

- **Mitarbeiter/-innen im Pfarrbüro (BEO 25)**
- **Vergütung während eines pastoralpraktischen Praktikums**
- **Regelungen für Restauratoren und Techniker**
- **Schlichtungsordnung**
- **Höhergruppierung nach erstmaliger Stellenbewertung**
- **Erweitertes Führungszeugnis**
- **Freistellungsregelungen**
- **Stufenlaufzeitverkürzung/-verlängerung**

Abkürzungen und ihre Bedeutung siehe S. 2 unten

### **Beschäftigte im Pfarrbüro**

In dieser Sitzung wurde eine Besondere Entgeltordnung für Beschäftigte in Pfarrbüros beschlossen.

Helfer/-innen erhalten künftig EG 3.

Pfarrsekretär/-innen erhalten künftig EG 6.

Allerdings ist der Weg zu den EGs 7—9a (im Unterschied zu bisherigen Antragsfassungen) nicht mehr verstellt. Ergibt sich eine höhere Anforderung als in den sog. „Standardaufgaben“ der EG 6 genannt, ist höher einzugruppiert. Ausnahme ist, wenn sich jemand höherwertige Aufgaben selbst „an Land zieht“. Werden diese jedoch übertragen oder wachsen diese zu, ist der sog. Tarifautomatismus ausgelöst: die Höhergruppierung ist zum Zeitpunkt des Eintritts der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. Die Übertragung bzw. der Zuwachs löst die Höhergruppierung automatisch aus! Erfolgt die Höhergruppierung nicht, sollten die Betroffenen ihren Arbeitgeber an den Vollzug der Höhergruppierung erinnern (früher nannte man das auch „Antrag auf Höhergruppierung“). Heute ist das falsch, weil der sog. Tarifautomatismus gilt.

Die Eingruppierung in EG 6 setzt i. d. R. gründliche und vielseitige Fachkenntnisse voraus; diese sind zur Bewältigung der in der neuen Richtlinie aufgeführten „Standardaufgaben“ erforderlich. Wird jedoch mehr verlangt—insbesondere Selbständigkeit—hat eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe zu erfolgen.

### **Selbständigkeit geht über selbständiges Arbeiten hinaus**

Selbständigkeit erfordert einen Beurteilungs- und/oder Ermessensspielraum, der „aufgrund eigener geistiger Initiative“ zu füllen ist. Die vorhandenen Fachkenntnisse müssen gedanklich verarbeitet und einer Beurteilung unterzogen werden, um dann die Arbeit—unter Anwendung eines Ermessensspielraums—abschließen zu können. Je nach dem kann es auch darauf ankommen, ob man eine Arbeit durch verantwortliche Unterschrift abschließt. Zur Feststellung höherer Eingruppierungen hat eine umfassende Stellenbewertung zu erfolgen. Bereits ab 20% Selbständigkeit ist eine höhere Entgeltgruppe anzuwenden.

### **Vergütung während eines pastoralpraktischen Praktikums**

Das Bistum ist interessiert, den Weg zu einem pastoralen Beruf zu erleichtern. Um Interessierten nach ent-

sprechenden Studienleistungen im Fernkurs Theologie einen längeren Einblick in die ggfs. künftige Tätigkeit zu ermöglichen, soll ein Praktikumsentgelt eingeführt werden. Dieses soll nicht als fester Betrag sondern als Besitzstandszahlung in Höhe des bisherigen Entgelts gezahlt werden. Die Besitzstandszahlung soll bei Entgeltgruppe 9b gedeckelt werden, sodass Beschäftigte aus dem kirchlichen Dienst im Bistum Limburg erst dann einen Verlust hinnehmen müssen, wenn ihr aktuelles Entgelt in einer höheren Entgeltgruppe angesiedelt wäre. Leider ist es so, dass Teilzeitkräfte, die das Praktikum in Vollzeit absolvieren, nur ihr bisheriges Teilzeitentgelt erhalten. Allerdings lässt die entsprechende Ordnung auch zu, dass das Praktikum in einem Umfang von 50—100% vereinbart werden kann.

### **Regelungen für Restauratoren und Techniker**

Eine entsprechende Besondere Entgeltordnung wurde—in Analogie zum TV-Bund—beschlossen.

### **Schlichtungsordnung**

Gemäß § 39 AVO sind die Beschäftigten verpflichtet, die kirchliche Schlichtungsstelle anzurufen. Im Unterschied zu vielen anderen Diözesen gab es im Bistum Limburg keine entsprechende Ordnung. Bisher wurde die Schlichtungsstelle durch die Generalvikare gebildet; teilweise nahmen sie auch den Vorsitz wahr. Die Hälfte der Beisitzenden wurde ebenfalls vom Generalvikar ernannt; die beisitzenden der Arbeitnehmerseite von der H-MAV/DiAG gewählt. Die neue Ordnung regelt sowohl das Zustandekommen als auch das Verfahren der Schlichtungsstelle neu. Die oder der Vorsitzende wird künftig von der KODA gewählt werden. Der Zugang soll niederschwelliger sein, weshalb auch mündliche Antragstellung möglich ist. Beistände sind zugelassen—allerdings darf sich eine Partei nicht durch einen Rechts-anwalt allein vertreten lassen. Vielmehr müssen die Parteien bzw. Bevollmächtigte anwesend sein, die alle Vollmachten für eine Einigung mitbringen. Das Schlichtungsverfahren endet mit einem Schlichtungsspruch. Der Weg zum staatlichen Arbeitsgericht bleibt unberührt; sofern der kirchliche Rechtskreis betroffen ist, wird (deklaratorisch) darauf hingewiesen, dass der Weg zum kirchlichen Gericht (Offizialat) offen ist.

### **Höhergruppierung nach erstmaliger Stellenbewertung**

Aufgrund der Einführung der Entgeltordnung zum 01.01.2017 kann es in Einzelfällen zu einer höheren Bewertung der Stelle kommen und in der Folge zu einer höheren Eingruppierung der oder des Stelleninhabers/-in. Diese erfolgt jedoch nicht „stufengleich“ sondern nach dem bis zum 28.02.2017 geltenden komplizierten Recht. Dieses sieht eine Einstufung in eine niedrigere Stufe vor. Weil sich jedoch die Stellenbewertung beim Arbeitgeber Bistum bis min. Ende des Jahres hinauszögern wird, tritt bereits jetzt und künftig um so mehr die Situation auf, dass ein/e höhergruppierte/r Beschäftigte/r nicht nur eine sondern sogar zwei Stufen verlieren wird. Das hätte zur Folge, dass eine Höhergruppierung zu einer echten Einkommenseinbuße gegenüber dem

IST-Stand und einer damit verbundenen Rückzahlung von zu viel erhaltenem Entgelt führen würde. In der Folge der aus dem TVöD übernommenen Regelung würden sich Höhergruppierungen im Einzelfall erst nach mehr als 14 Jahren auswirken. Ein Antrag der ANS sah deshalb den stufengleichen Aufstieg für den Fall einer Höhergruppierung nach erstmaliger Stellenbewertung vor.

Die KODA konnte sich auf einen Kompromiss einigen: es bleibt beim Stufenverlust; die bereits verbrachte Stufenlaufzeit wird jedoch „mitgenommen“. Wird dadurch eine Stufe ausgefüllt und bliebe noch Stufenlaufzeit für eine weitere Stufe übrig, so verfällt diese.

## Erweitertes Führungszeugnis

Der Antrag sieht einen Rechtsanspruch auf eine bestimmte Art der Vorlage und den Rechtsanspruch auf Kostenübernahme sowie Rücksendung vor. Nach erstmaliger Beratung wurde dieser vertagt.

## Dienstbefreiungssachverhalte

Für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten, z. B. in Prüfungsausschüssen, soll eine Dienstbefreiung erstmalig normiert werden. Zudem soll die Entgeltfortzahlung für Vertretungsarbeit geregelt werden. Auch dieser Antrag wurde nach erstmaliger Beratung vertagt.

## Tarifabschluss

Die fertigen Texte zum Tarifabschluss liegen jetzt vor. Die Auszahlung der Tariferhöhungen kann also erfolgen. Weitere Veränderungen wird die KODA bis Ende September in die AVO aufnehmen, sodass alle Tarifergebnisse umgesetzt werden.

## Stufenlaufzeitveränderungen

In 4 Fällen konnte die KODA den Anträgen auf Stufenlaufzeitverkürzung zustimmen.

---

Die Beschlüsse der Kommission werden erst nach der Inkraftsetzung durch den Herrn Bischof kirchenrechtlich verbindlich. Der Wortlaut der Beschlüsse wird im Amtsblatt veröffentlicht und kann danach auch beim Sprecher der ANS angefordert werden.

---

Das nächste und letzte **AVO-Seminar** in diesem Jahr wird vom **12.-14.11.2018** im Heinrich-Pesch-Haus in Ludwigshafen angeboten. Es handelt sich dabei um einen Zusatzkurs, der wegen der großen Nachfrage erforderlich wurde. Der Kurs führt in die Anwendung der AVO ein und ist für MAVen—aber auch für jede/n Betroffene/n ein „echter Durchblickerlehrgang“.

Referent: Johannes Müller-Rörig. Information bei [u.koser@mav.bistumlimburg.de](mailto:u.koser@mav.bistumlimburg.de) oder [sekretariat@mav.bistumlimburg.de](mailto:sekretariat@mav.bistumlimburg.de).

## Redaktion dieses Informationsbriefes

Johannes Müller-Rörig

## Die Mitglieder der KODA Arbeitnehmerseite

### Ackva, Richard

Pfarrei St. Josef, Auf dem Kies 14,  
35641 Schöffengrund

Tel: 06445- 92180

Fax: 06445- 92182

[r.ackva@mav.bistumlimburg.de](mailto:r.ackva@mav.bistumlimburg.de)

### Altmeier, Marientraud

Kath. Kirchengemeinde St. Barbara  
Kindertagesstätte- J-B-Ludwig-Straße 6,  
56112 Lahnstein

Tel: 02621-7788

[m.altmeier@mav.bistumlimburg.de](mailto:m.altmeier@mav.bistumlimburg.de)

### Grether, Martin

- persönlich -  
Rossmarkt 4, 65549 Limburg,

Tel: 06431- 295 169

Fax: 06431- 28113169

[m.grether@mav.bistumlimburg.de](mailto:m.grether@mav.bistumlimburg.de)

### Koser, Udo

Caritasverband Frankfurt e.V.  
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt  
Tel: 069- 29826340

### MAV- Büro in Limburg:

Graupfortstraße 5, 65549 Limburg  
Tel: 06431- 997 256; Fax: 06431- 997 305  
[u.koser@mav.bistumlimburg.de](mailto:u.koser@mav.bistumlimburg.de)

### Müller-Rörig, Johannes

Stellvertretender Vorsitzender und Sprecher  
- persönlich -  
Rossmarkt 4, 65549 Limburg,

Tel: 02602- 680232

E-Fax: 06431- 28113007

[j.mueller-roerig@mav.bistumlimburg.de](mailto:j.mueller-roerig@mav.bistumlimburg.de)

## Abkürzungen und ihre Bedeutung

AG:	Arbeitsgruppe, gemeinsam aus AGS und ANS besetzt.
AGS:	Arbeitgeberseite
ANS:	Arbeitnehmerseite
AVO:	Arbeitsvertragsordnung, siehe: SVR III A 2
AVR:	Arbeitsvertragsrichtlinien des deutschen Caritasverbandes
AEO:	Allgemeine Entgeltordnung
BEO:	Besondere Entgeltordnung
EG:	Entgeltgruppe (auch S- oder P-Gruppe, je nach Tarifwerk)
KODA:	Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts. Rechtsgrundlage siehe: SVR V B 1
SuE:	Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst
SVR:	Sammlung von Verordnungen und Richtlinien ( <a href="https://rechtssammlung.bistumlimburg.de/beitrag/svr/">https://rechtssammlung.bistumlimburg.de/beitrag/svr/</a> )
TV:	Tarifvertrag
TVöD:	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VkA:	Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände