

SuE auch außerhalb von Kindertagesstätten Wirkung entfaltet. Ein entsprechendes Gerichtsverfahren ruht derzeit, damit diese Unterschiede auf dem Verhandlungsweg ausgeräumt werden können.

Die dazu eingerichtete Arbeitsgruppe hat bislang noch nicht getagt.

Des Weiteren hat die KODA im § 36 AVO eine redaktionelle Änderung vorgenommen, § 26 AVO vorläufig noch nicht gestrichen und erste Absprachen zu weiteren Vorhaben getroffen.

ERGÄNZUNG:

Für **Azubis/Praktikanten** ergibt sich für **2012** folgende Situation: Azubis und Praktikanten haben in diesem Jahr 29 Urlaubstage, ab dem nächsten Jahr werden es dann - aufgrund der automatischen Anpassung an den TVöD - 27 Tage sein.

Für im Jahr 2012 **Neueingestellte** kann sich folgende Situation ergeben: Bei der Einstellung galt noch das alte Urlaubsrecht. Dieses wurde rückwirkend geändert. Alle, die am 31. 12. 2011 beschäftigt waren, fallen unter die Übergangsregelung – die zu gleichen Bedingungen in 2012 neu einstellten aber nicht. Das führt zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung. Deshalb gilt: Bis zur Inkraftsetzung der neuen Urlaubsregelung (= spätestens bis zur Veröffentlichung im Amtsblatt) kann es sein, dass Menschen eingestellt werden, die – wären sie schon am 31. 12. 2011 beschäftigt gewesen – noch unter das Übergangsrecht (40 – 50 jährige) fallen würden.

Weil das nur sehr wenige Kolleg/-innen – falls überhaupt – betrifft, hat der Arbeitgeber Bistum Limburg zugesagt, auf diese Personen noch das Übergangsrecht anzuwenden. Die Rentämter sind über die Praxis des Bistums informiert worden. Konkret bedeutet das:

a) Bei allen, die bis zur Veröffentlichung der Neuregelung im Amtsblatt des Bistums Limburg eingestellt wurden und spätestens bis zum 31. 12. 2012 das 40. Lebensjahr vollenden, wird das Übergangsrecht angewendet. Sie werden so behandelt, als hätte der Arbeitsvertrag schon am 31. 12. 2011 bestanden. Sie erhalten auf Dauer 30 Tage Urlaub pro Jahr. Sie müssen also nicht erst bis zum 55. Lebensjahr warten. (Es sei denn, sie sind bei der Einstellung darauf hingewiesen worden, dass sich die Rechtslage ändert.)

b) Bei allen, die bis zur Veröffentlichung der Neuregelung im Amtsblatt des Bistums Limburg eingestellt wurden und spätestens bis zum 31. 12. 2012 das 50. Lebensjahr vollenden, wird ebenfalls das Übergangsrecht angewendet. Auch sie werden so behandelt, als hätte der Arbeitsvertrag schon am 31. 12. 2011 bestanden. Sie erhalten auf Dauer 33 Tage Urlaub pro Jahr. (Es sei denn, sie sind bei der Einstellung darauf hingewiesen worden, dass sich die Rechtslage ändert.)

Auch wenn es in der Praxis nur wenige Kolleg/-innen betreffen wird, so halte ich diese Regelung für gleichermaßen großzügig wie sachdienlich und bitte Sie, darauf zu achten, dass auch bei Ihrem Arbeitgeber entsprechend verfahren wird.

Die Informationen aus der KODA seit 2007 finden Sie im Mitarbeiterportal des Bistums. „MAV“ anklicken und dann zu „KODA“ gehen.

KODA im Bistum Limburg

Arbeitnehmerseite

Informationen aus der KODA

Ergebnisse der 118. Sitzung

am 19. 06. 2012

ERGÄNZTE FASSUNG

*Neue Vergütungsrichtlinie
für Religionslehrer/-innen*

*Neue Zulagenregelung bei vorübergehender
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten*

*Klarstellung bei Altersteil-
zeitverträgen*

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

↑
**Neue Vergütungsrichtlinie
für Religionslehrer/-innen**

1. Religionslehrer/-innen an Gymnasien oder beruflichen Schulen
 - a) mit abgeschlossenem Hochschulstudium in Theologie BAT IIa
nach 7 Jahren Bewährung BAT Ib
 - b) wie a) jedoch mit 2. Staatsexamen oder zweiter Dienstprüfung BAT IIa
nach 5 Jahren Bewährung BAT Ib
 - c) mit abgeschlossenem fachspezifischem Fachhochschulstudium, Theologie im Fernkurs sowie sonstige Beschäftigte als Religionslehrer/-in BAT IVa
Nach 5 Jahren BAT III

2. Religionslehrer/-innen an Haupt- und Realschulen
 - a) mit abgeschlossenem Hochschulstudium in Theologie BAT IIa
 - b) mit abgeschlossenem fachspezifischem Fachhochschulstudium, Theologie im Fernkurs sowie sonstige Beschäftigte als Religionslehrer/-in BAT IVa
Nach 5 Jahren BAT III

3. Religionslehrer/-innen an Grundschulen
 - a) mit abgeschlossenem Hochschulstudium in Theologie BAT III
 - b) mit abgeschlossenem fachspezifischem Fachhochschulstudium, Theologie im Fernkurs sowie sonstige Beschäftigte als Religionslehrer/-in BAT IVb
Nach 5 Jahren BAT IVa

Gemeindereferent/-innen, die als Religionslehrer/-in tätig sind erhalten die Vergütung,

die der Tätigkeit als Gemeindereferent/-in entspricht (VR 13 Abschnitt II).

Anmerkung: Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden Vergütungsrichtlinien noch in der BAT- Systematik geführt. Die Entgeltgruppe nach TVöD wird aufgrund der Anlage 24 zur AVO ermittelt.

↑
Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Wenn gemäß § 19 Abs 1 AVO eine höherwertige Tätigkeit übertragen wurde, ist eine Zulage zu zahlen. Diese bestimmt sich nun wie folgt: Alle Beschäftigte erhalten eine Zulage in Höhe der Differenz, wie sie bei einer Höhergruppierung entstanden wäre. Die Zulage beträgt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1—8 jedoch min. 4,5% des individuellen Tabellenentgelts des oder der Beschäftigten.

↑
Teilnahme an Tarifveränderungen auch bei Altersteilzeit

Auch Beschäftigte mit einem Altersteilzeitvertrag gemäß § 44 AVO haben Anspruch auf Teilnahme an den üblichen (jährlichen) Tarifveränderungen. Um Irritationen zu begegnen soll zu § 5 Abs 2 Satz 2 ATZ eine entsprechende Fußnote eingefügt werden.

↑
Stufenlaufzeit verkürzt

Gemäß § 16e Abs 2 kann die KODA—auf Antrag—die Stufenlaufzeit verkürzen; d. h. Leistungsträger/-innen müssen nicht die gesamte vorgesehene Zeit in ihrer Stufe verbringen, bis

sie in die nächste Stufe aufrücken. Der KODA lagen 4 solcher Anträge vor. Alle waren so gut begründet, dass sie zugestimmt hat.

Im TV Sozial- und Erziehungsdienst sind die Stufenlaufzeiten im Verhältnis zu den allg. Regelungen verlängert worden. Das bedeutet, dass für Beschäftigte im TV- SuE erst nach Ablauf von 3 Jahren in der Stufe 2 (wenn sie in Stufe 3 sind) ein entsprechender Antrag gestellt werden könnte. In den allgemeinen Regelungen ist das nach 2 Jahren in Stufe 2 (wenn diese Beschäftigten in Stufe 3 sind) möglich.

Weil nach Auffassung der KODA aber für alle Beschäftigten im AVO- Bereich die gleichen Fristen für eine entsprechende Antragstellung gelten sollen, hat sie in einem Fall aus dem SuE- Bereich zugestimmt, den sie bei rigider Auslegung des SuE hätte ablehnen müssen.

→ **Anwendung des TV SuE**

Seit längerem sind die beiden Seiten der KODA unterschiedlicher Auffassung, ob der

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.
KODA: Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts. Rechtsgrundlage siehe: SVR V B 1
SVR: Sammlung von Verordnungen und Richtlinien
TV: Tarifvertrag
TVöD: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst