

Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD –

Beschlüsse der Bayer. Regional-KODA vom 2./3.12.1997

- Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen: Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO); hier: Ausführungsbestimmung zu § 8 Abs. 3 BayRKO zum 1. März 1998
- Änderung des § 52 ABD Teil A, 1., Arbeitsbefreiung zum 1. März 1998
- Änderung des § 33 ABD Teil B, 1., Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung zum 1. März 1998

Anlage zum

Amtsblatt für die Diözese Augsburg; Amtsblatt für die Erzdiözese Bamberg; Pastoralblatt des Bistums Eichstätt; Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising; Amtsblatt für das Bistum Passau; Amtsblatt für die Diözese Regensburg

Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertrags- rechtes durch eine Kommission für den Be- reich der bayerischen (Erz-)Diözesen: Bayeri- sche Regional-KODA-Ordnung (BayRKO); hier: Ausführungsbestimmung zu § 8 Abs. 3 BayRKO

1. Die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayer. Regional-KODA sind auf Antrag bis zu 25% (zu einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.
2. Die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayer. Regional-KODA im Vorbereitungsausschuß sind auf Antrag bis zu 50% (zur Hälfte) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.
3. Der Vertreter der Mitarbeiter in der Bayer. Regional-KODA als Vorsitzender bzw. stellvertretender Vorsitzender ist auf Antrag bis zu 66% (zu Zweidrittel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.
4. a) Die durch die Freistellung der Vertreter der Mitarbeiter in der Bayer. Regional-KODA dem Anstellungsträger entstehenden Kosten trägt auf Antrag die jeweilige (Erz-)Diözese.
4. b) Die durch die Freistellung der Vertreter der Mitarbeiter in der Lehrerkommission entstehenden Kosten tragen auf Antrag die bayerischen (Erz-)Diözesen.

Diese Regelung tritt zum 1.3.1998 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ausführungsbestimmung vom 1.9.1995 außer Kraft.

Änderung des § 52 ABD Teil A, 1., Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB (Vergütungspflicht trotz vorübergehender Dienstverhinderung), in denen der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | | |
|-----|---|--|
| a) | Niederkunft der Ehefrau
und
wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person in demselben Haushalt lebt, zusätzlich | 1 Arbeitstag

1 Arbeitstag |
| b) | Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) | 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| e) | schwere Erkrankung | |
| aa) | eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag
im Kalenderjahr |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu
4 Arbeitstage
im Kalenderjahr |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß | bis zu
4 Arbeitstage
im Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

-
- f) ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß
- erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

(1a) Ferner wird der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt bei:

- a) aa) Übernahme des kirchlichen Patenamtes bei Taufe oder Firmung, insgesamt nur
bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder 1 Arbeitstag
kirchliche Eheschließung eines Kindes, im Kalenderjahr
wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt
- b) kirchlicher Beerdigung eines Kindes oder des Ehegatten, 1 Arbeitstag
wenn die Feier auf einen Arbeitstag fällt
- c) kirchlicher Eheschließung des Angestellten, 1 Arbeitstag
wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt
- d) Teilnahme an
aa) Exerzitien oder Einkehrtagen im Rahmen der bis zu
betrieblichen Möglichkeiten 3 Arbeitstage
im Kalenderjahr
- Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.
- bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen bis zu
Möglichkeiten 2 Arbeitstage
im Kalenderjahr

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstage gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Der Angestellte kann unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu 6 Werktagen im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an

- a) Sitzungen des Vorstandes eines überörtlichen kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt oder
- b) Tagungen eines kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt auf überdiözesaner und diözesaner Ebene, Bundes- oder Landesebene, wenn der Angestellte als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt und der kirchliche Berufsverband in seiner Zielsetzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung nicht widerspricht.

Werden mehr als 3 Tage Freistellung im Kalenderjahr in Anspruch genommen, werden diese auf einen etwaigen Bildungsurlaub angerechnet.

(5) frei

(6a) Jedem vollbeschäftigten Angestellten stehen jährlich 3 Tage zur freiwilligen beruflichen Fortbildung zu; bei Teilzeitbeschäftigten wird anteilige Arbeitsbefreiung gewährt.

(6b) Unter freiwilliger beruflicher Fortbildung werden Maßnahmen verstanden, die zu erforderlichen Kenntnissen im ausgeübten Beruf beitragen und vom Arbeitgeber anerkannt sind.

(6c) Auf die Fortbildungstage werden die vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildungen angerechnet; das gilt auch für berufsspezifische Regelungen.

(6d) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Arbeitgebers angeboten und besucht werden, werden nicht auf die Tage nach Abs. 6a angerechnet.

(6e) Bei freiwilliger beruflicher Fortbildung werden bei einem anerkannten dienstlichen Interesse die anfallenden Kosten auf Antrag zur Hälfte erstattet. Für die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für die Fahrt zum Ort der Fortbildungsmaßnahmen gelten die diözesanen Regelungen.

Anmerkungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

2. Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Diese Regelung tritt zum 1.3.1998 in Kraft.

Änderung des § 33 ABD Teil B, 1., Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 52 Abs. 1, 1a, 2, 4 und 6 ABD Teil A, 1).

Diese Regelung tritt zum 1.3.1998 in Kraft.

G.J. MANZ Aktiengesellschaft, Druckerei und Verlag München/Dillingen
Auflage 13200