

Arbeitskreis „MAVen bei Einrichtungen der Caritasverbände und Sozialen Dienste im Bistum Limburg“

am 4. November 2015
Wilhelm-Kempf-Haus
Wiesbaden-Naurod

01.

A) Bericht aus und zu AK

- **Für das Bistum Limburg/Mitarbeiterseite:**
- Vertreter Bundeskommission und Regionalkommission:
Carsten Offers (carsten.offers@web.de)
- Vertreter Regionalkommission:
Winfried Marchner (wi.marchner@t-online.de)

Delegiertenversammlung DCV

13. – 15. Oktober 2015:

Zwangsschlichtung: §19 AK-Ordnung enthält die Bestimmungen zum Vermittlungsausschuss. Entsprechend der Vorgabe des BAG und wie bisher gibt es in der zweiten Stufe des Verfahrens eine „Zwangsschlichtung“.

In der zweiten Stufe des Vermittlungsverfahrens erfolgt eine abschließende und verbindliche Entscheidung („Spruch des Vermittlungsausschusses“). Damit werden Aussagen des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 20. November 2012 zum Thema Streik in kirchlichen Einrichtungen berücksichtigt.

Eingeführt wurde ein Losverfahren für den Fall, dass sich die beiden Vorsitzenden nicht einigen. Dafür bedarf es eines Antrags irgendeines Mitgliedes des erweiterten Vermittlungsausschusses.

Der Antrag vermeidet einen Automatismus und ermöglicht so auch andere Lösungen für das Zustandekommen einer Regelung.

Beteiligung von Gewerkschaften im System des Dritten Wegs

Die Zahl der gewählten VertreterInnen beider Seiten in der BK und in 6 RK bleibt in § 2 AK-Ordnung unverändert. Zusätzlich zu berücksichtigen sind die Mitglieder der Gewerkschaften.

Der neue § 5 AK-Ordnung enthält Regelungen über die Entsendung von VertreterInnen der Gewerkschaften auf der Mitarbeiterseite. Neben der Wahlordnung für die zu wählenden Mitglieder der Mitarbeiterseite ist für die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften eine eigene Entsendeordnung geschaffen worden. Diese regelt das Verfahren und die Voraussetzungen der Beteiligung von Gewerkschaften in der BK und den RK. Die neue Ordnung geht derzeit davon aus, dass in den Gewerkschaften nicht mehr als 10% der Beschäftigten der 6 RK sowie der BK organisiert sind. Deshalb gilt die sogenannte Mindestregelung, wonach in die BK bis zu 3 VertreterInnen der Gewerkschaften und in jede RK eine VertreterIn entsandt werden können. In der RK-Ost und der RK Bayern sind es aufgrund ihrer Größe bis zu 2 VertreterInnen. Berechtigt zur Entsendung sind Gewerkschaften, die nach ihrer Satzung für Regelungsbereiche oder Teile der Regelungsbereiche der Bundes- oder der jeweiligen Regionalkommissionen örtlich und sachlich zuständig sind. Eine Entsendung entfällt, wenn die Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission von keiner Gewerkschaft beansprucht wird.

Ausgleichsitzze Dienstgeberseite: Die Regelung des §6 über die VertreterInnen der DG wird um die weiteren Mitglieder auf Dienstgeberseite zur Wahrung der Parität ergänzt.

Zur Wahrung der Parität werden für die VertreterInnen der Gewerkschaften in der BK und in den RK weitere Mitglieder der Dienstgeberseite in gleicher Zahl in die entsprechenden BK oder RK gewählt. Diese weiteren Mitglieder der Dienstgeberseite müssen Mitglied eines Organs eines kirchlichen Rechtsträgers oder leitende MitarbeiterInnen nach der MAVO, dem BetrVerfG oder den Personalvertretungsgesetzen des Bundes oder der Länder sein sowie die Voraussetzungen des § 6 Abs. 4 Satz 3 AK-Ordnung erfüllen.

Neuer Tarifabschluss SuE

- Einigung im ÖD ist erfolgt
- Endgültige Schriftfassung des TV liegt noch nicht vor
- BK und RK müssen Übernahme beschließen

■ **Vorbereitungsgruppe für die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen**

- > „Caritas“: Kollege Klinke, CV Hochtaunus
- > „Altenhilfe“: Kollege Werner, BCV Limburg
- > „Jugendhilfe“: Kollege Dilly, Joh.stift WI
- > „Behind.hilfe“: **Kollegin Spankus, Vinc.stift Rü**
- > „Krankenhaus“: Kollege Kohmann, Krkhs. Rü
- > „DiAG“: Kollege Koser, CV Ffm
- > AK: Kollegen Offers und Marchner

B) Bericht aus und zu KODA im Bistum Limburg

- 131. Sitzung am 23.07.2015
- **Arbeitgeber:** Dr. Heinz Auerbach, Dietmar Henn, Pfr. Franz-Heinrich Lomberg, Gordon Sobbeck, **Gaby Hagmans**
- **Arbeitnehmer:** Richard Ackva, Marientraud Altmeier, Martin Grether, Johannes Müller-Rörig, Udo Koser

Küstervergütung—richtig eingruppiert?

Hat jemand (irgend)eine Berufsausbildung, wird er als Küster höher eingestuft, als wenn keine Berufsausbildung vorliegt. Anscheinend erfolgen aber niedrigere Eingruppierungen auch dann, wenn eine Berufsausbildung vorliegt, weil man seitens der Verwaltung davon ausgeht, dass—wie bei Hausmeistern—eine fachbezogene Ausbildung vorliegen müsse. Dem ist bei Küstern nicht so! Wer also eine Berufsausbildung vorweisen kann sollte prüfen, ob er EG 5 eingruppiert ist (ohne Ausbildung EG 3). Die MAV sollte ihre Kollegen darauf hinweisen.

Musterarbeitsvertrag—noch nicht im Einsatz?

Seit dem 01.01.2015 hat der AVO-Anwender nur noch die neuen Arbeitsvertragsmuster zu verwenden. Sollte danach noch ein alter Vertrag eingesetzt worden sein, ist er so zu behandeln, als wäre der Vertrag nach dem neuen Vertragsmuster geschlossen worden.

- **Dienstbefreiung § 35 AVO:**

Bei der Dienstbefreiung von zu pflegenden Angehörigen entfällt die Voraussetzung des Wohnens im selben Haushalt

§ 2a AVO Arbeitgeberwechsel

(1) Bei einer Einstellung nach einem Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber auf dem Gebiet des Bistums Limburg¹ gelten die Regelungen der AVO so, als wenn das Arbeitsverhältnis von Anfang an bestanden hätte; eine Unterbrechung von bis zu 6 Monaten ist unschädlich. Diese Fiktion gilt auch bei mehrfachem Arbeitgeberwechsel im Sinne des Satzes 1. Diese Fiktion gilt nicht für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in den ersten sechs Monaten des Bestandes (Probezeit).

(2) Kirchlicher Arbeitgeber im Sinne von Absatz 1 ist ein Arbeitgeber, der die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse anwendet. Gleiches gilt für Arbeitgeber, die einer Organisation angehören, die Mitglied der (Bundes-) Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK-Bund) ist, und für Arbeitgeber, die korporative Mitglieder eines Caritasverbandes im Bistum Limburg sind.

Fußnote 1: Maßgeblich ist die postalische Anschrift der Dienststelle (1. Tätigkeitsstätte)

- die Regelungen zum Arbeitgeberwechsel treten rückwirkend zum 01.01.2015 in Kraft;
- bereits ausgesprochene Kündigungen werden so behandelt, als hätte das alte Recht noch bis zum 31.07.2015 gegolten.

■ **Vertagt:**

- Reisekostenordnung
- Änderung VR 9 Vergütung Küster
- Regelung befristete Arbeitsverträge
- Vergütung Verwaltung KITAS (Koordinatoren +
Verwaltungskräfte)

■ **Nächste KODA-Sitzung:
26. November 2015**

02. Berichte aus Haupt-MAV und DiAG

- KODA und AK's
- **Forum für alle MAV-Mitglieder** im Bistum Limburg zum Austausch, Fragen stellen, gegenseitigen Information, etc.
- Anmeldung: c.offers@st-vincenzstift.de

- **Situation im Bistum Limburg**
- Besetzung Geschäftsstelle Haupt-MAV/DiAG wird vorbereitet – Stellenausschreibung vermutlich im Dezember
- **Vorschussrichtlinie (IV A 4):**
Mitwirkung § 29 oder § 36 MAVO zur Außer-Kraftsetzung.

■ EDV – Bereich:

- Dienstvereinbarung: „Bring your own Device“
- § 36 MAVO: Neue Kita-Software „KitaPLUS“
30 Piloteinrichtungen beginnen
MAVen erhalten Zugang mit Leserechten

■ § 29 MAVO: Neue Formulare KG

- Zeitaufzeichnung GfB

wurden nochmals geändert

2 Formul.: Küster/Organisten u. Andere

- Personalbögen GfB

- Personalbögen Aushilfen

- **Neue Grundordnung (GO):**
Inkraftsetzung zum 01.08.2015
Amtsblatt Nr.6 vom 24. Juni 2015

- **Artikel 2 Geltungsbereich:**

(2) „Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen“

(4) „Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.“

■ **Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten:**

Schwerwiegend für Kündigung:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze..

b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,

c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten...

d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

a) den Austritt aus der katholischen Kirche,

b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind

c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen MA sowie bei MA, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,

d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft

> analog c)

(3) Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der MA für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. Besonderheit: pastoral, katech., Missio can., bischöfl. Beauftragung.

(4) Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung > zentrale Stelle

■ Artikel 6 Koalitionsfreiheit:

- (2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.
- (3) Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

Schulungsveranstaltungen für MAVen im Bistum Limburg

- **Heinrich Pesch Haus (HPH)**

Frankenthaler Straße 229
67059 Ludwigshafen/Rhein
(0621) 5999-0

info@hph.kirche.org

www.heinrich-pesch-haus.de

- Verantwortlich für MAV-Schulung:

Wolfgang Schmidt
(0621) 5999-171

schmidt@hph.kirche.org

Anmeldung und Service

Judith Ruhig (0621) 5999-162

anmeldung@hph.kirche.org

- **AVO-Seminar: 18.-20.01.2016**

- **Katholisch-Soziales Institut
der Erzdiözese Köln (KSI)**

Selhofer Straße 11 · 53604 Bad Honnef

Tel: 02224 955 0

E-Mail: Info@ksi.de ·

Internet: www.ksi.de

- **– MAV-Kurse –**

Postfach 14 60 · 53584 Bad Honnef

e-mail: mavkurse@ksi.de

- **Nächste Sitzung Haupt-MAV / DiAG**
am 23./24. November 2015

03.

Sonstige aktuelle Informationen

- **AVO und alle Anlagen
MAVO, KODA-Ordnung,
KAG-Ordnung, etc.**
- **www.svr.bistumlimburg.de oder**
- **Siehe Amtsblatt**
- **AVR:
<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr.htm>**

- **Rechtsberatung für MAVen:**

- **Rechtsanwältin
Frau Christina Merkel**

Am Fußgraben 12

65597 Hünfelden

Tel: 06438 – 409049

Mobil: 0179 – 6663099

Mail: Merkel-Ch@t-online.de

▪ **Rechtsanwalt**
Herr Michael Hünemohr

Langenbeckstraße 9
65189 Wiesbaden

Telefon 0611 - 304084, 304085, 374131

Telefax 0611 - 379004

E-Mail: dchdw@t-online.de

Internet: www.rae-wiesbaden.de

- **Amtsblatt im Bistum Limburg:**

- **www.bistumlimburg.de**

- > ganz unten, grauer Kasten
- > unter „Information“
- > „Amtsblatt des Bistums“
- > „Bistumsrecht (SVR)“

- **Haupt-MAV / DiAG**

im Bistum Limburg

Roßmarkt 4, 65549 Limburg

Vorsitzender: Udo Koser

Tel: 06431 / 997-256

Fax: 06431 / 28113590

Sekretariat: 06431 / 997-309

Mail: u.koser@bistum-limburg.de

04. Anfragen / Berichte

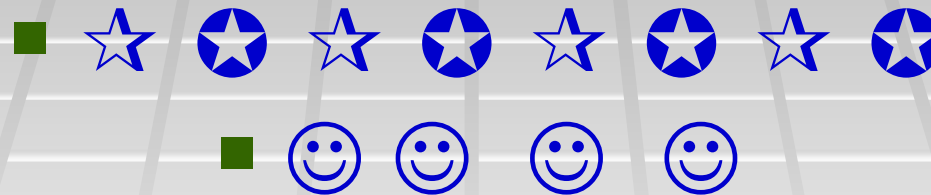
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben das Wort:

- 1. Leistungserfassung der MA bei der Sozialstation durch „Netambulant“. Bei der Einführung wurde die MAV nicht beteiligt. Aktuell werden MA bei der Leistungserfassung nachträglich erfasste Arbeitszeiten nicht gutgeschrieben und gekürzt-
- 2. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen über mehrere Jahre, nur weil Kommune oder Kreis die Finanzierung jeweils für ein Jahr bewilligen. Es handelt sich nicht um befristete Projekte, sondern dauerhafte Angebote des Caritas. Lt. Urteil vom Bundesarbeitsgericht vom 11.09.2013: 7 AZR 107/12 ist das kein ausreichender Befristungsgrund.
- 3. Dienstgeber schiebt Gelder um weil er Mehrkosten für Personal der Verwaltung braucht. MAV wird nicht informiert oder beteiligt. Das fehlende Geld wird dadurch eingespart, weil Stellen in der Sozialarbeit oder Hauswirtschaft gekürzt werden, gegen den Willen der Betroffenen. Jetzt will der Dienstgeber aber die Zustimmung der MAV für die jeweilige Kürzung oder Vertragsänderung haben. Eine korrekte MAVO Beteiligung sieht anders aus.

05. Verschiedenes

- Nächster Termin dieses AK

- Einrichtungen der Caritasverbände und Sozialen Dienste



- Donnerstag, 25. Februar 2016