

Corona-Abschluss

Tarifergebnis im öffentlichen Dienst erreicht

Gute Nachrichten für die Beschäftigten, die nach dem allgemeinen Teil des ABD vergütet werden – die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Kommunen und des Bundes haben sich Ende Oktober auf einen Tarifabschluss verständigt. Er sieht bis 2022 Entgeltsteigerungen in der Höhe von zusammen 3,2 Prozent vor. In zwei Stufen, zum 1. April 2021 und zum 1. April 2022 erfolgen die Anhebungsschritte. 2021 erhöhen sich die Entgelte um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro. Ein Jahr später, zum 1. April 2022, schließt sich eine Anhebung um weitere 1,8 Prozent an. Angesichts der seit Monaten grassie-

renden Corona-Pandemie hatten diese Verhandlungen unter denkbar schwierigen Rahmenbedingungen stattgefunden. Am Ende profitierten beide Seiten, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, dass bereits im Rahmen der dritten Verhandlungsrunde eine Verständigung erzielt werden konnte und keine längeren Tarifaufeinandersetzungen nötig wurden. Die Erhöhungen des Tabellenentgelts treten automatisch in Kraft, soweit die Kommission nichts anderes beschließt. Über die Umsetzung der weiteren Tarifergebnisse entscheidet die KODA demnächst. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Karikatur: Thomas Pläßmann

Themen

- 3** **Tarifergebnis 2020**
*Das wurde erreicht
Einsatz der KEG im Rahmen der
Tarifverhandlungen*
- 5** **40 Jahre KODA**
*Feierstunde mit den Bischöfen
Dokumentation zur KODA-Geschichte
Chronik 40 Jahre KODA
Kommentar zur Tarifarbeit*
- 13** **Mesner**
Entgeltordnung überarbeitet
- 14** **Pfarrhelfer**
Funktionszulage in Augsburg
- 15** **Wechsel in der KODA**
*Personalveränderungen in Passau
und Eichstätt*
- 16** **Religionslehrkräfte i.K.**
*Regelungen für besondere
Tätigkeiten in Augsburg und
Bamberg*
- 16** **Handwerkliche Tätigkeiten**
*Beratungen über neue
Entgeltordnung*
- 17** **Herabgruppierungen**
Stufenlaufzeit bleibt erhalten
- 17** **Kindertageseinrichtungen**
Antragspaket der Mitarbeiterseite
- 18** **Masern**
Impfpflicht für Beschäftigte
- 20** **Förster**
Anpassung der Entgeltordnung
- 21** **Lehrkräfte an kirchlichen
Schulen**
*Besoldungserhöhung zum
1. Januar 2021*
- 24** **MAV-Wahl**
*2021 werden die
Mitarbeitervertretungen gewählt*

Erfolgsmodell für alle – 40 Jahre Bayerische Regional-KODA

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Wenn ich an meine Jugendzeit zurückdenke, bleiben mir – Jahrgang 1974 – manche Feierlichkeiten zu 40-jährigen Jubiläen bis heute lebhaft in Erinnerung. 1985 war so ein bemerkenswertes Jahr. Der damalige Bundespräsident Richard von Weizsäcker hielt im Bundestag eine bis heute denkwürdige Rede zum 40-jährigen Gedenken an das Ende des Zweiten Weltkriegs. Vier Jahre später inszenierte die SED-Führung Anfang Oktober 1989 große Feierlichkeiten zum 40. Geburtstag der Deutschen Demokratischen Republik, der DDR. Ein Staatsgebilde, das zu diesem Zeitpunkt bereits am Ende war und dessen politische Führung, überwiegend hochbetagte Kommunisten um Erich Honecker, nicht erkennen wollten, wie bitter notwendig Reformen sind. Der damalige sowjetische Staats- und Parteichef Michail Gorbatschow war aus Anlass des DDR-Jubiläums in Ost-Berlin, verzichtete aber nicht darauf, dem sozialistischen Bruderstaat die Leviten zu lesen. Der DDR-Führung führte er vor Augen, dass sie sich im Sinne von Reformen bewegen müssen: „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.“ Diplomatisch verpackt, brachte dieses Zitat damals klar zum Ausdruck, dass die Zeit für die SED-Führung abläuft.

Es wäre nun vermessen, unser 40-jähriges Jubiläum mit diesen historischen Momenten zu vergleichen. Gleichwohl hat es für die katholische Kirche in Bayern und für deren Beschäftigte Bedeutung, dass die Bayerische Regional-KODA Ende September 2020 auf 40 Jahre ihres Bestehens zurückblicken konnte. „Erfolgsmodell für alle“ lautet der ambitionierte Titel jener Broschüre, die anlässlich dieses Jubiläums von einer Arbeitsgruppe zur Darstellung der Geschichte der Kommission erstellt

wurde. Woher rührt nun der Erfolg der Kommission? Die bayerischen Bischöfe übertrugen der Kommission die Aufgabe, das Arbeitsvertragsrecht für kirchliche Beschäftigte zu regeln und es nach Möglichkeit bayernweit zu vereinheitlichen. Die starke Orientierung am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes trug zur Vereinheitlichung bei, zugleich ist dieses Tarifsystem eine verlässliche und planbare Größe für alle Beteiligten. Auch aus Sicht der Beschäftigten ist diese Orientierung am öffentlichen Dienst ein positives Element. Dank der Tarifautomatik bewegen sich unsere Beschäftigten hier auf Augenhöhe mit den Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst.

Dass es diese Kommission gibt, ist Folge des sogenannten Dritten Wegs im kirchlichen Bereich. In paritätisch besetzten Kommissionen wird Tarifpolitik betrieben, allerdings steht unseren Beschäftigten kein Streikrecht zu. Dieser Verzicht auf das grundgesetzlich verankerte Streikrecht besitzt ein besonderes Gewicht. Und dieser Verzicht verlangt zugleich, dass die Arbeit in der Kommission tatsächlich von einer starken Durchsetzungsfähigkeit der Interessen unserer Beschäftigten geprägt sein muss. Alles andere würde die kirchlichen Beschäftigten ins Hintertreffen mit den Kolleginnen und Kollegen außerhalb der Kirche bringen.

Die nächsten zehn Jahre werden auch für die Arbeit der Kommission sehr spannend werden. Die aktuellen Diskussionen über zurückgehende Kirchensteuereinnahmen, Kirchengaustritte und die geringeren Finanzmittel der Kirche werden über kurz oder lang auch Folgen für die Arbeit in der Kommission haben. Und da muss es sich bewahrheiten, dass die Bayerische Regional-KODA tatsächlich ein Erfolgsmodell für die Zukunft ist. Damit die katholische Kirche auch in Zukunft einen ihrer Bedeutung entsprechenden Platz in Staat und Gesellschaft einnehmen kann, brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für ihren besonderen Einsatz auch entsprechend vergütet werden.

In dieser Ausgabe des KODA Kompass wird das Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA ausführlich gewürdigt. Daneben informieren wir Sie aber auch über aktuelle Beschlüsse und Beratungsthemen. Die Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner ist überarbeitet worden, zudem gibt es einen Überblick zu aktuellen Initiativen



**Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

für das Personal in Kindertageseinrichtungen. Das Thema Pfarrhelfer in der Diözese Augsburg wird in diesem Heft aufgegriffen, ebenso das neue Masernschutzgesetz und eine Neuregelung, die sich auf Beschäftigte im Forst auswirken kann.

Die „Geschichte“ der Bayerischen Regional-KODA wird nun fortgeschrieben, schlicht und ergreifend dadurch, dass die Mitglieder der Kommission ihrem Auftrag gerecht werden, den ihnen die Bischöfe erteilt haben, nämlich ein einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht auf Basis des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Kommunen weiterzuentwickeln. Auf das nächste Jahrzehnt zum Wohle der Beschäftigten und ihrer Einrichtungen!

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Tarifabschluss geschafft

Corona-Sonderzahlung für viele Beschäftigte – noch im Dezember 2020

Die wesentliche Botschaft des Tarifabschlusses vom Oktober 2020 lautete, dass die Entgelte für die Beschäftigten (ebenso für die Auszubildenden und Praktikanten) in den beiden nächsten Jahren erkennbar steigen. Während die Gewerkschaften nur einen Abschluss für ein Jahr wollten, forderten die Arbeitgeber ursprünglich eine Laufzeit von drei Jahren. Im Ergebnis haben sich beide Seiten in der Mitte getroffen und für die Jahre 2021 und 2022 eine Entgelterhöhung von insgesamt 3,2 Prozent beschlossen. Diese Vereinbarung gilt zunächst bis 31. Dezember 2022. Allerdings beschränkte sich die Tarifeinigung nicht nur auf die Erhöhung der Entgelte.

Zulage für den Pflegebereich

Zum 1. März 2021 erhalten Beschäftigte, die ein Entgelt nach der P-Tabelle ausbezahlt bekommen, eine neue „Pflege-Zulage“. Diese hat eine Höhe von 70 Euro und wird zum 1. März 2022 auf 120 Euro erhöht. Ab dem Jahr 2023 erfolgt eine Anpassung dieser neuen Zulage analog zu den allgemeinen Entgelterhöhungen.

Altersteilzeit wird fortgesetzt

Die bestehende Regelung zur Altersteilzeit (ABD Teil D, 6a.) wird verlängert und zwar bis zum 31. Dezember 2022. Inhaltlich hat sich an der geltenden Regelung allerdings nichts geändert. Ob Beschäftigte also ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis abschließen können, hängt weiterhin davon ab, ob die entsprechende Quote von 2,5 Prozent an Beschäftigten, die bereits in Altersteilzeit sind, erreicht ist oder nicht. Neue Altersteilzeitverträge können in der Regel nur abgeschlossen werden, wenn diese Quote nicht überschritten ist.

Corona-Sonderzahlung

Noch in diesem Jahr wird es zudem eine Einmalzahlung für die Beschäftigten geben, die als Corona-Sonderzahlung in einem eigenen Tarifvertrag geregelt wurde. Darin heißt es: „Es handelt sich um eine



Der Groschen ist gefallen. Seit Ende Oktober liegt das Tarifergebnis vor, das den Beschäftigten mehr Entgelt und zusätzliche Leistungen bietet.

Kurt F. Dornik / pixello.de

Beihilfe beziehungsweise Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.“ Das ABD wurde dafür um einen Teil D, 14. (Regelung über eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020) ergänzt.

Die Bezugnahme zum Einkommensteuergesetz hat eine wesentliche Ursache: in diesem Paragraphen sind Bestimmungen aufgeführt, die eine Steuerfreiheit von Beihilfeleistungen ermöglichen. Die Nummer 11a stellt auf Unterstützungen beziehungsweise Beihilfen des Arbeitgebers aufgrund der Corona-Pandemie ab und ist bis 31. Dezember 2020 befristet. Daher muss eine Auszahlung dieser Einmalzahlungen zwingend noch heuer erfolgen.

Die Höhe der Corona-Sonderzahlung ist folgendermaßen gestaffelt:

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8: 600 Euro
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400 Euro
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300 Euro
- für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten (insbesondere Berufspraktikanten) beträgt die Höhe der Sonderzahlung 225 Euro. SPS-Prak-

tikanten sind von dieser Sonderzahlung nicht erfasst.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig. Diese Sonderzahlung ist weder Bestandteil des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts noch hat sie Auswirkungen auf die Höhe der Jahressonderzahlung. Einen Anspruch auf diese Corona-Sonderzahlung haben grundsätzlich alle Beschäftigten, die sich zum Stichtag 1. Oktober 2020 in einem bestehenden Arbeitsverhältnis befanden und die im Zeitraum vom 1. März bis 31. Oktober 2020 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt hatten. Um es an einem Beispiel deutlich zu machen: wer am 2. März 2020 in Elternzeit ging, der erfüllt die Voraussetzungen, auch wenn diese Beschäftigte beziehungsweise dieser Beschäftigte im genannten Zeitraum nur einen Tag Anspruch auf Entgelt hatte. Anspruch auf Gewährung dieser Zahlung haben auch Beschäftigte, die sich in der Arbeitsphase eines Altersteilzeitmodells befinden. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit diese Corona-Sonderzahlung nicht erhalten können.

Im Regelfall wird diese Sonderzahlung steuerfrei sein. Eine Ausnahme ist dann gegeben, wenn eine Mitarbeiterin oder

ein Mitarbeiter bereits andere Zahlungen aufgrund von § 3 Nummer 11a Einkommensteuergesetz erhalten hat und in der Summe ein Betrag von 1500 Euro überschritten wird. Dies könnte dann der Fall sein, wenn Beschäftigte aus anderen Arbeitsverhältnissen bereits entsprechend hohe Corona-Sonderzahlungen erhalten haben. Diese würde dann jene Beträge betreffen, die über die 1500 Euro hinausgehen. Daneben ist diese Corona-Sonderzahlung sozialversicherungsfrei.

Einschränkungen bei der Corona-Prämie

Eine Einschränkung hinsichtlich der Corona-Sonderzahlung gibt es allerdings.

Für Beschäftigte bei Orden kann die Leistung abgesenkt werden, wenn diese Einrichtungen nur so ihre sonstigen laufenden finanziellen Verpflichtungen erfüllen können. Allerdings kann das nur passieren, wenn sich der betroffene Orden mit der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung im Rahmen einer Dienstvereinbarung darauf verständigt hat. In ordensgeführten Einrichtungen, in denen es keine Mitarbeitervertretung gibt, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung über die Notwendigkeit der Absenkung informiert werden. Grundlage dieser Information ist ein Bericht über die „wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung“ (vgl. Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO

§ 27a, Absatz 2, Nummer 1), der die wirtschaftliche Notlage nachvollziehbar machen muss.

Über die weiteren Ergebnisse der Tarifeinigung wird in einer der nächsten Ausgaben des KODAKompass informiert, unter anderem über die Erhöhung der Jahressonderzahlung für untere Entgeltgruppen ab 2022, neue Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und die ab 1. April 2021 geltenden Entgelttabellen sowie weitere Änderungen im Pflegebereich (Zulagenregelungen). Der öffentliche Dienst verlängert zudem die Kurzarbeiterregelung bis zum 31. Dezember 2021. Die ABD-eigene Regelung dazu ist ebenfalls verlängert worden.

Ludwig Utschneider

Kommentar

dbb beamtenbund und tarifunion und KODA – eine effektive Verbindung

von Walburga Krefting

Nicht nur für die vergangenen Tarifverhandlungen, sondern für viele Verbesserungen im Tarifbereich des kirchlichen Arbeitsrechtes ist es wichtig, einen Blick in die Tarifarbeit des öffentlichen Dienstes zu werfen. Das lässt sich einfacher gestalten, wenn eine Person in beiden Bereichen tätig ist. Diese Verbindungsstelle darf ich übernehmen, was mich sehr freut. Als Mitglied der Bundestarifkommission des Deutschen Beamtenbundes (dbb) bin ich bereits in Vorentscheidungen zu den Verhandlungsrunden eingebunden. Dem am 25. Oktober 2020 abgeschlossenen Tarifvertrag zwischen dem Verband kommunaler Arbeitgeber (VKA) und der dbb tarifunion gingen sehr schwierige Verhandlungen voraus, bei denen natürlich auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie eine wesentliche finanzielle und auch emotionale Rolle gespielt haben. In Vorentscheidungen beschloss der dbb in Absprache mit ver.di, der Vereinten Dienst-

leistungsgewerkschaft, im Wesentlichen eine Lohnforderung von 4,8 Prozent, mindestens jedoch 150 Euro mit einer Laufzeit von zwölf Monaten. Demgegenüber stand der VKA mit keinerlei Zugeständnissen. Über zwei Verhandlungsrunden hinweg haben die Arbeitgeber Verhandlungen verweigert, begründet mit den corona-bedingten starken Einbußen der Kommunen. Als Folge dessen wurden von den Gewerkschaften trotz der schwierigen Umstände Warnstreiks ausgerufen. In Pandemiezeiten waren keine großen Versammlungen möglich, aber die Niederlegung der Arbeit hat ihre Wirkung dennoch nicht verfehlt. Letztlich schafften die Vorsitzenden des dbb, Volker Geyer und Ulrich Silberbach, zusammen mit ver.di in drei Verhandlungsrunden ein Einlenken der Arbeitgeber. Wie schwer die Verhandlungspartner um eine Einigung gerungen haben, macht die mehrmals verschobene Videokonferenz deutlich, die letztlich am Sonntag, 25. Oktober um zwei Uhr in der Nacht stattgefunden hat.



Einsatz für Kirche und Kommunen. Walburga Krefting sitzt in der KODA und bei den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes am Verhandlungstisch. Foto: Walburga Krefting

Darin stimmte die Bundestarifkommission dem hart erkämpften Ergebnis vor Unterzeichnung des Tarifvertrages zu. Der Tarifvertrag wurde, wie ich finde, auf ein gutes Ergebnis festgezurr, mehr war unter diesen schwierigen Umständen nicht zu erreichen: Ein Kompromiss, der in die Zeit passt.



Grund zum Feiern – Begegnung mit den Bischöfen Ende September anlässlich einer Feierstunde zum 40-jährigen Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA (von links nach rechts: Augsburgs Bischof Bertram Meier, Dr. Josef Meier, der Leiter der Projektgruppe KODA-Geschichte, KODA-Vorsitzender Martin Floß, Münchens Erzbischof Reinhard Kardinal Marx, Würzburgs Bischof Franz Josef Jung sowie der stellvertretende KODA-Vorsitzende Robert Winter).

Foto: Dr. Gabriele Riffert

Kardinal Marx: „Wir sind keine Profit-Organisation“

Bayerische Regional-KODA seit 40 Jahren verantwortlich für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht

Am 18. September 1980 trafen sich 28 Männer und Frauen zur konstituierenden Sitzung der Bayerischen Regional-KODA. Diese vor vier Jahrzehnten gegründete „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ war von den bayerischen Bischöfen eingesetzt worden. Ihre Zielsetzung – das Arbeitsvertragsrecht für die Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern (mit Ausnahme des Caritas-Bereichs) zu vereinheitlichen und überhaupt erstmalig für alle sieben Diözesen flächendeckend zu regeln.

Festakt in Corona-Zeiten

Dieses 40-jährige Jubiläum zu feiern, war fest in den Terminplänen der bayerischen Bischöfe und der Mitglieder der Kommission verankert. Und dann tauchte im Februar

2020 das Corona-Virus auf. Als Folge dieser bis heute andauernden Pandemie beschränkte sich das Feiern des Jubiläums auf eine Sonder-Vollversammlung in München und eine kurze Begegnung mit den Bischöfen der sieben bayerischen Diözesen im Rahmen der Herbst-Vollversammlung der Freisinger Bischofskonferenz. Im Mittelpunkt dieser Feierstunde stand die Übergabe der Festschrift „Erfolgsmodell für alle – 40 Jahre Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ an Reinhard Kardinal Marx, der vor drei Jahren angeregt hatte, die Geschichte der Kommission zu beleuchten und in einer Broschüre zusammenzufassen. Letztlich zeigte sich Marx sehr positiv überrascht, dass die Arbeitsgruppe so schnell und so umfangreich die Geschichte der Kommission untersucht hat. Der Kardinal merkte hierzu schmunzelnd an: „Es kommt doch

selten vor, dass eine Anregung eines Bischofs nach drei Jahren schon umgesetzt ist.“

Sehr zufrieden mit dem eigenen „Produkt“

Die Kommission gäbe es nicht, wenn nicht die Bischöfe kraft ihres Rechts die Arbeitsrechtssetzung in die Hände der paritätisch besetzten Tarifkommission gegeben hätten. Reinhard Kardinal Marx würdigte in seiner Ansprache die Arbeit der Kommission in den vier vorausgehenden Dekaden. Aus seiner Sicht sei es absolut richtig gewesen, die Anlehnung an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes der Kommunen zu suchen. Ein völlig eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen, würde nicht zuletzt enorme personelle Ressourcen benötigen. Zudem, und das

sei im Grunde noch wichtiger, habe sich der Tarifvertrag im öffentlichen Dienst bewährt. Daher sei eine Übernahme für den kirchlichen Bereich, der in vielen Ebenen große Nähe zu den Kommunen aufweist, ein logischer und vernünftiger Schritt. Die Kirche sei keine „Profit-Organisation“ wie viele auf Rendite fixierte Unternehmen der freien Wirtschaft. Und daher müsse man nicht nach möglichst hohen Einnahmen schießen. Die Arbeit der Kommissionen im Dritten Weg biete einen Rahmen, um auch eine vernünftige finanzielle Balance zu halten – die Kirche als Arbeitgeber finanziell nicht zu überfordern und gleichzeitig die Beschäftigten angemessen zu bezahlen.

Blick in die Zukunft

Der Münchner Erzbischof richtete den Blick auch in die weitere Zukunft. Der schon seit längerem laufende Prozess zur Modernisierung der Grundordnung, die die rechtliche Basis für das kirchliche Arbeitsrecht darstellt, habe nicht an Bedeutung verloren. Hier werde die Kunst darin liegen, die kirchlichen Aspekte zu schärfen und gleichzeitig den Anforderungen der weltlichen Rechtsprechung gerecht zu werden. Ausgelöst wurden die neuerlichen Diskussionen zur Grundordnung nicht zuletzt durch juristische Auseinandersetzungen um Fragen, ob zum Beispiel Wiederverheiratete in kirchlichen Einrichtungen tätig sein dürfen. All das spiegelt sich in den Loyalitätsobliegenheiten wider, die für alle Beschäftigten von Bedeutung sind, da in den Arbeitsverträgen auch die Bestimmungen der Grundordnung einbezogen werden. In erster Linie verantwortlich für die Neugestaltung der Grundordnung sind allerdings die Bischöfe und nicht die arbeitsrechtlichen Kommissionen im kirchlichen Bereich.

In den kommenden Jahren werde die Kirche, so Reinhard Kardinal Marx, kleiner werden. Die Zahl der Kirchenmitglieder geht kontinuierlich zurück, zugleich schmelzen auch die Kirchensteuereinnahmen dahin. Die Diözesen und auch die anderen kirchlichen Einrichtungen werden angesichts dieser Rahmenbedingungen nicht umhin kommen, Angebote zu reduzieren. Aus seiner Sicht müssen notwendige Anpassungsprozesse aber sozialverträglich gestaltet werden. Zugleich müsse, so Marx, überlegt werden, wo künftig zu investieren sei, um der Aufgabe der Kirche auch in

den Folgejahrzehnten gerecht zu werden.

Corona und KODA

Die vergangenen Monate des Jahres 2020 waren dominiert von der Corona-Pandemie und deren Bewältigung. Anlässlich der Jubiläumsfeier betonte Marx dabei vor allem die besonderen Leistungen in kirchlichen Kindertageseinrichtungen, Schulen und Pflegeheimen sowie ganz grundsätzlich in der Seelsorge in dieser besonderen Zeit. Der Kommission wiederum dankte er, im April 2020 innerhalb kürzester Zeit eine Regelung zur Anwendung der Kurzarbeit, vor allem in kirchlichen Tagungshäusern, auf den Weg gebracht zu haben. Dies belege, dass die Kommissionsarbeit, das Miteinander von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite auf Augenhöhe, auch in Krisenzeiten funktioniere.

Rückblick der Dienstgeber

Martin Floß, der Vorsitzende der Kommission und Sprecher der Dienstgeberseite, verwies in seiner Ansprache im Rahmen des Festakts auf besondere Höhepunkte in den 40 Jahren Kommissions-Arbeit. Eine besondere Bedeutung sieht er in der Einbindung der Orden, die angesichts ihrer ganz anders gearteten Finanzierungssituation – sie haben zum Beispiel keinen Zugriff auf Kirchensteuereinnahmen – gesondert betrachtet werden müssten. Hier habe die Kommission in den vergangenen beiden Jahren wichtige Brücken gebaut, unter anderem durch die Aufnahme einschlägiger Handwerks- und Handelstarifverträge in das ABD, deren Anwendung für die Orden von großer Wichtigkeit ist. Daneben stellt die Urwahl der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite innerhalb der Kommission einen fundamentalen Wert der Bayerischen Regional-KODA dar. Während in vielen anderen kirchlichen Tarifkommissionen die Mitarbeitervertretungen die Mitglieder der Kommissionen auf Mitarbeiterseite bestimmen, haben in Bayern alle Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich des ABD fallen, die Möglichkeit, im Fünf-Jahres-Turnus die Vertreterinnen und Vertreter unmittelbar zu wählen, das nächste Mal im Jahr 2023. Die Arbeit der Kommission wurde zudem Anfang der 1990er Jahre durch die Errichtung einer eigenen Geschäftsstelle professionalisiert. Martin Floß würde darüber

hinaus eine Änderung der KODA-Ordnung begrüßen, um auf Dienstgeberseite sicherzustellen, dass Vertreter von Orden päpstlichen Rechts in die Kommission entsandt werden könnten.

