfeldes zeigt sich ja mehr als deutlich die Kompetenz und Eigenständigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen.

Andrea Rust, Stellv. Vorsitzende des VKRG, Verband kath. ReligionslehrerInnen und GemeindefereferentInnen e. V.

Unverzichtbare Mitarbeiter

Bischof Dr. Walter Mixa von Eichstätt zum GemeindefereferentInnenberuf

Weidenthaler: *Worin sehen Sie, Herr Bischof, die wichtigsten Neuerungen im bischöflichen Teil der Dienstordnung?*

Bischof Mixa: Zunächst die ganz wichtige Neuerung: in dieser Dienstbeschreibung wird erstmals offiziell festgehalten, dass Gemeindefereferenten – gleiches gilt im übrigen für Religionslehrer – heute ganz wichtige und unverzichtbare Mitarbeiter in der Glaubensverkündigung und im seelsorgerlichen Dienst sind. Und es ist in der Ordnung für die Gemeindefereferenten deutlich gesagt, dass sie einen eigenständigen Arbeitsbereich zu vertreten haben. Wichtig ist dabei natürlich eine regelmäßige Dienstbesprechung, damit jeder weiß, was er zu tun hat. Wichtig ist auch, dass jeder einen Bereich zu vertreten hat, in den er sich mit seiner ganzen Fähigkeit einbringen kann und den er auch gern übernimmt. Rollenklarheit ist entscheidend für ein Gelingen in der seelsorgerlichen Arbeit. Die Priester wissen, dass sie Priester sind und dürfen dies nicht verleugnen und Gemeindefereferenten wissen, welche Möglichkeiten und Fähigkeiten sie mitbringen.

Weidenthaler: *Mit den zurückgehenden Priesterzahlen werden Gemeindefereferenten in immer mehr Amtsfunktionen hineinwachsen oder wenigstens in ihre Randbereiche. Lässt sich da die jetzige Rollenaufteilung noch halten?*

Bischof Mixa: Das ist eine entscheidende Frage, die vielleicht auch den Hintergrund hat, dass der eine oder andere gerne in eine Gemeindeleitung hineinwachsen würde. Ich muss ehrlich feststellen – und mir liegt daran, dass wir ehrlich miteinander umgehen – dass die geistige und geistliche Leitung einer Pfarrgemeinde nach dem Kirchenrecht und der gesamtkirchlichen Tradition den geweihten Priestern zusteht. Das

sollte auch so bleiben. Ich könnte mir vorstellen, dass sich mit einem größer werdenden Priestermangel der Priester noch mehr auf seine geistigen und geistlichen Leitungsfunktionen beschränken sollte. Und die Laienchristen haben, wie es das Zweite Vatikanische Konzil in aller Deutlichkeit sagt, ob hauptberuflich oder ehrenamtlich, die Aufgabe zur Heiligung der Welt beizutragen und in den Lebensbereichen, in denen sie wirken, als Christen den Glauben in Wort und Tun zu bezeugen.

Hoppe: *Sie sind also für eine deutliche Abgrenzung der pastoralen Aufgaben?*

Bischof Mixa: Ich bin für eine ganz deutliche Abgrenzung der Aufgabenbereiche, weil ich darin die einzige Möglichkeit sehe, dass man in gegenseitiger Anerkennung und Achtung gut zusammenarbeitet. So vermeidet man, dass durch ständige Kompetenzüberschreitungen Sand ins Getriebe kommt.

