

FOKUS

Informationen der Mitarbeitendenseite
der Bistums-KODA-Freiburg



Freiburg, 15.07.2024

Erste Regelung zu Nachteilsausgleichen im Zusammenhang mit K2030

Letzte Beschlüsse aus der vergangenen Amtszeit der KODA

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Wechsel in der Amtszeit brachte nicht nur personelle Veränderungen. In der letzten Sitzung der alten Amtszeit wurden auch inhaltliche Beschlüsse gefasst.

Verordnung zu Nachteilsausgleichen

Bis zur letzten Minute wurde an einer Verordnung gearbeitet und verhandelt, mit der mögliche Nachteile, die durch Kirchenentwicklung 2030 bedingt sind, ausgeglichen werden sollen. Für die KODA und die Verhandlungen war dabei die größte Herausforderung, dass nach wie vor Vieles ungeklärt ist. So wissen wir nicht, an welchen Orten welche Tätigkeiten der Verwaltung in der Zukunft angesiedelt sein werden und von wem sie erbracht werden sollen. Es ist nicht klar, wie die räumliche Struktur für die pastoralen Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden aussehen wird. Es gibt für einige Tätigkeiten noch keine Tätigkeitsbeschreibungen, so dass zukünftige Eingruppierungsregelungen nicht gemacht werden können. Auch ist noch nicht klar, welche Tätigkeiten von einem anderen Rechtsträger übernommen werden und welche Beschäftigten im Rahmen einer sogenannten

„Gesamtrechtsnachfolge“ bei einem anderen Rechtsträger sein werden.

Für die KODA also eine große Herausforderung, für die gesamte Erzdiözese und kollektiv zu regeln, was konkret für die Beschäftigungsverhältnisse im Übergang gelten soll.

Definition von Nachteilen

Grundsätzlich haben wir in der Verordnung drei mögliche Nachteile definiert, die ausgeglichen werden:

Rechtliche Nachteile, wenn durch einen Rechtsträgerwechsel Besitzstände aus der AVO verloren gehen würden.

Materielle Nachteile, wenn neue Tätigkeiten übertragen werden, die in eine niedrigere Entgeltgruppe führen würden.

Räumliche Nachteile, wenn der neue Arbeitsort mehr als 10 Kilometer weiter als bisher vom Wohnort entfernt liegt.

Regelungen zum Ausgleich

Rechtliche Nachteile sind durch die Verordnung ausgeschlossen. Der neue Rechtsträger muss alle Pflichten aus dem bisherigen Beschäftigungsverhältnis übernehmen. Bestehende Ansprüche bleiben erhalten.

Erworbene Dienstzeit, Stufenlaufzeiten, die Vergütung bleiben erhalten und auch gestellte Anträge z.B. auf Altersteilzeit, Sabbatzeit oder Kinderzulage muss der neue Dienstgeber bearbeiten und beantworten. Der entscheidende Satz lautet: *„Die Beschäftigten werden so behandelt, als ob kein Rechtsträgerwechsel stattgefunden hätte.“*

Materielle Nachteile, also die Möglichkeit einer Rückgruppierung aufgrund anderer übertragener Tätigkeiten, sind für 60 Monate ausgeschlossen. Dies gilt auch bei einem Verbleib beim bisherigen Rechtsträger.

Räumliche Nachteile werden ausgeglichen, wenn die Entfernung vom Wohnort zum neuen Arbeitsort länger wird. Ab dem 10. Mehrkilometer werden 30 Cent pro Mehrkilometer (einfache Fahrstrecke) erstattet. Dieser Betrag wird pauschal für 180 Tage im Jahr angesetzt. Das Ergebnis durch zwölf (Monate) geteilt und dann als Monatsbetrag ausbezahlt. Keine Reduzierung für TZ-Beschäftigte, die z.B. nur 3 Tage die Woche arbeiten oder bei Nutzung von Homeoffice.

Grund für diese Vorgaben ist vor allem das Steuerrecht, das keine höheren Pauschalen erlaubt und bei höheren Beträgen eine Versteuerung durch den Beschäftigten vorsieht. Durch unsere Regelung erfolgt die Auszahlung „netto“, da der Dienstgeber die Pauschalbesteuerung für den Ausgleich trägt.

Als Alternative zum Fahrkostenzuschuss kann auch die volle Kostenübernahme des Deutschland-Tickets/Deutschland-Ticket-Job bzw. Deutschland-Ticket Jugend BW gewählt werden.

Der räumliche Nachteil wird 36 Monate ausgeglichen.

Wenn einen ganzen Monat lang nicht gearbeitet wird (z.B. (Sonder-)Urlaub, Elternzeit oder längere Krankheit), wird der Ausgleich der Fahrtkosten um ein Zwölftel (Monatsbetrag) gekürzt.

Härtefälle und Dienstvereinbarungen

Die Verordnung berücksichtigt, dass es besondere Härtefälle geben kann, die heute nicht absehbar sind oder die die KODA nicht als Kollektivregelung beschließen kann. Hier sind Individualvereinbarungen möglich. Die Definition ist weit gefasst. Ein Härtefall liegt vor, wenn aufgrund besonderer persönlicher, sozialer oder dienstlicher Umstände eine unverhältnismäßige Härte auftritt, die nicht schon durch die oben genannten Nachteile ausgeglichen wird. Es können in diesem speziellen Bereich auch Dienstvereinbarungen zwischen den MAVen und ihren Dienstgebern geschlossen werden.

Die Mitglieder der Bistums-KODA sind sich darüber einig, dass die KODA nun Nachteilsausgleiche für die oben beschriebenen und in der Verordnung definierten Sachverhalte von rechtlichen, materiellen und örtlichen Nachteilen abschließend beschlossen hat. Außerhalb dieser Bereiche ist das grundsätzliche Recht der MAVen über den § 37 bzw. § 38 Absatz 1 Nr. 13 MAVO „Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen“ für die Mitarbeitenden zu beantragen, verhandeln und mit ihren Dienstgebern abzuschließen nicht beeinträchtigt.

Bedingung und Befristung

Alle Ausgleichs stehen unter der Voraussetzung, dass der Nachteil tatsächlich durch K2030 bedingt ist und nicht bloß eine Auswirkung des Entwicklungsprozesses ist. Hierüber gab es ebenfalls größere Diskussionen.

Ein Beispiel für einen direkt bedingten Nachteil aus K2030 ist die Verlegung des Hauptpfarramtes in den Nachbarort, weswegen die Pfarrsekretärin ab dem 01.01.2026 nun 15 Kilometer mehr zu Ihrer Arbeitsstätte in der neuen großen Kirchengemeinde fahren muss.

Eine bloße Auswirkung wäre z.B. eine mögliche Versetzung innerhalb der neuen großen Kirchengemeinde, obwohl die eigene Dienststelle (z.B. KiTa) nicht geschlossen wird und auch die

KODA-Mitarbeiterseite

Heidrun Back | Erzieherin
Johannes Deubel | Pastoralreferent
Verena Fuchs | KiTa-Geschäftsführung
Veronika Gartner | Erzieherin
Claudia Huber | Erzieherin
Anna Krause | Religionslehrerin

Michael Krübel | Lehrer
Silke Sandmann | Erzieherin
Wolfgang Schodrok | Mesner
Stephan Schwär | Gemeindefereferent
Stefan Seidel | Personalsachbearbeiter
Uwe Terhorst | Bildungsreferent

sonstige Arbeit vom K2030 Prozess nicht tangiert wird.

Die Verordnung ist befristet bis zum 31.12.2032. Spätestens dann besteht kein Anspruch auf einen Ausgleich mehr.

In der Diskussion wurde von Mitarbeitendenseite klargestellt, dass bei veränderter Sachlage in Bezug auf K2030 und dessen Auswirkungen an der Verordnung gegebenenfalls noch einmal nachgearbeitet werden müsste.

Ebenfalls benannt wurde, dass die Themen „Mobiles Arbeiten“ und die Prüfung vieler Tätigkeiten und Eingruppierungsregelungen ganz oben auf der Prioritätenliste der KODA für die nächsten Monate stehen müssen.

Das wurde von Seiten der Dienstgeber bestätigt. Die KODA ist sich im Klaren darüber, dass diese Verordnung ein „erster Schritt“ ist und mit fortschreitender Klarheit im Projekt K2030 weitere Entscheidungen anstehen.

Änderung der Kinderkrankentage nach § 34 AVO

Gesetzlich Versicherte, deren Kinder ebenfalls in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, haben einen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V.

Beschäftigte, die diesen Anspruch nicht haben, erhalten bei uns Arbeitsbefreiung nach § 34 AVO. Nur für diese werden die derzeit geltenden 7 Tage auf 11 Tage bzw. von 14 Tagen auf 22 Tage erhöht. Diese Regelung ist befristet bis zum 31.12.2025.

Hintergrund ist eine befristete Erhöhung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld im oben genannten § 45 SGB V.

Im Zuge einer Anhörung nahm die KODA Kenntnis davon, dass die landesrechtliche Regelung für die Kinderkrankentage nun mittels dynamischem Verweis auf die Kirchenbeamten übertragen wird.

Rückblick auf die Amtszeit

Selbstverständlich haben die Mitglieder der KODA auch auf die Amtszeit zurückgeschaut. Fast schon vergessen ist, dass nahezu $\frac{3}{4}$ dieser Zeit noch unter Corona-Bedingungen gearbeitet werden musste.

Einige wenige Zahlen belegen eindrücklich die Arbeit: 18 Sitzungen des Plenums, ebenso viele des Vorbereitungsausschusses, 28 Sitzungen der AG AVO, 29 Sitzungen anderer Arbeitsgruppen. Inhaltlich hervorgehoben wurden vor allem die raschen (und teilweise verbesserten) Regelungen zur Inflationsausgleichsprämie, das Erreichen der stufengleichen Höhergruppierung, die Regelungen zum Jobticket und für einige Tätigkeiten verbesserte Eingruppierungsregelungen.

Benannt wurde auch, dass es schwieriger geworden ist, zu Kompromissen zu kommen. Die Gründe, die angeführt wurden, sind vielfältig: Die lange Zeitdauer von K2030 mit langer Unklarheit in ganz vielen Bereichen, zunehmende Abgrenzungen einzelner Interessensgruppen, „Spätfolgen“ von Corona und damit fehlender Kontakt untereinander, wurden unter anderem benannt.

Gesammelt haben wir gemeinsam „Erfolge“ und „Offen Gebliebenes“. Mit diesem wird sich die KODA in der kommenden Amtszeit weiter beschäftigen. Neben Themen zu gewünschten Regelungen wurde auch die Zusammenarbeit benannt. Es kommt also auch in der neuen Amtszeit nicht nur darauf an, gute Regelungen zu beschließen. Diese setzen auch ein gutes Miteinander voraus.

Ich wünsche Ihnen einen guten Sommer!

Herzlich



Stephan Schwär,

Vorsitzender der KODA und
Sprecher der Mitarbeitendenseite

KODA-Mitarbeiterseite

Heidrun Back | Erzieherin
Johannes Deubel | Pastoralreferent
Verena Fuchs | KiTa-Geschäftsführung
Veronika Gartner | Erzieherin
Claudia Huber | Erzieherin
Anna Krause | Religionslehrerin

Michael Krübel | Lehrer
Silke Sandmann | Erzieherin
Wolfgang Schodrok | Mesner
Stephan Schwär | Gemeindefereferent
Stefan Seidel | Personalsachbearbeiter
Uwe Terhorst | Bildungsreferent