

An die
Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen
in der Erzdiözese München-Freising

München, im Juli 1999

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir schicken Ihnen heute unser DiAG-Info im etwas geänderten Gewand. Seit Erscheinen des ersten Info-Briefes war es unser Ziel, Ihnen die Informationen in verständlicher und leicht lesbarer Form zu übermitteln. Leider stand dieses Ziel immer im Gegensatz zu unserer EDV-Ausstattung, die es nur erlaubte, einfache Texte hintereinander weg zu schreiben. Das ist zwar immer noch so, doch muß mittlerweile die private EDV eines DiAG-Vorstandsmitgliedes zur Erstellung des DiAG-Infos herhalten. Wir schicken also Disketten mit unformatierten Texten und Formatierungshinweisen nach Mittenwald, Ausdrücke von Mittenwald nach München, Änderungswünsche wieder von München nach Mittenwald, neue Ausdrücke nach München und so weiter, und so weiter - EDV zu Fuß nennt man das wohl. Es soll zwar Erfindungen wie Internet und e-mail geben, aber so weit sind wir natürlich noch nicht.

Das Procedere führt nicht unbedingt dazu, das Erscheinen eines DiAG-Infos zu beschleunigen. Deshalb ist auch dieses Info nicht so früh erschienen, wie wir uns das gewünscht hätten.

Dieses Info ist noch nicht der Weisheit letzter Schluß, aber wir arbeiten daran und hoffen, daß Sie auch diese Veränderung schon positiv aufnehmen. Für Anregungen und Änderungswünsche zum Styling unseres Infos wären wir sehr dankbar und würden sie gerne in die Konzeption mit aufnehmen.



Inhalt

Vorwort

1. *Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht*
– *Geringfügige Beschäftigung*
– *Scheinselbständige*
2. *Das neue (alte) Kündigungsschutzgesetz*
3. *Leitende MitarbeiterInnen - wer gehört dazu und warum?*
4. *Gehaltserhöhung*
5. *Wechsel in der KODA*
6. *Schlichtung zur Mitgliederversammlung*
7. *Schulungen in der Erzdiözese*
8. *Nachgefragt: Schwerbehindertenbeauftragte/Jugendsprecher/Adressformulare*
9. *Termine KODA-Stammtisch, ötv-MAV-AG, KAB, Mitgliederversammlung, Israelreise*
10. *Adressen DiAG-Vorstand*

Auch ein DiAG-Logo wäre sicher sinnvoll. Wer hat eine Idee dazu und grafisches Talent? Alle Vorschläge bitte sofort nach München!

Also, viel Spaß beim Lesen des DiAG-Infos VIII. Hoffentlich haben wir ein paar Themen aufgegriffen, die Sie interessieren. Für Themenvorschläge haben wir übrigens jederzeit ein offenes Ohr.

Dies gilt wie immer natürlich auch für Ihre Fragen und Probleme. Wir sind unter den angegebenen Telefonnummern und zu den Sprechzeiten im DiAG-Büro ansprechbar und freuen uns über jeden Anruf oder Brief.



Mit freundlichen Grüßen und den besten Wünschen für schönes Ferienwetter

Charlotte Hermann *Erich Sczepanski*
Vorsitzende stellv. Vorsitzender

1. Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht

Änderungen in wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetzen

Die Situation ist jedem MAV-Mitglied bekannt: Kolleginnen und Kollegen wenden sich mit Problemen aus dem Arbeitsverhältnis an die MAV und bitten um Hilfe.

Es ist Aufgabe der Mitarbeitervertretung, darauf zu achten, daß "alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden" (§ 26 Abs. 1 MAVO). Der bischöfliche Gesetzgeber hat diese Aufgabe noch konkretisiert - der MAV obliegt es, Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenzunehmen, und, falls sie berechtigt erscheinen (was einen gewissen Beurteilungsspielraum einräumt) vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken (§ 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO).

Daher kann eine MAV nicht umhin, sich auch über die wichtigsten gesetzlichen Vorschriften zu informieren. Die Schulung über diese Vorschriften ist Bestandteil des von der Personalwesenkommission des Verbandes der Diözesen Deutschlands anerkannten Themenkataloges für Schulungsveranstaltungen nach dem Mitarbeitervertretungsrecht. Die Information über die aktuellen Gesetzesänderungen ist auch Zweck der DiAG (§ 25 Abs. 2 MAVO).

Wir kommen also nicht daran vorbei, Ihnen zumindest eine kursorische Information über die aktuelle Entwicklung auch des individuellen Arbeitsrechtes zu geben, besonders in den Bereichen, in denen auch die MAV durch MAVO-Mitwirkungsrechte gefordert ist, die Einhaltung dieser Bestimmungen zu prüfen.

Solidargemeinschaft und Lohndumping die Erste Geringfügige Beschäftigung

Der Erfindungsreichtum der Unternehmer ist unbegrenzt. Jede Lücke wird gefunden, um Personalkosten zu senken.

Aus den "geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen" - die ursprünglich nur als Ausnahmen für Sonderfälle wie z.B. die Trainer in Sportvereinen usw. gedacht waren - hatte sich fast ein eigenständiger zweiter Arbeitsmarkt entwickelt. Vollzeitstellen wurden auf mehrere "geringfügig Beschäftigte" aufgeteilt (auch bei Mutter Kirche) und die Freiheit dieser Beschäftigungsverhältnisse von der Sozialversicherung leidlich ausgenutzt. Die als Ausnahme gedachte "geringfügige Beschäftigung" entwickelte sich zum Regelfall - zu Lasten der Sozialversicherungen, deren Leistungen durch die Versicherungsbeiträge immer weniger finanziert werden konnten. Auch Norbert Blüm - seinerzeit noch Minister in Bonn - und Bayerns Sozialministerin hatten erkannt: "So kann es nicht mehr weitergehen."

Dabei sind - im europäischen Vergleich - diese "geringfügigen Beschäftigungen" eine deutsche Spezialität. In anderen europäischen Ländern sind solche Beschäftigungsverhältnisse - wie im "Beschäftigungswunder Niederlande" unbekannt oder sogar verboten.

Einem Wahlversprechen folgend hat der neu gewählte Bundestag sehr schnell (und wohl auch etwas überhasst) mit dem "Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigten" vom 24. März 1999 mehrere gesetzliche Grundlagen erheblich geändert.

Diese Änderungen haben zu erheblichen Unsicherheiten geführt, wobei die Diskussion oft mehr durch Emotionalität und Schlagworte als durch Sachkenntnis geprägt war.

Wir möchten informieren - ohne zu bewerten:

A) Begriff der geringfügigen Beschäftigung in der Sozialversicherung

Das Vierte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IV) definiert den Begriff der geringfügigen Beschäftigung. Dabei ist nun zu differenzieren zwischen, "geringfügigen Nebenbeschäftigungen zum sozialversicherungspflichtigen Haupterwerb" und "geringfügig auf Dauer angelegten Alleinbeschäftigungen" sowie "kurzfristigen Beschäftigungen"

Für die "geringfügige Neben- oder Hauptbeschäftigung" war bisher eine Einkommensgrenze mit "einem Siebtel (bzw. Sechstel) der monatlichen Bezugsgröße" angegeben. Diese Bezugsgröße hat sich - den tariflichen Erhöhungen entsprechend - regelmäßig nach oben angepaßt. Die Einkommensgrenze für eine geringfügige Beschäftigung wurde daher regelmäßig höher.

Jetzt gibt es diese Anpassung nicht mehr. Es gibt insgesamt drei Voraussetzungen:

1. Die Einkommensgrenze ist generell auf 630 DM monatlich festgesetzt und
2. die maximal zulässige Stundenzahl ist mit 15 Wochenstunden festgesetzt, wobei Haupt- und Nebenbeschäftigung wie auch mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammen gezählt werden.

Was heißt das?

Beide Voraussetzungen müssen zusammen vorliegen; wer insgesamt mehr als 630 DM monatlich verdient oder zusammen gezählt mehr als 15 Stunden wöchentlich gegen Lohn arbeitet ist nicht mehr geringfügig beschäftigt.

In der Folge gibt es eine wichtige Konsequenz:

da auch die geringfügig Beschäftigten anteilig an den einschlägigen tariflichen Erhöhungen partizipieren, werden mit diesen Tarifierhöhungen die anteiligen Stundenlöhne höher und immer mehr "geringfügige Beschäftigungen" in normale Teilzeitbeschäftigungen umgewandelt werden.

Ein Beispiel:

Susi Sorglos hat 1998 neben ihrem Studium eine Tätigkeit aufgenommen, die nach Vergütungsgruppe X BAT/ABD bewertet war. Als Vollzeitkraft hätte unsere Susi also ein monatliches Grund-

gehalt von 1.618,79 DM erhalten. Zuzüglich Ortszuschlag, Tarifzulage, Urlaubs- und Weihnachtsgeld ergibt sich das Jahreseinkommen einer Vollzeitkraft. Weil Susi aber nur ein paar Stunden wöchentlich arbeitete, erhielt sie eine anteilige Stundenvergütung. Dabei wird das Jahreseinkommen (d.h. inkl. der regelmäßigen Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld) zunächst auf die 12 Kalendermonate aufgeteilt, und dann der anteilige Stundenbetrag aus 38,5 Wochenstunden (§ 15 ABD) errechnet.

Bei 8 Stunden „geringfügiger Tätigkeit“ wird das Monatseinkommen einer Vollzeitkraft durch 38,5 geteilt (= Stundenlohn) und dann mit den zu leistenden 8 Stunden multipliziert.

Das ergibt den anteiligen Monatsverdienst von Susi.

Wenn Susi danach weniger als 630,- DM monatlich erhielt, war sie 1998 "geringfügig beschäftigt", und der Teil "F" des ABD mit den einschlägigen gesetzlichen Sonderregelungen anzuwenden.

Jetzt - 1999 - partizipiert unsere Susi an der zwischenzeitlichen Tarifierhöhung.

Wenn nun die 630,-DM-Grenze in einer neuen Berechnung überschritten wird, ist Susi nicht mehr "geringfügig beschäftigt" sondern ganz normale Teilzeitkraft. Teil "F" des ABD und die gesetzlichen Sonderregelungen für "geringfügig Beschäftigte" gelten nicht mehr.

Das wäre auch der Fall, wenn Susi insgesamt mehr als 15 Stunden wöchentlich arbeiten würde. Mehrere - auch geringfügige - Beschäftigungen werden hier zusammengezählt. Selbst bei einem Einkommen von weniger als 630,- DM wäre sie nicht mehr geringfügig beschäftigt.

Folge:

Der "zweite Arbeitsmarkt", der sich faktisch zu einem lizenzierten Lohndumping entwickelt hatte, wird immer mehr ausgedünnt

Für die MAVen ist wichtig: es ist zunehmend damit zu rechnen, daß solche bestehenden "geringfügigen Beschäftigungen" zu ganz normalen Teilzeitverträgen werden, und darüber ist die MAV zu informieren (Änderung des Stellenplanes) soweit nicht sogar die Voraussetzungen für eine Mitbestimmung als Einstellung und/oder bei der Eingruppierung vorliegen.

3. Weiter ist auch "geringfügig beschäftigt", wer als kurzfristige Aushilfe innerhalb eines Jahres längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage (und nicht berufsmäßig) tätig wird. Für diese kurzfristigen Saisonbeschäftigungen bleibt alles beim Alten; es brauchen keine Sozialversicherungsbeträge abgeführt werden, auch steuerlich bleibt es beim bisherigen Recht.

B) Auswirkungen der gesetzlichen Änderungen für die geringfügig Beschäftigten in der Neben-/Alleinbeschäftigung in der Sozialversicherung:

Ansprüche aus Sozialversicherung statt Steuer

Bisher ist bei einer geringfügigen Beschäftigung eine pauschale Steuer von 20 % abgeführt worden.

Das führte dazu, daß der Staat zwar mehr Steuereinnahmen hatte (wenn die Steuer ordnungsgemäß bezahlt wurde), daß die Sozialversicherungen wegen fehlender Beiträge aber immer mehr aus dem Staatstopf finanziert werden mußten.

Die geringfügige Beschäftigung wirkte sich im Alter nicht aus. Der Staat hat kassiert - und nichts geleistet.

Es war ja pervers - wer im eigenen Betrieb "Überstunden geschoben hat", wurde mit Lohnabzügen für die Sozialversicherung bestraft, die zu Tränen rührten - aber in einer anderen Einrichtung konnte man ruhig dazu verdienen, ohne daß die Solidargemeinschaft daran partizipierte.

Jetzt muß der Arbeitgeber statt der Steuer 10 % an die gesetzliche Krankenversicherung, und grundsätzlich 12 % vom Arbeitsentgelt an die gesetzliche Rentenversicherung abführen. Das sind 2 % - oder bei 630, DM monatlich maximal 12,60 DM Mehrbelastung.

Für geringfügig Beschäftigte, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung und auch nicht als Familienmitglied mitversichert sind, gibt es eine Ausnahme. Für diesen Personenkreis muß nur die Rentenversicherung, nicht aber die Krankenversicherung abgeführt werden. Das gilt besonders für Beamte oder privat krankenversicherte Selbständige sowie deren Familienangehörige. Dieser Personenkreis hat also (statt bisher 20 % Steuerpauschale) nur die 12 % Rentenbeitrag zu leisten, hat also sogar bis zu 8 % aus 630,- DM = 50,40 DM monatlich mehr in der Börse.

Aus der **Krankenversicherung** gibt es keine Ansprüche, weil die Beschäftigten bereits vollen Krankenversicherungsschutz haben. Die gesundheitliche Mehrbelastung aus der geringfügigen Beschäftigung schlägt sich aber auch in einem höheren Gesamtbeitrag nieder.

Aus der **Rentenversicherung** können sich nun neu eigene (zusätzliche) Rentenansprüche ergeben. Bei einer ganzjährigen Beschäftigung mit 630,- DM Einkommen ergibt das zunächst einen monatlichen Rentenanspruch von 4,17 DM und eine Berücksichtigung von 1,4 Monaten "Wartezeit". Für die Regelaltersrente muß der Versicherte eine Wartezeit von 60 Monaten erfüllen, wobei rentenversicherungspflichtige Beschäftigungen und Zeiten der Kindererziehung mit berücksichtigt werden.

Die geringfügig Beschäftigten können zusätzlich zum Arbeitgeberanteil freiwillige Ergänzungsbeiträge zur Rentenversicherung leisten und damit das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung (Rehabilitation, Rente wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, vorgezogene Altersrente, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) beanspruchen.

Bei einem Arbeitsentgelt ab 300 DM monatlich beträgt dieser Zusatzbeitrag 7,5 %, beim Einkommen von 630,- DM also zusätzlich 47,25 DM.

Dafür ist der Rentenanspruch bereits nach einem Jahr mit 6,79 DM statt 4,17 DM höher, und die Anerkennung von 12 Pflichtbeitragsmonaten (statt 1,4 Monaten) führt bereits nach 5 Jahren zur Erfüllung der Wartezeit.

Für die MAV ist wichtig:

Diese Möglichkeit, über geringe Ergänzungsbeiträge einen vollwertigen Rentenanspruch zu erhalten, ist auf Grund einer Einfügung in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes als Hinweis im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Für die entsprechende Änderung der Musterdienst- und Arbeitsverträge besteht ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 8 MAVO – achten Sie darauf, daß der Hinweis nicht im „Kleingedruckten“ verschwindet.

C) Steuerfreiheit für die geringfügige Beschäftigung:

Der bisher generelle pauschale Abzug von 20 % Steueranteil entfällt. Das muß aber nicht heißen, daß der Staat auf seine Anteile am Einkommen verzichtet.

Freistellung von der Besteuerung

Wer als geringfügig Beschäftigter keine weiteren Einkünfte z.B. aus Arbeitslohn, Ertragsanteilen einer Rente, Pensionen und Zinseinkünften oder selbständigem Broterwerb hat, und bei wem der Arbeitgeber die 12 % Rentenbeitrag abführt, der ist künftig steuerfrei, wobei steuerfreie Einnahmen wie Mutterschaftsgeld oder Wohngeld nicht angerechnet werden, und auch die Einkommen des Ehegatten nicht berücksichtigt werden.

Eine Freistellungsbescheinigung wird auf Antrag vom zuständigen (Wohnsitz)-Finanzamt erteilt und muß dem Arbeitgeber vorgelegt werden; erst dann darf der Arbeitgeber das Entgelt steuerfrei auszahlen.

Wer die Freistellungsbescheinigung nicht vorlegt (das sind vor allem diejenigen, die weitere Einkünfte haben), ist steuerpflichtig. Dafür gibt es zwei Möglichkeiten.

1. Besteuerung nach Lohnsteuerkarte:

Die Steuer wird ganz normal nach der vorgelegten Lohnsteuerkarte - mit allen Freibeträgen usw. - vom Arbeitgeber abgeführt und kann auch beim Lohnsteuerjahresausgleich noch entsprechend gekürzt werden.

2. Pauschalbesteuerung:

Wenn keine Lohnsteuerkarte und auch keine Freistellungsbescheinigung vorgelegt wird, muß der Arbeitgeber weiterhin einen pauschalen Steuersatz von 20 % abführen, dazu kommt die pauschalierte Kirchensteuer (rd. 7 % der Lohnsteuer) und der Solidarzuschlag (5,5 % der Lohnsteuer).

Wer durchschnittlich mehr als 22 DM in der Stunde verdient, kann keine Pauschalbesteuerung vornehmen. Das gilt in der Regel für Mitarbeiter, die in der Vergütungsgruppe V c BAT/ABD oder höher eingruppiert sind.

Ausnahme: Bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft beträgt die pauschale Lohnsteuer nur 5 % statt der 20%igen Pauschale.

D) Überwachung der "geringfügigen Beschäftigung":

Künftig ist für jedes dieser Beschäftigungsverhältnisse (anstelle der Steuer) die Sozialversicherung zu zahlen. Die Träger dieser Versicherungen können durch Datenabgleich feststellen, wo mehrere "geringfügige Beschäftigungen" nebeneinander vorliegen.

Dies ist dem jeweils örtlich zuständigen Finanzamt mitzuteilen.



Quellenangaben:

BGBl. Vom 24.März 1999; Zetl in ZMV 3/99; KODA-Kompass Nr. 2/99, S. 3 zur Voraussetzung für ABD

Literaturhinweis:

Zum Thema gibt es eine sehr gute Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung.

Bestellung bei: BM Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Postfach 500, 53105 Bonn, Bestell-Nr.: A 630

Solidargemeinschaft und Lohndumping die Zweite Scheinselbständigkeit

Auch das gab (gibt?) es im kirchlichen Bereich:

A. Beits-Los, eine studierte Sozialpädagogin mit Zusatzausbildung (Diplom) für Ehe-, Familien- und Lebensberatung verdingt sich mit 8 Wochenstunden mit einem Verdienst von rund 1.000 DM monatlich als „Freiberufliche Ehe- und Familienberaterin“ bei der Ehe- und Familienberatungsstelle in Neckischheim.

Frau BL ist nicht befugt, die beratende Tätigkeit auf eigene Rechnung auszuüben, die Ratsuchenden werden kostenlos beraten (gegen eine freiwillige Spende), die Beratung wird ausschließlich in den Räumen der Beratungsstelle getätigt, die Arbeitszeit ist festgelegt, und darüber hinaus müssen Fortbildungsveranstaltungen besucht werden.

Von der zuständigen Krankenkasse wird Frau Beits-Los in einen Versicherungstarif ohne Krankengeldanspruch eingruppiert, sie will aber einen Krankengeldanspruch geltend machen.

Frau Beits-Los beantragt daher die Umstufung in eine andere Versicherungsklasse bei ihrer Versicherung, was abgelehnt wird. Nach erfolgloser Korrespondenz macht Frau Beits-Los ihren Anspruch vor dem Sozialgericht geltend und dieses verpflichtet die Krankenkasse zur Umstufung als „Pflichtversicherte“. Der Arbeitgeber – der damit mehr Sozialbeiträge zahlen muß – erhebt beim Landessozialgericht Berufung, die abgeschmettert wird.

Frau Beits-Los war „scheinselbständig“.

Begründung:

Wer einem umfassenden Weisungsrecht seines Vertragspartners (Arbeitgebers) hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Ausführung der Tätigkeit unterworfen ist, ist abhängig beschäftigt und damit Arbeitnehmer und damit in der Sozialversicherung pflichtversichert, wobei die Weisungsgebundenheit – insbesondere bei Diensten höherer Art – sehr stark eingeschränkt sein kann.

Wer dagegen seine Arbeitszeit frei bestimmen und seine Arbeit im wesentlichen frei gestalten kann, wer das eigene Unternehmensrisiko trägt, wer über eine eigene Betriebsstätte und die eigene Arbeitskraft verfügt, bei dem im Wesentlichen eine frei gestaltete Tätigkeit vorliegt, der ist selbstständig.

(LSG Ba.-Wü., L 4 Kr 2123/89 v. 07.06.1991 = ZMV 1991/S. 143)

Mit vergleichbaren Begründungen hat das Bundesarbeitsgericht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einer Familienhelferin (5 AZR 347/97 v. 06.05.1998), einem als Sprecher und Übersetzer tätigen Mitarbeiter (5 AZR 522/96 v. 11.03.1998), einem Berater für elektronische Bürogeräte (5 AZR 247/97) bestätigt.

Allen diesen Mitarbeitern war eines gemeinsam:

Bisher mußten die Arbeitnehmer über Jahre hinweg bis zur letzten Gerichtsinstanz selbst erstreiten, daß ein Arbeitsverhältnis mit Sozialversicherungsschutz bestand.

Jetzt wurde durch eine Gesetzesänderung die „Beweislast“ umgekehrt. Es wird zunächst „per Gesetz“ ein Arbeitnehmer vermutet, wenn die in § 7 Abs. 4 SGB IV genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Danach liegt eine "Scheinselbständigkeit" vor, wenn zwei der folgenden vier Kriterien erfüllt sind, nämlich wenn

- keine Beschäftigung von versicherungspflichtigen Arbeitnehmern besteht,
- die Tätigkeit für einen einzelnen Auftrag-(Arbeit-)geber dauerhaft und im wesentlichen ausgeführt wird,
- eine für Beschäftigte typische Arbeitsleistung vorliegt (Eingliederung in den Betrieb, Weisungsgebundenheit) und/oder
- kein Auftreten am Markt als Unternehmer (z.B. Werbung) erkennbar ist.

Diese Regelung schafft aber keinen eigenständigen Tatbestand der Versicherungspflicht.

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, müssen die Sozialversicherungsträger von sich aus erst die Tatsachen ermitteln. Der „Arbeitgeber“ kann versuchen zu beweisen, daß keine unselbständige Tätigkeit vorliegt. Erst danach wird definitiv entschieden, ob Selbständigkeit oder abhängige Beschäftigung vorliegt.

Für diese Entscheidung und Abgrenzung gelten nach wie vor die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien.

Nur wenn eine Aufklärung nicht möglich ist, greift die "Vermutungsregelung" als Entscheidungsgrundlage.

Problematisch kann sich die im Gesetz genannte Vorgabe erweisen, daß diejenigen, die nur einen Auftraggeber haben, als unselbständige Arbeitnehmer anzusehen sind. Gerade „Existenzgründer“ sind am Anfang der Selbständigkeit oft nur von einem Auftraggeber abhängig.

Während aber die mit der Aufklärung befaßten Versicherungsträger (gesetzliche Krankenkassen) wie insbesondere die Landesversicherungsanstalt Oberbayern (als Betriebsprüfer der Kassen) keine Probleme mit dem neuen Gesetz sehen, wird - im deutlichen Gegensatz - von deren Aufsichtsbehörde, dem bayerischen Arbeits- und Sozialministerium eine Nachbesserung verlangt und nach einem Pressebericht von der Bundesregierung auch vorgesehen – was eine gewisse Überhastung im Gesetzgebungsverfahren nahelegen würde - oder ist "die Aufregung um das Gesetz über die Scheinselbständigkeit ein politisch inszenierter Sturm im Wasserglas" (Süddt. Zeitung, Wirtschaftsteil vom 01.07.1999)?

Wir sprechen diese Regelungen vor allem aus einem Grund an:

Achtung – wichtiger Termin

<ul style="list-style-type: none">• Das Gesetz unterscheidet zwischen den „<u>Scheinselbständigen</u>“, und• <u>Arbeitnehmerähnlichen Selbständigen</u>, bei denen nicht alle Voraussetzungen (eindeutig) vorliegen.
<p>Für diese <u>Arbeitnehmerähnlichen Selbständigen</u> besteht im Grundsatz eine Rentenversicherungspflicht; aber: Diese Personen <u>können sich</u> unter Umständen <u>von der Rentenversicherung befreien lassen, wenn</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Das „arbeitnehmerähnliche Verhältnis“ bereits am 31.12.1998 bestand,2. hierbei keine Versicherungspflicht bestand, jetzt aber seit 01.01.1999 eine Rentenversicherungspflicht besteht,3. a) die Betroffenen <u>vor dem 2. Januar 1949 geboren sind</u>, oder b) <u>vor dem 10. Dezember 1998 ein Lebens- oder Rentenversicherungsvertrag abgeschlossen</u> wurde, der so ausgestaltet ist, daß Leistungen für den Fall der Invalidität, des Alters oder Todes erbracht werden. Außerdem muß der Beitragsaufwand für einen solchen Vertrag den Beiträgen entsprechen, die zur Rentenversicherung zu zahlen wären. <p>Die Befreiungsanträge müssen nach dem Gesetzeswortlaut bis Mittwoch, den 30. Juni 1999 beim zuständigen Rentenversicherungsträger (LVA, BfA) gestellt sein. Weil diese Befreiungsmöglichkeit aber vielfach unbekannt geblieben ist, haben sich angeblich die Versicherungsträger (verwaltungsimern) bereit erklärt, auf die Einrede der Fristversäumnis zu verzichten, wenn ein Befreiungsantrag aus Unkenntnis verspätet gestellt wird. Hierbei sollte man sich auf das entsprechende VKA-Schreiben berufen.</p>



Quellenangaben:

o.g. Urteile LSG Baden Württemberg, BAG;

Süddt. Zeitung, 17.06.1999 "Gesetz zur Scheinselbständigkeit soll geändert werden" und "Bis Ende Juni Antrag auf Befreiung stellen"

Süddt. Zeitung, 01.07.1999 "Wirbel um Scheinselbständigkeit - ein Sturm im Wasserglas" unter Verweis auf "Ergänzende Hinweise zur versicherungsrechtlichen Beurteilung scheinselbständiger Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlicher Selbständigkeit"

Sozialpolitische Umschau Nr. 18 v. 07.06.1999

Literaturhinweis:

Bei der DiAG liegen die genannten Artikel und eine Handreichung für freie MitarbeiterInnen, die auf Honorarbasis bei einem kirchlichen Auftraggeber beschäftigt sind vor und können von Interessierten in Kopie angefordert werden.

2. Das neue (alte) Kündigungsschutzgesetz

Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ist keine Insel im Arbeitsrecht. In vielen Regelungen der

MAVO wird ausdrücklich und umfassend auf weiter geltende Rechtsnormen verwiesen, so in den §§ 34

und 35 jeweils in Abs. 2 Nr. 1 bei Einstellung, Anstellung und sonstigen persönlichen Angelegenheiten sowie in § 30 Abs. 3 Nr. 1 bei einer ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit. Das ist auch richtig, denn die verfassungsrechtlich gewährte "Rechtsetzungsbefugnis" der Kirchen ist auf den Rahmen der "für alle geltenden Gesetze" beschränkt.

Die MAV ist die "innerkirchlich konstituierte und gebildete Personalvertretung", die die Einhaltung des einschlägigen kirchlichen und staatlichen Rechts überwachen soll.

Zu diesen einschlägigen Gesetzen gehört zweifelsfrei das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), auf das § 30 Abs. 3 MAVO auch verweist. Da im kirchlichen Bereich - wenngleich zunächst eher in den karitativen Einrichtungen - die Tendenz zur Auflösung einzelner Einrichtungen zunimmt, und auch bei der "verfassten Kirche" künftig betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen werden, hat das Kündigungsschutzgesetz zunehmende und umfassende Bedeutung für die MAVen.

1996 erfolgten erhebliche Einschnitte in die Arbeitnehmerschutzrechte mit dem Ziel, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Dies wurde nicht erreicht. Die Arbeitslosigkeit hatte neue Rekordzahlen erreicht. Nach Auslaufen der bis September 1999 geltenden Bestandsschutzregelung drohte darüber hinaus für rund zwei Millionen weiterer Arbeitnehmer auch noch der Verlust des allgemeinen Kündigungsschutzes. Deshalb wurden die Einschränkungen des Kündigungsschutzes (und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) weitgehend zurückgenommen.

- Der Schwellenwert, bis zu dem Betriebe dem Kündigungsschutzgesetz nicht unterliegen, wurde von 10 Arbeitnehmern wieder auf 5 Arbeitnehmer gesenkt. Damit wird das Kündigungsschutzgesetz auch wieder für die Kirchenstiftungen maßgeblich, die außer Pfarrsekretärin, Mesner, Teilzeitorganisten und einem kleinen Kindergarten keine weiteren MitarbeiterInnen beschäftigen.
- Bei der Feststellung der maßgeblichen Arbeitnehmerzahl werden weiterhin die Teilzeitmitarbeiter entsprechend der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit anteilig mit berücksichtigt, der Berechnungsmodus wurde aber modifiziert. Künftig werden Arbeitnehmer mit nicht mehr als 20 Arbeitsstunden pro Woche einheitlich mit 0,5 berücksichtigt. Auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden mit diesem Faktor 0,5 bewertet. Ein 5 Stunden tätiger Teilzeitmesner und ein geringfügig beschäftigter Organist ergeben also zusammen bereits eine anrechenbare Arbeitnehmerstelle. Die von der Bayer.-Regional-KODA beschlossene und seit 01.09.1998 geltende "Regelung zur Beschäftigungssicherung" (Amtsblatt Nr. 11/1998, Beilage Nr. 12), die die Zulässigkeit von betriebsbedingten Beendigungskündigungen befristet nur eingeschränkt zulässt, und bei

kleinen Einrichtungen (die nicht dem KSchG, aber der kirchlichen Stiftungsaufsicht unterliegen, oder von der Erzdiözese bezuschusst werden) ein gesondertes Verfahren vorschreibt, gilt nach wie vor.

Danach ist in diesen Einrichtungen, wenn keine Mitarbeitervertretung besteht, diejenige Mitarbeitervertretung anzuhören, die für die Stiftungsaufsicht bzw. für den Zuschußgeber zuständig ist. Im Regelfall dürfte dies die beim Erzbischöflichen Ordinariat München bestehende Mitarbeitervertretung sein, weil die Erzbischöfliche Finanzkammer sowohl Stiftungsaufsicht wie auch (mit dem Erzb. Baureferat) i.d.R. Zuschußgeber ist.

Es lohnt sich also bei einer betriebsbedingten Kündigung z.B. auch in einem "Vereinskindergarten" zu prüfen, ob Dienststellen der Erzdiözese in der letzten Zeit einen Zuschuß gewährt haben.

- Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen erfolgt wieder nach der ursprünglichen Regelung. Diese Sozialauswahl ist für den Schutz des Arbeitnehmers vor betriebsbedingten Kündigungen von erheblicher Bedeutung, weil die Grundsatzentscheidung des Arbeitsplatzabbaues aus betriebsbedingten Gründen als unternehmerische Entscheidung nicht überprüft werden kann - auch nicht daraufhin, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.
- Neben der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Lebensalter und Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl wieder umfassend alle sozialen Gesichtspunkte zu berücksichtigen, z. B. auch eine Berufskrankheit, einen im Betrieb erlittenen unverschuldeten Arbeitsunfall oder eine Schwerbehinderung.
- Beibehalten wurde die frühere Regelung zu den Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber bestimmte Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausnehmen kann. Sogenannte "Leistungsträger" mit Spezialkenntnissen oder erheblichen Leistungen können vom Arbeitgeber auch künftig außerhalb der Sozialauswahl weiterbeschäftigt werden.
- Ersatzlos aufgehoben wurde die Regelung, wonach "Auswahlrichtlinien", die der Arbeitgeber mit Zustimmung von 2/3 der Belegschaft erläßt, nur der beschränkten gerichtlichen Überprüfbarkeit unterliegen. Diese alte Regelung beschnitt die Rechte der Arbeitnehmerseite, war im Betriebsverfassungsrecht systemwidrig und ließ eine Vielzahl von rechtlichen Fragen - z.B. zum Abstimmungsverfahren und zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien - offen.
- Auswahlrichtlinien, die nach § 95 BetrVG, nach den entsprechenden Richtlinien der Personalvertretungsgesetze (und wohl auch nach § 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO i.V. mit § 1 Abs. 4 KSchG) mit der zuständigen Personalvertretung getroffen werden, können dagegen weiterhin gerichtlich nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft

werden. Der Gesetzgeber stärkt damit die Personalvertretungen, er vertraut darauf, daß diese die Interessen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen. Beim Abschluß solcher Vereinbarungen empfiehlt sich daher dringend, die Hilfe eines mit der Materie vertrauten, erfahrenen Rechtsbeistandes in Anspruch zu nehmen, um den Schutz der Mitarbeiter optimal umzusetzen.

- Aufgehoben wird dagegen die Regelung, wonach ein zwischen Arbeitgeber und Personalvertretung vereinbarter Interessenausgleich, in dem die zu kündigenden Arbeitnehmer na-

mentlich benannt werden, nur einer eingeschränkten gerichtlichen Überprüfung unterliegt.

- Die Befristung des "Interessenausgleichsverfahrens" wird aufgehoben. Arbeitgeber und Personalvertretung erhalten damit wieder die Möglichkeit, Alternativen zur geplanten Betriebsänderung in einem Zeitraum zu beraten, der nach Umfang, Schwierigkeit und Tragweite der Umstrukturierung erforderlich ist, um wirklich sachgerechte Lösungen erarbeiten zu können.



Quellenangaben (u.a.):

Richardi, "Arbeitsrecht in der Kirche"

Thiel, "Das Wächteramt der MAVO" in ZMV 1994 S. 4-9
Sozialpolitische Umschau, Nr. 37 vom 24.12.1998

3. 3. Leitende MitarbeiterInnen - wer gehört dazu und warum?

In der letzten Zeit gab es im Zusammenhang mit einigen MAV-Neuwahlen viele Nachfragen zur Definition des "Leitenden Mitarbeiters" nach MAVO. Deshalb möchten wir hier versuchen, einige grundlegende Dinge klarzustellen.

In § 3 MAVO werden verschiedene Personenkreise unterschieden, die nicht MitarbeiterInnen sind. Dazu gehören (bezogen auf das hier angesprochene Problem) u.a.

1. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des §1.

Dies sind 1. Die Diözese, 2. Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, 3. Verbände der Kirchengemeinden, 4. Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, 5. Sonstige öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts (z.B. Orden), 6. Sonstige kirchliche Rechtsträger und ihre Einrichtungen, 7. Verband der Diözesen Deutschlands, 8., Deutscher Caritasverband, 9. Andere mehrdiözesane und überdiözesane Rechtsträger.

Gemeint sind hier nur die LeiterInnen der genannten Einrichtungen, d.h. z.B. der Pfarrer für die Kirchengemeinde, der Caritasdirektor für den Diözesancaritasverband, der Direktor eines eingetragenen Vereins usw. - KindergartenleiterInnen oder LeiterInnen von Einrichtungsteilen in größeren Einrichtungen fallen nicht unter diesen Punkt.

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind.

Hier entscheidet, der Dienstgeber vor Ort, welchen MitarbeiterInnen diese Befugnisse erteilt werden. Vor Erteilung einer entsprechenden Vollmacht muß die MAV angehört werden (§29 MAVO). Wer immer in Ihrer Einrichtung entsprechende Vollmachten hat, ist nicht Mitarbeiterin im Sinne der MAVO, also weder wahlberechtigt noch wählbar.

3. Sonstige MitarbeiterInnen in leitender Stellung

Hiermit sind MitarbeiterInnen gemeint, die ohne zur bestellten Leitung zu gehören, durch das Maß ihrer Entscheidungsbefugnis als Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Rechte nach der MAVO in Interessenkollision kämen.

Nach §2 Abs. 2 S. 2 können sie vom Dienstgeber zu Gesprächsführungen mit der MAV beauftragt werden. Der Begriff des "sonstigen Mitarbeiters in leitender Stellung" kann nicht mit dem Begriff des "leitenden Angestellten" im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gleichgesetzt werden. Im BetrVG geht es um Personen, die unternehmerische Entscheidungen treffen können, in der MAVO darum, "wer nach kirchlichem Selbstverständnis eine leitende Funktion ausübt, durch die er Aufgaben und Tätigkeit der kirchlichen Einrichtung beeinflussen kann" (Bleistein/Thiel).

Es ist praktisch dem Dienstgeber überlassen, wen er zum leitenden Mitarbeiter nach MAVO bestimmt. Die MAV hat wie bei der Erteilung der Vollmacht nach 3. nur ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht. Nach welchen Kriterien die Ernennung erfolgt, ist in der MAVO nicht festgelegt. In einigen Diözesen gibt es zu diesem Punkt Ausführungsbestimmungen, in der Diözese München und Freising aber nicht. In der Diözese Köln enthalten die Ausführungsbestimmungen beispielsweise die Regelung, daß Schulleiter diözesaner Schulen Mitarbeiter in leitender Stellung sind.

Die vom Dienstgeber zu treffende Regelung unterliegt bei den in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern (d.h. der Diözese, den Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, den Verbänden der Kirchengemeinden, Diözesancaritasverbänden und deren Gliederungen ...und sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts) nach der Beteiligung der MAV in jedem Einzelfall der kirchenaufsichtlichen Geneh-

migung des Ordinarius (d.h. des örtlich und sachlich zuständigen Bischofs). Die Hürden für die Zuordnung zu diesem Bereich sind also zumindest bei diesen Rechtsträgern sehr hoch. Sie sollte auch bei anderen Rechtsträgern nicht willkürlich erfolgen, weil die so bezeichneten MitarbeiterInnen wichtige Rechte verlieren (z.B. den erweiterten Kündigungsschutz durch MAV-Beteiligung im Kündigungsverfahren - das Kündigungsschutzgesetz darf nicht umgangen werden).

Sie als MAV sollten in Zusammenarbeit mit dem Wahlausschuß spätestens die nächste MAV-Wahl zum Anlaß nehmen, noch einmal genau zu überprüfen, wer in Ihrer Einrichtung als "leitender Mitarbeiter" aus dem Kreis der MitarbeiterInnen ausgeschlossen wird. Erfragen Sie die Begründung und überprüfen Sie, ob das Verfahren den Regelungen der MAVO genügt. Hierbei ist zu beachten, daß vor der Novellierung der MAVO 1996 die Entscheidung des Dienstgebers zu den Punkten 3 und 4 noch nicht der Anhörung und Mitberatung unterlag, sondern der MAV nur Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden mußte.

Es ist in der einzelnen Einrichtung möglich, generelle Entscheidungen darüber zu treffen, wer MitarbeiterIn im Sinne von § 3 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 oder 4 sein soll. Falls diese Entscheidung mit der MAV behandelt wurde, ist eine Anhörung der MAV im Einzelfall dann nicht mehr erforderlich. Wenn also einmal festgelegt wurde, daß der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin auf der Stelle X ein/e "leitende MitarbeiterIn" ist, ist bei der Einstellung einer neuen Person diese Frage nicht erneut zu klären.

Die "leitenden MitarbeiterInnen" nach MAVO fallen aus dem Anwendungsbereich der MAVO total heraus. Sie gehören nicht zu den von der MAV zu betreuenden MitarbeiterInnen und alle Bereiche, bei denen die MAV zu beteiligen ist - von der Einstellung und Eingruppierung bis zur Kündigung - unterliegen bei ihnen nicht der Mitbestimmung. Wo immer in der MAVO das Wort MitarbeiterInnen fällt, sind die "leitenden MitarbeiterInnen" nicht mit gemeint.

4. Gehaltserhöhung



Bei Einführung des ABD wurde vereinbart, daß die Vergütungsregelungen des BAT jeweils automatisch übernommen werden. Diese

"Vergütungsautomatik" hat bisher

auch gut funktioniert. In diesem Jahr gab es allerdings Umsetzungsprobleme und Differenzen bei der Beurteilung der Einmalzahlung. In einigen Diözesen wurde die Gehaltserhöhung von 3,1 % zunächst mit dem Vermerk "unter Vorbehalt - KODA-Beschluß muß noch abgewartet werden" ausgezahlt. Dies ist natürlich nicht korrekt. Die KODA muß über die tarifliche Gehaltserhöhung nicht beschließen; diese gilt automatisch und ab Geltung im BAT auch für den ABD.

In unserer Diözese wurde die Erhöhung dann mit der Nachzahlung für April ab dem Maigehalt gezahlt. In diesem Zusammenhang bitten wir und auch Ihre KODA-Vertreter Sie, Ihre MitarbeiterInnen zu veranlassen, die Abrechnungen gelegentlich auch zu überprüfen. Die Personalabteilungen versuchen sicher, alle Abrechnungen korrekt zu machen, aber Fehler können einfach passieren. Deshalb ist es sinnvoll, zumindest bei allen Veränderungen, z.B. durch Wechsel des Familienstandes, Einbeziehung oder Herausfallen von Kindern, Höhergruppierungen oder auch nach der Gehaltserhöhung die Abrechnung einmal durchzusehen und nachzurechnen. Dabei können Sie als MAV den einzelnen MitarbeiterInnen helfen. Die Ausschußfrist beträgt im ABD 6 Monate, danach sind Ansprüche verfallen.

Es kann natürlich auch passieren, daß MitarbeiterInnen mehr Gehalt erhalten als Ihnen zusteht. Auch das sollte man nicht auf sich beruhen lassen, sondern die Personalabteilung davon informieren. Andernfalls können Rückforderungen auf die MitarbeiterInnen zukommen. Es nützt einem dann nichts, daß man sich auf die Abrechnung verlassen hat. Falls man das Geld nicht im Rahmen der normalen Lebensführung verbraucht hat, hat der Dienstgeber Anspruch auf Rückzahlung. Die Einmalzahlung kommt in diesem Jahr mit dem Junigehalt zur Auszahlung. Es ist in der KODA noch nicht geklärt, ob sie Teil der Vergütungsautomatik ist oder nicht. Dem Geist des Übernahmebeschlusses würde es entsprechen, die Einmalzahlung als Teil der Vergütung und damit als automatisch zu übernehmen anzusehen. Zum Zeitpunkt des Übernahmebeschlusses waren Einmalzahlungen im Öffentlichen Dienst noch nicht üblich. Sie sind daher nicht in der Aufzählung der Vergütungsteile, die in die Automatik fallen, enthalten. Die KODA hat eine Kommission eingesetzt, die sich bemühen soll, den Übernahmebeschuß den veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Die DiAG bedauert sehr, daß der Konsens, sich in der KODA nicht über die Vergütung zu streiten, nicht mehr zu bestehen scheint. Unseres Erachtens ist die KODA kein Gremium, daß die Kompetenz und die Machtverteilung hat, über das Gehalt der MitarbeiterInnen zu verhandeln. Im Öffentlichen Dienst stehen Gewerkschaften und Arbeitgeber sich gleich-

berechtigt gegenüber. Die Machtverteilung in der KODA ist wesentlich anders. Sie ist nicht dafür gemacht, über solche Fragen zu entscheiden. Welche Druckmittel hätte die Mitarbeiterseite, um die Dienstgeber zur Übernahme strittiger Punkte zu bewegen? Keine! Der Dritte Weg beinhaltet, daß Gewerkschaften und Streikmöglichkeiten außen vor bleiben. Wenn das so ist, dürfen Gehaltsfragen aber keine Rolle spielen. Die KODA ist ein gutes

Gremium, um die Arbeitsvertragsinhalte der kirchlichen MitarbeiterInnen zu gestalten. Dafür wurde sie beauftragt und diese Aufgaben kann sie auch erfüllen. Schon in diesen Dingen ist es für die "Einzelkämpfer" der Mitarbeiterseite, die keine direkte Rückbindung an ihr Wahlvolk haben, schwierig. Gehaltsverhandlungen sind ohne Rückhalt und direkte Verbindung zu den MitarbeiterInnen ausgeschlossen.

5. Wechsel in der KODA

Frau Elisabeth Eder, die seit 1993 als Vertreterin der Mitarbeiterseite Mitglied der Bayerischen Regional-KODA war, ist zum 31.03.99 aus persönlichen Gründen aus diesem Amt ausgeschieden. Sie war Vertreterin des Bereichs Erziehung und besonders in diesem Bereich zahlreichen Kolleginnen und Kollegen durch ihre Informationsveranstaltungen bekannt. Auf den DiAG-Mitgliederversammlungen haben auch viele MAV-VertreterInnen sie kennengelernt. Wir danken Frau Eder für ihren Einsatz und für die gute Zusammenarbeit seit Bestehen der DiAG und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

Für Frau Eder rückt die Kandidatin mit der nächsthöheren Stimmenzahl aus dem Bereich Erziehung in der Erzdiözese München und Freising nach. Dabei handelt es sich um **Frau Ingrid Enzner**. Frau Enzner ist Erzieherin im Kindergarten St. Vinzenz in Erding und neu in der arbeitsvertraglichen Tätigkeit, wird sich aber bestimmt schnell in die Materie einarbeiten. Dabei werden die KollegInnen in der KODA und die DiAG sie tatkräftig unterstützen. Wir wünschen Frau Enzner viel Erfolg in ihrem neuen Amt und hoffen, daß sie die Interessen der MitarbeiterInnen gut vertreten wird.

Sie werden Frau Enzner hoffentlich auf der nächsten DiAG-Mitgliederversammlung persönlich kennenlernen können. Sie ist für ihre Anregungen und Fragen selbstverständlich jederzeit ansprechbar. Tel. 08122 / 1 84 37

Diesem Info liegt ein aktualisierter Aushang bei, mit dem Sie die MitarbeiterInnen Ihrer Einrichtung über die KODA-Vertreter informieren können, so daß sie sich direkt an ihre Vertreter wenden können. Bitte hängen Sie ihn auch aus, da für die KODA die Anbindung an die Praxis und die MitarbeiterInnen besonders wichtig ist.



6. Schlichtung zur Mitgliederversammlung

Mittlerweile liegt es vor: das sehnlichst erwartete Urteil zur Mitgliederversammlung. Wie auf der Mitgliederversammlung und im Info berichtet, waren DiAG-Vorstand und Erzbischöfliches Ordinariat sich nicht einig geworden, wie lang eine DiAG-Mitgliederversammlung dauern darf und wer darüber zu entscheiden hat. Wir hatten zu einer ganztägigen Versammlung eingeladen, womit das Ordinariat nicht einverstanden war, zunächst auch die Kostenübernahme verweigerte und den bei der Erzdiözese angestellten MAV-Vertretern bei Teilnahme am Vormittag mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen drohte.

Die meisten dieser MAV-Vertreter hatten dankenswerterweise dennoch an der ganzen Veranstaltung und nicht nur am genehmigten Nachmittagsteil teilgenommen. So gingen denn sowohl DiAG als auch einzelne MAV-Mitglieder vor die Schlichtung.

Die Kosten der Veranstaltung hatte das Ordinariat dann doch freiwillig noch vor der Schlichtungsverhandlung bezahlt, so daß dieser Punkt nicht mehr strittig war. Es ging also "nur noch" um das Selbstbestimmungsrecht der DiAG. Die Schlichtungsstelle hat folgendermaßen entschieden:

1. Die Durchführung der DiAG-MAV-A-Mitgliederversammlung am 26. November 1998 oblag dem Vorstand der DiAG-MAV-A im Rahmen der bestehenden kirchengesetzlichen Regelungen nach pflichtgemäßem Ermessen.
2. Die Durchführung der ordentlichen DiAG-MAV-A-Mitgliederversammlung am 26. November 1998 unterlag keiner Genehmigungspflicht seitens der Antragsgegnerin. Ein weiterer Antrag, in dem es um den Versuch ging, die Teilnahme von MAV-Mitgliedern

zu verhindern, wurde wegen Nichtzuständigkeit der DiAG zurückgewiesen.
Ebenfalls zurückgewiesen wurde der Antrag, feststellen zu lassen, daß eine grobe Behinderung der DiAG vorlag, "weil ein Dienstgeber ... durch das Vertreten gegenteiliger Rechtsansichten oder abweichender Rechtsmeinungen zu mitarbeitervertretungsrechtlichen Fragen noch nicht in rechtserheblicher Weise in die Geschäftsführung eines DiAG-MAV-Vorstands eingreift".

Mit diesem Ergebnis sind wir natürlich sehr zufrieden und sehen unsere Rechtsauffassung bestätigt. Interessierte können den vollständigen Urteilstext gern bei uns anfordern.

Wichtig sind auch noch die Ausführungen zur Definition von "unabwendbaren dienstlichen Interessen", die die Teilnahme einzelner MAV-Mitglieder verhindern könnten. Hier erläutert die Schlichtungsstelle, daß entgegenstehende Interessen nur unabwendbar sein können, "wenn auch ein Vertreter nicht zur Verfügung steht". Erst dann könne "davon gesprochen werden, daß Unterricht ausfällt oder Kinder ohne Betreuung bleiben". Solange also vor Ort die Vertretung organisiert werden kann, steht der Teilnahme nichts im Wege.

Wir hoffen natürlich, daß die nächste Mitgliederversammlung problemlos abläuft und viele MAV-Vertreter daran teilnehmen können und wollen.

7. Schulungen in der Erzdiözese

Aufgrund zahlreicher Bitten und Anregungen von MitarbeitervertreterInnen haben sich die Sozialinstitute der KAB entschlossen, in Kooperation mit den DiAGen in der Erzdiözese München und Freising Eintagesseminare vor Ort anzubieten. Damit soll auch den MitarbeitervertreterInnen, denen es bisher aus familiären oder sonstigen Gründen nicht möglich war, die Dreitagesseminare in Strahlfeld zu besuchen, die Gelegenheit gegeben werden, den Schulungsanspruch, den sie nach MAVO haben, wahrzunehmen.

Natürlich ist es wichtig und sinnvoll, längere Schulungen zu besuchen. Die Eintagesseminare können und sollen ausführlichere Schulungen nicht ersetzen. Aber da es nun einmal Fakt ist, daß vor allem Mütter mit Kindern große Schwierigkeiten haben über Nacht wegzubleiben, müssen wir auch diesen und anderen MAV-Mitgliedern die Chance bieten, zumindest Grundlagen des Mitarbeitervertretungsrechtes kennenzulernen. Deshalb wird es in Zukunft Kurzseminare in der Erzdiözese geben. Die Schulungsreihe startet mit einem Seminar im November zu den Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (Grundordnung, Struktur des Dritten Weges, Rechtsstellung der MAV). Sie wird im nächsten Jahr mit einem Seminar zu den Beteiligungsrechten der MAV fortgesetzt. In einem dritten Seminar können wir uns dann z.B. Schulungen zu Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitsrecht o.ä. vorstellen. Themenwünsche können Sie gerne an uns richten.

Die drei bisher geplanten Seminare bauen aufeinander auf. Es ist auf jeden Fall sinnvoll, sie alle zu besuchen. Falls Sie nur an einem Thema interessiert sind, ist es aber auch möglich, nur an diesem Seminar teilzunehmen. Wir werden bei Interesse das Angebot weiter fortführen und z.B. regelmäßige Auffrischungsseminare oder Schulungen zu aktuellen Themen anbieten.

Wir würden uns freuen, wenn dieses neue Angebot reges Interesse findet. Die Ausschreibung und Anmeldezettel für das erste Seminar liegen diesem Info bei. Bitte melden Sie sich bei der KAB an. Auf jedem Seminar wird auch ein Vertreter der DiAGen anwesend sein.

Noch einmal zur Erinnerung: Jedes MAV-Mitglied (nicht nur der/die Vorsitzende) hat pro Amtszeit Anspruch auf drei Wochen, d.h. bei einer Vollzeitkraft im Normalfall 15 Tage MAV-Schulung. Dafür ist es von der Arbeit freizustellen. Die Kosten der Schulung inklusive Fahrtkosten trägt der jeweilige Arbeitgeber. Falls Sie an einem Seminar teilnehmen wollen, müssen Sie in der MAV einen Beschluß darüber fassen. Danach stellen Sie den Antrag auf Freistellung für dieses Seminar bei Ihrem Arbeitgeber. Nur aufgrund dringender dienstlicher oder betrieblicher Erfordernisse kann diese Freistellung verweigert werden. Wenn Sie den Antrag rechtzeitig stellen, müßte es aber möglich sein, Vorkehrungen für Ihre Vertretung zu treffen. Im Streitfall können Sie auch die Schlichtungsstelle anrufen, um die Berechtigung einer Verweigerung klären zu lassen.

8. Nachgefragt



Wir möchten noch einmal alle MAVen bitten, uns die Formulare zur Meldung der Schwerbehindertenbeauftragten und JugendsprecherInnen zurückzuschicken. Es kann doch fast nicht sein, daß es in unserer Diözese außer im Erzbischöflichen

Ordinariat keine einzige Schwerbehinderten- oder Jugendbeauftragte gibt?! Wir brauchen die Adressen dringend, um die Wahl des diözesanen Schwerbehinderten- und Jugendvertreters veranlassen zu können.

Außerdem haben viele MAVen (übrigens auch die, denen wir die Formulare auf der letzten Mitgliederversammlung extra in die Hand gedrückt haben) ihre allgemeinen Adressformulare noch nicht

zurückgeschickt. Damit meinen wir die Formulare, auf denen "Wahlergebnis" steht, und in die Adresse der Einrichtung, Adresse der MAV, Anzahl der MitarbeiterInnen, der wahlberechtigten MitarbeiterInnen und die einzelnen MAV-Mitglieder einzutragen sind. Wir haben es schon zweimal an alle MAVen verschickt und sind gerne bereit, denen, die es noch nicht zurückgeschickt haben, aber denen das Formular nicht mehr vorliegt, ein weiteres Exemplar zuzuschicken.

Bisher sind die Adressen der MAVen, die uns das Formular noch nicht zurückgeschickt haben, nur im Postcomputer des Ordinariates. Zur Aufnahme in unsere Adressdatenbank brauchen wir Ihre Angaben auf dem Formular. Ohne dieses können wir vielleicht die Zusendung unserer Infos irgendwann nicht mehr garantieren. Deshalb noch einmal die dringende Bitte: Schicken Sie uns das Formular zu, auch wenn das Info bisher immer korrekt ankommt. Die Adresse, die auf dem Info-Brief steht, ist nur ein Teil der Infos, die wir benötigen.

9. Termine

ACHTUNG - WAHLAUFRUF

Zur Wahl der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK oder Zentral-KODA-B)
Auch MAVen aus dem Bereich der DiAG-MAV-A können wahlberechtigt sein.

Am 1. Oktober findet die Wahlversammlung zur Wahl der Mitarbeitervertreter in der AK statt. Die AK fertigt als Pendant zur Bayer. Regional-KODA die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), die im Bereich des Caritasverbandes zur Anwendung kommen.

Im Gegensatz zur Bayer. Regional-KODA erfolgt aber keine Direktwahl, sondern eine indirekte Wahl über Wahlmänner, die von den einzelnen Mitarbeitervertretungen gewählt werden. Dazu gehören auch die Mitarbeitervertretungen z.B. von Kirchenstiftungen, wenn in deren Bereich z.B. in einzelnen Dienststellen wie einer Tageseinrichtung für Kinder der Geltungsbereich des AVR (einzelvertraglich) vereinbart wurde.

Der Wahlvorstand beim Caritasverband hatte die Aufgabe, bis 30. Juni 1999 eine Liste der entsprechenden Mitarbeitervertretungen zu erstellen. Nur die in der Liste aufgeführten Mitarbeitervertretungen nehmen an der Wahl teil!

Bis spätestens 31. Juli muß Ihnen - falls Sie unter die oben genannten MAVen fallen - die Wahlbenachrichtigung des Wahlvorstandes zugegangen sein. Wenn das nicht der Fall ist, hat Ihre Mitarbeitervertretung nur bis 14. August 1999 die Möglichkeit, gegen die Nichteintragung Einspruch zu erheben.

Bis 20. August können schriftliche Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht werden.

Interessante Schulungen bei der KAB:

- 27. - 29.09.99 Arbeitszeitregelungen und Dienstplangestaltung nach AVR und ABD
- 04. - 06.10.99 Seminar für Vorsitzende und Stellvertreter
- 25. - 27.10.99 Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht
- 08. - 10.11.99 Mutterschutz / Erziehungsurlaub

Ort: Sozialinstitute der KAB in Strahlfeld

KODA-Stammtisch mit Martin Binsack:

Offen für alle Interessierten, auch Nicht-MAV-Mitglieder! Die Gelegenheit, Anregungen in die KODA einzubringen, Fragen zum Arbeitsvertragsrecht zu stellen, Kontakte zu knüpfen usw.

Donnerstag, 14.10.99

Donnerstag, 18.11.99

Donnerstag, 09.12.99

Donnerstag, 27.01.00

Donnerstag, 02.03.00

Beginn: jeweils 16.30 Uhr

Ende: je nach Bedarf

Ort: Saal der AV-Medienzentrale,

ötv-MAV-Stammtisch:

Offen für alle MAV-Mitglieder aus dem kirchlichen Bereich (selbstverständlich auch Nicht-ötv-Mitglieder). Die Gelegenheit, verschiedene Fragen aus den Bereichen des Mitarbeitervertretungsrechts und des Arbeitsrechts zu diskutieren.

Mittwoch, 21. Juli 1999

Mittwoch, 22. September 1999 (mit Rechtsanwältin E. Dannecker)

Donnerstag, 14. Oktober 1999

Dienstag, 16. November 1999

Montag, 13. Dezember 1999

Beginn: jeweils 18.30 Uhr

Ende: jeweils ca. 20.30 Uhr

Ort: Sitzungsraum 388, Gewerkschaftshaus, Schwanthalerstr. 64 (Haus III, 3. Stock), München



Nicht vergessen:

Eintagesschulung in Kooperation mit den DiAGen München:

10.11.99 Grundlagen der MAV-Arbeit

Ort: St. Pius-Kolleg München (Ausschreibung und nähere Infos siehe Anlage)

Israelreise für MAV-Mitglieder

04. - 14.03.00 (nähere Infos siehe Anlage)

Wichtiger Termin (bitte schon vormerken!)

DiAG-Mitgliederversammlung am 25.11.99 im St. Pius-Kolleg in München

10. Adressen



DiAG-MAV-A Schrammerstr. 3, 5. Stock, Zimmer 520, 80333 München
Postanschrift: DiAG-MAV-A im Erzbischöflichen Ordinariat München, Postfach 330360,
80063 München
Tel. 089 / 21371746 (**Sprechstunde Donnerstag 14.00 - 17.00 Uhr**)
Anrufbeantworter 089 / 21371757
Fax 089 / 21371758

Adressen der Vorstandsmitglieder:

Vorsitzende:

Bereich: Sonstige kirchliche Rechtsträger

Charlotte Hermann,
Zentnerstr. 36, 80798 München,
Tel. p: 089/27 30 840 (auch Fax),
d: 089/23 22 54 04

Bereich: Schulen in diözesaner Trägerschaft

Peter Seitz,
Ludwig-Murr-Str. 36, 82481 Mittenwald,
Tel. p: 08823/59 94,
d: 08821/55 41 4

Stellvertretender Vorsitzender:

Bereich: Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen Ordinariates

Erich Sczepanski,
Am Katzenbuckel 7, 82377 Penzberg,
Tel. p: 08856/68 06,
d: 089/21 37 12 89

Vorstandsmitglied ohne feste Bereichsbindung

Wolfgang Thiele,
Prof. Carl-Reiser-Str. 31, 82467 Garmisch-Partenkirchen,
Tel. p: 08821/13 49,
d: 08821/55 414

Bereich: Pfarrkirchenstiftungen

Ulrike Steigerwald,
Exterstr. 51, 82194 Gröbenzell,
Tel. p: 08142/57 04 37,
d: 089/95 15 77

Anlagen:

Aktualisierter Aushang KODA-Mitglieder
Neue BAT-Tabellen
Ausschreibung einer Eintagesschulung in München
Infos zur Israelreise
BAG-Info 35
BAG-Info 36
BAG-Info 37