

- **avo-stoermelder: Probleme mit, bei oder durch die AVO einfach mailen**
- **Küstervergütung—richtig eingruppiert?**
- **Musterarbeitsvertrag—noch nicht im Einsatz?**
- **Reisekosten**
- **Eingruppierung als Küster**

- **Dienstbefreiung**
- **Arbeitgeberwechsel unschädlich**
- **Befristete Arbeitsverhältnisse**
- **Verwaltung Kindertagesstätten**
- **Stufenlaufzeitverkürzung**
- **Nächster Termin**

Probleme beim kirchlichen Arbeitsrecht?

Es kommt gelegentlich vor, dass eine MAV zur Überzeugung kommt, die Arbeitsvertragsordnung würde falsch angewendet. Solche Meldungen bitte richten an:

avo-stoermelder@web.de

Die Mailadresse ist völlig unabhängig von einem dienstlichen Server; die Zugangsdaten haben nur die Mitglieder der KODA-Arbeitnehmerseite.

Küstervergütung—richtig eingruppiert?

Hat jemand (irgend)eine Berufsausbildung, wird er als Küster höher eingestuft, als wenn keine Berufsausbildung vorliegt. Anscheinend erfolgen aber niedrigere Eingruppierungen auch dann, wenn eine Berufsausbildung vorliegt, weil man seitens der Verwaltung davon ausgeht, dass—wie bei Hausmeistern—eine fachbezogene Ausbildung vorliegen müsse. Dem ist bei Küstern nicht so! Wer also eine Berufsausbildung vorweisen kann sollte prüfen, ob er in BAT VIb eingruppiert ist (die ersten 3 Jahre in BAT VII). Die MAV sollte ihre Kollegen darauf hinweisen.

Musterarbeitsvertrag—noch nicht im Einsatz?

Seit dem 01.11.2014 hat der AVO-Anwender nur noch die neuen Arbeitsvertragsmuster zu verwenden. Sollte danach noch ein alter Vertrag eingesetzt worden sein, ist er so zu behandeln, als wäre der Vertrag nach dem neuen Vertragsmuster geschlossen worden.

Reisekosten

Nach wie vor wird an einer veränderten Fassung gearbeitet. Der Tagesordnungspunkt wurde erneut vertagt.

Eingruppierung als Küster

Entgegen der in der letzten Sitzung zugesagten differenzierten Vorbereitung wurde der KODA eine Einschätzung des Fachdezernates vorgelegt. Hiernach ist eine differenzierte, nach Schwierigkeit gestaffelte, Eingruppierung für Küster nicht erforderlich. Der Antrag wurde einvernehmlich vertagt. Das Fachdezernat wurde dringend gebeten, die bestehende Richtlinie zu überprüfen, eine Arbeitsplatzbeschreibung für die originären Küstertätigkeiten zu erstellen und zu prüfen, ob es sinnvolle Ausbildungen dafür gibt.

Dienstbefreiung

Die bisherige Regelung (§ 35 Abs. 2 Lit. f AVO) macht eine Dienstbefreiung davon abhängig, dass die oder der beschäftigte im selben Haushalt mit der oder dem zu pflegenden leben muss. Da es aber auch entfernt lebende Verwandte gibt, deren Pflege ggf. ebenfalls zu organisieren ist, wurde der Bezug zum eigenen Haushalt gestrichen. Dienstbefreiung kann nunmehr erhalten, wer den Abschnitten cc) und dd) entsprechendes zu tun hat.

Unschädlicher Arbeitgeberwechsel

Bereits im September 2014 hatte die KODA einen Grundsatzbeschluss gefasst, wonach ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des kirchlichen Dienstes keine Nachteile haben darf. Bis September 2014 galt das zumindest für die Entgelthöhe. Seither arbeitete eine Arbeitsgruppe daran, die jeweils in der AVO betroffenen §§ zu identifizieren und umzuformulieren. Dabei kam eine Fülle von Neuregelungen heraus, die in dieser KODA-Sitzung vorgestellt wurden. Zudem klärte die Kommission: - kirchlicher Arbeitgeber i. S. d. AVO ist ein Arbeitgeber, der die Grundordnung des kirchli-

chen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse anwendet.

- Gleiches gilt für Arbeitgeber, die einer Organisation angehören, die Mitglied der (Bundes-) Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK-Bund) ist, und
- für Arbeitgeber, die korporative Mitglieder eines Caritasverbandes im Bistum Limburg sind.
- ein Beihilfeanspruch lebt wieder auf, sofern beim vorherigen Arbeitgeber bereits ein Beihilfeanspruch nach der Beihilfeordnung des Bistums Limburg bestand.
- Ortszuschläge, die beim vorherigen Arbeitgeber bestanden werden fortgeführt.
- die Regelungen treten rückwirkend zum 01.01.2015 in Kraft; bereits ausgesprochene Kündigungen werden so behandelt, als hätte das alte Recht noch bis zum 31.07.2015 gegolten.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Der KODA lag ein Antrag auf Ausschluss sachgrundloser Befristungen vor. Zur Klärung der kirchlichen Positionen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen hatte sich die KODA in einem Studienteil mit Grundsätzen der römischen Sozialverkündigung beschäftigt. Sie kam überein, dass der unbefristete Arbeitsvertrag grundsätzlich der Standardvertrag ist. Auch sollen sachgrundlose Befristungen vermieden werden, wobei—nach Auffassung der AGS— in Ausnahmefällen ein Arbeitsvertrag dennoch sachgrundlos befristet werden können sollte. Die ANS sieht dafür nur geringen Spielraum. Der Antrag wurde verträgt, mit der Bitte, dass jene, die Änderungen am gestellten Antrag vornehmen möchten, diese vor der nächsten Sitzung vorlegen.

Verwaltung Kindertagesstätten

Für die Verwaltung von Kindertagesstätten soll eine neue Vergütungsrichtlinie geschaffen werden. Sowohl die Vergütung der Kita-Koordinatoren als auch der Verwaltungskräfte soll geregelt werden. In einer ersten Lesung hat sich die KODA mit dem Antrag befasst und den Antragsteller gebeten, bis zur nächsten Sitzung aufgeworfene Fragen zu klären.

Stufenlaufzeitverkürzungen

In der 131. Sitzung wurde für drei Kolleginnen die Stufenlaufzeiten verkürzt.

Nächster Termin

Der nächste Sitzungstermin ist am 26.11.2015.

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. Alle Beschlüsse der Kommission werden kirchenrechtlich erst nach der Inkraftsetzung durch den Herrn Apostolischen Administrator gültig. Der Wortlaut der Beschlüsse wird im Amtsblatt veröffentlicht.

Nächster Termin

Die nächste Sitzung der KODA findet am 26.11.2016 statt.

Zudem hat die KODA für 2016 5 Sitzungstermine festgelegt.

Die nächste AVO-Schulung

findet vom 18.-20.01.2016 im Heinrich-Pesch-Haus in Ludwigshafen statt. Diese Seminare geben einen Einblick in die AVO und wesentliche Arbeitsgesetze; sie sind aber auch Updates für länger tätige MAV-Mitglieder, die wieder auf den aktuellen Stand kommen wollen.

Gesonderte Informationen bitte anfordern bei: sekretariat@mav.bistumlimburg.de.

Abkürzungen und ihre Bedeutung

AGS:	Arbeitgeberseite
ANS:	Arbeitnehmerseite
AVO:	Arbeitsvertragsordnung.
BAT:	Bundesangestelltentarifvertrag (Vorgänger vom 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
SuE:	Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst
SVR:	Sammlung von Verordnungen und Richtlinien
TV:	Tarifvertrag
TVöD:	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VG:	Vergütungsrichtlinie (Abkürzung auch VG).
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.	