

# KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 135. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück/Vechta am 28. Februar 2019 in der Katholischen Akademie Stapelfeld

## Ansprechpartner

### 1. Kirchengemeinden

#### Ludger Pohlmann (VEC)

Küster · 49393 Lohne  
Tel. (0 44 42) 7 15 29 (privat)  
ludger.pohlmann@web.de

#### Ansgar Stuckenberg (OS)

Domküster · 49074 Osnabrück  
Tel. (05 41) 31 84 90  
a.stuckenberg@bistum-os.de

### 2. Pastoraler Dienst

#### Björn Thedering (VEC)

Pastoralreferent · 49685 Emstek  
Tel. (0 44 73) 92 75 34  
pastoralreferent.thedering  
@ewetel.net

#### Johannes Gebbe (OS)

Pastoralreferent · 28277 Bremen  
Tel. (04 21) 62 00 90 23  
johannes.gebbe@st-marien.de

### 3. Kirchliche Verwaltung

#### Christina Zerhusen (VEC)

Sozialpädagogin · 49377 Vechta  
Tel. (0 44 41) 9 16 24 20  
kocz@jfw-vechta.de

#### Christiane Balgenort (OS)

Schulsekretärin · 49090 Osnabrück  
Tel. (05 41) 6 10 94 10  
christiane.balgenort@  
angelaschule-osnabrueck.net

### 4. Bildung & Beratung

#### Thomas Schmitz (VEC)

Bildungsreferent · 49377 Vechta  
Tel. (0 44 41) 872-278  
thomas.schmitz@bmo-vechta.de

#### Peter Klösener (OS)

Bildungsreferent  
49124 Georgsmarienhütte  
Tel. (0 54 01) 86 68-17  
kloesener@klvhs.de

### 5. Erziehung & Schule

#### Renate Hogeback (VEC)

Erzieherin · 49661 Cloppenburg  
Tel. (0 44 71) 7 01 49 50  
renate.hogeback@web.de

#### Ursula Backsmann (OS)

Erzieherin · 49716 Meppen  
Tel. (0 59 31) 82 27  
ubacksmann@web.de

### 6. Gewerkschaftsvertreter

#### Ralf Pellenwessel

NBB-Tarifunion / Kath. Erzieherge-  
meinschaft (KEG) · 49393 Lohne  
Tel. (0 44 42) 47 74  
kita-ststefan@sankt-gertrud.com

### 7. Berater Mitarbeiterseite

#### Bernhard Urban

49074 Osnabrück  
Tel. (05 41) 31 83 90  
b.urban@bistum-os.de

## Liebe Kollegin, lieber Kollege,

in der ersten KODA-Sitzung des Jahres 2019 wurde eine Vielzahl von Anträgen beraten.

Zur Frage der Übertragung einzelner Leitungstätigkeiten in der Kindertagesstätte gab es einen Korrekturbeschluss, der die Echteingruppierung von Erzieher\*innen als ständige stellvertretende Leitung vorsieht, wenn Leitungsstunden von mehr als einem Drittel des individuellen Beschäftigungsumfanges übertragen wurden.

Klarstellungen wurden zudem beschlossen, wenn es um den Zeitpunkt der Höhergruppierung von pastoralen Mitarbeiter\*innen aufgrund von Leistungspunkten für Fortbildungen oder um den Entgeltverzicht im Rahmen der Öffnungsklausel geht.

Darüber hinaus wurden vier vorliegende Anträge abgelehnt. Die Mitarbeiterseite wollte in den allgemeinen Teil der AVO Bestimmungen zum Gesundheitsschutz aufnehmen und das ehrenamtlichen Engagement von kirchlichen Mitarbeiter\*innen in der Jugendarbeit unterstützt sehen. Beide Anliegen scheiterten jedoch nach intensiver Dis-

kussion, weil sie nicht die erforderliche Mehrheit erhielten.

Zwei weitere durch die Dienstgeberseite eingebrachte Anträge wurden von der Mitarbeiterseite nicht mitgetragen. In einem Antrag ging es darum, Dienstgeber von der Pflicht zu befreien, im Fall einer betriebsbedingten Kündigung Mitarbeiter\*innen rechtzeitig zu informieren und sich zu bemühen, einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu vermitteln. Mit einem anderen Antrag wollten die Dienstgeber eine andere Eingruppierung von Jugendreferent\*innen im Gemeindedienst ermöglichen.

Positive Signale gab es in der Frage einer Entgeltumwandlung zum Zweck einer Berufsunfähigkeitsversicherung mit Zuschuss des Dienstgebers. Dazu sind jedoch noch weitere Beratungen notwendig.

Ausführliche Informationen zu diesen und weiteren Themen finden sich auf den nächsten Seiten.

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



Unter der Überschrift »Kirchliches Arbeitsrecht in sicheren Bahnen?« fand vom 11. bis 12. März in Eichstätt die Tagung zum kirchlichen Arbeitsrecht statt. Vertreter\*innen der KODA-Mitarbeiterseite nahmen daran teil. In verschiedenen Beiträgen machten Referent\*innen immer wieder deutlich, dass von den Kommissionen beschlossene Arbeitsvertragsregelungen für kirchliche Arbeitsverhältnisse auch zwingend einzuhalten sind.

## Beschlüsse

### Korrektur der Eingruppierung von Mitarbeiter\*innen mit Leitungsaufgaben in der Kita

Im vergangenen Jahr hatte die KODA einen Beschluss zur Übertragung von einzelnen Leitungsaufgaben in der Kindertagesstätte (Kita) auf Erzieher\*innen gefasst. Damals wurde mit Wirkung zum 1. August 2018 u.a. die maximale Anzahl der auf eine\*n Mitarbeiter\*in übertragbaren Leitungsstunden von acht auf zwölf erhöht. Außerdem waren die entsprechenden Zulagensätze je übertragene Leitungsstunde angepasst worden.

Im Nachgang zu diesem Beschluss stellte sich heraus, dass die Zulagen bei teilzeitbeschäftigten Erzieher\*innen mit Leitungsaufgaben unter Umständen zu einem höheren Entgelt führen können als bei einer Echteingruppierung als ständige Vertretung der Leitung. Das trifft dann zu, wenn der Anteil der übertragenen Leitungsstunden mehr als ein Drittel des Gesamtbeschäftigungsumfanges ausmacht. Dienstgeber- und Mitarbeiterseite in der KODA waren sich einig, dass hier eine Korrektur des damaligen Beschlusses vorzunehmen ist.

Entsprechend wurde nun mit 19 Ja-Stimmen und einer Gegenstimme beschlossen, dass Mitarbeiter\*innen, denen Leitungstätigkeiten im Umfang von mehr als zwölf Wochenstunden oder mehr als einem Drittel des individuellen Beschäftigungsumfanges übertragen wurden, ab dem 1. März 2019 mit ihrem gesamten Beschäftigungsumfang als »Ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten« eingruppiert werden. Die Höhergruppierung erfolgt stufengleich.

Für diejenigen Mitarbeiter\*innen, die in der Zeit vom 1. August 2018 bis zum 28. Februar 2019 Leitungsstunden im Umfang von mehr als einem Drittel ihres Beschäftigungsumfanges übertragen bekommen und damit ein höheres Entgelt als das einer ständigen stellvertretenden Leitung erhalten haben, steht nun eine Korrektur ihrer Eingruppierung zum 1. März 2019 an. Entgelt, das in den vergangenen Monaten mögli-

cherweise über das Niveau der Echteingruppierung einer ständigen Vertretung der Leitung hinaus gezahlt wurde, wird jedoch nicht zurückgefordert. Zudem wird sichergestellt, dass die betreffenden Kolleg\*innen keine Nachteile in der Stufenlaufzeit haben. Darüber hinaus legt der Beschluss nun auch die Zulagenhöhe fest, wenn Erzieher\*innen mit »besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten« (Entgeltgruppe S 8b) oder Heilpädagog\*innen (Entgeltgruppe S 9) Leitungstätigkeiten übertragen werden. Alle Zulagen wurden auch bereits für die Zeiten nach den anstehenden tariflichen Erhöhungen zum 1. April 2019 und zum 1. März 2020 festgesetzt.

### Zeitpunkt der Höhergruppierung bei Pastoralen Mitarbeiter\*innen

Mit einem einstimmigen Beschluss konkretisierte die KODA den Zeitpunkt der Höhergruppierung für Gemeinde- und Pastoralreferent\*innen. In den Sonderregelungen 1 und 2 AVO ist nun geregelt, dass die Höhergruppierung in dem Monat wirksam wird, in dem die Fortbildung für den 40. Leistungspunkt (creditpoint) abgeschlossen wird. Auf den Zeitpunkt der Vorlage des Fortbildungsnachweises beim Dienstgeber kommt es nicht an. Eine verzögerte Vorlage (mehr als 6 Monate) führt allerdings dazu, dass das höhere Entgelt erst zu einem späteren Zeitpunkt gezahlt wird.

