

# KODA-EINBLICKE

Nr. 2 / 2005

Informationen aus der Bistums-KODA Mainz – Dienstnehmerseite

## **Bistums-KODA beschließt Arbeitsvertragsordnung & Einführung des TvöD zum Oktober 2005**

Auf ihrer Sitzung am 14. September haben sich Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der Bistums-KODA Mainz darauf verständigt, die Regelungen des neuen TVöD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst) zum 01. Oktober anzuwenden.

In Absprache mit der KODA hat der Generalvikar als Dienstgeber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über diesen Schritt informiert.

Auf der KODA-Sondersitzung am 12. Oktober ist der Übernahme-Beschluss gefasst worden. Im Bistum Mainz tritt nach der Veröffentlichung im Amtsblatt eine eigene Arbeitsvertragsordnung (AVO Mainz) in Kraft. Dies ist ein klares Bekenntnis zur Stärkung des 3. Weges im Bistum Mainz.

Die KODA-Einblicke 01-2005 haben bereits über den damaligen Sachstand zum neuen TvöD informiert. Diese KODA-Einblicke sollen der weitergehenden Information aus Sicht der KODA-Dienstnehmerseite dienen.

### **Der TVöD: Neue Bezahlung – kein Ortszuschlag mehr (Familiensituation bleibt unberücksichtigt)**

Kernstück der Reform ist ein neues Entgeltsystem. Während das Einkommen im bisherigen Bundesangestellten-Tarif (BAT) wesentlich vom Lebensalter und der Zahl der Dienstjahre abhing, sind künftig Tätigkeit und Erfahrung entscheidend. Jüngere Mitarbeiter werden mehr verdienen, die Zuwächse bei den Älteren fallen aber geringer aus.

### ***Besitzstandsregelungen garantieren allen bereits im Dienst Stehenden ihr bisheriges Einkommen.***

Zu Struktur und Inhalt des TVöD im Vergleich zum BAT lassen sich grob und vereinfachend an dieser Stelle folgende Punkte nennen:

- Die Vergütung im TVöD wird nicht mehr nach Lebensalter und Familienstand erfolgen. Absicht der Tarifvertrags-Parteien war es, den ÖD für Berufsanfänger durch höhere Eingangsvergütungen attraktiver zu machen. Dies wurde durch Absenkung der Endvergütungen erkauft. Gegenüber der alten Vergütungsstruktur bewirkt dies auch eine günstigere Entwicklung der Zusatzversorgung (KZVK-Rente) für Jüngere, da durch höhere Beiträge in jüngeren Jahren eine bessere Verzinsung erzielt wird.

- Die zukünftigen Entgeltgruppen 1 bis 15 haben lohnsteigernde Entwicklungsstufen, die die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Leistung abbilden.
- Ab dem Jahr 2007 gibt es beim TVöD Vergütungsbestandteile, die nach Leistung bezahlt werden. In 2007 ist dies 1 Prozent der Gesamtlohnsumme des Arbeitgebers und wird gespeist aus einer abgesenkten Zuwendung (dem sog. Weihnachtsgeld) und dem Wegfall des Urlaubsgeldes. Der Gesamtumfang der Leistungskomponente soll in den folgenden Jahren auf 8 Prozent gesteigert werden. Die Leistungszulage wird zusätzlich zum Gehalt gezahlt und es besteht eine Auszahlungspflicht des Arbeitgebers.

## **Erstmals eigene AVO (Arbeitsvertragsordnung) im Bistum Mainz**

Zunächst werden ab 1. Oktober die Bestimmungen des TVÜ-VKA Überleitungstarifvertrag TVöD) zum Entgelt und die damit zusammenhängenden Regelungen zur Berechnung der Vergütung angewendet. Deshalb werden die Lohnzettel im Oktober anders aussehen – beim Gehalt wird sich jedoch nichts verändern.

***Die Zusage der Dienstgeber: Bei der Umstellung vom BAT auf den TVöD wird niemand weniger Geld bekommen.***

Der Zeitraum für die Übernahme des TVöD war sehr knapp bemessen, da der Tarifvertrag erst am 13. September unterschrieben wurde. Akuter Handlungsbedarf entstand dadurch, dass durch die Konkurrenzregelung beim Ortszuschlag (wenn der Ehepartner im öffentlichen Dienst arbeitet) für das Bistum höhere Kosten entstünden, ohne dass die Mitarbeiter einen Vorteil davon hätten.

## **Warum nicht im BAT bleiben?**

Der alte BAT wird von verd.i und Arbeitgebern nicht weiterentwickelt und wird auf dem derzeitigen Stand verharren. Das bedeutet, es würde bei einem Verbleiben im BAT für die Bistumsangestellten in Zukunft keine Lohnerhöhungen mehr geben.

Beim Wechsel zum TVöD dagegen nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums automatisch auch weiterhin an der Vergütungsentwicklung und der Weiterentwicklung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst teil.

## **Die Nachteile des TVöD:**

Folgende Nachteile/ offene Punkte bei der Entscheidung für den TVöD sollen an dieser Stelle jedoch nicht verschwiegen werden:

- Der TVöD kennt keine Lebensaltersaufstiege mehr (bisher alle 2 Jahre) und auch keine Bewährungsaufstiege in die nächsthöhere Gehaltsstufe. Deshalb werden die Angestellten, die noch Lebensaltersaufstiege und/ oder Bewährungsaufstiege vor sich haben, zunächst benachteiligt. Mittel- und langfristig wird dies jedoch größtenteils ausgeglichen durch die Teilnahme an den zukünftigen Gehaltssteigerungen und Zahlungen aus dem Strukturausgleich. Außerdem gibt es die Zeitaufstiege in den Entwicklungsstufen, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten.

- Grundsätzlich ist die Abkehr vom Familienlohn zu bemängeln. Nach dem 31.12.2005 geborene Kinder werden nämlich nicht mehr im Ortszuschlag berücksichtigt, da der TVöD diesen nicht mehr kennt. Es war erklärter Wille der Tarifvertragsparteien, die Familienförderung aus dem Arbeitsverhältnis und damit aus den Löhnen herauszunehmen, damit dies nicht zum Einstellungs Hindernis wird. Wir KODA-Dienstnehmervertreter bemängeln dies, weil es der katholischen Soziallehre und den bischöflichen Verlautbarungen zur Förderung der Familien zuwider läuft. Die Dienstnehmerseite in der Bistums-KODA wird sich für Familienkomponenten bei der Einführung der Leistungszulage ab 2007 einsetzen.
- Jeder Mitarbeiter wird zum 1. Oktober der Entwicklungsstufe seiner Entgeltgruppe zugeordnet, die seinem Septembergehalt nach BAT entspricht. Dies kann z.B. die Entwicklungsstufe 5 oder 6 sein. Bei einem Arbeitgeberwechsel erfolgt wie bei einer Neueinstellung jedoch grundsätzlich die Eingruppierung in die Entwicklungsstufe 2 oder 3 – dies hat Lohn einbußen zur Folge. Der Grund dafür: Der TVöD kennt keine Eingruppierung nach Lebensalter, sondern koppelt das individuelle Lohnniveau an die Betriebszugehörigkeit (und Leistung).

***Für das Bistum Mainz haben wir erreicht, dass ein Dienstgeber-Wechsel innerhalb des Bistums Mainz nicht zu einem Rückfall in den Entwicklungsstufen führt. Dies gilt auch für eine bis zu 6monatige Unterbrechung.***

- Eine Weitere offene Größe des TVöD sind die noch nicht erfolgten Merkmale für die Eingruppierung zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese sollen erst in 2007 zwischen den Tarifvertragsparteien verhandelt werden.
- Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für privat Krankenversicherte wird abzusichern sein. Tipp: Überprüfen sie ihre private Zusatzversicherung auf Lücken!

## **KODA-Beschlüsse bleiben!**

Bisherige KODA-Beschlüsse bleiben in Kraft. Dies bedeutet: Wo es vom TvöD abweichende KODA-Regelungen gibt (z. B. beim Urlaubsanspruch), gelten diese weiterhin.

## **Welche Schritte folgen?**

Der Umstieg auf den TVöD ist am 12. Oktober 2005 in einem formellen KODABeschluss zu einer Arbeitsvertragsordnung (AVO Mainz) erfolgt. Es werden dabei alle bisherigen BAT-Arbeitsverhältnisse einheitlich auf den TVöD in der Fassung Vka umgestellt werden.

- Das Weihnachtsgeld (=Zuwendung) beträgt in 2005 und 2006 unverändert 82,14 Prozent der September-Vergütung.

- In 2006 und 2007 wird es Einmalzahlungen von 300 € geben.

Hinsichtlich der Umstellung müssen noch verhandelt werden:

- Erhaltung von Familienkomponenten (z. B. Kinderzuschlag) auch für ab dem 01. Januar 2006 geborene Kinder.
- 
- Einführung und Ausgestaltung der Leistungszulage ab 2007.

<b>Die Dienstnehmervertreter der Bistums-KODA Mainz:</b>	
<b>Gruppe 1 Kirchengemeinden</b>	<b>Pellekoorne, Gerardus</b>
<b>Gruppe 2 Bischöfliches Ordinariat</b>	<b>Adolf, Werner</b>
<b>Gruppe 3 Schulen</b>	<b>Platte, Ursula</b>
<b>Gruppe 4 Religionslehrer i. K.</b>	<b>Schnersch, Martin</b>
<b>Gruppe 5 Gemeinde-/Pastoralreferenten</b>	<b>Scholl, Ralf</b>
<b>Gruppe 6 Sonstige Einrichtungen</b>	<b>Helf-Schmorleiz, Irene</b>