



München, November 2003
DiAG-Info 14

**Diözesane Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen in
der Erzdiözese München und Freising Bereich A**

Postanschrift:
Erzb. Ordinariat München
DiAG-MAV-A
Postfach 33 03 60

Besucheranschrift:
Schrammerstr. 3/V
80333 München
Tel.: 089/2137 1586

Vorsitzende:
Charlotte Hermann
St. Michaelsbund
Herzog-Wilhelm-Str. 5

Inhalt:

1. *Einleitung*
2. *Veränderungen im DiAG-Vorstand*
3. *Mitgliederversammlung*
4. *Tarifreform*
5. *MAVO-Novelle*
6. *Ansprüche des Dienstnehmers und ihre Durchsetzung*
7. *Beratungslehrer an Realschulen*
8. *Wichtige Gesetzesänderung*
9. *Adressen*

Anlage:

kifas-Programm

Liebe Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,

auch dieses Jahr ist wie nichts verflogen; nach einem wunderbaren Sommer hat uns jetzt schon der Winter eingeholt. Damit ist es auch wieder Zeit für unsere jährliche Mitgliederversammlung. Sie findet in diesem Jahr am 11. Dezember statt; die Einladung liegt diesem Info bei. Wir hoffen, dort die VertreterInnen vieler MAVen begrüßen zu dürfen.

Seit unserem letzten Info hat sich wieder einiges getan. Wir möchten Sie auf den Stand der Dinge bringen und in diesem Info zwei Themen in den Vordergrund stellen, die für unsere Arbeit wichtig sind. Zum einen befassen wir uns mit den anstehenden Entwicklungen im Arbeitsvertragsrecht, zum anderen bieten wir Ihnen einen Artikel über den Weg zur Durchsetzung von Ansprüchen der Mitarbeiter.

Wir hoffen, dass Sie unser Info wieder mit Interesse lesen. Anregungen zu Themen, mit denen wir uns in Zukunft beschäftigen sollen, nehmen wir jederzeit gerne entgegen.

Ihnen allen viel Kraft und Freude an Ihrer Arbeit, eine gute und besinnliche Adventszeit und einen schönen Jahreswechsel

wünscht Ihr
DiAG-Vorstand

Charlotte Hermann
Vorsitzende

2. Veränderungen im DiAG-Vorstand

Zwei unserer Ersatzmitglieder sind im Laufe der letzten Monate aus ihrem Amt in der MAV und damit auch aus ihrem Amt im DiAG-Vorstand ausgeschieden, Ursula Grafetstetter und Margit Junker-Sturm. Wir wünschen beiden für ihren weiteren Lebensweg, der nach wie vor von vielen Aufgaben und Ehrenämtern begleitet sein wird, alles Liebe und Gute und danken Ihnen für Ihre Bereitschaft, dieses Amt anzunehmen und auszufüllen und für die immer gute Zusammenarbeit.

Auf unserer Mitgliederversammlung werden wir diese Ämter neu besetzen. Wir bitten besonders die MitarbeitervertreterInnen aus dem Bereich Pfarrkirchenstiftungen, sich schon einmal zu überlegen, wer für dieses Amt geeignet wäre. Vielleicht haben Sie ja selbst Interesse? Nähere Auskünfte zu Ihren Aufgaben und der damit verbundenen Arbeitsbelastung erteilt Ihnen gerne Susanne Graßl, die Vertreterin der Pfarrkirchenstiftungen im DiAG-Vorstand, deren Ersatzmitglied Sie werden würden (Tel. 089 / 3 19 14 38), oder jedes andere Mitglied des DiAG-Vorstandes.

In Nachfolge von Ursula Grafetstetter brauchen wir ein neues Ersatzmitglied für den nicht bereichsgebundenen Vorstandssitz. Dafür können sich interessierte MitarbeitervertreterInnen aus allen Bereichen zur Verfügung stellen. Bitte überlegen Sie alle, wen Sie für geeignet halten und ob Sie nicht selbst kandidieren möchten.

3. Mitgliederversammlung

Unsere Mitgliederversammlung findet in diesem Jahr *am Donnerstag, den 11. Dezember 2003, im St. Pius-Kolleg in München* statt. Wir laden Sie alle herzlich dazu ein.

Unser Hauptthema wird dieses Mal die Zukunft der (MAV-)Arbeit in Einrichtungen der Katholischen Kirche in Bayern sein. Sie haben sicher auch die Presseberichte zu diesem Thema verfolgt. Allerorten werden Sparkommissionen gebildet und werden Einsparungsmöglichkeiten diskutiert. Die MitarbeiterInnen wenden sich mit ihren Ängsten und Befürchtungen dann an uns MAVen und wollen genauere Informationen. Auf der Mitgliederversammlung wollen wir mit dazu beitragen, dass Sie diese auch bekommen.

Durch Sparmaßnahmen in den einzelnen Einrichtungen können durchaus Mitwirkungsrechte der MAV berührt werden; auch darüber wollen wir informieren und die Möglichkeiten der MAVen, hier Einfluss zu nehmen, diskutieren.

In der Bayerischen Regional-KODA wird zurzeit außerdem über größere Veränderungen des Arbeitsvertragsrechtes nachgedacht. Nähere Informationen zu diesem Thema finden Sie unter → **Punkt 4 dieses Infos**. Wie im Öffentlichen Dienst steht auch bei uns unter Umständen eine sehr tiefgreifende Tarifreform an. Diese könnte – neben Auswirkungen auf unsere Arbeitsbedingungen – auch Veränderungen in den Aufgabenbereichen der Mitarbeitervertretungen bedeuten. Hier wollen wir Sie über den Stand der Dinge in Kenntnis setzen und Ihnen ein paar der Richtungen, in die die Entwicklung gehen könnte, aufzeigen.

Außerdem werden sich die neugewählten DienstnehmervertreterInnen in der Bayerischen Regional-KODA aus unserer Erzdiözese vorstellen und aus ihrer Arbeit berichten.

Wir hoffen, dass viele von Ihnen den Weg zu uns finden werden. Die Themen sind sicher für uns alle interessant – wir hoffen also auf zahlreiche Teilnahme und angeregte Diskussionen.



4. Die Karten werden neu gemischt - die Tarifreform im öffentlichen Dienst und ihre Auswirkungen auf das Kirchliche Arbeitsvertragsrecht (ABD)

Stichworte wie „Prozessvereinbarung“ oder „Tarifreform“ dürften wohl den meisten MitarbeitervertreterInnen in diesem Jahr schon irgendwie und irgendwo begegnet sein. Doch was genau verbirgt sich dahinter?

Kurz gesagt: eine **grundlegende Neugestaltung des Tarifsystems im Öffentlichen Dienst (BAT)**, die **zwangsläufig Auswirkungen auf unser kirchliches Arbeitsvertragsrecht (ABD)** in Bayern haben wird – und zwar möglicherweise sehr einschneidende.

Anfang des Jahres haben wir alle beim Tarifabschluss im öffentlichen Dienst das Augenmerk v.a. auf die Prozentzahl der Lohnerhöhung gelegt. Erst später wurde mehr und mehr deutlich, dass zu dem Tarifpaket dieses Jahres auch die sog.

„Prozessvereinbarung“ zur Neugestaltung des BAT gehörte, in der beide Tarifparteien ihren Willen bekunden, bis zum Jahr 2005 den BAT in ein neues, einfacheres und moderneres Tarifsystem umzuwandeln. Mit anderen Worten: **in 2 Jahren gibt es den BAT in der heutigen Form nicht mehr.**

Da wir im kirchlichen Bereich durch die sog. „Gehaltsautomatik“ und wegen der Refinanzierung vieler kirchlicher Dienste durch den Staat unmittelbar an die Änderungen des BAT in Gehaltsfragen gebunden sind, war sofort klar: **Wenn das Bezugssystem BAT sich wesentlich verändert, wird auch das ABD grundlegend anders werden.**

Die große Frage ist nun: Was wird sich alles ändern?

Genau kann das natürlich jetzt niemand vorhersagen, jedoch sind in der Prozessvereinbarung durch folgende Schlagworte schon Ziele festgelegt, die durch die Reform erreicht werden sollen:

- Kunden- und Marktorientierung
- Vereinfachung und Transparenz

- Leistungsorientierung

Diese Schlagworte deuten an: Es geht um einschneidende Veränderungen, im Grunde genommen sogar um ein neues Tarifsystem, das fundamental andere Grundlagen und Ziele hat als der gegenwärtige BAT.

Dieser ist ja noch stark an die Beamtenbesoldung angelehnt, die vom Prinzip der „Versorgung“ geprägt ist. Das **Versorgungsprinzip** soll den Beamten/Angestellten je nach sozialer/familiärer Situation ein ausreichendes Einkommen sichern (zunächst unabhängig von ihrer Leistung). Ganz anders im angestrebten neuen Tarifsystem: Grundlage für die Entlohnung soll zuallererst das sein, was der Angestellte leistet. Familienbezogene Gehaltselemente wie z.B. Kinderzuschlag sind einem solchen System natürlich fremd. Auch die automatische Steigerung des Gehalts durch die Altersstufen gehört zu den Gehaltselementen, die bei der Reform zur Disposition stehen und zumindest vermindert werden sollen, während Zuschläge für besondere Leistung zukünftig ermöglicht werden sollen.

Das ist die **grundsätzliche Stoßrichtung**. Inwieweit sie umsetzbar ist, bzw. tatsächlich umgesetzt wird, muss sich indes noch zeigen. Der gegenwärtige Verhandlungsstand lässt dazu noch wenige Schlüsse zu. Erste Meldungen deuten darauf hin, dass die einzelnen Verhandlungsrunden recht konstruktiv begonnen haben. Allerdings muss man sagen, dass die weitaus größten Klippen noch bevorstehen.

Einen Anhaltspunkt dazu, was die Reform tatsächlich bringen könnte, bietet ein **von Ver.di bereits nach o.g. Grundsätzen ausgehandelter Tarifvertrag** – ausgerechnet mit einem kirchlichen Arbeitgeber, nämlich mit der **Diakonie der evang. Kirche Nordelbien** (sog. Kirchl. Tarifvertrag d. Diakonie Nordelbien, Abkürzung: **KTD**).

Ein besonderer Charme dieses Tarifvertrags ist nicht zuletzt seine frappierende Kürze und Einfachheit: Statt in einem dicken Buch, wie beim jetzigen ABD/BAT, ist nun alles in **40(!) Seiten** geregelt (das bedeutet auch, dass Gehaltsabrechnungen möglicherweise auch für Laien wieder lesbar werden!).

Unter anderem hat der KTD folgende wesentliche Abweichungen zum ABD/BAT:

- Weniger Gehaltsstufen
- Höheres Einstiegsgehalt, dafür geringere Steigerungen mit zunehmendem Alter
- Keine Zuschläge für Verheiratete und für MitarbeiterInnen mit Kindern
- Weihnachtsgeld nur noch 50% eines Monatsgehalts
- Zusätzliche leistungsabhängige Komponente in Höhe von max. 50 % eines Monatsgehalts

Eine Gegenüberstellung von ABD und KTD in wesentlichen Punkten, erstellt vom KODA-Mitglied Manfred Weidenthaler, finden Sie auf unserer Homepage: <http://www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a> unter Aktuelles.

Auch wenn noch offen ist, inwieweit der neue BAT dem Beispiel des KTD folgen wird, wird hier deutlich, welches Potential an Veränderungen in der Prozessvereinbarung steckt. Genauso deutlich wird aber auch, wie sehr das Selbstverständnis der Kirche betroffen sein könnte, wenn es z.B. um den Umgang mit Verheirateten- und Kinderzuschlägen oder die Bezahlung nach Leistung geht.

Deshalb ist die zweite Frage:
Wie wird die Tarifreform im kirchlichen Raum umgesetzt?

Grundsätzlich ist ein gewisser Druck vorhanden, wegen Refinanzierungs-Zwängen nicht allzu stark vom Öffentlichen Dienst abzuweichen.

Aber: für den Öffentlichen Dienst mag eine markt- und leistungsorientierte Bezahlung durchaus noch ein (Image-)Gewinn sein. Gilt das jedoch auch für die Kirche? Ist nicht ihre Glaubwürdigkeit stark betroffen, wenn sie

soziale Gehaltskomponenten wie Zuschläge für Familienväter und -mütter im Zuge der Tarifreform abschaffen oder zurückfahren will?

Das dürfte wohl einer der Knackpunkte bei der Umsetzung der Tarifreform im kirchlichen Raum sein.

