

verfahren, weil damit das bislang vorgeschlagene (erste) Vermittlungsverfahren entbehrlich wird und der Kommission so lange als möglich in ihrer Verantwortung belässt. Zudem unterscheiden sich die beiden vorgeschlagenen Vermittlungsschritte qualitativ kaum — die Mediation hingegen ist ein neuer Schritt, zu einer Problemlösung zu kommen. Zudem wird ein Vermittlungsschritt gespart. Anstelle von 3 Vermittlungsschritten (erste Vermittlung, KODA, zweite Vermittlung = ersetzende Entscheidung soll es nach Meinung der KODA Limburg künftig nur zwei Schritte (Mediation und ersetzende Entscheidung) geben.

Bei der Änderung der Zentral- KODA- Ordnung regt die KODA Limburg an, bei dem Prinzip der Trennung von a) KODA Weg zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrecht und b) der be-

Alle Beschlüsse der Kommission bedürfen der Inkraftsetzung durch den Herrn Bischof. Der Wortlaut der Beschlüsse wird im Amtsblatt veröffentlicht.

Abkürzungen und ihre Bedeutung

AGS: Arbeitgeberseite
ANS: Arbeitnehmerseite
AVO: Arbeitsvertragsordnung.
BT-B: Tarifvertrag Besonderer Teil Pflege und Betreuung
BT-V: Tarifvertrag Besonderer Teil Verwaltung
KODA: Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts. Rechtsgrundlage siehe: SVR V B 1
SuE: Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst
SVR: Sammlung von Verordnungen und Richtlinien
TV: Tarifvertrag
FlexAZ: Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
TVöD: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

KODA im Bistum Limburg

Arbeitnehmerseite

Informationen aus der KODA

Ergebnisse der 117. Sitzung

am 07. 05. 2012

Urlaub neu geregelt
Änderungen bei der Rahmen-KO-
DA- Ordnung empfohlen

Johannes Müller- Rörig
Sprecher der KODA- Arbeitnehmerseite
j.mueller-roerig@bistum-limburg.de



Urlaubsansprüche neu geregelt

In diesem Jahr hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden:

1. allen Beschäftigten steht der jeweils höchste Urlaubsanspruch zu, weil eine weit gespreizte Altersstaffelung – wie im vorgelegten Fall – eine Diskriminierung der Jüngeren ist. (Aufgrund der weiten Spreizung haben sie in jungen Jahren auf deutlich weniger Urlaub Anspruch als ältere Beschäftigte.)

2. ein höheres Erholungsbedürfnis von Älteren kann auch weiterhin bestehen, aber die Staffelung im entschiedenen Fall ist dazu nicht geeignet.

Auch die AVO kennt eine weite Spreizung von 26 über 29 und 30 Tage bis hin zu 33 Tagen ab 50 Lebensjahren. Aufgrund des genannten Urteils wäre für die AVO eine Neuregelung erforderlich geworden.

Weil allerdings der entschiedene Fall aus dem öffentlichen Dienst kam, haben die Tarifvertragsparteien – im Zuge der Lohnverhandlungen – reagiert und im TVöD eine Änderung des Urlaubsanspruchs vereinbart. Ab 2013 werden dort alle Beschäftigte einen Urlaubsanspruch in Höhe von 29 Tagen pro Jahr und ab dem 55. Lebensjahr in Höhe von 30 Tagen haben (im TVöD gab es bislang max. 30 Tage Urlaub p. a.).

Diese Entscheidung würde ab 2013 automatisch in die AVO übernommen. Weil unsere Ausgangslage – wegen des bisher bestehenden Anspruchs auf bis zu 33 Urlaubstage – aber komplizierter ist, hat sich die KODA schon jetzt mit der Sache befasst und eine eigene Regelung geschaffen:

Rückwirkend zum 01. 01. 2012 haben alle Beschäftigte einen Urlaubsanspruch in Höhe von 29 Tagen pro Jahr und ab dem 55. Lebensjahr in Höhe von 30 Tagen. Alle, die seit dem 31. 12. 2011 beschäftigt waren und spätestens bis zum 31. 12. 2012 das 40. Lebensjahr vollenden, erhalten – als Übergangsregelung – weiterhin 30 Tage Urlaub pro Jahr. Sie müssen also nicht erst bis zum 55. Lebensjahr warten.

Alle, die seit dem 31. 12. 2011 beschäftigt waren und spätestens bis zum 31. 12. 2012 das 50. Lebensjahr vollenden, erhalten – als Übergangsregelung – weiterhin 33 Tage Urlaub pro Jahr.

Damit zieht die AVO mit dem TVöD gleich. Allerdings gibt es Übergangsregelungen, die dafür sorgen, dass diejenigen, die bereits höhere Ansprüche (30 bzw. 33 Tage) erworben haben, diese auch behalten. Die Übergangsregelungen gelten für alle Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber im Bistum Limburg stehen.

Achtung: Beschäftigte, die älter als 40 sind und neu angestellt werden erhalten erst ab 55 die vollen 30 Tage; die Übergangsregelung gilt für sie nicht. Gleiches gilt für ältere Neueinsteiger in Bezug auf die 33 Tage.

Die Neuregelung schafft rechtliche Sicherheit, weil schon in diesem Jahr alle Beschäftigte auf min. 29 Tage Urlaub Anspruch haben.



Änderungen von Rahmen- Ordnungen

Es sollen zwei Rahmen- Ordnungen überarbeitet werden. Hierzu hat die KODA Limburg je eine Empfehlung abgegeben.

Anstelle eines ersten Vermittlungsverfahren empfiehlt die KODA Limburg ein Mediations-