
Nr. 1 / 2005

info
fo

Geschäftsstelle für Mitarbeitervertreter KODA/MAV
Habsburgerstraße 65, 79104 Freiburg
Telefon: 0761 31570 o. 31563, Telefax: 0761 31432
geschaeftsstelle@diag-mav-freiburg.de
www.diag-mav-freiburg.de

Inhaltsverzeichnis 01/05

MAV	Fragebogen zu MAV-Fortbildungsveranstaltungen Termine 2005 (DiAG B) Wo drückt der Schuh? Versetzung per Direktionsrecht oder Änderungs- kündigung
KODA	Änderungen in der AVVO <u>Anlage 2</u> § 3 Abs. 1 § 5 Abs. 3 § 7 Abs. 1 Satz 4 § 7 Abs. 3 Satz 1 § 8 Abs. 2 und Abs. 3 § 9 Abs. 1 Satz 2 § 10 Abs. 2 und Abs. 3 <u>Anlage 3</u> § 6 § 8 § 9 Erste Übersicht zum neuen Tarifvertrag
AK, AVR	AK-Info vom Januar 2005 AK-Info vom Februar 2005 AK-Info vom März 2005 Ordnung für beschließende Unterkommissionen
Zentral-Koda	Zentral-KODA-Organ Nr. 27 Zentral-KODA-Organ Nr. 28
Recht	Loyalitätsobliegenheit
Allgem. Hinweis	Betriebliche Übung in kirchlichen Einrichtungen Medikamentenverabreichung im Kindergarten

Fragebogen über die Nutzung und die weitere Gestaltung von Fortbildungsangeboten für MAV`en

Der nachfolgende Fragebogen bezieht sich ausschließlich auf **MAV-Fortbildungen**. Er wendet sich an das **einzelne MAV-Mitglied** und sollte dementsprechend von **jedem MAV-Mitglied einzeln und anonym ausgefüllt werden**.

Der Fragebogen dient dazu, den **aktuellen Fortbildungsbedarf der MAV`en zu erkennen** und die zukünftigen Angebote auf deren Bedürfnisse hin zu entwickeln.

Bitte teilen Sie uns Ihre Erfahrungen mit! Danke für Ihre Mitarbeit!

Ihre Sprechergruppe DiAG MAV B Erzdiözese Freiburg

1 Fragen zur MAV und zu Ihrer Person

1.1 Art der Einrichtung:

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Schule | <input type="checkbox"/> Jugendhilfe | <input type="checkbox"/> Altenhilfe |
| <input type="checkbox"/> Behindertenhilfe | <input type="checkbox"/> Sozialstation | <input type="checkbox"/> Caritasverband |
| <input type="checkbox"/> Krankenhaus/ Reha-Einrichtung(en)
etc.) | <input type="checkbox"/> Fachverband (z.B. SKM, AGJ) | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | | |

1.2 Größe der MAV:

Nach Anspruch:

- 1 Mitglied
- 3 Mitglieder
- 5 Mitglieder
- 7 Mitglieder
- 9 Mitglieder
- 11 Mitglieder
- 13 Mitglieder
- 15 Mitglieder

tatsächlich

- 1 Mitglied
- 3 Mitglieder
- 5 Mitglieder
- 7 Mitglieder
- 9 Mitglieder
- 11 Mitglieder
- 13 Mitglieder
- 15 Mitglieder

Freistellungen: Stellen davon in Anspruch genommen:Stellen

1.3 Mitgliedschaft in der MAV

Ich bin Mitglied in der MAV seit folgender Wahlperiode:

- vor 1994 ab 1994 ab 1998 ab 2002

1.4 Funktion

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> MAV-Mitglied | <input type="checkbox"/> Jugendvertreter |
| <input type="checkbox"/> 1. Vorsitzende/r der MAV | <input type="checkbox"/> Schwerbehindertenvertreter |
| <input type="checkbox"/> 2. Vorsitzende/r der MAV | <input type="checkbox"/> Sonstiges: |
| <input type="checkbox"/> Schriftführer/in | |

1.5 Angaben zur Person

- Alter:** unter 21 21-30 31-40
 41-50 51-60 61plus

1.6 Geschlecht: M W

1.7 Ausbildung:

- | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hauptschule | <input type="checkbox"/> Realschule | <input type="checkbox"/> Abitur | <input type="checkbox"/> Lehre |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschule | <input type="checkbox"/> Hochschule | <input type="checkbox"/> Sonstiges: | |

2 Fragen zu bereits besuchten Veranstaltungen:

2.1 Welche Fortbildungsträger für MAV`en besuchen Sie:

- Heinrich-Pesch-Haus Katholisch-Soziales Institut in Köln
- KAB Sonstige:
- DiAG MAV B der Erzdiözese Freiburg
- DiAG MAV B der Diözese Rottenburg-Stuttgart

2.2 Häufigkeit: Wie viel Fortbildungstage haben Sie in der aktuellen Amtsperiode (seit April 2002) in Anspruch genommen? Tag/e

2.3 Welche Fortbildungen haben Sie in der jetzigen Amtsperiode besucht?

- 1-tägige Veranstaltungen:Mal Themen:.....
- 3-tägige Veranstaltungen: Mal Themen:.....
- 5-tägige Veranstaltungen:Mal Themen:.....

2.4 Was hindert Sie daran, an mehr Fortbildungen teilzunehmen?

- keine Zeit kein Bedarf keine Genehmigung durch den DG
- keine interessanten Themen Sonstige Gründe:

2.5 Zufriedenheit

Wie sind Sie insgesamt mit dem von Ihnen besuchten Kursangebot zufrieden?

- Sehr zufrieden zufrieden ausreichend mangelhaft

3 Ihre Wünsche für die Zukunft?

3.1 Was ist Ihre Motivation für die Teilnahme an Fortbildungen?

- Neue Kenntnisse Austausch mit KollegInnen
- Eigene Arbeit reflektieren Sonstiges:

3.2 Welche Fortbildungsform bevorzugen Sie für die Zukunft?

3.2.1 Dauer: 1 Tag 2 Tage 3 Tage 5 Tage

3.2.2 Ort:

- Fortbildung in der eigenen Einrichtung (Inhouse-Seminare)
- Fortbildung in Fortbildungshäusern (z.B. Heinrich-Pesch-Haus)
- Sonstiges:

3.2.3 Methoden/Medien:

- mehr Vorträge mehr Workshops mehr Gruppenarbeit
- mehr Fallarbeit Sonstiges:

3.3 Welche Inhalte/Themen müssen in Zukunft mehr angeboten werden?

- Mitarbeitervertretungsrecht
- Arbeitsrecht
- MAV-Organisation
- Kommunikation/Verhandlungsführung
- Neue Medien
- Besonders wichtig ist mir:

3.4 Welche Möglichkeiten nutzen Sie sonst noch, um sich fortzubilden?

- Zeitschriften Bücher Internet
- Sonstiges:

3.5 Welches Medium möchten Sie zukünftig stärker nutzen?

.....

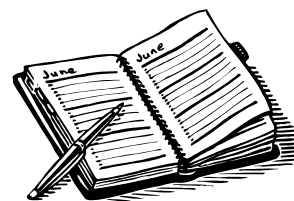


Vertreterversammlung 2005

**Donnerstag, 23. Juni 2005
in Freiburg**

Vollversammlung 2005

**Donnerstag, 27. Oktober 2005
in Ludwigshafen**



INFO-Tage

Infotag Region Breisg.Hochschw.	05. April 2005 in Kirchzarten
Infotag für Krankenhäuser	14. April 2005 in Mannheim
Infotag für Sozialstationen	15. Juni 2005 in Offenburg
Infotag für Krankenhäuser	20. Oktober 2005 in Freiburg
Infotag Region Singen/Radolfz.	11. Mai 2005, in Singen
Infotag Region Konstanz	27. April 2005, in Konstanz

Anfragen von regionalen Infotagen und Betreuertreffen

Arbeitszeit

Kann der Dienstgeber anordnen, dass ein Teil der wöchentlichen Arbeitszeit nicht abgeleistet wird, sondern für zukünftigen Bedarf (z.B. Elternabende, Feste) aufgespart werden muss? Stichwort: „Negativ-Arbeitszeitkonto“

Gemäß **§ 5 Abs. 1 Satz 2 AVVO** ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Gemäß **§ 1 Abs. 1 Anlage 5 AVR** ist in der Regel ein Zeitraum von 13 Wochen zugrunde zu legen und durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zugrunde gelegt werden.

Durch diesen flexiblen Arbeitszeitrahmen hat der Dienstgeber die Möglichkeit durch Dienstplan die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festzulegen. Bei einem Ausgleichszeitraum von einem Jahr ergibt sich ein Gesamtvolumen von (52 x 38,5) 2002 Stunden. **Die Verteilung dieser Stunden auf den Ausgleichszeitraum obliegt dem Direktionsrecht des Dienstgebers, wobei die jeweilige Regelung mitbestimmungspflichtig ist (§§ 36 Abs. 1 Nr. 1, 37 Abs. 1 Nr. 1, 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO).**

Der Dienstgeber bestimmt die Lage der Arbeitszeit. Er kann somit durch Dienstplan festlegen, dass Mitarbeiter/innen in einen bestimmten Zeitraum weniger als 38,5 Stunden pro Woche arbeiten und diese Minusstunden später ausgleichen, indem sie in einem bestimmten Zeitraum mehr als 38,5 Stunden pro Woche arbeiten. Überstunden im Sinne des § 10 AVVO/§ 1 Anlage 6 AVR fallen nicht an, da die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum nicht überschritten wird.

Teilzeitarbeit

Haben Mitarbeiter/innen, die aus der Elternzeit zurückkehren, einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit? Kann der Dienstgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit mit der Begründung ablehnen, dass dies zu teuer sei?

Ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit kann sich aus **§ 6 Abs. 1 AVVO** bzw. **§ 1a Anlage 5 AVR** ergeben. Nach diesen Vorschriften kann der Dienstnehmer beantragen, dass eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart wird, wenn er **mindestens ein Kind unter 18 Jahren** (§ 6 Abs. 1 a AVVO/§ 1a Abs. 1 Anlage 5 AVR) tatsächlich **betreut** und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Begründung des Dienstgebers, dass die Reduzierung der Arbeitszeit zu teuer sei, ist kein dringender betrieblicher Belang im Sinne von § 6 AVVO und § 1a Anlage 5 AVR.

Auch nach dem **Teilzeit- und Befristungsgesetz** kann die Arbeitszeit verringert werden, **§ 8 Abs. 1 TzBfG**. Der sich aus § 6 AVVO/§ 1a Anlage 5 AVR ergebende Anspruch ist für den Mitarbeiter jedoch günstiger und einfacher durchsetzbar. Nach der AVVO/AVR-Regelung kann der Dienstgeber den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit nur ablehnen, wenn er **dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe** geltend machen kann. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann er die Reduzierung bereits ablehnen, wenn (nur) **betriebliche Gründe** entgegenstehen. Außerdem setzt § 8 Abs. 1 TzBfG voraus, dass der Arbeitgeber (ohne die Auszubildenden) **mehr als 15 Arbeitnehmer** beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG).

Eine Verringerung der Arbeitszeit kann auch nach dem **Bundeserziehungsgeldgesetz** erreicht werden. **§ 15 Abs. 7 BErzGG** regelt die Anspruchsvoraussetzungen. Grundvoraussetzung ist, dass der Dienstgeber **mehr als 15 Arbeitnehmer** beschäftigt (§ 15 Abs. 7 Ziff. 1 BErzG).

Außerdem dürfen dem Anspruch **keine dringenden betrieblichen Gründe** entgegenstehen (§ 15 Abs. 7 Ziff. 4 BErzG).

Katalog der Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BErzGG:

- DG beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer
- Das Arbeitsverhältnis des DN besteht länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb/Unternehmen
- Angestrebte Reduzierung der vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit für mindestens drei Monate zwischen 15 und 30 Wochenstunden (Sollbestimmung)
- Keine dringenden betrieblichen Gründe des DG, die entgegenstehen
- Schriftliche Mitteilung des DN an den DG. Frist: Acht bzw. sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit

Die Berufung des Dienstgebers auf die Kosten ist generell kein Versagungsgrund im Sinne der genannten Vorschriften. **Empfehlung:** Ein Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit nach § 6 AVVO bzw. § 1a Anlage 5 AVR ist für die Mitarbeiter günstiger und Erfolg versprechender.

Zur Vertiefung siehe Infoartikel 01/2003 von Herrn Sprauer und Beitrag von Herrn Blens in der ZMV 2/2003.

Urlaubsanspruch - Direktionsrecht

Kann der Dienstgeber verlangen, dass Erzieher/innen im Kiga ihren Jahresurlaub in den Schulferien und somit während der Schließtage nehmen? Hat er das Recht den Urlaubszeitraum festzulegen?

Das Bundesurlaubsgesetz legt die wesentlichen Grundzüge des Urlaubsrechts fest. Von diesen Mindestanforderungen darf grundsätzlich nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Erweiterte Ansprüche können sich aus dem Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag (z.B. §§ 47 ff BAT) oder der AVVO (§§ 29 ff) bzw. AVR (§§ 1 ff Anlage 14) ergeben.

Gemäß **§ 7 Abs. 1 BUrlG** hat der Arbeitgeber/Dienstgeber bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die **Urlaubswünsche des Arbeitnehmers** zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung **dringende betriebliche Belange** oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Das heißt, der Dienstgeber kann den Urlaubsantrag einer Erzieherin, die außerhalb der Schulferien Urlaub machen möchte, ablehnen, wenn er beispielsweise dringende betriebliche Belange geltend machen kann. Problematisch ist, dass es keine allgemeine Definition des Begriffes „**dringender betrieblicher Belang**“ gibt. Die Umstände des Einzelfalles sind maßgeblich. Es darf aber keine willkürliche Entscheidung des Dienstgebers sein, sondern die Entscheidung bzw. Maßnahme muss betrieblich erforderlich sein. Die wirksame Einführung von **Betriebsferien** (hier **Schließtage** im Kiga) ist als dringender betrieblicher Belang anzusehen. Der Kindergartenträger hat ein Interesse daran, dass die Betreuung der Kinder gesichert ist. Das ist in der Regel nur gewährleistet, wenn ausreichend Personal zur Verfügung steht. Aus diesem Grunde kann der Kindergartenträger festlegen, dass die Erzieher/innen ihren Erholungsurlaub während der Schließtage zu nehmen haben (siehe § 12 Abs. 1 DO Erzieher/innen).

Beteiligungsmöglichkeit für die MAV:

Will der Dienstgeber Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung festlegen, so hat er die MAV gemäß § 36 Abs. 1 Ziffer 2 MAVO zu beteiligen. Will die MAV auf Wunsch der Mitarbeiter tätig werden, so hat sie nach § 37 Abs. 1 Ziffer 2 MAVO ein Antragsrecht. Dienstgeber und MAV können auch eine Dienstvereinbarung abschließen, § 38 Abs. 1 Ziff. 2 MAVO.

Ergebnis: Grundsätzlich sind die Urlaubszeitwünsche des Dienstnehmers zu berücksichtigen. Von diesem Grundsatz darf der Dienstgeber nur abweichen, wenn er beispielsweise dringende betriebliche Belange geltend machen kann (Ausnahme vom Grundsatz des § 7 Abs. 1 BUrlG).

b-6-Versetzung und ÄK-050324
 Verfasser: Albrecht Künstle
 Rubrik: MAV

Dem Direktionsrecht des Dienstgebers sind im Bereich der Versetzung / Abordnung / Umsetzung gemäß § 9 AVR Grenzen gesetzt. In der Folge soll erläutert werden, wann diese Grenzen überschritten sind, und wann bereits eine faktische Änderungskündigung vorliegt.

§ 9 AVR, Versetzung und Abordnung:

(1) Der Mitarbeiter kann im Rahmen seiner vertraglich vorgesehenen Tätigkeit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in eine **andere Einrichtung desselben Dienstgebers** unter Wahrung des Besitzstandes **versetzt** oder bis zu **sechs Monaten abgeordnet** werden. Vor der Versetzung oder Abordnung ist der **Mitarbeiter zu hören...**

(2) Von einer Versetzung oder Abordnung des Mitarbeiters soll Abstand genommen werden, wenn sie ihm aus persönlichen Gründen nicht **zumutbar** ist (z.B. mit Rücksicht auf seine Familie).

(4) Die **Zuweisung** eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Einrichtung ist **keine Versetzung** oder Abordnung im Sinne der Absätze 1 bis 3.

Die **Versetzung** unterscheidet sich von der **Abordnung** nur dadurch, dass sie für **mehr als 6 Monate** erfolgen soll.

Die **Umsetzung** ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in der **gleichen Einrichtung oder Haus** und gilt nicht als Versetzung.

Nach § 9 Abs.1 AVR ist zu prüfen, **was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde**. Ist ein **Arbeitsort vereinbart**, erstreckt sich das Weisungsrecht für eine Abordnung/Versetzung auch auf andere Einrichtungen des gleichen Dienstgebers, aber

nur **innerhalb der gleichen Kommune**. Wurde im Arbeitsvertrag „**an verschiedenen Orten**“ angekreuzt, ohne diese im Einzelnen zu benennen, reicht das nicht für die einseitige Ausübung des Direktionsrechts aus. Der Mitarbeiter kann trotzdem nicht ohne seine Zustimmung an andere Orte versetzt werden:

Damit der Arbeitnehmer weiß, wo die Einrichtungen des Dienstgebers alle angesiedelt sind bzw. wohin er versetzt werden kann, sagt der AVR-Kommentar Bayer/Papenheimer zu Recht:

„Ist die Arbeitspflicht nicht auf eine Einrichtung beschränkt und befinden sich **Einrichtungen**, in denen der Mitarbeiter möglicherweise eingesetzt werden wird, **an verschiedenen Orten, sind diese anzugeben**.“(!) Nur dann erstreckt sich das Direktionsrecht des Dienstgebers auf die namentlich benannten Orte (Rn 13 zu § 7 AVR).

Fehlen die Ortsangaben im Arbeitsvertrag, ist das Weisungsrecht zur Abordnung oder Versetzung an andere Orte nicht gegeben. Dem Mitarbeiter wäre folglich für die Versetzung an einen anderen Ort eine Änderungskündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist auszusprechen. Diese ist wie eine Beendigungskündigung gerichtlich überprüfbar. Hinzu kommt, dass eine Änderungskündigung nicht nur betriebsbedingt, betrieblich veranlasst sein muss, sondern **das Änderungsangebot muss auch zumutbar sein**. Hinsichtlich der Zumutbarkeit können Maßstäbe des Sozialversicherungsrechts herangezogen werden. Z.B. ist eine Wegezeit, von täglich insgesamt 3 Stunden **nicht** zumutbar.

Das für Abordnungen und Versetzungen grundsätzlich bestehende **Direktionsrecht** ist kein „Freibrief“ für unternehmeri-

sches Handeln, sondern es „**ist nach billigem Ermessen zu treffen**“ (§ 315 BGB). Dabei sind die beiderseitigen Interessen der Vertragspartner angemessen zu berücksichtigen.

Allgemeine Zulässigkeitsvoraussetzungen der Versetzung und Abordnung

„Der Dienstgeber kann einen Mitarbeiter nach pflichtgemäßem Ermessen

- aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen
- im Rahmen der vertraglich vorgesehenen Tätigkeit
- unter Wahrung des Besitzstandes
- in eine andere Einrichtung
- nach Anhörung

versetzen oder abordnen. Die Versetzung in eine Einrichtung in einer **anderen politischen Gemeinde** bedarf der **Zustimmung des Mitarbeiters** ...Die Zustimmung ist **Wirksamkeitsvoraussetzung** der Versetzung in eine Einrichtung in einer anderen politischen Gemeinde“ führen Beyer/Papenheim in Arbeitsrecht der Caritas aus.