Pluspunkte aus Beschäftigtensicht

Robert Winter, Sprecher der Mitarbeiterseite und stellvertretender Vorsitzender der Kommission, stellte in seiner Ansprache klar, wie sehr es diese Kommission auch heute noch brauche. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes sei zwar die Basis des ABD, aber man schaffe sehr wohl ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht und setze hier zusätzliche Schwerpunkte. Dabei gehe es nicht nur um die Regelung für kircheneigene Berufsgruppen, die der öffentliche Dienst gar nicht kennt, zum Beispiel Mesnerinnen und Mesner, Beschäftigte im Pfarrbüro, Religionslehrkräfte oder weitere pastorale Beschäftigte. Vielmehr konnten innerhalb der Kommission, meist auf Initiativen der Mitarbeiterseite hin, auch Verbesserungen erreicht werden, die der Kirchlichkeit geschuldet sind. So war es Wunsch, die Niedrig-Entgeltgruppe 1 ganz abzuschaffen, da selbst bei Vollzeitbeschäftigung mit dieser Entgeltgruppe nur eine Vergütung knapp über dem Mindestlohniveau erreicht werden kann. Die Kommission verständigte sich hier auf eine deutliche Beschränkung möglicher Anwendungsfälle für diese Entgeltgruppe. Verbesserungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf standen und stehen ebenfalls immer wieder auf der Tagesordnung. Aktuell intensiviert sich zudem die Diskussion, ob im kirchlichen Bereich auf sachgrundlose Befristungen verzichtet werden sollte. Dazu gebe es ja auch klare Statements verschiedener Bischöfe. Während die Dienstgeberseite hier eher an die Anwender appellieren wolle, dieses Instrument nur ganz eingeschränkt zu verwenden, sei der Mitarbeiterseite an einer Regelung gelegen. Abschließend verwies Winter auch darauf, dass in der Vergangenheit nur sehr zurückhaltend mit dem Instrument des Vermittlungsverfahrens gearbeitet werden musste. Dies sei ein Beleg dafür, dass man innerhalb der Kommission häufig doch noch einen Weg zu einem Kompromiss gefunden hat. *Ludwig Utschneider*

Geschichte (auf)geschrieben

Erstmalig Dokumentation der Kommissionsarbeit erstellt

Im März 2017 gab Reinhard Kardinal Marx im Rahmen der Verabschiedung des damaligen Kommissionsvorsitzenden Hans Reich den Startschuss für die Untersuchung der Geschichte der Bayerischen Regional-KODA. Knapp dreieinhalb Jahre später konnte nun das Ergebnis in Gestalt einer 52seitigen Broschüre vorgestellt werden. Diese Publikation war in den zurückliegenden Jahren von der Projektgruppe „KODA-Arbeit“ vorbereitet worden, die sich aus ehemaligen Vorsitzenden und weiteren Mitgliedern der Kommission zusammensetzte und von Dr. Josef Meier aus Passau geleitet wurde. Sie umfasst eine präzise und detailreiche Darstellung der Kommissionsarbeit von 1980, dem Gründungsjahr der Bayerischen Regional-KODA, bis zum Jahr 2020.

Erfolgsmodell für alle

Dieser Titel der Veröffentlichung stellt zugleich das Fazit der Arbeitsgruppe zur 40-jährigen Arbeit der Kommission dar. Die Autoren haben sich nämlich nicht nur darauf beschränkt, den zeitlichen Verlauf der Kommissionsarbeit darzustellen. Vielmehr beinhaltet diese Festschrift auch eine Bilanz zur Tariffindung im Dritten Weg der Kirchen und zudem einen spannenden Ausblick, wie sich dieser kircheneigene Weg in den nächsten Jahren entwickeln mag. Diesen Ausblick liefert Klaus Bepler, ehemaliger Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht.

Persönliche Einsichten

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Dokumentation ist zudem eine Sammlung von Statements ehemaliger und derzeitiger Mitglieder der Kommission. Deren Sicht auf die Tätigkeit innerhalb der Kommission, auf Erfolge und Misserfolge, bereichert diese Gesamtschau und macht die kirchliche Tarifarbeit anschaulich und lebendig. Die KODA-Arbeit liefert zwar am Ende Regelungen, die in Juristendeutsch



Bezugsmöglichkeiten

Die Dokumentation „Erfolgsmodell für alle, 40 Jahre Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) 1980–2020“ ist abrufbar unter: www.bayernkoda.de/die-koda/40-jahre-koda. Dort finden sich auch die ungekürzten Interviews mit ehemaligen Mitgliedern der Kommission sowie der Aufsatz von Prof. Klaus Bepler zur Zukunft der Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg.

verfasst und damit für viele eher schwer verständlich sind. Diese sind aber Ergebnis eines intensiven Ringens von Persönlichkeiten, die sich auf Mitarbeiterseite wie Dienstgeberseite für die Kirche einsetzen. Durch die persönlichen Schilderungen wird deutlich, wie nah am Menschen oder besser an den Beschäftigten um gute Regelungen gerungen wurde und auch heute noch wird. Wem die Broschüre selbst nicht genug an Information ist, dem bietet sich auf der Homepage der Bayerischen Regional-KODA ein Einblick in die Langfassungen der Interviews. Es lohnt sich, hier hineinzuklicken. *Ludwig Utschneider*



Überreichung in Corona-Zeiten – Dr. Josef Meier, Leiter der Projekt-Gruppe KODA-Geschichte, überreicht die Dokumentation, corona-bedingt in ein Tuch gehüllt, an Reinhard Kardinal Marx.

Foto: Dr. Gabriele Riffert

40 Jahre Bayerische Regional-KODA

Ein chronologischer Überblick - zusammengestellt von Ludwig Utschneider

Auf mittlerweile vier Jahrzehnte des Bestehens kann die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen zurückblicken. 40 Jahre, in denen Vertreterinnen und Vertreter von Dienstgebern und Beschäftigten aus den sieben bayerischen Diözesen einen verlässlichen und am öffentlichen Dienst ausgerichteten

Rahmen für das Arbeitsvertragsrecht gesetzt und weiterentwickelt haben.

Im KODA Kompass die ganze Geschichte der Kommission darzustellen, ist angesichts der Themenfülle nicht möglich. Hier präsentieren wir einen Ausschnitt aus den 40 Jahren des Bestehens der Bayerischen Regional-KODA.

Wer Interesse daran hat, noch tiefer in die Geschichte der Kommission einzusteigen, dem sei die im Herbst 2020 veröffentlichte Broschüre empfohlen. Reinhard Kardinal Marx hatte 2017 angeregt, die Geschichte der Kommission zu untersuchen und die Ergebnisse entsprechend zu veröffentlichen.

1980

Konstituierende Sitzung am 18. September 1980. Fritz Söllner aus Bamberg wurde erster Vorsitzender, Hans Reich aus der Diözese Augsburg der Stellvertreter.

Die Kommission fasste den Beschluss, den **BAT** (Bundesangestelltentarif) als **Grundlage für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht** anzuwenden und eine Vereinheitlichung in den Diözesen anzustreben. Eigenständige Regelungen sollten sich auf kirchenspezifische Berufsgruppen beschränken, die der öffentliche Dienst nicht kannte.

Dieser Beschluss beinhaltete auch die sogenannte **Tarifautomatik**, das heißt unter anderem, dass Entgeltsteigerungen des öffentlichen Dienstes automatisch übernommen werden, sofern die Kommission keinen anderslautenden Beschluss fasst.

1981

1982

Erste Vergütungsordnung für kirchenspezifische Berufsgruppe geschaffen: **Vergütungsordnung für kirchliche Jugend- und Erwachsenenbildungsreferenten**.

Nach kontroversen Diskussionen in der Kommission wurde die **Absenkung der Eingangsstufen** im öffentlichen Dienst in Bayern auch für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht übernommen.

Die Kommission schaffte erstmalig eine **Dienst- und Vergütungsordnung für Kirchenmusiker**.

1985

1986

In diesem Jahr wurde eine weitere kirchenspezifische Berufsgruppe Gegenstand der Verhandlungen – die **Dienstordnung für kirchlich angestellte Religionslehrerinnen und Religionslehrer an Volks- und Sondervolksschulen** ist beschlossen worden.

Nach langen Diskussionen innerhalb der Kommission konnte nun endlich eine eigene **Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA** auf den Weg gebracht werden. Sie erhielt ihren Sitz in Augsburg.

1990

1992

Diskussion um die **Erweiterung der Kommission**. Hintergrund war die Einbeziehung des Bereichs der Kindertageseinrichtungen. Künftig sollten jeweils zwei Vertreterinnen und Vertreter aus den Diözesen Eichstätt, Passau, Regensburg, Würzburg sowie der Erzdiözese Bamberg kommen, drei aus der Diözese Augsburg sowie vier aus der Erzdiözese München und Freising.

Erstmalige **Urwahl** der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite in der Kommission. Wahl von Dr. Joachim Eder zum Vorsitzenden.

1993

1994

Dieses Jahr markierte die **Geburtsstunde des eigentlichen ABD** (Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen), nachdem seit 1980 durch die Bezugnahme auf den BAT weitgehend das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes auf die kirchlichen Arbeitsverhältnisse übertragen worden war. Zuvor galt unmittelbar der **Bundesangestelltentarifvertrag** mit einzelnen ergänzenden Beschlüssen der Bayerischen Regional-KODA. Seither gibt es ein eigenes kirchliches Tarifrecht.

Die bayerischen Bischöfe bekannten sich zur Entscheidung der Bayerischen Regional-KODA, ein „einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht in den bayerischen Diözesen“ zu schaffen.

1995

1997

Die **schwierigeren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen** sorgten auch in der Kommission für Beratungen, wie durch das Arbeitsvertragsrecht ein Beitrag geleistet werden sollte beziehungsweise könne, um Personalkosten im kirchlichen Bereich einzusparen. Die Kürzung der Weihnachtzuwendung sowie eine Erhöhung der Arbeitszeit waren dabei diskutierte Themenfelder.

Die Kommission beschäftigte sich in diesem Jahr intensiv mit der **Schaffung einer weiteren betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung**. Als Ergebnis wurde eine Versorgungsordnung B für kirchliche Rechtsträger geschaffen, denen es nicht möglich war, Mitglied der Zusatzversorgung der bayerischen Gemeinden zu werden. Die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeiterseite wurde weiter ausgebaut. Erstmals erschien die **Mitarbeiterzeitschrift KODAKompass**; daneben wurde auch ein Internet-Auftritt aufgebaut.

1998

2000

Der KODA Kompass ging online. Unter der Domain **www.kodakompass.de** wurden nun Informationen bereitgestellt.

Die Kommission änderte die Rahmenbedingungen für die **betriebliche Altersversorgung**. Dies wurde notwendig, nachdem die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden als Träger der betrieblichen Altersversorgung auch im kirchlichen Bereich vom Gesamtversorgungsmodell auf das **Punktemodell** umgestellt hatte.

2003

2005

Zum 1. Juni 2005 wurde der neue **Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen** in das ABD übernommen. Dies hatte unter anderem den Wegfall der Kinderkomponente zur Folge. Gleichzeitig änderten sich die Entgeltgruppen und Stufen und viele andere Elemente des bislang angewandten BAT. Allerdings war 2005 **noch keine neue Entgeltordnung** beschlossen worden, was umfangreiche Übergangsregelungen und ein Fortbestehen der bisherigen Vergütungsordnungen zur Folge hatte.

2006

Mit Jahresbeginn wurde das **Schiedsverfahren** verbessert, sollten Beschlüsse nicht die erforderliche Mehrheit erhalten. Nach einem gescheiterten **Vermittlungsverfahren** konnte nun die Schiedsstelle erneut angerufen werden, sofern ein **unabweisbares Regelungsbedürfnis** vorlag.

Die **Freisinger Bischofskonferenz** verständigte sich auf einen neuen **Grundsatzbeschluss**: Referenztarif hatte nun der **TVöD** (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) in der Fassung der **VKA** (Vereinigung der kommunalen Arbeitsgeberverbände) zu sein; für das Arbeitsvertragsrecht der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen orientierte sich das Tarifrecht künftig an den entsprechenden Bestimmungen der Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. In diesem Jahr scheiterte zudem ein Schiedsverfahren, die Kinderkomponente im kirchlichen Bereich wieder einzuführen.

2007

2008

Nach zehn Jahren endete die Arbeit der **Lehrerkommission**, deren Aufgabe es war, das Arbeitsvertragsrecht der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ins ABD zu integrieren. Um der besonderen Rolle der Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gerecht zu werden, wurde die **Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte** geschaffen.

Die Übernahme der Regelungen der Tarifeinigung im **Sozial- und Erziehungsdienst** zur betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgte durch die Kommission.

2010

2012

Das Bundesarbeitsgericht urteilte über die Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg der Kirchen. Künftig mussten **Gewerkschaften** beziehungsweise Tarifkoalitionen stärker **eingebunden** werden, damit das **Verbot von Streiks** im kirchenspezifischen Dritten Weg nicht wegfällt.

Nach langen Beratungen in den Vorjahren wird zum 1. Januar 2014 der Beschluss umgesetzt, die **Vergütung von Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten** zu verbessern. Im selben Jahr beschäftigte sich der Vermittlungsausschuss mit verschiedenen Themen. Das **Wiederaufleben der Kinderkomponente**, wenn der Kindergeldbezug von Beschäftigten unterbrochen war, konnte dabei erreicht werden.

2014

2016

Knapp elf Jahre nach Einführung des TVöD-VKA und dessen Umsetzung im ABD hatte der öffentliche Dienst nun auch die entsprechende **Entgeltordnung** beschlossen. Die dafür nötigen Beschlüsse zur Übernahme fasste die Vollversammlung Anfang Dezember 2016.

Neue Entgeltordnung ins ABD übernommen – angepasst an den kirchlichen Dienst, wurde die neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes auch für kirchliche Beschäftigte wirksam.

Erstmalig entsandten **Gewerkschaften** Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter in die Bayerische Regional-KODA, die nun offiziell den Namen „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ trägt. Die **Katholische Erziehergemeinschaft (KEG)** und die **IG BAU** (Bauen, Agrar, Umwelt) arbeiten seither in der Kommission mit.

2017

2018

Das Verfahren zur ersetzenden Entscheidung brachte **keine Schließung der Nettolücke** von Lehrkräften an kirchlichen Schulen, dafür teilweise Verbesserungen bei der Beihilfe und der Altersversorgung.

Die **Corona-Pandemie** wirkt sich auch auf das ABD aus – erstmals wurde eine **Regelung zur Kurzarbeit** für den Bereich kirchlicher Einrichtungen geschaffen, um wirtschaftliche Folgen des Lockdowns abzufedern.

2020

Kommentar

Kirchliche Tarifgerechtigkeit

Eine Betrachtung anlässlich des KODA-Jubiläums von *Ralph Stapp*

Der Weg zu einem tarif-gerechten Arbeitsverhältnis ist ein vielschichtiger Prozess. Er stellt eine fortwährende Herausforderung für alle Beteiligten dar und bedarf regelmäßiger Nach- und Nejustierung auf verschiedenen Ebenen. Die Bayerische Regional-KODA stellt sich seit 40 Jahren dieser Herausforderung.

Das Ideal der Gerechtigkeit vor Augen

„Das ist nicht gerecht!“ klagen Maria und Josef C., als sie an ihre Arbeit, ihr Gehalt und ihre Arbeitszeitregelungen als kirchliche Beschäftigte denken. Dass es gerecht zugehen sollte, ist allerdings ein zentraler Leitgedanke der christlichen Botschaft für alle Lebensbereiche. Was das konkret heißt, bedarf jedoch immer der näheren Festlegung.

Für kirchlich Beschäftigte in Bayern bedeutet das zunächst, dass einheitliche Vorschriften zu ihren Arbeitsverhältnissen existieren. Niemand der rund 60 000 Frauen und Männer, die als Angestellte für die katholische Kirche im Bereich der Bayerischen Regional-KODA tätig sind, müssen ihre Arbeitsvertragsbedingungen einzeln mit ihrem Arbeitgeber aushandeln (das wäre arbeitsrechtlich sonst der sogenannte „Erste Weg“). Denn für sie gilt ein

im „Dritten Weg“ erzieltes Tarifwerk mit über 800 Seiten Umfang – das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD)“. Kontinuierlich wird es von einer paritätisch besetzten Kommission (KODA) seit inzwischen 40 Jahren gestaltet. Die KODA setzt sich inzwischen aus 21 Mitgliedern der Arbeitgeberseite und 21 Mitgliedern der Arbeitnehmerseite – einschließlich Gewerkschaftsdelegierte (also insgesamt 42 Personen) zusammen. Zum großen Teil beinhaltet das ABD Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) der Kommunen (VKA). Der TVöD ist das Ergebnis der Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (ver.di, dbb beamtenbund und tarifunion). „Gleichmächtigkeit“ ist eine Voraussetzung, um auf Augenhöhe miteinander gute Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Die Möglichkeit zum Arbeitskampf (Streik) ist dabei für die Gewerkschaften im „Zweiten Weg“ das stärkste Mittel. Das erhöht im Fall der Fälle entscheidend die Chancen, dass die Gewerkschaften dem Ideal, für ihre Mitglieder gerechte Bestimmungen zu erreichen, sehr nahekommen können. Am Ende bleibt aber jeder Tarifvertrag ein Kompromiss, das heißt, auch die Arbeitgeber bringen einen Teil ihrer Forderungen zur Geltung. Das ist dann das Maß an Gerechtigkeit, das zu diesem Zeitpunkt zu erreichen war.

Von Anfang an konnten die Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite ein „Andocken“ an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes und eine Teilautomatik für die ABD-Gehaltsregelungen erzielen. Das erleichterte ungemein den Aufbau des kirchlichen Tarifwerks. Allerdings bleiben dennoch für die KODA viele weitere ABD-Details zu regeln – trotz automatischer Übernahme der TVöD-Entgeltregelungen. Für die Vorschriften hinsichtlich der Arbeitszeit, Arbeitsbefreiungen, Zuschüsse und anderen Tarifinhalte bietet der TVöD VKA wohl die wichtigste Orientierungsmarke. Sie werden allerdings von der KODA auf ihre „Kirchentauglichkeit“ hin betrachtet und benötigen für die Aufnahme ins ABD letztlich eine Zweidrittel-Mehrheit. In diesem Prozess wird auf Arbeitnehmerbeziehungsweise Arbeitgeberseite sowie gemeinsam in verschiedenen Gremien umfangreich (häufig sehr kontrovers) beraten und sollte sich eine Einigung abzeichnen, dann auch verabschiedet. Eine Besonderheit ist, dass verschiedene Tätigkeiten in der Kirche nicht durch den TVöD abgebildet werden – schlichtweg, weil es solche Tätigkeiten im öffentlichen Dienst nicht gibt. Für diese muss die KODA etwa eigene Entgeltordnungen (zum Beispiel für Beschäftigte im Pfarrbüro, Religionslehrkräfte oder pastorale Berufe) schaffen. Sie werden jedoch anhand der

tariflichen Maßstäbe des TVöD entwickelt, ebenso fließen hier die Vorgaben der staatlichen Rechtsprechung mit ein.

Das Prinzip der Gerechtigkeit ist eine gewichtige Leitplanke im Aushandeln von Tarifbestimmungen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass Menschen unter dem Wort „Gerechtigkeit“ etwas sehr Unterschiedliches verstehen können. Es braucht deswegen gemeinsame Verständnisgrundlagen und Anhaltspunkte, wie sie insbesondere die Katholische Soziallehre bietet. So sollten unter anderem die soziale, die Teilhabe-, Verteilungs- und die Leistungsgerechtigkeit berücksichtigt werden. Aber auch die langfristige Wirkung einer Tarifregelung wird mit einbezogen (etwa deren Wirkung auf Familienfreundlichkeit, Personalgewinnung, Finanzierbarkeit). Am Ende der Diskussion kann dennoch niemand Gerechtigkeit in einem Tarifsystem für alle Zeiten fest definieren. Vielmehr muss immer wieder neu ausgelotet und diskutiert werden, was unter den aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt Gerechtigkeit bedeuten kann. Ein Tarifergebnis ist allerdings nicht nur die Folge einer reinen Gerechtigkeitsdiskussion, sondern ein Kompromiss von Interessen.

Die Eigenart des „Dritten Weges“

Ausgehend vom Grundgedanken der „Dienstgemeinschaft“ lösen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Dritten Weg ihre Interessenskonflikte nicht über einen Arbeitskampf. Stattdessen müssen gute Argumente den Such- und Findungsprozess für Tariflösungen dominieren. Was bei einem Thema als „gerecht“ oder „gerechter“ anzusehen ist, muss im gemeinsamen Diskurs reflektiert werden. Naturgemäß setzt sich dabei die KODA-Arbeitnehmerseite für Tarifverbesserungen ein, die Arbeitgeberseite behält vor allem den Aspekt der Finanzen im Blick und die praktischen Vollzugsfragen. Entlang dieser Pole gilt es einen tragfähigen Kompromiss auszuloten. Manchmal bedarf es hierfür den Schritt in eine Vermittlung, wenn die Vorstellungen beider Parteien zu weit auseinander liegen. Am Ende entstehen oft Ergebnisse, mit denen beide Seite gut leben können. Ab und an gibt es aber welche, die lediglich nur auf einem Minimalkonsens

beruhen und vereinzelt kommt keine Lösung zu Stande. Unter dem Strich fanden und finden sich immer wieder Regelungen für das ABD, die sogar arbeitnehmerfreundlicher als die des TVöD sind. Dies ist dann der Fall, wenn die KODA zur Meinung gelangt ist, dass eine über den TVöD hinausgehende Bestimmung sinnvoller und gerechter ist. Im Vergleich mit dem TVöD VKA kann es allerdings im ABD bei manchen Themen auch noch Verbesserungsbedarf geben.

Tarifgerechtigkeit vor Ort in der Einrichtung

Das ABD als tarifliche Grundlage zu haben, ist aber nur „die halbe Miete“ zu einem individuellen Arbeitsverhältnis, das (tarif-)gerecht gestaltet ist. So müssen auch alle Beschäftigten vor Ort in den Einrichtungen beispielsweise gemäß der entsprechenden ABD-Vorschriften korrekt eingruppiert und entlohnt oder die Arbeitszeitregelungen vollzogen werden. Hier ist dann auch die Schnittstelle zwischen Tarifwerk und der Praxis in der Einrichtung: das eine sind die Tarifvorgaben und das andere ist die dortige Umsetzung. Wer also beispielsweise der Meinung ist, er sei auf Grund seiner Tätigkeit zu niedrig eingruppiert, muss prüfen, ob es tatsächlich an einer „Gerechtigkeitslücke“ im ABD liegt (dann wäre die KODA zuständig, über Änderungen im ABD nachzudenken) oder ob es sich in diesem Fall um eine nicht tarifkonforme Umsetzung des ABD handelt und vielleicht im Einzelfall tatsächlich die Beschäftigten der falschen Entgeltgruppe zugeordnet wurden! Ein anderer Fall kann die Arbeitszeit betreffen, wenn beispielsweise bestimmte Arbeitsstunden nicht anerkannt werden, obwohl das das ABD vorsieht. Für die Problemanalyse ist es sinnvoll, die Mitarbeitervertretung (MAV) einzubeziehen und eventuell eine Rechtsberatung einzuholen. Die MAV hat im Rahmen ihrer Möglichkeiten in Eingruppierungs- und Arbeitszeitfragen ein gewichtiges Wort gegenüber dem Arbeitgeber mitzureden. Oftmals kann hierüber eine Lösung gefunden werden. Ist das nicht zu verwirklichen, müssen die betroffenen Beschäftigten – gegebenenfalls mit Unterstützung eines Anwalts oder ihrer Gewerkschaft – weitergehend aktiv werden und ihr Anliegen über die jeweilige Schlichtungsstelle der Diözese beziehungsweise vom Arbeitsgericht prüfen lassen.

In den letzten Jahrzehnten sahen sich die Beschäftigten nur selten dazu gezwungen.

Fazit und Ausblick

Die KODA nahm und nimmt für die Weiterentwicklung des ABD immer wieder den Gerechtigkeitsgedanken mit in den Blick und prüft, ob und wo es Veränderungen braucht. Doch faire Arbeitsverhältnisse für die einzelnen Beschäftigten vor Ort müssen letztlich von allen Beteiligten angestrebt werden. Hätten jedoch Beschäftigte mehr und mehr erst über einen Rechtsbeistand oder gar das Gericht ihre ABD-Ansprüche zu erstreiten und bestünde der Verdacht, der Dienstgeber versuche hier und da ein „Tarifrecht light“ zu etablieren, so stellen sich unweigerlich grundlegende Fragen: Worin würde dann noch der Unterschied zwischen der „weltlichen“ und kirchlichen Arbeitswelt bestehen? Denn zur „Dienstgemeinschaft“ gehört auch die Verlässlichkeit, dass Dienstgeber ABD-konform die Ansprüche der Beschäftigten erfüllen. Gleiches gilt im Übrigen, wenn etwa angesichts einer angespannten Finanzlage gar die Orientierung am öffentlichen Dienst – insbesondere die Automatik – beendet werden sollte. Weshalb sollten die Kirchen dann noch einen eigenen Weg für sich beanspruchen dürfen, wenn die KODA-Mitarbeiterseite Tarifverhandlungen führen müsste – ohne die Mittel, wie sie Gewerkschaften bei ihren Tarifverhandlungen haben? In diesem Fall würde der besondere Dritte Weg der Kirchen in Frage gestellt.