Derzeit wird in der KODA noch sehr um eine grundsätzliche Richtung gerungen. Es ist klar, dass diese Reform grundsätzlich keine Möglichkeit bietet, Einsparungen zu erzielen, denn es ist im Öffentlichen Dienst klar vereinbart, dass alle Veränderungen unterm Strich kostenneutral sein müssen – was dann ebenso für die Reform des ABD gelten muss. Das derzeitige Ziel der KODA lautet, bis Ende des Jahres eine eigene Prozessvereinbarung für den Bereich des ABD abzuschließen, in der schon grundlegende Ziele und Zeiträume festgelegt werden sollen. Auch wenn Zweifel angebracht sind, dass dieser Terminplan eingehalten wird – so könnten doch bald schon die ersten Pflöcke gesetzt sein!

Grund genug, keine Zeit zu verlieren und die Themen, die bei der Reform zentrale Bedeutung haben werden, breit in der Mitarbeiterschaft zu diskutieren. Eine Reform, die vielleicht unsere Entlohnungsprinzipien auf Jahrzehnte verändern und prägen könnte, darf nicht nur einigen wenigen „Experten“ überlassen werden, sondern braucht eine Basis in der gesamten Mitarbeiterschaft. Das wird nur möglich, wenn auch möglichst viel Information fließt und auf Veranstaltungen und Sitzungen diskutiert wird und Ergebnisse der Diskussionsprozesse an die KODA-VertreterInnen weitergegeben werden. Derzeit – so scheint es – ringen noch sehr viele KODA-VertreterInnen selbst um ihre Position. Daher ist der Zeitpunkt jetzt noch günstig, „von unten“ Einfluss zu nehmen.

Ein letzter Tipp: Wir wissen, dass die KODA-VertreterInnen derzeit zur Information über dieses Thema gerne auf Versammlungen erscheinen und auch dankbar über Rückmeldungen aus der Mitarbeiterschaft sind. ***Vielleicht laden Sie ja jemanden zu Ihrer nächsten Mitarbeiterversammlung ein?***

5. MAVO-Novelle

Die Vollversammlung des VDD hat am 23/24.06.2003 die Rahmenordnung der MAVO beschlossen. Es wurden keine Veränderungen gegenüber der zur Beschlussfassung vorliegenden Fassung mehr vorgenommen. Die neue Version der MAVO-Rahmenordnung finden Sie vollständig auf der Homepage der DiAG Rottenburg-Stuttgart: <http://www.diag-mav.org/arhilfen/gesetz/rahmavo2003.htm>

Wie im letzten Info schon erwähnt, bleibt die neue MAVO weit hinter den Forderungen und Wünschen der Mitarbeiterseite zurück und setzt in Teilen noch nicht einmal das Europäische Gemeinschaftsrecht um. Es gibt in der Rahmenordnung aber durchaus viele positive Veränderungen, wie die Möglichkeit, endlich auch einrichtungsübergreifende Mitarbeitervertretungen bilden zu können. Damit können z.B. Pfarrverbände, deren einzelne Gemeinden bisher für die Bildung von Mitarbeitervertretungen zu klein waren, jetzt eine gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden.

Zurzeit steht die Umsetzung der veränderten MAVO in den einzelnen Diözesen an. Wichtig ist zu wissen, dass die Veränderungen noch nicht gelten. Erst wenn sie vom Erzbischof in Kraft gesetzt und in unserem Amtsblatt veröffentlicht sind, ersetzen die neuen Bestimmungen die bisherige MAVO. Damit ist nicht vor Beginn des nächsten Jahres zu rechnen.

Die neue MAVO enthält auch den § 25 MAVO in der vorgeschlagenen Fassung, d.h. die bisherige Aufgabe der DiAG „Entgegennahme und Weiterleitung von Anregungen und Anträgen an die Mitarbeitervertreter aus der Erzdiözese München und Freising in der Bayer. Regional-KODA“ ist in der Rahmenordnung nicht mehr enthalten. Allerdings ist der Paragraph 25 ein sogenannter „Sternchenparagraph“, die Rahmenordnung ist hier also nur ein Muster für diözesane Fassungen. Wir werden natürlich weiterhin versuchen, diese wichtige Aufgabe der DiAG zu erhalten und hoffen dabei auch auf Ihre Unterstützung. Wenn diese Änderung bei uns so umgesetzt würde, würden die DienstnehmervertreterInnen in der Bayerischen Regional-KODA ein wichtiges Recht und eine wichtige Möglichkeit verlieren, sich mit der Basis zu vernetzen.



6. Ansprüche des Dienstnehmers und ihre Durchsetzung

Wir haben Franz Aigner, Dienstnehmervertreter aus unserer Erzdiözese in der Bayerischen Regional-KODA und als Rechtsstellenleiter der KAB außerdem zuständig für die Rechtsberatung kirchlicher Mitarbeiter und MAVen, gebeten, uns einmal den Weg aufzuzeigen, mit dem MitarbeiterInnen ihre Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber durchsetzen können. Dankenswerterweise ist er dieser Bitte nachgekommen und hat in Zusammenarbeit mit Susanne Graßl, ebenfalls Dienstnehmervertreterin in der Bayerischen Regional-KODA und Mitglied im DiAG-Vorstand, den nachfolgenden Artikel für uns geschrieben.

Dieser Artikel soll Ihnen für die Information Ihrer MitarbeiterInnen hilfreich sein; in einem der nächsten Infos werden wir uns dann auch mit der MAVO-Schlichtung und der Durchsetzung von Rechten und Ansprüchen der MAV beschäftigen.

Ansprüche des Dienstnehmers und ihre Durchsetzung

Aus einem Arbeitsverhältnis können dem Dienstnehmer vielfältige Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber zustehen. Diese Ansprüche können finanzieller Art sein, wie die Zahlung der korrekten Vergütung, des Urlaubsgeldes usw., aber auch ein schlichtes Tätigwerden des Dienstgebers erfordern, wie die Erteilung eines Arbeitszeugnisses oder die Rücknahme einer ungerechtfertigten Abmahnung und deren Entfernung aus der Personalakte.

Schritt 1: Schriftliches Geltendmachen des Anspruchs

Stellt ein Mitarbeiter z.B. fest, dass seine Gehaltsabrechnung fehlerhaft ist, weil er wegen eines abgelaufenen Bewährungsaufstiegs aus der nächst höheren Vergütungsgruppe vergütet werden müsste und der Dienstgeber dies übersehen hat oder er übersehen hat, dass eine Jubiläumszuwendung zu bezahlen ist, dann ist es grundsätzlich Pflicht des Mitarbeiters, diesen Anspruch gegenüber dem Dienstgeber schriftlich geltend zu machen, um Nachteile zu vermeiden. Dies gilt für alle Ansprüche, die der Mitarbeiter erheben möchte.

Damit der Rechtsfriede in einem Arbeitsverhältnis möglichst schnell wiederhergestellt wird, werden in vielen Fällen die Ansprüche der Mitarbeiter durch eine sogenannte **Ausschlussfrist** begrenzt. Dies bedeutet: macht der Mitarbeiter seinen Anspruch erst nach Ablauf der Ausschlussfrist geltend, braucht der Dienstgeber die Leistung überhaupt nicht mehr zu erbringen oder nur für einen bestimmten Zeitraum zurück. Die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs innerhalb der Ausschlussfrist verhindert aber, dass der geltend gemachte Anspruch verfällt.

Die meist zitierte Ausschlussfrist ist in § 70 ABD Teil A, 1. beschrieben, in dem es heißt, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht werden. Es handelt sich hier in erster Linie um finanzielle Ansprüche (Vergütung, Zuschläge, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld, Weihnachtzuwendung, etc.). Unter diese Regelung fällt allerdings auch der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis oder auf die Korrektur eines Arbeitszeugnisses. Nicht betroffen von der Ausschlussfrist ist ein Anspruch auf tarifgerechte Eingruppierung (lediglich die Vergütungszahlung kann durch die Ausschlussfrist begrenzt werden). Die Ausschlussfrist gilt auch nicht für den Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung oder für die Abwehr unberechtigter Abmahnungen.

Es finden sich im ABD auch noch andere – kürzere oder längere – Ausschlussfristen, z.B. für den Nachweis von Beschäftigungs- und Dienstzeiten, für den Urlaubsantritt, für vermögenswirksame Leistungen oder den Bereich der Reisekosten- und Umzugskostenvergütung.

Zur Einigung reicht oft schon ein Gespräch mit dem Dienstgeber. Sollte es sich um ein Versehen handeln oder die Rechtslage einfach nicht bekannt gewesen sein, lässt sich das sicher schnell und unproblematisch lösen. Der Mitarbeiter kann auch versuchen, eine Person seines Vertrauens zu einem solchen Gespräch mitzunehmen; das könnte z.B. eine VertreterIn der MAV sein. Das Gespräch mit der MAV ist auf jeden Fall hilfreich bei der Klärung von Ansprüchen. Eine MAV kann aber natürlich keine Rechtsauskunft geben. Zu diesem Zweck gibt es einen Juristen, der für Mitarbeiter im Dienst unserer Erzdiözese **kostenlos Rechtsberatung** leistet:

Franz Aigner
c/o KAB
Tel. 0 89 / 55 25 16 90

Schritt 2: Anrufen der Schlichtungsstelle

Auch nachdem der Mitarbeiter seinen Anspruch schriftlich geltend gemacht hat, insbesondere bei unterschiedlichen rechtlichen Beurteilungen eines Sachverhalts, kann es sein, dass der Dienstgeber den geltend gemachten Anspruch nicht erfüllt. Beharrt der Mitarbeiter auf seinem Anspruch, kann er nicht unmittelbar das Arbeitsgericht zur Durchsetzung seines Anspruchs anrufen, sondern ist grundsätzlich verpflichtet, zur Schlichtung der Streitigkeiten die Schlichtungsstelle anzurufen (§ 8 Abs. 3 ABD Teil A, 1), es sei denn Dienstgeber und Mitarbeiter verzichten einvernehmlich darauf. Für den Bereich der verfassten Kirche ist dies die

Schlichtungsstelle für die Erzdiözese München und Freising,
Schrammerstr. 3
80333 München

Vielfach sind auch von den staatlichen Gesetzen Fristen gesetzt, innerhalb derer das Arbeitsgericht angerufen werden muss (z.B. 3 Wochen bei einer Kündigungsschutzklage); um solche vom

staatlichen Recht gesetzten Fristen einzuhalten, sollte der Mitarbeiter dann innerhalb der Frist Schlichtungsstelle und Arbeitsgericht anrufen. Der Termin vor der Schlichtungsstelle hat dann allerdings Vorrang.

Die Schlichtungsstelle wird nur auf schriftlichen Antrag hin tätig.

Ein Antrag auf Schlichtung kann nur gestellt werden, wenn das Antragsbegehren zuvor schriftlich gegenüber dem Dienstgeber gestellt (siehe unter 1.) und von diesem innerhalb von vier Wochen schriftlich abgelehnt worden ist. Liegt innerhalb von vier Wochen keine schriftliche Antwort des Dienstgebers vor, wird eine negative Antwort vermutet.

Der Antrag muss den Antragsteller, den Antragsgegner, die sonstigen Beteiligten und den Streitgegenstand bezeichnen und soll ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben, wesentliche Schriftstücke beigelegt werden.

Die Schlichtungsstelle besteht aus dem Vorsitzenden, Herrn Dr. Staudacher, einem Richter am Landesarbeitsgericht, und jeweils zwei Beisitzern, die von der Dienstnehmer- bzw. Dienstgeberseite bestellt wurden. Der Mitarbeiter kann sich selbst vor der Schlichtungsstelle vertreten, mit Genehmigung des Vorsitzenden aber auch einen Vertreter mitbringen. Das kann z.B. ein Mitglied der MAV oder eine andere vertraute und vertrauenswürdige Person. Ein Anwalt ist nicht notwendig, mit Genehmigung des Vorsitzenden aber auch möglich. Kostenhilfe ist auf Antrag und bei eingesehener Notwendigkeit und guten Gewinnchancen möglich.

Die Schlichtungsstelle hat eine Beilegung des Streitfalles anzustreben und soll deshalb den Parteien unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten. Die Einigungsempfehlung wird entweder während einer mündlichen Verhandlung oder schriftlich mit einer bestimmten Äußerungsfrist unterbreitet.

Wird die Einigungsempfehlung von beiden Parteien angenommen, wird sie durch Unterschrift beider Seiten rechtsverbindlich. Wird die Einigungsempfehlung von einer der beiden Parteien nicht angenommen, erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert. Die Schlichtungsstelle kann bei Individualstreitigkeiten kein Urteil fällen.

Schritt 3: Klage vorm Arbeitsgericht

Im Falle des Scheiterns der Schlichtung bleibt dem Mitarbeiter dann nur noch der Weg, den geltend gemachten Anspruch durch Klage vorm Arbeitsgericht durchzusetzen.

In der ersten Instanz braucht der Mitarbeiter noch nicht unbedingt einen Anwalt; er kann sich auch selbst vertreten. In der zweiten Instanz herrscht Anwaltszwang.

Das Arbeitsgericht kann im Gegensatz zur Schlichtungsstelle rechtskräftige Urteile fällen, deren Durchsetzung auch vollstreckbar ist.

Manchmal sind die Mitarbeiter sehr geduldig und versuchen in vielen Gesprächen oder Schreiben den Dienstgeber zur Erfüllung ihres Anspruchs zu bewegen. Darüber vergehen manchmal nicht nur Wochen, sondern Monate und Jahre und dann kann der Anspruch trotz rechtzeitiger Geltendmachung gegenüber dem Dienstgeber wegbrechen, weil sich dieser auf die Einrede der Verjährung beruft. Der Dienstgeber ist dann berechtigt, die Leistung zu verweigern.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren grundsätzlich nach drei Jahren. Die Frist beginnt mit dem Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden und somit in der Regel fällig geworden ist.

Allerdings kann die Verjährung gehemmt werden. Ein wichtiger Umstand, der die Verjährung hemmt, ist die außergerichtliche Verhandlung über den Anspruch, bis der eine oder andere Teil die Fortsetzung der Verhandlung verweigert. Manchmal schlafen Verhandlungen auch ein. Dann endet

die Hemmung der Verjährung zu dem Zeitpunkt, zu dem der nächste Schritt in der Verhandlung nach Treu und Glauben zu erwarten gewesen wäre.

Ein weiterer wichtiger Grund die Verjährung zu hemmen, ist die Rechtsverfolgung, insbesondere die Erhebung der Klage vor Ablauf der Verjährungsfrist.

7. Beratungslehrer an Realschulen

Vor vielen Monaten hatten wir uns an das Kultusministerium gewandt und uns dafür eingesetzt, dass qualifizierte Beratungslehrer und Systembetreuer eine angemessene Funktionsstelle erhalten sollten.

Jetzt hat der Staat sich dazu durchgerungen, bayernweit 100 Stellen für "Beratungsrektoren" auszuweisen. Diesen Titel sollen qualifizierte Beratungslehrer und Systembetreuer erhalten und dann auch finanziell besser gestellt werden.

An kirchlichen Realschulen ist nach unserem heutigen Wissensstand noch niemand zum Beratungsrektor aufgestiegen. Um überhaupt eine Chance zu bekommen, müssen KandidatInnen Beurteilungen vorweisen können, bzw. um Beurteilung ersuchen, d.h. einen Antrag auf Beurteilung an die Schulleitung richten. Die Regelbeurteilungen sind in vielen kirchlichen Realschulen bisher noch nicht erfolgt. Kann man dann eine entsprechende Beurteilung vorweisen, entscheidet der Staat, ob der Titel zuerkannt wird.

Letztlich liegt es dann am jeweiligen Dienstgeber, wie er die Stelle des Beratungsrektors ausstattet. Grundsätzlich gilt folgender Rat: Wer sich als Realschullehrer i.K. irgendwann für die bisher sehr raren Funktionsstellen innerhalb der Realschule bewerben will, muss entsprechend beurteilt sein. Ohne Beurteilung bestehen wohl kaum Chancen einmal aufzusteigen.

8. Aktuelle Gesetzesänderungen

Veränderte Meldepflichten bei Arbeitslosigkeit.

Zum 01.07.03 haben sich die Regelungen zur Meldung der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt geändert. Der neue § 37 SGB III verpflichtet sowohl MitarbeiterInnen mit befristeten als auch mit unbefristeten Stellen dazu, sich spätestens 3 Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Wird das versäumt, wird das Arbeitslosengeld der Mitarbeiterin pro Tag der verspäteten Meldung um einen bestimmten Betrag gemindert (§ 140).

Beispiele:

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen:

- Bei länger als 3 Monate befristeten Arbeitsverhältnissen 3 Monate vor dem Ende der Befristung
*z.B.: Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 01.09.03, vereinbartes Ende am 31.12.03.
Hieraus folgt eine Meldepflicht zum 01.10.03*
- Arbeitsverträge, bei denen zwischen Abschluss und dem vereinbarten Ende der Befristung ein Zeitraum von mehr als 3 Monaten liegt, 3 Monate vor dem Ende der Befristung

z.B.: Abschluss des Arbeitsvertrages am 15.09.03, Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 15.10.03, vereinbartes Ende zum 31.12.03. Hieraus folgt eine Meldepflicht zum 01.10.03

- Arbeitsverträge, bei denen zwischen Abschluss und dem vereinbarten Ende der Befristung ein Zeitraum von weniger als 3 Monaten liegt, spätestens mit Abschluss des Vertrages
z.B.: Abschluss des Arbeitsvertrages und Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 01.11.03, vereinbartes Ende am 31.12.03. Hieraus folgt eine Meldepflicht spätestens am 01.11.03.
- Arbeitsverhältnisse, die von vornherein nur auf einen Zeitraum von nicht länger als sechs Wochen befristet sind, lösen keine Meldepflicht aus.

Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen:

- Hier hat die Meldung „unverzüglich“ nach Kenntnis des bevorstehenden Endes des Beschäftigungsverhältnisses zu erfolgen. Bei Kündigungsfristen von über 3 Monaten Dauer ist dieser Begriff so auszulegen, dass die Meldung spätestens drei Monate vor dem Zeitpunkt der Beendigung erfolgen muss. Wird diese Frist um mehr als 7 Kalendertage versäumt, gilt die Meldung als verspätet und Minderungen treten in Kraft.

Die Minderung ist gestaffelt nach der Höhe des Arbeitslosengeldes und der Dauer der Verspätung. Sie beträgt

- bei einem Bemessungsentgelt bis zu 400 Euro 7 Euro pro Tag der verspäteten Meldung
- bei einem Bemessungsentgelt bis zu 700 Euro 35 Euro pro Tag der verspäteten Meldung
- bei einem Bemessungsentgelt über 700 Euro 50 Euro pro Tag der verspäteten Meldung.

Bitte informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über diese Neuregelung.

Eine recht gute Zusammenfassung und Erläuterung der Regelung finden Sie im Internet unter:

<http://www.arbeitsamt.de/mayen/vermittlung/meldepflicht.html>

Dieser Quelle haben wir auch unsere Beispiele entnommen.

9. Adressen bzw. Telefonnummern



des Vorstands der DIAG-MAV-A München und Freising

Charlotte Hermann (St. Michaelsbund, München), Vertreterin der Mitarbeitervertretungen der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, Tel. **z. Zt. (089) 27 30 840, Vorsitzende**
Ersatzmitglied: Irene Simper (Maria-Ward-Schulen Nymphenburg, München)

Wolfgang Thiele (Sankt-Irmengard-Realschule, Garmisch-Partenkirchen),
Tel. (0 88 21) 5 54 14, privat: (0 88 21) 13 49, Stellvertretender Vorsitzender
Ersatzmitglied: zurzeit unbesetzt

Christian Weber (Religionslehrer i. K., Kirchberg-Holzland) Vertreter der Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen Ordinariates Tel. 08706-1467 Fax 944980
Ersatzmitglied: Klaus Hinkelmann, Fachstelle Medien und Kommunikation

Peter Seitz (Sankt-Irmengard-Gymnasium, Garmisch-Partenkirchen), Vertreter der Mitarbeitervertretungen der Schulen in Trägerschaft der Erzdiözese München und Freising, Tel. (0 88 21) 5 54 14 privat: (0 88 23) 59 94
Ersatzmitglied: Angelika Lindmair (Mädchenrealschule St. Ursula, Lenggries)

Susanne Graßl (Kirchenstiftung St. Andreas, Eching), Vertreterin der Mitarbeitervertretungen der Kirchenstiftungen, Tel. (0 89) 3 19 22 89, privat (0 89) 3 19 14 38
Ersatzmitglied: zur Zeit unbesetzt

Die Mitarbeitervertretungen der Bereiche Erzdiözese, Kirchenstiftungen und sonstige Rechtsträger im Regelungsbereich der Bayerischen Regional-KODA können sich in allen Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts an die DiAG-MAV-A wenden:

Das **Büro** der DiAG-MAV-A befindet sich im V Stock (Zi. 520) des Dienstgebäudes Schrammerstraße 3, 80333 München, Tel. (0 89) 21 37 17 46, Fax (0 89) 21 37 17 58, Vorstandsmitglieder sind dort am Donnerstagnachmittag zwischen 14.00 und 17.00 Uhr zu sprechen.

Das **Sekretariat** ist vormittags zwischen 8.00 und 12.00 Uhr besetzt (Tel. (0 89) 21 37 15 86, Frau Niedermeier).



Für arbeitsrechtliche Auskünfte steht Herr Franz Aigner, Kath. Arbeitnehmerbewegung, Pettenkofenstr. 8, 80336 München, Tel. (0 89) 55 25 16 90, zur Verfügung.