

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

in dieser Ausgabe der EINBLICKE informieren wir Sie über zwei Beschlüsse der Bistums-KODA. Auf der 227. Sitzung wurde die Regelung zum Sabbatical beschlossen, auf der 228. Sitzung Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Wir sind für Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter telefonisch erreichbar unter:

Telefon 06131-253 583 – und zwar Donnerstags von 12.00 – 13.00 Uhr (jedoch nicht in den hessischen Schulferien und an Feiertagen).

Mit freundlichen Grüßen für die KODA-Mitarbeiterseite

Martin Schnersch
(Sprecher)

Die Mitarbeiterseite in der Bistums-KODA Mainz:

E-Mail: koda-mas@bistum-mainz.de

Pellekoorne, Gerardus
(Gruppe 1 – Kirchengemeinden)
Tel: 0162-2868536

Frey, Elmar
(Gruppe 2 - Bischöfliches Ordinariat)
Tel. 06131-253-150

Färber, Gerald (Gruppe 3 – Schulen)
Tel.: 0179-3218816

Schnersch, Martin
(Gruppe 4 – Religionslehrer*innen i. K.)
Tel.: 06136-954853

Horn, Markus
(Gruppe 5 - Gemeinde-/ Pastoralreferent*innen) Tel: 0175-5270494

Ruppel, Winfried
(Gruppe 6 - Sonstige Einrichtungen)
Tel. 06182-3329

Regelung zum Sabbatical (Beschluss)

Die Bistums-KODA hat auf ihrer 227. Sitzung am 18. September, nach mehrjähriger Beschäftigung mit dem Thema, einen Beschluss zum Sabbatical gefasst. Der Beschluss ist als Anlage 24 der AVO Mainz (=Arbeitsvertragsordnung Bistum Mainz), veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt 2024, Nr. 11 vom 15.10.2024, S. 119-121.

Die Eckpunkte der neuen ‚Regelung zum Sabbatical‘ sind:

- Die KODA-Reglung zum Sabbatical präzisiert eine Regelung zum Arbeitszeitkonto aus dem TVöD, der durch die AVO Mainz automatisch gilt (vgl. § 10, Abs. 6 TVöD VKA).
- Der KODA-Beschluss formuliert einen Anspruch der Mitarbeitenden auf das Sabbatical – so kann ein Antrag auf Inanspruchnahme des Sabbaticals vom jeweiligen Dienstgeber nur abgelehnt werden, wenn dem dringende dienstliche Gründe entgegenstehen (§ 1).
- Der Anspruch auf Sabbatical besteht für alle Beschäftigten im Geltungsbereich der AVO Mainz. Bei Lehrkräften des Bistums ist auf den Schuljahres- oder Schulhalbjahresbeginn zu achten.
- Geregelt wird außerdem, wie das Antragsverfahren aussieht, welche Fristen für die Beantragung gelten und was in der zu treffenden Vereinbarung zu regeln ist (§ 2).
- Die Beschäftigten, die das Sabbatical in Anspruch nehmen möchten, haben Anspruch auf zwei unterschiedliche Berechnungen ihrer zu erwartenden Bezüge während des Sabbaticals.
- Des Weiteren enthält der Beschluss Regelungen jeweils zur Leistungsphase (§ 3), während der gearbeitet wird, und zur Freizeitphase bzw. Freistellungsphase (§ 4).
- Regelungen bei Erkrankung während des Sabbaticals, sowie zu Zeiten des Mutterschutzes, enthält der Beschluss ebenfalls.
- Während der Leistungsphase wird ein Wertguthaben geführt – dies ist eine Vorschrift aus dem Sozialgesetzbuch. Dabei werden auch die Sozialbeiträge für das Wertguthaben berücksichtigt.

- Die Ansprüche auf Erholungsurlaub formuliert § 4 der Regelung zum Sabbatical.
- In § 5 regelt der Beschluss die sog. „Störfälle“:
Was passiert bei Kündigung, Arbeitgeberwechsel oder im Todesfall?
Wie kann die Vereinbarung angepasst oder beendet werden, wenn die persönlichen Verhältnisse sich verändern?

Neuregelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen

Im Laufe des Jahres 2024 hat sich bei der Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen einiges grundlegend verändert.

Im Januar 2024 hat die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) im Vermittlungsverfahren einen Beschluss gefasst, der auch automatisch für alle Arbeitsverhältnisse im Bistum Mainz gilt. Die Kernaussagen dieses Beschlusses:

- Befristungen ohne Sachgrund sind grundsätzlich unzulässig. In den Fällen, in denen sie noch zulässig sind, wurde zugleich eine gegenüber der gesetzlichen Regelung abgesenkte Höchstdauer festgelegt (zur Erprobung neuer Aufgaben durch die Einrichtung oder bei Finanzierung durch Drittmittel maximal 12 Monate, bei Übernahme neuer Aufgaben durch die Einrichtung oder bei Finanzierung durch Drittmittel maximal 21 Monate)
- Befristungen mit Sachgrund sind zulässig bis zu einer maximalen Gesamtdauer von 6 Jahren, innerhalb derer maximal 12 Verlängerungen zulässig sind. Hier gelten nur die gesetzlichen Ausnahmeregelungen, in der Praxis ist das insbesondere die Befristung bei Ärzten in der Weiterbildung sowie bei wissenschaftlichen Mitarbeitern.
- Weitere Details entnehmen Sie bitte dem Beschluss der ZAK, den Sie auf der Seite der ZAK finden:

<https://zak-mas.de/beschluesse/139-gesamtregelung-zur-befristung-ersetzende-%20entscheidung-des-vermittlungsausschusses-der-zak-vom-22-januar-2024>

(Fortsetzung nächste Seite)

Die Entscheidung kam erst im Vermittlungsverfahren zustande und ersetzt eine frühere Regelung der ZAK (damals noch Zentral KODA) zum selben Thema.

Der Beschluss der ZAK enthält in Ziffer 8 auch die Möglichkeit, dass die jeweiligen regionalen KODAs ihre früher geltenden Regelungen zu Befristungen wieder in Kraft setzen können. Von dieser Möglichkeit hat die Bistums-KODA Mainz in einem am 29.10.2024 gefassten Beschluss Gebrauch gemacht.

Hintergrund dieses Beschlusses der Bistums-KODA sind die Regelungen in den §§ 30 bis 32 TVöD, die für alle Beschäftigten aus dem Bereich der AVO Mainz zur Anwendung kommen.

Die Regelungen aus § 31 (Führung auf Zeit) sowie § 32 (Führung auf Probe) TVöD sind Sonderfälle, die bisher kaum zur Anwendung kamen, aber als Instrumente einer flexiblen Personalplanung bei Führungspositionen erhalten bleiben sollen.

Die Regelung des § 30 TVöD enthält eigene Regelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen, die in Einklang gebracht werden mussten mit dem Beschluss der ZAK. Deshalb gibt es zwei unterschiedliche Regelungen zu § 30 im Beschluss der Bistums-KODA:

- Zu § 30 Abs. 1 TVöD (generelle Zulässigkeit von Befristungen gemäß TzBfG) wurde klargestellt, dass die generelle Zulässigkeit von Befristungen sich nach dem vorrangigen Beschluss der ZAK richtet.
- Zu § 30 Abs. 2 ff TVöD (Detailregelungen zu befristeten Arbeitsverhältnissen) geht die Bistums-KODA derzeit davon aus, dass es sich nicht um Regelungen handelt, die dem Beschluss der ZAK entgegenstehen. Deshalb wurde hier nur klargestellt, dass sich – falls sich diese Absätze im TVöD irgendwann mal ändern sollten – auch hier der Inhalt mit dem Beschluss der ZAK in Übereinstimmung stehen muss.

Insgesamt ist das Thema „Befristung von Arbeitsverträgen“ durch den Beschluss der ZAK nicht einfacher geworden, da neben dem schon komplizierten Teilzeit- und Befristungsgesetz und den weiteren gesetzlichen Regelungen nun auch noch der Beschluss der ZAK beachtet werden muss. Die durch den Beschluss der ZAK vorgenommenen Einschränkungen von Befristungen verhindern aber, dass Arbeitsverträge immer und immer wieder befristet werden und diese dadurch keine gesicherte Existenz haben.

Außerdem...

arbeiten wir in der KODA noch an den folgenden Themen:

- Ordnung zu Betriebsänderungen
- Eingruppierung der Religionslehrer*innen im Kirchendienst
- Eingruppierung der Koordinator*innen



Die KODA-Mitarbeiterseite wünscht eine gesegnete Weihnachtszeit und alles Gute in 2025!