

Dienstgeberzuschuss bleibt

KODA verbessert Regelung zu Entgeltumwandlung

Wer einen Teil seines Einkommens in Rentenansprüche umwandelt, spart Steuer und Sozialversicherung. Zusätzlich legt der Dienstgeber 13 % auf den umgewandelten Betrag drauf, vorausgesetzt der/die MitarbeiterIn ist krankenversicherungspflichtig. Diese Zuschussregelung wurde von der Zentral-KODA bis Ende 2008 verlängert. Die Zentral-KODA ist die arbeitsvertragsrechtliche Kommission auf Bundesebene. Ihr gehören auch Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA an.

Proberechnen lohnt

Nur etwa 460 Euro muss ein lediger 30jähriger Mann mit 30.000 Euro Jahreseinkommen selbst aufbringen, um jährlich 1000 Euro in der Betriebsrentenkasse anzusparen. Dafür bekommt er später 391,38 Euro Garantierente im Monat, die Rente mit nicht garantierter Überschussbeteiligung beträgt 639,16 Euro.

Selbsthilfe jetzt gleichgestellt

Einige, meist kleinere Einrichtungen haben ihre MitarbeiterInnen nicht bei der Bayerischen Versorgungskammer, sondern bei der SELBSTHILFE versichert. Bislang bestand für geringfügig Beschäftigte in diesen Einrichtungen kein tariflicher Anspruch auf Betriebsrente. Ab sofort sind auch für diese Beschäftigten Betriebsrentenbeiträge zu zahlen. Die Anmeldung bei der SELBSTHILFE nimmt der Dienstgeber vor. Der/die Beschäftigte erhält von der SELBSTHILFE einmal jährlich eine Bescheid über die erworbenen Ansprüche. *M. W.*

Die Bayerische Versorgungskammer bietet jetzt unter www.versorgungskammer.de/zkdbg einen „Angebotsrechner“, mit dem jede/r selbst errechnen kann, wieviel Rente Entgeltumwandlung bringt. Da es den Dienstgeberzuschuss nur im kirchlichen Bereich gibt, ist er im Rechner der Versorgungskammer nicht berücksichtigt. Will ein/e Krankenversicherungspflichtige/r 1000 Euro umwandeln, gibt er/sie in den Versorgungsrechner einfach 1000 Euro plus 13 %, also 1130 Euro, ein. In der Regel krankenversicherungspflichtig sind Arbeitnehmer bis 46.350 Euro Jahreseinkommen. Wer wissen will, wieviel eine einmalige Einzahlung nur in einem einzigen Jahr erbringt, muss zu einem Trick greifen: den gewünschten Betrag unter „Einmalige Zahlung“ eingeben und unter „Jährliche Einmalzahlung“ einen symbolischen Betrag eintippen, zum Beispiel 0,01 Euro.

Mit dem Vorsorgerechner unter www.kodakompass.de/rente lässt sich feststellen, wieviel der/die Einzelne höchstens steuerfrei umwandeln kann. Der Rechner berücksichtigt jetzt auch die A-Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.

Unterstützungskassen tariflich zugelassen

In der Regel erfolgt Entgeltumwandlung bei der Betriebsrentenkasse des Dienstgebers. Die Freigrenze für *Fortsetzung auf Seite 2*



Vorsorgen muss nicht teuer sein. Entgeltumwandlung wird von Staat und Dienstgeber gefördert. Foto: epd-Bild

Themen

- **Schnellerer Aufstieg**
Religionslehrer nach Sonderregelung
- **Rufbereitschaft**
Arbeitszeitgesetz ändert wenig
- **Bildungsarbeit neu geregelt**
- **Rente: Nachzahlung bis 31.12.**
- **Zusatzversorgungsnachweis prüfen**
- **Kindertagesstättengesetz kommt**
- **„Schulprälat“ Blöckl verstorben**
- **Auf den Punkt gebracht:**
 - Freier Tag von Mittag bis Mittag?
 - Wichtiges besser schriftlich
 - Die vorteilhaftere Teilzeit
 - Zeitausgleich bei Krankheit weg

Sonderteil

10 Jahre Grundordnung

- **Wie katholisch muss man sein?**
- **Mitarbeiterrechte festgeschrieben**
- **Interview mit Erzbischof Schick**

Haben Sie noch Ihr Grundgesetz?

Liebe Leserin,
lieber Leser,

jede Schülerin und jeder Schüler bekommt es überreicht, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und die Bayerische Verfassung. Die meisten von uns können sich wahrscheinlich gar nicht mehr erinnern, wann sie zum letzten Mal hineingeschaut haben. Ein Schicksal, das die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ mit dem Grundgesetz teilt. Dabei hat die „Grundordnung“ durchaus konkrete Folgen für die MitarbeiterInnen. In ihr sind die grundlegenden Rechte und Pflichten festgeschrieben. Vor 10 Jahren trat sie in Kraft. Wir haben das zum Anlass genommen, die Grundordnung in einem Sonderteil ausführlich zu beleuchten.

Herzliche Grüße im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

Kurz erklärt

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

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

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

Was macht die KODA genau?
„Schnellkurs kirchliches Tarifrecht“ unter www.kodakompass.de/koda

● Fortsetzung von Seite 1

steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung bei diesen „Pensionskassen“ soll 2005 voraussichtlich 2.496 Euro betragen. Ist der/die MitarbeiterIn bei der Versorgungskammer versichert, wird davon der „Zusatzbeitrag“ abgezogen, den der Dienstgeber an die Betriebsrentenkasse abführt. 2005 sind das 3 % des Bruttolohns, in den nächsten Jahren ist ein Anstieg auf über 4 % zu erwarten. Die Freibeträge von MitarbeiterInnen mit hohem Einkommen

werden dann weitgehend durch die Zusatzbeiträge aufgebraucht.

Um auch diesen Beschäftigten steuerfreie Entgeltumwandlung zu ermöglichen, hat die Bayerische Regional-KODA die tariflichen Voraussetzungen für Entgeltumwandlung bei „Unterstützungskassen“ geschaffen. Für Unterstützungskassen gelten höhere Steuerfreigrenzen. Der jeweilige Dienstgeber entscheidet, ob er Entgeltumwandlung über Unterstützungskassen anbietet. Weitere Informationen unter www.kodakompass.de/rente.

Manfred Weidenthaler

Schnellerer Bewährungsaufstieg Religionslehrer-Sonderregelung angepasst

17 Jahre mussten bislang Diplom-TheologInnen an Berufsschulen auf ihren Bewährungsaufstieg warten, an Realschulen waren es 11 Jahre. Diese Fristen hat die KODA von 17 auf 15 Jahre an Berufsschulen und von 11 auf 6 Jahre an Realschulen verkürzt. Die schnelleren Bewährungsaufstiege werden vom Staat refinanziert.

nach den staatlichen Unterrichtspflichtzeiten. Der Freistaat Bayern hat im Rahmen der Einführung der 42 Stunden-Woche für Beamte das Pflichtstundenmaß für Lehrkräfte im Beamten und im Angestelltenverhältnis um eine Unterrichtswochenstunde angehoben.

Manfred Weidenthaler

Höhere Unterrichtspflichtzeit

ReligionslehrerInnen, die unter die „Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer“ fallen (das sind alle, die nicht an Grund-, Haupt- oder Förderschulen unterrichten), müssen seit diesem Jahr mehr unterrichten. Die Unterrichtspflichtzeit dieser Lehrkräfte richtet sich automatisch



Licht und Schatten. Kürzere Bewährungszeit für Diplom-Theologen und höhere Unterrichtsverpflichtungen. Foto: KNA-Bild

Rentenbeiträge Nachzahlung bis 31.12.

Bei der Rentenberechnung werden Ausbildungszeiten an Schulen und Hochschulen in immer geringerem Maße berücksichtigt. Zum Ausgleich der dadurch verursachten Rentenminderung können die Betroffenen für diese Zeiten freiwillige Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen.

Die Nachzahlung ist aber künftig nur bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres möglich. Versicherte, die bereits 45 Jahre und älter sind, können noch bis zum 31. Dezember 2004 einen entsprechenden Antrag bei der Rentenversicherung stellen. Nicht für jeden lohnt sich die Nachzahlung, Auskünfte geben die Rentenberatungsstellen. Weitere Informationen auch unter www.bfa-berlin.de.

Franz Aigner

Mehr Geld

Der laufende Vergütungstarifvertrag des öffentlichen Dienstes sieht für 2004 eine stufenweise Erhöhung der Bezüge vor. Aufgrund der „Vergütungsautomatik“ gilt diese auch für kirchliche MitarbeiterInnen. Im Januar und im Mai wurden die Vergütungen um je 1 % angehoben, im November gab es eine Einmalzahlung von 50 Euro. Die Tabellen sind im ABD und in der Amtsblattanlage Nr. 46 abgedruckt, im Internet unter

www.kodakompass.de/verguetung

Redaktion

Rufbereitschaft nicht betroffen

Änderung des Arbeitszeitgesetzes hat kaum Auswirkungen auf ABD-Bereich

Zu erheblicher Verunsicherung haben Pressemeldungen geführt, dass Bereitschaftsdienst jetzt Arbeitszeit ist. Im ABD-Bereich, beispielsweise in vielen Einrichtungen der Krankenhauseseelsorge, wird jedoch meist Rufbereitschaft und nicht Bereitschaftsdienst geleistet.

Ein/e MitarbeiterIn hat Rufbereitschaft, wenn er/sie mittels Handy, Telefon oder „Piepser“ erreichbar sein muss, um bei Bedarf zum Dienst zu kommen. Die Anordnung von Rufbereitschaft ist nur zulässig, wenn erfahrungsgemäß nur ausnahmsweise Arbeit anfällt.

Beim Bereitschaftsdienst muss sich der/die MitarbeiterIn an einem vom Dienstgeber festgelegten Ort aufhalten, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Er/Sie ist also in der Regel in der Einrichtung, in einem Ruhe- oder Aufenthaltsraum.

Der Bundestag musste nun aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs das Arbeitszeitgesetz ändern. Bereitschaftsdienst zählt für die Berechnung von Höchstarbeitszeiten und Mindestruhepausen wie die eigentliche Arbeitszeit. Das bedeutet, wenn ein Mitarbeiter 38,5 Stunden pro Woche arbeitet und zusätzlich regelmäßig drei Nächte Bereitschaftsdienst mit insgesamt 24 Stunden leistet, kommt

er auf durchschnittlich 62,5 Arbeitsstunden pro Woche. Das wäre jetzt gesetzwidrig. Diese überlangen Zeiten kommen vor allem bei Krankenhausärzten und Rettungsdiensten vor. Um den Betrieb der Einrichtungen nicht zu gefährden, hat der Gesetzgeber den



Kaum bekannt. Schon seit jeher gibt es im ABD Regelungen für Bereitschaftsdienste. Foto: epd-Bild

Tarifparteien bis Ende 2005 Zeit gegeben, die Tarifregelungen anzupassen.

Rufbereitschaft ist auch nach der Gesetzesänderung keine Arbeitszeit. Nur wenn ein Einsatz anfällt, zählt die Einsatzzeit als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes.

Keine Auswirkungen hat die Gesetzesänderung auf die Vergütung von Bereitschaftsdiensten (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28.1.04). Im ABD sind Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste im Teil A, 1. § 15 Abs. 6a und 6b geregelt. *Manfred Weidenthaler*

ZV-Nachweis prüfen

6 Monate haben MitarbeiterInnen Zeit, den Versicherungsnachweis der Zusatzversorgung zu überprüfen und gegebenenfalls Einspruch einzulegen. Bei der Bayerischen Versorgungskammer Versicherte haben in letzter Zeit einen Versicherungsnachweis erhalten. In Einzelfällen wurden zu wenig Versorgungspunkte gutgeschrieben.

Versicherte sollten prüfen, ob ihr zusatzversorgungsfähiges Jahresbrutto (ZV-Brutto) den Angaben auf dem Versicherungsnachweis entspricht. Die Jahressumme des ZV-Bruttos ist in der Regel auf der Dezember-Gehaltsabrechnung des jeweiligen Jahres zu finden.

Auch die Berechnung des ZV-Bruttos auf der Gehaltsabrechnung sollte beachtet werden. Grundgehalt, Ortszuschlag und allgemeine Zulage zählen voll zum ZV-Brutto. Nicht dazu zählen vermögenswirksame Leistungen, Erstattungen von Reisekosten und nicht zusatzversorgungsfähige Zulagen. Bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen zählen vom Dienstgeber entrichtete Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung ebenfalls nicht. Entgeltumwandlung vermindert nicht das ZV-Brutto. *Manfred Weidenthaler*

Kindertagesstätten-gesetz

Das bayerische Kindertagesstättengesetz soll im Frühjahr 2005 verabschiedet werden. Die Refinanzierung wird auf eine völlig neue Grundlage gestellt. So sollen „Verfügungszeiten“ (Vor- und Nachbereitung) zum Beispiel nicht mehr extra refinanziert werden. Hier entsprechende Rahmenbedingungen zu gestalten wird KODA-Aufgabe sein. Der Gesetzentwurf ist zu finden unter www.kita-bayern.de. *Redaktion*

DAS STICHWORT

Ordnung

Der Begriff „Ordnung“ wird im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts verwendet, um eine ganze Anzahl von Rechtsnormen zu einer bestimmten Thematik zu bezeichnen. Eine „Ordnung“ bedarf der bischöflichen In-Kraft-Setzung.

Dabei gibt es verschiedene Abstufungen, die sich zum einen auf den recht-

lichen Stellenwert des Regelungskomplexes beziehen, zum anderen aber auch auf den Rechtscharakter der Regelung selbst. Mit dem Begriff „Ordnung“ kann ein Gesetz gemeint sein, aber auch eine Regelung, der kein Gesetzescharakter zukommt. Der Ortsbischof erlässt eine Ordnung aus eigener Zuständigkeit oder weil ihm Regelungen zur In-Kraft-Setzung vorgelegt werden.

Mit „Ordnung“ werden kirchliche Gesetze bezeichnet, die der Diözesanbischof aufgrund seiner ausschließlichen Gesetzgebungsfunktion erlässt, im arbeitsrechtlichen wie auch generell im kirchlichen Bereich. Darunter fallen arbeitsrechtliche Gesetze wie die Grundordnung oder Verfahrensge-

setze wie die KODA-Ordnung, aber auch kirchliche Gesetze wie Stollgebührenordnung (Gebührenordnung für kirchliche Handlungen) oder Kirchensteuerordnung. Zu den „Ordnungen“ zählen ebenso von der KODA beschlossene Regelungskomplexe wie die Reisekostenordnung oder Dienst- und Vergütungsordnungen, die anschließend vom Diözesanbischof in Kraft gesetzt werden. Auch andere von den Bischöfen oder eventuell von der Deutschen Bischofskonferenz erlassene Regelungskomplexe wie die „Ordnung für die Aktion Dreikönigssingen“ fallen unter den Begriff.

Dr. Joachim Eder

„Schulprälat“ verstorben

Ernst Blöckl war einer der Gründerväter der Lehrerkommission

Zum 1. September war Prälat Ernst Blöckl als Dienstgebervorteiler mit Erreichen des Ruhestands aus der Lehrerkommission ausgeschieden. Die letzten Monate des Leiters des Katholischen Schulkommisariats in Bayern waren von einer plötzlichen schweren Erkrankung überschattet. Sie ließ es nicht zu den „Schulprälaten“ feierlich zu verabschieden und seine Verdienste zu würdigen. Am 20. September verstarb er im Alter von 70 Jahren in seiner Münchner Wohnung.



Domdekan Prälat Blöckl
*19. August 1934
†20. September 2004

Foto: Erzb. Pressestelle München

Blöckl war maßgeblich daran beteiligt, dass es 1998 zur Bildung und nach der ersten Amtsperiode 2003 zum Weiterbestehen der Lehrerkommission kam. Selbst viele Jahre als Gymnasiallehrer und Ausbilder im Fach Religion tätig, war er in allen Schultypen in seinem Element. Blöckl genoss in schulpolitischen Fragen auch das Vertrauen der Regierung. Mit LehrerInnen an Schulen in kirchlicher Trägerschaft fühlte er sich solidarisch und setzte sich erfolgreich für den

Ausbau und die Sicherung der kirchlichen Schulen ein, die für ihn zum Kernbereich kirchlichen Wirkens zählten. Die KODA behält ihn als herausragende Persönlichkeit des kirchlichen Schulwesens und engagierten Verfechter des Religionsunterrichts in Erinnerung.

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/93 82 30

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

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

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Susanne Graßl 0 89/3 19 14 38
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 11/8 79 79

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

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reiser 0 60 21/4 54 81 24

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01
Post-, Fax- und Email-Adressen unter
www.kodakompass.de/dienstnehmer oder
über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Für Sie gefunden

www.lva.de

Eine Homepage besuchen und direkt zum Ziel kommen. Beim Internetportal der Landesversicherungsanstalten LVA (Arbeiterrentenversicherung) www.lva.de ist es möglich.

In der Navigationsleiste führen zwei Auswahlmenüs „Ich bin...“ und „Ich möchte...“ in vielen Fällen direkt zum Ziel.“ Ein bequemer und oft erfolgreicher Einstieg.

Wählen Sie zuerst unter „Ich bin...“ eine der 23 Möglichkeiten wie Arbeitnehmer, arbeitslos, krank, sauer, Rentner oder zufriedener und prüfen Sie dann in einem weiteren Schritt unter „Ich möchte...“, ob Ihre Fragestellung dabei ist.

Ein Beispiel: Ich bin „Arbeitnehmer“ und möchte „Broschüren“, „Einsicht ins Rentenkonto“, „Infos zum Sozialversicherungsausweis“

Ist Ihre Fragestellung nicht dabei, helfen Ihnen vielleicht die Service-Rubrik oder die Infos zu Rente und Reha weiter. Nützlich und informativ ist das Thema des Monats. Es lohnt sich also, www.lva.de immer wieder einmal zu besuchen.

Jürgen Herberich

Prälat Pfanzelt tritt Nachfolge an

Seit 1. September ist der neue Leiter des Katholischen Schulkommisariats in Bayern, Prälat Erich Pfanzelt, Mitglied der Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA.

Der 61jährige Pfanzelt, der auch neuer Schulreferent der Erzdiözese München und Freising ist, war viele Jahre als Religionslehrer am Gymnasium tätig. Von 1995 bis 1998 war er Referent für Katholische Religionslehre am Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung.

Pfanzelt will die Zukunft der kirchlichen Schulen vor dem Hintergrund schwieriger werdender finanzieller Rahmenbedingungen sichern. Die Schulen müssten attraktiv bleiben für junge Lehrkräfte, die mit Elan, Überzeugung und Idealismus



Mann der Praxis. Der neue Dienstgebervorteiler war Studiendirektor an einem Münchner Gymnasium.

Foto: M. Weidenthaler

an ihre Arbeit gehen. Katholische Schulen zeichneten sich durch ihr besonderes Profil – vom Schultheater bis zu geistlichen Angeboten – aus, das es zu bewahren und zu fördern gelte.

Manfred Weidenthaler

Vom Hausmeister bis zum Bischof ...

„Dienstgemeinschaft“ als Grundlage des Kirchendienstes – „Grundordnung“ regelt Pflichten und Rechte der Beschäftigten



Mehr als ein Job – in der Grundordnung legen die Bischöfe das Besondere des kirchlichen Dienstes fest.

Foto: KNA-Bild

Ob Treuepflichten der MitarbeiterInnen, KODA-System oder Mitarbeitervertretungen – ihre Grundlage haben diese kirchlichen Besonderheiten in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“. Sie ist quasi das „Grundgesetz“ für alle kirchlichen Arbeitsverhältnisse und damit für jede/n kirchliche/n MitarbeiterIn. 1993 wurde die Grundordnung von der Deutschen Bischofskonferenz verabschiedet, 1994 wurde sie in allen deutschen Bistümern in Kraft gesetzt.

Dr. Joachim Eder, Dienstnehmervertreter, Stellv. KODA-Vorsitzender und promovierter Kirchenrechtler nimmt anlässlich des 10jährigen Jubiläums Theorie und Praxis der Grundordnung auf den folgenden Seiten unter die Lupe.



„Leitplanken für den Notfall“ sieht Erzbischof Schick in den ausführlichen Vorschriften über die Lebensführung kirchlicher MitarbeiterInnen. Ein Interview mit dem Bamberger Diözesanbischof und Professor für Kirchenrecht finden Sie auf S. 10.



Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältniss (GO)“ wurde in den diözesanen Amtsblättern veröffentlicht und ist im ABD abgedruckt. Im Internet unter

www.kodakompass.de/abd/grundordnung

Wie katholisch muss man sein?

Die „Unternehmensphilosophie“ der Kirche und die Folgen für die MitarbeiterInnen

Wer sich in den Dienst der Kirche stellt, hat Pflichten, die über das in anderen Arbeitsverhältnissen Übliche hinausgehen. Und das nicht nur im Dienst; die besonderen Pflichten reichen auch in den privaten Bereich hinein.

Dienstgemeinschaft als „Unternehmensphilosophie“

Zentral ist dabei der Begriff der „Dienstgemeinschaft“, der im Artikel 1 der Grundordnung in einen Zusammenhang mit den Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes gestellt wird. Alle MitarbeiterInnen – vom Hausmeister bis zum/r LeiterIn der Einrichtung – tragen zusammen dazu bei, dass mit ihrer Tätigkeit der Sendungsauftrag, zu dem Christus seine Kirche berufen hat, erfüllt wird. Die jeweilige kirchliche Einrichtung muss sich in ihrem gesamten Auftreten nach innen und außen an der „Glaubens- und Sittenlehre“, sowie an der kirchlichen Rechtsordnung ausrichten. Die Anerkennung dieses „Einrichtungsverständnisses“, dieser „Unternehmensphilosophie“, ist Voraussetzung für alle MitarbeiterInnen, um in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten zu können.

Fingerspitzengefühl gefragt

Die Verantwortung des Trägers, also des Dienstgebers, bezieht sich vorwiegend auf die Sicherstellung von Loyalitätsan-

forderungen (Anforderungen hinsichtlich der Treue) schon vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Sie gilt aber auch für die Zeit des Dienstverhältnisses und für die Frage, ob im äußersten Fall eine Kündigung ausgesprochen werden muss. Dazu bedarf es eines entsprechenden Fingerspitzengefühls. So sind bei Einstellungsgesprächen Fragen aus dem religiös-kirchlichen Bereich zulässig und oft auch erforderlich, zum Beispiel danach, ob der Ehepartner katholisch ist oder nach dem persönlichen kirchlichen Engagement. Die Grenze zwischen notwendigen kirchlichen Nachfragen und unzulässigen Bewerbungsfragen ist nicht immer leicht zu ziehen. Selbstverständlich sind dabei die Persönlichkeitsrechte zu beachten.

Man kann nicht nur im Dienst katholisch sein

Die Dienstgemeinschaft erfordert eine Loyalität, die über die Treuepflicht hinaus geht, die im weltlichen arbeitsrechtlichen Bereich erwartet und eingefordert wird. Allerdings bedeutet diese besondere Loyalität keine Unterwürfigkeit oder ein bloßes Ja-Sagen. Sie setzt voraus, dass sich der/die Einzelne mit dem kirchlichen Selbstverständnis auseinandergesetzt hat. Dienstliche Loyalität und außerdienstliche Ungebundenheit sind unvereinbar. Hier gilt das gleiche Prinzip wie im staatlichen Beamtenrecht: Ein Beamter kann nicht im

Dienst verfassungstreu sein und sich im Privatleben staatsfeindlich betätigen.

Im kirchlichen Dienst wird erwartet, dass alle katholischen MitarbeiterInnen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. In der Lebenswirklichkeit gelingt es nicht jedem immer und im vollen Umfang, dieser Erwartung zu entsprechen. Das muss aber nicht in jedem Fall arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Hohe Anforderungen werden an die MitarbeiterInnen im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst gestellt, die in ihrem Verhalten und in ihrer Lebensweise in besonderer Weise Kirche bezeugen sollen. Dieses Lebenszeugnis ist natürlich für alle katholischen MitarbeiterInnen – und letztlich für alle Gläubigen – von Bedeutung. Innerkirchlich wird jedoch dem pastoralen, katechetischen und erzieherischen Bereich eine besondere Vorbildfunktion zugeschrieben. Zur glaubwürdigen Aufgabenerfüllung gehört für diese Beschäftigten das Lebenszeugnis auch im privaten Bereich.

Die Unterscheidung zwischen pastoralen, katechetischen, erzieherischen MitarbeiterInnen und anderen MitarbeiterInnen bedeutet nicht, dass es eine „abgestufte Loyalität“ gibt, letztere also weniger kirchentreu sein müssen. Nur die arbeitsrechtlichen Folgen bei bestimmten Verstößen können je nach Beruf unterschiedlich sein.

„Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar“

Was heißt Loyalität konkret? Bedeutet dies, jeden Sonntag den Gottesdienst besuchen oder sich am Gemeindeleben beteiligen zu müssen? Erwartet wird dies

wohl sehr häufig, vom Dienstgeber, vom Ortpfarrer, aber es ist nicht einforderbar. Der/die MitarbeiterIn muss damit rechnen, eventuell darauf angesprochen zu werden, aber seine/ihre Entscheidung ist zu akzeptieren. Rechtlich relevant dagegen ist beispielsweise, wenn jemand sein Kind nicht taufen lässt oder nach seiner Scheidung wieder heiratet, ohne dass eine kirchliche Trauung möglich ist. Homosexuelle Veranlagung ist kein Kündigungsgrund, das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft dagegen schon. Kirchenfeindliches Verhalten ist generell untersagt.

Im arbeitsrechtlichen Bereich beschränkt sich die überprüfbare Loyalität notwendigerweise auf formale Dinge. Ein Leben im Geist der Nächstenliebe, Barmherzigkeit und Wahrhaftigkeit sind sicher Forderungen des Evangeliums. Sie lassen sich in aller Regel aber ebenso wenig arbeitsrechtlich fassen wie die persönliche Spiritualität. Von Saint-Exupéry stammt der Satz: „Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar“. Übertragen könnte man sagen, das Wesentliche unseres Glaubens ist für das Arbeitsrecht nicht fassbar.

Anforderungen an Nicht-Katholiken und Nicht-Christen

Auch nicht katholisch getaufte Christen (evangelisch, anglikanisch, orthodox ...)

können in Einrichtungen der katholischen Kirche beschäftigt werden. Allerdings unterscheiden sich die Loyalitätsanforderungen von denen an katholische MitarbeiterInnen. Von ihnen wird erwartet, dass sie die Wahrheiten des Evangeliums, die für alle Christen Gültigkeit haben, in der Einrichtung zur Geltung bringen. Nicht-christliche MitarbeiterInnen haben die ihnen übertragenen Aufgaben zumindest im Sinne der Kirche zu erfüllen.

**Grundordnung
Artikel 1 – 5**

**Dienstgemeinschaft
und Pflichten**

- Art. 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes
- Art. 2 Geltungsbereich
- Art. 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 4 Loyalitätsobliegenheiten
- Art. 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

Verstoß gegen die Loyalitätsverpflichtungen

Die Grundordnung verlangt vom Dienstgeber eine sorgfältige Abwägung, wenn es zu einem Verstoß gegen die Loyalitätsverpflichtungen kommt. Dabei müssen sowohl das persönliche Verhalten

und die Situation des/der Mitarbeiters/ in wie auch die Auswirkungen in der Einrichtung und in der Öffentlichkeit in einer Gesamtschau bewertet werden. Es gibt keine starre Regelung; erforderlich ist eine angemessene Reaktion des kirchlichen Dienstgebers. Diese beginnt mit einem Gespräch, geht über einen formellen Verweis, eine Abmahnung bis hin zur Versetzung. Eine Kündigung ist immer nur eine letzte Maßnahme, die vom staatlichen Arbeitsgericht überprüft werden kann.

Die Bischöfe haben beispielhaft aufgezählt, was nach ihrer Auffassung unter schwerwiegenden Loyalitätsverstößen zu verstehen ist. Darunter fallen bei Katholiken Kirchenaustritt, öffentliches Auftreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, auch der Abschluss einer nur zivilen (standesamtlichen) Ehe.

Ob schwere Verstöße am Ende zu einer Kündigung führen oder ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist, hängt von den Einzelfallumständen ab. Dabei spielt unter anderem die Art der Einrichtung, die konkrete Tätigkeit (Unterschied zwischen dem Öffentlichkeitscharakter der Tätigkeit einer Sekretärin in der Verwaltung und eines Pastoralreferenten oder Kirchenmusikers) sowie das Gewicht der Verletzung eine Rolle. Die Glaubwürdigkeit der Kirche würde allerdings in Frage gestellt werden,



Teilnahme am Gemeindeleben und ehrenamtliches Engagement wird vielfach erwartet – arbeitsrechtlich einfordern kann es der Dienstgeber nicht.

Foto: pdfotogallerie.de

wenn die Vorschriften in den verschiedenen Einrichtungen unterschiedlich angewandt würden. Deshalb muss das Willkürverbot von den kirchlichen Dienstgebern genauestens beachtet werden. Das bedeutet, der Dienstgeber kann nicht nach Gutdünken – etwa je nach Sympathie – die MitarbeiterInnen unterschiedlich behandeln.

EU-Recht wirft Fragen auf

Fragen nach der Zulässigkeit und der Reichweite der Loyalität werden derzeit durch das EU-Recht neu aufgeworfen. Die Diskriminierungsverbote der Richtlinien der Europäischen Union können in diesem Bereich noch zu Problemen

führen. Ein Punkt ist die unterschiedliche Behandlung der MitarbeiterInnen je nach Konfessionszugehörigkeit. Um hier von den europäischen Vorgaben abweichen zu können, bedarf es einer inhaltlichen Begründung, die auch auf Ebene der Europäischen Union überzeugt.

Dr. Joachim Eder

Grundordnung sichert Mitarbeiterrechte

Kirchliche Autoritäten werden zu Vertragspartnern

„Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“, das bedeutet eine „Grund-Ordnung“, in der alle grundsätzlichen Themen behandelt werden, die mit Arbeitsverhältnissen im Raum der (katholischen) Kirche zu tun haben.

Die katholische Kirche hat eine klare hierarchische Gliederung: An der Spitze jeder Diözese, jeder „Teilkirche“, steht ein Ortsbischof. Nach katholischer Lehre ist die Kirche als Gemeinschaft der Teilkirchen geeint und geführt vom Ortsbischof von Rom, vom Papst. Er ist sowohl Leiter seiner Teilkirche – der von Rom – als auch Leiter der Gesamtkirche.

Der Bischof ist jedoch kein absolutistischer Herrscher, der tun und lassen kann, was er will. Auch er ist durch das kirchliche Rechtssystem an Vorgaben gebunden. Allerdings ist er gemäß dem kirchlichen Recht oberster Gesetzgeber, oberster Verwalter und oberster Richter in einer Person. Im Gegensatz zur Gewaltenteilung im staatlichen Recht spricht man hier von der „Gewalteneinheit“.

Keine Hierarchie im kirchlichen Arbeitsrecht

Aus diesem Grund erlässt jeder Ortsbischof für seine Teilkirche kirchliche Gesetze, die sich auch auf Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Bereich auswirken. Die Grundordnung ist nur eines davon, allerdings ein in allen deutschen Diözesen von den einzelnen Ortsbischöfen gleichlautend

erlassenes Kirchengesetz.

Doch im Arbeitsrecht verlässt der Bischof das hierarchische System der Kirche. Er begibt sich in den Bereich des staatlichen Vertragsrechtes, in dem andere Gesetzmäßigkeiten gelten. Rechte und Pflichten werden nicht mehr von oben nach unten „einseitig“ festgelegt, sondern vertraglich vereinbart. Kirchliche Autoritäten werden im kirchlichen Arbeitsrecht zu Vertragspartnern. Diese Besonderheit schlägt sich in der Grundordnung nieder. Auch wenn die Grundordnung selbst ein kirchliches Gesetz ist, so werden ihre Inhalte durch die besondere vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber Kir-

che und den MitarbeiterInnen beeinflusst und geprägt.

che und den MitarbeiterInnen beeinflusst und geprägt.

Mitarbeiterrechte aus dem weltlichen Bereich entlehnt

Die Grundordnung besteht inhaltlich aus zwei Teilen. In den ersten fünf Artikeln sind die vielfältigen Pflichten für Dienstgeber und MitarbeiterInnen genannt, in den weiteren fünf Artikeln sind die Rechte der MitarbeiterInnen im kirchlichen Arbeitsrechtssystem festgelegt. Dabei handelt es sich um individuelle Rechte der Einzelnen, wie den Anspruch auf Fort- und Weiterbildung.

Grundordnung Artikel 6 – 10

Rechte der MitarbeiterInnen

- Art. 6 Koalitionsfreiheit
- Art. 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen
- Art. 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung
- Art. 9 Fort- und Weiterbildung
- Art. 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

Es handelt sich aber auch um sogenannte kollektive Rechte, also zum Beispiel das Recht, auf der Ebene der jeweiligen kirchlichen Einrichtung durch ein kollektives Organ – eine eigene Mitarbeitervertretung (MAV) – vertreten zu werden. Diese Rechte sind dem hierarchischen System der Kirche fremd und kein Bestandteil der Kirchenverfassung. Sie sind dem staatlichen Bereich entlehnt und gehen weit über das hinaus, was innerkirchlich Einzelnen oder Gremien an Entscheidungsbefugnis zugestanden wird. Die Bischöfe übernehmen hier in ihrer Rechtssetzung soziale Errungenschaften aus dem weltlichen Bereich. Die Bischöfe garantieren ihren MitarbeiterInnen Rechte, durch die sie sich selbst binden.

Koalitionsfreiheit – Art. 6

Die Koalitionsfreiheit – also das Recht der ArbeitnehmerInnen sich in Vereinigungen, Verbänden und Gewerkschaften zusammenzuschließen – ist durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland gewährleistet. Diese Koalitionsfreiheit wird für den kirchlichen Bereich



Fort- und Weiterbildung – ein den MitarbeiterInnen von den Bischöfen garantierter Anspruch.

Foto: bilderbox.com



Mitarbeitervertretung – sie wacht über Einhaltung tariflicher und gesetzlicher Vorschriften.
Im Bild: Ordinariats-MAV München.

Foto: M. John

von den Bischöfen ausdrücklich bestätigt. So dürfen MitarbeiterInnen zum Beispiel für ihre Koalitionen in ihren Einrichtungen werben. Die Betätigung für Koalitionen in kirchlichen Einrichtungen ist jedoch nur zulässig, wenn die Koalition den eigenständigen Charakter des kirchlichen Dienstes anerkennt.

KODA-System – Art. 7

Mit der Entscheidung für das KODA-System („Dritter Weg“) haben die Bischöfe ihre kirchlichen Dienstgeber der Freiheit beraubt, selbstständig einzelvertragliche Vereinbarungen mit MitarbeiterInnen abzuschließen.

Die Dienstgeber sind vielmehr an die Beschlüsse von Kommissionen gebunden, in denen MitarbeiterInnen und Dienstgeber paritätisch (= gleichgestellt, gleichberechtigt) vertreten sind. Diese Kommissionen – die KODAs und für die Caritas die AK (arbeitsrechtliche Kommission) – legen das kirchliche Arbeitsvertragsrecht fest. Die KODA ist damit eines der wenigen Gremien in der Kirche, das Entscheidungen trifft (Beschlüsse fasst), die der Bischof nicht einseitig verändern kann. Die Beschlüsse bedürfen jedoch um wirksam zu werden der bischöflichen In-Kraft-Setzung.

MAV-Mitbestimmung – Art. 8

Auch Mitbestimmungselemente innerhalb einer kirchlichen Einrichtung werden garantiert. Die Mitarbeitervertretung (MAV) als von MitarbeiterInnen gewähltes Organ hat neben Informations- und Anhörungsrechten auch Zustimmungsrechte, durch die der kirchliche Dienstgeber gebunden ist.

Fort- und Weiterbildung – Art. 9

Die besondere Bedeutung von Fort- und Weiterbildung zeigt sich darin, dass sie

in der Grundordnung in Form eines Anspruchs der MitarbeiterInnen ausgestaltet wurde. Ausdrücklich heißt es, dass die Fort- und Weiterbildung auch Fragen des Glaubens, der Wertorientierung und der Bewältigung

der Belastungen der einzelnen Dienste berücksichtigt.

Rechtsschutz – Art. 10

Die Besonderheit der kirchlichen Arbeitsverhältnisse führt auch dazu, dass der gerichtliche Rechtsschutz in eigenständiger Weise geregelt wird. Für individuelle Streitigkeiten, also Streitigkeiten, die direkt mit dem einzelnen Arbeitsvertrag zu tun haben, wird in der Grundordnung auf den staatlichen Rechtsweg verwiesen (Arbeitsgerichte).

Für kollektive Streitigkeiten aus dem MAVO-Recht (Mitarbeitervertretungsordnung) und aus dem KODA-Recht

bestehen kircheneigene Entscheidungsstellen. Diese sind etwa zuständig, wenn eine Mitarbeitervertretung der Meinung ist, dass der Dienstgeber ein vorgeschriebenes Mitbestimmungsverfahren nicht eingehalten hat. Die kollektivrechtlichen Streitigkeiten werden demnächst durch eine neue kircheneigene Gerichtsbarkeit geregelt werden (KAGO = Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung).

Grundordnung gibt den Rahmen vor

Die Grundordnung garantiert, dass die genannten Rechte in allen deutschen Diözesen ohne Abstriche Geltung haben. Sie regelt sie aber nicht in umfassender Weise. Die Ausgestaltung der einzelnen Rechte in der jeweiligen Diözese erfolgt durch eigene Ordnungen. Dies können in allen Bistümern weitgehend einheitliche (wie die „Mitarbeitervertretungsordnung“), regionale (wie die „Bayerische Regional-KODA-Ordnung“) oder auch spezifisch diözesane sein. Die Grundordnung stellt dabei gleichsam das „arbeitsrechtliche Grundgesetz“ der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland dar. Sie garantiert das unerlässliche einheitliche Vorgehen der deutschen Bischöfe in den wesentlichen arbeitsrechtlichen Gesetzgebungsmaterien.

Dr. Joachim Eder



Karikatur: R. Maier

IN GUTER ORDNUNG

„Mit Vernunft, Verstand und Vertrauen auf Gott wird es gelingen“

Erzbischof Schick zur Grundordnung und zur Zukunft des kirchlichen Dienstes

Ein Gespräch der KODA Kompass-Redakteure Hoppe und Weidenthaler mit dem Bamberger Erzbischof Prof. Dr. Ludwig Schick.

„Gelingende Dienstgemeinschaft gibt es nur, wenn alle wissen, worum es geht und für was sie eigentlich da sind. Die konkrete gemeinsame Arbeit muss sich auf das auswirken, was Kirche zu tun hat, die Botschaft Gottes leben und weitertragen. Sie muss mitwirken, dass Gott gefeiert wird und der Mensch dadurch Deutung für sein Leben empfängt und die Kirche ihren Auftrag für die Armen wahrnimmt.“

**Loyalität –
„Wir brauchen Leitplanken“**

Die Loyalitätsfragen sieht der Erzbischof ganz im Alltäglichen angesiedelt. Eigentlich, so Schick, bräuchte es die Vorschriften in einer allgemeinen Regelung gar nicht, da sie nur für den Notfall gedacht sind. „Kirchliches Recht will wie alles Recht einige Leitplanken ziehen und sagen: Darüber hinaus darf es nicht gehen. Dass man zur Kirche steht, dass man von der Botschaft überzeugt ist, dass man sie weitergibt, dass man sich im Alltag als Christ erweist und als solcher erkennbar ist, das müsste eine Selbstverständlichkeit sein. Trotzdem braucht es die Begrenzungen.“

Was nichtchristliche MitarbeiterInnen in katholischen Einrichtungen betrifft, so plädiert Schick bei aller Toleranz dafür, die Katholizität zu bewahren. Er erkennt nicht, dass zum Beispiel in Großstädten viele muslimische Kinder auf Wunsch der Eltern in katholischen Kindergärten sind. „Für die Integration von Kindern und Eltern anderer Religionen, auch anderer ethnischer Herkunft, ist ein katholischer Kindergarten sehr hilfreich. Deshalb sollen diese Kinder auch aufgenommen werden. Die Führung muss aber katholisch sein und auch die Erzieherinnen sollten zumindest Christen sein, denn nur so wird ein kirchlicher Beitrag für unsere Gesellschaft geleistet. Das schließt nicht aus von Fall zu Fall jemanden zu Hilfe zu holen, wenn es um

Feste oder Bräuche einer anderen Religion oder Kultur geht.“

KODA – „Die Frage ist, gibt es ein besseres System?“

Über den Dritten Weg, also das KODA-System, äußert sich Schick kritisch und nüchtern. „Zufrieden, wenn man das so sagen kann, bin ich mit den Ergebnissen der KODA nicht, aber es gibt immer die Frage, ob es ein besseres System gibt. Ich wünsche mir mehr Beweglichkeit gerade in unserer schwierigen finanziellen Situation. Ich wünsche mir mehr Öffnungsklauseln, damit wir aus der lähmenden Stagnation herauskommen. Wir müssen Möglichkeiten schaffen, auch künftig Mitarbeiter anzustellen.“

Erzbischof Schick glaubt nicht, dass die Probleme durch Tarifverträge mit Gewerkschaften, wie sie etwa die Kirche in Italien abschließt, besser gelöst werden könnten. „Wir haben in Deutschland eine ganz andere Lage, als etwa Italien. Das

im Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage für zu hoch hält. „Ich will die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst gar nicht beurteilen. Aber wenn wir bei dem bisherigen Gehaltsgefüge bleiben, können junge Menschen keine Arbeit im kirchlichen Dienst mehr finden. Das ist das Problem und das müssen alle mittragen, der Erzbischof ebenso wie die KODA. Wenn es wirklich dahin kommt, dass gekündigt werden muss, dann kündigen wir nicht, um irgendwelche Gewinne zu erhöhen, wie das vielleicht ein Industriebetrieb macht, sondern weil wir nicht mehr zahlen können. Die Lage ist sehr schwierig, das kann jeder von den Steuertabellen ablesen.“

Allerdings spricht sich Schick klar gegen die „Rasenmähermethode“ aus. Auch für Schick gebietet es die Fürsorgepflicht, bei aller Finanznot soziale Ausgewogenheit zu wahren. „Es kann nicht um alle kirchlichen Mitarbeiter gehen. In der Kirche gibt es einige Berufs- und damit auch Gehaltsgruppen, da kann man nicht an der Vergütung rütteln. Ich nehme meine Treuepflicht, die ich mit jedem Arbeitsvertrag für eine Person und oft für eine Familie übernehme, ernst. Es gibt aber auch sicher welche, wo man die Frage stellen kann, könntet ihr nicht auf einigiges verzichten; das gilt zum Beispiel auch für Mitarbeiter im pastoralen Dienst.“

Alle Bistümer in Bayern müssen Personal reduzieren, aber wie Schick betont, soll das möglichst durch natürliche Fluktuation geschehen. Der Not gehorchend, wird man verstärkt auf das Engagement Ehrenamtlicher setzen müssen. „Unsere

Kirche besteht nicht nur aus Hauptamtlichen, sondern zuerst aus dem Leben und Wirken aller Getauften. Dazu braucht es Hauptamtliche, die das Ganze inspirieren, moderieren und auch zielorientiert führen. Das muss auch künftig so bleiben, aber es gibt etliches, was Hauptamtliche tun, das auch von Ehrenamtlichen getan werden kann. Mit Vernunft und Verstand und im Vertrauen auf den Heiligen Geist und die Liebe Gottes wird es gelingen, die Kirche und den kirchlichen Dienst auf einem gewissen Stand zu halten.“

Bearbeitung: Wolfgang Rückl



Seit 1985 ist Erzbischof Schick auch Professor für Kirchenrecht und mit der Grundordnung von Anfang an vertraut. V. l.: M. Weidenthaler, Erzbischof L. Schick, J. Hoppe. Foto: KODA Kompass

hat mit dem Grundgesetz und dem Staatskirchenrecht zu tun hat. Aufgrund des Grundgesetzes, das der Kirche das Recht gibt, ihre Angelegenheiten eigenständig zu regeln, haben wir diesen Dritten Weg gewählt. Und trotz aller Unzulänglichkeiten müssen wir keinen anderen gehen.“

Arbeitsplätze – „Ich nehme meine Treuepflicht ernst“

Erzbischof Schick macht kein Hehl daraus, dass er die dem öffentlichen Dienst entsprechenden kirchlichen Vergütungen

Verbands- und Bildungsarbeit: Ordnungen überarbeitet

Vergütungsniveau bleibt erhalten

Nach 10 Jahren Erfahrung mit den Ordnungen für die Verbands- und Bildungsarbeit erwies es sich als zweckmäßig, die arbeitsrechtlichen Regelungen zu präzisieren.

Beibehalten wurde das Niveau der Vergütung. Auch die Sonderregelung für die Wahlämter des BDKJ- und CAJ-Vorstandes in der Erzdiözese Bamberg gilt fort.

Eindeutige Zuordnung im Jugendbereich

Der Geltungsbereich der bisherigen „Vergütungsordnung für bestellte Jugendpfleger“ wurde abgegrenzt von der Tätigkeit im „Sozial- und Erziehungsdienst“. Jetzt ist klargestellt, dass MitarbeiterInnen, die überwiegend in der Erziehungs- und Sozialarbeit tätig sind, auch der entsprechenden ABD-Regelung zuzuordnen sind („G.1 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst“, entspricht dem Sozial- und Erziehungsdiensttarifvertrag von Bund und Ländern). Der alte Text ließ sich

so interpretieren, dass die Zuordnung wahlweise erfolgen könne. Mit der Klarstellung wurde einem Bedürfnis von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und im Bereich der Offenen Arbeit entsprochen.

In die G.1-Regelung wurde die Tätigkeit in „kirchlichen Jugendzentren“/ „Häusern der offenen Tür“ und die Tätigkeit in der kirchlichen „offenen Jugendarbeit“ bei den besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit neu aufgenommen. Auch die LeiterInnen eines Heimes oder Hauses der kirchlichen offenen Jugendarbeit werden jetzt in der G.1-Regelung eigens aufgeführt.

Der neue Titel der bisherigen Vergütungsordnung für „bestellte Jugendpfleger“ lautet „Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche“. Dadurch wird deutlich, dass für die Eingruppierung

die Tätigkeit maßgeblich ist und nicht die Frage, ob der/die MitarbeiterIn eine besondere „Bestellung“ erhalten hat.

Höhere Vergütungsgruppen jetzt im allgemeinen Teil

Unbefriedigend war im Jugend- und im Erwachsenenbildungsbereich die Eingruppierung in den höheren Vergütungsgruppen geregelt. Die Vergütung erfolgte nach „diözesanen Stellenplänen“. Jetzt ist festgelegt, dass diese MitarbeiterInnen entsprechend ihrer Tätigkeit und Qualifikation zu vergütet sind und zwar nach der „Allgemeinen Vergütungsordnung“ (ABD Teil A, 3.). Von



Mehr Klarheit. Tätigkeiten und Vergütungen in der Verbands- und Bildungsarbeit sind jetzt eindeutig zugeordnet.

Foto: pdfotogalerie.de

der neuen Zuordnung betroffen sind MitarbeiterInnen im Bereich der „Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene“ oberhalb Vergütungsgruppe IV a, im Bereich der „Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche“ sind MitarbeiterInnen oberhalb Vergütungsgruppen IV b.

Übergangsregelung sichert Besitzstand

MitarbeiterInnen, die nicht mehr unter die neue „Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche“ fallen, bleiben in der Vergütungsgruppe, in der sie vor In-Kraft-Treten der Neuregelung eingruppiert waren – sie werden also in keinem Fall herabgruppiert. Bewährungs- und Tätigkeitszeiten, die vor In-Kraft-Tre-

ten der Neuregelungen zurückgelegt oder erfüllt worden sind, werden angerechnet.

Eduard Frede

Die neuen Regelungen finden Sie unter www.kodakompass.de/abd

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

KODA = Kommission zur Ordnung
des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes.

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

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

Redaktion
Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes
Hoppe, Karin Jörg, Dr. Christian Span-
nagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der
Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000

Erscheinungsweise und Bezug
KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jähr-
lich. Für sozialversicherungspflichtige Mit-
arbeiterInnen im ABD-Bereich werden die
Kosten von den Bayer. Diözesen getragen.
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie
angegliederter Einrichtungen erhalten ihn
automatisch. Beschäftigte weiterer Einrich-
tungen erhalten ihn über ihre Dienststelle,
soweit diese das ABD anwendet und bei
der Redaktion registriert ist. Sonstige Inter-
essenten können den KODA Kompass bei der
Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abo-
nieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr
(bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben,
erhalten Sie gegen Einsendung eines
adressierten und mit 1,44 € frankierten
A4-Rückumschlags von der KODA-Ges-
chäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter**
www.kodakompass.de **eingesehen und**
ausgedruckt werden.

**Viervielfältigung und Weitergabe gestattet
und erwünscht.** Abdruck ist gestattet, wenn
Quelle und Verfasser genannt und ein Beleg-
exemplar an den KODA Kompass gesandt
werden.

§ Auf den Punkt gebracht

Arbeitszeit – Mesner, Kirchenmusiker, Pastoralreferent ...

„Ich soll meinen freien Tag von Montagmittag bis Dienstagmittag nehmen. Ist das erlaubt?“

Nein. Der Begriff „Tag“ umfasst im Arbeitsrecht immer die Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr. Hat der/die MitarbeiterIn Anspruch auf einen ganzen freien Tag, muss wirklich ein ganzer Tag von 0 bis 24 Uhr frei sein. Dies gilt für Urlaubsansprüche, die festen freien Tage von Mesnern und Kirchenmusikern, für freie Ersatztage nach Feiertagsdienst ...

Dagegen kann der Ausgleich von Einzelstunden, etwa Überstunden, auch durch halbe freie Tage erfolgen. Hier ist nicht festgelegt, dass der/die MitarbeiterIn einen ganzen Tag frei haben muss. *Manfred Weidenthaler*

Teilzeit aus familiären Gründen – alle Berufe außer Lehrkräfte nach SR 21

„Nach meiner Elternzeit möchte ich wegen der Kinder vorerst nur Teilzeit arbeiten. Worauf muss ich achten?“

Sie können Teilzeit nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ oder nach ABD vereinbaren. Die tarifliche ABD-Regelung ist in vielen Fällen günstiger.

Jede/r kann nach 6 Monaten Beschäftigungszeit eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen. Der Dienstgeber kann diesen Antrag aus betrieblichen Gründen ablehnen. Einen zwingenden Anspruch darauf, später wieder länger arbeiten zu können oder in Vollzeit (zurück) zu wechseln, hat der/die ArbeitnehmerIn nicht. Der Arbeitgeber muss den/die Betreffende/n lediglich bevorzugt berücksichtigen, wenn ein entsprechender (Vollzeit-)Arbeitsplatz frei und kein/e geeigneter/e BewerberIn vorhanden ist.

Teilzeit nach § 15 b ABD TeiA, 1. kann in Anspruch nehmen, wer ein Kind unter 18 Jahren versorgen oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen betreuen muss. Der Dienstgeber darf einen solchen Teilzeitantrag nur aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ablehnen. Wenn der/die MitarbeiterIn dies wünscht, ist die Teilzeit auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Eine Verlängerung ist möglich, muss aber spätestens 6 Monate vor Ablauf der Teilzeit beantragt werden. Wurde die Teilzeit befristet, gilt nach Ablauf der Befristung automatisch wieder der alte Beschäftigungsumfang.

Für MitarbeiterInnen, die später wieder im alten Beschäftigungsumfang arbeiten möchten, wird also eine befristete Teilzeit nach § 15 b günstiger sein.

Manfred Weidenthaler

Arbeitsverträge – alle Berufe

„Ich habe mit meinem Chef mündlich vereinbart, dass ich nur Montag bis Mittwoch arbeite. Muss man das nicht schriftlich machen?“

„Wesentliche Vertragsbedingungen“ wie die Art der Tätigkeit und die Vergütung, müssen nach dem „Nachweisgesetz“ schriftlich festgehalten werden. Fertigt der Dienstgeber trotzdem keinen schriftlichen Arbeitsvertrag aus, geht das nicht zum Nachteil des/der Beschäftigten. Konkret: Wenn etwa im Vertrag der Beschäftigungs-

umfang nicht oder nicht richtig genannt ist, kann ihn der Dienstgeber später trotzdem nicht beliebig ändern. Es gilt das tatsächlich (eventuell auch mündlich oder sogar stillschweigend) Vereinbarte.

Auch wenn es selbstverständlich sein sollte, dass sich Dienstgeber und Dienstnehmer an ihr gegebenes Wort halten, macht die Schriftform Sinn. Mündliche Absprachen – besonders unter 4 Augen getroffene – können nicht immer nachgewiesen werden oder der genaue Inhalt wird später strittig. Ein neuer Vorgesetzter kennt die Absprachen vielleicht nicht.

Sogenannte „Nebenabreden“ müssen laut ABD sogar schriftlich getroffen werden. Nur dann sind sie rechtswirksam und einklagbar. Nebenabreden sind ergänzende Vereinbarungen, die sich nicht unmittelbar auf die Hauptpflichten und -rechte beziehen. Das könnte beispielsweise ein besonderer Fahrtkostenzuschuss sein.

Die Verteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage bezieht sich auf eine Hauptpflicht und zwar die Arbeitsleistung. Eine entsprechende Vereinbarung ist also rechtswirksam, auch wenn sie mündlich getroffen wurde. Aus den oben genannten Gründen ist die Schriftform trotzdem sinnvoll. Erzwingen kann sie der/die MitarbeiterIn jedoch nicht. Das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber – nach Meinung der meisten Juristen – lediglich dazu, den Beschäftigungsumfang schriftlich festzuhalten.

Franz Aigner, Manfred Weidenthaler



Meist vorteilhafter. Teilzeitvereinbarung nach der ABD-Regelung.

Foto: bilderdbox.com

Arbeitszeitkonto, Überstunden ... – alle Berufe

„Ich war während meines Zeitausgleichs krank. Kann ich den Zeitausgleich später nachholen?“

Leider nein. Wer etwa Überstunden angesammelt oder ein Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto angespart hat, bekommt dafür entsprechende freie Tage, also Freizeitausgleich. Erkrankt der/die MitarbeiterIn an den Ausgleichstagen, erhält er/sie keine freien Ersatztage. So hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (Urteil vom 11.9.03).

Ausgleichstage sind also zu behandeln wie freie Wochenenden. Ist der/die MitarbeiterIn am freien Wochenende krank, erhält

er/sie dafür auch keine freien Ersatztage. Die Möglichkeit, durch Arbeitsunfähigkeit „verlorene“ Tage nachzuholen, beschränkt sich auf ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit während des Erholungsurlaubs.

Der Dienstgeber darf dies natürlich nicht missbrauchen: Unzulässig wäre es etwa, einem bereits „krank geschriebenen“ Mitarbeiter die freien Ausgleichstage bewusst in die Krankheitszeit zu legen, damit sie verfallen. *Manfred Weidenthaler*