

KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 152. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück/Vechta am 20. Juni 2024 in der Katholischen Akademie Stapelfeld

Ansprechpartner

1. Kirchengemeinden

Claudia Engelmann (VEC)

Küsterin · 49424 Goldenstedt
Tel. 04444 2463
hc.engelmann@ewetel.net

Ansgar Stuckenberg (OS)

Domküster · 49074 Osnabrück
Tel. 0541 318-490
a.stuckenberg@bistum-os.de

2. Pastoraler Dienst

Björn Thedering (VEC)

Pastoralreferent · Neuenkirchen/
Oldenburg
Tel. 01520 8956423
bjoern.thedering@bmo-vechta.de

Johannes Gebbe (OS)

Pastoralreferent · 28277 Bremen
Tel. 0421 62009023
johannes.gebbe@st-marien.de

3. Kirchliche Verwaltung

Thomas Rohenkohl (VEC)

Verwaltungsangestellter · 49377
Vechta
Tel. 04441 872-125
thomas.rohenkohl@bmo-vechta.de

Christiane Balgenort (OS)

Schulsekretärin · 49090 Osnabrück
Tel. 0541 61094-10
christiane.balgenort@
angelaschule-osnabrueck.net

4. Bildung & Beratung

Johannes Kühling (VEC)

Kirchenmusiker · 49429 Visbek
Tel. 04445 969658
kirchenmusik@st.vitus-visbek.de

Peter Klösener (OS)

Bildungsreferent
49124 Georgsmarienhütte
Tel. 05401 8668-17
kloesener@klvhs.de

5. Erziehung & Schule

Dirk Nost (VEC)

Lehrer · 49377 Vechta
Tel. 04471 870-211
dirk.nost@kst-vechta.de

Doris Engelbrink (OS)

Erzieherin · 49835 Wietmarschen
Tel. 05908 937991
engelbrink@t-online.de

6. Gewerkschaftsvertreter

Sebastian Zöppel

Gewerkschaft Nahrung und Genuss
Region Osnabrück · 49078 Osnabrück
Tel. 0541 4041-490
sebastian.zoepfel@ngg.net

Berater Mitarbeiterseite

Guido Hermes

49808 Lingen
Tel. 0591 6102-300
guido.hermes@bistum-osnabrueck.de

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

in der Sommer-Sitzung der Regional-KODA wurde eine Reihe von Beschlüssen gefasst, mit denen positive Signale für die Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst ausgesendet werden können.

So wurde ein neuer Paragraf „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ in die AVO aufgenommen, mit dem der Zugang zu vergünstigten gesundheitsfördernden Trainingsangeboten in Form einer Soll-Vorschrift geregelt wird. Damit kommen wir einem in der Mitarbeitendenbefragung oft geäußerten Wunsch nach, „Hansefit“ oder vergleichbare Angebote auf breiter Basis zu öffnen.

Außerdem gibt es ab August eine Regelung für mobiles Arbeiten in der AVO. In der dafür neu geschaffenen Anlage 9 wird der Weg zu Dienstvereinbarungen geöffnet und es wurden Rahmenbedingungen dafür festgelegt. In Einrichtungen ohne eine MAV gelten diese auch für Vereinbarungen mit einzelnen Kolleg*innen.

Schon bisher erhielten Mitarbeiter*innen bei ihrem 25- oder 40-jährigen Dienstjubiläum ein Jubiläumsgeld in Höhe von 700 Euro bzw. 1.000 Euro. Nun dürfen sich die Kolleg*innen neben der Sonderzahlung jeweils über einen zusätzlichen freien Tag freuen. Auch bei der kirchlichen Eheschließung eines Kindes von kirchlichen Mitarbeiter*innen wird künftig ein freier Tag gewährt.

Angepasst wurden auch die Ausbildungsvergütungen innerhalb der Hauswirtschaft rückwirkend zum 1. Januar 2024. Grundlage dafür ist der zwischen dem Deutschen Hausfrauenbund und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten abgeschlossene Entgelttarifvertrag.

Zudem wurde die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission für eine Gesamtregelung zur Befristung in die AVO aufgenommen. Demnach sind sachgrundlose Befristungen im kirchlichen Dienst nur noch in besonderen Ausnahmefällen möglich. Außerdem gilt für Befristungen mit Sachgrund ab jetzt ein maximaler Zeitraum von insgesamt sechs Jahren.

Noch nicht abgeschlossen sind die Beratungen über eine Zukunft des Fahrradleasings. Während die Mitarbeiterseite eine Verbesserung für die Kolleg*innen in Form eines Arbeitgeberzuschusses fordert, gibt es auf der Dienstgeberseite bisher leider noch kein Entgegenkommen.

Wir wünschen allen Kolleg*innen in den Sommerwochen eine gute Erholung!

*Eure / Ihre Mitarbeiterseite
in der Regional-KODA Osnabrück/Vechta*



Die KODA zur Hälfte der Amtszeit (es fehlen Christiane Balgenort, Johannes Gebbe, Johannes Kühling, Björn Thedering)

Beschlüsse

Gesundheitsförderung

Ein Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung der Regional-KODA im vergangenen Jahr war der Wunsch der Kolleg*innen, auf möglichst breiter Basis die Möglichkeit eines vergünstigten Zugangs zu gesundheitsfördernden Trainingsangeboten zu erhalten (z.B. über „Hansefit“ oder andere Anbieter).

Als Grundlage hierfür hat die KODA nun einstimmig beschlossen, einen neuen § 25A mit folgendem Wortlaut in die AVO einzufügen: „Der Dienstgeber soll geeignete Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten. Insbesondere kann er durch eine Firmenfitness-Mitgliedschaft seiner Einrichtung eine vergünstigte Trainingsmöglichkeit in Fitnessstudios zur Verfügung stellen, welche die bei ihm beschäftigten Mitarbeiter nutzen dürfen.“ Damit ist zwar kein zwingender einklagbarer Anspruch von Mitarbeitenden verbunden. Jedoch bezeichnet die „Soll-Formulierung“ den Regelfall, von dem nur in Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Die Regelung tritt zum 1. Juli 2024 in Kraft.



© FitnessStore112@pixabay

Regelungen zur Mobilen Arbeit

Einstimmig beschlossen hat die Regional-KODA auch eine neue Anlage 9 zur AVO, die einen Rahmen für mobiles Arbeiten schafft. Sie „umfasst alle dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, die üblicherweise an einem Arbeitsplatz innerhalb der Einrichtung verrichtet werden, jedoch ebenso an selbstbestimmten, typischerweise wechselnden Orten außerhalb der Einrichtung ausgeübt werden können.“ Telearbeitsplätze im Sinne von § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung sind von der Regelung nicht erfasst.

Grundsätzlich ist in der Anlage 9 festgelegt, dass in Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, eine Dienstvereinbarung Voraussetzung für mobiles Arbeiten ist. Nur dort, wo es keine MAV gibt, sind Individualvereinbarungen auf der Basis der Regelungen der Anlage 9 AVO möglich.

Der Dienstgeber ist auf Antrag des Beschäftigten verpflichtet, die betreffende Tätigkeit hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Eignung für mobiles Arbeiten zu überprüfen. Der Antrag des Beschäftigten, seine Arbeitsleistung ganz oder zum Teil im Wege mobiler Arbeit zu erbringen, ist spätestens drei Monate im Voraus an den Dienstgeber zu richten. Dieser teilt die Entscheidung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der mobilen Arbeit mit.

Sofern in der Einrichtung eine MAV besteht, soll eine Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit getroffen werden. Diese soll insbesondere Regelungen zum zeitlichen Umfang der mobilen Arbeit, zu Rahmen- und Kernarbeitszeiten, zur Art und Weise der Zeiterfassung, zur Erreichbarkeit der Mitarbeitenden, zur zeitlichen Befristung der Vereinbarung, zur Ausstattung und Kostenerstattung sowie zum Datenschutz enthalten. Soweit in Einrichtungen mit einer MAV bereits Individualvereinbarungen bestehen, ist für deren Geltung eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2025 vereinbart worden.

Die Anlage 9 AVO tritt zum 1. August 2024 in Kraft und ist vorerst befristet bis zum 31.12.2027. Bis zu diesem Zeitpunkt sollen die entsprechenden Erfahrungen gesichtet und ausgewertet werden.



© Edwin Vega@pixabay

Beim Dienstjubiläum jetzt auch ein freier Tag

Die Mitarbeiterseite hatte einen Antrag zur Neustrukturierung des Jubiläumsgeldes in die KODA eingebracht. Demnach sollte es bereits eine Auszahlung beim 10-jährigen Dienstjubiläum in Höhe von 200 Euro oder einen Tag Zusatzurlaub geben. Weitere gestaffelte Zahlungen oder Freistellungen sollten beim 20-, 25- und 40-jährigen Dienstjubiläum erfolgen. Unser Anliegen war es, jeweils den Kolleg*innen das Wahlrecht einzuräumen, ob sie zu ihrem Jubiläum eine finanzielle Zuwendung oder alternativ zusätzliche Urlaubstage erhalten möchten.

Für eine solche Regelung gab es auf der Dienstgeberseite jedoch keine Mehrheit. Allerdings kam man der Mitarbeiterseite insofern entgegen, als der Gewährung eines zusätzlichen freien Tages jeweils zum 25- und 40-jährigen Dienstjubiläum zugestimmt wurde. Weiterhin Gültigkeit hat zudem die Regelung, dass es nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von 700 Euro und nach 40 Jahren in Höhe von 1.000 Euro gibt.



© PublicDomainPictures@pixabay

Arbeitsbefreiung bei kirchlicher Eheschließung eines Kindes

Ab dem 1. Juli 2024 steht kirchlichen Mitarbeitenden im Geltungsbereich der AVO nun auch ein Tag Arbeitsbefreiung bei der kirchlichen Eheschließung eines Kindes zu. Die Regelung zu diesem auf Antrag der Mitarbeiterseite einstimmig gefassten Beschluss ist in § 29 Abs. 1 lit. g) AVO verankert.



© Igor Link@pixabay

Höhere Ausbildungsvergütung in der Hauswirtschaft

Rückwirkend zum 1. Januar 2024 hat die KODA in einem einstimmigen Beschluss die Vergütungen für Auszubildende in der Hauswirtschaft auf folgende Beträge angehoben:

im 1. Ausbildungsjahr: 1.150,00 EUR

im 2. Ausbildungsjahr: 1.250,00 EUR

im 3. Ausbildungsjahr: 1.400,00 EUR

Die Jahressonderzahlung beträgt weiterhin 110 Prozent des für November zustehenden Ausbildungsentgelts.

Grundlage dafür ist der zwischen dem Deutschen Hausfrauenbund und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten im Mai 2023 abgeschlossene Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende in Privathaushalten, hauswirtschaftlichen Dienstleistungszentren und Dienstleistungsenturen.



© Wolfgang Reindl@pixabay

Neue Gesamtregelung zur Befristung

Bereits am 22. Januar 2024 hatte der Vermittlungsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) eine ersetzende Entscheidung hinsichtlich einer Gesamtregelung zur Befristung getroffen. Diese ist bereits zum 1. Juni 2024 in Kraft getreten und wurde nun vom KODA-Plenum formal in die Anlage 8 Nr. 6 AVO aufgenommen.

Demnach sind Befristungen ohne Sachgrund grundsätzlich nicht mehr zulässig. Ausnahmen gibt es nur bei der erstmaligen Erprobung von Mitarbeitenden (max. 12 Monate), bei neuem Personalbedarf durch neue Projekte mit ungewisser Fortführung (max. 21 Monate) oder bei der Vergütung von Mitarbeitenden aus zeitlich begrenzt zur Verfügung stehenden Drittmitteln (max. 21 Monate).

Für Befristungen mit Sachgrund gelten ein maximaler Zeitraum von sechs Jahren und maximal zwölf Verlängerungen in dieser Zeit. Dabei werden frühere Befristungen beim gleichen Dienstgeber innerhalb der letzten zwölf Jahre angerechnet.

Grundsätzlich sind befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen bei der Beset-

zung von unbefristeten Arbeitsplätzen zu bevorzugen, soweit die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen vorliegen. Ein detailliertes Merkblatt zu den Befristungsregelungen steht auf www.regional-koda.org/mitarbeiter/merkblätter zur Verfügung.

Mit der ersetzenden Entscheidung wurden automatisch eigene Befristungsregelungen der Regional-KODA außer Kraft gesetzt, konnten jedoch per Beschluss in der gleichen Fassung wieder in Kraft gesetzt werden. Das betraf in der AVO § 31 Führung auf Probe und § 32 Führung auf Zeit. Beide Regelungen, die wortgleich auch im TVöD enthalten sind, wurden jetzt einstimmig von der Regional-KODA erneut beschlossen und gelten somit weiterhin.



© Gerd Altmann@pixabay

Beratungen

Diskussion zum Fahrrad-Leasing

In der AVO gibt es eine Regelung zum Fahrrad-Leasing auf dem Weg der Entgeltumwandlung, die aktuell bis zum 31.12.2024 befristet ist (§ 38B AVO). Jetzt hat die Mitarbeiterseite den Antrag gestellt, dass der Dienstgeber den Mitarbeiter*innen einen monatlichen Zuschuss zur Leasingrate in der Höhe der von ihm eingesparten Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungen gewährt.

Mit dem bei vielen Kolleg*innen beliebten Fahrrad-Leasing wird das Sozialversicherungssystem in Deutschland grundsätzlich geschwächt, weil ihm auf diese Weise Beiträge entzogen werden. Zudem führt es zu finanziellen Nachteilen für die Mitarbeiter*innen: Reduzierung der Rentenpunkte, Reduzierung der KZVK-Versorgungspunkte und Steu-

erpflichtigkeit bei privater Nutzung des Fahrrades. Dieser Verlust wird leider oft unterschätzt. Die Mitarbeiterseite hat dazu ein Merkblatt auf der KODA-Homepage veröffentlicht, aus dem hervorgeht, dass es sich dabei insgesamt um einen vierstelligen Betrag handeln kann (siehe <https://www.regional-koda.org/mitarbeiter/merkblätter>).

Gleichzeitig erfolgt auf Seiten des Dienstgebers eine Ersparnis von Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung für den umgewandelten Bruttoentgeltbetrag (2024: durchschnittlich 26%). Um die Verluste der Mitarbeiter*innen zu reduzieren, sollte der Arbeitgeber daher wenigstens einen Teil seiner Ersparnis als Zuschuss weitergeben.

Bisher lehnt die Dienstgeberseite einen solchen Zuschuss jedoch mit Hinweis

auf den vom Arbeitgeber einzubringenden Mehraufwand bei der Abrechnung ab. Dazu haben wir das Angebot unterbreitet, auf dem Weg eines Kompromisses wenigstens die Hälfte des eingesparten Arbeitgeberanteils an die Mitarbeiter*innen weiterzugeben. Über diesen Kompromissvorschlag wird nun bis zur nächsten KODA-Sitzung im November zu beraten sein.



© Pexels@pixabay

Schutzregelungen für Stufenlaufzeiten im SuE

Erzieher*innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten werden aufgrund der Tarifautomatik von der EG S 8a in die EG S 8b höhergruppiert, wenn die Tätigkeiten in einer Betreuungsgruppe auszuüben sind, in der ein Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf besteht. Entsprechend erfolgt auch eine Herabgruppierung in die EG S 8a, wenn dieser Anteil wieder unterschritten wird.

Wird die Höhergruppierung nach EG S 8b nur für einen kurzen Zeitraum wirksam, kommt es nach einer erneuten Herabgruppierung zu einem Verlust der Stufenlaufzeiten, die in der niedrigeren EG S 8a bereits zurückgelegt wurden. Das liegt daran, dass bei einer Höhergruppierung die in der aktuellen Stufe bereits zurückgelegte Laufzeit verfällt. Hatte jemand beispielsweise in der EG S 8a Stufe 5 bereits vier Jahre absolviert, so würde die Person bei einer Höhergruppierung in die EG S 8b mit der Stufenlaufzeit in der Stufe 5 von vorn beginnen. Dadurch ergeben sich unglückliche Verluste für die Mitarbeiter*innen und diese können besonders dann sehr schmerzlich sein, wenn es aufgrund des wechselnden Anteils der Kinder mit erhöhtem Förderbedarf immer wieder zu Höher- und anschließender Herabgruppierung kommt. Sowohl die Mitarbeiter- als auch die

Dienstgeberseite im Fachausschuss Kindertagesstätten waren der Meinung, dass für diesen unglücklichen „Fahrstuhleffekt“ eine befriedigende Lösung gefunden werden muss.

Im Rahmen der KODA-Sitzung wurden bereits erste Verfahrensvorschläge gesichtet. Bis zum nächsten Plenum im November sollen die Rahmenbedingungen dafür so weit aufbereitet werden,

das es zu einer Beschlussfassung für eine gute Lösung für die betroffenen Kolleg*innen kommen kann.



© Rudy a. Peter Skitterians@pixabay

Informationen

Wahlen zum KODA-Vorsitz

Die KODA-Ordnung legt fest, dass nach der Hälfte der Amtsperiode der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz neu zu wählen sind. Nachdem der Vorsitz in der ersten Hälfte der Amtszeit von einem Dienstgebervertreter wahrgenommen wurde, stand jetzt die Wahl einer Person aus der Mitarbeiterseite an. Die Stellvertreterposition wird nun entsprechend durch einen Dienstgebervertreter besetzt.

Als neuer Vorsitzender bis zum Ende der Amtsperiode wurde Ansgar Stuckenberg, Domkürster in Osnabrück (rechts im Bild), gewählt. Stellvertretender Vorsitzender ist Andreas Windhaus, Justitiar beim Bischöflich Münsterschen Offizialat in Vechta. Entsprechend der KODA-Geschäftsordnung wurde Andreas Windhaus zum Vorsitzenden des Tarifausschusses und Ansgar Stuckenberg zu dessen Stellvertreter gewählt.



Fachausschuss zu Arbeitszeitflexibilisierung

Nachdem der Fachausschuss zur Mitarbeitendenbefragung verschiedene die Arbeit der KODA betreffende Themen identifiziert hat, wurde nun der Weg zu deren weiteren Bearbeitung freigemacht. Ein neuer Fachausschuss unter der Überschrift „Arbeitszeitflexibilisierung“ hat seine Arbeit aufgenommen und sich insbesondere einer Regelung zur Schaffung von Langzeitkonten sowie Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Ehrenamt gewidmet. Bis spätestens Juni 2025 sollen dazu Ergebnisse vorgelegt werden.

Terminhinweis Arbeitsrechtstagung

Schon jetzt steht der Termin der nächsten KODA-Arbeitsrechtstagung fest. Sie wird am 4. November 2025 in Lingen stattfinden. Sie richtet sich an Mitarbeiter*innen, MAV-Mitglieder, Rentant*innen, Provisor*innen, Rechnungsführer*innen, Einrichtungsleitungen, Personalverantwortliche, Pfarrer, Kirchenvorstandsmitglieder, Kirchengeschäftsstellenmitglieder, bischöfliche Personalverwaltungen. Wir empfehlen, den Termin schon jetzt vorzumerken.



© Susanne Plank@pixabay

Im Text benutzte Abkürzungen:

- AVO** Arbeitsvertragsordnung
- KODA** Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts
- MAV** Mitarbeitendenvertretung
- SuE** Sozial- und Erziehungsdienst
- TVAöD** Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
- ZAK** Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission