



Die Beschäftigten in der Caritas-Jugendhilfe wollen an der allgemeinen Lohnentwicklung teilhaben. Foto: ak.mas

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Angleichung der Ost-Gehälter an das West-Niveau ist bis heute nicht gelungen. Arbeiten bei der Caritas im Osten 1991: 60 Prozent des Gehaltes der West-Kolleginnen in vergleichbaren Tätigkeiten, 40-Stunden-Woche, aber gleicher Urlaubsanspruch. Das war die Situation der Caritas-Beschäftigten im Osten Deutschlands. Es gab tatsächlich Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) für alle, aber eben mit zwei unterschiedlichen Tabellen. [Eine Analyse von Hubert Garski und Thomas Lohfink](#).

Damals schrieben der frühere Präsident des Deutschen Caritasverbandes, Dr. Georg Hüssler und der damalige Vorsitzende der Caritasdirektoren Ost, Prälat Helmut Puschmann einen Brief an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas im Osten:

„Ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg der Einheit der Caritas in Ost und West ist getan worden: Ab 1. April gelten – unter Beachtung bestimmter Übergangsregelungen – auch für Sie die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbandes (...). Noch bestehende Ungleichheiten sollen so schnell wie möglich ausgeräumt werden. (...)"

Darauf warten die Beschäftigten, die bei der Caritas im Osten arbeiten, bis heute.

Was hat sich seitdem getan?

Bis zum Jahr 2007 gab es eine kontinuierliche Angleichung der Löhne im Osten bis auf ein Niveau von 93,5 Prozent der vergleichbaren West-Gehälter. Während die Angleichungsschritte zunächst sowohl von der Mitarbeiterseite als auch von der Dienstgeberseite begrüßt wurden, machte sich auf Seiten der Dienstgeber immer mehr die Angst breit, tarifliche Steigerungen wirtschaftlich nicht tragen zu können. Mit dem Wegfall des Selbstkostendeckungsprinzips Mitte der 90er-Jahre – wonach Verbände alle Aufwendungen für Personal und Sachleistungen erstattet bekamen – ... [weiter auf Seite 6 >>>](#)

Weitere Inhalte:

- 2 2013 bis 2016 – von der Schlange bis zum Affen: Eine Amtszeit im Rückblick
- 4 Gewerkschafter in der AK des Deutschen Caritasverbandes: Mit einem Kommentar von Rudolf Henke
- 5 Ich muss zum Arzt – darf ich das während meiner Arbeitszeit? Alle Regelungen zur Freistellung und zur Zahlung der Bezüge
- 7 Neue Vorteile bei Arbeitgeberwechsel im kirchlichen Dienst Der Beschluss der Zentral-KODA zu „Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels“
- 11 Neue Gremienstruktur Die KZVK stellt sich neu auf
- 12 Wir ziehen um! Neue Adresse der ak.mas-Geschäftsstelle

2013 bis 2016 – von der Schlange bis zum Affen

Eine Amtszeit im Rückblick

Zugegeben, ab und an lese auch ich schon mal gerne Horoskope. Zum Schicksal der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) ist in den einschlägigen Wartezimmerpublikationen allerdings eher wenig zu finden. Da gibt das chinesische Horoskop schon mehr her. Die letzte Amtszeit der AK beispielsweise begann 2013, dem Jahr der Wasser-Schlange. Prophezeit wurde ein Jahr, in dem wir mit dem Unerwarteten rechnen sollten – eine Zeit, in der sich alles hätte verändern und auf den Kopf stellen können. [Eine persönliche Bewertung von Rolf Cleophas.](#)



Die Zukunft für die neue Amtszeit lässt sich nicht in den Sternen lesen. Foto: Pixabay

Die Geschichte offenbart, dass Schlangenjahren immer wieder größere Umwälzungen mit sich brachten, oft als Ergebnis des vorangegangenen exzessiven Drachen-Jahres. Und doch wurde für 2013 auch eine Ära des Nachdenkens, der Umsicht, des Planens und der weisen Kompromisse vorhergesagt. Rückblickend stelle ich fest, dass man es gar nicht besser hätte formulieren können. Sicher, die großen Umwälzungen lassen auf sich warten. Der Dritte Weg, zumindest der katholische, brachte auch in den vergangenen vier Jahren in steter Regelmäßigkeit Ergebnisse, die den Caritas-Tarif zumindest flächendeckend erscheinen ließen. Ansprüche auf eigene Kreativität bei der Tarifsetzung für rund 600.000 Beschäftigte hat dabei allerdings kaum noch jemand aus der Kommission.

Sind Ideen im Dritten Weg möglich?

Alles, was neben den Leitwährungen TVöD und Ärztetarif liegt, war kaum durchsetzbar. Reichlich desillusioniert stelle ich fest, dass tarifpolitische Impulse wie Aufwertung, Entlastung,

Demografiefestigkeit oder Personalbemessung stets von außen kamen. Kreativ waren allenfalls die Bemühungen der Arbeitgeber in den „neuen“ Bundesländern – reichlich schräg, dass sie immer noch so genannt werden – ein viertel Jahrhundert nach Mauerfall Ost- und Westgehälter auf Abstand zu halten.

Neu: Gewerkschaften im Dritten Weg

Am wenigsten Stress gab es bei den Beschlüssen der Ärzte-Tarifrunden. Allenfalls kam es mal zu einer verspäteten Inkraftsetzung. Dabei ist gerade der Ärzte-Bereich in der Kommission in Zukunft spannend: Die Dienstnehmervertreter haben in ihrem Einsatz für gerechte Entlohnung künftig Vertreterinnen und Vertreter des Marburger Bundes an ihrer Seite. Weil das Bundesarbeitsgericht es so wollte und weil die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes daraufhin die AK-Ordnung änderte.

Apropos Delegiertenversammlung: Quasi im Handstreich änderte dieses, fast ausschließlich von Arbeitgebern besetzte, Gremium die Bandbreitenregelung zu Gunsten der Arbeitgeber und dokumentierte damit eindrucksvoll die Ohnmacht der Arbeitnehmerseite.

Weiterhin nicht mitmachen im Dritten Weg will konsequenterweise ver.di. Dabei hatte es in der letzten Amtszeit durchaus zarte Pflänzchen einer Annäherung gegeben. So wurde die gewerkschaftliche Aufwertungskampagne im Sozial- und Erziehungsdienst auch in kirchliche Einrichtungen getragen. Allerdings ist den Beschäftigten in katholischen Einrichtungen nach wie vor schwer vermittelbar, dass sie stets von den Erfolgen der streikenden Gewerkschaftsmitglieder profitieren. Schon allein deshalb sollten sie mit dem eigenen Beitritt oder wenigstens mit Solidaraktionen die Gewerkschaften unterstützen.

Unter'm Strich

Die ak.mas hat allen Widrigkeiten zum Trotz konsequent – man könnte auch sagen stur – ihre Themen und die Existenz katholischer Beschäftigungsverhältnisse in das Bewusstsein von Politik und Öffentlichkeit gerückt. Dabei ein oberstes Ziel im Blick: Die Professionalisierung der eigenen Arbeit. Eine neue Geschäftsstelle, ein eigenes Budget, Lobbyarbeit, parlamentarische Abende, eine Podiumsdiskussion zum Thema „Pflege. Zukunft.Gestalten“ und mehr Öffentlichkeitsarbeit trugen dazu

bei, dass ak.mas-Themen und damit die Belange von Beschäftigten in Caritas-Einrichtungen auf mehr Interesse stießen.

Am Ende der vergangenen Amtszeit, am Ende des Jahres 2016, (übrigens das Jahr des Affens, der gerne mal aktiv wird, ohne an die Konsequenzen zu denken) empfahl das Horoskop, uns weder zu verzetteln noch zu verausgaben. Doch unsere Themen gaben reichlich Anlass dazu: Eine neue Entgeltordnung galt es zu erarbeiten, die Zusatzversorgung der Altersvorsorge neu zu bewerten, die sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge zu skandalisieren und die zum Teil empörenden Zustände in der Altenhilfe zu benennen. Alles dicke Bretter, die größtenteils nur angebohrt werden konnten.

In einem von Arbeitgebern finanzierten System und ohne wirkliche Macht, bleibt es für die Mitarbeiterseite schwierig, in tarifpolitischen Auseinandersetzungen die Defensive zu verlassen. Die Hoffnung bleibt und der Glaube – und manchmal auch der Aberglaube. ●



Rolf Cleophas, Mitglied des Leitungsausschusses der ak.mas, Nordrhein-Westfalen

Schwerpunkte der ak.mas für die neue Amtszeit

Altenpflege

- > Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Pflege verbessern.
- > Die Löhne der Caritas-Pflegehilfskräfte an das TVöD-Niveau heranführen. Diese liegen derzeit bis zu 20 Prozent unterhalb des TVöDs.

Personalentlastung Krankenhaus

- > Beim Thema Personalentlastung in Krankenhäusern sucht die ak.mas den Schulterschluss mit der Gewerkschaft ver.di.
- > Entsprechende gewerkschaftliche Aktionen wird die ak.mas unterstützen.
- > Auch für die Caritas-Krankenhäuser Regelungen treffen für eine spürbare Entlastung des Personals.

Neue Entgeltordnung

- > Mit Sorgfalt den im Juni 2016 beschlossenen zweiten Schritt zu einer neuen Entgeltordnung umsetzen.

- > Hierbei geht es um Regelungen für die Beschäftigten der Anlage 2 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

Ost/West-Angleichung

- > Lohngefälle zwischen den alten und den neuen Bundesländern kritisieren.
- > Die Arbeit der im Osten beschäftigten Caritas-Mitarbeiter muss ebenso anerkannt und geschätzt werden.

Lobby-Arbeit im Wahljahr

- > Einfluss nehmen auf die Entwicklungen im Gesundheits- und Sozialsektor.
- > Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge abschaffen.
- > Am 16. Mai veranstaltet die ak.mas einen Parlamentarischen Abend in Berlin.

Gewerkschafter in der AK des Deutschen Caritasverbandes

Mit einem Kommentar von Rudolf Henke

Die erste Mitgliederversammlung der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (ak.mas) in der neuen Amtszeit 2017 bis 2020 war eine besondere Sitzung für die Kommissionsmitglieder. Denn erstmals in der Geschichte des Dritten Weges der katholischen Kirche beteiligen sich Gewerkschaften in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des Deutschen Caritasverbandes. Zur konstituierenden Sitzung der ak.mas kamen zehn vom Marburger Bund entsandte Mitglieder.

Der Marburger Bund (MB) und der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) haben seit diesem Januar Sitze in der AK eingenommen. Sie werden in den kommenden vier Jahren der Amtszeit in der Bundeskommission drei Sitze, in den Regionalkommissionen Ost und Bayern jeweils zwei Sitze und in den übrigen Regionalkommissionen jeweils einen Sitz wahrnehmen. Die Arbeitsrechtliche Kommission folgt damit den Regelungen der Entsendeordnung (Teil der Wahlordnung), die das Ergebnis aus dem Streikurteil des Bundesarbeitsgericht (1 AZR 179/11) versucht, nachzuvollziehen. Demnach haben Gewerkschaften, die sachlich und örtlich zuständig sind, das Recht auf Beteiligung. Rudolf Henke, 1. Vorsitzender des Marburger Bund Bundesverbandes erläutert, warum sich die Ärztegewerkschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt.



Rudolf Henke
Foto: Marburger Bund

„Ob die gerade angebrochene Amtsperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Zäsur oder gar einen Wendepunkt in der Arbeitsrechtssetzung der Caritas darstellt, wird wohl erst mit einigem zeitlichen Abstand bewertet werden können. Bereits im Vorfeld zeigte sich jedoch deutlich, dass die zukünftige Mitwirkung einer Gewerkschaft zu erheblicher Unruhe einerseits und einer deutlich artikulierten Erwartungshaltung andererseits führten. Dabei ist die Beteiligung des Marburger Bundes an der Arbeitsrechtsfindung in Einrichtungen der Caritas – auch innerhalb des Ärzteverbandes – nicht unumstritten.“

Bei aller Kritik an der Mitwirkung an einem doch eigentlich als ungenügend empfundenen System wird dabei aber übersehen, dass die Beteiligung der Ärzte am Dritten Weg keineswegs eine neue Entwicklung oder Folge der Rechtsprechung ist. Bereits seit vielen Jahren beteiligen sich Mitglieder des Marburger Bundes, unterstützt durch ihre jeweiligen Geschäftsstellen und deren juristischen Sachverstand, an dieser Form der Rechtssetzung. Die nunmehr beginnende institutionelle Beteiligung stellt sich in der Logik dieses Systems als nächster – nicht notwendigerweise letzter – Schritt dar.

