

Bistums-KODA Mainz – Informationen der Mitarbeiterseite

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
dieses Jahr kommt die erste Ausgabe vielleicht überraschend spät, aber manchmal dauert es etwas länger, Lösungen zu finden. Wie Sie am ersten Artikel sehen können, ist das nicht überall gelungen. Daher heute ein kurzer Überblick über die Arbeit der KODA in den vergangenen Monaten.

Vermittlungsverfahren zur Höhergruppierung der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten eingeleitet

In der Anlage 5 der AVO Mainz hat die Bistums-KODA im Jahr 2015 die Vergütung u.a. der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten beschlossen. Dort ist auch die Höhergruppierung nach EG 11 geregelt – diese ist auf Antrag möglich, wenn die Gemeindereferentin bzw. der Gemeindereferent nach 10 Jahren im Bistum Mainz bestimmte Fortbildungen nachweisen kann (vgl. AVO Mainz, Anlage 5, §§ 2 und 2b).

Diesen Antrag haben bis heute zahlreiche Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten gestellt und sind in die EG 11 höhergruppiert worden – allerdings bedeutete dies für einen Teil ein Rückfall um eine Entwicklungsstufe (z.B. erfolgt die Höhergruppierung von EG 10, Stufe 6 nach EG 11, Stufe 5). Das war die Folge der bisher gültigen Höhergruppierungsregelung des TVöD. Dazu kam der

Wegfall der Zulagen nach § 2a der Vergütungsordnung (vgl. AVO Mainz, Anlage 5, § 2a). Deshalb kann es im Einzelfall vorkommen, dass die Gehaltssteigerung durch die Höhergruppierung in die EG 11 nur sehr gering ausfällt. Dies entspricht nicht der ursprünglichen Absicht der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite in der KODA – es ging uns auch um eine monetäre Wertschätzung der Arbeit der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten.

Darüber hinaus ist im Bereich des TVöD/VKA zum 1. Januar 2017 die neue Entgeltordnung in Kraft getreten, die für Höhergruppierungen ab 1. März 2017 die Stufengleichheit vorsieht (also von EG 10, Stufe 6 nach EG 11, Stufe 6). Dies führt aktuell zu einer Ungleichbehandlung innerhalb der Berufsgruppe, die von der KODA bei ihrem Beschluss von 2015 nicht vorhersehbar war.

Um das eigentliche Ziel der Höhergruppierungsregelung, die Aufwertung der Berufsgruppe, doch noch zu erreichen, hat die Mitarbeiterseite der KODA beantragt, dass die Benachteiligung der vor dem 1. März 2017 höhergruppierten Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten ausgeglichen wird,

in dem die betroffenen Beschäftigten zum 1. März 2017 in die gleiche Stufe wie vor ihrer Höhergruppierung zurückkommen.

Dieser Antrag erhielt nicht die erforderliche Mehrheit in der KODA und es wurde deshalb auf Antrag der Mitarbeiterseite ein Vermittlungsverfahren eingeleitet.

Außerdem haben die KODA-Dienstgebervertreter einen Beschlussantrag vorgelegt, der einen Rückfall in der Entwicklungsstufe auch für Höhergruppierungen ab dem 1. März 2017 vorsieht – also eine Schlechterstellung. Dem hat die KODA-Mitarbeiterseite nicht zustimmen können und auch diese Beschlussvorlage geht in das Vermittlungsverfahren.

Für uns als Mitarbeiterseite ist diese Haltung der Dienstgeber bedauerlich. Es waren nämlich unsere Dienstgeber, die die Initiative zur Höhergruppierung nach EG 11 ergriffen haben – aus Gründen der Wertschätzung und Aufwertung des Berufes und mit Blick auf eine vergleichbare Vergütung der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den anderen Bistümern.

Auch das Argument der Finanzierung ist zurückzuweisen, denn die Kosten der neuen Entgeltordnung werden u.a. finanziert durch ein Einfrieren bzw. Absenken der Jahressonderzahlung in den kommenden Jahren – d.h. also durch Einsparungen zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Anpassung der AVO an die neue Entgeltordnung

Bekanntlich ist für den Bereich des TVöD zum 01.01.2017 eine neue Entgeltordnung in Kraft getreten. In ihr werden nun umfassend Eingruppierungsregelungen für alle Berufsgruppen zusammengefasst und teilweise auch neu geschaffen.

Die Entgeltordnung gliedert sich in einen allgemeinen Teil und in einen besonderen Teil. Im allgemeinen Teil sind die Eingruppierungen vor allem der Verwaltungsberufe geregelt, im besonderen Teil spezielle Eingruppierungsvorschriften für besondere Berufsgruppen. Insgesamt hat der besondere Teil 32 Abschnitte zu den verschiedenen Berufsgruppen von Apotheker und Apothekerinnen bis zu Zeichnerinnen und Zeichner, teilweise dann auch noch mit mehreren Untergruppen. Mit der Einführung der Entgeltordnung wurden in den TVöD auch wieder Eingruppierungsvorschriften aufgenommen, bisher galten immer noch die alten Eingruppierungsbestimmungen des BAT. Außerdem gab es Veränderungen bei den Entgeltgruppen, die EG 9 wurde aufgeteilt in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c.

Da in der AVO Mainz an verschiedenen Stellen Eingruppierungen geregelt sind, mussten alle Vorschriften überprüft werden, ob sie mit der neuen Entgeltordnung übereinstimmen. So mussten einige Bestimmungen überarbeitet werden.

1. Die Anpassung an die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c ist erforderlich bei der Anlage 15 (Eingruppierung der Kirchenmusikerinnen und -musiker) sowie bei der Anlage 6 (Eingruppierung der Pastoralassistentinnen und -assistenten im Praktikum). In beiden Fällen besteht Einigkeit, dass die bisherige Entgeltgruppe 9 durch die neue Entgeltgruppe 9b ersetzt wird. Eine Beschlussfassung soll im Gesamtpaket der Anpassung an die neue Entgeltordnung erfolgen. Wenn diese sich noch länger hinziehen sollte, dann wird der Beschluss zur neuen EG 9b vorab erfolgen, damit die Personalverwaltungen Rechtssicherheit bei der Eingruppierung haben.

2. Wie oben erläutert enthält die neue Entgeltordnung zwei Teile, nämlich allgemeine Tätigkeitsmerkmale und besondere Tätigkeitsmerkmale. In der Systematik der Eingruppierung gehen die speziellen Tätigkeitsmerkmale den allgemeinen vor. Auch die AVO enthält in insgesamt 4 Anlagen Tätigkeitsmerkmale, nach denen einzugruppieren ist (Anlagen 5, 6, 15 und 21). Es muss geklärt werden, ob es sich dabei um allgemeine oder spezielle Tätigkeitsmerkmale handelt. Derzeit ist vorgesehen, die Eingruppierungsregelungen der AVO als spezielle Tätigkeitsmerkmale einzustufen, die damit Vorrang gegenüber den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung haben. Allerdings steckt hier noch der Teufel im Detail, ein endgültiger Beschluss war hier bisher nicht möglich. Eine Arbeitsgruppe wurde eingesetzt und soll einen beschlussreifen Vorschlag erarbeiten. Da die Arbeitsgruppe erst nach der nächsten KODA-Sitzung tagt, ist auch in der nächsten Plenumsitzung der KODA am 14.06.2017 noch keine Beschlussfassung zu erwarten.
3. Schließlich muss auch § 2 Abs. 3 der AVO angepasst werden. Hier gab es bisher noch einen Vorbehalt, da ja nicht bekannt war, in welche Richtung sich die Entgeltordnung entwickeln würde. Da nun der Text der Entgeltordnung vorliegt, ist der Vorbehalt nicht mehr notwendig.

Redaktionelle Anpassung der Anlagen 12 und 17

In der Anlage 12 sind verschiedene Tatbestände zur Arbeitsbefreiung geregelt, u.a. für die Vertreter der Versicherten (Mitarbeiter) in den Gremien der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK.

Zum 01.01.2017 hat die KZVK neue Strukturen erhalten, statt des Verwaltungsrates gibt es nun den Aufsichtsrat und die Vertreterversammlung. Da auch hier in beiden Gremien Vertreter der Mitarbeiter sitzen, wurde geregelt, dass hierfür Arbeitsbefreiung gewährt wird.

In der Anlage 17 geht es um die Anrechnung von Vordienstzeiten. U.a. ist dort in § 2 geregelt, wie die Anrechnung erfolgt, wenn jemand aus den AVR in den Bereich der AVO Mainz wechselt. Hier hat sich die Zuordnung insoweit verändert, als es bei den Eingruppierungen für die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Erzieherinnen und Erzieher neue Entgeltgruppen gab. Diese mussten in die Tabelle der Anlage 17 integriert werden.

In beiden Fällen handelt es sich um eine rein redaktionelle Änderung, eine inhaltliche Änderung war damit nicht verbunden. Sie wurden bereits im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.



Sachgrundlose Befristungen

Im Januar 2016 hat die BAG MAV (Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen) dazu aufgerufen, dass die arbeitsrechtlichen Kommissionen dahingehende Beschlüsse fassen, die eine sachgrundlose Befristung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen unmöglich machen.

Das Thema wurde auch von den Gewerkschaften bei der letzten Tarifrunde eingebracht (allerdings erst einmal ohne Erfolg) – im anstehenden Bundestagswahlkampf wird es voraussichtlich als Aufgabe der Politik (Gesetzgebung) diskutiert werden.

Wir, die Mitarbeiterseite in der KODA Mainz, haben das Thema seit April 2016 auf die Tagesordnung der KODA gebracht. Die katholische Soziallehre legt nach unserer Ansicht nahe, dass es sachgrundlose Befristungen im Bereich der Kirchen nicht geben sollte. Die KODA im Bistum Limburg hat dazu bereits einen entsprechenden Beschluss gefasst.

Unsere Dienstgebervertreter sehen nicht die Notwendigkeit eines Beschlusses, da es nach deren Auskunft im Bistum Mainz gar keine sachgrundlosen Befristungen gibt. Wir Mitarbeitervertreter halten auch einen rein deklaratorischen Beschluss für wünschenswert, da er eine Signalwirkung nach außen für den nicht-kirchlichen Bereich hätte.

Mittlerweile beschäftigt sich auch die Zentral-KODA mit den sachgrundlosen Befristungen und wir warten deren Beschlüsse zunächst ab.

Vgl. dazu: <http://zentrakoda.de/z-koda/nachrichten/72-erklaerung-der-bag-mav-zu-sachgrundlosen-befristungen-bei-kirchlichen-rechtstraegern>

Ordnung für Fort- und Weiterbildung

Es gab im Vorfeld mehrere Anlässe, die dazu geführt haben, dass die KODA-Mitarbeiterseite sich mit der Anlage 4 AVO (Ordnung für Fort- und Weiterbildung) beschäftigt hat:

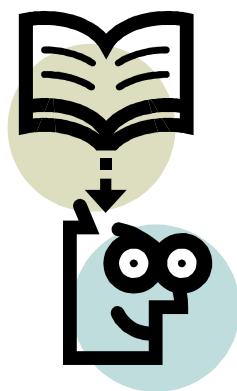
- Nachfragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den verschiedenen Regelungen für die Bezuschussung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Unübersichtlichkeit der angewandten Regelungen zur Freistellung und Bezuschussung (Ordnung für Fort- und Weiterbildung, Ausführungsbestimmungen des Generalvikars zur Ordnung für Fort- und Weiterbildung, Teilnehmerbeiträge für in dem Kursprogramm der Abteilung Fortbildung und Beratung enthaltene Kurse, abweichende Regelungen in Einzelfällen)
- Für die Mitarbeiterseite nicht nachvollziehbare Änderungen mit der Begründung veränderter steuerlicher Vorgaben

Die Mitarbeiterseite ist u.a. der Frage nach den steuerlichen Auswirkungen von Fortbildungsmaßnahmen nachgegangen und hat anschließend dem Generalvikar die daraus gewonnen Erkenntnisse in Bezug auf die (damals) geltenden Regelungen mitgeteilt.

Im Ergebnis beschloss die Mitarbeiterseite, zunächst intern die Ordnung für Fort- und Weiterbildung zu überarbeiten und einen neuen Entwurf zu erstellen, der nun dem Plenum zur Beratung vorliegt.

Inhaltlich waren die Arbeiten an diesem Entwurf geprägt von folgenden Grundüberlegungen:

- Es soll eine möglichst große Rechtssicherheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben darüber, welche Maßnahmen gefördert werden und mit welchem Kostenanteil des Arbeitgebers sie dabei rechnen können.
- Es soll eine einheitliche und moderne Regelung geschaffen werden.
- Steuerliche Vorgaben sollen berücksichtigt werden, aber unter Berücksichtigung der dort geltenden Begriffsbestimmungen.
- Die Regelungen sollen soweit wie möglich durch die KODA selbst geschaffen werden.
- Entsprechend der Sprachregelung im TVöD ist dort, wo es möglich war, anstelle von „Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ nur noch von „Beschäftigten“ die Rede.



Orientierungsjahr für pastorale Berufsgruppen

Der Einsatz von Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten in den verschiedensten pastoralen Aufgabenfeldern im Bistum Mainz soll durch das Angebot eines beruflichen Orientierungsjahres gefördert werden. Das berufliche Orientierungsjahr ist eine spezielle Maßnahme der Personalentwicklung für Mitarbeitende, die bereits seit mehr als 10 Jahren im Dienst des Bistums arbeiten. Im Mittelpunkt des Orientierungsjahres steht eine sechswöchige Orientierungszeit, die individuell zur beruflichen Reflexion oder Neuausrichtung genutzt werden kann. Die Vor- und Nachbereitung findet in verschiedenen Kurswochen statt, die durch das Theologisch Pastorale Institut (TPI) begleitet werden. Insgesamt umfasst diese Maßnahme rund 40 Tage, die sich auf zwei Kalenderjahre verteilen. Dazu soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Anspruch auf Fortbildungs- und Exerzitientage aus mehreren Jahren einbringen. Das Bistum Mainz steuert zusätzlich weitere Tage der Freistellung für die Maßnahme hinzu.

Für die Berufsgruppe der Gemeindereferenten wurde das Orientierungsjahr bereits in zwei Durchgängen erprobt und soll nun als dauerhaftes Angebot verankert werden. Dazu ist ein Beschluss der Bistums-KODA erforderlich, da in Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis eingegriffen wird. In der Bistums-KODA besteht ein breites Einvernehmen der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite, dass das Orientierungsjahr weiterhin umgesetzt werden soll. Derzeit arbeitet die Bistums-KODA in einer Arbeitsgruppe daran, dass das Orientierungsjahr so gestaltet ist, dass es von der Berufsgenossenschaft versichert werden kann. Eine Beschlussfassung ist noch in diesem Jahr vorgesehen.

Alle Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter bitten wir, sich den **8. November 2017** in den Kalender einzutragen. Die Wahlversammlung zur **KODA-Wahl** findet zwischen **10.00 – 12.00 Uhr** in der **Aula des Priesterseminars, Augustinerstraße** statt.
Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch!



Die Dienstnehmervertreter der Bistums-KODA Mainz:	
Gruppe 1 Kirchengemeinden	Pellekooorne, Gerardus Tel: 0641-56559918 Email: gerardus.pellekooorne@koda-mas-mainz.de
Gruppe 2 Bischöfliches Ordinariat	Volk, Wolfgang Tel. 06131-253-211 Email: wolfgang.volk@koda-mas-mainz.de
Gruppe 3 Schulen	Walter, Gabriele Tel.: 0173-3238226 Email: gabriele.walter@koda-mas-mainz.de
Gruppe 4 Religionslehrer i. K.	Schnersch, Martin Tel./Fax: 06136-954853 Email: martin.schnersch@koda-mas-mainz.de
Gruppe 5 Gemeinde-/Pastoralreferenten	Horn, Markus Tel: 0175-5270494 Email: markus.horn@koda-mas-mainz.de
Gruppe 6 Sonstige Einrichtungen	Schorr-Medler, Petra Tel. 06131-28944310 Email: petra.schorr-medler@koda-mas-mainz.de