

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

- **Was Bischöfe sagen**
Grußworte der Diözesanbischöfe
- **So funktioniert's**
KODA in 5 Minuten erklärt
- **Fahrt ins offene Meer**
Von Idyllen und stürmischen Zeiten
- **Frauen in der Mehrheit**
Kirchlicher Dienst in Zahlen
- **„Ich wünsche mir Verantwortungsbewusstsein“**
Gespräch mit Dr. Joachim Eder
- **Finanzielle Balance halten**
Rückbau unvermeidbar
- **„Behaltet das Gute“**
Interview mit Prof. Gregor Thüsing
- **Neuer online-Service**
Info-Arbeit wird weiter ausgebaut
- **Beihilfe und mehr**
Versicherungskammer – Partner der Kirche
- **Boom katholischer Schulen**
Eltern schätzen Qualität und Werte
- **Lehrerkommission**
Aufgaben weitgehend erfüllt
- **Eigene Wege der Kirche**
Kardinal Lehmann zum KODA-System
- **Gut gerüstet ins Rentenalter**
Zusatzversorgungskasse wird 65 Jahre
- **Warum wir kirchliche Arbeitsgerichte brauchen**
Interview mit Prof. Reinhard Richardi



Fotos: Ch. Spannagl (Mitte), A. Schneider (übrig)

Ausblicke

Einblicke

Fakten

Meinungen

Perspektiven

Rückblicke





Verständnis und
Vertrauen prägen
Verhandlungsklima

Einheitliche
Arbeitsbedingungen
stehen vor
Bewährungsprobe

Grußwort



Die Bayerische Regional-KODA kann in diesen Tagen ihr 25-jähriges Bestehen feiern. Bereits die Anfänge der Regional-KODA habe ich als Bischof von Speyer und Mitglied der Freisinger Bischofskonferenz begleitet, auch wenn die Ordnung der Bayerischen Regional-KODA und deren Beschlüsse meine damalige Diözese nicht betrafen. Seit fast 23 Jahren bin ich als Erzbischof von München und Freising und Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz mit der Arbeit unmittelbar befasst.

In all diesen Jahren konnte ich mich stets auf die gefassten Beschlüsse stützen und sie in Kraft setzen. Von dem in der KODA-Ordnung festgelegten Einspruchsrecht des Bischofs musste im Ergebnis kein Gebrauch gemacht werden. Dies spricht für die Arbeit der Kommission.

Trotz wechselnder personeller Zusammensetzung ist es den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA gelungen, ein gegenseitiges Verständnis und Vertrauen herzustellen, um – ganz im Sinne der Vorgabe der Bischöfe – im Konsensverfahren sachgerechte Lösungen finden zu können. Dadurch ist ein Verhandlungsklima entstanden, das in vielen Fällen Ergebnisse auch in schwierigen Situationen ermöglicht hat. Es beruht auf der Bereitschaft, den Gesprächsfäden zwischen Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern auch bei schwierigen Situationen nicht abreißen zu lassen und nach einem Kompromiss zu suchen. Auf diese Weise ist die Bayerische Regional-KODA in den 25 Jahren ihres Bestehens dem erteilten Auftrag, einheitliche Arbeitsbedingungen für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, in einer guten Weise gerecht geworden.

Die 25-jährige Wiederkehr der im Oktober 1980 erfolgten Konstituierung der ersten Bayerischen Regional-KODA fällt in eine Zeit, in der sich die finanziellen Rahmenbedingungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen deutlich verschlechtern. Die weitgehend erreichte Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des verfassten kirchlichen Bereichs in Bayern steht angesichts der unterschiedlichen finanziellen Entwicklung der einzelnen bayerischen Diözesen vor einer Bewährungsprobe. Gerade in dieser Situation ist ein Rückbesinnen auf die Grundlagen und den Auftrag der Kommission sinnvoll, um daraus die richtigen Schlüsse für die Zukunft zu ziehen. Die Grundlagen, die in diesen 25 Jahren gelegt wurden, sind somit eine gute Voraussetzung für die Fortsetzung dieser Arbeit.

Gerne nehme ich dieses Jubiläum zum Anlass, allen Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern aus den bayerischen (Erz-)Diözesen, die in diesen 25 Jahren die Bayerische Regional-KODA mitgestaltet haben, für ihre Arbeit und ihr Engagement zu danken. Den derzeitigen Mitgliedern wünsche ich für die Fortsetzung dieser Arbeit unter schwieriger gewordenen Rahmenbedingungen und den damit verbundenen Herausforderungen die erforderliche Ausdauer und Gottes reichen Segen.
München, den 7. Juli 2005

+ Friedrich Carl Wetter

Erzbischof von München und Freising
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz

So funktioniert's

Das Wichtigste über die KODA in 5 Minuten

Verdienst, Arbeitszeit, Kündigungsschutz, Urlaub – was die KODA beschließt betrifft jeden und jede MitarbeiterIn. Die kirchlichen Dienstgeber stellen die Hälfte der KODA-Mitglieder. Die andere Hälfte wird für 5 Jahre von den Beschäftigten gewählt. 2008 werden erstmals alle über 53.000 ArbeitnehmerInnen, einschließlich der MitarbeiterInnen mit geringem Beschäftigungsumfang, wahlberechtigt sein.

Das kirchliche Mitbestimmungssystem in Deutschland ist einmalig – und heftig umstritten. Vor allem Gewerkschaften kritisieren, dass in den KODAs (Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts) die VertreterInnen der Beschäftigten benachteiligt seien. Eine wirkliche Parität – Gleichstellung – gäbe es nicht.

Tatsächlich unterscheidet sich das KODA-System – auch Dritter Weg genannt – nicht nur dem Namen nach von den Tarifverhandlungen in anderen Bereichen. Der KODA kann man nicht beitreten, ebensowenig kann man aus ihr austreten. Was zum kirchlichen Dienst zählt, fällt automatisch in den Zuständigkeitsbereich einer KODA oder der entsprechenden Kommission für den Caritas-Bereich. Für kirchliche Einrichtungen in Bayern, die nicht zum Caritas-Bereich gehören, ist die Bayerische Regional-KODA zuständig. Die Möglichkeit der Tarifflicht, also das

Austreten aus einem Arbeitgeberverband, um zum Beispiel niedrigere Löhne zu vereinbaren, gibt es im kirchlichen Dienst nicht. Ein eindeutiger Pluspunkt für das KODA-System.

Knackpunkt Waffengleichheit

KODA-Wahlen sind Personenwahlen, die MitarbeiterInnen wählen Einzelpersonen in die KODA. Einige VertreterInnen gehören Gewerkschaften oder Berufsverbänden an, andere nicht. Eine geschlossene unabhängige und mächtige Organisation, wie sie die Gewerkschaften in weltlichen Tarifverhandlungen darstellen, gibt es in der KODA nicht. Damit die Mitarbeiterseite arbeitsfähig ist, haben die Bischöfe in der Regional-KODA-Ordnung eine Reihe von Rechten festgelegt. So sind die KODA-VertreterInnen für einen Teil ihrer Arbeitszeit vom Dienst freizustellen, Fahrtkosten, Sachkosten etc. sind von den Diözesen zu tragen. Die Vertretung der Beschäftigten ist also im kirchlichen Dienst – im Unterschied zu Gewerkschaften – finanziell und damit in ihren Möglichkeiten abhängig. Diese grundsätzliche Abhängigkeit der kirchlichen ArbeitnehmervertreterInnen wird immer wieder kritisiert.

Wenn der Bischof „Nein“ sagt

Damit ein KODA-Beschluss wirksam werden kann, bedarf es der Inkraftsetzung

durch den jeweiligen Diözesanbischof. Selbst einen einstimmigen KODA-Beschluss könnte ein Diözesanbischof „blockieren“. In der Praxis scheitern Anträge, die für die Bischöfe nicht akzeptabel wären, jedoch schon innerhalb der KODA.

Mitarbeiter können nichts erzwingen

Die Tarifverträge im weltlichen Bereich können gekündigt werden, dann verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften über einen neuen Tarifvertrag. Kommt keiner zustande, haben die Arbeitgeber die Möglichkeit, mit den Beschäftigten einzeln neue Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Das geschieht zum Beispiel derzeit beim Freistaat Bayern. Wird ein/e MitarbeiterIn neu angestellt, „befördert“ oder wird ein/e befristet Angestellte/r weiterbeschäftigt, erhält er oder sie einen neuen Vertrag, mit dem die Arbeitszeit von 38,5 auf 42 Stunden erhöht wird. Die Gewerkschaften können ihrerseits versuchen, die Arbeitgeber mit Streiks zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages zu zwingen.

In der KODA gibt es weder die eine noch die andere Möglichkeit. KODA-Regelungen sind nicht kündbar, sie können nur durch einen neuen Beschluss aufgehoben werden; dazu bedarf es wieder einer

● Fortsetzung auf Seite 6



Hier fallen Entscheidungen. Mindestens 5-mal im Jahr tritt die Vollversammlung zusammen, das Beschlussgremium der Bayerischen Regional-KODA. 3 Mitglieder gehören der KODA bereits seit ihrer Gründung an: Dr. Josef Maier, Wolfgang Rückl und Hans Reich (erste Reihe 6., 7. und 8. von links).

Foto: G. Kölbl

Was die Bischöfe sagen



Im Oktober 2005 kann die Bayerische Regional-KODA auf 25 Jahre ihres Bestehens zurückblicken. Ich erinnere mich, dass ich persönlich selbst einige Zeit Mitglied dieses arbeitsvertragsrechtlichen Gremiums der bayerischen Bistümer gewesen bin. In dieser Zeit gewann ich immer mehr Respekt vor dem persönlichen und fachlichen Einsatz der Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA. In den kommenden Jahren wird sie allerdings in einer Zeit mangelnder Finanzen nur dann effizient weiterarbeiten können, wenn alle Beteiligten mit Augenmaß die allgemeine wirtschaftliche Situation und insbesondere den Schutz kirchlicher Arbeitsplätze berücksichtigen.

Ich wünsche der Bayerischen Regional-KODA für die Zukunft viel Erfolg getragen vom Segen Gottes.

Augsburg, im Juli 2005

Josef Grünwald

Weihbischof Josef Grünwald, Diözesanadministrator der Diözese Augsburg



Zum 25-jährigen Bestehen der Bayerischen Regional-KODA übermittle ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meine besten Glück- und Segenswünsche.

25 Jahre Bayerische Regional-KODA sind ein Anlass für einen dankbaren Rückblick und zugleich Grund, aufmerksam die gegenwärtige Situation zu betrachten, um Kirche auch in wirtschaftlich schwieriger Zeit handlungs- und zukunftsfähig zu halten.

Das Grundgesetz gibt in Artikel 140 der Kirche das Recht, ihre arbeitsrechtlichen Angelegenheiten selber zu regeln. Gemäß Beschluss der deutschen Bischöfe übernimmt die „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (KODA) diese Aufgabe. Seit 1980 geschieht dies für die bayerischen Diözesen in der Bayerischen Regional-KODA. So sind eigene Dienstordnungen, Arbeitszeitmodelle und viele arbeitsrechtliche Regelungen entwickelt worden. Sie bilden ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht, das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD), das stetig weiterentwickelt und den Anforderungen der Zeit angepasst werden muss.

Für die geleistete Arbeit spreche ich meinen herzlichen Dank aus.

Ich wünsche der Bayerischen Regional-KODA in ihrem Mühen um das „kirchliche Arbeitsvertragsrecht“ eine gute Entwicklung zur Zufriedenheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, zum Besten der Kirche und vor allem der Menschen, die der Kirche anvertraut sind und viele Erwartungen an sie haben. Ich bitte um eine förderliche Zusammenarbeit und um ein gutes Miteinander aller Beteiligten in gegenseitiger Anerkennung und Hochschätzung. Beten Sie auch immer wieder miteinander und lassen Sie sich vom Geist Jesu Christi leiten, damit die Dienstgemeinschaft „Kirche“ und ihr Wirken für die Menschen vom Herrn der Kirche befruchtet wird.

Ich wünsche Ihnen Gottes gutes Geleit bei Ihrem Wirken jetzt und in den kommenden Jahren.

Bamberg, 14. Juli 2005

Ludwig Schick

Prof. Dr. Ludwig Schick, Erzbischof von Bamberg



Seit 1980 existiert die Bayerische Regional-KODA und feiert somit in diesem Jahr ihr 25-jähriges Jubiläum. Dies ist Anlass zur Freude und Anlass zum Dank! Seit nunmehr einem viertel Jahrhundert bemüht sich die Bayerische Regional-KODA in bewährter Weise um das Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und trägt mit dazu bei, die „Forderungen der Gerechtigkeit und der Liebe, die der göttlichen Weisheit entsprechen“ umzusetzen (vgl. KKK Nr. 2419). Das gute Zusammenwirken der einzelnen bayerischen Diözesen kommt dabei schön

zum Ausdruck im KODA-Wappen, das die sieben Diözesanwappen in sich vereint.

So wünsche ich der Bayerischen Regional-KODA weiterhin gute Arbeit und dazu den Segen Gottes!

Eichstätt, 15. Juli 2005

Walter Mixa

Dr. Walter Mixa
Bischof von Eichstätt





Vom seligen Adolph Kolping, dem ich mich sehr verbunden weiß, ist folgendes Zitat überliefert: „Die Tüchtigkeit aber wird nicht spielend erworben und ist keine Frucht des Leichtsinns, sondern ernster und anhaltender Anstrengungen, Entbehrungen und guter Gewohnheiten.“

Die Bayerische Regional-KODA leistet einen wichtigen Beitrag im Erwerben dessen, was Adolph Kolping „Tüchtigkeit“ nennt. Denn aus eigener Erfahrung weiß ich, dass die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA alles andere als ein Spiel ist.

Schließlich ist ja „die ständige Mitwirkung bei der Aufstellung von Normen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regelt“ Aufgabe der KODA.

Diese Aufgabe verlangt wahrhaft ernste, anhaltende Anstrengungen und Entbehrungen, da es die Interessen von Dienstgebern und Dienstnehmern so zu vereinen gilt, dass beide Seiten zusammenwirken, um den Auftrag der Kirche zu verwirklichen. Dabei steht die Institution Kirche aufgrund ihres Auftrags und der Ansprüche, die sie an sich selber und an ihre Mitglieder stellt, in besonderer Weise auf dem Prüfstein: Sie muss sich messen lassen an Barmherzigkeit und Gerechtigkeit. Die Regional-KODA hat sich in den vergangenen 25 Jahren um den Ausgleich zwischen diesen beiden Polen gesorgt – und Tüchtigkeit erzielt. Dafür will ich als Bischof herzlich danken.

Passau, am 5. Juli 2005

+ *Wilhelm Schraml*
 Wilhelm Schraml, Bischof von Passau



Von besonderer Bedeutung für alle Arbeitnehmer in der Kirche ist das Leitmotiv der Dienstgemeinschaft. Jeder Mitarbeiter in kirchlichen Dienst steht auch in der Verantwortung für die Verkündigung des Evangeliums Jesu Christi. Das entspricht dem grundlegenden Verständnis eines Lebens aus der Gewissheit, dass in Jesus Christus endgültig die Offenbarung Gottes zu uns Menschen gekommen ist.

Wir können also nicht so tun, als ob Christus uns nicht erlöst hat. Vielmehr müssen wir selbst, ein jeder von uns, auf dem Platz, an dem er seinen wertvollen Dienst in der Kirche verrichtet, für die Welt ein leuchtendes Beispiel für den Glauben an

Jesus Christus sein.

Diese Grundlage der Dienstgemeinschaft hat sich seit 25 Jahren bewährt. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der sinnvollen Gestaltung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Dienstgemeinschaft wurde in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten zu einem bewährten Signal für das kirchliche Gemeinwohl. Von daher wünsche ich den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA die Fortschreibung der Erfolgsgeschichte, die Energie für ein gestalterisches Miteinander und die Kraft für ein Leben aus dem Glauben. Besonders aber den reichhaltigen Segen des Dreifaltigen Gottes!

Regensburg, den 20. Juli 2005

+ *Gerhard Ludwig*
 Dr. Gerhard Ludwig Müller, Bischof von Regensburg



25 Jahre Bayerische Regional-KODA und immer wieder neue Herausforderungen

25 Jahre sind in der Katholischen Kirche ein eher überschaubarer Zeitraum. Aber dennoch können in diesem Zeitraum wichtige Entwicklungen geschehen.

Zwei gemeinsame Erklärungen (1983 und 1993) der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, die Festlegung einer Grundordnung des kirchlichen Dienstes, verschiedene MAVO-Novellierungen und die Schaffung kirchlicher Arbeitsgerichte zeugen von vielfältigen Veränderungen und Entwicklungen auf dem gemeinsamen „Dritten Weg“! Aber auch künftig wird es große Herausforderungen für die Bayerische Regional-KODA geben, um den von den bayerischen Bischöfen gestellten Auftrag, ein einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zu schaffen und zu erfüllen.

Die Einführung eines neuen am Leistungsgedanken orientierten Tarifwerkes des Öffentlichen Dienstes (TVöD) in das geltende Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen, die Umsetzung notwendiger Sparbeiträge auch im kirchlichen Tarifrecht, die Problematik steigender Arbeitslosenzahlen verbunden mit der Frage der Solidarität und des Ausgleichs zwischen Arbeithabenden und Arbeitsuchenden bedürfen auch für die kommenden Jahre einer an gemeinsamen Lösungen arbeitenden und von den Grundlagen unserer Kirche getragenen Bayerischen Regional-KODA.

Gebe Gott, dass die in der Bayerischen Regional-KODA zu treffenden Entscheidungen nicht nur rechtlich klar und transparent sind, sondern auch den Auftrag der Kirche in unserer heutigen Zeit erkennen lassen und zu seiner Umsetzung beitragen.

In diesem Sinne herzliche Glück- und Segenswünsche zum 25-jährigen Jubiläum und Gottes begleitenden Segen für die kommenden Jahre.

+ *Friedhelm Hofmann*
 Friedhelm Hofmann, Bischof von Würzburg

Vorarbeiten. In Arbeitsgruppen und getrennten Sitzungen werden Ziele formuliert, Vorlagen und Strategien entwickelt.

Fotos: KODA Kompass



Im kirchlichen Dienst macht das Denken in Gewinnkategorien erst recht keinen Sinn. Ginge es um Gewinne, müsste Kirche wohl ihre Tätigkeiten weitgehend einstellen. Bei den Verhandlungen in der KODA geht es – wie im öffentlichen Dienst – darum, den MitarbeiterInnen ein Auskommen und Arbeitsbedingungen zu sichern, die dem gesellschaftlichen Niveau entsprechen. Seit Jahrzehnten besteht im kirchlichen Bereich Einvernehmen, dass dabei der öffentliche Dienst als Vergleichsmaßstab dienen soll. Das Ergebnis der KODA-Arbeit, in Bayern das kirchliche Tarifrecht ABD, liegt daher meist sehr nahe am öffentlichen Dienst. Eigenständige Regelungen gibt es vor allem für Berufe, die im öffentlichen Dienst nicht existieren, wie GemeindefereferentIn oder KirchenmusikerIn. Soziale Aspekte spielen in der KODA-Arbeit eine bedeutende Rolle, so im Beihilfereich und jetzt bei den Verhandlungen über eine kirchliche Kinderzulage. In manchen Fragen kann die KODA auch schneller und flexibler reagieren, als der größere und schwerfälligere öffentliche Dienst. So konnten bei der freiwilligen Altersvorsorge, bei Arbeitszeitmodellen oder der Gleichstellung von geringfügig Beschäftigten für die MitarbeiterInnen früher günstige und sozial ausgerichtete Regelungen geschaffen werden.

Manfred Weidenthaler

Wenn Sie mehr wissen wollen:

- Warum die Kirche ein besonderes

Fortsetzung von Seite 3
2/3-Mehrheit des Gremiums. In Zeiten knapper Finanzmittel wirkt sich dies für die MitarbeiterInnen positiv aus.

Streik als Arbeitskampfmittel ist im kirchlichen Dienst verboten. Das Streikverbot benachteiligt die MitarbeiterInnen. Die MitarbeitervertreterInnen einer KODA können die Dienstgeber nicht zwingen, zum Beispiel die Vergütung zu erhöhen. In einigen KODAs hat man diesen Nachteil durch „Automatik-Regelungen“ ausgeglichen. So gibt es in Bayern für den Bereich der Lohnerhöhungen die „Vergütungsautomatik“. Die Bayerische Regional-KODA hat festgelegt, dass die Vergütung automatisch im selben Umfang angehoben wird wie im öffentlichen Dienst – soweit die KODA nichts anderes beschließt.

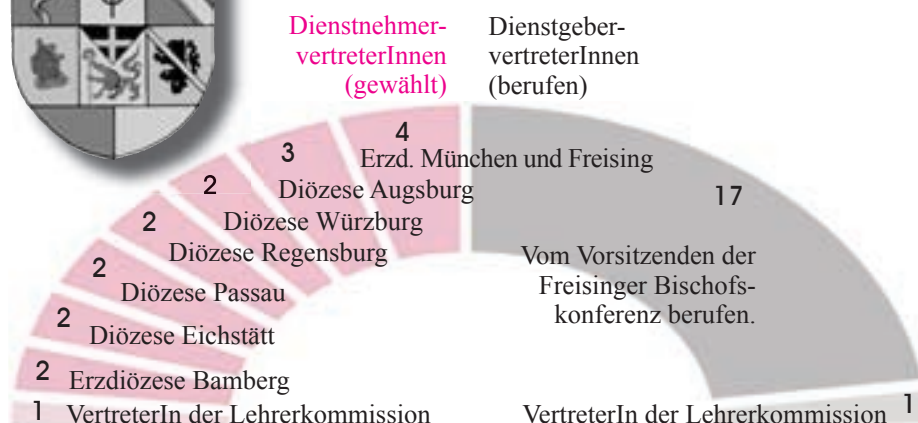
Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst haben daher das Ziel, den ArbeitnehmerInnen vom Niveau her mit den anderen Wirtschaftsbereichen vergleichbare Einkommen und Arbeitsbedingungen zu sichern.

Was ist gerecht?

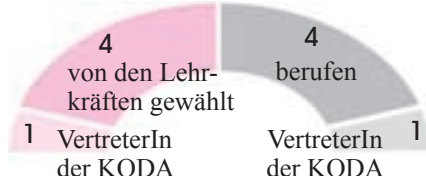
Unabhängig davon, ob KODA-System oder Tarifverhandlungen: Die Frage, welcher Lohn und welche Arbeitsbedingungen gerecht und angemessen sind, bleibt. In der Privatwirtschaft geht es um Verteilung der Gewinne. Machen die Unternehmen Gewinne, versuchen die Gewerkschaften einen entsprechenden Anteil davon den Beschäftigten zu sichern, zum Beispiel in Form von Lohnerhöhungen, Betriebsrenten oder Arbeitszeitverkürzungen. Schon im öffentlichen Dienst macht dieses System keinen Sinn, da zum Beispiel ein Einwohnermeldeamt von Natur aus keine Gewinne macht, die zwischen Unternehmer und Beschäftigten verteilt werden könnten. Die



Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA



Sitzverteilung in der Lehrerkommission



Ab 2008 wird es keine eigene Lehrerkommission innerhalb der Bayerischen Regional-KODA mehr geben. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen werden dann durch zwei direkt gewählte LehrervertreterInnen in der KODA repräsentiert.

- Tarifsystem braucht S. 20
- Die Entwicklung der Bayerischen Regional-KODA S. 8
- Aktuelle Situation in der KODA S. 12
- Besondere Vertretung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen S. 18

Manfred Weidenthaler, Jahrgang 1963, studierte Religionspädagogik und Psychologie und arbeitet als Religionslehrer. Er gehört der Mitarbeitervertretung des Münchner Ordinariats an und ist Beisitzer in der diözesanen Schlichtungsstelle und beim Kirchlichen Arbeitsgericht. Seit 1998 vertritt er die MitarbeiterInnen in der Bayerischen Regional-KODA, ist Redaktionsleiter des KODA Kompass und Pressesprecher der Mitarbeiterseite.



Wer hilft wann?

Wer ist zuständig, wenn ich als MitarbeiterIn Fragen habe, Informationen oder Hilfe brauche?

KODA – die Tarifkommission

Die Bayerische Regional-KODA ist die *überbetriebliche Vertretung* der kirchlichen MitarbeiterInnen. Zuständig ist sie für die Festsetzung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung. Nur die KODA kann die Arbeitszeit erhöhen oder senken, die Eingruppierungsvorschriften ändern oder Regelungen zur Altersteilzeit treffen. Sie legt zum Beispiel fest, wie viele freie Tage einem Mesner zustehen und dass er/sie mindestens einen festen freien Tag pro Woche haben muss.

Dass und wie solche KODA-Regelungen umgesetzt werden, ist dann eine betriebliche Frage und fällt damit in den Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung (MAV).

Die KODA-Mitarbeiterseite informiert die Beschäftigten durch KODA Kompass und kodakompass.de über tarifliche Regelungen. Darüberhinaus können KODA-VertreterInnen auch zu Mitarbeiter- und Berufsgruppenversammlungen eingeladen werden. Gerne geben die KODA-VertreterInnen auch einzelnen MitarbeitervertreterInnen Auskünfte zu Tarifregelungen (Telefonnummern auf S. 13). Rechtliche Beratung oder die Vertretung von MitarbeiterInnen in Konfliktfällen gehören jedoch *nicht* zu ihrem Aufgabenbereich.

MAV – Ihre persönliche Vertretung in der Einrichtung

Für betriebliche Fragen ist die Mitarbeitervertretung (MAV) zuständig. Jede Einrichtung mit mindestens 5 Beschäftigten muss (müsste) eine solche haben. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass die MitarbeiterInnen eine Vertretung wollen. Niemand kann die Beschäftigten zwingen, eine Mitarbeitervertretung zu wählen. *Die*

MAV berät die MitarbeiterInnen und sie vermittelt in Konfliktfällen. In bestimmten betrieblichen Fragen kann sie mit dem Dienstgeber Dienstvereinbarungen treffen. Das sind betriebliche Regelungen, zum Beispiel über die Urlaubsplanung oder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Nicht zuletzt wacht die MAV darüber, dass Arbeitsgesetze und KODA-Regelungen beachtet werden. *Die MAV ist als betriebliches Gremium Ansprechpartnerin des/der einzelnen Beschäftigten*, wenn es um sein Arbeitsverhältnis geht.

DiAG – hilft beim Gründen einer Mitarbeitervertretung

Die DiAG (**di**özesane **A**rbeits**g**emeinschaft der Mitarbeitervertretungen) ist ein Zusammenschluss von Mitarbeitervertretungen. Für die einzelnen Beschäftigten ist sie vor allem wichtig, wenn in der Einrichtung noch keine MAV besteht. Die DiAG berät und hilft bei der Gründung – Anschriften und Telefonnummern im KODA Kompass Nr. 21 oder beim jeweiligen Ordinariat.

Schlichtungsstelle – wenn's zum Streit kommt

Trotz aller Bemühungen, manchmal lassen sich Konflikte einfach nicht vor Ort lösen. *Jede und jeder kirchliche Beschäftigte hat in diesem Fall die Möglichkeit, die diözesane Schlichtungsstelle anzurufen.* In den weitaus meisten Fällen können die Konflikte mit Hilfe der Schlichtungsstelle beigelegt werden – Anschriften der zuständigen Schlichtungsstelle im KODA Kompass Nr. 22 oder beim Ordinariat.

Berufsverbände und Gewerkschaften – persönliche Beratung und Lobbyarbeit

Lohnverhandlungen führen Gewerkschaften und Berufsverbände (sogenannte Koalitionen) im kirchlichen Dienst nicht. *Sie beraten jedoch ihre Mitglieder in allen arbeitsrechtlichen Fragen und vertreten sie in der Regel im Streitfall.* Größere Organisationen haben hierfür eigene hauptberufliche Fachleute. Darüberhinaus können Koalitionen tarifpolitische Lobbyarbeit für ihre Mitglieder leisten und ihr politisches Gewicht im Bereich von Mitarbeitervertretungen und KODA einbringen.

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes übereinstimmend.

Lehrerkommission: Mit Dienstgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 DienstnehmervorteilerInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

Dritter Weg: Begriff zur Unterscheidung des KODA-Systems von anderen. Erster Weg: Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber; Zweiter Weg: Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, wie in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst; Dritter Weg: Festlegung von Tarifregelungen durch gemeinsame Kommissionen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im kirchlichen Bereich (KODA-System).

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.



Die MAV. Ansprechpartner und Vertreter der Beschäftigten in der Einrichtung. Foto: M. John

Manfred Weidenthaler

Die Fahrt ins offene Meer

Von idyllischen Anfängen,
stürmischen Zeiten und neuen Zielen

Seit der ersten Sitzung der Bayerischen Regional-KODA am 18. September 1980 ist er dabei; Schulrat im Kirchendienst Wolfgang Rückl, damals noch Religionslehrer und Mitarbeitervertreter. Rückl, seit 1993 Dienstgebervertreter und derzeit wieder KODA-Vorsitzender, hat die 25 Jahre Bayerische Regional-KODA nicht nur miterlebt, sondern maßgeblich mitgestaltet. Dabei waren die Anfänge fast idyllisch, die Finanzsituation war noch gut, der kirchliche Dienst expandierte und zu regeln gab es wenig. Automatisch galt der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (BAT), soweit die KODA nichts anderes beschloss. Rückl schildert in seinem Rück- und Ausblick den Weg des „KODA-Schiffs“ und den Geist der Mannschaft auf seiner Reise durch ein Vierteljahrhundert:

Verhandelt wurde in den ersten Jahren einträglich in München, entweder im Kapitelsaal oder im Sitzungssaal des Erzbischöflichen Ordinariates. Vorbesprechungen fanden gar nicht oder nur eine Stunde vor Sitzungsbeginn statt. Sitzungsunterbrechungen, sogenannte Auszeiten, kannte man noch nicht. Das Mittagessen wurde aus der nahe liegenden Polizeikantine geliefert. Gute alte Zeit?

Die Zusammensetzung der Bayer. Regional-KODA hat sich auf Dienstgeberseite über die 25 Jahre hin kaum verändert. 2003, am Ende der 5. Amtsperiode, ist der KODA der bis dahin jeweils aus Augsburg oder Regensburg zugeordnete Weihbischof mit Sitz und Stimme verloren gegangen. Auf Mitarbeiterseite schmolz im Laufe der Amtsperioden die anfänglich starke „Fraktion“ der KAB-Sekretäre zugunsten von Berufsgruppenvertretern zusammen, bei denen die Erzieherinnen die stärkste Gruppe stellen – ein Abbild ihrer zahlenmäßigen Stärke vor Ort.

Unter dem Vorsitz des rededegewandten und redelustigen Bamberger Justitiars Fritz Söllner und der Assistenz des mit schwäbischer Gelassenheit und Gründlichkeit ausgestatteten Augsburger KAB-Sekretärs Hans Reich als Stellvertreter nahm das KODA-Schiff rasch Fahrt auf. Kaum konstituiert, wurde das Fundament für die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes in den bayerischen (Erz-)Diözesen gelegt. Es war klug, sich auf Bewährtes und teilweise im kirchlichen Dienst Praktiziertes zu verständigen. Fortan galt der BAT Bund/Land im Sinne einer Automatik, sofern die KODA sich nicht zu eigenen Regelungen entschloss. Auf dieser Basis konnte der Verwaltungsbereich weitgehend außer Acht gelassen werden, dafür wurde das Augenmerk auf die kirchlichen Berufe gerichtet, die im öffentlichen Dienst keine Entsprechung haben: Mesner, Kirchenmusiker, Pastoralreferenten, Gemeindefreferenten und Religionslehrer. Dienst- und Vergütungsordnungen wurden nach und

nach verabschiedet. Für die Berufsgruppen, deren Tätigkeit im BAT im Wesentlichen abgebildet war, zum Beispiel die Erzieherinnen oder die Pfarrsekretärinnen, wurde durch Dienstordnungen ein kirchliches Gewand geschneidert.

Dabei gelang es, die eine oder andere finanzielle Besonderheit zu verabschieden. Diese Zeiten sind längst vorbei und die „Wohltaten“ wurden angesichts der Sparhaushalte in den Diözesen fast alle wieder „eingesammelt“. Bisher konnte aber insgesamt das Niveau des öffentlichen Dienstes gehalten werden; im Bereich der Beihilfe ist es immer noch besser. Hoffentlich kann das so bleiben!



Mit den Jahren wurde aus dem anfänglichen „Amateurverein“ bei allen in der Sache – hier Dienstgeber, da Dienstnehmer – liegenden teilweise unterschiedlichen Interessen, eine im stetigen Aufstieg befindliche eingespielte Mannschaft. Beide Seiten haben unter Führung ihrer Solisten mit Sachkompetenz und Kompromissbereitschaft, manchmal auch mit Konfliktfähigkeit, immer auf der Basis eines Grundvertrauens, nach und nach ein in weiten Teilen eigenständiges, einheitliches kirchliches Arbeitsvertragsrecht



Foto: KODA Kompass

geschaffen, das vergleichbar mit den Regelungen im öffentlichen Dienst ist. Das war und ist auch Auftrag der in der Freisinger Bischofskonferenz vereinigten bayerischen Bischöfe.

Die bayerischen Bischöfe unter Vorsitz des jeweiligen Münchner Erzbischofs, seit 1982 ist das Kardinal Friedrich Wetter, haben der KODA durch regelmäßige Anpassung der KODA-Ordnung an die Notwendigkeiten geholfen, ihrem Auftrag nachzukommen. Untereinander waren die bayerischen Bischöfe in den 25 Jahren so solidarisch, dass sie alle Beschlüsse der Bayer. Regional-KODA in Kraft gesetzt haben, auch wenn der eine oder andere Beschluss dem einen oder anderen Bischof Probleme bereitet hat. Wenn es, wie verlautet, zuweilen einen bischöflichen Protest gegeben haben sollte, blieb er hinter verschlossenen Türen. Niemals ist versucht worden, die KODA an die kurze Leine zu nehmen oder die Arbeit zu behindern, was vor allem die Rechtsstellung und Freistellung sowie die Unabhängigkeit der Vertreter der Mitarbeiter betrifft.

Ins freie Fahrwasser des offenen Meeres, um im Bild zu bleiben, steuerte die KODA im Jahr 1995 mit der Überführung aller arbeitsvertraglichen Regelungen ins ABD. Seither gibt es den sicheren Hafen der BAT-Automatik nicht mehr. Nur noch ein kräftiger Anker verhindert ein Abtreiben in unsichere Gewässer: § 26 ABD gewährleistet den Vergütungsanspruch der kirchlichen Mitarbeiter in der Höhe und zu dem Zeitpunkt wie bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Um diesen Paragraphen und seine Auslegung ist viel gerungen, auch gestritten worden – er ist auch ein Beispiel dafür, dass in der sensiblen Frage der Vergütung immer wieder ein Konsens gefunden werden konnte.

Auf dem offenen Meer gibt es Stürme, und die KODA wurde von Tiefdruckausläufern nicht verschont. Manchmal drohte auch Ungemach, weil die Mannschaft kurzfristig aus dem Takt geraten war. Da hat sich dann bewährt, dass die Mitglieder der Bayer. Regional-KODA keinen Fraktionsdünkel pflegen. Selbst nach harten Debatten wird das persönliche Gespräch nach den Sitzungen gesucht und beim abendlichen, oft nächtlichen Nachtarocken im Keller, mit Unterstützung von Gaben der Natur, wird Störendes ausgeräumt. Oft wird da schon der Grundstein für einen Kompromiss am nächsten Tag gelegt. Und auch das Feiern kleiner und großer Anlässe, wie zum Beispiel des 20-jährigen und jetzt 25-jährigen Bestehens der KODA und das Gedenken persönlicher Ereignisse, freudiger wie trauriger, hat Tradition.

Nun steht wieder eine Bewährung an. Die Reise geht in noch weitgehend unbekannte Gewässer. Gemeint ist die Überführung der Regelungen des TVöD in das geltende Werk des ABD. Trotz lieb gewordener Besitzstände und Sicherheiten ist das alte

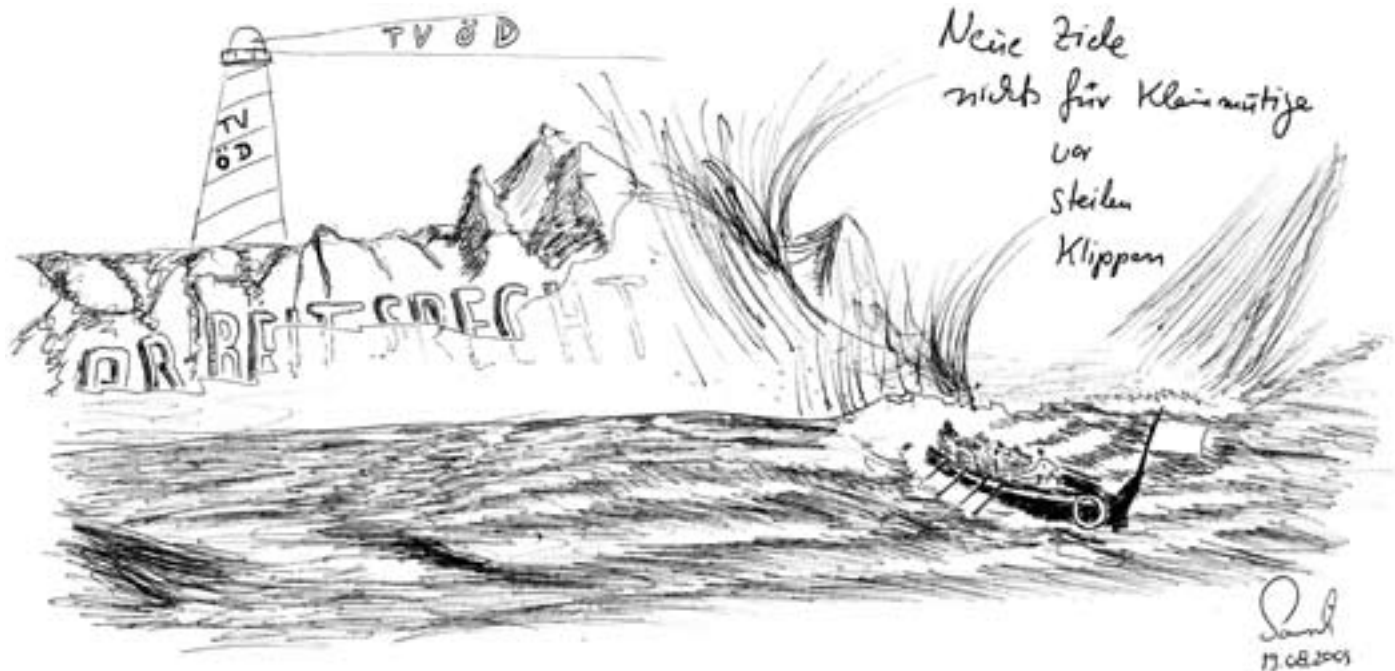
Arbeitsvertragsrecht mit der Zeit unübersichtlich und höchst kompliziert geworden. Die letzte Ausgabe des ABD umfasst 592 Seiten! Außerdem wurde bisher zwar Treue finanziell belohnt, nicht aber die individuelle Leistung. Abgesehen davon, dass die neuen Vergütungsregelungen Jüngeren entgegenkommen und die Älteren dafür weniger Steigerungen haben, was zum Beispiel für die Zusatzversorgung von Vorteil ist, wird künftig sowohl beim Vorrückern in der Entgeltgruppe, wie auch bei der Prämie sich die Leistung des Einzelnen bemerkbar machen.

Wie das alles für die verschiedenen Berufsgruppen umgesetzt wird, das miteinander auszuverhandeln, ist Auftrag der 2.



Hälfte der 6. Amtsperiode dieser KODA. Aus der Erfahrung der Jahre 1980 bis 2005 bin ich zuversichtlich, dass es gelingen kann und gelingen wird, wohl mit größerer Anstrengung als bisher, auf dem Dritten Weg, dem kirchentypischen Konsensverfahren, ein modernes, die Interessen Aller wahrendes, kirchliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen. Für Kleinmütige ist bei dieser Fahrt allerdings kein Platz an Bord des KODA-Schiffes!

Wolfgang Rückl



Sonderversand an 400 Euro-Kräfte

Diese Jubiläumsausgabe des KODA Kompass wird kostenfrei auch an alle von den Finanzkammern erfassten geringfügig Beschäftigten versandt. Leider ist das wegen der Kosten nicht bei allen Ausgaben möglich. Jeder KODA Kompass steht aber im Internet kostenfrei unter www.kodakompass.de zur Verfügung.

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler

Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 51.000

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.

Frauen und Teilzeitkräfte sind in der Mehrheit

Kirchlicher Dienst in Zahlen

Kirchliche Arbeiter und Angestellte sind überwiegend Frauen. Im Geltungsbereich des ABD, also in allen kirchlichen Einrichtungen ohne den Caritas-Bereich, beträgt der Frauenanteil in Bayern fast 80 %.

Ein Grund dafür ist der mit 73 % sehr hohe Anteil von Teilzeitstellen, vor allem in den Kirchenstiftungen. In kleineren Kirchenstiftungen sind KirchenmusikerInnen, MesnerInnen oder PfarrsekretärInnen mit Vollzeitverträgen selten. Ein weiterer Grund ist die große Zahl von über 14.000 ErzieherInnen und KinderpflegerInnen im Geltungsbereich des ABD, beides fast reine Frauenberufe.

In den nebenstehenden Statistiken sind ArbeiterInnen und Angestellte berücksichtigt, nicht jedoch

- Geistliche,
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und
- MitarbeiterInnen der Caritas und ihrer Einrichtungen (AVR-Bereich).

Die Angaben beruhen auf den von den bischöflichen Finanzkammern zur Verfügung gestellten Daten. Die Finanzkammern verwalten die Daten der Ordinariate, der Pfarreien und der Mehrzahl der kirchlichen Einrichtungen. Je nach Diözese gibt es in unterschiedlichem Umfang Einrichtungen, zum Beispiel Ordensgemeinschaften, die ihr Personal nicht über die Finanzkammern abrechnen. Die in diesen Einrichtungen Tätigen sind in den Statistiken nicht erfasst.

Markus Schweizer
Manfred Weidenthaler

Diözese Würzburg

MitarbeiterInnen insgesamt* ca. 4.200
davon Frauen (75 %)**
Teilzeitbeschäftigte ca. 3.500 (83 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	119
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	118
weitere pastorale MitarbeiterInnen	24
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	175
MesnerInnen***	ca. 1200
KirchenmusikerInnen***	ca. 1400
PfarrsekretärInnen	363
diözesanes Verwaltungspersonal	233
(ErzieherInnen und KinderpflegerInnen****)	3.720
MitarbeiterInnen in der Verbands- und Bildungsarbeit	385
MitarbeiterInnen in den Diözesanbüros auf Kreisebene und den Dekanatszentren	45

** Ohne Berücksichtigung von KirchenmusikerInnen und MesnerInnen, über die keine Daten vorliegen.

*** Schätzungen, da Großteils nicht durch die Finanzkammer erfasst

**** Diese MitarbeiterInnen gehören in der Diözese Würzburg zum Caritas-Bereich und sind daher nicht (!) bei den Gesamtzahlen berücksichtigt.

Diözese Eichstätt

MitarbeiterInnen insgesamt* 3.300
davon Frauen 2.731 (83 %)
Teilzeitbeschäftigte 1.765 (53 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	65
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	32
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	129
MesnerInnen	153
KirchenmusikerInnen	76
PfarrsekretärInnen	167
diözesanes Verwaltungspersonal	350
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	1.313
MitarbeiterInnen in der Verbands- und Bildungsarbeit	59

Diözese Augsburg

MitarbeiterInnen insgesamt* 11.036
davon Frauen 8575 (78 %)
Teilzeitbeschäftigte 8.239 (75 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	215
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	109
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	435
MesnerInnen	1.726
KirchenmusikerInnen	1.413
PfarrsekretärInnen	551
diözesanes Verwaltungspersonal	687
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	3.092

Erzdiözese Bamberg

MitarbeiterInnen insgesamt*	6.135
davon Frauen	4.661 (76 %)
Teilzeitbeschäftigte	2.938 (48 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	63
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	158
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	304
MesnerInnen	358
KirchenmusikerInnen	29
PfarrsekretärInnen	302
diözesanes Verwaltungspersonal	648
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	2.858
MitarbeiterInnen in der Verbands- und Bildungsarbeit	190