Es muss nicht immer Wallfahrt sein

Kommission eröffnet mehr Mesnern die Entgeltgruppe 6

Zum 1. November 2020 könnte sich, bildlich gesprochen, manche weitere Kirchentüre öffnen, um Mesnerinnen und Mesnern den Zugang zur Entgeltgruppe 6 zu ermöglichen. Grundlage hierfür ist ein Beschluss der Kommission, dass es nicht mehr nur Beschäftigte an Kathedralen, Basiliken oder bedeutenden Wallfahrtskirchen sein dürfen, die in den Genuss dieser für den Mesnerberuf höchsten Eingruppierung kommen können. Bestimmte Voraussetzungen müssen allerdings erfüllt sein. Sicher wird der Beschluss zu keiner massiven Ausweitung von EG-6-Stellen führen, aber manche Kolleginnen und Kollegen, deren Dienst manchmal sogar herausfordernder als der an Wallfahrtskirchen ist, können nun auf eine Höhergruppierung ihrer Tätigkeit hoffen.

Beispiel: Mesner Müller arbeitet an einer Kirche in der Innenstadt, die aufgrund ihrer besonderen Ausstattung und der

zentralen Lage ein Anziehungspunkt für viele Menschen ist. Es finden dort zweimal wöchentlich besonders gestaltete Gottesdienste der City-Pastoral statt, außerdem beherbergt die Kirche das Jahr über mehrere Kunstausstellungen, deren Auf- und Abbau und deren Beaufsichtigung der Mesner leisten muss. Bisher war Mesner Müller eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 verwehrt, weil er an keiner offiziell anerkannten Wallfahrtskirche arbeitet.

Mit Kommissions-Beschluss vom 22. Juli 2020 wurde der Wortlaut der Regelung geändert. Aus „Wallfahrtskirchen“ wurden „Kirchen“. Was sich nicht geändert hat, ist das Kriterium, dass es „bedeutende“ Kirchen sein müssen und dass die an diesen Kirchen arbeitenden Mesnerinnen und Mesner mit „besonderen Aufgaben“ betraut sein müssen. Es ist objektiv schwierig, die Worte „bedeutend“ und „besondere“ an konkreten Fakten festzumachen. Diese Problematik konnte auch die Arbeits-

gruppe Mesner nicht vollständig lösen. Überlegungen, einen feststehenden, verbindlichen Kriterienkatalog zu entwickeln, scheiterten ebenso wie ein Punktesystem. Dies alles würde die Entscheidungsträger vor Ort zu arg einengen. Man verständigte sich schließlich auf eine Anmerkung zum Regelungstext, die zumindest ein paar Anhaltspunkte zur Entscheidungshilfe liefert: um als „bedeutend“ zu gelten, sollte die Kirche von überörtlicher Bedeutung sein und sich durch ihr Angebot von anderen Kirchen abheben. Besondere Aufgaben liegen vor, wenn Beschäftigte unter anderem erhöhte Anforderungen an liturgische Feiern haben oder organisatorisch mehr als andere gefordert sind, weil die Kirche beispielsweise von vielen Touristen besucht wird. Auch wer andere Mesnerinnen und Mesner oder Ordnungspersonal anleitet, leistet Besonderes.

Beispiel: Inmitten einer verkehrstechnisch günstig gelegenen Stadt, die angeblich



Die Moritzkirche in der Augsburger Innenstadt – Anziehungspunkt für viele und Zentrum der City-Seelsorge. Hier Mesner zu sein heißt, mit besonderen Aufgaben betraut zu sein. Das könnte ab November mehr Entgelt bedeuten.

Foto: Jens Weber

die schönste Altstadt Deutschlands hat, steht das sehenswerte Münster und wird jährlich von mehreren hunderttausend Menschen besucht. Der dort arbeitende Mesner verbringt viel Zeit damit, Absperungen anzubringen, Menschen aus Ecken herauszuholen, wo sie nichts zu suchen haben und muss auch beim Anleiten der Reinigungskräfte erhöhte Aufmerksamkeit walten lassen, damit durch Rutschgefahr keine Unfälle passieren. Auch hat er dafür Sorge zu tragen, dass Touristen die Gottesdienste nicht stören. Dieser Mesner hat gute Chancen, dass seine Stelle nun höher bewertet wird.

Jetzt wird es Aufgabe der einzelnen Diözesen sein, in Frage kommende Kirchen genauer unter die Lupe zu nehmen und bei den dort tätigen Mesnerinnen und Mesnern unter Umständen eine Anpassung der Entgeltgruppe vorzunehmen. Die Kommission

Im Wortlaut

ABD Teil A, 2.8. Entgeltordnung für Mesnerinnen und Mesner

Anmerkung zu Absatz 3:

¹Bedeutende Kirchen sind insbesondere jene mit ausgeprägtem Wallfahrtswesen und/oder mit überörtlicher Bedeutung, weil sie sich durch ihre gottesdienstlichen Feiern und/oder Angebote herausheben.

²Besondere Aufgaben der Beschäftigten sind insbesondere erhöhte Anforderungen an liturgische und organisatorische Tätigkeiten, die nicht alltägliche liturgische Feiern und/oder erhöhtes Besucherinteresse (auch touristischer Art) mit sich bringen, und die Anleitung und Koordination von anderen Mesnerinnen und Mesnern und/oder Ordnungspersonal.

empfiehlt, hierzu ein kleines Gremium auf Diözesanebene zu bilden, in dem auch der jeweilige diözesane Mesnerverband beratend mitwirkt. Am Ende dieser Beratungen soll eine Liste mit Kirchen stehen, deren Mesnerinnen und Mesner in Entgeltgruppe 6 eingruppiert sein können. Sollten darüber

hinaus Beschäftigte den Eindruck haben, vor dem Hintergrund der Neuregelung falsch eingruppiert zu sein, haben sie jederzeit die Möglichkeit, einen Antrag an ihren Arbeitgeber zu stellen, in dem sie um eine Überprüfung der Eingruppierung bitten.

Klaus Probst

Hilfe für Helfer

Funktionszulage für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer beschlossen

Im Bistum Augsburg tragen Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer zu einer lebendigen Seelsorge bei. Sie arbeiten in Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften und sind vor allem in der Tauf-, Erstkommunion- und Firmvorbereitung eingesetzt. Sie begleiten ehrenamtlich Engagierte, zum Beispiel in Vorbereitungskreisen für Kinder- oder Familiengottesdienste. Darüber hinaus sind Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer in vielen anderen Bereichen in den Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften tätig. Die Anforderungen sind in den letzten Jahren durch die Veränderung der pastoralen Landschaft auch für diese Berufsgruppe gestiegen. Eine Umfrage innerhalb der Berufsgruppe hat dies noch einmal ganz deutlich gemacht. Viele Kolleginnen und Kollegen verantworten selbständig pastorale Felder, für die in manchen Fällen auch spezifische Zusatzqualifikationen notwendig sind.

Neue Funktionszulage

Die Berufsgruppe hat daraufhin bei der Bayerischen Regional-KODA und den Personalverantwortlichen des Bistums Augsburg Veränderungen in der Entgelt-

ordnung angeregt, die diese gestiegenen Anforderungen abbilden. Gemeinsam kamen die Beteiligten zu der Auffassung, dass eine Funktionszulage wie bei den Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten diesem Anliegen am besten Rechnung trägt. Die entsprechende Vorlage wurde auf der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA, die am 22. Juli 2020 als Videokonferenz stattfand, vorgestellt und besprochen und im anschließenden schriftlichen Umlaufverfahren verabschiedet (zu finden ist die Regelung im ABD Teil A, 2.15.).

Kriterien für die Zulage

Ab dem 1. September 2020 können Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer – eine Berufsgruppe, die es nur in der Diözese Augsburg gibt – eine Funktionszulage in Höhe von 200 Euro erhalten, wenn sie in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden. Bei zukünftigen tariflichen Entgelterhöhungen steigt auch der Betrag der Zulage entsprechend an. In einer Protokollnotiz sind Kriterien für besondere Aufgaben im Sinne der neuen Bestimmung genannt.

Eine Funktionszulage ist zu gewähren, wenn Pfarrhelferinnen oder Pfarrhelfer eigenständig pastorale Aufgaben in einer größeren Seelsorgeeinheit wahrnehmen und diese inhaltlich, konzeptionell und organisatorisch verantworten. Daneben steht die Zulage auch Beschäftigten zu, denen eine Aufgabe zugewiesen ist, für die eine Zusatzqualifikation notwendig ist. Als ein Beispiel ist in der Protokollnotiz die Notfallseelsorge benannt. Sind einer oder einem Beschäftigten mehrere Aufgaben übertragen, die den Kriterien der neuen Bestimmung entsprechen, wird die Funktionszulage nur einmal gewährt. Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer in Teilzeit erhalten die Zulage anteilig entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs.

Die Berufsgruppe der Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer im Bistum Augsburg hat hier eine Neuregelung angestoßen, welche den gewachsenen Anforderungen an diese Beschäftigten Rechnung trägt. Gemeinsam haben Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter des Bistums und die Bayerische Regional-KODA die Attraktivität dieser kleinen, aber wichtigen Berufsgruppe gesteigert.

Christian Dorn

Wechsel auf KODA-Mitarbeiterseite

Annette Winter scheidet aus, Ramona Würdinger folgt ihr nach

Für zwei Jahre war Annette Winter Vertreterin der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA. Ihre Einrichtung wird demnächst den Träger wechseln, deshalb ist Winter schon zum Beginn des Kindergartenjahres von ihrem Amt zurückgetreten. Im Jahr 2018 wurde sie neu in die KODA gewählt und war unter anderem auch im Arbeitskreis KiTa auf Mitarbeiterseite aktiv. Dort brachte sie die Themen ein, die sie durch ihre Tätigkeit in einer Kindertagesstätte als notwendige Verbesserungen im Bereich des pädagogischen Personals in den Kindertageseinrichtungen ansah. Es ging dabei zum Beispiel um Springertätigkeiten in größeren Kindertagesstätten-Verbänden oder um den Erhalt der Arbeitskraft des pädagogischen Personals mit zunehmendem Lebensalter. Bei der Vollversammlung im Juli 2020, die wegen der Corona-Krise als Videokonferenz stattfinden musste, dankte der Vorsitzende der Kommission, Martin Floß, Annette Winter für ihre Mitarbeit. Er bedauerte, dass sie nach so kurzer Zeit schon wieder ausscheiden musste und

wünschte ihr für ihren weiteren beruflichen Weg alles Gute.

Auf Passauer Mitarbeiterseite rückte Ramona Würdinger nach. Sie wohnt mit ihrer Familie in Obernzell an der Donau. Der berufliche Werdegang begann als Kommunikationskauffrau in einem Industrieunternehmen in den Bereichen Vertrieb, Marketing und Unternehmenskommunikation. Später war sie verantwortlich als Projektleitung im betrieblichen Verbesserungswesen. Seit den 1990er Jahren engagierte sich Würdinger als Betriebsrätin. 2009 wechselte sie zum Jugendamt der Diözese Passau. Dort arbeitete sie als Geschäftsführerin der Katholischen Landjugendbewegung und dann im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Eventorganisation. Seit mehreren Jahren ist sie nun für Organisation und Verwaltung im Bereich Räte, Verbände und Erwachsenenbildung verantwortlich. Mit ihren Weiterbildungen „Systemisches Coaching“, „psychologische Beratung“ und „Aufstellungsarbeit“ bringt Ramona Würdinger vielfältige Qualifikationen mit.

Andreas Nock



Personaländerungen in Passau – Ramona Würdinger (oben) folgt Annette Winter in der KODA nach.

Fotos: Ramona Würdinger / Annette Winter

Wechsel auf KODA-Dienstgeberseite

Rainer Kastl geht - Thomas Schäfers kommt

Rainer Kastl, Dienstgebervertreter der Diözese Eichstätt, schied zum 31. Juli 2020 aus der Bayerischen Regional-KODA aus. Für ihn übernimmt nun Thomas Schäfers die Aufgaben in der Kommission. Rainer Kastl war von 1998 bis 2003 auf Dienstnehmerseite und seit 2008 auf Dienstgeberseite Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. „Querdenken im positiven Sinne“ und „Machen“ waren Kastls Stärke. Gerade in den Arbeitsgruppen, in denen er engagiert und manchmal auch



Voller Energie für die KODA – Rainer Kastl war mit einer Unterbrechung seit 1998 Mitglied der Kommission.

Foto: Geraldo Hoffmann

fast „rustikal“ mitarbeitete, hatte sein Wort Gewicht und führte oft schnell zu Ergebnissen. Besonders am Herzen lagen ihm die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und die „Eingruppierung der Beschäftigten in der Jugend- und Erwachsenenbildung“, war er doch selbst viele Jahre lang stellvertretender Jugendamtsleiter. Die Kommission verabschiedete Rainer Kastl im Rahmen der Herbstvollversammlung in München. Sie wünschte ihm für seine weitere Tätigkeit im Aufbau großer Trägergesellschaften für Kindertagesstätten in der Diözese Eichstätt und für den dann bald folgenden Ruhestand alles Gute und Gottes Segen.

Für Rainer Kastl rückte im August 2020 der neue Amtschef des Eichstätter Ordinariats Thomas Schäfers als Dienstgebervertreter in die KODA nach. Schäfers hat am 1. Juni 2020 seinen Dienst als Amtschef

und gleichzeitiger Leiter der Zentralverwaltung im Bischöflichen Ordinariat in Eichstätt angetreten. Mit der neuen Position des Amtschefs verantwortet er die Verwaltungsorganisation des Bischöflichen Ordinariats und berät den Bischof sowie den Generalvikar bei der Leitung der Diözese. Der 55-jährige Schäfers war vor seinem Wechsel nach Eichstätt unter anderem als Personalchef im Erzbistum Paderborn tätig. Schäfers ist kein Fremder im KODA-Bereich, war er doch in der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen viele Jahre lang Dienstgebervertreter und Mitglied in der Zentral-KODA. Die Vollversammlung begrüßte Thomas Schäfers herzlich und wünschte ihm einen erfolgreichen Einstand in seine neue Aufgabe.

Josef Glatt-Eipert



Von Paderborn nach Eichstätt – neuer Amtschef der Diözese wird Dienstgebervertreter in der KODA.

Foto: Maika Eikelmann

Diözesane Regelungen für „besondere“ Religionslehrkräfte bestätigt

Klarstellung für Augsburg und Bamberg

Religionslehrkräfte i.K. mit besonderen Aufgaben wie Seminarleitungen oder Schulbeauftragte nehmen in den verschiedenen Diözesen ganz unterschiedliche Aufgaben und Verantwortungen wahr. Daher gibt die Entgeltordnung für Religionslehrkräfte i.K. (ABD Teil A, 2.6.) hier ausdrücklich die Möglichkeit, dass diözesane Regelungen getroffen werden können, wie diese Tätigkeiten über Entgelt oder Anrechnungsstunden vergütet werden. Diese werden dann von der Kommission beschlossen und künftig auch in einem eigenen Teil im ABD veröffentlicht. Die Diözese Augsburg hat hierzu eine bestehende Regelung entfristet, die nun in Teil F, 12. abgedruckt ist. Eine neue Regelung der Erzdiözese Bamberg wurde von der Kommission ebenfalls beschlossen und findet sich in Teil F, 14.

Robert Winter



Ob Schreiner oder Hausmeister – handwerkliche Tätigkeiten müssen auch im ABD abgebildet sein.

Foto: www.sonjwinzer.de / pixello.de

Entgeltordnung Arbeiter-Tätigkeiten fertig Umsetzung ins ABD erfolgt

Seit 2005 galten für Arbeiter-Tätigkeiten vorläufige Eingruppierungsvorschriften. Viele Jahre haben die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes verhandelt. Dieses Jahr haben sie sich für die Kommunen in Bayern auf eine Entgeltordnung „handwerkliche Tätigkeiten“ geeinigt. Mit „handwerkliche Tätigkeiten“ sind die früheren Arbeiter-Tätigkeiten gemeint.

Sie umfassen zum Beispiel Tätigkeiten im Bereich Reinigung, Pfortendienst, Service, Küche und Haustechnik. Einzelne Tätigkeiten sind in der neuen Entgeltordnung höher bewertet. Die KODA hat die Regelungen zwischenzeitlich übernommen. In der nächsten Ausgabe des KODA Kompass wird darüber ausführlich informiert werden.

Manfred Weidenthaler

Herabgruppierung

Stufenlaufzeit bleibt!

Meist passiert es auf eigenen Wunsch. Beschäftigte wollen höherwertige oder leitende Tätigkeiten abgeben und sozusagen zurück ins zweite Glied treten. Bislang galt: bei einer Herabgruppierung beginnt auch die Stufenlaufzeit in der niedrigen Entgeltgruppe fast immer von Neuem. Im öffentlichen und auch im kirchlichen Dienst waren sich die Tarifgremien einig, dass dies wenig sinnvoll ist. Die in der höheren Entgeltgruppe erworbene Berufserfahrung ist in aller Regel auch für die Tätigkeit in der niedrigeren Entgeltgruppe nützlich. Die Vorschriften zur Einstufung wurden daher jetzt im kommunalen öffentlichen Dienst und

im kirchlichen Tarifrecht ABD geändert. Wer eine Tätigkeit übernimmt, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet ist, behält nicht nur die Stufe, sondern auch die in der Stufe bereits erbrachte Zeit.

Beispiel: Eine Sachgebietsleiterin ist seit zwei Jahren in Entgeltgruppe 10 Stufe 4. Sie möchte aus persönlichen Gründen wieder als „gewöhnliche“ Sachbearbeiterin in EG 9a arbeiten. Bislang hätte ihre Stufenlaufzeit nach der Rückgruppierung neu begonnen. Sie hätte also vier Jahre warten müssen, bis sie in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a kommt. Nach der neuen Regelung nimmt sie die Stufenlaufzeit bei der Rückgruppierung mit. Sie rückt daher

bereits nach zwei Jahren in die Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a auf.

Die Vorschrift gilt rückwirkend für alle Herabgruppierungen seit 1. Januar 2020. Soweit eine Neuberechnung der Stufenlaufzeit erforderlich ist, sollte diese in den nächsten Monaten automatisch durch den Dienstgeber erfolgen. Beschäftigte können dies anhand ihrer Entgeltabrechnung überprüfen und gegebenenfalls nachfragen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 17 Absatz 4, Satz 3 ABD Teil A, 1. Für den Sozial- und Erziehungsdienst: § 1, Absatz 1, Satz 4 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Wir tun was für Kitas!

Anträge zu Altersermäßigung, Springertätigkeit und Kündigungsfristen

Aufgrund vieler Rückmeldungen aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen wurden auf Initiative der Mitarbeiterseite in der Kommission verstärkt Themen wie Eingruppierung bei Springertätigkeit für verschiedene Kindertageseinrichtungen, Stundenermäßigung für ältere Beschäftigte und die Anpassung der Kündigungsfristen an das „Kindergartenjahr“ beraten und entsprechende Anträge eingebracht. Über alle drei Anträge wurde in der Herbstvollversammlung abgestimmt.

Anpassung der Kündigungsfristen an das „Kindergartenjahr“

Im (tarif-)rechtlichen Sinn gibt es kein „Kindergartenjahr“, sondern nur ein Kalenderjahr. Dennoch wurde immer wieder von einzelnen Beschäftigten, Mitarbeitervertretungen und Leitungen sowohl an die Dienstgeberseite als auch an die Mitarbeiterseite in der Kommission der Wunsch herangetragen, dass auch eine Kündigung zum 31. August möglich sein sollte. Die Kündigungsfristen im ABD orientieren

sich an den Kündigungsfristen des TVöD und lassen – mit wenigen Ausnahmen – nur eine Kündigung zum Ende des Kalenderjahres zu. Eine Kündigung ist daher in der Regel – gerade für die langjährig Beschäftigten – nur zum 31. März, zum 30. Juni, zum 30. September und zum 31. Dezember möglich. Da aber das „Kindergartenjahr“ in den meisten Einrichtungen Ende August endet, wird es vielfach für sinnvoller gehalten, auch eine Kündigung zum 31. August möglich zu machen. Dies ist jetzt ab dem Jahr 2021 erstmals möglich, da sich die Kommission einstimmig für den Antrag ausgesprochen hat.

Honorierung der „Springertätigkeit“

Eine höher zu bewertende Tätigkeit übernehmen nach Meinung der Mitarbeiterseite pädagogisch Beschäftigte aus, die innerhalb eines Jahres regelmäßig als mobile Einsatzkräfte (Springerdienst) in verschiedenen Kindertageseinrichtungen tätig sind. Aufgrund der Zunahme immer größerer Einheiten im Bereich der Kindertageseinrichtungen durch die Gründung großer Trägergesellschaften

und pfarreübergreifender Trägerverbände ist eine stärkere Flexibilität des Personals notwendig. Um etwa Elternzeiten, Fluktuation und Krankheitszeiten aufzufangen, stellen gerade größere Zusammenschlüsse mittlerweile pädagogisches Personal ein, das als mobile Einsatzkräfte kurzzeitig immer wieder diese „Fehlzeiten“ von Beschäftigten in verschiedenen Kindertagesstätten ausgleichen sollen. Deswegen hat die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA einen Antrag eingebracht, dass solche mobilen Einsatzkräfte neu in den Beispielkatalog bei den Eingruppierungsmerkmalen aufgenommen werden. Nach Ansicht der Mitarbeiterseite handelt es sich dabei aufgrund der kontinuierlich notwendigen Flexibilität, die laufend schnelle Einarbeitung in neue Konzepte erfordert, um eine schwierige fachliche Tätigkeit (bei Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern) und um eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit (bei Erzieherinnen und Erziehern). Damit wäre bei einer solchen Springertätigkeit sichergestellt, dass Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger nicht in S 3, sondern in S 4 und Erzieherinnen und Erzieher nicht in



Große Vielfalt an Aufgaben – pädagogische Tätigkeiten in Kindertageseinrichtungen verlangen viel Einsatz von den Beschäftigten.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

S 8a, sondern in S 8b eingruppiert wären. Der Antrag der Mitarbeiterseite fand nicht die notwendige Mehrheit. Von Mitarbeiterseite wurde daraufhin beschlossen, den Vermittlungsausschuss der Kommission anzurufen. Dieser soll versuchen, einen Lösungsvorschlag zu erarbeiten.

Altersermäßigung mit weniger Stunden an unmittelbarer Arbeit

Die direkte Arbeit mit den Kindern in Kindertagesstätten ist mit großer Anstrengung

und intensiver Arbeit und auch mit einem gewissen Lärmpotential verbunden. In Kindertagesstätten gibt es viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die schon sehr lange in diesem Bereich tätig und über 50 Jahre alt sind. Deshalb wurde auf Mitarbeiterseite ein Antrag eingebracht, für Beschäftigte ab dem 58. Lebensjahr die Möglichkeit zu schaffen, Stunden schrittweise zu reduzieren beziehungsweise weniger „unmittelbare“ Arbeit am Kind, dafür mehr „mittelbare“ Arbeit in der Einrichtung auszuführen. Da der Antrag ebenfalls nicht die notwendige Mehrheit erhielt, wurde

auch in dieser Sache beschlossen, den Vermittlungsausschuss anzurufen.

Für die Mitarbeiterseite in der Kommission sind diese Themen sehr wichtig, um die Kindertagesstätten mit ihrem stets stark geforderten Personal zukunftsorientiert aufzustellen und auch entsprechend zu honorieren. Über die weiteren Verhandlungen zu den abgelehnten Anträgen werden wir im KODA Kompass berichten, sobald Ergebnisse aus der Vermittlung vorliegen.

Josef Glatt-Eipert

Impf-Pflicht!

Das neue Masernschutzgesetz

Die Masern-Impfung ist Pflicht: Seit März 2020 müssen Eltern, deren Kinder neu in einer Kindertageseinrichtung oder Schule aufgenommen werden, nachweisen, dass diese gegen Masern geimpft sind. Aber auch die Beschäftigten in diesen Einrichtungen betrifft dieses Gesetz. Im Februar 2020 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz für den Schutz und zur Stärkung der Impfprävention, kurz: Masernschutzgesetz, beschlossen. Dieses sieht Änderungen und Ergänzungen im Infektionsschutzgesetz (IfSG) vor.

Masern können tödlich sein

Die Eindämmung und die Verhinderung der Infektionskrankheit Masern bei Kindern und Jugendlichen ist das vorrangige Ziel dieses Gesetzes.

Bei Masern handelt es sich um eine durch Viren ausgelöste Krankheit, die hoch ansteckend ist. Da Masern das Immunsystem schwächen, können durch andere Erreger schwere Komplikationen verursacht werden. In diesen Fällen können Masern sogar tödlich ausgehen. Ein Impfschutz gegen

diese Krankheit sei daher sinnvoll und dringend anzuraten, so die Bundesregierung in ihrer Gesetzesbegründung. Darauf hat der Gesetzgeber, der Deutsche Bundestag, mit der Zustimmung zu diesem Gesetz reagiert.

Viele Einrichtungen betroffen

Da durch Masern Kinder und Jugendliche bedroht sind, hat das Gesetz den Masernschutz in Einrichtungen (Gemeinschafts- oder Gesundheitseinrichtungen im Sinne § 33 Nr. 1 bis 4 IfSG) im Blick,

in denen Kinder und Jugendliche betreut werden. Dies sind zum Beispiel Kindertagesstätten, Kinderhorte, Kindertagespflegeeinrichtungen, Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Heime. Zudem sind Gesundheitseinrichtungen sowie Unterkünfte für Asylsuchende davon erfasst.

Für wen gilt das Gesetz?

Das Gesetz verlangt Impfnachweise beziehungsweise Nachweise über den Immunstatus einerseits von den betreuten Kindern und Jugendlichen und andererseits vom Betreuungspersonal.

Zudem gilt dieses Gesetz auch für alle Beschäftigten, auch wenn sie keinen direkten Kontakt zu den Betreuten haben, zum Beispiel Verwaltung, Küchen- und Reinigungspersonal. Auch Ehrenamtliche und Praktikanten sind von dieser Regelung erfasst, sofern sie regelmäßig in der Einrichtung tätig sind.

Wer ist betroffen?

Alle betroffenen Personen müssen folglich eine Masernschutzimpfung oder eine Masernimmunität nachweisen. Die Kosten für die Impfung trägt die gesetzliche Krankenversicherung.

Ab 1. März 2020 sind alle betroffenen Einrichtungen verpflichtet, von neu aufgenommen Kindern und Jugendlichen zwingend einen Nachweis über eine Impfung zu verlangen. Gleiches gilt für ab diesem Zeitpunkt neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese müssen vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nachweisen, dass sie gegen Masern geimpft sind oder nachweisen, dass sie gegen die Krankheit immun sind. Dies gilt auch, wenn ein Wechsel in eine neue Einrichtung oder Dienststelle vorliegt.

Alle Beschäftigten, die am 1. März 2020 in den genannten Einrichtungen bereits tätig waren, müssen diesen Nachweis erst bis zum 31. Juli 2021 vorlegen. Diese Übergangsfrist ist in § 20 Abs. 10 IfSG geregelt.

Erfüllung der Nachweispflicht

Die Nachweispflicht kann wie folgt erfüllt werden:

- durch den Impfausweis oder die Impfbescheinigung
- ein ärztliches Attest über die bestehende Immunität

- ein ärztliches Zeugnis, dass wegen einer medizinischen Kontraindikation eine Impfung nicht möglich ist
- Bestätigung einer anderen Einrichtung, dass ein entsprechender Nachweis dort vorliegt.

Vor 1971 Geborene sind befreit

Die Nachweispflicht gilt hingegen nicht für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 1971 geboren sind. Den Grund hierfür sieht der Gesetzgeber darin, dass die vor 1971 geborenen Personen in der Regel an Masern erkrankt waren und somit immun sind.

Datenschutz

Der Dienstgeber muss die erhobenen Daten selbstverständlich aufbewahren. Gesundheitsdaten von Beschäftigten zählen gemäß dem Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) zu einer besonders schutzwürdigen Kategorie personenbezogener Daten (§ 4 Nr. 2 KDG).

Bußgeld möglich

Gegen eine Einrichtung, die der Benachrichtigungspflicht an das Gesundheitsamt nicht korrekt nachkommt und eine Person beschäftigt, die keine entsprechenden Nachweise vorgelegt hat, kann die Behörde ein Bußgeld bis zur Höhe von 2500 Euro verhängen. Im Ermessen der zuständigen Behörde liegt die Verhängung und die Höhe

eines Bußgeldes, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter ohne Impfschutz tätig wird oder den Nachweis trotz Anforderung des Gesundheitsamtes nicht innerhalb einer vorgegebenen Frist vorlegt.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen bei Nichtvorlage

Unterlässt ein Bewerber oder eine Bewerberin die Vorlage eines Impfnachweises oder einer Immunitätsbescheinigung bei seiner Bewerbung, kann er keine Tätigkeit in der gewünschten Einrichtung übernehmen.

Wird von einem oder einer Bestandsbeschäftigten der notwendige Nachweis nicht erbracht, kann dies weitreichende Folgen haben. Nach § 20 Abs. 10 IfSG muss die Einrichtungsleitung hierüber das Gesundheitsamt informieren. Dieses entscheidet in einer Einzelfallprüfung darüber, ob ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird. Dieses hat zur Konsequenz, dass die oder der Beschäftigte nicht mehr in der Einrichtung tätig sein darf mit der möglichen Folge, dass das Entgelt nicht weitergezahlt wird.

Die Weigerung, einen Nachweis zu erbringen, stellt eine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht dar. Dies kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen, bis hin zur Kündigung.

Johannes Hoppe

Weitere Informationen unter:
www.masernschutz.de



Schutz vor Masern – Impfpflicht für viele Beschäftigte, insbesondere in Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und im Gesundheitswesen.

Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

Ist Förster gleich Förster?

Tarifrechtlich ab jetzt schon!

Manchen mag das seltsam vorkommen, wenn Beschäftigte zwar die gleiche Tätigkeit ausüben, aber für die gleiche Arbeit unterschiedliche bezahlt werden. Eine Ursache dafür ist die Durchlässigkeit schulischer und beruflicher Bildungssysteme, um nicht zwingend auf klassischem Weg seiner Berufung zu folgen. Aber am Ende warten eventuell ein faktisches Berufsverbot oder eben eine Zweiklassengesellschaft, die Bezahlung betreffend. Beispiele wären zum Beispiel Meisterinnen und Meister ihres Fachs, die in berufliche Schulen wechseln und unterrichten. Erfahrung aus der Praxis ist hier immer gut. Aber ohne Lehramtsstudium? Da sind Verwerfungen bei der Vergütung oft die Folge.

Verschiedene Ausbildungswege

Ein anderes und naheliegenderes Beispiel sind die Revierleiterinnen und Revierleiter, die draußen in der Natur ihren Mann beziehungsweise ihre Frau stehen und Tag für Tag der Deutschen liebsten Mythos pflegen: den Wald. Aber weil auch hier „viele Wege nach Rom“ führen, gibt es Menschen, die gleich nach dem Abitur an die forstlichen Fakultäten wechseln und sich viel Fachwissen im Hörsaal aneignen. Andere wählen die Alternative und kommen über die Praxis, lernen den Beruf von der Pike auf und schlagen dann den Bogen zum Förster nicht

übers Fachhochschulstudium mit sechs Semestern (Bachelor), sondern gehen ins Fachschulstudium mit vier Semestern und absolvieren als Techniker für Forstwirtschaft (Forsttechniker) eine entsprechende Ausbildung. Zugegeben – ein Konstrukt aus Bayern, das bundesweit einzigartig ist. Aber ist es deswegen schlechter? Mitnichten. Immerhin summieren sich zu den zwei Jahren Studium noch drei Lehrjahre zur gesamten Aus- und Aufstiegsfortbildung.

Ungleichheit der Vergütung beseitigt

Doch dann folgt für die Absolventinnen und Absolventen die Ernüchterung: für die gleiche Arbeit war es bislang nicht möglich, auch das Gleiche zu verdienen. Damit ist nun Schluss – zumindest in einem Dienstverhältnis, auf das das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Anwendung findet. Im Juli 2020 fand der diesbezügliche Beschlussantrag in der Kommission Zustimmung. Konkret wurden die Bestimmungen zu den Ingenieurinnen und Ingenieuren in der Entgeltordnung (ABD Teil A, 2.2.2., Spezielle Tätigkeitsmerkmale, Ziffer 3) in den Protokollnotizen folgendermaßen ergänzt: „1. Im Bereich Forstwirtschaft gelten Forsttechnikerinnen bzw. Forsttechniker als „sonstige Beschäftigte“, sofern sie aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten als



Einsatz für den Wald und die dort Beschäftigten – KODA-Mitglied Martin Laußer.
Foto: Martin Laußer

Leiterin bzw. Leiter eines Reviers ausüben. 2. Im Bereich Forstwirtschaft: Die Bewirtschaftung von Forstrevieren, die nicht arrondiert sind und damit eine herausgehobene Tätigkeit mit besonderer Schwierigkeit darstellt.“

Im Klartext bedeutet die Nummer 1, dass nun eben auch Beschäftigte mit der Ausbildung Forsttechniker, die eine Tätigkeit als Revierleiter ausüben, in der entsprechenden Entgeltgruppe 10 eingruppiert sind. Die Beschreibung dieser Entgeltgruppe lautet: „Ingenieurinnen und Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.“

Mit der Nummer 2 sollte der besonderen Situation der kirchlichen Forstreviere Rechnung getragen werden. Während im staatlichen Bereich die Reviere in der Regel klar abgegrenzte und zusammenhängende Gebiete darstellen, sieht die Situation im kirchlichen Bereich häufig ganz anders aus. Der Begriff „Fleckerlteppich“ beschreibt das ganz gut. Es gibt Revierförster, die für Waldgebiete zuständig sind, die nicht zusammenhängen und sich flächenmäßig über weitere Gebiete erstrecken, teils auch über Diözesangrenzen hinaus. Diese Reviere zu bewirtschaften, stellt auch aus tarifrechtlicher Sicht eine besondere Schwierigkeit dar und deshalb erfolgte diese Ergänzung im ABD.

Martin Laußer

Langjähriger Einsatz hat sich gelohnt

Gedanken von Martin Laußer

Verwundert mag man sich die Augen reiben. Der Grund in der bisherigen Regelung im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes ebenso wie im ABD mag darin zu finden sein, dass bislang niemand dieses Missverständnis – anders kann ich das nicht bezeichnen – angegangen ist. Auch wenn es „nur“ eine Protokollnotiz geworden ist: es ist ein Meilenstein auf dem Weg zu einer gerechteren Arbeitswelt. Dafür bedanke ich mich bei allen, die das Vorhaben bis hierhin unterstützt haben. Namentlich ist Ministerialrat Horst Schuster aus Würzburg zu nennen, der schon 2010 eine Ergänzung zur damals gültigen Entgeltordnung vorgeschlagen hat. Dem ehemaligen KODA-Mitglied Erich Sczepanski sei für seinen ersten Versuch gedankt, für diese Ergänzung Unterstützung zu suchen. Und schlussendlich gilt der Dank dem Arbeitskreis Forst der KODA-Mitarbeiterseite, der kreativ genug war, Alternativen für eine Beschlussfassung zu entwerfen, um die Dienstgeberseite für das Anliegen gewinnen zu können.

Der nächste Schritt

Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigt zum 1. Januar 2021 um weitere 1,29 Prozent

Dank der Tarifautomatik im ABD profitieren die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen von der bereits 2019 vereinbarten Erhöhung der Besoldung. Damals wurde eine Erhöhung in drei Schritten vereinbart, nämlich zum 1. Januar 2019

(3,01 %), zum 1. Januar 2020 (3,12 %) und ein weiteres Mal zum 1. Januar 2021 (1,29 %). Diese Erhöhung, die der Freistaat Bayern der Höhe und der Dauer nach auch für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten übernahm, hat eine Laufzeit bis

30. September 2021. Dann werden sich die Tarifvertragsparteien der Länder zusammensetzen und neu über die Entgelte verhandeln.

Ludwig Utschneider

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) ab 1. Januar 2021										
	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
	2-Jahres-Rhythmus		3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 3	2 372,43	2 422,63	2 472,81	2 522,99	2 573,20	2 623,37	2 673,56	2 723,74		
A 4	2 436,42	2 495,55	2 554,62	2 613,71	2 672,78	2 731,85	2 790,90	2 849,97		
A 5	2 469,54	2 528,29	2 587,09	2 645,85	2 704,63	2 763,42	2 822,22	2 881,00		
A 6	2 535,56	2 600,06	2 664,59	2 729,16	2 793,71	2 858,25	2 922,77	2 987,29		
A 7	2 640,02	2 721,24	2 802,44	2 883,67	2 964,91	3 022,87	3 080,87	3 138,90		
A 8	2 710,60	2 814,66	2 918,76	3 022,82	3 126,93	3 196,30	3 265,66	3 335,06	3 404,44	
A 9	2 843,59	2 954,66	3 065,72	3 176,82	3 287,88	3 364,25	3 440,62	3 516,97	3 593,34	
A 10	3 066,85	3 209,14	3 351,51	3 493,81	3 636,12	3 730,99	3 827,15	3 924,19	4 021,27	
A 11		3 535,41	3 681,23	3 828,39	3 977,58	4 077,00	4 176,49	4 276,91	4 378,36	4 479,77
A 12			3 979,84	4 157,71	4 337,72	4 458,68	4 579,60	4 700,55	4 821,50	4 942,44
A 13				4 643,98	4 839,85	4 970,45	5 101,05	5 231,67	5 362,27	5 492,88
A 14				4 980,67	5 234,68	5 404,07	5 573,43	5 742,77	5 912,15	6 081,51
A 15					5 748,93	5 972,40	6 195,82	6 419,27	6 642,72	6 866,14
A 16					6 356,19	6 614,64	6 873,08	7 131,49	7 389,90	7 648,32

Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 98,44 Euro	Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- und Mittelschulen): 268,32 Euro
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter am Gymnasium): 219,29 Euro	Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 437,61 Euro

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungsfähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungsfähige Kinder (insgesamt)	Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst – ab 01.01.2021
A 3 bis A 8	138,64	263,10	387,56	Grund- und Mittelschulen A 9 bis A 11 ab A 12 20,78 25,76
A 9 bis A 16	145,56	270,02	394,48	Realschulen und Sonderschulen A 9 bis A 12 ab A 13 20,78 30,52
Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag jeweils um 385,71 Euro.				Gymnasien, berufliche Schulen, Fachhochschulen A 9 bis A 12 ab A 13 20,78 35,69

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

*Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Arthur Langlois 0175/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/401 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/9 37 83 74

Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 09 41/5 97 16 17
Regina Huber 09 41/7 65 41

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Ramona Würdinger 085 1/39 37 10 1

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
Christian Dorn 083 31/92 67 11 74
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTEPETER
Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 0
Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

Die KODA-Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter
erreichen Sie per Email unter:
Nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 0821/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben die Dienstnehmervertre-
terinnen und -vertreter Auskunft zu
tariflichen Regelungen. Die Telefon-
nummern sind links abgedruckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

Die KODA-Dienstgeber-
vertreterinnen und -vertreter finden
Sie unter www.kodakompass.de,
deren Kontaktdaten erhalten Sie über
die Geschäftsstelle.

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bay-
erischen Diözesen“. Tarifrecht für die
bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne
Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag
des kommunalen öffentlichen Dienstes,
TVöD-VKA, übereinstimmend.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse
durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19
Vertreterinnen und Vertreter der Mit-
arbeiterinnen und Mitarbeiter sind von
den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften
entsandte Vertreterinnen beziehungswei-
se Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb der
KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirch-
lichen Schulen. Deren Arbeitsvertrags-
recht orientiert sich an den Regelungen
für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im
Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

Zeitschrift der Mitarbeiterseite der Kommission
für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen (Bayerische 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 Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-8982 Fax:

0821/31 66-8989 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 und
Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.)

Gestaltung: Ludwig Utschneider

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: 66 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kosten-
frei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zu-
gesandt bekommen, melden Adressänderungen
und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

(Teresa von Avila, spanische Kirchenlehrerin, 1515–1582)

Tu deinem Leib etwas Gutes, damit deine Seele Lust hat, darin zu wohnen.

AUSDAUERSPORT IM WINTER

Kalt, dunkel und ungemütlich: So würden viele die kalte Jahreszeit beschreiben. Unsere Motivation schwindet und unsere Laune wird oftmals schlechter. Das ist auch der Grund, wieso wir uns weniger sportlich betätigen. Allerdings ist es gerade jetzt wichtig, sich zu bewegen und viel Zeit an der frischen Luft zu verbringen.

Laufen, Radfahren, Schwimmen oder Skifahren – durch körperliche Betätigung wird die Ausdauer und auch die körperliche Fitness gesteigert. Dies stärkt unser Immunsystem. Besonders in den Wintermonaten ist es wichtig, dieses aufrecht zu erhalten, um unsere Abwehrkräfte zu unterstützen. Aber nicht nur das: Auch unsere Stimmung wird dadurch besser und man fühlt sich insgesamt fitter und leistungsstärker.

Natürlich gibt es für sportliche Aktivitäten im Winter auch gewisse Herausforderungen, denen man sich stellen muss. Damit der Einstieg ins Training dennoch gut funktioniert, haben wir hier 5 Tipps für Sie zusammengestellt.

1. Motivation: Oftmals ist die Motivation das Schwierigste am Wintersport. Der innere Schweinehund friert nur ungerne und will deshalb nicht raus in die Kälte. Aber müde auf dem Sofa sitzen und Lebkuchen oder Plätzchen essen kommt gar nicht in Frage. Also – raus an die frische Luft, denn Bewegung tut gut und beugt dem „Winterblues“ vor. Tipp: Mit einem Trainingspartner läuft die Sporteinheit fast von alleine und die „Angst“ vor der dunklen Jahreszeit schwindet. Was ist denn noch motivierender als gute Laune, die eigene Gesundheit und die daraus resultierende sportliche Figur? Denn wir wissen ja alle: „Summerbodies are made in Winter“ – Es lohnt sich also!

2. Richtige Kleidung: Die Kleiderwahl beim Outdoorsport ist immer genau dann richtig, wenn sie nicht zu warm ist. Man sollte zu Beginn der Aktivität sogar leicht frieren, denn durch die Sporteinheit heizt sich der Körper automatisch stark auf. Zu warme Bekleidung führt dann zur Überhitzung. Am besten eignet sich deshalb das altbewährte Zwiebelprinzip: Tragen Sie mehrere Schichten mit unterschiedlichen Funktionen übereinander. Starten Sie mit einer luftdurchlässigen und schweißableitenden Schicht und tragen Sie darauf eine vor Wind und Wetter schützende Außenschicht. So hält man die warme Luft eng am Körper und verhindert zu große Temperaturschwankungen. TIPP: Schützen Sie Ihre Stirn und die Ohren bei Temperaturen unter sieben Grad, denn dort wird die meiste Wärme abgegeben und tragen Sie Handschuhe.

3. Alternativtraining: Probieren Sie doch einmal Sportarten, die Sie noch nie zuvor getestet haben. Absolute Wintertrendsportarten sind: Skilanglauf, als tolle Alternative zu den Laufleistungen, Schwimmen, da es sehr gelenkschonend und intensiv ist,

Klettern oder Bouldern in Indoor-Kletterhallen, da hier wirklich alle Muskelpartien des Körpers aktiviert werden oder aber auch Eislaufen. Und natürlich die Klassiker unter den Wintersportarten wie Skifahren oder Snowboarden. Es gibt tolle Möglichkeiten im Winter aktiv zu sein.

4. Auf den eigenen Körper hören: Vermeiden Sie zu intensives oder zu häufiges Training. Denn in dieser Jahreszeit sind vor allem Ausdauersportler für den sogenannten „Open-Window-Effekt“ anfällig. Dieses Phänomen zeigt, dass unser Immunsystem nach starker körperlicher, aber auch geistiger Belastung erst übermäßig aktiv wird, dann allerdings drastisch heruntergefahren wird. Das Ergebnis daraus ist, dass ein erhöhtes Risiko für Infektionskrankheiten, wie beispielsweise einen grippalen Infekt, besteht. Mit konsequentem Training und der richtigen, ausgewogenen und vitaminreichen Ernährung lässt sich dieser Effekt allerdings sehr gut ins Positive beeinflussen.

5. Es muss nicht immer draußen sein: Nicht immer kann man den inneren Schweinehund überwinden und sich bei schlechtem Wetter dazu motivieren, die Sporteinheit ins Freie zu verlegen. Manche Sportarten können im Winter auch gar nicht draußen ausgeübt werden. Dann gibt es auch hierzu tolle Alternativen: Eine Möglichkeit ist, die Laufeinheit ins Fitnessstudio zu verlegen und zusätzlich noch ein paar Kraftübungen in das Workout zu integrieren. Oder besuchen Sie beispielsweise das nahegelegene Schwimmbad und kombinieren Sie die Schwimmeinheit noch mit einer kleiner Portion Wellness (natürlich immer im Einklang mit den gerade aktuellen Corona-Richtlinien!) Das tut gut!

Mit etwas Planung, Vorsorge und Weitblick steht einem sportlichen Winter also nichts im Weg. Sie werden sehen: Nicht nur Ihre Gesundheit, sondern auch Ihre Laune wird es Ihnen danken!

Apropos Vorsorge: Aus unserem Tarif VorsorgePro S werden **100 Prozent** für ambulante Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten durch Ärzte bis zu insgesamt **500 Euro** pro Kalenderjahr erstattet, z. B. eine Knochendichtemessung zur Osteoporose-Vorsorge oder ein Hirnleistungscheck zur Früherkennung von Demenz.

Wenn Sie Interesse an dem Tarif haben oder andere Fragen zur Beihilfe rufen Sie uns bitte unter der +49 89 2160-8505 an! Unsere Spezialisten helfen Ihnen gerne!

Wussten Sie schon ...?

Im vergangenen Jahr haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Beihilfe- und Firmenversicherung 471.973 Leistungsanträge bearbeitet. Hierbei wurde eine Gesamtsumme von über 232 Millionen Euro ausbezahlt!

MAV wählen!

Neuwahl und teils auch
erstmalsige Bildung von
Mitarbeitervertretungen
stehen 2021 an

Im nun zu Ende gehenden Corona-Jahr 2020 wurde in kirchlichen Einrichtungen besonders deutlich, wie wichtig es ist, dass die Beschäftigten durch die gewählten Interessensvertretungen eine hörbare Stimme haben, die sich für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen – gerade in solch außergewöhnlichen Zeiten. Die kirchlichen Einrichtungen werden auch in den bayerischen Diözesen mittel- und langfristig weiteren Veränderungsprozessen ausgesetzt sein. Genau an dieser Stelle kommt es darauf an, dass die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen über eine starke Stimme verfügen, die ihre Rechte vertritt und die Veränderungsprozesse, die kommen werden, auch mitgestaltet. Ungleich problematischer wäre es für die Beschäftigten, wenn es keine Interessensvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort gäbe. Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist eine entscheidende Säule

der kirchlichen Dienstgemeinschaft. Eine Einrichtung kann nur davon profitieren, wenn es eine eigene MAV gibt, ob nun im mehrere hundert Beschäftigte zählenden Ordinariat oder in der kleinen Pfarrei mit gerade einmal fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 2021 stehen die nächsten MAV-Wahlen an und die Beschäftigten sollten die Chance wahrnehmen, (wieder) eine starke Mitarbeitervertretung zu wählen.

Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes bringt es mit sich, dass es hier keine Betriebs- oder Personalräte gibt, es sind vielmehr die genannten Mitarbeitervertre-

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

tungen, die auf der Basis der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) die Aufgabe der Interessensvertretung der Beschäftigten wahrnehmen. In allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten kann und sollte eine Mitarbeitervertretung vorhanden sein. Denkbar ist auch die Bildung einer gemeinsamen MAV in einem Pfarrverband oder einer Pfarreiengemeinschaft. Es lohnt sich, mit dafür Sorge zu tragen, eine MAV-Wahl durchzuführen – ob es nun schon gute Tradition in der einzelnen Einrichtung ist oder ob es das erste Mal sein wird, dass eine Mitarbeitervertretung gewählt werden soll. Dort, wo die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte. Das muss den betroffenen Beschäftigten bewusst sein. Die bayerischen Diözesanbischöfe werden auch mit Blick auf das Jahr 2021 wieder zur Wahl von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen ab fünf Beschäftigten aufrufen. Zu hoffen wäre, dass sich ein weiterer Aufwärtstrend bei der Neugründung von MAVen abzeichnet. Leider gibt es gerade bei den Pfarreien und Pfarrverbänden bislang zu viele Einrichtungen, die keine Mitarbeitervertretung haben.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Beschäftigten bei der Wahl zu unterstützen, das ist bischöfliches Gesetz; aber die Wahl organisieren, kandidieren und wählen, das müssen die Beschäftigten selbst.

Weitere Informationen erhalten Sie demnächst über Ihre Mitarbeitervertretungen beziehungsweise die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen. *Ludwig Utschneider*



Sie haben die Wahl – 2021 sind in den kirchlichen Einrichtungen die Mitarbeitervertretungen neu zu wählen.