Dass wir als Gewerkschaft die traditionelle Methode der kollektiven Arbeitsrechtssetzung durch Tarifverträge und beiderseitige – gegebenenfalls auch robuste – Instrumente zur Interessendurchsetzung bevorzugen, ist weder ein Geheimnis, noch wird diese Ausrichtung durch die Teilnahme am Dritten Weg preisgegeben. Wir sind aber auch Pragmatiker genug, um zu erkennen, dass die verfassungsrechtliche Lage – derzeit – wenig andere Interpretation als das grundsätzliche Bekenntnis des Staates zum Sonderweg der Kirchen und ihrer Einrichtungen zulässt.

Wir haben daher nach kontroversen Diskussionen die Entscheidung getroffen, an dieser Form der Mitwirkung teilzunehmen. Das geschieht auch mit der klaren Erwartungshaltung unserer Mitglieder, die Interessen der Mitarbeiter künftig unmittelbarer vertreten zu können. Dass die zu erzielenden Ergebnisse dabei eine andere rechtliche Qualität haben, als die üblicherweise vom Marburger Bund abgeschlossenen Tarifverträge, macht uns diesen Schritt sicher etwas leichter; der Abschluss echter Tarifverträge, die unter dem Verzicht auf das Streikrecht zustande kommen, sind mit dem Marburger Bund nicht zu machen.

Ob die nunmehr zugestandenen gewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten ausreichen, der grundrechtlich fundierten Erwartungshaltung der Mitarbeiter und der grundgesetzlich geschützten Aufgabe des Marburger Bund zu entsprechen, ist unklar. Die offenkundige Disparität zwischen Arbeitgeberbank und Arbeitnehmerseite vermag sie wohl nicht zu beseitigen.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass eigentlich die Kirchen unter Beobachtung stehen, ob die von ihnen zugestandene Öffnung für Gewerkschaften den gerichtlichen Maßgaben genügt, um diesen Sonderweg auch zukünftig rechtfertigen zu können. Und natürlich gehört in diese Abwägung auch, wie effektiv die Gewerkschaften auf die Ergebnisse Einfluss nehmen und das kirchliche Arbeitsrecht mitgestalten können. Der Marburger Bund ist trotz aller Einschränkungen zur Mitwirkung bereit; ob diese Bereitschaft auch auf Seiten der Dienstgeber erkennbar ist, wird sich zeigen müssen. “

Ich muss zum Arzt – darf ich das während meiner Arbeitszeit?

Alle Regelungen zur Freistellung und zur Zahlung der Bezüge

Den Besuch beim Arzt kennt jeder. Mal zwickt es im Rücken, pocht es im Zahn, die Vorsorge-Untersuchung steht an oder etwas anderes. Doch nicht immer lässt sich der Arzt-Termin so vereinbaren, dass er außerhalb der Arbeitszeit liegt. Für den Fall regelt § 10 Abs. 2 Buchstabe h Allgemeiner Teil der Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge. [Eine Erläuterung von Bianca Kastenholz.](#)

Grundsätzlich ist ein Mitarbeiter verpflichtet, seine persönlichen Angelegenheiten außerhalb seiner Arbeitszeit zu erledigen (§ 10 Abs. 1 AVR). Für bestimmte persönliche Anlässe bestehen jedoch Ausnahmen. In diesen Fällen ist für die Beschäftigten die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihrer Bezüge möglich, gemäß § 10 Abs. 2 AVR. Eine Arbeitsbefreiung setzt dabei natürlich voraus, dass eine Arbeitspflicht besteht.

Eine Arbeitsbefreiung für Arztbesuche ist nicht erforderlich, wenn eine Mitarbeiterin

- *in Erholungsurlaub, in Sonderurlaub oder in Bildungsurlaub ist,*
- *sie sich in der Mutterschutzfrist oder in der Elternzeit befindet,*
- *arbeitsunfähig krank ist.*

Hat ein Mitarbeiter während seiner Arbeitszeit plötzlich auftretende Beschwerden und geht zum Arzt, muss er sich bei seinem Vorgesetzten abmelden. Ansonsten gilt: Plant ein Mitarbeiter während seiner Arbeitszeit einen Arztbesuch, muss er seinen Dienstgeber so früh wie möglich informieren. Besteht Gleitzeit für den Mitarbeiter, ist die Arbeitsbefreiung auf die Kernarbeitszeit beschränkt, da der Mitarbeiter seine Arbeitszeit während der Gleitzeit selbst bestimmen kann.

Die Arbeitsbefreiung ist nicht eingeschränkt auf bestimmte Gruppen von Ärzten.

Zwar ist eine Mitarbeiterin grundsätzlich verpflichtet, den Arzt möglichst in ihrer arbeitsfreien Zeit aufzusuchen (Ausnahme: aus medizinischen Gründen ist eine sofortige Behandlung erforderlich). Aber: Ein notwendiger Arztbesuch ist stets während der Arbeitszeit möglich. Das Bundesarbeitsgericht dazu: „Notwendig aus der Sicht des Arbeitnehmers ist ein Arztbesuch auch schon dann, wenn der Arzt ihn zu einem bestimmten Termin einbestellt und der Arzt den terminlichen Wünschen des Arbeitnehmers auf Verlegung der Untersuchung oder Behandlung nicht nachkommen kann oder will. Dabei darf jeder Arbeitnehmer den Arzt seines Vertrauens aufsuchen. Er kann nicht darauf verwiesen werden, dass ein anderer Arzt zur Untersuchung oder zu Behandlungen außerhalb der Arbeitszeit bereit wäre. Die Wahl des Arztes hat Vorrang vor der im Übrigen gebotenen Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers.“



Für den Arztbesuch während der Arbeitszeit können Dienstgeber einen Nachweis verlangen. Foto: Pixabay

Dienstgeber können einen Nachweis des Arztbesuches verlangen. Dann müssen Arbeitnehmer mit einer ärztlichen Bescheinigung nachweisen, dass sie während ihrer Arbeitszeit behandelt werden mussten und wie lange die Behandlung gedauert hat. Es liegt im Ermessen der Dienstgeber, ob sie bei jedem Arztbesuch diesen Nachweis verlangen. Bei der Entscheidung sollten Dienstgeber allerdings berücksichtigen, ob die Mitarbeiter für die Ausstellung der ärztlichen Bescheinigung eine Gebühr bezahlen müssen. Diese Gebühr trägt der jeweilige Mitarbeiter selbst. Der Dienstgeber muss sie nicht erstatten.

Zu der Abwesenheitszeit, mit geltender Arbeitsbefreiung, zählen auch

- *unvermeidbare Wartezeiten in der Arztpraxis*
- *infolge der Behandlung erforderliche Ruhezeiten*
- *Fahrverbote wegen Verabreichung von Medikamenten usw.*

Die notwendige gesamte Abwesenheitszeit kann nicht durch die ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden. Das kann der Dienstgeber daher nicht erwarten. Der Arzt kennt die Wegezeiten der Mitarbeiterin nicht, beispielsweise die Zeit für den Weg vom Arbeitsort zum Arzt und wieder zurück. Oder die Zeit für den Weg von zu Hause zum Arzt und dann zum Arbeitsort.

Grundsätzlich gilt natürlich: Am besten bleibt man gesund! ●

Bianca Kastenholz, Rechtsanwältin, Rechtsberaterin der ak.mas

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

(Fortsetzung von Seite 1)

(Fortsetzung von Seite 1) ... schien den Dienstgebern die Refinanzierung nicht mehr auskömmlich sichergestellt. Immer neue Bemühungen um Änderungen der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) folgten, die ein eigenes Regelwerk für den Osten ermöglichten. Da die Dienstgeber eine Vorzugsstellung in der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes haben, war es ihnen möglich, die AK-Ordnung in diese Richtung zu verändern. Dies brachte deutlich abgesenkte und in den Sparten differenzierte Vergütungstabellen mit sich.

Aufteilung in Regionen

In der Arbeitsrechtlichen Kommission wurden sechs Tarif-Regionen eingerichtet, verteilt auf das Bundesgebiet. Die Region Ost umfasst die (Erz-)Bistümer Berlin, Hamburg, Magdeburg, Görlitz, Dresden-Meißen und Erfurt. Die Unterschiede der Vergütungen in den Regionen gehen soweit, dass es mittlerweile verschiedene Tarifgebiete mit unterschiedlichen Tabellen gibt. Zudem werden die beschlossenen Tariferhöhungen teilweise mit einer vielmonatigen Verzögerung wirksam. Die Ungleichheiten, die laut Aussagen Dr. Georg Hüsslers und Prälat Helmut Puschmanns nach und nach ausgeräumt werden sollten, bestehen bis heute – 27 Jahre nach der Wende.

Ausschuss Ost-West-Angleichung

Im Jahr 2014 hat die Bundeskommission der AK die Bildung des Ausschusses Ost-West-Angleichung beschlossen. Es sollen Perspektiven für die Angleichung zwischen Ost und West entwickelt werden. In der Analysephase des Ausschusses ist deutlich geworden, dass es keinerlei objektive Gründe für die grundsätzlich unterschiedlichen Vergütungen in Ost und West gibt. Sowohl in den westlichen als auch in den östlichen Bundesländern finden sich strukturstarke und -schwache Städte und Regionen.

Tarifliche Entlohnung auch im Osten nötig

Mit dem Argument der nahezu flächendeckenden Billiglöhne, hatten die ostdeutschen Bundesländer nach der Wiedervereinigung um Investitionen und wirtschaftliche Neuansiedlungen geworben – mit zweifelhaftem Erfolg. Inzwischen ist der Politik bewusst, dass sich auf diese Weise keine Fachkräfte binden, geschweige denn anwerben lassen. Die Bundesländer im Osten Deutschlands bemühen sich jetzt verstärkt um eine tarifliche Entlohnung. Höchstrichterliche Urteile haben inzwischen eine tarifliche Vergütung als grundsätzlich wirtschaftlich bestätigt.



Caritas-Beschäftigte in der Region Ost beteiligen sich an der Aktion „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.“ Foto: ak.mas

Für die 30.000 Caritas-Beschäftigten in der Region Ost ist die aktuelle Situation nicht hinnehmbar. In einer Unterschriftenaktion im Dezember vergangenen Jahres haben mehr als 6000 Caritas-Beschäftigte unter dem Motto „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ihren Unmut deutlich zum Ausdruck gebracht.

1,5 Prozent Angleichung ans West-Niveau

Die jetzt abgeschlossene Tarifrunde erreichte eine Angleichung von 1,5 Prozent an das West-Niveau. Doch das kann nur ein Anfang sein. Während die Beschäftigten der verfassten Kirche seit 2008 zumindest das gleiche Tabellenentgelt bekommen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen in den westlichen Diözesen, fehlt eine solche Perspektive bislang für die Caritas in der Region Ost. Einige Wohlfahrtsverbände, zuletzt die AWO Rostock, haben inzwischen klare Pläne für eine Angleichung der Löhne in Ost und West entwickelt.

Deswegen hat die Mitarbeiterseite der Regionalkommission Ost in der Arbeitsrechtlichen Kommission eine klare Erwartung für die jetzt beginnende Amtsperiode 2017 bis 2020: Die Einlösung des Versprechens aus dem Jahr 1991 ist mehr als überfällig! „Noch bestehende Ungleichheiten sollen so schnell wie möglich ausgeräumt werden.“ ●



Thomas Lohfink, Mitglied der Mitarbeiterseite der RK-Ost der ak.mas



Hubert Garski, Vorsitzender der Mitarbeiterseite der RK-Ost der ak.mas

Neue Vorteile bei Arbeitgeberwechsel im kirchlichen Dienst

Der Beschluss der Zentral-KODA zu „Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels“

Wenn Beschäftigte im kirchlichen Dienst und bei der Caritas in der Vergangenheit den Arbeitgeber wechselten, beispielsweise aus einer Einrichtung der Caritas in eine Kirchengemeinde, führte dies in einigen Fällen dazu, dass sie – trotz gleicher Eingruppierung – auf Entgelt verzichten mussten. So konnte es vorkommen, dass weder die vorherige Einstufung in die Entwicklungsstufe erfolgte, noch die Beschäftigungszeiten der bisherigen Tätigkeit (vollständig) angerechnet wurden oder im Jahr des Wechsels nicht die vollständige Jahressonderzahlung geleistet wurde. Häufig waren Beschäftigte dann von den Nachteilen überrascht und betroffen, weil sie sich *einer* Kirche zugehörig fühlten. [Olaf Wittemann erklärt den Beschluss.](#)

Am 23. November 2016 fasste die Zentral-KODA¹ daher einen Beschluss zu den „Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels“. Mit diesem Beschluss wird für Mitarbeiterinnen die Anrechnung von Leistungen (Stufenlaufzeiten, Beschäftigungszeiten, Jahressonderzahlung) bei einem Wechsel im kirchlichen Dienst zwischen den Geltungsbereichen verschiedener Arbeitsrechtlicher Kommissionen (KODAs) geregelt, z.B. der Wechsel von der Caritas zur verfassten Kirche.

Hintergrund zum Beschluss

Das Arbeitsvertragsrecht bei der verfassten Kirche und ihrer Caritas wird in Deutschland durch insgesamt 19 paritätisch besetzte Kommissionen geregelt. Das reicht von der Betriebskommission (z.B. der KODA der Dombauhütte in Köln, der KODA Kolping Paderborn oder Kolping Köln) über Bistums-KODAs (z.B. in Mainz, Trier oder Speyer) über Regional-KODAs (Regional-KODA NRW, Regional-KODA Bayern) bis zur Bundeskommission der Caritas.

Alle Kommissionen regeln nach den gleichen Verfahren das Arbeitsvertragsrecht für die Mitarbeitenden². Lediglich ihr Zuständigkeitsbereich unterscheidet sich. So ist eine Betriebs-KODA nur für die Mitarbeitenden dieses Betriebes zuständig, die Bistums-KODA für die Mitarbeitenden des jeweiligen Bistums, die Regional-KODA für die Mitarbeitenden der gesamten Region und die Bundeskommission der Caritas regelt das Arbeitsrecht bundeseinheitlich³ für alle Beschäftigten der Caritas. In vielen Fällen treffen die jeweiligen KODAs keine Regelungen für den Wechsel einer Mitarbeiterin zwischen den Zuständigkeitsbereichen der verschiedenen KODAs, sondern nur für den Wechsel einer Mitarbeiterin innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der eigenen Kommission.

Seit 2014 wollte die Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA Folgendes erreichen: Beschäftigte, die innerhalb des kirchlichen Dienstes von einem Arbeitgeber zu einem anderen wechseln, sollten Arbeitsverträge erhalten, als wären sie von Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses an bei dem neuen Arbeitgeber tätig gewesen.

Da die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA die Vorstellung von der Einheit des kirchlichen Dienstes vertrat, stellte sie daher im November 2014 einen ersten Antrag auf Änderung der „Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels“. Dieser wurde wegen des Diskussionsbedarfs der Dienstgeberseite in der Zentral-KODA nicht entschieden und zur weiteren Beratung vertagt. Ein Jahr später, im November 2015 wurde der Antrag von der Dienstgeberseite abgelehnt. Daraufhin leitete die Mitarbeiterseite das Vermittlungsverfahren ein.

Im März 2016 erarbeitete der Vermittlungsausschuss unter Vorsitz der beiden ehemaligen Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Klaus Bepler und Christoph Schmitz-Scholemann der Zentralen Kommission einen Fünf-Punkte-Vorschlag zur Regelung der anstehenden Fragen. Im Mai 2016 konnte die Zentrale Kommission (in einer Sondersitzung) dem Vorschlag nicht unmittelbar zustimmen und beauftragte eine Arbeitsgruppe zur redaktionellen Überarbeitung des Textes. In der Novembersitzung 2016 wurde der dort erarbeitete Regelungstext bei wenigen Enthaltungen ohne Gegenstimmen von der Kommission angenommen.

Der Beschlusstext der „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ ist auf Seite 10 abgedruckt.

1 KODA = Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsrechts. Informationen zu den Aufgaben und zum Aufbau der Zentral-KODA auf der folgenden Seite.

2 Paritätisch besetzt, Beschlüsse mit ¾ Mehrheit.

3 Die sechs Regionalkommissionen bei der Caritas regeln kein eigenständiges Arbeitsrecht. Sie können lediglich im Rahmen vorgegebener Bandbreiten von Vergütungswerten (und Arbeitszeit und Urlaubsanspruch) abweichende Regelungen treffen.

Erläuterungen zum Beschlusstext

Präambel

Durch diesen Beschluss wird nur der Fall geregelt, dass eine Mitarbeiterin vom Regelungsbereich einer KODA in den Regelungsbereich einer anderen KODA wechselt⁴. Nicht geregelt ist ein Arbeitgeberwechsel innerhalb einer KODA⁵. Dazu haben die meisten KODAs selbst Regelungen geschaffen.

Ziffer 1

Wenn die Unterbrechung zwischen zwei Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst nicht mehr als sechs Monate beträgt, dann wird die einschlägige berufliche Tätigkeit im vorherigen Arbeitsverhältnis auf die neue Eingruppierung angerechnet. Allerdings darf in diesen Fällen eine Rückgruppierung um max. eine Entwicklungsstufe vorgenommen werden.

Beispiel 1: Eine Erzieherin bei der Caritas ist in S 8a, Entwicklungsstufe 6 eingruppiert. Sie wechselt zur verfassten Kirche in Nordrhein-Westfalen. Nach den Regelungen der KAVO NRW⁶ würde Sie, bei gleicher Tätigkeit, zwar ebenfalls in S 8a eingruppiert, allerdings in die Entwicklungsstufe 3 zurückfallen. Mit der jetzt getroffenen Regelung wäre sichergestellt, dass sie mindestens in die Entwicklungsstufe 5 eingruppiert wird.

Der zweite Absatz der Ziffer 1 behandelt die Fallgestaltung, dass für die beiden Arbeitgeber verschiedene Entgeltsysteme existieren. Dann sind meist die Stufenlaufzeiten nicht vergleichbar. Für den Fall ist geregelt, dass die Zeit einschlägiger beruflicher Tätigkeit beim alten Arbeitgeber für die Eingruppierung beim neuen Arbeitgeber angerechnet wird.

Beispiel 2: Eine Verwaltungskraft bei der Caritas ist in Vergütungsgruppe Vc, Regelvergütungsstufe 9, eingruppiert. Sie hat 18 Jahre anrechenbare berufliche Tätigkeit. Beim Wechsel zur verfassten Kirche in NRW weicht das Entgeltsystem ab, da hier die TVöD-Systematik auch für die Verwaltungskräfte angewandt wird. Mit 18 Jahren anrechenbarer einschlägiger Berufserfahrung würde die Eingruppierung in Entgeltgruppe 6, Entwicklungsstufe 6 erfolgen. Diese kann um eine Stufe abgesenkt werden, so dass die Mitarbeiterin mindestens in der Entwicklungsstufe 5 eingruppiert wird.

Ziffer 2

In vielen KODAs ist die Zahlung von Jahressonderzahlung, Weihnachtsgeld oder Leistungsentgelt bzw. Sozialkomponente an Stichtagsregelungen geknüpft. Wer vor dem Stichtag ausscheidet, geht beim vorherigen Arbeitgeber häufig leer aus und erhält vom künftigen Arbeitgeber nur eine anteilige Leistung. Die Regelung in Ziffer 2 soll dies beheben – allerdings nur auf Antrag der Mitarbeiterin, welche diese beim bisherigen Arbeitgeber stellen muss.

Beispiel 3: Eine Erzieherin bei der Caritas wechselt zum 01.07. des Jahres zur verfassten Kirche in NRW. Sie erhält für die ersten sieben Monate bei der Caritas keine Jahressonderzahlung. Beim neuen Arbeitgeber erhält sie die Jahressonderzahlung lediglich anteilig für die Monate Juli bis Dezember.

Stellt sie einen Antrag an ihren alten Arbeitgeber, erhält sie von diesem eine anteilige Jahressonderzahlung für die Monate Januar bis Juni.

Exkurs: Zentral-KODA

Im System des Dritten Weges gibt es seit 1999 auf Bundesebene die Zentral-KODA mit Beschlusskompetenz. Sie wurde für die (Erz-)Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland und den Deutschen Caritasverband auf Bundesebene gebildet, um die Einheit des kirchengemäßen Arbeitsrechts im überdiözesanen Bereich zu sichern.

Die Zentral-KODA ist für die Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zuständig. Ihre Aufgabe ist die „Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen“. Sie ist damit für alle kirchlichen Einrichtungen in allen

deutschen Diözesen und im Bereich des Deutschen Caritasverbandes zuständig, deren Arbeitsvertragsrecht von der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV, den Regional-KODAs, Bistums-KODAs sowie Betriebs-KODAs geregelt wird.

Die Angelegenheiten, in denen die Zentral-KODA Beschlusskompetenz hat, sind in § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung aufgeführt. Beispielsweise kann sie Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen ausfüllen, die Folgen bei einem Arbeitgeberwechsel regeln oder Regelungen für den kirchlichen Arbeitsschutz erlassen. Seit 2014 erfüllt die Zentral-KODA ihre Aufgaben durch zwei Organe: der Zentralen Kommission (ZK) und dem Arbeitsrechtsausschuss (ARA).

Weitere Infos unter: www.zentralkoda.de

4 Z.B. der Wechsel von der Caritas (dort heißt die KODA Arbeitsrechtliche Kommission) zu einer Kirchengemeinde (Bistums-KODA) oder zwischen zwei Bistümern mit unterschiedlichen KODAs.

5 Der Arbeitgeberwechsel innerhalb einer KODA, z.B. innerhalb der Caritas oder innerhalb eines (Erz-)Bistums wird durch die jeweils zuständige Kommission geregelt. Diese Regelungen können im Einzelfall besser oder schlechter sein als die durch die Zentral-KODA getroffene Regelung (siehe dazu Punkt 5 im Abschnitt Regelungsinhalte).

6 KAVO = Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn.



Ein beruflicher Wechsel von einer Caritas-Einrichtung in eine Einrichtung der verfassten Kirche konnte bislang Nachteile mit sich bringen.
Foto: ak.mas

Ziffer 3

Die meisten KODAs berücksichtigen für die Kündigungsfristen nur die Beschäftigungszeiten bei dem einen Arbeitgeber⁸. Durch die jetzt getroffene Regelung werden die Hälfte der Vorbeschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber im kirchlichen Dienst angerechnet. Dabei werden Zeiten von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr gerundet.

Beispiel 4: Eine Mitarbeiterin war 17 Jahre und 7 Monate bei der Caritas tätig und wechselt anschließend zur verfassten Kirche. Ihr werden aufgerundet 18 Jahre mit dem Faktor 0,5 – also 9 Jahre – als Vorbeschäftigungszeiten von ihrem neuen Arbeitgeber angerechnet. Im Falle einer Kündigung würden also längere Kündigungsfristen greifen und im Falle einer Sozialauswahl länger Betriebszugehörigkeiten angerechnet, da die Vorbeschäftigungszeiten berücksichtigt sind.

Allerdings sind zwei Regelungen ausgeschlossen: Die Regelung zur Probezeit und die zur Unkündbarkeit:

- > **Probezeit:** Die Mitarbeiterin kann innerhalb der ersten sechs Monate ihres neuen Beschäftigungsverhältnisses nach den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes ohne Angaben von Gründen entlassen werden und es greifen die verkürzten Kündigungsfristen.
- > **Unkündbarkeit:** Einige Kommissionen regeln für ihre Mitarbeitenden eine ordentliche Unkündbarkeit nach z.B. 15 Jahren Betriebszugehörigkeit und einem Alter von mindestens 40 Jahren. Diese Unkündbarkeit wird durch anrechenbare Vorbeschäftigungszeiten nicht erreicht.

Beispiel 5: Eine Mitarbeiterin hat 32 Jahre beim Bistum gearbeitet und wechselt dann zur Caritas. Bei der Caritas werden ihr somit 16 Jahre Vorbeschäftigungszeiten für die Kündigungsfristen angerechnet. Wenn nach drei weiteren

Jahren dann eine betriebsbedingte Kündigung anstünde, würden ihr zwar insgesamt 19 (16 plus 3) Jahre Beschäftigungszeit angerechnet – aber sie ist nicht unkündbar⁹, da sie erst drei Jahre bei diesem neuen Arbeitgeber beschäftigt ist.

Ziffer 4

Immer dann, wenn in einer KODA für die Mitarbeitenden günstigere Regelungen vereinbart sind als in dieser Ordnung, gelten die für die Mitarbeitenden günstigeren Regelungen.

Beispiel 6: Die AVR-Caritas erkennt für die Stufenzuordnung bei einem Arbeitgeberwechsel aus dem Bereich der verfassten Kirche alle einschlägigen Vorbeschäftigungszeiten an. Das führt bei einem Wechsel von der verfassten Kirche zur Caritas niemals zu einem Rückfall um eine Stufe, sondern immer zur stufengleichen Eingruppierung.

Allerdings gibt es ebenfalls den umgekehrten Fall: Die Regelung der Zentral-KODA können für die Beschäftigten bei einem Arbeitgeberwechsel zwischen verschiedenen KODAs besser sein als die Regelung beim Arbeitgeberwechsel innerhalb der eigenen Kommission.

Beispiel 7: Würde die Erzieherin aus Beispiel 3 innerhalb der Caritas den Arbeitgeber wechseln, dann könnte sie beim alten Arbeitgeber keinen Antrag auf anteilige Jahressonderzahlung stellen.

Ziffer 5

Die hier getroffenen Regelungen gelten **rückwirkend zum 01. Juni 2016**. Ggf. müssen seit der Zeit vorgenommene Eingruppierungen bei Neueinstellungen korrigiert werden. Ein früherer Beschluss zur Anerkennung von Vordienstzeiten bei Stufenlaufzeiten – den die Zentral-KODA 2009 getroffen hatte – wird durch diesen Beschluss außer Kraft gesetzt.

Das weitere Verfahren der Inkraftsetzung

Der Beschluss ist zur Inkraftsetzung an alle (Erz-)Bischöfe in Deutschland geschickt worden.

Für die **Caritas** wird der Beschluss, rückwirkend zum 01. Juni 2016, wirksam, wenn **alle** deutschen (Erz-)Bischöfe zugestimmt haben. ●



Olaf Wittemann,
Mitglied der ak.mas und der Zentral-KODA

⁷ Eine Ausnahme gibt es für Mitarbeitende in der Pflege im Krankenhaus (Anlage 31 AVR).

⁸ Ausnahmen i.d.R. bei Betriebsübergang, Trägerwechsel etc.

⁹ Die ordentliche Unkündbarkeit gemäß § 14 Absatz 5 AT AVR-Caritas nach 15 Dienstjahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach vollendetem 40. Lebensjahr.

(Fortsetzung von Seite 9)

Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Bei jedem Wechsel eines oder einer Beschäftigten von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt Folgendes:

1. Bei der Zuordnung zur Stufe der Entgelttabelle erfolgt grundsätzlich keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Soweit die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt, darf der oder die Beschäftigte jedoch nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden.
Weichen die Entgeltsysteme der verschiedenen Kommissionen hinsichtlich der Anzahl der Stufen und oder hinsichtlich der regulären Verweildauer in den Stufen innerhalb derselben Entgeltgruppe voneinander ab, erfolgt die Stufenzuordnung im neuen Kommissionsrecht unter Anrechnung der einschlägigen beruflichen Tätigkeiten, soweit diese bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung geleistet wurden und die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt. Die sich daraus ergebende Stufenzuordnung kann um eine Stufe abgesenkt werden.
2. Der oder die Beschäftigte erhält auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung bzw. das Weihnachtsgeld beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem festgelegten Stichtag endet. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.
Diese Regelungen zur Jahressonderzahlung bzw. zum Weihnachtsgeld sind sinngemäß auch auf Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente bei Dienstgeberwechsel im oben genannten Sinne anzuwenden.
3. Für die Berechnung von Kündigungsfristen werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als 6 Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.
4. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Beschäftigten günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.
5. Diese Ordnung tritt rückwirkend zum 01.06.2016 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten“ (Beschluss der Zentral-KODA vom 12.11.2009).

Zusatzversorgungskassen im Überblick

Die Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) ist die Zusatzversorgungskasse der katholischen Kirche in Deutschland. Die KZVK ist eine von verschiedenen kirchlichen Zusatzversorgungskassen, bei denen Beschäftigte katholischer Arbeitgeber zusatzversichert werden, um die Betriebsrenten zu sichern. Neben der KZVK sind katholische Arbeitnehmerinnen ebenfalls versichert bei:

- > Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen (KZVK Rheinland-Westfalen)
- > Kirchliche Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK Darmstadt)
- > Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK Baden)
- > Bayerische Versorgungskammer
- > Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW)
- > Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für kirchliche Mitarbeiter im Bistum Hildesheim

Neue Gremienstruktur

Die Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) stellt sich neu auf

Seit ihrer Gründung im Jahr 1976 überwachte ein Verwaltungsrat die Tätigkeit des Vorstandes der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK). Vierzig Jahre lang. Am 9. November 2016 trat dieser zum letzten Mal zusammen. Seit Januar 2017 gilt eine neue Aufsichtsstruktur. [Ein Bericht von Andreas Jaster.](#)

Der Struktur von Aktiengesellschaften nachempfunden, soll die Aufsicht gestärkt werden. So gibt es bei der KZVK nun einen Aufsichtsrat und eine Vertreterversammlung. Beide sind unmittelbar der Kasse zugeordnet. Der Aufsichtsrat besteht aus acht Mitgliedern und wird von einem „neutralen“ Vorsitzenden geleitet. Vier Mitglieder gehören ihm als Versichertenvertreter an und wurden auf Vorschlag der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA von der Vollversammlung der Bischöfe ernannt. Diese vier Mitglieder haben zum Teil eine lange Erfahrung aus dem ehemaligen Verwaltungsrat. Von den anderen Beteiligten verfügt lediglich ein Mitglied (Finanzvorstand des Deutschen Caritasverbandes) über diese Erfahrung. Zwei externe Vertreter stammen aus der Versicherungswirtschaft und ein Vertreter ist tätig als Finanzdirektor eines Bistums. Der Vorsitzende, ebenfalls ausgewählt von der Bischofskonferenz, ist als Vorstand einer privaten Versicherungsgesellschaft tätig. Er kann in einer Pattsituation mit seiner Stimme eine Entscheidung herbeiführen.

Aufgaben des Aufsichtsrats

Hauptaufgabe des Aufsichtsrats ist die aktive Überwachung der Geschäftsführung des dreiköpfigen Vorstands, einschließlich der Finanzanlage. Darüber hinaus bestellt er den Vorstand und entscheidet über seine Abberufung.

Aufgaben der Vertreterversammlung

Die Vertreterversammlung besteht aus einem neutralen Vorsitzenden und achtzehn weiteren Mitgliedern. Die neun Mitglieder der Versichertenseite wurden ebenfalls von der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vorgeschlagen und ernannt. Auf der anderen Seite haben sechs Dienstgebervereiner aus dem Caritasbereich und drei aus der verfassten Kirche Sitze inne. Die Vertreterversammlung ist u.a. zuständig für Satzungsänderungen, die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Sie beschließt die finanziellen Grundlagen der Kasse wie Pflichtbeitrag und Messbetrag sowie den Finanzierungsplan.

Aufgaben des Verbands der Diözesen Deutschlands

Zusätzlich entstehen weitere Gremien beim Verband der Diözesen Deutschlands (VDD): Die Verbandsaufsicht und ein KZVK-Ausschuss. Die Verbandsaufsicht besteht künftig aus zwei hauptamtlichen und vier ehrenamtlichen Mitgliedern, die alle aus der Versicherungswirtschaft oder der Industrie kommen. Als unternehmensexternes Aufsichtsgremium übernimmt sie die Funktionen, die bisher durch die Geschäftsführung des VDD wahrgenommen wurden. Der KZVK-Ausschuss bestehend aus zwei Generalvikaren, zwei Finanzdirektoren und dem stellvertretenden Geschäftsführer des VDD soll die Verbindung zwischen VDD und den Organen der Kasse sicherstellen.

Verwaltungskosten steigen

Selten hat es mit einer neuen Satzung ein Regelwerk mit einer derartigen Detailtiefe gegeben. Ob die Zusammenarbeit und die Aufsicht über die größte kirchliche Zusatzversorgungseinrichtung in Deutschland damit reibungsloser als in der Vergangenheit funktionieren, werden die nächsten Jahre zeigen. Eines aber gilt als sicher: Die Verwaltungskosten werden durch die neue Gremienstruktur erheblich steigen. Ob die bestehende Finanzierungslücke – die durch die vollständige Rückzahlung der Sanierungsgelder noch vergrößert wurde – rechtssicher geschlossen werden kann, wird die nähere Zukunft zeigen. Schon jetzt bestehen bei zahlreichen Beteiligten Vorbehalte gegen den neuen Finanzierungsbeitrag. ●



Andreas Jaster ist Mitglied des Leitungsausschusses der ak.mas, im Verwaltungsrat der KZVK seit 2002 und jetzt Mitglied des Aufsichtsrats.

Die KZVK

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands beschloss die Gründung einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Die KZVK sollte allen kirchlichen Arbeitgebern der Diözesen in der Bundesrepublik und Berlin ermöglichen, ihren Mitarbeitern ab dem 1. Januar 1976 eine zusätzliche, einheitliche Altersversorgung anzubieten.

Sie sollte mit dem öffentlichen Dienst vergleichbar und auf andere Zusatzversorgungskassen übertragbar sein.

Der Verband der Diözesen Deutschlands errichtete am 30. August 1976 die Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) als selbstständige kirchliche Einrichtung. Die KZVK wurde eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Seit 1997 beteiligen sich auch kirchliche Arbeitgeber aus den neuen Bundesländern bei der KZVK.

Wir ziehen um!

Ab 1. Mai hat die
ak.mas-Geschäftsstelle
ihren Sitz in der:



Die ak.mas digital:

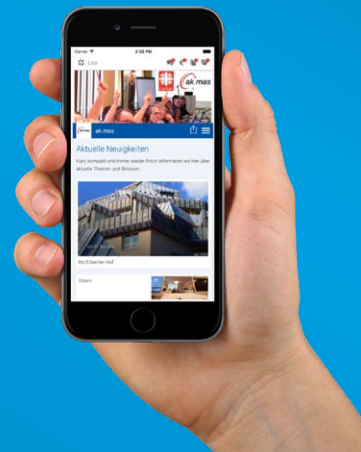
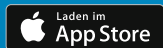
Mehr Informationen zur Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission finden Sie auf:

Website: www.akmas.de
Facebook: www.facebook.com/ak.mas.caritas
Twitter: www.twitter.com/akmas_caritas



Neu: Die ak.mas-App

Informationen der ak.mas gibt es jetzt auch per App für mobile Endgeräte:
Möchten Sie über Informationen der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission aktuell auf dem Laufenden bleiben? Dann laden Sie sich kostenlos die ak.mas-App für Android- und iOS-Betriebssysteme auf Ihr mobiles Endgerät.



Impressum

Vervielfältigung und weite Verbreitung mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!

Herausgeber:

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes
V.i.S.d.P: Rolf Cleophas, c/o ak.mas Geschäftsstelle, Reinhardtstr. 47 (bis 25. April), 10117 Berlin,
Tel.: 030 679693630, Mobil.: 0157 75342006, Mail: rolf.cleophas@googlemail.com
Redaktion: Anja Stoiser, Mail: akmas@caritas.de

Wir verwenden in den Texten der Einfachheit halber die weibliche und männliche Schreibweise im Wechsel.
Fotos und Grafiken: www.pixabay.de, ak.mas