

KODA-EINBLICKE

Nr. 1 / 2006

Informationen aus der Bistums-KODA Mainz – Dienstnehmerseite

Umstellung auf TVöD / VKA

Wie im KODA-Einblicke Nr. 2/2005 dargestellt, wendet das Bistum Mainz seit dem 1. 10. 2005 den neuen Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) in der Fassung des VKA (Verband der kommunalen Arbeitgeber) an. Dort informierten wir auch über die grundsätzlichen Veränderungen und die Beweggründe der Bistums-KODA für den Wechsel zum TVöD.

Die folgenden Ausführungen gelten für den sog. ‚verfassten Bereich‘ – also nicht für Arbeitsverhältnisse nach AVR/Caritas!

In der Zwischenzeit sind alle Mitarbeiter/innen übergeleitet. Seitens der MAVen und auch durch einzelne Mitarbeiter/innen hat es Rückfragen gegeben, die wir an dieser Stelle aufgreifen möchten – es geht also um die weitergehenden Detail-Infos bei der Überleitung und die Perspektiven innerhalb des TVöD.

Die neue Entgelt-Tabelle TVöD / VKA

- Tarifgebiet West - (gültig ab 1. Oktober 2005)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	(1 Jahr)	(2 Jahre)	(3 Jahre)	(4 Jahre)	(5 Jahre)	
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

Die bisherigen Vergütungsgruppen des BAT werden ersetzt durch 15 Entgeltgruppen (= EG 1 bis 15). Der TVöD hat bei der Zuordnung zu den Entgeltgruppen grundsätzlich die entsprechende Tätigkeit im Blick, nimmt jedoch auch eine ausbildungsbezogene Eingruppierung vor: An- oder Ungelernte und unter „3-jährig“ Ausgebildete werden den EG 1 bis 4 zugeordnet; „3-jährig“ Ausgebildete den EG 5 bis 8. In die EG 9 bis 12 kommen

Beschäftigte mit Fachhochschulabschluss/ Bachelor und in die EG 13 bis 15 Beschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss/ Master.

Neben den Entgeltgruppen gibt es sog. Entwicklungsstufen (s. Tabelle).

Die Verweildauer in den Entwicklungsstufen 3 bis 6 kann leistungsabhängig verlängert oder verkürzt werden. Eine Beschwerde bei Verlängerung der Verweildauer ist möglich – darüber berät eine betriebliche Kommission.

Bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des TVöD kommt es zu einem Rückfall in die Stufen 1 bis 3 – je nach Erfahrung in der jeweiligen Tätigkeit. In diesem Punkt hat die Bistums-KODA Mainz eine Besserstellung beschlossen: Ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des Bistums führt nicht zu einem Rückfall (sog. Besitzstandsschutz).

Wichtig: Die Zuordnung zu den Entgeltgruppen ist vorläufig für zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Eingruppierungsvorschriften in 2007 neu Eingestellte!

Die zukünftige Eingruppierungsordnung/ Entgeltordnung

Die Vertragsparteien des TVöD haben vereinbart, bis 2007 die alten BAT-Vergütungsordnungen durch eine neue Entgeltordnung zu ersetzen. Diese wird mehr Gewicht auf die jeweils ausgeübte Tätigkeit legen. Dann könnte sich für die ab dem 1.10.2005 neu Eingestellten deren vorläufige Eingruppierung nochmals ändern (s.o.).

Überleitung und Vergleichs-Entgelt

Alle am 30. September 2005 im Dienst des Bistums Mainz befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zum 1.10.2005 übergeleitet. Bei dieser Überleitung in die Eingruppierungssystematik des TVöD wurde ein sog. Vergleichsentgelt gebildet. Auf dem Gehaltszettel wird das **Vergleichsentgelt** als **Grundentgelt** bezeichnet. Es setzt sich zusammen aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1, 1,5 oder 2 der Vergütung September 2005. Ist das Vergleichsentgelt betragsmäßig gebildet, überprüft man, wo der Mitarbeiter in der neuen Entgelttabelle in seiner EG „landet“. In der Regel wird dies zwischen zwei Stufen sein – deshalb spricht man von der **individuellen Zwischenstufe**, aus der am 1. Oktober 2007 automatisch der Aufstieg in die nächst höhere Stufe seiner Entgeltgruppe erfolgt. Mitarbeiter mit einem Vergleichsentgelt oberhalb der höchsten Stufe ihrer EG erhalten eine individuelle Endstufe.

Neu eingestellte Mitarbeiter erhalten keinen Ortszuschlag mehr, wertmäßig ist er jedoch (zwischen Stufe 1/ledig und Stufe 2/verheiratet) in die neue Entgelttabelle eingeflossen. Insofern stellen sich, vergleicht man den BAT mit dem TVöD, Ledige und Geschiedene finanziell besser, Verheiratete dagegen schlechter (gilt für neu Eingestellte). Es war eine politische Entscheidung der öfftl. Tarifvertrags-Parteien, mit der Abschaffung des Ortszuschlages einer geänderten Familien- und Arbeitslandschaft Rechnung zu tragen – in der Regel gibt es nämlich den verheirateten (männlichen) Alleinverdiener, der für die (nicht berufstätige) Ehefrau zu sorgen hat, nicht mehr. Man wollte weg vom Versorgungsprinzip, das an das Beamtenrecht angelehnt ist.

Lediglich für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse fließt der Verheiratetenzuschlag noch als Besitzstand in das Vergleichsentgelt ein. Dabei sind allerdings die komplizierten Konkurrenzregelungen zu beachten: Arbeitet der Ehepartner eines Bistums-Mitarbeiters als Beamter oder Angestellter bei einem Arbeitgeber, der weiterhin Ortszuschlag bezahlt (also nicht zum TVöD gewechselt hat), erhält der Bistums-Mitarbeiter keinen diesbezüglichen Besitzstand. Hat er ebenfalls zum 1.10.2005 zum TVöD gewechselt, bekommen beide den Ortszuschlag der Stufe 1,5 als Besitzstand.

Benachteiligt sind dabei Mitarbeiter mit folgender Konstellation: Der Ehepartner des Bistumsmitarbeiters verbleibt im BAT und ist teilzeitbeschäftigt. Die Folge: Beim Bistumsmitarbeiter fällt der Ortszuschlag weg - der Ehepartner bekommt dafür zwar die Stufe 2 (= verheiratet), jedoch lediglich anteilig zum Beschäftigungsumfang. Bezüglich dieser Problematik finden Nachverhandlungen zwischen ver.di und den öffentlichen Arbeitgebern statt.

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung(VKA)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	
15	Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia (keine Stufe 6)	-
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus II II mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	-
13	II ohne Aufstieg nach Ib	
12	II nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach II	
11	III ohne Aufstieg nach II III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	-
10	IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zur Stufe 1)	-
9	IVb ohne Aufstieg nach IV a IV b nach Aufstieg Vb Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) Vb nach Aufstieg Vc (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus Vb	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a 8 nach Aufstieg aus 7 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a
7	-	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc Vlb ohne Aufstieg nach Vc Vlb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach Vlb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	-	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII nach Aufstieg aus IXa VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
2 Ü	-	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2 a
2	IXa IX mit ausstehendem Aufstieg nach IX a oder VIII IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	1 a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1 a (keine Stufe 6)
1	-	-

Die oben stehende Tabelle zeigt, wie die bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen des BAT den neuen Entgeltgruppen 1 bis 15 des TVöD bei der Überleitung zugeordnet werden.

Der Kinderzuschlag

Soweit aufgrund der BAT-Ortszuschlagsregelung (die Stufe 3 und höhere) ein Anspruch auf kinderbezogene Vergütungsbestandteile vorhanden war, werden diese als Besitzstandszulage fortgezahlt. Unterbrechungen des Kindergeldanspruches, z.B. wegen Wehr- oder Zivildienst, bewirken eine Unterbrechung der Zahlung des Kinderzuschlags. Ein späteres Wiederaufleben bei erneuter Kindergeldberechtigung ist möglich. Der Kinderzuschlag ist dynamisch, d.h. zukünftige Gehaltserhöhungen wirken sich steigernd aus.

Grundsätzlich gilt: Für alle vor dem 31.12.2005 geborenen Kinder gibt es den Kinderzuschlag von z.Zt. 90,57 EURO pro Kind (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig).

Für ab dem 1. Januar 2006 geborene Kinder gibt es den Kinderzuschlag nicht mehr.

Ebenfalls keinen Anspruch auf den Kinderzuschlag haben ab dem 1.10.2005 neu Eingestellte.

Neue Arbeitsvertragsmuster im Bistum Mainz

Im Zusammenhang mit der Umstellung des Arbeitsvertragsrechts vom „BAT/BMT-G/MTL-Arbeiter“ im Bistum Mainz auf die „Arbeitsvertragsordnung Mainz (AVO Mainz), welche den TVöD beinhaltet, wurde eine Überarbeitung des bisherigen von der Personalverwaltung angewandten „Arbeitsvertragsmusters“ notwendig.

KODA-Mitarbeiter- und –Dienstgeberseite haben sich mit der Erarbeitung eines neuen Arbeitsvertragsmusters, welche die neue KODA-Beschlusslage seit dem 01.10.2005 (AVO Mainz) widerspiegelt, in mehreren Sitzungen auseinandergesetzt. Heraus kam ein „Arbeitsvertragsmuster“, welches auf 1 Blatt DIN-A4 passt!

Alte, überflüssige Regelungen (insbesondere Verweise auf die nicht mehr anzuwendenden Tarifregelungen des BAT usw.) wurden gestrichen, andere Vorschriften den aktuellen Gegebenheiten entsprechend angepasst. Im Laufe der Zeit sollen alle in das neue Vertragsrecht übergeleiteten Mitarbeiter (und natürlich die „Neuen“) anstelle der „alten“ Arbeitsverträge neue Verträge nach dem Arbeitsvertragsmuster erhalten. Zur Klarstellung sei verdeutlicht, dass es sich nicht um die Begründung eines „neuen“ Arbeitsverhältnisses handelt (so dass etwa die Beschäftigungszeit neu gerechnet werden würde), sondern dass das bereits bestehende Arbeitsverhältnis (lediglich) eine Klarstellung (nämlich, welche arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen für das Arbeitsverhältnis gelten!) durch den neuen Arbeitsvertrag erfährt. Es wird mithin nichts anderes klargelegt als das, was bereits durch KODA-Beschluss Geltung hat! Niemand braucht zu befürchten, durch die Unterschrift unter dem „neuen“ Arbeitsvertrag evtl. Rechtspositionen aufzugeben oder sich zu verschlechtern.

Anmerkung für die MAVen im verfasst-kirchlichen Bereich:

Da das „AVO-Arbeitsvertragsmuster“ von der Bistums-KODA erarbeitet worden ist, entfällt das Anhörungs- und Mitberatungsrecht des § 29 Abs. 1 Ziffer 8 Bistums-MAVO (zu dieser Problematik näher Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 29 Rdz. 44 f.). Über diesen Sachverhalt hat der Generalvikar die betroffenen MAVen mit Schreiben vom 13.01.2006 informiert.

Hinweis für Teilzeitkräfte:

Das Arbeitsvertragsmuster eröffnet dem Teilzeitbeschäftigten zukünftig zwei Möglichkeiten der Angabe des Arbeitszeitumfanges: zum einen die Angabe einer konkreten Stundenzahl (z.B. 19,25 Std.; bisherige Praxis), zum anderen die Angabe eines bestimmten Prozentsatzes (z. B. 50 %). Sollten die Tarifvertragsparteien des Landes Rheinland-Pfalz eine Arbeitszeiterhöhung auf 40 Std. beschließen (z. Zt. tobt in Baden-Württemberg dazu ein Arbeitskampf!), so gilt diese auch für das Bistum Mainz. Bei einer vertraglichen Regelung wie im ersten Beispiel führt dies dann zu einem Gehaltsverlust (Berechnung des Entgelts mit dem Faktor 19,25/40 anstatt von 19,25/38,5), im zweiten Beispiel nicht. Es besteht eine Absprache, dass Teilzeitkräfte wählen dürfen, welche von den beiden Varianten sie in ihrem Arbeitsvertrag wünschen! Wer keinen Gehaltsverlust in Kauf nehmen möchte, sollte sich für die zweite Variante entscheiden, wer lieber die Stundenzahl fest beibehalten möchte, für die erstere.

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