

Es liegt in Ihrer Hand

Kandidaten-Info zur KODA-Wahl

Bis 10. Mai 2023 entscheiden Sie, wer die Interessen der kirchlichen Beschäftigten künftig vertritt. Die Stimmzettel zur KODA-Wahl werden in Kürze versandt.

Von Ihrer Entscheidung hängt es ab, wie kirchliches Arbeitsvertragsrecht weiterentwickelt wird. Nutzen Sie Ihr Wahlrecht und wählen Sie eine kompetente und starke Vertretung der kirchlichen Beschäftigten. Viele Wählerinnen und Wähler

kennen die Bewerberinnen und Bewerber nicht persönlich und wissen wenig über sie. Da ist es schwierig herauszufinden, wer die Richtigen für die Kommission sind.

Machen Sie sich kundig

Was hilft? Fragen Sie nach, sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, wer wen empfehlen kann. Und werben Sie für die, die Sie für die Besten halten.

Die Kandidaten stellen sich vor

Die Wahlvorstände geben allen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit, ihre Person und ihre Ziele vorzustellen. Nähere Informationen erhalten Sie zusammen mit den Wahlunterlagen. Die Ergebnisse erfahren Sie gleich nach Bekanntgabe auf www.bayernkoda.de sowie unter www.kodakompass.de und über den kodakompass-Newsletter.

Manfred Weidenthaler

Themen

- 3** **Besonderheit der KODA-Wahl**
Nicht nur die Stimmen entscheiden
- 5** **Wahlaufruf des Vorsitzenden der Bischofskonferenz**
- 4** **Keine KODA-Wahl in Caritas-Einrichtungen**
- 8** **Amtszeitbilanz**
 - *Das haben wir erreicht – Wichtiges auf einen Blick*
 - *Fordernd und erfolgreich – Die Amtszeit aus Mitarbeitersicht*
 - *Kirchliches Profil schärfen – Bilanz der Arbeitsgruppe Lehrkräfte*
- 16** **Neu gefasste Grundordnung**
 - *Großer Wurf oder kleiner Sprung? Loyalität, Dienstgeberpflichten ...*
 - *„Bei Euch soll es anders sein“ Christliches Profil entwickeln*
- 4** **Entgelt öffentlicher Dienst**
Für die Kirche mitverhandelt
- 20** **FAQ – die Antworten**
Nachfragen zum neuen SuE-Tarif
- 7** **Personalia**
Augsburg: Reiner Sroka verstorben
Passau: Mandl folgt auf Ederer



Thomas Pläßmann

Ein Lob der Transparenz in der Kirche

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

in der Kirche wird der Lohn nicht heimlich im Hinterzimmer verhandelt. Was mir zusteht, liegt nicht im Belieben der Vorgesetzten. Ob ich von meinen tariflichen Ansprüchen erfahre, hängt nicht vom guten Draht zur Personalabteilung ab.

Kirche will anders sein und Kirche ist anders. In der neu gefassten „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ steht ausdrücklich, dass jede und jeder kirchliche Beschäftigte das Recht hat, nach Tarif bezahlt und behandelt zu werden. Das ist nicht neu, aber so deutlich wurde es bislang von den Bischöfen nicht gesagt.

Alles Recht nutzt nichts, wenn ich keine Möglichkeit habe zu erfahren, was mir zusteht. Deshalb erhalten alle ABD-Beschäftigten den KODA Kompass, auf Kosten der Diözesen und das seit fast einem Vierteljahrhundert. Mehr Transparenz gibt es in keinem Tarifbereich in Deutschland.

Doch das Recht muss auch vor Ort gelebt werden. Beteiligungsverfahren sind nötig, bei denen man durchblickt. Dafür braucht es in jeder Einrichtung eine Mitarbeitervertretung. Deshalb sprechen die Bischöfe jetzt drastisch von der „zwingend vorgesehenen Errichtung der Mitarbeitervertretung“.



Manfred
Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Warum macht Kirche das? Weil Kirche anders sein will. Weil Kirche versucht, den Grundsatz der Dienstgemeinschaft zu leben. Weil Kirche sich nicht nur an weltlichen Maßstäben und Notwendigkeiten ausrichtet, sondern danach fragt: was würde Jesus tun?

Die neu gefasste „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist das Fundament für das Besondere des kirchlichen Dienstes. In diesem Heft erfahren Sie, von welchen überholten Vorschriften sich Kirche verabschiedet hat und welche neuen Impulse und Herausforderungen in der Grundordnung stecken.

Und noch etwas: Zur Dienstgemeinschaft gehört nicht nur Transparenz, sondern auch Mitverantwortung. Alle Beschäftigten sind wahlberechtigt zur tariflichen Kommission, der Bayerischen Regional-KODA. Eine so umfassende Mitbestimmung gibt es nur im kirchlichen Dienst. Machen Sie bitte von Ihrem Wahlrecht Gebrauch. Rechts erfahren Sie, wie die KODA-Wahl funktioniert.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Die Besonderh Nicht immer sind die Bewerber

Bei der Vergabe der Sitze kommt es zunächst auf die Zahl der Stimmen an. Die Person mit den meisten Stimmen ist immer gewählt. Die Vergabe der weiteren Sitze hängt von der „Bereichszuordnung“ ab. Aus einem (Berufs-) Bereich kann pro Diözese maximal eine Kandidatin oder ein Kandidat in die KODA kommen. Die oder der Zweitplatzierte innerhalb eines (Berufs-)Bereichs kommt nicht zum Zug, egal wieviel Stimmen sie oder er hat. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gilt ein anderes Wahlverfahren, siehe Kasten unten.

Doppelte Konkurrenz um die KODA-Sitze

Alle Kandidatinnen und Kandidaten sind einem der folgenden Bereiche zugeordnet:

- Verbands- und Bildungsbereich (zum Beispiel Jugendreferenten/innen),
- Sozial- und Erziehungsdienst (in die S-Tabelle Eingruppierte),

Eigener Wahlbereich für Lehrkräfte kirchlicher Schulen

Eineneigenen „Wahlbezirk“ bilden die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Alle circa 5000 angestellten Lehrkräfte in Bayern wählen zwei Vertreterinnen oder Vertreter. Gewählt sind die beiden Lehrkräfte mit den meisten Stimmen. Die Gewählten sind reguläre Mitglieder der Kommission. Darüber hinaus bilden sie zusammen mit den Dienstgebervertretern der kirchlichen Schulen sowie den KODA-Vorsitzenden die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte“. Ergänzt wird die Arbeitsgruppe noch um je ein weiteres Mitglied von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aus der Bayerischen Regional-KODA. Die Vorstellungen der Kandidatinnen und Kandidaten sind zu finden unter www.bayernkoda.de

Manfred Weidenthaler

Wahlen des KODA-Wahlrechts

mit den meisten Stimmen gewählt

- katechetischer Bereich (Religionslehrer/innen),
- pastoraler Bereich (Gemeinde- und Pastoralreferent/innen, Pfarrhelfer/innen),
- liturgischer Bereich (Kirchenmusiker/innen, Mesner/innen),
- Verwaltungsbereich und weitere Beschäftigte (zum Beispiel in der Haustechnik, IT, Küche, Reinigung).

Aus jedem dieser (Berufs-)Bereiche kann in aller Regel nur eine oder einer in die Kommission gewählt werden. So können zum Beispiel nicht zwei Erzieherinnen oder zwei Religionslehrkräfte aus der gleichen Diözese einen Sitz erhalten.

Die eigene Stimmabgabe „optimieren“

Sind wie in der Erzdiözese München und Freising und neu in der Diözese Augsburg vier KODA-Sitze zu vergeben, könnte ein Wahlergebnis wie rechts abgebildet aussehen. Die Kandidaten B und D kämen trotz ihrer hohen Stimmenzahl nicht in die Kommission. Die Kandidatinnen und Kandidaten innerhalb eines Bereichs konkurrieren also zusätzlich direkt miteinander.

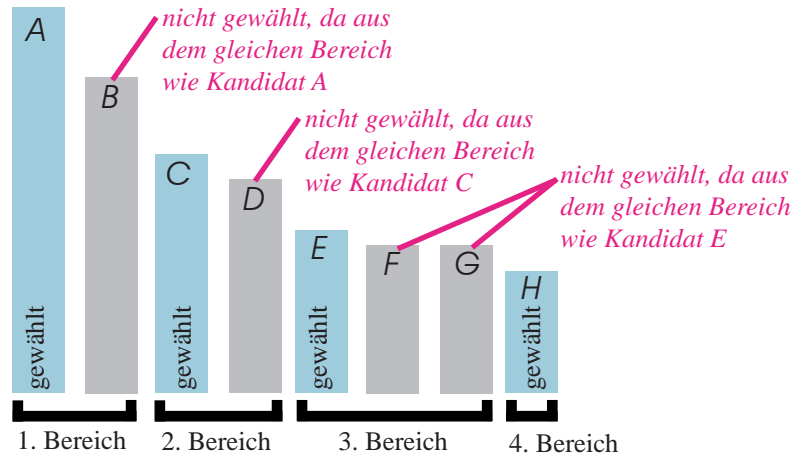
Kandidat H käme hingegen in die Kommission, obwohl er die wenigsten Stimmen hat.

Wählerinnen und Wähler sollten diese Besonderheit beachten: Wer zum Beispiel unbedingt einen persönlichen Favoriten in der Kommission haben möchte, wird möglicherweise weitere Stimmen nicht an Kandidierende aus dem gleichen Bereich vergeben. Würden andere Kandidierende aus dem gleichen Bereich mehr Stimmen haben als der persönliche Favorit, würde dieser wegen der Konkurrenz innerhalb des Bereichs ausscheiden.

Die Ausnahme: Kämen sämtliche Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber in einer Diözese aus dem gleichen Bereich, dann geht es – selbstverständlich – nur nach Stimmenzahl.

Jeder Gewählte vertritt jeden – unabhängig vom Beruf

Sinn dieser Bereichs-Regelung ist es, „Berufsgruppenegoismus“ zu verhindern. Doch egal welchen Beruf das einzelne Mit-



Beispiel für die Sitzvergabe bei vier zu vergebenden Sitzen. A, B, C und D haben die meisten Stimmen. In die KODA kommen aber A, C, E und H.

glied außerhalb seiner Kommissions-Tätigkeit ausübt, immer gilt: Jedes Mitglied hat die Interessen aller Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen und zu vertreten. Ein Mitglied der Kommission hat sich für die Belange der Ordinariatssekretärin genauso zu interessieren wie für die Probleme eines Mesners. Es hat sich für die Anliegen der Erzieherinnen und Erzieher ebenso einzusetzen, wie für die der pastoralen Beschäftigten. Entscheidungen werden immer vom Gesamtgremium getroffen.

In der Diözese Augsburg und der Erzdiözese München und Freising sind vier Sitze

zu besetzen. In den weiteren Diözesen sind weniger Beschäftigte tätig, daher sind nur jeweils zwei Sitze zu vergeben. Die Sitze der Gewerkschaften werden nicht durch Wahl, sondern mittels Entsendung durch die Koalitionen besetzt.

Die vollständigen Wahlvorschriften sind unter www.onlineABD.de veröffentlicht (OnlineABD anklicken, „Ordnungen“ auswählen). Für Rückfragen stehen die Wahlvorstände zur Verfügung. Unter www.bayernkoda.de sind deren Kontaktdaten zu finden.

Manfred Weidenthaler



Sitzverteilung in der Amtszeit 2023 bis 2028



Die Wahlberechtigten haben so viele Stimmen, wie Sitze in ihrem Wahlbezirk zu vergeben sind.

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.



Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen derzeit zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Übernahme der Tarifabschlüsse

Öffentlicher Dienst verhandelt indirekt auch für die Beschäftigten der Kirche

Seit Januar wird im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen verhandelt, insbesondere über allgemeine Entgelterhöhungen. Bei Redaktionsschluss stand die dritte Verhandlungsrunde an. Das Ergebnis wird auch Grundlage für die Anpassung des kirchlichen Tarifrechts ABD sein.

Zunächst wird es im öffentlichen Dienst eine „Tarifeinigung“ geben. Eine Tarifeinigung ist noch kein Tarifvertrag. Damit daraus ein Tarifvertrag wird, sind drei recht langwierige Schritte zu gehen:

- Die Gremien der Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen ihr Einverständnis zur Tarifeinigung geben (circa 6 Wochen).
- Dann beginnen die Redaktionsverhandlungen. In ihnen werden Details geklärt

und endgültige Texte formuliert (einige Wochen bis mehrere Monate).

- Der endgültige Text geht in das Unterschriftsverfahren (einige Wochen).

Erst danach ist der Tarifvertrag fertig. In der KODA wird während dieser Zeit bereits intensiv gearbeitet: Wo sind Abweichungen nötig oder gewünscht? Müssen kirchliche Besonderheiten beachtet werden?

Sind die Tariftexte des öffentlichen Dienstes fertig, geht es in der KODA meist sehr schnell. Reine Erhöhungen des Tabellenentgelts und Einmalzahlungen werden ohnehin automatisch übernommen, außer die Kommission würde anderes beschließen. Das war aber noch nie der Fall.

Manfred Weidenthaler



„Wertschätzung geht nur mit einer angemessenen Einkommenserhöhung.“

Kundgebung der KEG in München am 15. Februar 2023.

Foto: KEG Bayern

Keine KODA-Wahl in Caritas-Kitas

Das Wahlrecht zu den tariflichen Kommissionen richtet sich danach, ob der Träger zur „verfassten Kirche“ oder zur Caritas gehört. Wenn eine Einrichtung an die

Caritas übergeht, erlischt das Wahlrecht im KODA-Bereich. Das gilt auch dann, wenn Beschäftigte noch einen ABD-Arbeitsvertrag haben.

Manfred Weidenthaler

Berichtigung SuE-Teil in der letzten Ausgabe

Im Beispiel zum Rückgruppierungsschutz ist uns auf Seite 13 der Nummer 87 in der gedruckten Ausgabe ein Fehler unterlaufen. Kita-Leitungen in Einrichtungen ab 100 belegten Plätzen sind nicht der Entgeltgruppe S 15, sondern der S 16 zugeordnet. Wir bitten um Entschuldigung und danken der Leserin, die den Fehler entdeckt hat.



Foto: Erzbischöfliches Ordinariat
München / Lennart Preiss

Aufruf zur KODA-Wahl

Am 10. Mai 2023 finden die Neuwahlen der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) statt.

In den sieben Diözesen, die auf dem Gebiet des Freistaats Bayern liegen, sind über 60 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen tätig. Sie sind aufgerufen, in direkter Wahl darüber zu entscheiden, welche Frauen und Männer in der zehnten Amtsperiode der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (2023 bis 2028) ihre Interessen vertreten sollen.

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen ist zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen. Dieses ist maßgebend für die Arbeitsverträge der Beschäftigten bei den Diözesen, Kirchenstiftungen und sonstigen kirchlichen Rechtsträgern. Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen erfüllt damit eine Aufgabe, die in hohem Maße sowohl für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter wie auch für den einzelnen kirchlichen Dienstgeber bedeutsam ist.

Deshalb rufe ich alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt sowohl die Stellung der gewählten Vertreterinnen und Vertreter auf Mitarbeiterseite als auch die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen insgesamt.

Die Gewählten vertreten die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig davon, in welchem Bereich sie tätig sind oder wer sie vorgeschlagen hat.

Ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich zur Wahl stellen und damit zeigen, dass sie bereit sind, sich der verantwortungsvollen Aufgabe der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts zu widmen und so ihren Beitrag zur Verwirklichung des kirchlichen Auftrags zu leisten.

Den Mitgliedern der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen danke ich für die Arbeit in den fünf Jahren der zu Ende gehenden Amtsperiode. Sie haben durch ihre Arbeit einen Beitrag zum kirchlichen Gemeinwohl geleistet und sich den Aufgaben mit großem Verantwortungsbewusstsein gestellt.

München, den 23. Januar 2023

Erzbischof Reinhard Kardinal Marx
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz

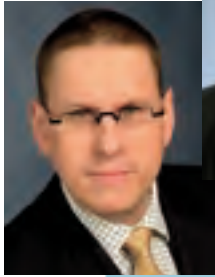


Ihre Vertreterinnen und Vertreter in der neunten Amtszeit

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: nachname@kodakompass.de
Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.

Ausgeschieden sind während der Amtszeit: Susanne Steiner-Püschel (Erzdiözese Bamberg), Annette Winter (Diözese Passau), Ursula Lay und Walburga Krefting (beide KEG).

Erzdiözese Bamberg



Stefan Hoffmann
09 51/5 02 15 34



Johannes Hoppe
09 11/4 01 02 62



Ralph Stapp
06 021/39 21 40



Dorothea Weitz
09 31/38 66 57 10



Reinhard Böhm
09 41/5 97 16 17



Regina Huber
09 41/7 65 41

Diözese Würzburg

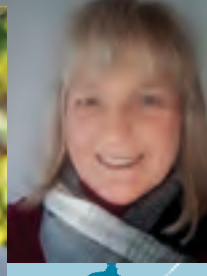
Diözese Regensburg

Diözese Eichstätt

Diözese Passau



Josef Glatt-Eipert
08 41/93 15 18 18



Renate Ziller
08 421/5 02 48



Andreas Nock
08 5 61/91 81 23



Ramona Würdinger
08 51/3 93 71 01

Diözese Augsburg

Erzdiözese München und Freising



Anna-Maria
Dallinger
08 21/31 66 91 36



Klaus Probst
09 075/60 35



Christian Dorn
08 331/92 67 11 74



Johanna
Bechteler
08 095/87 10 22



Franz Dirnberger
08 662/66 55 05



Robert Winter
08 9/21 37 14 85



Manfred Weidenthaler
08 034/40 84

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern



Arthur Langlois
01 75/295 23 87



Ludwig Utschneider
08 822/94 93 00

Von GEWERKSCHAFTEN
direkt entsandte
KODA-Mitglieder



Sonja Mitze, KEG
08 9/23 685 77 00



Martin Laußer, IG BAU
08 158/9 07 60 88

Reiner Sroka verstorben

Die Nachricht vom Tod von Reiner Sroka löste in der Bayerische Regional-KODA große Betroffenheit und Trauer aus. Sroka ist im Alter von nur 60 Jahren am 20. Januar gestorben. Bis zum krankheitsbedingten Ruhen der Mitgliedschaft zum 1. Dezember 2022 war Sroka das dienstälteste Mitglied der Kommission, der er seit 1993 angehörte.

1991 begann er seinen Dienst bei der Diözese Augsburg, schon bald erkannte man seine herausragenden Qualitäten als Jurist und übertrug ihm die Personalverantwortung für das Verwaltungspersonal und die Beschäftigten in den Kirchenstiftungen. Ihm war es ein Anliegen, dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag bekamen, auch wenn deren Stundenumfang noch so gering war. Alle Arbeit muss gerecht entlohnt werden, das war sein durchaus auch christlich geprägter Leitsatz. Sein enormer Fleiß, sein ausgleichendes Wesen, aber vor allem seine hohe fachliche Kompetenz wurden in der Diözese sehr geschätzt. Er wurde Rechtsdirektor und 2021 Kanzler für die Diözesankurie sowie juristischer Referent des Generalvikars. Damit war er auch betraut mit der rechtlichen Aufarbeitung der Missbrauchsfälle im Bistum. Diese



Fast 30 Jahren gestaltete Sroka das kirchliche Tarifrecht mit.

Foto: Nicolas Schnell / pba

Thematik machte ihn auch persönlich sehr betroffen, was er mehrfach äußerte.

So verwundert es nicht, dass er in der KODA an der Präventions- und Missbrauchsordnung federführend mitgearbeitet hat, sein letzter großer Akzent in der Kommission, in der seine Mitarbeit ebenfalls sehr geschätzt war. Jahrelang war er auch Mitglied im Vorbereitungsausschuss.

Wortgewandt, in einer ruhigen, sachlichen Art brachte Sroka Sachverhalte auf den Punkt. Nicht selten wendete er knifflige, schon beinahe beschlussreife Beratungen in eine andere Richtung, indem er mit seinem „hochpräzisen und überaus kundigen juristischen Sachverstand“, wie es der Augsburger Bischof Meier formulierte, die Dinge erneut beleuchtete. Seine Standpunkte konnte er auch streitbar vertreten, jedoch immer sachlich und nie verletzend.

Für Sroka war kirchliches Arbeitsvertragsrecht mehr als eine Aneinander-Reihung von Paragraphen und Gesetzen. Die berühmtesten Gesetze, die Zehn Gebote, wurden den Menschen gegeben, um ihnen zu sagen, wie sie Volk Gottes sein können. Sie sind als Wegweisung zu verstehen. So hat Reiner Sroka auch kirchliche Normen verstanden: als Wegweiser, wie kirchliche Dienstgemeinschaft gut funktionieren kann.

Die KODAblickt daher dankbar auf das jahrelange, fruchtbare Wirken des Verstorbenen in der Kommission. Reiner Sroka liebte die Weite des Meeres. Wir wünschen ihm, dass er nun die Weite des Himmels und das Ewige Leben erfahren darf.

Klaus Probst

Wechsel auf Dienstgeberseite – Ederer übergibt an Mandl

Nach acht Jahren beendet der mittlerweile zum Generalvikar ernannte Josef Ederer seine Arbeit in der KODA als Vertreter der Diözese Passau. Als er 2014 dieses Amt übernahm, war er Personalreferent der Diözese und konnte so die Perspektive eines Personalverantwortlichen einbringen. Mit seiner Ernennung zum Generalvikar im Sommer 2020 wurde er zu einem weiteren Bindeglied zwischen Kommission und bayerischer Generalvikare-



Hans Mandl. Zurück in der KODA.

konferenz. Nun übergibt er sein KODA-Amt an Hans Mandl, den Leiter der Besoldungsstelle im Ordinariat des Bistums Passau. Er ist kein Unbekannter in der Kommission, war er doch bereits von 2008 bis 2014 Mitglied. Als Besoldungsspezialist wird er sicher in die Beratungen des Öfteren den Aspekt der praktischen Umsetzbarkeit der Beschlüsse einbringen.

Andreas Nock



Kinder, Pflege und Beruf. Was im kirchlichen Dienst möglich ist: KODA Kompass 84, www.kodakompass.de

Das haben wir erreicht

Wichtige Beschlüsse der letzten fünf Jahre

Alle allgemeinen Entgelterhöhungen wurden vom öffentlichen Dienst vollständig und zeitgleich übernommen. Sie sind nicht extra aufgelistet.

2018

- ★ Verbesserungen beim Wechseln zwischen kirchlichen Arbeitgebern
- ★ Entgelt bei vorübergehender Übertragung höherwertiger Tätigkeit vereinheitlicht
- ★ Entgeltfortzahlung bei Freistellung für Jugendarbeit
- ★ Neue Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro
- ★ Erhöhung der Altersvorsorge für bestimmte Lehrkräfte
- ★ Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung für Altverträge erhöht
- ★ 30 statt 29 Tage Urlaub für Azubis und Praktikanten/innen
- ★ Altersteilzeit verlängert

2019

- ★ Höhere Eingruppierungen für Pastoralreferenten/innen ermöglicht
- ★ Dienstberechnung für Mesner/innen überarbeitet
- ★ Anwendung der Niedrig-Entgeltgruppe 1 eingeschränkt
- ★ Volle Vergütung der Mehrarbeit von Lehrkräften bereits nach zwei Monaten

2020

- ★ Ausweitung und Erhöhung der Münchner Ballungsraumzulage
- ★ Klarere Definition herausgehobener Stellen für Mesner/innen
- ★ Anspruch auf anteilige Jahressonderzahlung bei Renteneintritt langjährig Beschäftigter
- ★ Aufstockung des Entgelts bei Kurzarbeit

- ★ Eingruppierung der Forsttechniker/innen verbessert
- ★ Funktionszulage für Pfarrhelfer/innen eingeführt
- ★ Ausnahmen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht aus sozialen Gründen
- ★ Verbesserungen bei der Einstufung bei Höher- und Herabgruppierung
- ★ Betreuungszeiten bei der Übernahme von Arbeitnehmerbeiträgen einiger kirchlicher Lehrkräfte berücksichtigt
- ★ Altersteilzeit verlängert
- ★ neue Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten
- ★ günstigerer Kündigungsstermin für Kita-Beschäftigte
- ★ Corona-Sonderzahlung übernommen

2021

- ★ Fahrrad-Leasing über Entgeltumwandlung tariflich ermöglicht
- ★ verbesserte Eingruppierung der Ehe-, Familien- und Lebensberater/innen

- ★ Springer-Tätigkeiten in Kitas geregelt
- ★ Regelungen gegen sexuelle Gewalt neu gefasst
- ★ Teilzeit-Lehrkräfte bei der Vergütung von Mehrarbeit gleichgestellt
- ★ Abschluss von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen eingeschränkt

2022

- ★ Berücksichtigung von Flüchtlingskindern bei der Bildung von Integrationsgruppen
- ★ Corona-Sonderzahlung für Lehrkräfte kirchlicher Schulen übernommen
- ★ Höhere Eingruppierung für Gemeindefereenten/innen ermöglicht
- ★ Ausgleich für Arbeit zu ungünstigen Zeiten in der Pastoral beschlossen
- ★ Sozial- und Erziehungsdienst aufgewertet – Zulagen und zusätzliche freie Tage
- ★ Erhöhung der PKW-Pauschale von 35 auf 40 Cent/km

Manfred Weidenthaler



Unentbehrlich für erfolgreiche Arbeit. Unsere Geschäftsstellenmitarbeiter: Geschäftsführer Manuel Knoll, Referentin Katharina Kirn und Verwaltungsmitarbeiterin Vanessa Mann.

Foto: Geschäftsstelle

Fordernd und erfolgreich

Eindrücke von der 9. Amtsperiode aus Sicht der Mitarbeiterseite

Warum braucht Kirche eigentlich ein eigenes Arbeitsrecht? Diese Frage war in letzter Zeit verstärkt von Seiten der Politik zu hören bis hin zu einem entsprechenden Prüfauftrag im Berliner Koalitionsvertrag. Das kirchliche Arbeitsrecht umfasst verschiedene Aspekte. Da geht es zum einen um die individuellen Arbeitsbedingungen und Loyalitätsverpflichtungen, bei denen es gerade umfassende und für die Beschäftigten sehr positive Reformen durch die Weiterentwicklung der Grundordnung gab. Da spielt zum anderen die betriebliche Mitbestimmung eine Rolle, die bei uns über Mitarbeitervertretungen geregelt und sicher in manchen Bereichen noch ausbaufähig ist. Und da geht es schließlich um unsere KODA-Arbeit, also die Arbeitsrechtssetzung in paritätisch besetzten Kommissionen. In der politischen Diskussion wird das alles gerne zusammen in einen Topf geworfen. Und der soll, wenn es nach dem Willen mancher politischer Akteure geht, am besten gesammelt „entsorgt“ werden. Gemeinsam mit Politikerinnen und Politikern auf Bundes- und Landesebene das Gewirr ein wenig zu entflechten, ist eine spannende Aufgabe. Festzustellen ist dabei, dass nahezu alle beteiligten kirchlichen Akteure, also die Kommissionsmitglieder selbst, unser System der Arbeitsrechtssetzung für zielführend und kirchengemäß halten. Auch ohne Streik und Aussperrung lassen sich bei entsprechender Dialogbereitschaft gute und passgenaue Ergebnisse erzielen. Und wo das ausnahmsweise nicht gelingt, gibt es verbindliche Schlichtungsverfahren. Alle kirchlichen Träger sind verpflichtet, ihre Beschäftigten nach Tarif zu bezahlen. Und Sie als Wählerinnen und Wähler können in Bayern direkt bestimmen, wer Sie vertreten soll. So wird es wohl bei diesem, auch im Grundgesetz garantierten, Sonderweg der Kirchen bei der Schaffung ihres Arbeitsvertragsrechtes bleiben.

Zwei Bewährungsproben

Ob unser System tragfähig ist, musste sich gerade in den letzten Jahren in besonderer Weise zeigen. Denn auch an uns ging die Pande-



Vorbesprechung der Mitarbeiterseite in Augsburg. Wo gibt es Spielräume für Verhandlungen? Was sind die Schnittmengen mit der Dienstgeberseite? Jede Vollversammlung wird intensiv vorbereitet.

Foto: M. Weidenthaler

mie nicht spurlos vorbei. Anfangs sehr improvisiert und mit vielen technischen Problemen, später deutlich versierter und professioneller organisierten wir unsere Arbeit in Telefon- und Videokonferenzen. Schnell, pragmatisch und trotzdem durchdacht mussten etwa Möglichkeiten für Kurzarbeit geschaffen oder Corona-Sonderzahlungen beschlossen werden. Den Videomodus haben wir dann auch in unseren Ordnungen verankert, allerdings nicht als Regelfall. Denn echte Beratungen und Verhandlungen leben vom direkten Austausch vor Ort. Wo aber nur schnelle Verständigungen gefragt sind, erspart uns die anfängliche Notlösung auch heute Zeit- und Fahraufwand quer durch Bayern.

Für weiteren Diskussionsstoff sorgte ein zweiter Bereich. Der Ausgangspunkt

ist ein dunkles Kapitel unserer Kirche, der Missbrauchsskandal. Die deutschen Bischöfe haben umfangreiche Ordnungen zum Thema Prävention und auch zum Umgang mit Missbrauchsverdacht erlassen. Erstmals haben sie darin ausdrücklich aufgenommen, dass dort, wo kirchliches Arbeitsrecht berührt ist, die Kommissionen zu entscheiden haben, was gilt. Denn die Setzung solchen Rechtes haben die Bischöfe eben den arbeitsrechtlichen Kommissionen übertragen. Etwas hilfreich war das Verfahren dann doch, denn natürlich hatten die Bischöfe relativ klare Vorstellungen, was gelten sollte. Und so entwickelten sich lebhaft Diskussionen, ob man dem dann so folgen müsse oder eigene Akzente setzen solle. Heraus kam eine gute und ausgewogene Regelung für diesen sensiblen Bereich. Fast noch wichtiger aber war die Diskussion und die Vergewisserung um die Autonomie und Bedeutung der Kommissionsarbeit.

Gemeinsames kirchliches Profil

Braucht es eine Klammer, die die verschiedenen Diözesan- und Regionalkommissionen und auch die Arbeitsrechtssetzung der



Mit dabei. KEG und IG BAU nehmen die zusätzlichen Gewerkschaftssitze ein.

Caritas in Deutschland einheitlich umfasst? Vermutlich wäre es auch im Sinne der Glaubwürdigkeit nach außen gut, wenn nicht jeder überall für sich regelt, was im Sinne eines kirchlichen Profils angemessen und nötig ist. Aber eine Einigung in den verschiedenen Bereichen deutschlandweit ist schwierig.

Ein Gremium dafür gibt es bereits, die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission, die bis vor kurzem noch Zentral-KODA hieß. Sie hat wichtige politische Funktionen in die staatliche und kirchliche Gesetzgebung hinein, sie kann Empfehlungen an die arbeitsrechtlichen Kommissionen abgeben und sie hat in wenigen Bereichen echte Beschlusskompetenz, die dann auch überall zwingend wirkt. Zwei Regelungen kamen während unserer letzten Amtsperiode von dort, beide sind erst in langwierigen Vermittlungsverfahren entstanden. Zum einen ging es um die Auswirkungen von Arbeitgeberwechseln im Bereich der Kirche wie etwa die Stufenzuordnung beim neuen Arbeitgeber oder den Anspruch auf Jahressonderzahlung. Zum anderen war die Einschränkung sachgrundloser Befristungen von Arbeitsverträgen ein Thema, das nach einem fast fünfjährigen „Geziehe“ innerhalb der Zentral-KODA am Ende nur kleine Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen Vorgaben brachte. Insgesamt waren es also eher kleine Fünkchen gemeinsamer kirchlicher Profilierung im Arbeitsrecht. Unsere Kommission aber war weitgehend blockiert, weil Beschlüsse zum Thema Befristung eben durch die zentrale

Lösung ausgehebelt worden wären. Ein willkommener Grund, Verhandlungen auf die lange Bank zu schieben und die Mitarbeiterseite lange zu vertrösten.

Einheitlich und vielfältig

Die Kommission hat den Auftrag, bayernweit ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen. Gerade im Angesicht der Pandemie zeigte sich, dass dies zunehmend schwieriger wird. Da gibt es mehr oder weniger finanzstarke Diözesen, die auch Krisenzeiten bewältigen können. Einzelne Orden oder kleine Vereine jedoch geraten in Existenznöte, weil ihnen die Reserven fehlen. Auch unabhängig von der Krise werden die sehr unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten der verschiedenen Träger immer offensichtlicher. Daher hat die Kommission krisenbedingt eng umgrenzte und zeitlich befristete Möglichkeiten zur Abweichung beschlossen, die aber immer an den Nachweis existenzieller wirtschaftlicher Probleme geknüpft waren. Darüber hinaus hat sie es Ordenseinrichtungen gestattet, dass diese genau definierte Tarifverträge aus dem Handwerksbereich für ihre entsprechenden Beschäftigten anwenden dürfen. Als kirchliches Spezifikum ist aber immer eine zusätzliche Altersversorgung zwingend vorgeschrieben.

Und noch in einem anderen Bereich war ohne Vielfalt nichts zu erreichen. Für die kirchlichen Berufsgruppen der Pastoral- und Gemeindeferenten konnten herausgehobene Eingruppierungs-

möglichkeiten geschaffen werden, teils als echte Höhergruppierungen, teils über Zulagen. Die Einsatzfelder dieser Berufsgruppen sind von Diözese zu Diözese sehr unterschiedlich. Und so musste in den Regelungen ein Spielraum verbleiben, der vor Ort eine Auslegung nach den jeweiligen Gegebenheiten zulässt. Ob dies tatsächlich ein zukunftsträchtiger Weg ist, muss sich noch erweisen.

TVöD mit kirchlichem Plus

Zu den Grundgegebenheiten unserer Arbeit gehört, dass wir die Änderungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Kommunen, den TVöD-VKA, regelmäßig übernehmen. Für den Bereich der Entgelte geschieht dies sogar automatisch, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes beschlossen wird. Und so geschah es auch in dieser Amtsperiode. Spannend wird es, wenn dann darüber hinaus über zusätzliche kirchliche Komponenten diskutiert wird. Auch da sind einzelne Erfolge gelungen. So konnten wir etwa die Anwendungsmöglichkeit der Niedrig-Entgeltgruppe 1 deutlich einschränken und in Kindertagesstätten die Springertätigkeiten besser entlohnen sowie erreichen, dass Flüchtlingskinder bei der Zählung für Integrationsgruppen berücksichtigt werden. Das unbefristete Arbeitsverhältnis haben wir als Regelarbeitsverhältnis im Bereich unseres kirchlichen Tarifrechts ABD festgeschrieben. Der bislang mancherorts geübten Praxis, jegliches Arbeitsverhältnis entsprechend den gesetzlichen Möglichkeiten erstmal ohne sachlichen Grund zu befristen, wird dadurch ein Riegel vorgeschoben.

Abgeschlossen wurde auch das große Projekt der Entgeltordnungen. Angepasst an kirchliche Gegebenheiten wurde die Entgeltordnung für handwerkliche Berufe als letzter großer Teil der Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes übernommen. Als eigene kirchliche Regelungen wurden die Entgeltordnungen für Beschäftigte im Pfarrbüro, für die Ehe-, Familien- und Lebensberatung und für die pastoralen Berufsgruppen verbessert. Mehr Verbesserung hätten sich auch manche Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gewünscht, die sich bei den letzten Tarifverhandlungen nicht ausreichend berücksichtigt sahen. Bei allem Verständnis für die Belastungen durch Corona oder Arbeitskräftemangel, die diesen subjektiven Eindruck noch



Großprojekt Entgeltordnungen abgeschlossen. Viele Beschäftigte wurden durch die Überleitungen höher eingruppiert. Foto: Shawn Hempel/stock.adobe.com

verstärken, sind wir trotzdem den Vorgaben der Tarifparteien gefolgt, weil dies uns systematisch richtig erschien.

Manchmal waren wir uns auch selbst nicht ganz einig, was wir mit Vorlagen aus dem öffentlichen Dienst anfangen sollten. Beim Thema „Jobrad“ gab es durchaus widersprüchliche Positionen auch innerhalb der Mitarbeiterseite. Wir haben uns dann entschieden, die tarifliche Möglichkeit für dieses Modell zu schaffen, aber auch unsere Bedenken zu formulieren. Die Umsetzung liegt seither bei den Arbeitgebern, die letzte Entscheidung dafür oder dagegen bei den einzelnen Beschäftigten.

Und dann gab es noch einen anstrengenden „Dauerbrenner“. Obwohl die „Münchenzulage“ und die „Ballungsraumzulage München“, die aufgrund der extrem hohen Lebenshaltungskosten dort gewährt werden, eben nur einen kleinen Teil der Beschäftigten betrifft, wurde hier eine ausgesprochen komplexe Neuregelung geschaffen. Diese musste dann auch noch wiederholt angepasst werden. Dass dieses Thema von den nicht betroffenen Kommissionsmitgliedern nicht immer mit Begeisterung verfolgt wurde, ist verständlich.

Bewährtes weitergeführt

Erfolgreich konnten wir die Zusammenarbeit mit unseren beiden Gewerkschaften fortsetzen. In bewährter Weise brachten sich die Vertreterin der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG) und der Kollege von der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) bei uns ein.



Fairer Lohn auch für Reinigungskräfte. Im kirchlichen Dienst sind Reinigungskräfte fast ausnahmslos in Entgeltgruppe 2 eingruppiert. Sie werden damit besser bezahlt als im öffentlichen Dienst üblich.

Foto: Kzenon/stock.adobe.com

Auch unsere Informationsarbeit über die Zeitschrift KODA Kompass und die Homepage der KODA-Mitarbeiterseite www.kodakompass.de nahm wieder einen wichtigen Platz in unserer Arbeit ein. Denn was helfen die besten Beschlüsse, wenn niemand sie kennt oder versteht. Zum Jahreswechsel 2019/2020 haben wir auch unser Kompass-ABC neu aufgelegt,

das kompakt über wesentliche Fragen kirchlichen Arbeitsrechtes informiert. Die beiden Hefte sind beliebt als Information für Neueingestellte, aber auch nützlich für „alte Hasen“.

Fertiggestellt wurde eine kleine Broschüre zum 40-jährigen Bestehen unserer Kommission. Es war uns hier insbesondere ein Anliegen, die Erinnerung der Beteiligten und „Zeitzeugen“ aufzuschreiben, bevor diese unwiederbringlich verloren sind. Am 30. September 2020 konnte sie in einem kleinen Festakt am Rande der Freisinger Bischofskonferenz den dort versammelten Bischöfen übergeben werden. Für Nicht-Bischöfe ist sie auch auf der offiziellen Homepage unserer Kommission unter www.bayernkoda.de abrufbar.

Die Arbeit innerhalb unserer Kommission war auch in der letzten Amtsperiode dadurch geprägt, dass eine sachliche Auseinandersetzung und ein fairer Umgang miteinander gepflegt wurden. Gerade in Coronazeiten war für beide Seiten noch mehr Kompromissbereitschaft und zielstrebiges Agieren als sonst gefragt und das neben den Belastungen, die die eigene berufliche Arbeit vor Ort oftmals mit sich brachte. Auch an die neuen Gegebenheiten der „technischen“ Kommunikation musste man sich erst mal gewöhnen. Aber es hat funktioniert. Für alles Engagement, alle guten Ideen, aber auch für die Bereitschaft, sich einmal zurückzunehmen, wo dies erforderlich war, herzlichen Dank an alle Beteiligten.

Robert Winter,
Sprecher der Mitarbeiterseite

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen Regional-KODA) Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82

Fax: 0821/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter; Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Ludwig Utschneider

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg. Auflage: 64 000

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 6

Mir ist das alles zu viel! Burnout?

Der Begriff Burnout beschreibt den Zustand emotionaler, körperlicher und geistiger Erschöpfung. Die Betroffenen fühlen sich ausgebrannt von den zahlreichen Belastungen ihres Alltags. Ein Burnout-Syndrom kann jeden treffen, egal ob überarbeitete Manager, abgekämpfte Eltern die versuchen Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, Sportler oder aber Schüler und Studenten die hohem Leistungsdruck ausgesetzt sind. Am häufigsten lässt sich Burnout bei Menschen in sozialen Berufen finden.

Wenn man heute von psychischen Krankheiten spricht, fällt der Begriff Burnout in der Regel sehr schnell. Dabei ist Burnout an sich keine eigenständige psychische Erkrankung und daher schwierig zu diagnostizieren. Die Symptome sind sehr unspezifisch und lassen sich nur schwer von anderen psychischen Leiden abgrenzen. Anhaltende Müdigkeit und Erschöpfung, das Bedürfnis nach Ruhepausen, nachlassende Leistungsfähigkeit durch Konzentrationsstörungen und Nervosität, die Abnahme der emotionalen Belastbarkeit, all das sind Symptome die auf ein Burnout-Syndrom hinweisen können. Durch die Unsicherheit aufgrund der beschriebenen Symptome beginnen Betroffene damit sich zurückzuziehen und Hobbies und Freunde zu vernachlässigen. Die Freude am Alltag geht verloren. Verzweiflung macht sich breit. Damit einhergehen auch körperliche Symptome, wie Kopfschmerzen, Verdauungsprobleme oder Schlafstörungen, für die Ärzte keine organische Ursache finden können – sogenannte psychosomatische Beschwerden. Ein Burnout-Syndrom kann langfristig in einer Depression münden, daher ist es wichtig rechtzeitig zu handeln. In leichten Fällen können folgende Tipps oftmals Abhilfe verschaffen:

Überprüfen Sie Ihre Erwartungen. Formulieren Sie hierzu erreichbare Ziele und überlegen Sie sich aus welcher Motivation heraus Sie diese erreichen möchten.

Verändern Sie Ihre Arbeitssituation. Versuchen Sie, Aufgaben abzugeben, sie im Team zu bearbeiten und sich mit Ihren Kollegen intensiver auszutauschen. Sprechen Sie offen über Ihre Situation und lassen Sie sich helfen.

Planen Sie Pausen ein. Regelmäßige Pausen im Beruf und in der Freizeit sind wichtig für die Erholung. Strukturieren Sie hierzu Ihren Alltag. Hilfreich kann hierbei ein Terminplan sein.

Stärken Sie soziale Kontakte. Partner, Freunde und Familie stärken Ihnen den Rücken und sind für Sie da, wenn Sie Hilfe benötigen.

Achten Sie auf eine gesunde Lebensweise. Eine ausgewogene Ernährung und feste Schlafenszeiten sind wichtig und stärken, im Zusammenspiel mit regelmäßiger Bewegung, den Körper.

Entspannen Sie sich. Lernen Sie Entspannungstechniken um Stress abzubauen. Hierfür eignen sich beispielsweise Autogenes Training, Yoga oder progressive Muskelrelaxation.

Achten Sie auf sich und wenn Sie der Meinung sind, dass Sie Hilfe benötigen, dann zögern Sie nicht diese in Anspruch zu nehmen. Je früher Sie gegensteuern desto besser.



Unser Tarif 820 K Plus leistet auch bei überwiegend psychotherapeutischen bzw. psychosomatischen stationären Behandlungen. Bitte wenden Sie sich vor der Planung einer Behandlung direkt an uns. Die tariflichen Leistungen erklären wir Ihnen gerne im direkten Austausch.

Kirchliches Profil schärfen

Tarifrecht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen weiterentwickelt

Die zurückliegende Amtszeit der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (Zeitraum 2018 bis 2023) war im Wesentlichen von drei Themenfeldern bestimmt:

- Wie geht es nach dem abgeschlossenen Vermittlungsverfahren aus den Jahren 2017 und 2018 mit der Fortentwicklung des Arbeitsvertragsrechts für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen weiter?
- Wie können gezielt Verbesserungen im Vergleich zu staatlichen Regelungen erreicht werden?
- Wie kann dem aufziehenden Lehrkräftemangel begegnet werden?

In diesen fünf Jahren wurden intensive Verhandlungen geführt. Einige Ziele konnten bereits erreicht werden, bei anderen Großprojekten wie der Neufassung der Eingruppierungsregelungen für „Nichterfüller“ ist die Ziellinie fast erreicht. Ihren Auftakt nahm die Arbeit der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) in dieser Amtszeit am 2. Oktober 2018 mit der 45. Sitzung. An ihr nahm mit Peter Nothaft erstmals der neue Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern teil, der als Nachfolger des langjährigen Schulwerks-Chefs Andreas Hatzung dessen Aufgaben übernommen hat. Bis zum Ablauf der Amtszeit am 31. August 2023 wird die StAGL zu knapp 30 Sitzungen zusammengekommen sein. Ihre personelle Zusammensetzung war in dieser Amtszeit von Kontinuität geprägt. Auf Dienstgeberseite bildeten Martin Floß, Tobias Rau, Peter Nothaft und Frater Vinzenz Proß das StAGL-Team, auf Mitarbeiterseite waren es Robert Winter, Renate Ziller, Arthur Langlois und Ludwig Utschneider. Unterstützt wurde die StAGL von Sr. Hanna Sattler vom Katholischen Schulwerk sowie von Christian Spannagl, ehemaliges Mitglied der StAGL auf Mitarbeiterseite, die dem Gremium beratend zur Seite standen.

Der Blick zurück auf die Jahre seit 2018 lässt ein umfassendes Ringen um Verbesserungen erkennen. Allerdings konnten noch nicht alle Projekte abgeschlossen werden.

2018 – wenig Bewegung

Die zum 1. September 2018 beginnende Amtszeit der StAGL brachte zunächst keine konkreten Beschlüsse mit sich. Die



Dauerthema Gleichstellung. Das Ringen um mit staatlichen Beamtinnen und Beamten vergleichbare Bedingungen prägte auch diese Amtszeit.

Foto: micromonkey/stock.adobe.com

Beratungen waren geprägt von Fragen zur Eingruppierung von Nichterfüllern, von der Notwendigkeit eigener Regelungen für berufliche Förderschulen sowie von Fragen der Harmonisierung zwischen den Regelungen für die verschiedenen Schularten und von Fragen zur Verbeamtung kirchlicher Lehrkräfte. Die Richtlinien für Verbeamtungen sind keine Regelungsmaterie der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“, der Bayerischen Regional-KODA. Die Entscheidung der Schulträger beziehungsweise der Bischöfe aus dem Jahr 2018, das Ermöglichen von Verbeamtungen beim Katholischen Schulwerk in Bayern zu erleichtern und letztlich bis zu 30 Prozent der Lehrkräfte-Stellen für Kirchenbeamte zu eröffnen, hatte gleichwohl Auswirkungen. Schließlich beeinflusste diese Entscheidung der Schulträger das Ergebnis der Vermittlung innerhalb der Kommission in Sachen „Schließung der Nettolücke“. Es fand sich vor allem vor diesem Hintergrund keine Mehrheit mehr, in der Vermittlung weitergehende Kompromisse auszuhandeln. Stand heute sind die Schulträger in Bayern aber noch weit davon entfernt, diese mögliche Marke von 30 Prozent zu erreichen.

2019 – Verbesserungen bei der Mehrarbeit

Die Bayerische Regional-KODA hat in Sachen Mehrarbeit eine Beschluss-

empfehlung der StAGL übernommen, die eine deutliche Verbesserung gegenüber der bisherigen Regelung und auch gegenüber der staatlichen Regelung nach sich zog. Bei längerfristig angeordneter Mehrarbeit, zum Beispiel aufgrund von Erkrankung von Lehrkräften oder aufgrund von Beschäftigungsverboten, konnte bislang erst ab fünf zusammenhängenden Monaten ein anteilig höheres Entgelt bezahlt werden. Dieser Zeitraum wurde nun auf zwei Monate verkürzt. Dies macht die Übernahme von längerfristig angeordneter Mehrarbeit attraktiver, da nicht Monate später nach den Mehrarbeitsvergütungssätzen bezahlt wird, sondern das Entgelt frühzeitig und auf Basis einer Erhöhung des Stundendeputats berechnet wird.

2020 – Verbesserungen bei der Übernahme der Rentenbeiträge und den Beurteilungsrichtlinien

Das Jahr 2020 wird als Auftaktjahr der Corona-Pandemie in die Geschichte eingehen. Die Arbeit der Kommission und damit auch der StAGL wurde durch die Pandemie stark beeinflusst. Zu Beginn der pandemiebedingten Lockdown-Phase im März 2020 schuf die Kommission eine Regelung in Sachen Kurzarbeit. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wurden hier explizit ausgenommen, da auch im Lockdown der Unterricht in Form des Distanzunterrichts

weiterlief und es deshalb keine Grundlage dafür gab, im Schulbereich das Instrument der Kurzarbeit anzuwenden.

Für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien konnte eine wichtige Verbesserung in Sachen Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge erreicht werden. Zum 1. Januar 2021 erhöhte sich das Höchstalter für die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (bisher 45. Lebensjahr) für Lehrkräfte um die tatsächlichen Zeiten der Betreuung oder Pflege von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen um bis zu 36 Monate pro Kind/pflegebedürftigem Angehörigen. Voraussetzung war, dass während dieser Zeiten keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde. Mit dieser Übernahme verbunden war auch die Übernahme der Beiträge zur Beihilfeversicherung im Ruhestand. Für Lehrkräfte anderer Schularten war keine

entsprechende Regelung möglich. Dort gilt für Erfüllerrinnen und Erfüller einerseits keine Altersgrenze für die Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge, andererseits ermöglichten es die gesetzlichen Vorgaben aus dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetz nicht, auch für Nichterfüllerinnen und Nichterfüller vergleichbare Übernahmeregelungen zu schaffen.

Die StAGL verständigte sich zudem darauf, dass künftig nicht nur unbefristet beschäftigte Lehrkräfte periodisch beurteilt werden. Befristet Beschäftigten wurde nunmehr die Möglichkeit zur Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung (Beförderung) eröffnet, was zwingend eine Beurteilung vorsieht. Befristet beschäftigte Lehrkräfte als Erfüllerrinnen beziehungsweise Erfüller können seither nach Erfüllung der bewertungsabhängigen Wartezeit höhergruppiert werden. Für befristet beschäftigte Lehrkräfte als Nichterfüllerinnen beziehungs-

weise Nichterfüller ist die Gewährung von Bewährungsaufstiegen nun möglich.

2021 – mehr Verlässlichkeit bei Beurteilungen, Systembetreuung und Mehrarbeit

Die fortdauernde Corona-Pandemie und der in weiten Teilen umzusetzende Distanzunterricht ließ es erforderlich erscheinen, die Rahmenbedingungen für das Erstellen der Beurteilungen anzupassen. Wesentlicher Baustein für die dienstlichen Beurteilungen sind Unterrichtsbesuche. In der Corona-Pandemie waren diese nur sehr eingeschränkt möglich. Gleichzeitig haben Lehrkräfte Anspruch auf das rechtzeitige Erstellen von dienstlichen Beurteilungen, da von ihnen auch finanzielle Ansprüche abhängen können (unter anderem die Vergabe von Dienstzulagen an Realschulen sowie (an) Grund- und Mittelschulen, die Höher-

Bestens abgesichert.

Frühzeitig vorsorgen mit der **PlusPunktRente!**



www.pluspunktrente.de

Mit der **PlusPunktRente** der BVK Zusatzversorgung bestens abgesichert im Alter, zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente:

- ✘ staatliche Förderung
- ✘ keine Vermittlungsprovision
- ✘ keine Abschlussgebühr
- ✘ flexible Beitragsgestaltung
- ✘ sichere Versorgung aus einer Hand

Jetzt informieren und beraten lassen!

JETZT
Beratungstermin
ONLINE BUCHEN!

QR-Code scannen & Termin buchen
www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung



BVK Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSORGUNG



FOLGEN SIE UNS AUF SOCIAL MEDIA!
BVK Kommunales Versorgungswesen



JETZT LESEN!
UNSER MAGAZIN
www.bestens-abgesichert.de

gruppierung zur Oberstudienrätin/zum Oberstudienrat oder zur Fachoberlehrerin/zum Fachoberlehrer). Ab April 2021 wurde der Weg eröffnet, auch die Bewertung von Unterricht einfließen lassen zu können, der nicht in Präsenzform gehalten werden konnte. Außerdem gab es Verbesserungen zum organisatorischen Rahmen von Beurteilungen: der Lehrkraft ist künftig im Voraus ein Monatszeitraum zu benennen, innerhalb dessen Unterrichtsbesuche stattfinden sollen. Geregelt wurde zudem, wie mit verspäteten Beurteilungen umzugehen ist. Die Lehrkraft ist dann bezüglich Bewährungsaufstiegen oder der Verleihung von Berufsbezeichnungen so zu stellen, als sei die Beurteilung rechtzeitig erfolgt.

Weitere Beschlüsse im Jahr 2021 betrafen die Entlastung für Lehrkräfte in der Systembetreuung. Die entsprechenden Anrechnungsstunden wurden übergangsweise erhöht. Damit wurde der rasant fortschreitenden Digitalisierung an den Schulen in Folge der Corona-Pandemie Rechnung getragen. Die StAGL verhandelt darüber hinaus weiter über eine grundsätzliche Neuausrichtung der Bestimmung zu Anrechnungsstunden und Zulagen für diese Lehrkräfte.

Eine weitere Verbesserung betrifft Lehrkräfte, die an verschiedenen, aber gleichwertigen Schularten eingesetzt sind und dort jeweils Funktionen ausüben. Sofern für die Beförderungswirksamkeit dieser Funktionen eine Mindeststundenzahl oder eine Mindestschülerzahl erforderlich ist, werden die Wochenstunden beziehungsweise Schülerzahlen der verschiedenen Schularten jetzt addiert.

Bei der Vergütung von Mehrarbeit werden Lehrkräfte in Teilzeit nun genauso gestellt wie Vollzeitkräfte. Diese erhalten auch bereits bei einer Dauer von zwei Monaten Mehrarbeit ein entsprechend erhöhtes Entgelt und nicht erst ab dem dritten Monat, wie es die staatlichen Vorschriften vorsehen, auf die bisher Bezug genommen wurde.

2022 – erneut Beurteilungsrichtlinien und Brückenteilzeit

Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht, die Tätigkeit der Lehrkräfte betreffend, soll eine große Nähe zu den vergleichbaren staatlichen Bestimmungen aufweisen. Nachdem der Staat in Sachen Beurteilungsrichtlinien nun eine Regelung geschaffen hat, wie die Beurteilungen von längerfristig beurlaubten Lehrkräften fiktiv



Personalgewinnung. Von Mehrarbeits-Vergütung bis Anrechnung von Familienzeiten. Viele neue Regelungen tragen dazu bei, dass kirchliche Schulen attraktive Arbeitgeber bleiben. Foto: Michael Schindler/stock.adobe.com

nachgezeichnet werden sollen, bestand Handlungsbedarf. Allerdings war eine identische Übernahme für den Bereich kirchlicher Schulträger nicht möglich. Es wurde daher eine Neuregelung geschaffen, wie mit Lehrkräften umzugehen ist, die etwa wegen Elternzeit oder Sonderurlaub einen turnusmäßigen Beurteilungszeitraum versäumen. Anders als beim Staat, der hier mit dem Mittel fiktiver Nachzeichnung arbeitet, soll ihnen möglichst schnell eine Gelegenheit gegeben werden, die versäumte Beurteilung nachzuholen.

An die besonderen schulischen Verhältnisse angepasst wurde zudem die sogenannte Brückenteilzeit. Diese Möglichkeit für eine zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit) nach § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz besteht auch für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Für sie wurden zwei Präzisierungen beschlossen. Anfang beziehungsweise Ende einer solchen Teilzeit können nur zum Schuljahreswechsel oder zum Schulhalbjahr erfolgen. Zum anderen ist es für diese Lehrkräfte aber auch möglich, nur für ein Schulhalbjahr in Brückenteilzeit zu gehen, während gesetzlich die Mindestdauer ein volles Jahr beträgt.

2023 – Nichterfüller auf der Zielgeraden

Das Jahr 2023 wird aller Voraussicht nach in zwei wichtigen Bereichen Beschlüsse der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte bringen: einerseits bei der Neuausrichtung der Bestimmungen für

Lehrkräfte in der Systembetreuung und andererseits hinsichtlich der Eingruppierungsregelungen für Nichterfüllerinnen und Nichterfüller, das heißt für Lehrkräfte, die ohne die jeweils einschlägige Lehramtsausbildung an kirchlichen Schulen tätig werden wollen. Die bisher geltenden Eingruppierungsrichtlinien sollen durch neue Eingruppierungsregelungen ersetzt werden. Damit wird den Schulträgern ein Instrument an die Hand gegeben, bei der Gewinnung von Lehrpersonal gegenüber anderen Schulträgern mithalten zu können. Die Bildungslandschaft steuert auf einen erheblichen Mangel an Fachkräften hin. Die neuen Eingruppierungsregelungen können ein Baustein sein, damit kirchliche Schulen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Fazit

Mit Blick auf die vergangenen fünf Jahre kann eine Bilanz gezogen werden, die Licht und auch ein wenig Schatten aufweist. Es ist einiges an Detailverbesserungen erreicht worden, was die Tätigkeit als Lehrkraft an einer kirchlichen Schule attraktiver erscheinen lässt. Die Rahmenbedingungen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger werden sich deutlich verbessern. Weiterhin offen sind ergänzende Verbesserungen für Bestandslehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung. Denn nur wenige von ihnen werden in den Status einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten wechseln können. Themen gibt es demnach für die nächste Amtszeit genug.

Ludwig Utschneider

Großer Wurf oder kleiner Sprung?

Bischöfe setzen reformierte Grundordnung in den (Erz-)Diözesen in Kraft

Der Jahreswechsel 2023 brachte für die kirchlichen Beschäftigten eine erhebliche Veränderung mit sich. Wesentliche Grundlage ihrer Arbeitsverhältnisse ist die sogenannte Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Diese wurde durch Beschlussfassung der deutschen Bischöfe im November 2022 in einer grundlegend überarbeiteten Form auf den Weg gebracht und anschließend für die einzelnen Diözesen in Kraft gesetzt.

Das in Deutschland verfassungsrechtlich garantierte Recht, wonach die Kirchen ihre Arbeitsverhältnisse selbstständig regeln können, gibt den Rahmen vor, dass im Dritten Weg der Kirchen „Tarifverträge“ für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgehandelt werden und dafür Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet sind. Juristisch korrekt muss von Arbeitsvertragsbedingungen gesprochen werden, da diese Kommissionen keine Tarifverträge im eigentlichen Sinne verhandeln, sondern letztlich Regelungstexte in der Qualität allgemeiner Geschäftsbedingungen beschließen. Im Ergebnis kommt dieses kirchliche Arbeitsvertragsrecht wie zum Beispiel das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Tarifverträgen gleich.

Basis für Kommissionsarbeit

Die Grundordnung (GrO) regelt in Artikel 9, dass arbeitsrechtliche Kommissionen

das Arbeitsvertragsrecht für kirchliche Beschäftigte schaffen. Sie müssen paritätisch besetzt sein: je zur Hälfte mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite. Außerdem ist es möglich, dass Gewerkschaften Sitz und Stimme in diesen Kommissionen erhalten (Artikel 10 GrO). In der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“, der Bayerischen Regional-KODA, ist das bereits seit 2017 der Fall. Die Koalitionsfreiheit ist in der neuen GrO ebenfalls bestätigt worden. Damit ist das Recht gemeint, sich Gewerkschaften anzuschließen, welche wiederum auch innerhalb der kirchlichen Einrichtungen ihren Aufgaben nachkommen können. Ausdrücklich festgeschrieben wurde die Ergänzung, wonach Beschäftigte in Einrichtungen, die der Grundordnung unterliegen, ein Anrecht haben, nach einer kirchlichen Arbeitsrechtsordnung vergütet zu werden. Hier gab es in der Vergangenheit leider immer wieder schwarze Schafe, die sich zwar unter das Dach der Grundordnung begaben, Beschäftigten dann aber andere Vergütungen bezahlten.

Mitarbeitervertretungsrecht auf betrieblicher Ebene

Geschärft wurde zudem die Grundlage für das kirchliche Betriebsverfassungsrecht. Auf Grundlage der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO)

werden in den Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet. In der neuen Grundordnung wird nochmals geschärft, dass es Pflicht der Arbeitgeber ist, auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken. Außerdem schafft die neue Grundordnung Klarheit in Sachen Dienstvereinbarungen: diese gelten unmittelbar und zwingend für die Beschäftigten, sofern sie auf Basis der jeweils geltenden MAVO vereinbart wurden. Schon seit vielen Jahren vernetzen sich Mitarbeitervertretungen in „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften“ (DiAGen) und in der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“. Für diese überörtlichen Strukturen wurden nun die grundlegenden Voraussetzungen in der Grundordnung normiert.

Loyalitätsobliegenheiten reduziert

Den wesentlichen Kern der reformierten Grundordnung stellen die geänderten Loyalitätsobliegenheiten dar. War es bislang möglich, dass kirchliche Arbeitgeber die private Lebensführung der Beschäftigten arbeitsrechtlich sanktionieren konnten (bis hin zur Kündigung), so ist dies jetzt massiv beschränkt worden. Dabei regeln nun die Artikel 6 und 7 die besonderen Vorgaben bei künftigen Beschäftigten und bei Bestandsbeschäftigten. Bei künftigen Beschäftigten wird nunmehr in wenigen Fällen als Voraussetzung gefordert, dass sie der katholischen Kirche angehören müssen: Beschäftigte, die das katholische Profil von Einrichtungen inhaltlich prägen und nach außen repräsentieren sowie Beschäftigte mit pastoralen und katechetischen Tätigkeiten fallen darunter. Keine Chance auf eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst hat zudem, wer sich kirchenfeindlich verhält oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Grundsätzlich wird von künftigen Beschäftigten erwartet, dass sie die Ziele der Institution Kirche mittragen und für sie einstehen. Der Kernbereich privater Lebensführung, insbesondere das Beziehungsleben, ist aber tabu bei Bewerbungsverfahren, dies hat den Arbeitgeber künftig nicht mehr zu interessieren.

Auch für Bestandsbeschäftigte bringt die geänderte Grundordnung erkennbare



Keine Dienstgemeinschaft ohne Mitarbeitervertretung. Die Bischöfe sprechen in den Erläuterungen zur Grundordnung von der „zwingend vorgesehenen Errichtung der Mitarbeitervertretung“. Im Bild: MAV Pastorale Dienste und Religionslehrkräfte der Erzdiözese Bamberg. Foto: MAV PDI/RL Bamberg

Veränderungen mit sich (Artikel 8). Der Kernbereich der privaten Lebensführung ist ebenfalls nichts, was den Arbeitgeber künftig zu interessieren hat. Eine Wiederheirat Geschiedener, bislang kritisch zu sehen, kann im Grunde keine Verletzung einer Loyalitätsobliegenheit mehr darstellen. Der Austritt aus der katholischen Kirche ist auch weiterhin ein Grund für eine Kündigung: nur bei schwerwiegenden Gründen kann im Einzelfall davon abgesehen werden. In den bischöflichen Erläuterungen zur neuen Grundordnung wird an dieser Stelle unter anderem auf Opfer sexuellen Missbrauchs durch Kirchenangehörige verwiesen. Unabhängig von diesem Sonderfall ist bei Verstößen gegen Artikel 8 der GrO nicht automatisch eine Kündigung die Folge. Vielmehr verpflichtet die neue Regelung die Arbeitgeber dazu, erst das individuelle Gespräch mit den Betroffenen zu suchen, um gemeinsam zu überlegen, wie die Anforderungen wieder erfüllt werden können. Eine Kündigung wäre nur das allerletzte Mittel, das zur Verfügung steht.

Einrichtungsbezogene Loyalitätsanforderungen

Gänzlich neu ist in der reformierten Grundordnung der Ansatz, wonach die jeweilige Einrichtung dafür Sorge tragen muss, glaubwürdig das Bild einer kirchlichen Einrichtung zu vermitteln (Artikel 3). „Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen.“ Hier wird deutlich, welche besondere Rolle dem Dienstgeber künftig zukommen wird. Mag es bislang schon eine Selbstverständlichkeit gewesen sein, nun ist es qua bischöflichem Gesetz nochmals unmissverständlich normiert worden, in welcher Verantwortung in erster Linie die Dienstgeber und in zweiter Linie die gesamte Dienstgemeinschaft stehen. Der Gedanke der Toleranz wird in diesem Artikel 3 an anderer Stelle sehr deutlich herausgestellt: „Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der



Vielfalt ist Bereicherung. Alle können unabhängig von „ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes sein“ schreiben die Bischöfe.

Foto: Andrey Popov/stock.adobe.com

unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein.“ Damit greifen die Bischöfe letztlich auch den gesellschaftlichen Wandel auf, der auch vor kirchlichen Einrichtungen nicht halt machen darf. Bewegungen wie „#OutIn Church“ finden hier eine Bestätigung ihres Eintretens für die Toleranz gegenüber anderen Formen des Zusammenlebens neben der Ehe zwischen Mann und Frau.

Besondere Pflichten der Dienstgeber

Den Bischöfen war es zudem wichtig, die Verpflichtungen der Dienstgeber in der Umsetzung der neuen Grundordnung zu schärfen, was breiten Platz im Artikel 4 einnimmt. Dazu zählen im Wesentlichen: Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst ist umzusetzen. Der Dienstgeber ist zudem verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

Außerdem wird in der GrO nochmals deutlich gemacht, wie wichtig die Sorge um schutz- und hilfebedürftige Personen ist, ob nun im Kindes-, Jugend- oder Erwachsenenalter. „Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.“

Besondere Anstrengungen muss der Arbeitgeber „Kirche“ auch hinsichtlich der Konzepte guter Führung entwickeln. „Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden

Führungsstil verpflichtet.“ Nur so könne eine vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit gelingen. Zu den dezidiert aufgelisteten Aufgaben für Führungskräfte zählen in der neuen Grundordnung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Fortbildungen gehören für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeit ihres Berufslebens zum Teil ihrer beruflichen Tätigkeit. Auch in dieser Thematik sorgt die neue Grundordnung für Präzisierungen. Beschäftigte haben einen Anspruch auf Fort- und Weiterbildungen, die Kosten dafür hat im Regelfall der Dienstgeber zu tragen. Geschärft wurde in diesem Zusammenhang auch die Pflicht der Dienstgeber, Fortbildungen zum Erwerb spezifischer religiöser und ethischer Kompetenzen anzubieten, die letztlich auch das Ziel verfolgen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken.

Was nicht zu finden ist ...

Von Beschäftigten immer wieder genannt, aber auch in der neuen Grundordnung nicht berücksichtigt ist ein möglicher Wechsel von der katholischen hin zu einer anderen christlichen Religionsgemeinschaft. War hier durchaus im Vorfeld der Wunsch geäußert worden, einen solchen Wechsel nicht als Bruch der Loyalitätsobliegenheiten einzuordnen, bleibt es dabei, dass ein Austritt aus der katholischen Kirche als schwerwiegender Verstoß angesehen wird.

Ludwig Utschneider

Bei euch aber soll es anders sein – (nach Mk 10,42)

Einrichtungsorientierter Ansatz und christliches Profil

Das gesellschaftliche Ansehen der Kirche hat in den letzten Jahren unbestreitbar gelitten. Kirchliche Einrichtungen und ihre Dienste sind heute nicht mehr selbstverständlich die bessere Wahl gegenüber kommerziellen Anbietern. Es reicht nicht mehr, einfach zur katholischen Kirche zu gehören. Es zählt die Qualität der Arbeit. Und für die Beschäftigten zählt der Geist, der in einer Einrichtung herrscht. Dabei entscheidet folgende Frage über die Berechtigung des arbeitsrechtlichen Sonderwegs der Kirchen: Kann die kirchliche Einrichtung etwas leisten, was andere nicht können? Bietet ihr kircheneigenes Arbeitsrecht einen Mehrwert gegenüber dem weltlichen Recht? Deshalb ist ein entscheidend neuer Aspekt der Grundordnung 2022 das christliche Profil und der Gedanke des institutionellen Ansatzes. An dieser Stelle sollen die entsprechenden Textpassagen und die Hintergründe dazu beleuchtet werden. Und vielleicht können die Beispiele am Ende auch Anregungen für die Praxis geben.

Festgeschrieben an prominenter Stelle

Es dürfte kein Zufall sein, dass die Ausführungen zum christlichen Profil bereits in Artikel 3, gleich nach dem Geltungsbereich (Artikel 1) und den Grundprinzipien (Artikel 2) zu finden sind. Es wird ausgeführt, dass die Verantwortung für ein christliches Profil zunächst beim Dienstgeber liegt, weil er den Rahmen schafft, damit die Beschäftigten ihre Arbeit „glaubwürdig“ erledigen können. Innerhalb dieses Rahmens haben dann alle – Träger, Leitungsverantwortliche und Beschäftigte – die Aufgabe, an der christlichen Identität der Einrichtung zu arbeiten. Konzepte und Leitbilder, die dabei entstehen, müssen von allen gemeinsam umgesetzt, überprüft und immer wieder angepasst werden.

Pflichten der Dienstgeber

Im Artikel 4 werden in den „Handlungsaufträgen“ an den Dienstgeber bereits konkretere Vorgaben ausgeführt,



In Gemeinschaft gestalten. Führungskräfte und Mitarbeitende sind gemeinsam aufgerufen, das Einrichtungsprofil zu entwickeln und zu leben.

Foto: peopleimages.com/stock.adobe.com

wie Arbeitgeber ihre Aufgaben im Sinne eines christlichen Profils erledigen können. Neben Gleichbehandlung und Fürsorgepflicht tauchen hier nämlich ein besonderer Führungsstil und der verantwortungsvolle Umgang mit Finanzmitteln auf. Die Formulierungen wie „gute Mitarbeiterführung“, „kooperativer, wertschätzender Führungsstil“, „angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg“ müssen von Dienstgebern und Leitungspersonen erlernt, mit Leben gefüllt und umgesetzt werden. Das gilt auch für die Rahmenbedingungen zum Umgang mit Geld, wie etwa „wirksame und qualifizierte Aufsicht“, „Transparenz“, „ethisch-nachhaltiges Investieren“, „wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig“ aufgestellte Organisation. Das entlässt aber die übrigen Akteure in der Einrichtung, also die Träger, die Ehrenamtlichen und die Beschäftigten nicht aus der gemeinsamen Pflicht, für diese Ziele einzustehen, denn die gemeinsam getragene Verantwortung wird in Artikel 2 bereits als Aufgabe der Dienstgemeinschaft beschrieben.

Neuer Ansatz ist nicht ganz neu

Die theologischen Gedankengänge der Grundordnung werden in den „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ ausgeführt. Dort wird für den institutionellen Ansatz auf kirchliche Schreiben aus den Jahren 2012 und 2014

verwiesen. Und als die Grundordnung 2015 zum ersten Mal verändert wurde, tauchte in Diskussionen der Begriff der „einrichtungsorientierten Grundordnung“ verstärkt auf. Der damalige Münchner Generalvikar, Peter Beer, war verantwortlich für eine Arbeitsgruppe, deren Aufgabe es war, die deutschen Bischöfe bei der Weiterentwicklung der Grundordnung zu begleiten. Er machte sich mit diesem neuen Ansatz des christlichen Profils auf, um dafür an verschiedensten Stellen zu werben. Auf Veranstaltungen, wie etwa den „Hirschberger Gesprächen“ oder der „kifas-Fachtagung zur Dienstgemeinschaft“, wurden seine Gedanken von Dienstgebern und Beschäftigte diskutiert. Als das Thema Grundordnung durch den Synodalen Weg und die Bewegung „#OutInChurch“ deutlich an öffentlichem Interesse gewann, war die Einrichtungsorientierung bereits fester Bestandteil und einer der wichtigen neuen Gedanken in den Entwürfen. Jetzt ist sie in der Grundordnung enthalten und muss mit Leben gefüllt werden.

Verschiedenste Wege

Die Wege zu einem christlichen Profil werden sehr unterschiedlich sein. So könnte die Frage nach dem christlichen Sendungsauftrag am Anfang stehen: Was denken wir, dass Gott konkret mit unserer Arbeit in der Welt bewirken will? Was würde Jesus tun? Wie kann ich meinen christlichen Glauben

hier verwirklichen? Andere fragen vielleicht nach den Erwartungen, die die Menschen an die Einrichtung stellen, und was das für das Profil bedeutet. Und ein klostereigener Betrieb könnte sich mit der Spiritualität und der Tradition des Ordens auseinandersetzen, weil sich die Dienstgemeinschaft diesen Werten verpflichtet fühlt. Auch für die Methoden, mit denen das Profil entsteht, gibt es keine Vorgaben. Vom intensiven Profilierungsprozess bis zum einzelnen Tagesordnungspunkt in der Teambesprechung ist vieles denkbar. Und ob das Ergebnis am Ende groß an der Wand präsentiert oder jedem neuen Beschäftigten in Papierform ausgehändigt wird, ob es ein Erklärvideo auf der Homepage ist oder zu einem neuen Logo und Namen führt, auch das liegt in der Verantwortung der Dienstgemeinschaft.

Chancen und Gefahren

Einrichtungen, die sich auf den Weg zu einem eigenen Profil machen, dürften schon von einem guten Entstehungsprozess und einem ehrlichen Ringen profitieren. Eine gelungene Profilsuche wird die Identifikation mit der Einrichtung und die Motivation der Beschäftigten stärken.

Leider ist auch das Gegenteil vorstellbar, wenn nämlich ein solcher Prozess verweigert wird. Die Gründe mögen vielfältig sein, etwa Angst vor Machtverlust, finanzielle oder personelle Vorbehalte. Auch ein Scheitern des Profilbildungsprozesses ist denkbar und wird Frust erzeugen. Die größte Gefahr aber dürfte eine große Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit, also zwischen dem niedergeschriebenen christlichen Profil und der gelebten Praxis sein. Das erzeugt Enttäuschung und verkehrt das eigentliche Ziel ins Gegenteil. Und weil

die Grundordnung die Suche nach dem Profil ausdrücklich als einen „permanenten, dynamischen Prozess“ beschreibt, gilt es, immer wieder einen neuen Versuch dazu zu unternehmen.

Noch wenig konkrete Beispiele

Es verwundert also nicht, dass einige mit Skepsis auf diesen neuen Gedanken der Grundordnung blicken. Umso wichtiger werden da gelungene Beispiele sein. Hier finden sich ein paar einzelne Bausteine, aber auch zwei weit entwickelte Konzepte.

- Einige Arbeitgeber werden wohl ihre bestehenden „kirchenspezifischen Benefits“ in die Konzepte integrieren. Das können zum Beispiel besonders familienfreundliche Bedingungen sein, wie sie im KODA Kompass Nr. 84 Seite 22 als „Plus für Familien“ aufgeführt sind, oder auch eine Dienstvereinbarung wie in der Diözese Eichstätt zur Arbeitszeitspende, vorgestellt in der Nr. 87 Seite 5 des KODA Kompass.
- Den Mitarbeitenden des Ordinariats Passau wird anlässlich des Namenstages ein halber freier Tag gewährt. Wer weiß, wie viele Beschäftigte den Gedenktag und vielleicht auch die Geschichte ihrer Patronin oder ihres Patrons genau deshalb erst kennengelernt haben.
- Für verschiedene Führungsaufgaben gibt es unterschiedliche Kurse. Vom umfangreichen Kurs der „Fort- und Weiterbildung Freising“ von sechs der bayerischen Diözesen über den Pfarrverwaltungskurs bis hin zu Einzelmodulen im Führen. Die systematische und zielgenaue Schulung von angehenden Führungskräften auf allen Ebenen und aus allen Berufsgruppen könnte die Leitungskompetenzen entspre-

chend den Vorgaben der neuen Grundordnung fördern und wäre ein Baustein im Profil einer Einrichtung.

- Beim Caritasverband für die Erzdiözese Berlin wird Transparenz großgeschrieben. So veröffentlicht er in seinem jährlichen Geschäftsbericht die Bezüge der Vorstände bis hin zur Caritasdirektorin.
- Ein Beispiel für einen gelungenen Prozess kann die Stiftung Attl bei Wasserburg sein. Dort haben sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in intensiven Gesprächen Gedanken über die Zusammenarbeit gemacht. Dabei war schon das bessere Verständnis der anderen Seite ein großer Gewinn. Weitere Ergebnisse waren gemeinsame Seminare zur Mitarbeitervertretungsordnung von Leitungspersonen und MAV. Und schließlich wird die Arbeit der MAV als wichtiges und stabilisierendes Element der Einrichtung anerkannt und deshalb gefördert und gut ausgestattet.
- Noch ein Blick in die evangelische Kirche, zur Diakonie Herzogsägmühle. Die Einrichtung hat bereits zweimal eine Gemeinwohlbilanz erstellt und die Zertifizierung dafür erhalten. Dabei wird nicht mehr nach rein ökonomischen Ansätzen gewirtschaftet, sondern nach den Werten der Menschenwürde, der sozialen Gerechtigkeit, der Nachhaltigkeit und der Transparenz. Ein zweiter Aspekt ist die Verbindung von fachlichen und religiösen Fragen. So wurden für jeden sozialen Fachbereich die speziellen spirituellen Dimensionen thematisiert und formuliert. „Welche Fragen bewegen die Bewohner in ihrer jeweiligen Situation und welche religiösen Fragen könnten dahinterstecken?“ Einen weiteren Aspekt deckt ein ehrenamtliches Seelsorgeteam ab, welches ein breites geistliches Angebot für alle bietet.

Christliches Profil entwickeln

Welche weiteren Schritte gehen wir?

Wie verstehen wir den Auftrag Jesu?



Woran werden wir erkennen, dass wir vorangekommen sind?

Was davon wollen wir anpacken?

Wo stehen wir?

Welche konkreten Schritte werden wir bis wann gehen?

Foto: twinkl/pxello.de

Ein dynamischer Prozess. Die Arbeit am christlichen Profil ist Daueraufgabe für alle kirchlichen Einrichtungen, so die Bischöfe. Wie sie konkret angegangen wird, ist vor Ort zu entscheiden. Grafik: M. Weidenthaler

Jetzt heißt es nicht mehr „ob“, sondern „wie“

Die Grundordnung 2022 ist in fast allen Diözesen in Kraft. Jetzt geht es an die Umsetzung, vor allem die Beschäftigung mit dem christlichen Profil. Es gibt Beispiele, es gibt Vordenker, es gibt Hilfestellungen wie etwa die diözesanen Abteilungen zur Organisationsentwicklung. Und auch wenn es zuerst die Aufgabe der Dienstgeber ist, so können doch auch mittlere Führungsebenen, Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen solche Prozesse einfordern, vielleicht sogar für ihren Bereich starten.

Andreas Nock

FAQ – die Antworten

Fragen zu den Neuerungen im Sozial- und Erziehungsdienst

KODAKompass, Bayer. Regional-KODA, 86152 Augsburg
DPAG, Postvertriebsstück +4, Entgelt bezahlt, 53555

Darf ich Urlaubstage, Regenerationstage und Umwandlungstage kombinieren?

Ja. Es gibt keine Vorschrift, welche die Kombination verschiedener Arten von freien Tagen verbietet. Der Dienstgeber kann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Das geht aber *nur im konkreten Einzelfall*. Ein generelles Verbot der Kombination ist unzulässig.

Müssen wir für einen weiteren Teamtag einen externen Referenten engagieren?

Im kirchlichen Tarifrecht ABD steht lediglich, dass die sogenannten Teamtage „gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung“ dienen. In welcher Form ist tariflich nicht geregelt. Der Freistaat Bayern hat jedoch festgelegt, dass *zusätzliche Schließtage* nur für Fortbildungen mit externen Referenten oder Referentinnen förderunschädlich sind.

Rechtsgrundlage: § 7 Abs. 4 ABD Teil C, 7. und § 25 Kinderbildungsverordnung – AVBayKiBiG

Im Vertrag mit der Fachakademie steht eine andere Person als Praxisanleitung. Wer bekommt jetzt die Zulage?

Die Zulage bekommt die Person, der die Praxisanleitung vom Dienstgeber tatsächlich übertragen ist. Es kommt immer wieder vor, dass die Anleitung einer anderen Person übertragen wird, als ursprünglich geplant war. Entscheidend sind aber die tatsächlichen Verhältnisse. Die Übertragung der Praxisanleitung muss dabei immer durch dazu berechnete Vorgesetzte erfolgen.

Bekommen Langzeit-Erkrankte auch den zweiten Regenerationstag?

Meist ja. Für den zweiten Tag müssen Beschäftigte im jeweiligen Jahr für vier Kalendermonate Entgeltanspruch haben. Dem Entgeltanspruch gleichgestellt sind unter anderem Zeiten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen) und Zeiten mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss (bei mehr als einem Jahr Beschäftigungszeit 13 Wochen nach Beginn der Erkrankung, 39 Wochen bei mehr als drei Jahren). Nur bei sehr langen Erkrankungen kann es also zu einer Reduzierung kommen. Hier ist der Einzelfall zu prüfen.

Rechtsgrundlage: § 2a der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.; Krankengeldzuschuss: § 22 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Ich möchte die Regenerationstage als halbe freie Tage nehmen. Habe ich darauf Anspruch?

Nein, Anspruch darauf besteht nicht. Eine Aufteilung in Bruchteile von Tagen ist tariflich nicht vorgesehen. Wenn sich jedoch Beschäftigte und Vorgesetzte einig sind, können sie dies im Einvernehmen trotzdem so handhaben.

Ich kann meine Regenerationstage wegen Beschäftigungsverbot, Mutterschutz und Elternzeit dieses Jahr nicht mehr nehmen. Werden sie übertragen?

Nein. Regenerationstage verfallen auch in diesem Fall mit Ablauf des 31. Dezember. Nur wenn der Arbeitgeber die Gewährung der Regenerationstage aus dringenden betrieblichen Gründen verweigert hat, werden

sie bis zum 30. September des Folgejahrs übertragen.

Ich habe am 1. September 2022 mit meinem Dienst begonnen. Wie viele Regenerationstage bekomme ich 2023?

Bei 5-Tage-Woche vier Regenerationstage. Wer 2022 vier Monate Entgeltanspruch hatte, bekommt zwei Regenerationstage für 2022 und zusätzlich zwei Tage für 2023. Im Unterschied zum öffentlichen Dienst sind die Tage im kirchlichen Dienst nicht verfallen. Die KODA hat festgelegt, dass die Regenerationstage für 2022 und 2023 bis 31. Dezember 2023 genommen werden können.

Manfred Weidenthaler

Noch ein Gedanke zur Tarifrunde 🍪

