

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

in dieser Ausgabe der EINBLICKE informieren wir Sie zu aktuellen Beschlüssen aus dem KODA-Bereich und zu Themen, mit denen wir uns derzeit in der Bistums-KODA beschäftigen.

Wir sind auch weiterhin für Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter telefonisch erreichbar unter:

Telefon 06131-253 583 – und zwar
Donnerstags von 14.30 – 16.00 Uhr,
(jedoch nicht in den hessischen Schulferien
und an Feiertagen).

Wir wünschen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein frohes und gesundes Osterfest.

Mit freundlichen Grüßen für die KODA-
Mitarbeiterseite

Martin Schnersch
(Sprecher)

Sachgrundlose Befristungen (Beschluss der Zentral-KODA)

Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge sind nach dem Beschluss der Zentral-KODA nur noch eingeschränkt möglich. Am 26.11.2021 hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof die Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA von 2019 bestätigt, indem er die Klage der Dienstgebervertreter gegen diesen Beschluss abgewiesen hat und damit die Beschlusskompetenz der Zentral-KODA bestätigt hat.

Der Inhalt des Vermittlungsspruches:
Sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse dürfen für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Innerhalb dieses Zeitraums ist nur einmalig eine Fristverlängerung möglich.

Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen gemäß den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen möglich.

Außerdem enthält der Vermittlungsspruch eine Klausel zum Auslaufen der Bestimmungen zur Befristung, falls die Ampelregierung eine anders lautende gesetzliche Regelung schafft.

(Weiter Infos:
www.dbk.de/fileadmin/user_upload/KAGH_Urteil_K_06_2021_vom_26.11.2021.pdf;
Kirchliches Amtsblatt Bistum Mainz Nr. 3/2022, S.46)

1,8 % Tariferhöhung im April

Die Entgelte der Beschäftigten im Bereich der AVO Mainz werden zum 01.04.2022 gemäß dem Tarifabschluss des TVöD/VKA vom Oktober 2020 um 1,8 Prozent erhöht. Die Regelungen zur Altersteilzeit gelten bis zum 31.12.2022. Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022.

KODA-Wahlen am 08.11.22

Der Wahlausschuss hat sich bereits konstituiert und wird die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum, deren Arbeitsvertrag den Bezug auf die AVO Mainz hat, in den nächsten Wochen anschreiben, damit sie Wahlvorschläge machen können.

Machen Sie von Ihrem Vorschlagsrecht Gebrauch, damit die MAVen am 08.11.22 wählen können!

Regelungen zur Präventions- und Interventionsordnung

Vorgeschichte: Die Bischöfe der deutschen Diözesen haben mehrfach eine Präventionsordnung und jetzt zusätzlich eine Interventionsordnung beschlossen. Diese wurden jeweils auch im Bistum Mainz in Kraft gesetzt. Beide Ordnungen wenden sich ausdrücklich auch an die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen und sehen Regelungen für diese Personengruppen vor. Soweit es sich dabei um arbeitsvertragliche Regelungen handelt, ist zu beachten, dass solche Regelungen nur durch die KODA (im Caritas-Bereich durch die Arbeitsrechtliche Kommission) getroffen werden können. Ursprünglich war daran gedacht, dass diese arbeitsvertraglichen Regelungen ebenfalls zentral auf Bundesebene durch die Zentrale Kommission erstellt werden, doch sind die Verhandlungen dort gescheitert. Daraufhin hat sich die KODA Mainz selbst mit der Materie befasst und in der Sitzung im März einen entsprechenden Beschluss gefasst.

Beschluss der KODA vom 16.03.2022: In der Sitzung am 16.03.22 hat die KODA einen Beschluss gefasst und eine neue „Anlage 23 Regelung zu Intervention und Prävention“ in die AVO Mainz eingefügt. Der Beschluss wird nach Unterzeichnung durch den Bischof im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht und tritt dann in Kraft.

Der erste Teil der neuen Anlage enthält die Regelungen zur „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsene durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ – kurz Interventionsordnung. Um die Inhalte richtig zu ordnen zu können, sollte man sich diese Ordnung immer neben den Text der Anlage 23 legen. Dieser Teil der Anlage regelt u.a.

- In § 1 die Verpflichtung, Beobachtungen, die auf ein Fehlverhalten schließen lassen, entweder dem Dienstgeber oder den Interventionsbeauftragten zu melden.
- In § 2 das Recht der Beschuldigten, eine Person seines Vertrauens oder einen Rechtsanwalt zu den Gesprächen hinzuzuziehen. Stellt sich heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, trägt der Dienstgeber die Kosten des Rechtsanwalts. (Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung von Seite 1)

- In § 3 die Regelung zur Protokollierung der Gespräche mit dem/ der Beschuldigten
- In § 4 den Hinweis auf die Unschuldsvermutung
- In § 5 die Möglichkeit des Dienstgebers, den / die Beschuldigte/n bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für einen Missbrauch vom Dienst freizustellen
- In § 6 die Maßnahmen zur Rehabilitation von fälschlich Beschuldigten

Der zweite Teil der neuen Anlage enthält die Regelungen zur „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz“ - kurz Präventionsordnung. Auch hier gilt, dass man, um die Regelung richtig zuordnen zu können, den Text der Präventionsordnung neben den Text der Anlage 23 legen sollte. Dieser zweite Teil der Anlage regelt u.a.

In § 1 die Verpflichtung, in den vorgeschriebenen Fällen ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Neu gegenüber dem bisherigen Verfahren ist zum einen, dass das Führungszeugnis nicht mehr einbehalten wird, vom Dienstgeber auch keine Kopie erstellt werden darf, sondern nur eine Prüfung des Erweiterten Führungszeugnisses daraufhin erfolgt, ob einschlägige Vorstrafen enthalten sind. Nach der Prüfung erhält der Bewerber bzw. der Mitarbeiter das erweiterte Führungszeugnis zurück. Neu ist auch, dass die Prüfung der erweiterten Führungszeugnisse durch den Dienstgeber nicht mehr durch die Personalverwaltung erfolgen darf, sondern von dieser getrennt werden muss. Der Dienstgeber beauftragt mit der Einsichtnahme eine externe, neutrale Stelle, wobei extern nicht bedeutet, dass es sich um eine Stelle außerhalb der Einrichtung handeln muss, aber um eine Stelle außerhalb der Personalverwaltung. Es ist dann Aufgabe der externen neutralen Stelle, den Dienstgeber über das Ergebnis der Einsichtnahme zu informieren, wobei sich das Ergebnis auf die aufgelisteten einschlägigen Straftatbestände aus dem StGB beschränkt. Das Gesetz sieht hier in § 72a Abs. 5 SGB VIII vor: Die beauftragte Stelle darf nur den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des erweiterten Führungszeugnisses sowie die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in § 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist, erheben und speichern. Sog. Zufallsfunde, also Erkenntnisse über Einträge zu anderen Straftaten dürfen hier weder erhoben noch gespeichert werden.

In § 1 ist außerdem die Selbstauskunft geregelt, die die bisherige Selbstverpflichtungserklärung ersetzt.

§ 2 verpflichtet alle Einrichtungen, die unter den Anwendungsbereich der Regelung fallen, ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen, um künftig Straftaten, insbesondere Missbrauch in der Einrichtung zu vermeiden. Dieses Schutzkonzept bedarf der Beteiligung der MAV in der Einrichtung, es kann hier auch eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO abgeschlossen werden.

§ 3 verpflichtet den Dienstgeber, zum Thema Prävention regelmäßige Schulungen für seine Beschäftigten anzubieten. Beschäftigte sind verpflichtet, an den Fortbildungen teilzunehmen. Diese Fortbildungen sowie die Verpflichtung von Beschäftigten zur Teil-

nahme an solchen Fortbildungen bedürfen der Beteiligung der MAV in der Einrichtung nach § 29 Abs. 1 Ziffern 5 und 6 MAVO.

Anmerkungen der KODA Mitarbeiterseite: Die Verhandlungen in der KODA zu der nun verabschiedeten Anlage 23 waren lang und intensiv. Immer stand für uns im Vordergrund, dass es nie wieder Missbrauch in unseren Einrichtungen geben darf. Aber wir haben auch immer Wert darauf gelegt, dass nicht alle Beschäftigten in einen Generalverdacht kommen und bei fälschlicherweise Beschuldigten die Unschuldsvermutung berücksichtigt wird. Wir sind zuversichtlich, dass wir mit der nun verabschiedeten Regelung eine gute Basis für die Verhinderung von weiteren Taten gefunden haben, die aber auch den Beschäftigten gerecht wird.

Außerdem...

arbeiten wir in der KODA u.a. noch an den folgenden Themen:

- Sabbatjahr-Regelung
- Ordnung zu Betriebsänderungen
- Regelung zu Zusatzfähigkeiten

Die Mitarbeiterseite in der Bistums-KODA Mainz:
E-Mail: koda-mas@bistum-mainz.de
Pellekoorne, Gerardus (Gruppe 1 – Kirchengemeinden) Tel: 0162-2868536
Frey, Elmar (Gruppe 2 - Bischöfliches Ordinariat) Tel. 06131-253-215
Walter, Gabriele (Gruppe 3 – Schulen) Tel.: 0173-3238226
Schnersch, Martin (Gruppe 4 – Religionslehrer*innen i. K.) Tel./Fax: 06136-954853
Horn, Markus (Gruppe 5 - Gemeinde-/Pastoralreferent*innen) Tel: 0175-5270494
Ruppel, Winfried (Gruppe 6 - Sonstige Einrichtungen) Tel. 06182-3329