

Plus mal Minus macht Minus

Tarifrunde TVöD 2012 und die KAVO

Was in der Mathematik so einleuchtend seit der Grundschule eingeübt wird, hat die Regional-KODA NW bei der letzten Kommissionssitzung noch einmal ausgiebig nacherlebt. Die Dienstgeber wollten die Entgelterhöhung nur zum Preis der Minderung der Jahressonderzahlung durchwinken. Die Rechnung hatten sie allerdings ohne die Mitarbeiterseite gemacht.

Und zwei weitere Fragen stehen auf dem Prüfstand:

Dritter Weg – eine Floskel?

Ist die Kirche noch wettbewerbsfähig?

Mehr dazu auf www.regional-koda-nw.de/regional-koda-nw/index.phtml?ber_id=4449

Die Mitarbeiter lassen sich nicht erpressen

Die Gehaltserhöhung wurde am 18. Juni nicht beschlossen, weil die Dienstgeber gleichzeitig und gekoppelt an den Entgeltbeschluss Veränderungen beim Leistungsentgelt anstrebten. Für die Mitarbeiterseite ein unlauteres und nicht akzeptables Unterfangen.

Die Regional-KODA hat sich seit 2006 mit der Frage nach dem Leistungsentgelt intensiv auseinander gesetzt und schließlich einen konsensfähigen Vorschlag gefunden.

Dabei war und ist das Leistungsentgelt umstritten. So-

wohl unter Dienstgebern als auch Mitarbeitern wird seine „steuernde Funktion“ bezweifelt. Kirchliche Mitarbeiter werden nicht übers Geld motiviert. Wen die Aussicht auf mehr Geld zu höherer Leistung anregt, arbeitet längst woanders als in kirchlichen Einrichtungen.

Man kann darüber nachdenken, ob im kirchlichen Dienst solcher Art Motivation nötig ist. Wie man den Abschluss von Dienstvereinbarungen nach § 26 fördert, darüber lässt sich verhandeln. Aber nicht unter dem Druck von Gehaltserhöhungen! Wir lassen uns nicht erpressen.

Urlaubsanspruch von 30 Tagen per Antrag sichern

Eine Neuregelung zum Urlaubsanspruch für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist durch die Kommission noch nicht entschieden worden. Weil die Mitarbeiterseite der Regional-KODA unterschiedliche Reaktionen auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts in den Bistümern festgestellt hat, hält sie an ihrer Empfehlung fest, vorsorglich entsprechende Anträge zu stellen.

Gemäß dem Urteil ist davon auszugehen, dass ab dem Urlaubsjahr 2012 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 30 Tage Urlaub (bei der 5-Tage-Woche) unabhängig vom Alter zu gewähren sind.

Auf keinen Fall sollten Mitarbeiter sich selbst Urlaub geben. Sollte der längere Urlaub nicht gewährt werden, empfiehlt sich die Einholung eines Rechtsrats.

Details zur Gerichtsentscheidung finden sich in der Pressemitteilung 22/12 des Bundesarbeitsgerichts. www.bundesarbeitsgericht.de. Also schnell handeln und ggfs. Rechtsrat einholen.

Finden Sie die billigste Tankstelle in Ihrer Nähe

Dienstgeber- wie Mitarbeiterseite bringen in der Kommissionssitzung im Juni je einen eigenen Antrag zu KAVO Anlage 15 „Bestimmungen über Reisekostenvergütung“ wie sie aus Mitarbeitersicht hätten nicht unterschiedlicher sein können ein. Während die einen eine schlichte Anpassung der Erstattungspauschale an die steuerfreien Sätze beantragten, erwarten die anderen die Umstellung des gesamten Systems auf das Landesrecht.

In dieser Situation wurde ein Ausschuss eingerichtet, der an diesem Thema weiterarbeiten wird.

Streiks im Dritten Weg – zu welchem Ende?

„Herr Prof. Dr. Reichold, was fangen wir nun mit diesem Expose an?“

Das ist schon ein anspruchsvolles Ideenkonstrukt, wenn Sie einerseits die „absolute Friedenspflicht“ im Verfahren des Dritten Weges akzeptieren, dann aber doch Maßstäbe finden und formulieren, wonach Mitarbeiter von dieser Einschränkung befreit werden können, um ihrem Verhandlungswillen Nachdruck zu verleihen. „Streik“ also zur Druckausübung im Verfahren des Dritten Weges.“

Prof. Dr. Hermann Reichold leitet die Forschungsstelle für Kirchliches Arbeitsrecht an der Universität Tübingen.

Der Artikel ist erschienen im Sammelband „Zentrale Arbeitsvertragsgestaltung in der Kirche: Ausweg oder Irrweg - Festschrift für Georg Grädler zur Verabschiedung aus der Zentral-KODA“ KettelerVerlag, 2012