### Verzicht auf Zuschläge bei der Öffnungsklausel

In § 38A AVO, der die Öffnungsklausel für Mitarbeiter\*innen mit geringfügiger Beschäftigung regelt, sind verschiedene Entgeltbestandteile beispielhaft genannt, auf die widerruflich verzichtet werden kann (Entgelterhöhungen, Stufensteigerungen u.a.) Hier wurden nun auch die Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten aufgeführt. Diese hätten bisher zwar auch schon in den Entgeltverzicht einbezogen werden können, da es sich nicht um eine abschließende Aufzählung handelt. Da es diesbezüglich Unsicherheiten in der Anwendung gegeben hatte, erschien die Ergänzung sinnvoll.

### Einführung von Bestimmungen zum Gesundheitsschutz abgelehnt

Um ein deutliches Zeichen für den Gesundheitsschutz in kirchlichen Einrichtungen zu setzen, hatte die Mitarbeiterseite den Antrag gestellt, einen neuen Paragraphen »Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung« in den allgemeinen Teil der AVO aufzunehmen. Er sollte inhaltsgleich zu den bereits bestehenden Regelungen im Sozial- und Erziehungsdienst formuliert werden (§ 5 der Sonderregelungen 3 AVO). Dort ist u.a. geregelt, dass Mitarbeiter\*innen einen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung haben oder dass auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission zu bilden ist. Auch können zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung eingerichtet werden, um Belastungen am Arbeitsplatz zu analysieren und Lösungsansätze zu erarbeiten.

Die Dienstgeberseite merkte zwar an, dass Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert habe. Einen Rechtsanspruch in dieser Form im allgemeinen Teil der AVO wolle man jedoch nicht schaffen, um Einrichtungen nicht zu überfordern.

Der Antrag der Mitarbeiterseite wurde mit 11 Ja-Stimmen, 8 Nein-Stimmen und einer Enthaltung abgelehnt. Für den Sozial- und Erziehungsdienst haben die entsprechenden Regelungen jedoch weiterhin Gültigkeit.

## Personalie



**Thomas Schmitz**, Leiter Schülerinnen- und Schülerseelsorge im Bischöflich Münsterschen Offizialat, wurde zum 1. Januar in die KODA-Mitarbeiterseite nachgewählt. Er ist Nachfolger für Hannes Nieland, der zum Ende des vergangenen Jahres aus dem kirchlichen Dienst ausgeschieden ist.



### Keine Regelung zur Unterstützung Ehrenamtlicher in der Jugendarbeit

Falls Mitarbeiter\*innen ihren gesetzlich bestehenden Anspruch auf unentgeltliche Freistellung für ehrenamtliche Aufgaben in der Jugendarbeit in Anspruch nehmen und aus öffentlichen Mitteln keinen ausreichenden finanziellen Ausgleich erhalten, sollte der Dienstgeber den entstehenden Verlust ausgleichen. Das hatte ein Antrag der Mitarbeiterseite der KODA zum Ziel. Nach intensiver Diskussion erzielte der Antrag in der Abstimmung 12 Ja-Stimmen und 8 Nein-Stimmen. Damit wurde die erforderliche Mehrheit von 17 Ja-Stimmen nicht erreicht. Die Dienstgeberseite merkte an, eine Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements sei zwar wichtig, jedoch sehe man nicht die Notwendigkeit einer solchen Regelung in der AVO.

### Neue Eingruppierung von Jugendreferent\*innen abgelehnt

Der Antrag der Dienstgeberseite, in

§ 1b Anlage 2 AVO Fallgruppe 7.4 in der Überschrift »Mitarbeiter in der offenen Kinder- und Jugendarbeit« das Wort »offenen« ersatzlos zu streichen, wurde bei 11 Nein-Stimmen und 8 Ja-Stimmen abgelehnt. Die Dienstgeberseite wollte die Voraussetzung dafür schaffen, dass Jugendreferent\*innen im Gemeindedienst (JiG) im Bistum Osnabrück nach Fallgruppe 7.4.5 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert werden können.

Die betreffenden Kolleg\*innen sind gemäß der Arbeitsvertragsordnung nach Fallgruppe 5.1.1 (Bildungs- und Verbandsarbeit, Sozialpastoral) in die Entgeltgruppe E 9b einzugruppieren. Damit haben sie nach der geltenden AVO-Norm auch Anspruch auf Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten, was in der Fallgruppe 7.4.5 nicht der Fall ist.

Die JiG waren bereits zum Januar 2018 normwidrig durch die Abteilung Personal und Organisation des Bischöflichen

Generalvikariates in die Fallgruppe 7.4.5 umgruppiert worden. Trotz aller Einwände erfolgte auch bei Neuansetzungen im vergangenen Jahr die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 11b statt in die E 9b. Nach Ablehnung des Antrages haben wir deutlich gemacht, dass wir nun umgehend eine AVO-konforme Eingruppierung der Jugendreferent\*innen nach Fallgruppe 5.1.1 erwarten. Anderenfalls werden wir den Weg der Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht prüfen, da nach § 10 Kirchlicher Arbeitsgerichtsordnung die Rechte der Kommission verletzt werden.

### Keine Änderung bei betriebsbedingten Kündigungen

Die Dienstgeberseite hatte den Antrag gestellt, § 34 Abs. 4 und 5 AVO zu streichen. Die AVO sieht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung die Pflicht der Dienstgeber vor, Mitarbeiter\*innen rechtzeitig und umfassend zu informieren und sich zu bemühen, ihnen einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem anderen kirchlichen oder nicht-kirchlichen Arbeitgeber zu vermitteln. Bleibt das Bemühen erfolglos, so hat der Dienstgeber der\*dem Mitarbeiter\*in eine Abfindung zu zahlen.

Wir sehen darin ein besonderes kirchenspezifisches Merkmal, das die Verantwortung für die Zukunft von Mitarbeiter\*innen zum Ausdruck bringt, wenn eine betriebsbedingte Kündigung nicht verhindert werden kann. Der Antrag wurde bei 9 Ja-Stimmen und 11 Nein-Stimmen abgelehnt.

## Beratungen und Informationen

### Zuschuss zur Entgeltumwandlung für Berufsunfähigkeitsversicherung

Bereits vor einem Jahr hatte die Mitarbeiterseite den Antrag in die KODA eingebracht, in der AVO die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung zum Zwecke der Zukunftsvorsorge und des Gesundheitsschutzes vorzusehen. Der Antrag sieht auch einen Zuschuss des Dienstgebers

zu den entsprechenden Aufwendungen vor, der mit den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen finanziert wird.

Nach intensiven Beratungen hat die Dienstgeberseite nun angekündigt, zur nächsten KODA-Sitzung eine für die Mitarbeiterseite zustimmungsfähige Vorlage beizubringen. Diese solle die Ent-

geltumwandlung mit einem in der Höhe noch abzustimmenden Zuschuss für die Berufsunfähigkeitsversicherung regeln. Ein entsprechender Passus könne dann als zusätzlicher Absatz in § 38A AVO aufgenommen werden. Vor diesem Hintergrund wurde der Antrag der Mitarbeiterseite noch einmal angehalten und steht im Juni wieder zur Beschlussfas-

sung auf der Tagesordnung. Die Beauftragung eines juristischen Gutachtens zur Klärung der Rechtmäßigkeit aktuell bereits praktizierter Entgeltumwandlung ohne Dienstgeberzuschuss für eine Berufsunfähigkeitsversicherung oder zur Anschaffung eines »Job-Rades« wurde auf dieser Basis verschoben.

**Arbeitsrechtstagung:  
Termin vormerken**

Die nächste Arbeitsrechtstagung wird am 20. November 2019 in der Katholischen Akademie Stapelfeld stattfinden (9.00 Uhr bis 17.00 Uhr). Inhaltlich soll es um eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und außerhalb der beruflichen Tätigkeit stehenden Anforderungen und Wünschen von Mitarbeiter\*innen gehen.

**Tarifrunde der Länder**

Für Lehrkräfte: Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat sich am 2. März mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf einen Tarifabschluss verständigt.

Die Tabellenentgelte werden in folgende Schritten erhöht: ab 1. Januar 2019 um 3,01 Prozent (mindestens 100 Euro), ab 1. Januar 2020 um 3,12 Prozent (mindestens 90 Euro) und ab 1. Januar 2021 um 1,29 Prozent (mindestens 50 Euro). Die Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppen erfährt eine höhere Aufwertung und die Angleichungszulage für angestellte Lehrkräfte wird von 30 Euro auf 105 Euro erhöht. Gleichzeitig wird die Jahressonderzahlung auf dem Niveau des Jahres 2018 bis zum Jahr 2022 eingefroren. Es wurde eine Erklärungsfrist bis um 15. April 2019 vereinbart. Danach folgen die Redaktionsverhandlungen sodass die Tariftexte im Mai/Juni 2019 vorliegen werden.

**Im Text benutzte Abkürzungen:**

- AVO      Arbeitsvertragsordnung
- Kita      Kindertagesstätte
- KODA    Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
- TVöD    Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst

**Entgelttabelle TVöD-VKA ab 01.04.2019**

**Entgelttabelle Verwaltung | TVöD-VKA | Gültig ab 1. April 2019 | (monatlich in Euro)**

Entgeltgruppe	ENTGELTSTUFEN					
	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	1 1 Jahr	2 2 Jahre	3 3 Jahre	4 4 Jahre	5 5 Jahre	6
E 15Ü		5943.83	6588.41	7199.08	7606.22	7701.19
E 15	4788.35	5141.23	5481.38	6004.84	6517.61	6854.95
E 14	4335.98	4655.42	5025.89	5451.94	5950.88	6293.73
E 13	3996.72	4335.42	4685.32	5093.03	5586.51	5842.91
E 12	3582.23	3956.45	4407.89	4890.86	5465.08	5734.95
E 11	3457.10	3803.91	4119.43	4477.63	4972.55	5242.43
E 10	3331.93	3613.93	3915.01	4238.32	4628.44	4749.89
E 9c	3233.21	3480.40	3750.80	4026.59	4337.53	4545.92
E 9b	3020.16	3258.72	3403.99	3824.85	4085.40	4370.07
E 9a	2926.82	3133.75	3324.85	3748.35	3843.43	4086.04
E 8	2769.15	2971.27	3102.32	3231.30	3370.30	3439.92
E 7	2598.38	2822.59	2958.18	3089.21	3209.21	3279.17
E 6	2549.58	2739.94	2866.46	2990.93	3107.94	3173.47
E 5	2445.99	2630.06	2748.57	2873.03	2985.28	3045.87
E 4	2329.99	2514.19	2663.27	2755.21	2847.13	2900.97
E 3	2293.39	2488.41	2537.24	2642.50	2721.49	2793.85
E 2Ü	2148.83	2368.88	2447.93	2553.33	2625.77	2730.08
E 2	2122.60	2316.97	2366.14	2432.35	2577.86	2730.08
E 1		1903.09	1935.39	1975.78	2013.43	2110.33

**Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst | TVöD-VKA (SuE) | Gültig ab 01.04.2019 | mtl. in Euro**

	ENTGELTSTUFEN					
	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	1 1 Jahr	2 3 Jahre	3 4 Jahre	4 4 Jahre	5 5 Jahre	6
S 18	3856.63	3963.34	4474.77	4858.30	5433.63	5785.20
S 17	3531.38	3803.54	4219.03	4474.77	4986.13	5286.59
S 16	3452.63	3720.44	4001.70	4346.89	4730.45	4960.57
S 15	3322.52	3579.77	3835.51	4129.57	4602.60	4807.14
S 14	3292.62	3543.07	3827.24	4116.32	4435.96	4659.68
S 13	3216.63	3454.00	3771.57	4027.25	4346.89	4506.69
S 12	3198.66	3444.22	3748.71	4017.18	4349.61	4490.25
S 11b	3143.77	3395.24	3557.62	3966.75	4286.38	4478.16
S 11a	3082.25	3329.88	3491.23	3899.43	4219.03	4410.81
S 10	2887.27	3185.62	3334.80	3777.14	4135.65	4430.12
S 9	2848.64	3072.64	3317.55	3673.81	4007.79	4263.85
S 8b	2848.64	3072.64	3317.55	3673.81	4007.79	4263.85
S 8a	2792.04	3005.83	3217.36	3417.76	3612.57	3815.74
S 7	2719.99	2926.47	3125.09	3323.66	3472.64	3694.86
S 4	2592.92	2796.13	2969.92	3087.85	3199.56	3373.59
S 3	2436.27	2631.05	2798.00	2951.30	3021.43	3105.22
S 2	2258.49	2369.54	2451.65	2541.48	2640.77	2740.09

\* In der Entgeltgruppe S 8b gelten für einige Fallgruppen abweichend längere Stufenlaufzeiten.