

- **Arbeitsvertragsmuster (vertagt)**
- **Versetzbarkeit und Abordnung (vertagt)**
- **Altersteilzeit 2014 (vertagt)**
- **Altersteilzeit 2005 (Vermittlungsausschuss)**
- **Ausbildungsvoraussetzungen (Vermittlungsausschuss)**
- **Beteiligung von Gewerkschaften im 3. Weg (vertagt)**
- **Besondere Regelungen Pflege- und Betreuungseinrichtungen (vertagt)**
- **Jahressonderzahlung (§ 9) (vertagt)**
- **Zulage Lehrkräfte (vertagt)**
- **Geltungsbereich AVO (Beschluss)**
- **Bildschirmarbeitsplatzbrille (Beschluss)**
- **Personalakten (Beschluss)**
- **Arbeitgeberwechsel innerhalb des kirchlichen Dienstes (vertagt)**
- **Redaktionelle Änderungen (Beschluss)**
- **Tagegeld erhöht (Beschluss)**
- **Diverse Zulagen für Pastorale Berufe (vertagt)**
- **Bürokoordination im zentralen Pfarrbüro (AG gebildet)**
- **Stufenlaufzeitverkürzung (Beschluss)**
- **Reflektion der ersten Hälfte der Amtszeit**

Arbeitsvertragsmuster (vertagt)

Das Arbeitsvertragsmuster wurde abschließend beraten und vereinbart. Hinsichtlich des § 8 ergab sich noch Verhandlungsbedarf. Weil beide Anträge bei einem endgültigen Beschluss gekoppelt sind, konnte nicht endgültig beschlossen werden. Des Weiteren sind noch spezielle Fassungen des neuen Musters zu erarbeiten. Deshalb vertagt.

Versetzbarkeit und Abordnung (vertagt)

Eine gemeinsame Arbeitsgruppe hatte ein gemeinsam erstelltes Ergebnis vorgelegt. Das war der AGS nicht recht; weshalb sie eine Übernahme der TVöD-Regelung vorschlug. Es wurden die Vorteile des Vorschlags der AG dargestellt. Allerdings möchte die AGS unbestimmte Rechtsbegriffe verwenden, die ANS möchte klare, einfach überprüfbare Bestimmungen.

Die AGS wird ihre Vorstellungen schriftlich darlegen. Deshalb vertagt.

Altersteilzeit (ATZ) 2014 (vertagt)

Es sind noch weitere Kostenberechnungen erforderlich. Deshalb vertagt.

Altersteilzeit (ATZ) 2005 (Vermittlungsausschuss)

Der finanzielle Aufwand wurde auf ca. € 300.000 (in den Jahren bis 2020) veranschlagt. Das sei für den Bistumshaushalt zu viel. Leider zog das Argument nicht, dass es sich bei diesem Geld um Geld der Beschäftigten handelt, welches das Bistum Limburg den Beschäftigten vorenthält. (Aufgrund von Veränderungen bei den Steuersätzen oder

durch Verminderung von Sozialbeiträgen erhielten alle Beschäftigten mehr Nettogehalt. Aus formaljuristischen Gründen muss das Bistum dieses Geld an die ATZ-ler nicht weiter geben.) Die strikte Anwendung der bisherigen Vorschrift führt nach Meinung der ANS zum falschen Ergebnis. Der Antrag auf Anpassung fand nicht die erforderliche Mehrheit. Auf Antrag der ANS wurde der Vermittlungsausschuss angerufen.

Ausbildungsvoraussetzungen (Vermittlungsausschuss)

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, das sollte auch im Bistum generell erreicht werden. Es lag eine Kompromissidee vor, zu dem es Vorschläge der ANS gab. Die AGS wollte dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ jedoch bei einer Gegenfinanzierung durch das Leistungsentgelt zustimmen. Die Idee, ein Gerechtigkeitsprinzip aus Gehaltsansprüchen der Beschäftigten zu finanzieren, fand nicht die Zustimmung der ANS. Hintergrund: das Leistungsentgelt wird aus Teilen von Lohnerhöhungen finanziert, die nicht direkt ausgezahlt werden. Obwohl der Haushalt eine gerechte Bezahlung ermöglicht, hätten die Beschäftigten Teile ihres Lohns hergeben sollen. Der Antrag wurde abgelehnt; der Vermittlungsausschuss angerufen.

Beteiligung von Gewerkschaften im 3. Weg (vertagt)

Die Beteiligung von Gewerkschaften im 3. Weg (in der KODA) wird z. Zt. auch in der kath. Kirche diskutiert. Favorisiert wird ein sog. Inklusions- auch Entsendemodell genannt. Dabei werden Gewerk-

schaften Sitze in der KODA eingeräumt, die diese frei besetzen können. Die Anzahl der Sitze der AGS würde entsprechend erhöht. Neben dem Entsendemodell gibt es – insbesondere von der ANS ausgehend – die Vorstellung, Gewerkschaften ein gleichberechtigtes passives Wahlrecht einzuräumen (von Gewerkschaften benannte Kandidat/-innen stünden gleichberechtigt mit den aus dem kirchlichen Bereich kommenden Kandidat/-innen zur Wahl.) Aus Sicht der ANS hat das Wahlrechtsmodell einige Vorteile. Grundsätzlich konnte sich die AGS der Argumentation anschließen. Ein Empfehlungsbeschluss an den Ordnungsgeber soll erst dann weiter beraten werden, wenn sich im VDD klarere Positionen abzeichnen. Vertagt.

Besondere Regelungen für Beschäftigte in Pflege- und Betreuungseinrichtungen (vertagt)

Bei Wechselschicht- und Schichtarbeit soll zusätzlicher Urlaub eingeführt werden. Vertagt, weil die Betroffenen vor Ort noch Gespräche führen wollen/sollen.

Jahressonderzahlung (S 9) (vertagt)

Das Jahreseinkommen bei S 8 liegt teilweise über dem bei S 9. Das sollte geändert werden. Vertagt, weil noch Klärungsbedarf besteht.

Maria-Ward-Schule Bad Homburg (vertagt)

Auch angestellte Lehrkräfte der o. a. Schule sollten (auf Antrag der ANS hin) in den Genuss der Zulage für angestellte Lehrkräfte kommen.

Vertagt, weil derzeit noch kein entsprechender Antrag des Schulträgers vorliegt

Geltungsbereich der AVO (Beschluss)

Der Geltungsbereich der AVO wurde in § 2 wie folgt neu gefasst:

(1) ¹Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für die Beschäftigten des Bischöflichen Stuhls Limburg, des Bistums Limburg, des Domkapitels Limburg, des Diözesancaritasverbandes, der Bezirks- bzw. Stadtc Caritasverbände, der Gesamtverbände von Kirchengemeinden, für alle Kirchengemeinden sowie für die Beschäftigten der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts in der Diözese Limburg. ²Sie gilt auch für alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger, die die Geltung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich übernommen haben*.

(2) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt nicht für Beschäftigte von Rechtsträgern, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes anwenden, sofern mit ihnen ein Arbeitsvertrag besteht, der die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes in Bezug nimmt.

* die jeweils aktuelle Liste wird in den SVR veröffentlicht

Mit der Neufassung des Geltungsbereichs ist sichergestellt, dass entweder die AVO oder die AVR den Inhalt der Arbeitsverträge bestimmt, sofern ein in Abs. 1 genannter kirchlicher Träger einen Arbeitsvertrag abschließt. Rechtsträger, welche die Grundordnung übernommen haben, sind an eines der beiden Vertragssysteme gebunden.

Bildschirmarbeitsplatzbrille (Beschluss)

Der Arbeitgeber trägt die notwendigen Kosten für eine spezielle Bildschirmarbeitsplatzbrille, wobei die Kosten für ein Gestell auf € 50,- begrenzt sind. Voraussetzung ist jetzt neu eine augenärztliche Untersuchung, wobei die Beschäftigten den Arzt aussuchen können (und nicht mehr – wie bisher – auf die vom Arbeitgeber veranlasste Untersuchung angewiesen sind).

Personalakten (Beschluss)

In die AVO wird ein neuer § 5b mit folgendem Wortlaut eingefügt:

(1) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine bzw. einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte bzw. Bevollmächtigten ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) ¹Die oder der Beschäftigte muss zu Beschwerden und Behauptungen jeder Art, die für sie oder ihn ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ²Ihre oder seine Äußerungen sind zu den Personalakten zu nehmen.

Arbeitgeberwechsel innerhalb des kirchlichen Dienstes (vertagt)

Bislang ist der Wechsel von einem kirchlichen Arbeitgeber innerhalb des Bistums lediglich im Hinblick auf das Entgelt unschädlich. Es gibt aber noch andere Bereiche, in denen sich jemand schlechter stellt, die/der von einer Kirchengemeinde in eine andere wechselt, z. B. Kündigungsfristen, Krankengeldzuschuss, Probezeit, Übergangsregelungen, ...). Beide Seiten haben verabredet, solche Sachverhalte bis zur nächsten Sitzung zusammen zu tragen und dann weitere Schritte zu verabreden.

Redaktionelle Änderungen in der AVO (Beschluss)

Die AVO ist über Jahrzehnte hin entstanden. Dabei haben sich verschiedene Begriffe für ein und dieselben Sachverhalte eingeschlichen. Unklarheiten riefen die Worte „Dienstgeber“ und „Einrichtung“ hervor. „Dienstgeber“ könnte auch Dienstherrenschaft gegenüber einem Beamten bedeuten—gemeint ist aber Arbeitgeber, wie es an den meisten Stellen der AVO auch heißt.

„Einrichtung“ wird in der MAVO synonym für Rechtsträger verwendet. In der AVO war das aber nicht gemeint. Um insbesondere bei Rechtsstreitigkeiten auf eindeutige Begriffe zurückgreifen zu können wurde der Beschluss auf Anpassung dieser Worte gefasst.

Tagegeld erhöht (Beschluss)

Künftig beträgt das Tagesgeld für eine ganztägige Abwesenheit € 24 statt bisher € 20.

Aufgrund der steuerlichen Änderung wird das Tagesgeld in Höhe von € 12,- bei mehrtägigen Dienstreisen o h n e eine Mindestabwesenheit von min. 8 Std. fällig.

Zulagen für Pastorale Berufe (vertagt)

Da diese Zulagen bis Jahresende noch gewährt werden hat die beantragte Entfristung Zeit bis zur Herbstsitzung. Einstweilen sollen noch Beratungen stattfinden. Vertagt.

Bürokoordination im zentralen Pfarrbüro (vertagt)

In zentralen Pfarrbüros gibt es bereits Kolleg/innen, die koordinierende Funktionen haben. Diese Funktion soll honoriert werden. Über die Art der Honorierung bestehen bei den Beteiligten noch unterschiedliche Vorstellungen. Die KODA will diese in einer AG—unter Einbeziehung des Fachdezernates—sichten und eine Lösung vorbereiten.

Verkürzung der Stufenlaufzeit

Die KODA hat zwei Anträgen auf Verkürzung der Stufenlaufzeit—unter dem Vorbehalt der Zustimmung der örtlichen MAV—zugestimmt.

Reflektion der ersten Hälfte der Amtszeit

Es wurde festgestellt: Die Diskussionen in der KODA sind von einem respektvollen gegenseitigen Umgang und von Sachorientierung gekennzeichnet. Allen Beteiligten ist—trotz gelegentlich abweichender Vorstellungen—an sachgerechten Lösungen gelegen.

Es wurde bemängelt: Letztlich hat kein KODA-Mitglied ausreichend Zeit für die erforderliche Vor- und Nachbereitung sowie permanente Qualifizierung.

Die Beauftragung von AGs der KODA lässt sich noch optimieren—insbesondere ist es unerfreulich, wenn kurz vor einer Beschlussfassung eine Seite den Auftrag einer AG nicht mehr berücksichtigt und Vorschläge macht, für die man keine AG hätte einsetzen müssen.

Die KODA arbeitet effizient, weil—gemessen am möglichen Input—respektable Ergebnisse erzielt werden.

Diese Informationen sollen aktuell über die beschlossenen oder diskutierten Sachverhalte informieren. Vertagungen sind häufig, weil i.d.R. erst nach der sog. 3. Lesung ein Beschluss gefasst wird.

Die Mitglieder der KODA Arbeitnehmerseite

Ackva, Richard

Pfarrei St. Josef, Auf dem Kies 14,
35641 Schöffengrund
Tel: 06445- 92180
Fax: 06445- 92182
richard.ackva@web.de

Altmeier, Marientraud

Kindertagesstätte St. Barbara
J-B-Ludwig-Straße 8,
56112 Lahnstein
Tel: 02621-7788
marientraud@t-online.de

Grether, Martin

- PERSÖNLICH -
Rossmarkt 4,
65549 Limburg,
Tel: 06431- 295 169 o. 06431- 295 483
Fax: 06431– 28113169
m.grether@mav.bistumlimburg.de

Koser, Udo

Caritasverband Frankfurt e.V.
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt
Tel: 069- 9133 1611
MAV- Büro in Limburg:
Graupfortstraße 5, 65549 Limburg
Tel: 06431- 997 256; Fax: 06431– 2811 3590
u.koser@bistum-limburg.de

Müller-Rörig, Johannes

- PERSÖNLICH -
Rossmarkt 4
65549 Limburg,
Tel: 02602- 680232 od. 06431- 997-307
Fax: 06431- 28113007
j.mueller-roerig@mav.bistumlimburg.de

Abkürzungen und ihre Bedeutung

AG: Arbeitsgruppe der KODA
AGS: Arbeitgeberseite
ANS: Arbeitnehmerseite
AVO: Arbeitsvertragsordnung Limburg
AVR: Arbeitsvertragsrichtlinien des DCV (Caritas)
BAT: Bundesangestelltentarifvertrag (heute TVöD)
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
MAVO: Mitarbeitervertretungsordnung
SuE: Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst
SVR: Sammlung von Verordnungen und Richtlinien
TV: Tarifvertrag
TVöD: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
Z-KODA: Zentral- KODA („KODA“ auf Bundesebene)
Die Informationen aus der KODA seit 2007 finden Sie im Mitarbeiterportal des Bistums. „MAV“ anklicken und dann zu „KODA“ gehen.

Alle Beschlüsse der Kommission werden—sofern keine Einwände geltend gemacht werden—kirchenrechtlich in Kraft gesetzt. Die Inkraftsetzung und der Wortlaut der Beschlüsse werden im Amtsblatt veröffentlicht.