Anhörung des/der Betroffenen: Die AVR sagt eindeutig, dass der Mitarbeiter „vor“ der Versetzung oder Abordnung zu hören ist. Das ist mehr als eine Pflichtübung. Damit der Dienstgeber das Interesse des **Mitarbeiters** im Rahmen der **Interessenabwägung** und der **Zumutbarkeit** überhaupt kennt, hat er diesen zur beabsichtigten Maßnahme **anzuhören**, die seine Arbeit und sein Leben betreffen. Das ist Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens.

Was, wenn der Dienstgeber die Maßnahme für berechtigt hält, der Mitarbeiter nicht ?

Wird der **Ermessensspielraum** des Dienstgebers **überschritten**, handelt es sich nicht mehr um die Ausübung des grundsätzlich gegebenen Direktionsrechts. Eine solche personelle Maßnahme bedürfte einer **Änderungskündigung**. Weil hier **Fristen zu beachten** sind, sollte der Mitarbeiter dem Dienstgeber mitteilen, dass er eine nicht einvernehmlich erfolgte Maßnahme als **faktische Änderungskündigung** ansieht und deshalb das Änderungsangebot mit „Vorbehalt“ annehmen.

Dann kann und sollte sich der Mitarbeiter im Rahmen § 26 Abs.3 Nr.2 MAVO / § 3 KSchG an die **Mitarbeitervertretung** wenden.

Sollte der Mitarbeiter mit der Auslegung des Ermessensspielraumes durch den Dienstgeber nicht einverstanden sein, kann er die AVR-Schlichtungsstelle und/oder das Arbeitsgericht anrufen. Hierbei ist auf die 3 Wochenfrist zu achten. Der Tag der Zuweisung der neuen Tätigkeit oder des neuen Arbeitsortes lösen die Frist aus.

Wie ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen ?

Der Dienstgeber hat die Mitarbeitervertretung bei **jeder** Abordnung/Versetzung im Sinne § 35 MAVO anzuhören und die Zustimmung einzuholen!

„**Durch das individuelle Anhörungsrecht der Mitarbeiter wird das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht berührt. ... Die Arbeitsvertragsordnung (AVR) spielt für die Beteiligung der Mitarbeitervertretung keine Rolle; ... bei Vertragsänderung oder gar einer Änderungskündigung kommt das Anhörungs- und Beteiligungsrecht gemäß § 30 hinzu.**“ Diese Rechtsauffassung von Frey/Coutelle/Beyer ist zutreffend, weil für personelle Maßnahmen auch andere Mitarbeiter in Frage kommen können, in jedem Fall aber Mitarbeiter der aufnehmenden Einrichtung davon betroffen sind. Maßgebend für die Beteiligung der Mitarbeitervertretung sind die objektiven Umstände einer personellen Maßnahme, nicht dessen subjektive Bezeichnung durch den Dienstgeber.

Gemäß § 35 Abs.1 Nr. 5 MAVO ist bei einer **Abordnung über 3 Monaten** die Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Im Fall der **Versetzung** ist dies **vor** der tatsächlichen Maßnahme zu tun. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung gemäß § 35 Abs.2 MAVO verweigern, wenn die Maßnahme gegen geltendes Recht verstößt. Verweigert sie die Zustimmung und erhebt eine begründete Einwendung, ist das **Einigungsgespräch** gemäß § 33

Abs.3 MAVO zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung durchzuführen.

Hört der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung bei Abordnung/Versetzungen, welche einer faktischen Änderungskündigung gleichkommt, nicht an und wird später festgestellt, dass es tatsächlich einer Änderungskündigung mit Anhörung bedurft hätte, ist die Abordnung nach § 30 Abs.5 MAVO unwirksam. Das gilt erst Recht für die dauerhafte Versetzung.

Wenn ein MAV-Mitglied von einer Abordnung/Versetzung betroffen ist?

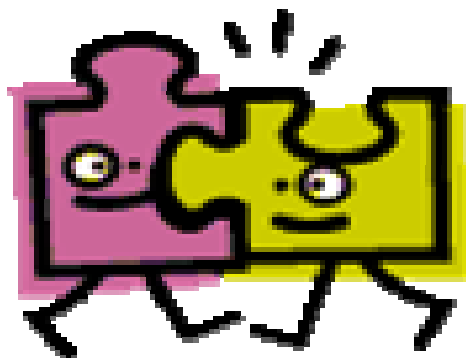
Wäre die Abordnung oder Versetzung eines MAV-Mitglieds **aufgrund des Arbeitsvertrags möglich**, ist an das Direktionsrecht des Dienstgebers eine strengere Anforderung zu stellen. In jedem Fall ist das Organ Mitarbeitervertretung nach § 35 MAVO zu beteiligen, die Unterrichtung des Betroffenen reicht nicht. Ein **Widerspruchsgrund** wäre die **Erschwerung der Mandatsausübung**, wenn z.B. jemand aus einer größerem Haus/Abteilung auf einen externen Einzelarbeitsplatz versetzt würde, wo kaum noch ein Kontakt mit seinen Wählern/Mitarbeitern möglich ist.

Erfüllt die personelle Maßnahme den Tatbestand einer Änderungskündigung, sind Mitglieder der Mitarbeitervertretung umfassend geschützt. Hier greift das Kündigungsverbot gemäß § 19 Abs.1 MAVO. Dies wurde durch das BAG erst am 7.10.2004 – 2 AZR 81/04 wieder bekräftigt. Gegen ihren Willen können Mitglieder einer Betriebsvertretung nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies

- auch unter Berücksichtigung ihrer MAV-Mitgliedschaft aus wichtigen dienstlichen Gründen (kein Arbeitsplatz, sinnentleerte Tätigkeit etc.) unvermeidbar ist und
- die Mitarbeitervertretung gemäß § 34 MAVO zugestimmt hat.

Entfällt die Arbeit des MAV-Mitglieds oder wird dessen Einrichtungsteil geschlossen, ist es vorrangig hausintern umzusetzen und wenn dies nicht möglich ist, in eine anderen Einrichtung zu übernehmen (§ 19 Abs.3 MAVO).

Änderungen AVVO
Verfasser: Waltraud Weber
Rubrik: KODA



Liebe Mitarbeitervertreterinnen,
liebe Mitarbeitervertreter,

im Amtsblatt Nr. 33/2004 wurde die Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung -AVVO- bekannt gegeben.

Damit diese Änderungen in ihrer AVVO eingearbeitet werden können, haben wir die entsprechenden Seiten komplett neu ausgedruckt.

Änderungen haben sich bei

Anlage 2 zur AVVO

- § 3 Absatz 1 Buchstabe n
- § 5 Absatz 3
- § 7 Absatz 1 Satz 4
- § 7 Absatz 3 Satz 1
- § 8 Absatz 2 und Absatz 3
- § 9 Absatz 1 Satz 2
- § 10 Absatz 2 und Absatz 3

Anlage 3 zur AVVO

- § 6 AVVO
- § 8 AVVO
- § 9 AVVO

ergeben.

Bitte fügen Sie die Seiten entsprechend in Ihr blaues Heft (AVVO) ein, damit Sie wieder auf dem neuesten Stand sind.

- l) ihre Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem sonstigen Alterssicherungssystem auf ein Versorgungssystem der europäischen Gemeinschaften oder ein Versorgungssystem einer europäischen Einrichtung (z. B. europäisches Patentamt, europäisches Hochschulinstitut, Eurocontrol) übertragen haben oder
- m) als Mitglied des Versorgungswerks der Presse auf ihren schriftlichen Antrag von der Versicherungspflicht befreit worden sind oder
- n) als Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt wurden, in dem sie wegen der Dauer der Befristung die Wartezeit nicht erfüllen können und bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben auf ihren schriftlichen Antrag vom Dienstgeber von der Kasse befreit worden sind.

(2) Absatz 1 Buchstabe a und b gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur Anspruch auf Witwen-, Witwer- oder Waisengeld oder einen entsprechenden Unterhaltsbeitrag haben.

§ 4 Versicherung

(1) Der Dienstgeber erfüllt den Anspruch auf Zusatzversorgung durch Versicherung bei der KZVK nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.

(2) Der Anspruch auf Leistungen aus der Zusatzversorgung richtet sich ausschließlich nach der Satzung der KZVK in ihrer jeweiligen Fassung sowie den Ausführungsbestimmungen zur Satzung. Dieser Anspruch kann nur gegenüber der KZVK geltend gemacht werden.

§ 5 Freiwillige Versicherung

(1) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der KZVK nach deren Satzungsvorschriften eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die bestehende oder neu aufgenommene freiwillige Versicherung - unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist - längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalls fortgesetzt werden. Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.

(2) Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Dienstgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungseinrichtung abgeführt.

(3) Die freiwillige Versicherung erfolgt in Anlehnung an das Punktemodell.

(4) Das Nähere regelt die Satzung der KZVK.

§ 6

Anmeldung und Abmeldung

(1) Der Dienstgeber meldet die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter mit Beginn des versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses bei der KZVK an.

(2) Mit Ende des versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses meldet der Dienstgeber die Versicherten bei der KZVK ab.

§ 7

Beiträge / Zuschüsse

(1) Der Beitrag des Dienstgebers zur Zusatzversorgung beträgt 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind die steuerpflichtigen Bezüge. Bestandteile des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts oberhalb der Summe aus Endgrundvergütung und Familienzuschlag einer/s kinderlos verheirateten Angestellten der Vergütungsgruppe 1 BAT (VKA) bzw. BAT-0 (VKA) -jährlich einmal einschließlich der Zuwendung, wenn die/der Beschäftigte eine zusatzversorgungspflichtige Zuwendung erhält - werden mit dem 3,25-fachen Wert als Berechnungsgrundlage herangezogen, wenn für die/den Beschäftigte/n am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch eine zusätzliche Umlage nach Maßgabe der Satzung der KZVK gezahlt wurde. Bei einer nach dem 31. Dezember 2002 beginnenden Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist - unter Berücksichtigung des Satzes 2 - zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das 1,8-fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach § 4 TV-Altersteilzeit zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen. Wird ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe (b) des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzpflichtige Entgelt entsprechend zu erhöhen. Eine Entgeltumwandlung vermindert nicht die Bemessungsgrundlage nach Satz 1.

(2) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind

- a) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch KODA -Regelung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind,
- b) Aufwendungen des Dienstgebers für eine Zukunftssicherung des/der Beschäftigten,
- c) Krankengeldzuschüsse,
- d) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen, Urlaubsabgeltungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeits-/ Ausbildungsverhältnisses gezahlt werden; die Teilzuwendung, die der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter, die mit Billigung ihres bisherigen Dienstgebers zu einem anderen kirchlichen Dienstgeber übertreten, der seine Mitarbeiterinnen

für die Anspruch auf Lohn, Vergütung, Urlaubslohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge besteht. In diesem Kalendermonat geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem Urlaubslohn bzw. der Urlaubsvergütung nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Für Pflichtversicherte, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18. Juni 1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Beteiligte für die Zeit der Beurlaubung Beiträge an die Kasse abzuführen, wenn der Träger der Entwicklungshilfe die Beiträge erstattet. Für die Bemessung der Beiträge gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Absatz 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

(4) Von der Verpflichtung zur Beitragszahlung gemäß Absatz 1 kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren abgewichen werden, wenn sich die Einrichtung in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Kommission oder einem von ihr eingesetzten Ausschuss getroffen. Die Regelung kann verlängert werden.

(5) Beiträge sind für den Zeitraum zu tragen, für den der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Vergütung oder auf Sozialbezüge nach der für sie maßgebenden Vergütungsordnung zusteht.

(6) Der Dienstgeber trägt darüber hinaus weitere Zuschüsse/ Sanierungsgelder nach Maßgabe der Satzung der KZVK.

§ 8 Soziale Komponenten

(1) Für die Pflichtversicherten ergeben sich Versorgungspunkte aus Beiträgen, Gutschriften aus Überschüssen und für soziale Komponenten nach Maßgabe der Satzung der KZVK und der Absätze 2 bis 5.

(2) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden. Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt; Zeiten nach § 6 Abs. 1 MuSchG werden den Zeiten nach Satz 1 gleichgestellt. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 bestimmt die/der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden.

(3) Während der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz werden den aufgrund der Pflichtversicherung für Entgelte erworbenen Versorgungspunkten so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, dass diese insgesamt mit dem 1,8-fachen Wert berücksichtigt werden. Bezüge, die in voller Höhe zustehen, werden voll berücksichtigt.

(4) Bei Invalidität werden vom Eintritt des Versicherungsfalls, frühestens von der letzten Beitragszahlung zur Pflichtversicherung, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres Versorgungspunkte hinzugerechnet. Die Hinzurechnung beträgt für jeweils 12 volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte, wie dies dem Verhältnis vom durchschnittlichem monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalls zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des

durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 2 das Entgelt zu Grunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.

(5) In dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet werden für die Pflichtversicherung, unabhängig vom tatsächlichen Beitrag, Versorgungspunkte auf der Basis des Beitragssatzes hinzugerechnet, der auch im übrigen Bundesgebiet gemäß § 7 Absatz 1 für die Pflichtversicherung erhoben wird.

- a) Die hinzugerechneten Versorgungspunkte werden zu einem Drittel aus den Überschüssen des Abrechnungsverbandes P der KZVK und zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss der zum 31. Dezember 2001 vorhandenen Beteiligten aus dem übrigen Bundesgebiet und schließlich zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss des Verbandes der Diözesen Deutschlands in seiner Eigenschaft als Dachorganisation aller Diözesen finanziert.
- b) Der insgesamt zur Finanzierung aufzubringende Zuschuss ergibt sich im Jahre 2002 aus der Differenz zwischen dem Pflichtbeitrag Ost und dem Pflichtbeitrag West (1 v. H. und 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts). Er vermindert sich jährlich insoweit, wie der Pflichtbeitrag Ost angehoben wird. Der Beitragssatz Ost wird in zehn jährlichen Schritten von jeweils 0,3 Prozentpunkten angehoben.
- c) Basis für die Belastung des jeweiligen Dienstgebers ist das jährliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt aller am 31. Dezember 2001 bei ihm pflichtversicherten Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter. Das Verhältnis dieses Entgelts zum gesamten jährlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt aller Dienstgeber im übrigen Bundesgebiet ist der Verteilungsmaßstab.

Abschnitt II

Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

§ 9

Grundsätze

(1) Für die Versicherten werden die Anwartschaften (beitragslose Versorgungspunkte) nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 73 und 74 der Satzung der KZVK ermittelt. Die Anwartschaften nach Satz 1, unter Einschluss des Jahres 2001, werden ohne Berücksichtigung der Altersfaktoren in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbetrag durch den Messbetrag von 4,00 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto (§ 34 Absatz 1 Satzung KZVK) ebenfalls gutgeschrieben. Eine Verzinsung findet vorbehaltlich der in der Satzung der KZVK geregelten Versorgungspunkte aus Gutschriften aus Überschüssen nicht statt.

(2) Das Jahr 2001 wird entsprechend dem "Altersvorsorgeplan 2001" (Anlage 5 Tarifvertrag Altersversorgung - ATV bzw. Altersvorsorge -TV- Kommunal

§ 8

Verfahren der Entgeltumwandlung

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist vom Mitarbeiter spätestens vier Wochen vor dem Zahltag, zu dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, dem Dienstgeber gegenüber geltend zu machen. Der Mitarbeiter ist daran für die Dauer des laufenden Kalenderjahres gebunden. Während des laufenden Kalenderjahres kann die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nur aus wichtigem Grund geändert oder gekündigt werden.“

§ 9

Befristete Inkraftsetzung

Diese Regelung tritt zum 1. Juni 2002 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2008.

Eine erste Übersicht zum neuen Tarifabschluss im öffentlichen Dienst (Stand 15.03.2005)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVÖD) ist beschlossen, so war es in der

Presse zu lesen und nahezu täglich gibt es dazu aktualisierende Informationen.

Was bedeutet das für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Erzdiözese Freiburg und der AK-Caritas?

Vorweg:

Eine abschließende Beurteilung des Ergebnisses ist derzeit noch nicht möglich, weil zum

einen noch nicht alle Verhandlungen abgeschlossen sind und zum anderen noch keine

aus formulierten Tariftexte vorliegen.

Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass der neue Tarif (TVÖD) im öffentlichen Dienst erst zum 1.10.2005 in Kraft tritt.

Für den Bereich der KODA in Freiburg und auch der AK-Caritas treten ohnehin nur solche Regelungen in Kraft, die von der Bistums-KODA bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission Caritas beschlossen und in Kraft gesetzt worden sind.

Konkrete Verhandlungen dazu haben noch nicht begonnen und werden auch nur dann zielgerichtet möglich sein, wenn die Tariftexte im Wortlaut vorliegen. Und dies dauert erfahrungsgemäß noch eine Zeit. Die Tarifparteien selbst geben an, dass dies erst kurz vor In Kraft treten (also im September) zu erwarten ist.

Wir werden die neuen Regelungen intensiv prüfen und auch überlegen ob und wie weit wir

diese übernehmen, modifizieren oder gar völlige Eigenregelungen schaffen müssen.

Gleichwohl lassen sich erste Ergebnisse des öff. Dienstes darstellen:

Arbeitszeit

Im Bereich der Arbeitszeit wird beim Bund die Wochenarbeitszeit von 38,5, auf 39 Stunden erhöht. Im Bereich der kommunalen Arbeitgeber (VKA) bleibt es bei 38,5 Stunden mit der Möglichkeit „einer landesbezirklichen Regelung“

Jahressonderzahlung

In den Jahren 2005 und 2006 wird eine Jahressonderzahlung auf der bisherigen Grundlage bestehend aus Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld bezahlt.

Die bisherigen Jahressonderzahlungen werden auf eine Jahreszahlung gekürzt. Urlaubsgeld soll es nicht mehr geben.

Die Jahressonderzahlung wird künftig nach Entgeltgruppen (EG) gestaffelt berechnet.

Kündigungsschutz

Die Unkündbarkeit wurde offensichtlich nicht angetastet. (Mehr ist nicht mit Sicherheit zu sagen)

Krankenbezügeregung

Der Bezug des Krankengeldzuschuss soll auf 39 Wochen (bisher 26 Wochen) ausgedehnt werden.

Leistungskomponente

Ab 2007 soll es eine Leistungskomponente geben, die mit einem Prozent der Grundlohnsumme

beginnen soll und bis auf 8 % der Grundlohnsumme steigen soll. Wie und durch wen die Leistungsbewertung stattfinden kann, soll bis Ende 2006 geklärt werden. Hier wird sich für den Fall einer Übernahme dieser Regelung die Frage der Beteiligung der MAV vor Ort stellen.

Tätigkeitsmerkmale

Das gesamte Feld der Eingruppierung und Stellenbewertung soll bis 2007 überarbeitet und vereinfacht werden. Grundlegend soll ein stärkeres Gewicht auf die konkret ausgeübte Tätigkeit gegenüber der Ausbildung gelegt werden.

Vergütung

Die Vergütung richtet sich nach einer neuen Vergütungstabelle, deren Endredaktion noch nicht abgeschlossen ist. Klar sind 15 Entgeltgruppen mit je 6 Entwicklungsstufen. Das „Fortschreiten“ in den Entwicklungsstufen wird in gewissem Umfang zeit- und leistungsabhängig sein. Auch hier stehen klare Verhandlungsergebnisse noch aus.

Vergütungserhöhungen

Für die Jahre 2005, 2006 und 2007 wurde eine Sonderzahlung in Höhe von 300.- € (2005 in 3 Raten zu je 100.- €, 2006 und 2007 in 2 Raten zu je 150 €) vereinbart.

Zulagen

Familienbezogene Zulagen (Verheiratetenzuschlag, Kinderortszuschlag) werden (für nach dem 31.12.2005 geborene Kinder) nicht mehr gewährt. Der Besitzstand wird gewahrt.

Die Erhöhung nach Lebensaltersstufen und Bewährungsaufstiege soll es nicht mehr geben.

HINWEIS:

Die Verhandlungen für den Mantelteil mit noch einigen offenen Details sind noch nicht alle abgeschlossen, sollen aber bis 15.09.2005 abgeschlossen sein.

Wichtiger VORBEHALT:

Sollte ver.di mit irgendeinem Partner im ÖD eine schlechtere Regelung zur Wochenarbeitszeit bzw. zum Entgelt vereinbaren, so kann der Bund und die anderen Verhandlungspartner im Reformprozess diese schlechtere Regelung innerhalb von 4 Wochen direkt übernehmen, ohne weitere Verhandlungen mit der Gewerkschaft. (sog. „Meistbegünstigungsklausel“)

So bald wir konkretere Informationen haben, werden wir weiter informieren.

AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info

Klausurtagung der AK-Mitarbeiterseite in Stuttgart vom 10.-12.1.05

Weitere Aussichten?

In der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes geht es rund.

Die Dezembersitzung 2004 hatte mit einer Reihe von Beschlüssen und einem Vorschlag des Ältestenrates für einen Eckpunktebeschluss zu beschließenden Unterkommissionen geendet. Auf der Mitarbeiterseite ist dieser Vorschlag mehrheitsfähig. In der Sondersitzung im Februar in Bad Honnef wird darüber abgestimmt werden.

Völlig unklar ist, wie die künftige Beziehung zwischen BAT und AVR aussehen wird. War sie bisher geprägt von einer größtmöglichen Annäherung, muss die künftige Beziehung neu ausgelotet werden. Tobias Schürmann, maßgeblicher Mitgestalter des neuen „Tarifvertrages im Öffentlichen Dienst (TVÖD)“, informierte über den aktuellen Stand der Verhandlungen.

Zu klären ist, ob und in welcher Weise die bisherige AVR weitergeführt werden kann, ob sie lediglich angepasst wird oder ob sie durch eine völlige Neuschaffung z.B. einen "Tarifvertrag Caritas (TVC)" ersetzt wird. Es wird schwierig genug werden, die Kröten des neuen BAT, insbesondere den Wegfall der famili

enbezogenen Gehaltsbestandteile (Ortszuschlag) zu schlucken.

Doch da zu erwarten ist, dass der neue TVÖD auch künftig die Leitschnur aller bisher im Windschatten des BAT segelnden Träger sein dürfte, führt an einer mehr oder weniger identischen Übernahme wohl kein Weg vorbei.

Doch auch eine Neuordnung der AVR nach TVÖD-Muster kann vorhandene Begehrlichkeiten kaum bremsen. Um die Absenkung der Service- und Wirtschaftsbereiche auf Marktniveau wird heftig gestritten werden. Dienstgeber der neuen Bundesländer glauben, nur mit weiteren massiven Gehaltsabsenkungen ihre Finanzprobleme lösen zu können - und fördern damit nur die Flucht in den Westen. Es fehlt an einer Strategie, den bundesweit verbreiteten Ertragsproblemen sozialer Dienste und Einrichtungen begegnen zu können. Alle haben die Illusion, das Problem über Ausgaben- (=Gehalts-) kürzungen lösen zu können. Dabei wird völlig aus den Augen verloren, dass der Dienstleistungssektor - und dazu gehören die caritativen Einrichtungen - der Wachstumsmarkt der Zukunft sein wird.

Zugegeben, auch die Mitarbeiterseite der AK hat für diese Situation keine Patentrezepte.

Sie ist jedoch bereit, im Rahmen vernünftiger und nachhaltiger Lösungsmodelle ihren Beitrag zu leisten. Ob die neuen beschließenden Unterkommissionen dabei hilfreich sein werden, wird selbst auf Dienstgeberseite (hinter vorgehaltener Hand versteht sich) bezweifelt.

Der Stuttgarter Caritasdirektor, Monsignore Tripp, erläuterte die neuen Kommunikationsstrukturen in seinem Verband. Durch regelmäßige Gesprächskreise mit allen Gremien des dritten Weges (vom Bischof bis zur DiAG) ist man dabei, Konkurrenz durch Kooperation zu entschärfen.

Die Reihe der offenen Fragen wird ergänzt durch das Verfahren, das die Mitarbeiterseite inzwischen kirchenrechtlich vor der apostolischen Signatur in Rom gegen die Deutsche Bischofskonferenz wegen Verletzung ihrer Rechte in Sachen zusätzlicher Altersversorgung führt. Wie auch immer dort entschieden wird - das Ergebnis wird Auswirkungen auf den gesamten KODA-Bereich haben.

Alles in allem: weitere Aussichten wechselhaft und unbeständig.

Ihr AK-Info-Team.

Alle Informationen auch unter: www.akmas.de

AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info

Ergebnis der Sondersitzung der AK am 8./9.2.2005 in Bad Honnef

Der Düsseldorfer Präsident der AK, besser bekannt als der frühere Generalvikar der Erzdiözese Köln(!), griff zum brutalstmöglichen Druckmittel, das ihm zur Disziplinierung der AK zur Verfügung steht: Verschärfter Arrest über die närrischen Tage (!! im rheinischen Bad Honnef!!!!). Und das Ergebnis?

Beschlossen...

.. hat die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes, den vom Ältestenrat auf der Dezember-sitzung 2004 vorgelegten Schlichtungs-spruch anzunehmen und im gesamten Bundesgebiet vier regionale, beschließende Unterkommissionen einzurichten.

Sie umfassen folgende Bundesländer:

- I. **Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt**
- II **Nordrhein-Westfalen**
- III **Rheinland-Pfalz, Hessen, Thüringen, Saarland, Sachsen**
- IV **Bayern, Baden-Württemberg.**

Beschlossen...

... hat die AK ferner, einen Ausschuss Unterkommissionen zu bilden, der noch offene Fragen einschließlich einer Geschäftsordnung klären soll.

Jede Unterkommission wird aus je 7 Dienstgeber- und Dienstnehmervertre-

tern bestehen und ist nach den Vorstellungen der Mitarbeiterseite als Ersatz für die nicht mehr verlängerten Öffnungsklauseln gedacht. Die Mitarbeiterseite hält auf Grund der bisherigen Erfahrungen die MAVen in den Einrichtungen für hochgradig erpressbar und will die Aufgabe "Gehaltsabsenkungen auf der betrieblichen Ebene" den Unterkommissionen zuweisen.

Die Dienstgeberseite liebäugelt mehr mit flächendeckenden Tarifabsenkungen ohne Rücksicht auf die betriebliche Notwendigkeit. Das wiederum kann sich die Mitarbeiterseite überhaupt nicht vorstellen. Man kann also durchaus davon ausgehen, dass sich bei dieser Divergenz der Meinungen und Ziele die Streitpunkte vervierfachen werden.

Anträge an die Unterkommissionen liegen bisher noch nicht vor.

Ihr AK-Info-Team.

Alle Informationen auch unter: www.akmas.de

AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info • AK-Info

166. Tagung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 17. März 2005 in Erfurt

Beschlossen...

.. hat die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes, über 100 Berufsbezeichnungen der Krankenschwestern, Kinderkrankenschwestern, Krankenpflegern und Kinderkrankenpflegern den im Krankenpflegegesetz mit Wirkung vom 1.1.2004 geänderten Berufsbezeichnungen anzupassen.

So werden in den Anlagen 2a und 2c aus Krankenschwestern und Krankenpflegern "Gesundheits- und Krankenpfleger/innen", aus Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpflegern "Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen".

Doch anstelle einer 10-seitigen Beschlussvorlage beschloss die AK eine pauschale Erläuterung unter Abschnitt III der Anmerkungen zu den Anlagen 2a und 2c.

... hat die AK eine "Ordnung für **beschließende Unterkommissionen** gemäß §§ 12 bis 14 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes." Darin sind die formalen und inhaltlichen Regelungen für ein Tätigwerden dieser regionalen Kommissionen festgelegt, also Zusammensetzung, Freistellung, Kostenübernahme usw. Einem Tätigwerden dieser Kommissionen steht nun nichts mehr im Wege.

Abgelehnt ...

...wurde ein Antrag, einen Eingruppierungsvorschlag für Sterilisationsassistenten und -assistentinnen an den dafür zuständigen Alten- und Krankenpflegeausschuss zu überweisen.

Übernahme?

Und das spannendste Thema? War natürlich die erste zaghafte Diskussion

über den Umgang mit dem TVÖD, also dem neuen Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst. Da er bekanntlich für beide Seiten Kröten wie Leckerli bereithält, ist der Appetit beider Seiten noch etwas gezügelt. Doch angesichts der Alternative, auch weiterhin den AVR in der jetzigen Fassung verpflichtet zu sein, scheint etwas Bewegung in die Denkfronten zu kommen.

Zumindest einigte man sich darauf, den Reformausschuss mit einer Art Lenkungsfunktion für ein Übernahmeszenario zu beauftragen und die schon bestehenden Ausschüsse zu bitten, sich mit den sie betreffenden Teilen der Tarifreform auseinanderzusetzen. Gut Ding will halt Weile haben.

Ihr AK-Info-Team.

Alle Informationen auch unter: www.akmas.de

Auf der Grundlage des Eckpunktebeschlusses vom 8.2.2005 wird folgende Ordnung erlassen:

„Ordnung für beschließende Unterkommissionen gemäß §§ 12 bis 14 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

§1 Regionale beschließende Unterkommissionen

Zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die Dienstverhältnisse mit kirchlich-caritativen Rechtsträgern im Bereich des Deutschen Caritasverbandes werden vier regionale beschließende Unterkommissionen gemäß §§ 12 bis 14 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK-Ordnung) gebildet.

§ 2 Regionale Verteilung

Die vier Unterkommissionen sind jeweils für die Dienstverhältnisse in folgenden Bundesländern zuständig:

Unterkommission I

Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt

Unterkommission II

Nordrhein-Westfalen

Unterkommission III

Rheinland-Pfalz, Hessen, Thüringen, Saarland, Sachsen

Unterkommission IV

Bayern, Baden-Württemberg

§ 3 Zusammensetzung

Die Unterkommissionen bestehen aus jeweils 7 Vertreter(inne)n der Dienstgeberseite und 7 Vertreter(inne)n der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission, die gemäß § 13 Abs.3 AK-Ordnung gewählt werden.

§ 4 Freistellung

- (1) Für ihre Tätigkeit in den Unterkommissionen sind die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter/innen im notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge und des Erholungsurlaubs von ihren dienstlichen Aufgaben freizustellen.
- (2) Die Mitglieder der Mitarbeiterseite in den Unterkommissionen erhalten zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben in

den Unterkommissionen zusätzlich zu den Regelungen in § 9 Abs. 4 AK-Ordnung eine Freistellung von mindestens 15 v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Diese Freistellung gilt auch für den/die Vertreter/in der Mitarbeiterseite der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes.

§ 5 Kosten

- (1) Die durch die Freistellung dem jeweiligen Dienstgeber entstehenden Personalkosten und die für die Tätigkeit in den Unterkommissionen entstehenden Sachkosten der Mitglieder der Mitarbeiterseite werden vom Deutsche Caritasverband getragen.
- (2) Für die entstehenden Reisekosten gilt § 22 Abs. 4 AK-Ordnung entsprechend.
- (3) Der Deutsche Caritasverband trägt die Kosten für die zusätzliche externe Beratung der Mitarbeiterseite in Höhe von bis zu 15.000 € jährlich je Unterkommission.

§ 6 Antragsvoraussetzungen

- (1) Anträge auf Beschlussfassung in den Unterkommissionen können nur Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission stellen. Sie sind an den/die Geschäftsführer(in) in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu senden.
- (2) Anträge sind ausführlich schriftlich zu begründen und mit aussagekräftigen Unterlagen zu belegen.
- (3) Bei Absenkungsanträgen für eine Einrichtung oder für einen Träger sind zur Begründung mindestens die Unterlagen vorzulegen, die ein den tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung oder des Träger vermitteln. Sofern für die Einrichtung oder den Träger nach den Vorschriften des Handels- oder Steuerrechts Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten bestehen, sind dies der Jahresabschluss nach den jeweils maßgeblichen Gliederungsvorschriften sowie der Anhang und, sofern zu erstellen, der Lagebericht; für Einrichtungen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sind dies der auf die Einrichtung bezogene Teil des Verwaltungshaushalts und der Jahresrechnung.

§ 7 Zuständigkeit

- (1) Für Anträge, die mehrere Einrichtungen eines Trägers betreffen, die im Zuständigkeitsbereich von zwei Unterkommissionen liegen, ist die Unterkommission zuständig, in der der Träger seinen Sitz hat. Über Ausnahmen von dieser Regel entscheidet auf Antrag die Arbeitsrechtliche Kommission.
- (2) Für Anträge, die mehrere Einrichtungen eines Trägers betreffen, die im Zuständigkeitsbereich von mehr als zwei Unter-

kommissionen liegen, ist die Arbeitsrechtliche Kommission zuständig.

§ 8 Umfang der Regelungen

Die Unterkommissionen bzw. in Fällen des § 7 Abs.2 die Arbeitsrechtliche Kommission können zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Dienstverhältnisse mit kirchlich-caritativen Rechtsträgern im Bereich des Deutschen Caritasverbandes in ihren jeweiligen Regionen Beschlüsse fassen. Dabei sind folgende abschließend genannte Regelungsmaterien und Bandbreiten zu beachten:

1. eine Absenkung des Urlaubsgeldes (§§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR);
2. eine Absenkung oder Stundung der Weihnachtszuwendung (Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR);
3. eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden (die veränderte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit des Beschlusses als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 1 Abs.1 der Anlage 5 zu den AVR)
oder
eine Verkürzung der Arbeitszeit um bis zu 10 v. H. mit einer entsprechenden Herabsetzung der Vergütung (die herabgesetzte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit des Beschlusses als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 1 Abs.1 der Anlage 5 zu den AVR);
4. eine Absenkung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) um bis zu 10 v.H.;
5. eine Erhöhung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR), der Einmalzahlungen (Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR, §§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR) oder der allgemeinen Zulage (Anlage 10 zu den AVR);
6. eine Vereinbarung einer allgemeinen Leistungszulage (Abschnitt VIII Absatz 2 der Anlage 1 zu den AVR).

Die Maßnahmen nach Ziffer 1-4 dürfen für das einzelne Dienstverhältnis in der Summe eine Absenkung von 15 v.H. der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) nicht überschreiten. Die Verlängerung der Arbeitszeit nach Ziffer 3 gilt als Absenkung der Dienstbezüge.

§ 9 Beschlüsse der Unterkommissionen

- (1) Die Unterkommissionen fassen im Rahmen von § 6 rechtlich verbindliche Beschlüsse gemäß § 16 AK-Ordnung. Diese Beschlüsse der Unterkommissionen gehen den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission vor.
- (2) Fasst eine Unterkommission einen Beschluss, ist dieser dem/der Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten, damit das Inkraftsetzungsverfahren gemäß § 21 AK-Ordnung eingeleitet werden kann.

- (3) Vor Einleitung des Inkraftsetzungsverfahrens übermittelt der/die Vorsitzende den Beschluss an die beiden Sprechergruppen. Diese haben dadurch die Möglichkeit, vor der Inkraftsetzung zu prüfen, ob sich der Beschluss im Rahmen der vorgegebenen Beschlusskompetenz hält. Ist nach Ansicht einer der Sprechergruppen die festgelegte Beschlusskompetenz überschritten, wird der Beschluss über die Vorbereitungskommission an die Arbeitsrechtliche Kommission zur Entscheidung weitergeleitet. Bis zu einer abschließenden Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission ruht das Inkraftsetzungsverfahren.
- (4) Fasst eine Unterkommission einen Beschluss, werden alle Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission darüber unterrichtet.

§ 10 Arbeitsweise

- (1) Die Sitzungen der Unterkommissionen werden von dem/der jeweiligen Vorsitzenden geleitet. Die Führung der laufenden Geschäfte erfolgt durch den/die Geschäftsführer(in) der Arbeitsrechtlichen Kommission oder dessen/deren Stellvertreter(in).
- (2) Die Dienstgeber- und die Mitarbeiterseite können jeweils in den Unterkommissionen bis zu vier weitere Personen und Sachverständige beratend hinzuziehen. Diese müssen nicht Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.
- (3) Jedes Mitglied der Unterkommissionen ist berechtigt, weitere Auskünfte und Informationen einzuholen.
- (4) Sitzungen der Unterkommissionen sind nicht öffentlich.
- (5) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission haben über Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit in den Unterkommissionen bekannt geworden sind und Verschwiegenheit erfordern, Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Arbeitsrechtlichen Kommission.
- (6) Vor und nach einer Sitzung können getrennte Besprechungen der Vertreter(inne)n der Dienstgeber und der Mitarbeiter stattfinden.

§ 11 Einberufung und Ablauf der Sitzungen

- (1) Der/die Vorsitzende erstellt in Abstimmung mit dem/der Geschäftsführer(in) die Tagesordnung und lädt die Mitglieder schriftlich unter Mitteilung von Ort, Zeit und Tagesordnung zur Sitzung ein.
- (2) Zeitgleich informiert der/die Geschäftsführer(in) alle übrigen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission über die Einberufung und gibt ihnen die eingegangenen Anträge zur Kenntnis.
- (3) Die für die Beratung notwendigen Unterlagen sollen den Mitgliedern der Unterkommissionen bis spätestens 4 Wochen vor der Sitzung zugesandt werden.

- (4) Der/die Geschäftsführer(in) fertigt die Niederschrift an, die die Ergebnisse der Beratungen der beschließenden Unterkommission enthält. Jedes Mitglied der Unterkommission kann verlangen, dass bestimmte Sachverhalte in der Niederschrift vermerkt werden.

§ 12 Schlussbestimmungen

Diese Ordnung gilt bis zum 31. Dezember 2006.“

Vorstehende Ordnung wurde durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen am

Zentral-KODA-Organ

Information der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA

Ausgabe 27 / Januar 2005

<http://www.zentralkoda.de>

Kölner Erklärung der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom 25.01.2005 zum Fortbestand der Zentral-KODA

Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA setzt sich für ein Fortbestehen der Zentral-KODA auf der Grundlage der „Charta des Dritten Weges“ der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom 16.12.2003 mit folgenden Aufgaben ein:

- 1. Weiterentwicklung als notwendige Dachorganisation im Arbeitsrechtsregelungsbereich, so lange es in Deutschland einen Zusammenschluss der Diözesen und einen auf Art 140 GG basierenden Dritten Weg gibt**
- 2. Vereinheitlichung des kirchlichen Arbeitsrechts**
- 3. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen**
- 4. Sicherung des eigenständigen Dritten Weges im europäischen Kontext**
- 5. Darstellung der Bezogenheit von Caritas- und verfasstem Bereich als zwei Ausdrucksformen der einen kirchlichen Sendung**
- 6. Weiterentwicklung der Funktion als zentrales kirchliches Kommunikationsforum für arbeitsrechtliche Fragestellungen**

(Die „Charta des Dritten Weges“ ist auf der Rückseite abgedruckt)

Zentral-KODA-Organ- Ausgabe 27 (Januar 2005)

v.i.S.d.P.: Dr. Joachim Eder, Von - Thun Str. 12, 94127 Neuburg; Redaktion dieses **Zentral-KODA-Organs**:

Dr. Joachim Eder, Georg Grädler, Josef Taute, Thomas Schwendele,

Verteiler: über die MAVen an alle 700 000 kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Würzburger Erklärung der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom 16.12.2003

„Charta des Dritten Weges“

Der Dritte Weg und insbesondere die Frage der Arbeitsweise und Zuständigkeitsbereiche von Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der katholischen Kirche werden zurzeit diskutiert und in Frage gestellt.

Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA hält die Umsetzung folgender Punkte für unumgänglich, wenn das integrative System des Dritten Weges als Alternative zum Tarifvertragssystem fortentwickelt werden soll:

- 1. Ausschluss einseitiger bischöflicher Gesetzgebungshandlungen im Arbeitsrecht (Kein Letztentscheidungsrecht)**
- 2. Beschlüsse wirken unmittelbar und zwingend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich**
- 3. Klare Trennung von Dienstgeber- und Gesetzgeber-Funktion**
- 4. Angemessene Kommissionsgröße**
- 5. Zuständigkeit für mindestens ein Bistum**
- 6. Sicherstellung der Unabhängigkeit der Mandatsträger:**
 - Absoluter Kündigungsschutz für die Mitglieder der Gremien mit Nachwirkung**
 - Wiedereingliederungshilfen für langjährige Mandatsträger**
 - Sicherung von Rückbindung**
- 7. Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Kommissionsmitglieder**
 - Freistellung**
 - Freier Zugang zu Kommunikationsmitteln**
 - Eigenverantworteter Etat**
 - Öffentlichkeitsarbeit**
- 8. Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterseite**
 - Anspruch auf Rechtsberatung nach eigener Wahl**
 - Kapazität für Geschäftsführung**
 - Öffentlichkeitsarbeit**
- 9. Teilhabe an politischer Einflussnahme nach innen und außen**

Zentral-KODA-Organ

Information der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA

Ausgabe 28 / März 2005

<http://www.zentralkoda.de>

1. Zusatzversorgung

Aufgrund der Beratungen im Ausschuss wurde im Plenum die Frage gestellt, ob ein gemeinsames Ziel der Dienstgeberseite und Mitarbeiterseite für den Inhalt einer betrieblichen Altersversorgung formuliert werden kann. Für die Dienstgeberseite könnte ein gemeinsames Ziel eine „materielle Identität“ mit dem jeweiligen Altersvorsorge Tarifvertrag „Kommunal“ (ATV-K) sein. Allerdings mit der Einschränkung, dass es möglich sein müsse, dass die KZVK dann abweichen könne, wenn dies „aufgrund der Besonderheit des kapitalgestützten Systems“ notwendig sei.

Die Mitarbeiterseite machte deutlich, dass sie derzeit keine Möglichkeit sieht, sich auf dieses Ziel zu verständigen. Es wurde kein gemeinsamer Auftrag für den Ausschuss formuliert so dass derzeit eine weitere Arbeit im Ausschuss nicht sinnvoll ist.

Die Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen hierzu klar:

Wir sehen uns zurzeit nicht in der Lage eine grundsätzliche „materielle Identität“ zuzusagen, wohl aber die Absicht, möglichst nahe am ATV-K zu bleiben.

Eine weiter gehende Zusage ist nicht möglich weil zum einen in zwei Kommissionen (AK-Caritas und Trier) noch über die richtige Abbildung des Besitzstandes gestritten wird und wir diesem Ergebnis in diesem Verhandlungsstadium nicht durch eine derartige Grundsatzaussage vorgreifen wollen. Zum anderen müssen wir immer den Zusammenhang zwischen künftigen Vergütungsverhandlungen und Modifikationen in der Altersversorgung im Auge haben.

Sehr wohl können wir uns vorstellen, den Vorschlag der DG-Seite vom vergangenen Jahr wieder aufzugreifen und darüber verhandeln, welche Bestandteile als arbeitsrechtliche Materie in der Versorgungsordnung bleiben müssen und welche Versicherungsmaterie in die Zuständigkeit der Kasse überführt werden können.

2. Zukunft des Dritten Weges / der Zentral-KODA

Die lange avisierte Diskussion konnte endlich beginnen und wurde sehr konstruktiv geführt. Auch Dienstgeberseits wurde betont, dass man derzeit keine realistische Alternative zum derzeitigen System sehe, die den als einvernehmlich wichtig erachteten Austausch unter den Vertretern arbeitsrechtlicher Gremien anderweitig praktikabel ermöglichen könne. Es wurde deutlich, dass auf beiden Seiten der interne Beratungsbedarf erheblich ist.

3. Tarifvertrag Öffentlicher Dienst

Anhand von Referaten von Dr. Brockhoff und Dr. Eder wurden Notwendigkeit und Möglichkeiten diskutiert im zukünftigen Tarifsysteem des öff. Dienstes familienpolitische Komponenten zu ermöglichen. Die Zentral-KODA setzte dazu eine Arbeitsgruppe ein, die den TVÖD auf diese und mögliche andere Auswirkungen auf den kirchlichen Bereich sorgfältig untersuchen und ggfs. Empfehlungen vorbereiten soll.

4. Nächste Sitzung der Zentral-KODA

Die nächste Sitzung der Zentral-KODA findet am 9./10.11.2005 in Mülheim statt.

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Grundordnung (GO) verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein loyales Verhalten gegenüber der katholischen Kirche. Das Recht die Einhaltung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre zu verlangen ergibt sich aus dem in der Verfassung garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirche, das der Kirche das Recht gibt die Arbeitsverträge entsprechend zu gestalten. Die kirchenspezifischen Anforderungen sind in den Artikeln 4 und 5 der GO konkretisiert und beziehen sich auf das allgemeine dienstliche und außerdienstliche Verhalten der Mitarbeiter. Die Verpflichtung die Obliegenheiten der Grundordnung zu befolgen, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Mit der Unterschrift bestätigt der kirchliche Mitarbeiter, dass er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre der Katholischen Kirche und somit der Grundordnung ausrichtet. Erfüllt ein kirchlicher Mitarbeiter die Anforderungen der Grundordnung nicht (mehr), so kann der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis kündigen, jedoch nicht sofort.

Die Beratungspflicht des Dienstgebers nach Artikel 5 Abs. 1 GO

Nach 5 Abs. 1 GO hat der Dienstgeber die abgestuften Sanktionsmöglichkeiten zu beachten. Eine Kündigung darf nur „ultima ratio“ sein. Das heißt, eine Kündigung kommt nur als letzte Maßnahme in Betracht. Bevor der Dienstgeber eine Kündigung ausspricht, hat er zu prüfen, ob ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme ausreicht und geeignet ist, den Mangel (das Beschäftigungshindernis) auf Dauer zu beseitigen (Artikel 5 Abs. 1 GO).

Es stellt sich die Frage, ob die Beratungspflicht des Artikel 5 Abs. 1 GO auch bei schwerwiegenden Verstößen nach Artikel 5 Abs. 2 GO (z.B. Kirchenaustritt) gilt.

„Schwerwiegende“ Obliegenheitsverletzungen Artikel 5 Abs. 2 GO

Sinn und Zweck der Beratungspflicht ist, dass der Dienstgeber dem Dienstnehmer die Möglichkeit gibt das Beschäftigungshindernis zu beseitigen. Eine Kündigung soll vermieden werden. Bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten macht ein Beratungsgespräch aber nur Sinn, wenn das Beschäftigungshindernis auch tatsächlich beseitigt werden kann. Ist das nicht möglich, so ist ein beratendes Gespräch zwecklos.

Weiterbeschäftigung nach Artikel 5 Abs. 3 GO

Das Beratungsgespräch muss in diesen Fällen mit einer anderen Zielrichtung geführt werden¹. Bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen ist gemäß Artikel 5 Abs. 3 Satz 2 GO zu prüfen, ob „schwerwiegende Gründe des Einzelfalles“ eine Kündigung ausnahmsweise als unangemessen erscheinen lassen.

Das bedeutet, dass der Dienstgeber bei allen Loyalitätsverstößen zunächst das Gespräch mit dem Dienstnehmer suchen muss, bevor er das Arbeitsverhältnis kündigt.

Bei „einfachen“ Verstößen hat er in einem Gespräch darauf hinzuwirken, dass der Dienstnehmer das Beschäftigungshindernis beseitigt. Bei schwerwiegenden Verstößen kann er durch ein Beratungsgespräch aufklären, ob ausnahmsweise auf eine Kündigung verzichtet werden kann.

Weiterbeschäftigung nach Artikel 5 Abs. 4 GO

Außerdem ist bei Obliegenheitsverletzungen der Grad der Verantwortlichkeit für den Verkündigungsauftrag und die Religionszugehörigkeit der betreffenden Mitarbeiterin bzw. des betreffenden Mitarbeiters zu beachten.

An Mitarbeiter/innen aus dem pastoralen, katechetischen und erzieherischen Bereich werden aufgrund der Vorbildfunktion strengere Anforderungen gestellt (Artikel 4 und 5 GO).

¹ BAG, Urteil vom 16.09.1999 – 2 AZR 712/98

Von einer Kündigung kann nur abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen (Artikel 5 Abs. 3 Satz 2 GO).

Bei Mitarbeiter/innen, die *keine* pastoral, katechetisch oder leitenden Funktionen haben und auch nicht aufgrund einer Missio canonica tätig sind, hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab.

Kriterienkatalog nach Artikel 5 Abs. 4 GO

Bei Loyalitätsverletzungen dieser Mitarbeiter/innen sind nach Artikel 5 Abs. 4 insbesondere folgende Kriterien zu prüfen:

- Das Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung
- Die Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft
- Die Art der Einrichtung, in der der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin tätig ist
- Der Charakter der übertragenen Aufgabe
- Die Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag
- Die Stellung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in der Einrichtung und
- Art und Gewicht der Obliegenheitsverletzung.

Es ist vor allem zu untersuchen, ob die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt hat.

Rechtsfolgen

Beachtet der Dienstgeber die abgestuften Sanktionsmöglichkeiten nicht und spricht er ohne weitere Prüfung eine Kündigung aus, so verstößt er gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Rechtsfolge ist, dass eine außerordentliche Kündigung unwirksam und eine ordentliche Kündigung sozialwidrig ist.

Nach dem **BAG**² bindet ein Arbeitgeber sich selbst, wenn er in einer Dienstanweisung im Einzelnen festlegt, wie er auf bestimmte Pflichtverstöße des Arbeitnehmers zu reagieren beabsichtigt. Er muss sich im konkreten Fall an das in der Dienstanweisung festgelegte Verfahren halten. Artikel 5 Abs. 1 GO ist als eine solche interne kündigungsrelevante Dienstanweisung anzusehen.

Prüfungsschema „Loyalitätsverstoß“:

- (1) Erfüllt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter (noch) die Beschäftigungsanforderungen der kirchlichen Grundordnung? Liegt ein Loyalitätsverstoß vor?
- (2) Kann das Beschäftigungshindernis durch Beratung beseitigt werden?
Grundsatz: Kündigung als letzte Maßnahme („ultima ratio“), Artikel 5 Abs. 1 GO
- (3) Ist der Loyalitätsverstoß schwerwiegend? Artikel 5 Abs. 2 GO
- (4) In welchem Bereich ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter tätig?
Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im pastoralen, katechetischen oder erzieherischen Dienst tätig oder hat sie/er eine Missio canonica)?
- (5) Bei schwerwiegendem Verstoß einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters aus dem pastoralen, katechetischen oder erzieherischen Dienst oder mit einer Missio canonica:
Grundsatz: Eine Weiterbeschäftigung ist nicht möglich (Artikel 5 Abs. 3 S. 1 GO).
Ausnahme: Schwerwiegende Gründe des Einzelfalles lassen eine Kündigung als unangemessen erscheinen (Artikel 5 Abs. 3 S. 2 GO).
- (6) Bei allen anderen Mitarbeiter/innen hängt eine Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab (Artikel 5 Abs. 4 GO).
- (7) Eine Weiterbeschäftigung ist gem. Artikel 5 Abs. 5 GO ausgeschlossen bei:
 - Kirchenaustritt
 - ungültiger Ehe, die unter öffentlichen Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z.B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

² BAG, Urteil vom 16.09.1999 – 2 AZR 712/98

Betriebliche Übung
Verfasser: Dirk Blens
Rubrik: Allgem. Hinweis

„Betriebliche Übung“ in kirchlichen Einrichtungen

Obwohl gesetzlich nicht geregelt - allgemein anerkannt

In vielen Einrichtungen erhalten Mitarbeiter/innen Vergünstigungen von Ihrem Dienstgeber, die ihnen weder arbeitsvertraglich noch durch die AVVO/den AVR zustehen. Hierzu zählen beispielsweise die Vergütung von Betriebspausen als Arbeitszeit, verbilligtes Kantinenessen, die kostenlose Zuverfügungstellung eines Parkplatzes oder Freizeit an Brauchtums- oder kirchlichen Feiertagen.

In einer gewissen Konstellation erwächst aus diesen Vergünstigungen für die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst¹ ein Rechtsanspruch.

Wenn der Dienstgeber diese

- Vorzüge
- mehrmals (in der Regel länger als 3 Jahre in Folge)
- in gleicher Art und Weise
- vorbehaltlos gewährt hat,

entsteht bei den Mitarbeiter/innen ein Vertrauenstatbestand, der einen Rechtsanspruch auf diese Leistung begründet. Entscheidend ist dabei die Sichtweise des verständigen Mitarbeiters. Was der Dienstgeber tatsächlich gewollt hat ist irrelevant.

Ein Anspruch entsteht demnach nicht, wenn der Dienstgeber die Leistung jedes Mal nur unter **Vorbehalt**, sei es durch Aushang, Rundschreiben oder Erklärung gegenüber jedem einzelnen Mitarbeiter, gewährt hat. Damit macht er hinreichend deutlich, dass er jedes Jahr neu über die zusätzliche Leistung entscheiden will. Eine zukünftige Bindung kann der Dienstgeber

durch einen unmissverständlich erklärten Vorbehalt ausschließen, wobei der Vorbehalt keiner bestimmten Form bedarf. Die jüngere Rspr. ist bei der Annahme eines vertrauenszerstörenden Vorbehalts großzügig. Schon wenn der AG eine freiwillige Geldleistung jährlich in unterschiedlicher Höhe „nach Gutdünken“ gewährt, wird dies als Vorbehalt gewertet, diese Leistung nur für das jeweilige Jahr zu zahlen. Auch der Vorbehalt der jährlichen Prüfung einer Gehaltsanpassung steht dem Entstehen einer betrieblichen Übung entgegen. Die Erklärung, dass eine (freiwillige) Arbeitsbefreiung (Rosenmontag, Brauchtumstage, Heiligabend) „auch in diesem Jahr“ gewährt wird, soll ein Vertrauen auf Weitergewährung zerstören. Ein Vertrauen soll auch dann nicht entstehen, wenn die jährliche Leistung erkennbar als nicht ins Gewicht fallende „kleine Freude“ im Werte von seinerzeit etwa 50 € ausgestaltet ist.

Der aus einer betrieblichen Übung entstandene vertragliche Anspruch kann **nicht mehr durch einseitigen Widerruf** der Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter abgeändert und **aufgehoben werden**. Notwendig wird eine Änderungsvereinbarung oder eine schriftliche Änderungskündigung nach Maßgabe der §§ 1, 2 KSchG, § 623 BGB. Die MAV ist bei dieser Kündigung gem. § 30 MAVO zu beteiligen. Das bloße Schweigen (§ 147 BGB) des Mitarbeiters auf eine dienstgeberseitig angebotene Änderung stellt aber noch keine Annahme dar.

Denkbar ist aber eine **Betriebsübung zuungunsten der Mitarbeiter**, wenn z.B. eine sonst regelmäßig gewährte Geburtstagsgratifikation 3 Jahre hintereinander nicht mehr gezahlt wird und der Mitarbeiter dem nicht widerspricht. Hier kann der Dienstgeber ausnahmsweise davon ausgehen, dass das Schweigen des Mitarbeiters ein Einverständnis mit der angebotenen Neuregelung darstellt und damit die geänderte Handhabung als geänderte betriebliche Übung Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages wird.

¹) Im Gegensatz zum Öffentlichen Dienst hat das Bundesarbeitsgericht im kirchlichen Bereich die Betriebliche Übung gewohnheitsrechtlich anerkannt - BAG 26. 5. 1993 AP AVR Diakonisches Werk – VERÖFFENTLICHT unter diag-mav-freiburg.de

Verabreichung von Medikamenten in Tageseinrichtungen für Kinder

Die Verabreichung von Medikamenten an Kinder gehört grundsätzlich nicht zu den Aufgaben einer Erzieherin. Dennoch kann dies im Einzelfall geboten sein.

Nach Aussage der Referatsleiterin für Tageseinrichtungen im Caritasverband ist das Schreiben des Gesundheitsamtes Rhein-Neckar-Kreis (siehe Anhang) maßgeblich und wird auf allen Leiterinnenkonferenzen entsprechend weitergegeben.

Dennoch wird immer wieder die Frage an die Geschäftsstelle KODA/MAV herangetragen, inwiefern eine Erzieherin dazu verpflichtet ist einem Kind eine Insulinspritze zu setzen und ob ein Haftungsrisiko besteht.

Verabreichung von Medikamenten in Tageseinrichtungen für Kinder

Eine Anfrage an das Gesundheitsamt Rhein-Neckar-Kreis zum obigen Thema ergab folgende Antwort: Während des Aufenthaltes des Kindes nehmen die Erzieherinnen die elterliche Sorge wahr. Sie dürfen alle Aufgaben übernehmen, die durch ärztliche Verordnungen den Eltern übertragen wurde, wenn genau festgelegte Regeln beachtet werden. Die Erzieher müssen diese Aufgaben beherrschen, die Durchführung muss ohne Gefährdung des Betreuungsauftrages für alle Kinder möglich sein, der Arbeitgeber bestimmt Übernahme der Aufgabe zu.

Wird die jeweilige Aufgabe z. B. Medikamentengabe, in Kindertagesstätten von Erziehern übernommen, müssen die gleichen Regeln beachtet werden, die auch in medizinischen Einrichtungen gelten.

- 1. Es muss eine ärztliche Verordnung schriftlich vorliegen.*
- 2. Es muss schriftlich festgelegt sein, wer wann was verabreicht.*
- 3. Die Durchführung der Verabreichung muss dokumentiert werden.*
- 4. Es muss schriftlich festgelegt werden, wer wen vertritt.*
- 5. Weiterhin muss mit den Eltern schriftlich vereinbart sein, wie verfahren wird, wenn Unvorhergesehenes, z. B. eine Nebenwirkung, auftritt.*
- 6. Zwischen Erzieher und Arbeitgeber muss geklärt sein, in welchem Umfang der Arbeitgeber solche Dienstleistungen verlangt bzw. erlaubt, die über das Berufsbild hinausgehen. In der Regel wird diese Frage als mitbestimmungspflichtig angesehen, also der Personalrat ist damit befasst.*
- 7. Die Aufbewahrung der Medikamente muss sicher sein. Nicht kühlschrankpflichtige Medikamente werden in einem Schrank verschlossen und für Kinder unerreichbar aufbewahrt.*

Kühlschrankpflichtige Medikamente werden in einer verschlossenen Geldkassette im Kühlschrank aufbewahrt, da in den meisten Kindertagesstätten die Kinder freien Zugang zum Kühlschrank haben.

Die Gabe von Medikamenten soll auf Ausnahmen beschränkt bleiben. Akut kranke Kinder sollen die Kindertagesstätte nicht besuchen. Schreiben Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis / Gesundheitsamt Fr. Dr. Raue

Wenn die Erzieherin sich an diese Vorgaben hält, besteht für sie keinerlei Haftungsrisiko.

Weitere Infos, Formulierungsvorschläge und Checklisten insbesondere zur Betreuung diabeteskranker Kinder finden Sie unter:

http://www.novonordisk.de/media/Patienten_Diab/Service/Kinder%20mit%20Diabetes/KiGa_diabetes.pdf