

KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 153. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück/Vechta am 21. November 2024 in der Katholischen LandvolkHochschule Oesede

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. 04441 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,

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

in der letzten Plenumsitzung des Jahres 2024 konnten noch einmal wichtige Weichenstellungen vorgenommen und perspektivische Beratungen angestoßen werden.

Nach langen Verhandlungen zu Rahmenbedingungen für ein Fahrradleasing auf dem Weg der Entgeltumwandlung wurde ein Kompromiss für eine dreijährige Verlängerung dieser grundsätzlichen Möglichkeit beschlossen. Ergänzt wurde die Regelung jedoch um die Verpflichtung des Dienstgebers, ein in der KODA abgestimmtes Merkblatt zu den finanziellen Konsequenzen einer solchen Entgeltumwandlung auszuhändigen. So ist gewährleistet, dass u.a. Verluste in der Altersversorgung auch im Vorfeld bewusst in die Überlegungen einbezogen werden.

Im Eingruppierungsrecht können in der Praxis ggf. Verluste von Stufenlaufzeiten eintreten, wenn einer Höhergruppierung zeitnah wieder eine Herabgruppierung folgt. Im Sozial- und Erziehungsdienst betrifft dies die Tätigkeit in Gruppen mit einem Anteil von mind. 15 % von Kindern mit einem erhöhten Förderbedarf. Für diese Fälle konnte nun eine Lösung gefunden werden.

Eine Vereinfachung sowie eine Vereinheitlichung bringt zudem die Entscheidung, dass nun auch die Auszubildenden in der Hauswirtschaft so wie alle anderen Auszubildenden nach dem TVAöD vergütet werden.

Außerdem konnten schon frühzeitig Weichen gestellt werden, wenn es um die Wahl der KODA für die neue Amtszeit ab 2027 geht. Die KODA-Ordnung sieht nun vorrangig ein digitales Wahlformat vor. Zudem wurde der Kreis der Wahlberechtigten erweitert und es wurden Entscheidungen hinsichtlich einer neuen Aufteilung der Wahlgruppen getroffen.

Weitere Beratungen und Diskussionen rund um die Festlegung von Urlaubstagen im Zusammenhang mit einem Betriebsurlaub oder auch die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen im kirchlichen Dienst sind angestoßen und werden im kommenden Jahr fortgeführt.

Bis dahin wünschen wir Ihnen und Euch ein frohes Weihnachtsfest und für das kommende Jahr Gesundheit, bereichernde Erfahrungen und Begegnungen und Gottes Segen!

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



© Alexa auf Pixabay

Beschlüsse

Fahrradleasing weiter möglich

Die Möglichkeit, ein Fahrrad oder ein E-Bike auf dem Weg der Entgeltumwandlung zu leasen (§ 38B AVO), war bis zum 31.12.2024 befristet. Daher galt es nun, eine Verständigung über eine mögliche Fortführung zu erzielen.

Die Dienstgeberseite hatte hierzu einen Antrag eingebracht, die bisherige Regelung zu entfristen, damit sie unverändert weiter gültig ist. Der Antrag der Mitarbeiterseite dagegen forderte einen Zuschuss des Arbeitgebers, da dieser bei der Entgeltumwandlung Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherungen einspart. Wenigstens ein Teil dieser Einsparung sollte den betreffenden Mitarbeitenden zugutekommen.

Trotz intensiver Verhandlungen in den vergangenen Monaten wurde die Gewährung eines Arbeitgeber-Zuschusses weiterhin von der Dienstgeberseite abgelehnt. Um die Möglichkeit zu einem Fahrradleasing über den Weg der Entgeltumwandlung ab dem 1. Januar 2025 jedoch nicht grundsätzlich zu verschließen, wurde in dieser KODA-Sitzung ein Kompromiss erarbeitet.

Die Regelung des § 38B AVO und damit die Möglichkeit zum Fahrradleasing wird um weitere drei Jahre bis zum 31.12.2027 verlängert. Zudem wird sie um eine Protokollerklärung ergänzt: „Vor Abschluss eines Vertrages zur Entgeltumwandlung hat der Dienstgeber dem Mitarbeiter ein in der KODA abgestimmtes Merkblatt auszuhändigen, in welchem auf die damit verbundenen finanziellen Konsequenzen hingewiesen wird.“

Auf diese Weise soll abgesichert werden, dass Mitarbeitende über die mit der Entgeltumwandlung verbundenen Folgen, insbesondere im Bereich der Alterssicherung, gut informiert werden. Nach Berechnungen der Mitarbeiterseite sind bei einem angenommenen Monatsgehalt von 3.000 Euro brutto beim Leasing eines Fahrrades Verluste in der Alterssicherung zwischen 600 Euro und 750 Euro im Rentenverlauf zu erwarten. Weitere finanzielle Nachteile ergeben sich durch Rabattverluste und eine zusätzliche Lohnsteuer. Eine detaillierte Information dazu hat die Mitarbeiterseite in einem Merkblatt auf

der Homepage der Regional-KODA zusammengefasst.

Schutzregelungen für Stufenlaufzeiten im SuE

Wenn Erzieher*innen in einer Betreuungsgruppe tätig sind, in der ein Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf besteht, sind sie in die EG S 8b einzugruppieren. Bei Unterschreiten der 15-Prozent-Marke werden sie jedoch wieder in die EG S 8a zurückgruppiert.

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. Sowohl die Mitarbeiter- als auch die Dienstgeberseite im Fachausschuss Kindertagesstätten waren der Meinung, dass für diesen unglücklichen „Fahrstuhleffekt“ eine befriedigende Perspektive aufgetan werden muss. Nun wurde eine Lösung gefunden.

Bei der vorübergehenden Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals sollen die Regelungen des § 14 AVO (vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit) zur Anwendung gebracht werden. Diese Regelung wurde nun durch einstimmigen Beschluss in die Protokollerklärung Nr. 6 lit. g) zu § 4 in Abschnitt 9 der Anlage 2 AVO (Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst) aufgenommen.

Daraus folgt, dass Erzieher*innen eine Zulage zur EG S 8a in der Höhe des Differenzbetrages zur EG S 8b erhalten, wenn die o.g. Voraussetzung eines Anteils von 15 Prozent von Kindern oder Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf besteht. Sobald diese Voraussetzung nicht mehr besteht, fällt die Zulage weg. Dadurch wird erreicht, dass die Stufenlaufzeit kontinuierlich weiterläuft und es auch bei mehrmaligem „auf und ab“ keine Verluste in der Stufenlaufzeit gibt. Die Höhe der Vergütung aufgrund dieser Regelung ist mit der einer klassischen Eingruppierung in die EG S 8b identisch. Die Regelung tritt zum 1. Januar 2025 in Kraft.



@Design_Miss_C auf Pixabay

Vergütung der Auszubildenden in der Hauswirtschaft angeglichen

Auszubildende im Geltungsbereich der AVO werden nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) vergütet. Hier gab es bisher jedoch eine Ausnahme: Die Vergütung von Auszubildenden im Bereich der Hauswirtschaft richtete sich nach dem zwischen dem Deutschen Hausfrauenbund und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten abgeschlossenen Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende in Privathaushalten, hauswirtschaftlichen Dienstleistungszentren und Dienstleistungsagenturen.

Jetzt wurde durch einen einstimmigen Beschluss die Auszubildendenvergütung vereinheitlicht. Ab dem 1. Januar 2025 richtet sich auch die Vergütung der Auszubildenden in der Hauswirtschaft nach dem TVAöD. Das entspricht seit dem 1. März folgenden Werten:

im 1. Ausbildungsjahr:	1.218,26
im 2. Ausbildungsjahr:	1.268,20
im 3. Ausbildungsjahr:	1.314,02

Die Jahressonderzahlung beträgt 90 % des durchschnittlich gezahlten Entgelts in den Kalendermonaten August, September und Oktober. Die Auszubildenden erhalten vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 13,29 Euro pro Monat. Wenn die Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt wird, ist zudem eine einmalige Abschlussprämie in Form einer Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro zu zahlen.

Veränderungen bei KODA-Wahlen

Das KODA-Plenum hat einstimmig eine Empfehlung zur Änderung der KODA-Ordnung ausgesprochen, die sich neben einigen redaktionellen Aktualisierungen vor allem auf die Durchführung der KODA-Wahlen bezieht. Die Empfehlung

richtet sich an die Bischöfe, durch die sie nun in Kraft gesetzt werden muss.

Digitale KODA-Wahlen

Bereits die nächste Wahl zur KODA, die im Herbst 2026 ansteht, soll in einem digitalen Format durchgeführt werden. Auf diese Weise werden der Aufwand für eine Teilnahme an der KODA-Wahl reduziert, die Stimmabgaben vereinfacht und damit die Wahlbeteiligung gefördert. Außerdem ist in diesem Zusammenhang auch eine Reduzierung der mit der Wahl verbundenen Kosten zu erwarten. Auf Antrag wird auch weiterhin eine Briefwahl möglich sein.

Wahlberechtigungen erweitert

Darüber hinaus wurde der Kreis der Wahlberechtigten erweitert. Künftig sind Mitarbeitende ab dem ersten Tag ihrer Beschäftigung wahlberechtigt und nicht erst nach einer sechsmonatigen Beschäftigungszeit. Auch Kolleg*innen, die noch für mindestens sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, kommt das Wahlrecht zu. Das betrifft insbesondere Kolleg*innen in Elternzeit. Zudem wurde das Mindestalter für die Wahlberechtigung von 18 Jahre auf 16 Jahre herabgesetzt. Wählbar sind weiterhin Mitarbeitende,

die seit mindestens einem Jahr in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen und mindesten 18 Jahre alt sind.

Neue Wahlgruppen

Letztlich sollen für die nächste KODA-Wahl auch veränderte Wahlgruppen gelten. Ein Hauptanliegen für die Veränderung war die Schaffung einer eigenen Wahlgruppe für Lehrkräfte im Schuldienst. Damit werden die Beratungen zu den Arbeitsrechtsregelungen für Lehrer*innen dann unmittelbar dem KODA-Plenum zugeordnet. Bisher war hierfür die Unterkommission „Ständiger Ausschuss Lehrkräfte“ (StAL) zuständig. Diese musste Beschlussempfehlungen abstimmen, die vom KODA-Plenum angenommen oder abgelehnt, jedoch nicht verändert werden konnten.

Durch die Einrichtung der neuen Wahlgruppe für Lehrkräfte hat es auch weitere Veränderungen gegeben. Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst bilden nun eine eigene Wahlgruppe. Bisher waren sie mit den Lehrkräften einer gemeinsamen Wahlgruppe zugeordnet. Eine veränderte Zuordnung ergibt sich in einer neuen Wahlgruppe „Dienstleistung / Verwaltung“. Hier finden sich weitgehend Mitarbeitende wieder, de-

ren Tätigkeiten bisher den Wahlgruppen „Kirchengemeinden / Kirchengemeindeverbände“ und „Verwaltung und kirchliche Dienstleistungseinrichtungen“ zugeordnet waren. Außerdem sind hier auch Mitarbeitende von Nachrichtenagenturen, von Wohnungswirtschaftsunternehmen, von Buchhandlungen und Kirchenzeitungen zugeordnet, die bisher in der Wahlgruppe Bildungs- und Beratungswesen zu finden waren.

Die Wahlgruppe „Pastoraler Dienst“ bleibt unverändert. „Bildungs- und Beratungswesen“ wird im Titel um „Kirchenmusik“ erweitert, was auch Organist*innen und Chorleiter*innen umfasst. Damit stellen sich die neuen Wahlgruppen wie folgt dar:

1. Dienstleistung / Verwaltung
2. Pastoraler Dienst
3. Bildungs- und Beratungswesen, Kirchenmusik
4. Sozial- und Erziehungsdienst
5. Lehrkräfte im Schuldienst



@Leopictures auf Pixabay

Beratungen

Obergrenze für Betriebsurlaub

In verschiedenen Arbeitsfeldern und insbesondere in Kindertagesstätten gibt es immer wieder Diskussionen, wie umfangreich der Betriebsurlaub, also der vom Arbeitgeber zeitlich bestimmte Anteil des Urlaubs sein darf. Je mehr Tage der Arbeitgeber für die Mitarbeitenden festlegt, umso geringer fällt die Anzahl der Urlaubstage aus, die nach den eigenen Wünschen und Notwendigkeiten genommen werden können.

Eine gesetzliche oder tarifliche Vorgabe gibt es dazu nicht. Allein ein Urteil des BAG aus dem Jahr 1981 gibt einen Anhaltspunkt. Hier heißt es, dass ein maximaler Umfang von 60 Prozent der Urlaubstage einseitig vom Arbeitgeber festgelegt werden kann. Das entspricht bei einem Urlaubsanspruch, wie er in

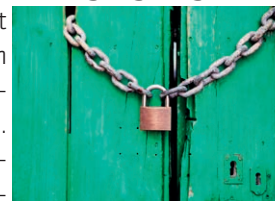
der AVO festgelegt ist, 18 Tage, sodass mindestens 12 Tage durch Mitarbeitende zeitlich individuell gelegt werden können. Um eine solche verbindliche Entscheidung herbeizuführen, wäre jedoch eine Klage beim Arbeitsgericht notwendig.

Anliegen der KODA-Mitarbeiterseite war es, mit der Aufnahme einer Regelung in die AVO sowohl Rechtsklarheit als auch eine Verbesserung für die Beschäftigten zu schaffen. Deshalb wurde von uns der Antrag eingebracht, dass der vom Dienstgeber angeordnete Betriebsurlaub den Umfang von 50 Prozent des nach § 26 Abs. 1 AVO zustehenden Urlaubsanspruches pro Kalenderjahr nicht überschreiten darf. So wäre geregelt, dass Schließungstage durch den Dienstgeber in einem Umfang von 15 Tagen pro Jahr einseitig festgelegt werden können und

die verbleibenden 15 Urlaubstage seitens der Mitarbeitenden nach den eigenen Bedarfen geplant werden können, um auch die Abstimmung eines Familienurlaubes mit Partner*innen zu gewährleisten.

Im Rahmen der ersten Diskussion unseres Antrages wurden seitens der Dienstgebervertreter*innen besonders mit Blick auf die Kindertagesstätten Probleme bei Vertretungsregelungen und

den damit verbundenen Personalkosten benannt. Nach derzeitiger Einschätzung der Lage



@LEEROY Agency auf Pixabay

sei aus ihrer Sicht eine solche Festlegung in der AVO nicht möglich.

Der Antrag steht nun in der nächsten KODA-Sitzung zur Beschlussfassung an. Bis dahin soll im Fachausschuss Kindertagesstätten vor allem den Fragen nachgegangen werden, wie sich der Finanzierungsrahmen in diesem Zusammenhang gestaltet, welche Systeme bei der Vertretungsorganisation zum Einsatz kommen und wie kommunale Einrichtungen hinsichtlich des Umfangs des Betriebsurlaubs verfahren.

Gleichstellungsfragen

Mit Blick auf die u.a. beim Synodalen Weg thematisierten Fragen von Beteiligung, Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit hat die KODA-Mitarbeiterseite angeregt, auch innerhalb der KODA die Sinnhaftigkeit einer kirchlichen Gleichstellungsordnung zu diskutieren.

Für den öffentlichen Bereich gilt bereits

das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Inzwischen haben sich aber auch einige Bistümer auf den Weg gemacht und für ihren Bereich eine Gleichstellungsordnung in Kraft gesetzt. Das gilt mindestens für die (Erz-) Diözesen Berlin, Eichstätt, Freiburg, Limburg, Rottenburg-Stuttgart und Speyer. Auch die Installation von Gleichstellungsbeauftragten wurde bereits in einer Reihe von Diözesen vorgenommen.

Die KODA-Mitarbeiterseite hat darum gebeten, eine Beratung in dieser Frage im Rahmen des nächsten KODA-Plenums auf die Tagesordnung zu setzen, sodass dann ein intensiverer Austausch zu möglichen Perspektiven erfolgen kann.

Langzeitkonten und Arbeitszeitflexibilisierung

Der Fachausschuss zur Arbeitszeitflexibilisierung hat inzwischen ein erstes

Gespräch mit einer Agentur geführt, die sich auf die Organisation von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten spezialisiert hat. Für Januar sind darauf aufbauend Gespräche mit kirchlichen Einrichtungen terminiert, die bereits einen solchen Weg gegangen sind, um sich mit ihnen über konkrete Praxiserfahrungen auszutauschen.

Parallel dazu werden im Fachausschuss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und ehrenamtlichem Engagement thematisiert, um mögliche Auswirkungen auf die AVO zu bedenken. Der bisherige Zeitplan sieht vor, dass der Fachausschuss bis Ende Juni 2025 seine Ergebnisse vorlegt.

Informationen

Nachwahl für den Vermittlungsausschuss

Über viele Jahre war Georg Loheider, Berater und langjähriger Vorsitzender der MAV Beratung im Bistum Osnabrück, stellvertretendes Mitglied im Vermittlungsausschuss der KODA für die Mitarbeiterseite. Nach seinem Eintritt in den Ruhestand war hier nun eine Nachbesetzung vorzunehmen. Entsprechend hat die Mitarbeiterseite im Rahmen ihrer Klausurtagung am 20.11.2024 einstimmig Tim Liese als stellvertretendes Mitglied des Vermittlungsausschusses gewählt. Tim Liese ist Berater in der Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberatung in Lingen und aktuell Vorsitzender der MAV Beratung.



Tim Liese

sie in die Rechtsabteilung des Bischöflichen Generalvikariates Osnabrück und wurde als Beraterin der KODA-Dienstgeberseite benannt. Seit 2020 war sie als Dienstgebervertreterin in der KODA bestellt.

Zur Verabschiedung in die Zeit des Ruhestands richteten zahlreiche aktuelle und ehemalige KODA-Mitglieder sehr persönliche und herzliche Grüße in Form von kleinen Videobeiträgen und persönlich vor Ort aus.



Dank von den Geschäftsführern:
Guido Hermes, Brigitte Kämper, Dr. Alireza Khostevan

Finanzberichte aus Osnabrück und Vechta

Im Rahmen des KODA-Plenums standen traditionell auch wieder die Finanzberichte des Bistums Osnabrück und des Offizialatsbezirkes Oldenburg auf der Tagesordnung. Astrid Kreil-Sauer, Finanzdirektorin in Osnabrück, und Stefan

Lampe in Vertretung für Dr. Alexander Schmitt, Finanzdirektor in Vechta, gaben eine Übersicht über die Haushalte 2023 und die finanzpolitischen Perspektiven.



KODA Plenum

Im Text benutzte Abkürzungen:

AVO	Arbeitsvertragsordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
EG	Entgeltgruppe
KODA	Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts
MAV	Mitarbeitendenvertretung
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
StAL	Ständiger Ausschuss Lehrkräfte
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes