

Welche gravierenden Abweichungen hat die geplante KAO.EKD gegenüber dem TVöD

- **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit:**

Während der TVöD eine Arbeitszeit von 39 Wochenstunden vorsieht, beinhaltet die KAO.EKD 40 Wochenstunden.

Des Weiteren soll die Möglichkeit zur Abweichung von dieser Stundenzahl durch Dienstvereinbarung bestehen. Dabei soll eine Erhöhung auf bis zu 43 Wochenstunden ohne Lohnausgleich möglich sein. Es kann auch eine Absenkung auf bis zu 36 Wochenstunden, allerdings mit entsprechender Gehaltskürzung vereinbart werden.
- **§ 10 Jahresarbeitszeitkonto**

Es sollen Jahresarbeitszeitkonten eingerichtet werden, um eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu erreichen. Der Abrechnungszeitraum soll das Kalenderjahr sein. Pro Monat kann von der monatlichen Sollarbeitszeit um +/- 30 Stunden abgewichen werden. Das fortlaufende Jahresarbeitszeitsaldo darf 50 Minusstunden nicht überschreiten. Bis zu 150 Plusstunden und 50 Minusstunden können ins nächste Kalenderjahr übertragen werden. Ein höheres Zeitguthaben als 150 Plusstunden muss innerhalb der ersten 4 Monate des neuen Jahres ausgeglichen werden. Anderes gilt bei Einrichtung eines Zeitsparkontos (§ 12).
- **§ 12 Zeitsparkonten**

Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung können Zeitsparkonten eingerichtet werden. Hier können die Plusstunden des Jahresarbeitszeitkontos und andere Plusstunden (z. B. Überstundenvergütung, Rufbereitschaft, Zeitzuschläge, Urlaubsansprüche über den gesetzlichen Rahmen hinaus) eingestellt werden. Abgegolten können sie werden im Rahmen von Sabbatzeiträumen, Altersteilzeit, Zusatzurlaub oder Vorruhestand.
- **§ 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

Wird eine höherwertige Tätigkeit übertragen, dann wird die persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag erst nach 2 Monaten (TVöD 1 Monat) gezahlt.
- **§ 16 Tabellenentgelt**

Es ist eine völlig andere Entgelttabelle als im TVöD vorgesehen. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass sie für ihn deutlich günstiger ist als die des TVöD. Wie sie sich wirklich auswirkt müsste an vielen Fallbeispielen nachgerechnet werden. Nach einer mir vorliegenden Vergleichsberechnung ist sie in wenigen höheren Entgeltgruppen leicht besser (1,7 % - 3,3 %), ansonsten aber, vor allen Dingen in den unteren Entgeltgruppen im Schnitt 7 % schlechter. Dabei muss man noch berücksichtigen, dass der TVöD für neu eingestellte Mitarbeiter im Durchschnitt (Lebensarbeitsentgelt) schon etwa 7 % schlechter ist als der BAT Unter der Voraussetzung, dass man nach KAO.EKD und TVöD in dieselbe Entgeltgruppe eingestuft würde, sind folgende Unterschiede augenmerklich:

Der TVöD hat 5 – 6 Stufen. Stufe 2 erreicht man nach 1 Jahr/ Stufe 3 nach 3 Jahren/ Stufe 4 nach 6 Jahren, Stufe 5 erreicht man nach 10 Jahren, Stufe 6, welche es nur bis zur Entgeltgruppe 8 (entspricht Vc) gibt, nach 15 Jahren. Die KAO.EKD hat nur 3 Stufen. Die 2. Stufe wird nach 3 Jahren, die 3. Stufe wird nach 10 Jahren erreicht Die Endstufen sind beim TVöD im Schnitt etwa 20 bis 100 € monatlich höher. In unteren Stufen ist es durchaus möglich, dass kirchliche Beschäftigte vorübergehend ein höheres Monatsgehalt erzielen.
- **§ 17 Stufen der Entgelttabelle**

Nach KAO.EKD kommen Mitarbeiter bei Einstellung grundsätzlich (Ausnahmen bei Personalknappheit möglich) in Stufe 1, beim TVöD kommen im Regelfall die Entgeltgruppen 9 bis 15 bei Einstellung in Stufe 1, die unteren Entgeltgruppen kommen beim

Vorliegen von einschlägiger Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr gleich in Stufe 2, von mindestens 3 Jahren (erst ab 2009) gleich in Stufe 3. In der Entgeltgruppe 1 erfolgt die Einstellung beim TVöD sogar zwingend in Stufe 2 und nicht in Stufe 1.

- **§ 18 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

Der TVöD ermöglicht, bei erheblich überdurchschnittlichen Leistungen, die Verweildauer in einer Stufe zu verkürzen. Allerdings kann die Verweildauer bei erheblich unterdurchschnittlichen Leistungen auch verlängert werden. Die KAO.EKD sieht diese Möglichkeit nicht vor.

Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe (neue höherwertigere Tätigkeit) wird man derjenigen Stufe zugeordnet, welche wenigstens dem gleichen Tabellenentgelt entspricht (dies kann auch eine niedrigere Stufe als bei der vorherigen Tätigkeit sein). Ist die Differenz weniger als 25 € in Entgeltgruppe 1 bis 8, bzw. 50 € in Entgeltgruppe 9 bis 15, zahlt der TVöD wenigstens diesen Garantiebetrug mehr. Die KAO.EKD sieht dies nicht vor.

- **§ 19 Variables Entgelt**

Der TVöD sieht zwingend die Einführung eines Leistungsentgeltes vor. In der KAO.EKD kann stattdessen per Dienstvereinbarung ein variables Entgelt eingeführt werden. Kommt es nicht zu einer entsprechenden Vereinbarung, dann haben Mitarbeiter, welche am 1. November in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf ein Sonderentgelt. Die Leistungsbeurteilung zur Gewährung von Leistungsentgelten nach Dienstvereinbarung sollen scheinbar von geschulten Vorgesetzten ohne Beteiligung der MAV vorgenommen werden.

- **§ 20 Jahressonderzahlung**

Die Jahressonderzahlung ist beim TVöD gestaffelt nach Entgeltgruppen. Entgeltgruppe 1 bis 8 erhält 90 %, Entgeltgruppe 9 bis 12 erhält 80 %, Entgeltgruppe 13 bis 15 erhält 60 %. Bei der KAO.EKD sollen alle Entgeltgruppen nur 60 % erhalten. Die Sonderzuwendung soll auch nur gewährt werden, wenn es zur Anwendung der schlechteren Entgelttabelle der KAO.EKD kommt.

- **§ 22 Entgelt im Krankheitsfall**

Der TVöD sieht bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 3 Jahren einen Krankengeldzuschuss von bis zu 39 Wochen vor, Die KAO.EKD nur von 26 Wochen.

- **§ 23 Besondere Zahlungen**

Hier stellt die KAO.EKD ihre Mitarbeiter mal besser als der TVöD. Für vermögenswirksame Leistungen soll es 34 € gegenüber 6,65 € beim TVöD geben. Dies aber auch nur bei Anwendung der eigenständigen Vergütungstabelle.

Als Treueleistungen sind zusätzliche freie Tage anstelle von Geldleistungen vorgesehen. Der TVöD gewährt nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren 350 €, nach 40 Jahren 500 €. Die KAO.EKD sieht vor: nach 10 Jahren 3 Arbeitstage zusätzlicher Erholungsurlaub, nach 20 Jahren 6 Arbeitstage, nach 30 Jahren 9 Arbeitstage und nach 40 Jahren 12 Arbeitstage. Leider natürlich nicht auf Dauer, sondern nur für das Jubiläumsjahr. Durch Dienstvereinbarung kann statt der zusätzlichen Urlaubstage auch die TVöD-Regelung Anwendung finden.

- **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**

Bei Mitarbeitern, welche am 1. Januar 2002 zwischen 48 und 55 Jahre alt waren, beteiligt sich der Arbeitgeber bis Ende 2008 an einer Entgeltumwandlung.

Es wird festgeschrieben, dass durch höchstrichterliche Rechtssprechung zustehende höhere ZVK-Ansprüche im Rahmen der Systemumstellung, allen Anspruchsberechtigten auch ohne Geltendmachung gewährt werden.

- **§ 26 Beschäftigungssicherung**

Während der TVöD keine „Notlagenregelung“ vorsieht, eröffnet der § 26 die Möglichkeit, im Rahmen einer Dienstvereinbarung das Arbeitsentgelt befristet um bis zu 10 %

zu reduzieren. Dazu soll als Anlage noch eine „Anlage Beschäftigungssicherung erarbeitet werden.

- **§ 27 Erholungsurlaub**

Der Anspruch des Erholungsurlaubs ist analog zum TVöD geregelt. Allerdings mit dem Hinweis, dass eine entsprechende Gewährung nur bei Anwendung der eigenständigen Vergütungstabelle möglich ist.

- **§28 Sonderurlaub/ § 29 Arbeitsbefreiung**

Diese beiden Paragraphen des TVöD sind bei der KAO.EKD unter dem § 29 Arbeitsbefreiung/ Sonderurlaub zusammengefasst.

Die KAO.EKD erweitert den Arbeitsbefreiungsanspruch von zwei Arbeitstagen pro Jahr auch auf den Tod von Geschwistern. Zusätzlich wird ebenfalls 1 freier Tag am Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes, und der Eheschließung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gewährt. Die Notwendigkeit ärztlicher Behandlung während der Arbeitszeit muss durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden, während im TVöD von einer Freistellung von „erforderlich nachgewiesener Arbeitszeit“ die Rede ist. Die Möglichkeit des Sonderurlaubs ist im TVöD allgemein formuliert und kann bei Vorliegen „eines wichtigen Grundes“ gewährt werden. Bei der KAO.EKD ist die Formulierung im Ganzen genauso, aber in Teilen konkreter und zur Verweigerung dieser genannten Gründe müssen dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies sind: Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen und eine anerkannte Schwerbehinderung des Mitarbeiters. Sonderurlaub kann aber immer nur für 3 Jahre (mit Verlängerungsmöglichkeit) beantragt werden und ist auf höchstens 12 Jahre begrenzt.

Eine Beurlaubung von 1 Jahr soll auch ohne wichtigen Grund möglich sein, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 8 Jahre besteht.

- **§ 30 Befristete Arbeitsverträge**

Die KAO.EKD stützt sich in ihren Formulierungen ganz auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Aus dem Kommentar wird deutlich, dass dies nur vorübergehende Formulierungen sind, da die Bundesregierung in neuen gesetzlichen Regelungen die Einführung von 24 Monaten Probezeit plant. Wir müssen also damit rechnen, dass es bei Kirche demnächst auch 2 Jahre Probezeit gibt.

Befristete Verträge ohne sachlichen Grund sollen laut TVöD 12 Monate nicht unterschreiten. Laut KAO.EKD können sie für bis zu 3 Jahre abgeschlossen werden.

- **§31 Führung auf Probe/ § 32 Führung auf Zeit**

Diese im TVöD vorgesehenen Instrumente sollen in der KAO.EKD nicht zur Anwendung kommen, da die Kirchenleitung sie als problematisch ansieht.

- **§32 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Die Möglichkeit der Unkündbarkeit wird drastisch verschlechtert. Unkündbar soll man werden nach 20 Jahren Beschäftigung und Vollendung des 50. Lebensjahres (TVöD: 15 Beschäftigungsjahre, 40. Lebensjahr). Zusätzlich sieht die KAO.EKD bei Unkündbaren im Falle der wesentlichen Einschränkung oder Auflösung der Dienststelle/ Einrichtung die Kündigung zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe oder mit dem Ziel der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor(wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nachgewiesen wurde).

Als Beschäftigungszeiten werden auch Zeiten anerkannt, welche bei ökumenischen Partnern zurückgelegt werden, wenn diese für den Dienstgeber förderlich sind.

- **§33 Außerordentliche Kündigung**

Ein speziell in der KAO.EKD vorgesehener Paragraph, welcher die „kirchlichen Besonderheiten“ berücksichtigen soll. Danach soll ein wichtiger Grund für eine außerordent-

liche Kündigung auch der Austritt aus der Kirche und ein grob missachtendes Verhalten gegenüber kirchlichen Grundwerten sein.

- **Übergangsvorschriften**

Die Überführung in die KAO.EKD erfolgt zu einem bestimmten Stichtag für alle Mitarbeiter. Sie erhalten dann auch Gehalt nach der neuen Vergütungsordnung. War das alte Gehalt höher, bleibt sie durch Zahlung eines Sicherungsbetrages erhalten. Dieser Sicherungsbetrag ist allerdings statisch und unterliegt keinen allgemeinen Vergütungserhöhungen. Mitarbeiter in den bisherigen Lebensaltersstufen 29 – 43, welche die Lebensaltersendstufe noch nicht erreicht haben, erhalten 2008 und 2010 eine je einmalige Strukturausgleichszulage von je 500 € (ledig), bzw. 1000 € (verheiratet).

Siegfried Wulf