Weidenthaler: *Sie haben in Ihren Gemeinden viele kirchliche Berufe und Ämter. Gibt es etwas Spezifisches, das den Gemeindefereferenten im Vergleich zu anderen Diensten auszeichnet?*

Bischof Mixa: Ich habe den Dienst des Gemeindefereferenten schon immer als einen spezifisch pastoralen, vor allem gemeindebezogenen, gesehen. Freilich müssen der einzelne Mitarbeiter und die einzelne Mitarbeiterin auch wollen, dass sie in der Pfarrgemeinde Einzelpersonen oder kleinere Gruppen ansprechen, die der Priester evtl. gar nicht mehr so ansprechen kann. Und das nicht aus Zeitgründen, sondern weil die Gemeindefereferenten von ihrer Lebenserfahrung und ihrem Lebensstand her Einzelpersonen und etwa Fami-

Ich bin für klare Abgrenzung

Dienste, die der Priester so nicht leisten kann

lien oder Mutter-und-Kind-Gruppen speziell betreuen können. Sie können auch in Altersheimen oder bei der Hospizbetreuung Dienste leisten und übernehmen, die der Priester so nicht leisten kann. Das war auch in der frühen Kirche der Fall, wo es etwa heißt, man hat Diakone benannt, damit sich die Presbyter mehr der Verkündigung des Wortes Gottes und dem sakramentalen Dienst widmen können.

Hoppe: Sie sind auch Großkanzler der Kath. Uni Eichstätt. Die Fakultät Religionspädagogik und Kirchl. Bildungsarbeit, die Gemeindereferenten ausbildet, hat enorme Nachwuchsprobleme. In der Erzdiözese Bamberg z. B. sucht man bereits händeringend nach Gemeindereferenten. Warum kommen denn keine?

Bischof Mixa: Da gibt es sicher zwei Gründe. Der erste ist, dass in unseren Pfarrgemeinden die pastoralen Berufe zu wenig gefördert werden.

Wenn oftmals die Rede davon ist, die Frau habe in der katholischen Kirche zu wenig Möglichkeiten, dann muss ich sagen, das ist nicht wahr. Wenn ich daran denke, wie gut ich mit Religionslehrerinnen, mit Gemeindereferentinnen und mit Frauen im ehrenamtlichen Dienst zusammenarbeiten konnte in den vielen Jahren als Pfarrer, dann kann ich für diese Dienste nur dankbar sein.

Für meine Begriffe müsste wieder viel mehr um diese Berufe gebetet werden. Und es müsste auf den Wert und die Herausforderung, aber auch auf die Schönheit, die in diesen Berufen zu erfahren ist, hingewiesen werden. Ich habe in meiner früheren Pfarrei nicht nur den Priesterberuf gefördert. Einige Frauen, die ich in der Kollegstufe im Gymnasium hatte, sind Gemeindereferentinnen geworden. Sie wurden durch eine positive Auseinandersetzung mit dem Glauben und durch das Angesprochenwerden in ihren Pfarrgemeinden auf diesen Weg aufmerksam gemacht.

Der zweite Grund mag vielleicht in den Aufstiegsmöglichkeiten liegen. Ein Grund, der im Vergleich zu Wirtschaft oder Industrie aber nur bedingt angebracht werden kann, denn dort gibt es bei bestimmten Ausbildungsgängen auch keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten. Das Wirtschaftliche braucht nicht außer acht gelassen zu werden, aber es ist bestimmt nicht allein ausschlaggebend für die Berufszufriedenheit.

Hoppe: Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat den Antrag

eingereicht, in der Vollversammlung über die Vergütungsstruktur nachzudenken.

Bischof Mixa: Ich kann mir schon vorstellen, dass bei manchen die Frage nach einer Höhergruppierung eine gewisse Rolle spielt. Bei der Übertragung einer höheren Aufgabe, z. B. Seminarleiterin, gibt es ja z. B. Zulagen. Wie das mit einer Höhergruppierung bei dem allgemeinen Berufsstand der Gemeindereferenten bestellt ist, das wage ich jetzt nicht zu entscheiden. Ich weiß einfach nicht, wie sich die ganze Situation finanziell in der Kirche entwickeln wird. Bei einem Priester kann der Bischof immer finanziell gewisse Rezessionen erbitten bzw. einfordern; hingegen bei Laienmitarbeitern, die für andere auch noch sorgen

Gehälter müssen sicher sein



Wir müssen auf die Leute zugehen. Bischof Mixa im Gespräch mit M. Weidenthaler (links) und J. Hoppe (rechts). Foto: P. Nothafft

müssen, ist das fast nicht möglich. Deshalb bin ich so eingestellt, dass wir uns mit unseren Gehaltszahlungen keine übermäßigen Lasten aufbürden sollten, weil wir diese Leistungen dann womöglich eines Tages nicht mehr erbringen können.

Weidenthaler: Sie meinten, ein Grund für den mangelnden Nachwuchs läge in den Gemeinden. Was kann man denn konkret tun, um diese inzwischen dramatische Situation an der religionspädagogischen Fakultät anzugehen?

Bischof Mixa: Also ich sehe nur eine Möglichkeit. Einfach mit Interessierten, mit leidenschaftlichen Leuten die eine oder andere Schule zu besuchen, um diesen Berufsweg vorzustellen. Ich mache das auch als Bischof, dass ich sage: "Du, ich habe einen Interessentenkreis, wir treffen uns immer wieder mal speziell zu Glaubens- und Lebensfragen. Das wäre etwas, eine Vertiefung auch des Glaubenslebens und ganz unverbindlich offen auch für den geistlichen Beruf." Da mache ich sehr gute Erfahrungen.

Nachwuchsproblem offensiv angehen

Wir müssten meines Erachtens nach wirklich – ganz positiv gesagt – aggressiv, – vielleicht etwas moderater – offensiv werden. Wir dürfen auf keinen Fall auf der Stelle treten, sondern müssen zu den Leuten sagen: Wir haben was anzubieten, das ist wahrlich nicht das Schlechteste.

Hoppe: Noch einmal zur Ordnung. Es war das erste Mal, dass sich die Bischöfe entschieden haben, eine Ordnung zu machen, mit einem bischöflichen und einem von der KODA beschlossenen Teil. Für uns war dieses Aufeinanderzugehen, die gegenseitige Abstimmung eine gute Erfahrung. Können Sie sich vorstellen, diese Kooperation bei anderen Regelungen zu vertiefen?

Bischof Mixa: Ich halte es grundsätzlich für wichtig, dass wir, die wir uns von unserem unterschiedlichen Lebensstand und von unserer unterschiedlichen Berufung her auf den Weg für Gott und die Menschen gemacht haben, uns öfter untereinander abstimmen. Da kann man Gemeinsamkeiten und unterschiedliche Möglichkeiten des Dienstes austauschen. Es muss wieder deutlich werden, dass wir eine "Zeit zur Aussaat" haben, also wieder mehr bekennende und missionarische Kirche werden, eine Kirche, in der wir gemeinsam hineingehen in die Welt und sagen: Leute, zur Sinngebung und zur Bewältigung Eures Lebens haben wir etwas anzubieten und darüber möchten wir mit Euch ins Gespräch kommen. Und das kann man nur, wenn man sich miteinander auf den Weg macht.

Weidenthaler: Welchen Wunsch möchten Sie den Kollegen und Kolleginnen im Beruf des Gemeindereferenten mitgeben?

Bischof Mixa: Ich möchte zwei Wünsche mitgeben. Der erste ist, dass sie bei aller Herausforderung im täglichen Auf und Ab immer wieder bedenken sollten, dass es nicht nur Probleme, sondern auch viel Schönes gibt. Und ich wünsche den Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen, dass sie mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten gerade in Seelsorgsbereichen, in die der Priester so nicht hineinwirken kann, sehr viel Gutes wirken und darin auch Freude und Erfüllung finden.

Zweitens wünsche ich mir gute Zusammenarbeit. Ich wünsche mir, dass wir offen und ehrlich zueinander sind, auch wenn es zuweilen unterschiedliche Meinungen gibt, dass wir ins Gespräch kommen und dann wirklich zur Ehre Gottes und zum Heil der uns anvertrauten Menschen unseren Dienst machen und dies tagtäglich neu mit einem gesunden, christlichen Selbstbewusstsein und einer inneren Freude.

Weidenthaler: Vielen Dank Herr Bischof. Eichstätt, am 31.1.02

Lehrerkommission regelt kirchliche Grund- und Hauptschulen

Weitgehende Vergleichbarkeit zu staatlichen LehrerInnen gesichert

Nachdem die Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA inzwischen Regelungen für die Arbeitsverhältnisse der GymnasiallehrerInnen und RealschullehrerInnen an Schulen in kirchlicher Trägerschaft erarbeitet hatte, waren nun die Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Hauptschulen an der Reihe.

Leitlinie bei allen Überlegungen der Mitarbeiterseite bei der Regelung der GymnasiallehrerInnen und RealschullehrerInnen war stets die größtmögliche Nähe zum Normalstatus der verbeamteten LehrerInnen an bayerischen Gymnasien und Realschulen, um den an unseren Schulen interessierten Lehrkräften eine echte Alternative zu geben.

Bei den Lehrkräften an kirchlichen Volksschulen ließen sich diese Regelungen aber aus mehreren Gründen nicht einfach so übernehmen: Zum einen ist die Refinanzierung durch den Freistaat Bayern für die kirchlichen Volksschulen nicht identisch mit der für die Gymnasien und Realschulen in kirchlicher Trägerschaft, zum zweiten handelt es sich bei einem nicht unbeträchtlichen Teil der Lehrkräfte an kirchlichen Volksschulen um Beamte des Freistaates Bayern, die vom Staat beurlaubt sind und deshalb überhaupt nicht unter unsere Regelungskompetenz fallen, mit denen sich aber die nicht verbeamteten LehrerInnen an den kirchlichen Schulen vergleichen. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass im Katholischen Schulwerk derzeit keine Volksschulen vertreten sind mit der Konsequenz, dass VolksschullehrerInnen keine KirchenbeamtenInnen werden können, so dass dieses Mittel wegfällt, mit dem man an Gymnasien und Realschulen besonders engagierte Lehrkräfte zum Verzicht auf eine Staatsstelle bewegen kann.

Anlehnung an Realschulen und Gymnasien

Trotz dieser anderen Ausgangslage war es das Anliegen der Dienstnehmerseite, auch für die Volksschullehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft eine Regelung zu finden, die sich möglichst eng an die bisherigen Rahmenbedingungen für die Gymnasiallehrer und Realschullehrer an

kirchlichen Schulen anlehnt und gleichzeitig so wenig wie möglich vom verbeamteten Volksschullehrer unterscheidet.

Lehrkräfte an Volksschulen, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, d. h. anerkanntes Lehramtsstudium und mit 2. Staatsexamen abgeschlossene Anwärterzeit, werden eingruppiert wie vergleichbare BeamtInnen



"Zusätzliche Vergütungsbestandteile": Lehrkräfte bekommen Verhandlungsspielraum. Foto: Ch. Joppich

des Freistaates Bayern und gemäß der Besoldungsordnung A vergütet.

Zusätzliche Vergütungsbestandteile

Falls eine Lehrkraft vom Staat ein Angebot für eine Staatsstelle erhält, kann ihr der Dienstgeber zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren, um ihr den Verzicht auf die Einstellung beim Staat bzw. den Wechsel zum Staat „schmackhaft“ zu machen, da es ja bei Volksschulen keine Kirchenbeamte gibt. Mit dem Begriff „zusätzliche Vergütungsbestandteile“ ist in erster Linie die Schließung der sog. „Nettolücke“ gemeint, d. h. die Vergütung soll nach Abzug aller Steuern in etwa der eines entsprechenden Beamten gleichkommen. (Zum Verständnis: Bei den Gymnasiallehrern und Realschullehrern wird zwar nach bestimmten Zeiten und bei bestimmten Voraussetzungen der Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung vom Träger übernommen, weil Staatsbeamte diese Versicherungen nicht bezahlen müssen, da sie aber versteuert werden müssen, bleibt netto deutlich weniger als bei vergleichbaren BeamtInnen, im Schnitt ca. 150 €.) Ob der Dienstgeber von dieser

Regelung Gebrauch macht, wird weitgehend von der zukünftigen Arbeitsmarktsituation bei VolksschullehrerInnen und dem Verhandlungsgeschick der Beteiligten abhängen.

Da nach dieser Regelung Lehrkräfte, die schon länger an einer Schule sind und sich durch besonderes Engagement auszeichnen, aber aufgrund ihrer Note und/oder ihres Alters beim Staat nicht (mehr) verbeamtet werden könnten und deshalb nicht in den Genuss dieser zusätzlichen Vergütungsbestandteile kommen können, schlechter gestellt sind als neu eingestellte Lehrkräfte, hat die Arbeitgeberseite in einer Protokollnotiz zugesagt, demnächst über eine Art Leistungszulage nachzuverhandeln.

Sozialversicherung und Beihilfe

Bei Lehrkräften, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und die aufgrund ihrer Ausbildung im Prinzip – wenn sie die entsprechende Note hätten – beim Staat eine Beamtenstelle bekommen würden, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung und spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung. Die genaue Beschreibung des Personenkreises, der diese zusätzlichen Beiträge erhält, klingt reichlich umständlich, sie orientiert sich aber genau daran, was der Freistaat Bayern refinanziert. Angestellte bei kirchlichen Schulen, für die es beim Freistaat Bayern kein verbeamtetes Pendant gibt, sind deshalb anders zu behandeln.

Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten zumindest für die Dauer der Beschäftigung Beihilfe (derzeit nach 820K). Das Wörtchen „zumindest“ in der nun beschlossenen Sonderregelung SR 21 Teil C deutet an, dass man bei immer gravierender werdendem LehrerInnenmangel in den nächsten Jahren, insbesondere im Hauptschulbereich, hier durchaus mit seinem Schulträger verhandeln kann, um die Zusage für Beihilfe auch im Rentenfall zu erhalten.

Die übrigen Bestimmungen entsprechen weitgehend denjenigen bei den GymnasiallehrerInnen und RealschullehrerInnen (nachzulesen in der SR 21 Teil A), die den staatlichen Regelungen angepasst sind.

Günstigkeitsprinzip bei Altverträgen

Auch bei den Regelungen für die Volksschulen gilt wieder das „Günstigkeitsprinzip“, das heißt Lehrkräfte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der SR 21 Teil C bereits im Dienst einer kirchlichen Volksschule stehen, können sich entscheiden, ob sie ihre bisherige Vergütungsordnung beibehalten wollen oder ob sie die neue Regelung übernehmen, dann allerdings sozusagen im „Paket“ – man kann nicht nur einzelne Punkte aus der neuen Regelung wie z. B. die Übernahme der Arbeitslosenbeiträge „herauspicken“, und mit günstigeren aus dem alten Recht kombinieren.

Resümee

Auch wenn die Arbeitnehmerseite mit der SR 21 Teil C nicht eine völlig durchgehende Angleichung an die verbeamteten VolksschullehrerInnen durchsetzen konnte, so gelang es doch, in den wichtigsten Punkten eine Angleichung der Verträge für die Lehrkräfte an den Volksschulen der verschiedensten kirchlichen Träger zu erreichen und auch in finanzieller Hinsicht eine größere Nähe zu verbeamteten LehrerInnen herzustellen.

Dr. Christian Spannagl

€-Umstellung im ABD

Die Umstellung von DM- auf €-Beträge im ABD erfolgte zum 1. Januar 2002. Regelungen wie Jubiläumswendung (§ 39 Teil A, 1.; § 45 Teil B, 1.), Erstaussstattung bei Geburten (§ 40 b Teil A, 1.; § 46 b Teil B, 1.) sowie die Kostenpauschale zur Bestattung von Fehlgeburten (§ 40 c Teil A, 1.; § 46 c Teil B, 1.) werden nach Beschluss der Bayerischen Regional-KODA im Oktober 2001 zum offiziellen Umrechnungskurs, d. h. 1,95583 DM je € umgerechnet. Auch den Vergütungstabellen des öffentlichen Dienstes, die im kirchlichen Bereich unmittelbar zur Anwendung kommen, liegt der offizielle Tauschkurs zu Grunde. Bis zum Abschluss des Tarifvertrages zur weiteren Anpassung des Tarifrechtes an den € wird nach Beschluss der Bayerischen Regional-KODA mit der Umstellung aller übrigen DM-Beträge auf € ebenso verfahren. Bei der Umstellung wird die dritte Stelle nach dem Komma gerundet.

Beate Reisert

Ihre KODA-VertreterInnen

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

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

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 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 0 85 1/8 79 79

Diözese Augsburg
Eduard Frede 0 8 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 0 8 21/46 21 55
Johannes Reich 0 83 41/93 82 31

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 Internetseite oder die Geschäftsstelle.

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,
Dr. 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: 36.000

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. Sozial-
versicherungspflichtig Beschäftigte der Diö-
zesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter
Einrichtungen erhalten den KODA Kompass
automatisch zugestellt. Beschäftigte weiter-
er Einrichtungen erhalten ihn persönlich
oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD
anwendet und bei der Redaktion registriert ist.
Sonstige Interessenten können den KODA
Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen
Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag für
Herstellung und Versand 8 € pro Kalenderjahr
(bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzel Exemplare, auch älterer Ausgaben, er-
halten Sie bei Einsendung eines adressierten
und mit 1,53 € frankierten Rückumschlags
von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben
können unter www.kodakompass.de ein-
gesehen und ausgedruckt werden.**

**Vervielfältigung und Weitergabe ist ge-
stattet und erwünscht.** Der Abdruck in an-
deren 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

MesnerInnen, KirchenmusikerInnen,
HausmeisterInnen...

"Immer wieder werden meine Freizeit-
ausgleichstage kurzfristig verschoben.

Muss ich das einfach hinnehmen?"

Nein, das müssen Sie nicht. Zu der Frage gibt es keine eigene Regelung. Das bedeutet aber nicht, dass der Dienstgeber beliebig über Ihre Freizeit verfügen kann. Das richtige Verhalten lässt sich von allgemeinen arbeitsrechtlichen Prinzipien ableiten.

Haben Sie mit Ihrem Dienstvorgesetzten, in der Regel der Pfarrer, einmal einen bestimmten Tag als arbeitsfreien Ausgleichstag vereinbart, entspricht dies einem verbindlichen Dienstplan. Der Sinn eines Dienstplans ist es, für beide Seiten Sicherheit und Verlässlichkeit zu schaffen. Das bedeutet, beide – MitarbeiterIn und Vorgesetzter – können den Ausgleichstag in der Regel nur einvernehmlich verlegen.

Es ist nicht zulässig, freie Tage des/der MitarbeiterIn immer wieder kurzfristig zu verschieben, weil z. B. Beerdigungen auf die freien Tage fallen. Soll die Beerdigung an dem arbeitsfreien Tag statt-

finden, muss der Pfarrer oder das Pfarrbüro eine Aushilfe mit dem Mesner- oder Musikerdienst beauftragen. Stehen grundsätzlich keine Aushilfen zur Verfügung – weil die Aushilfen z. B. aus beruflichen Gründen tagsüber keine Zeit haben – muss der Pfarrer die Beerdigung so legen, dass sie nicht auf den Ausgleichstag fällt.

In Stadtpfarreien, in denen Beerdigungstermine oft nicht vom Pfarrer beeinflusst werden können, hat er rechtzeitig dafür zu sorgen, dass Aushilfen zur Verfügung stehen.

Sollten die Aushilfen alle ausgefallen und auch ein anderer Beisetzungstermin nicht möglich sein – z. B. aufgrund einer ungewöhnlichen Häufung von Todesfällen oder weil die Lage der Feiertage einen anderen Termin ausschließt – dann und nur dann kann man möglicherweise von einem Notfall sprechen. Und in Notfällen

kann der Dienstgeber auf seine MitarbeiterInnen auch an freien Ausgleichstagen oder sogar im Urlaub zurückgreifen.

Nur im besonderen Einzel- und Ausnahmefall kann also eine Verlegung von freien Ausgleichstagen zulässig sein. Ein regelmäßiges Hin- und Herschieben mit der Folge, dass dem/der Beschäftigten eine verlässliche Planung der Freizeit unmöglich gemacht wird, ist in jedem Fall unzulässig!

Sollten dem/der MitarbeiterIn durch das Verlegen des fest vereinbarten arbeitsfreien Ausgleichstages Kosten entstehen, trägt diese der Dienstgeber. Dies können z. B. Kosten für eine gebuchte Busfahrt sein, die dann nicht angetreten werden kann. Natürlich hat der/die MitarbeiterIn den Vorgesetzten in diesem Fall vorab auf solche Kosten hinzuweisen.

Manfred Weidenthaler

Ballungsraumzulage neu geregelt

Nachdem der Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung (sogenannte Ballungsraumzulage) im Bereich des Öffentlichen Dienstes vorlag, wurde dieser am 17.10.2001 für den Geltungsbereich der Bayerischen Regional-KODA weitgehend übernommen.

Die Regelung gilt für Angestellte, ArbeiterInnen und Auszubildende im "Stadt- und Umlandbereich von München", so wie ihn das "Bayerische Landesentwicklungsprogramm" definiert. Entscheidend für die Gewährung der Ballungsraumzulage ist der Ort, an dem der/die MitarbeiterIn tätig ist, nicht der Wohnort.

Liegen kirchliche Einrichtungen in Kommunen, in denen außerhalb des Geltungsbereiches des Tarifvertrages Ballungsraumzulage bzw. eine entsprechende Leistung gewährt wird, erhalten kirchliche MitarbeiterInnen diese ebenfalls.

Die volle Zulage beträgt vom 1.1.2002 an, 75.-€ monatlich. Die Zulage erhält aber nur, wer die Verdienstgrenze nicht überschreitet. Die Summe aus Grundvergütung, allgemeiner und ggf. persönlicher Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 darf nicht höher als 2611,20€ sein. Bei ArbeiterInnen

ist der Monats-tabellenlohn maßgeblich. MitarbeiterInnen in der Vergütungsgruppe Vb bekommen die Zulage auch dann, wenn sie ab dem vollendeten 43. Lebensjahr die Verdienstgrenze überschreiten.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Ballungsraumzulage anteilig, entsprechend ihrer durchschnittlichen Arbeitszeit.

Besteht Anspruch auf Kindergeld, erhält der/die MitarbeiterIn pro Kind 20.- € "Ballungsraumzulage für Kinder". Die Verdienstgrenze für diese Kinderzulage ist höher, sie beträgt monatlich 3.660,80 €.

Auch Auszubildende haben Anspruch auf Ballungsraumzulage für sich und ihre Kinder, sofern ihre Ausbildungsvergütung nicht mehr als 890,88 € beträgt.

Grundsätzlich muss jede Art von "Ballungsraumzulage" beantragt werden. Bei MitarbeiterInnen, deren Verdienstabrechnung über die Finanzkammer erfolgt, wird die Umstellung auf die neue Regelung automatisch vorgenommen.



Auch mit Ballungsraumzulage sind die Münchner Mieten für viele kaum bezahlbar.

Foto: J. Hoppe

Im Öffentlichen Dienst gilt die Neuregelung einschließlich der sogenannten Abschmelzungsregelung, bereits seit 1.7.2001. Für den KODA-Bereich trat die Neuregelung zum 1.1.2002 in Kraft, wird aber zum Vorteil der MitarbeiterInnen erst zum 1.3.2002 umgesetzt. Ab diesem Zeitpunkt wird die alte Zulage auch für kirchliche Beschäftigte, die nicht in den Bereich der neuen Zulage fallen, abgeschmolzen bzw. schrittweise reduziert.

Die neue Regelung ist wie im Öffentlichen Dienst bis 31.12. 2002 befristet.

Ingrid Enzner

Die gesamte Regelung mit weiteren hier nicht dargestellten Details finden Sie in den Amtsblattanlagen und unter www.kodakompass.de/abd.