Diözese Regensburg

MitarbeiterInnen insgesamt*	8.217
davon Frauen	6.886 (84 %)
Teilzeitbeschäftigte	5.899 (72 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	131
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	119
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	264
MesnerInnen	846
KirchenmusikerInnen	138
PfarrsekretärInnen	479
diözesanes Verwaltungspersonal	359
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	2.740
MitarbeiterInnen in der Verbands- und Bildungsarbeit	88

Diözese Passau

MitarbeiterInnen insgesamt*	2.905
davon Frauen	2.481 (85 %)
Teilzeitbeschäftigte	2.137 (74 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen, -assistentInnen und ReligionslehrerInnen, -anwärterInnen	133
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	74
MesnerInnen	434
KirchenmusikerInnen	216
PfarrsekretärInnen	190
diözesanes Verwaltungspersonal	300
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen**	920
MitarbeiterInnen in der Verbands- und Bildungsarbeit	37

** Nur MitarbeiterInnen im ABD-Bereich, ohne Berücksichtigung der Kindertagesstätten im Caritas-Bereich (= AVR).



Erzdiözese München und Freising

MitarbeiterInnen insgesamt*	11.286
davon Frauen	8.925 (79 %)
Teilzeitbeschäftigte	7.150 (63 %)

Einzelne Berufsgruppen

GemeindereferentInnen und -assistentInnen	171
PastoralreferentInnen und -assistentInnen	202
ReligionslehrerInnen und -anwärterInnen	731
MesnerInnen	1.308
KirchenmusikerInnen	702
PfarrsekretärInnen	1.006
diözesanes Verwaltungspersonal	1.118
ErzieherInnen und KinderpflegerInnen	3.307
MitarbeiterInnen im Erzb. Jugendamt / Jugendstellen	202
MitarbeiterInnen in der Erwachsenenbildung	32

*Angaben bei allen Diözesen ohne Geistliche, Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und Caritas-MitarbeiterInnen, Stand Juli 2005

„Ich wünsche mir Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Mitarbeitern“

Gespräch mit Dr. Joachim Eder, KODA-Mitarbeitervertreter und Stellvertretender KODA-Vorsitzender

KODA Kompass: Anlässlich des 25-jährigen Jubiläums wird die KODA viel gelobt. Aber wie sieht die konkrete Erfolgsbilanz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus?

Eder: Kirchliche Mitarbeiter haben Gehälter und Arbeitsbedingungen, die im Verhältnis zu Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst insgesamt angemessen sind. Die Sozialleistungen, wie zum Beispiel Betriebsrente und Beihilfe, liegen weit über dem Niveau der Privatwirtschaft. Der grundlegende Erfolg besteht jedoch darin, dass inzwischen jedem Dienstgeber und jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin klar geworden ist, dass ohne KODA – und damit ohne Mitarbeiterbeteiligung – kirchliches Arbeitsvertragsrecht nicht verändert werden kann. Jede anderslautende Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages im Geltungsbereich des ABD ist rechtlich unzulässig.

KODA Kompass: In diesen Tagen bewegt viele kirchlichen Beschäftigte vor allem eine Frage: Sind mein Arbeitsplatz und mein Gehalt noch sicher?

Eder: Die Frage nach dem sicheren Arbeitsplatz können nur die kirchlichen Dienstgeber beantworten. Als Mitarbeitervertreter in der KODA möchte ich allerdings anmerken, dass der erhöhte Loyalitätspflicht der MitarbeiterInnen im kirchlichen Dienst auch eine erhöhte Fürsorgepflicht der Dienstgeber entsprechen muss, sonst verliert das Reden von der „Besonderheit des kirchlichen Dienstes“ seine Glaubwürdigkeit. Die Sicherheit des Gehaltes ist dagegen Sache der KODA. Hier wird sich die Mitarbeiterseite für die Vergleichbarkeit dieses Gehaltes mit dem der entsprechenden ArbeitnehmerInnen

im öffentlichen Dienst in Bayern massiv einsetzen.

KODA Kompass: Die Finanzprognosen der bayerischen Bistümer sind düster. In den Ordinariaten wird von Konzentration auf das Wesentliche, unvermeidbarem Personalabbau und der Schließung von Einrichtungen gesprochen. Wie viel wird in 10 oder 15 Jahren noch vom kirchlichen Dienst übrig sein?

Eder: Der kirchliche Dienst wird wohl nicht mehr auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens durch Hauptamtliche einwirken. Er wird Prioritäten setzen, wird die Pfarrgemeinde stärker im Auge haben, muss aber weiterhin Anwalt derer bleiben, die in dieser Gesellschaft nach Sinn und menschlich-religiöser Perspektive suchen. Die Grundaufgaben der Kirche bleiben: Verkündigung, Apostolat und Diakonie.

KODA Kompass: Voraussichtlich noch im Herbst wird die KODA die große Tarifreform des öffentlichen Dienstes, den TVöD, übernehmen. Was erhoffen sich Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter von dieser grundlegendsten Reform seit Bestehen der KODA?

Eder: Die Hoffnung der Dienstgeber wird wohl sein, mit diesem System die Finanzprobleme besser in den Griff zu bekommen. Die Hoffnung der Dienstnehmer ist, den Gleichklang zum Öffentlichen Dienst zu wahren bei gleichzeitiger Berücksichtigung

der kirchenspezifischen Besonderheiten.

Gleichklang zum öffentlichen Dienst sichern

Ich erhoffe mir, dass bei aller Leistungsausrichtung des neuen Tarifsystems der soziale Gedanke innerkirchlich nicht über Bord geht, sondern ein fairer Ausgleich gelingt. Konkret denke ich

Dr. Joachim Eder, Jahrgang 1954 absolvierte nach dem Theologiestudium die kanonistische Ausbildung zum Lic. jur. can. und zum Pastoralreferenten und promovierte in Kirchenrecht. Er ist Mitarbeitervertretungsvorsitzender der pastoralen Dienste in der Diözese Passau, Beisitzender Richter beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof und Mitglied der Zentral-KODA. Der Bayerischen Regional-KODA gehört er seit 1988 an, seit 1993 in turnusmäßigem Wechsel mit der Dienstgeberseite als Vorsitzender beziehungsweise Stellvertretender Vorsitzender.



Foto: V. Eder

Arbeitsplätze: Dienstgeber haben erhöhte Fürsorgepflicht

an eine für die Mitarbeiterseite notwendige Kinderkomponente bei der Vergütung.

KODA Kompass: *Offiziell sind die KODAsen paritätische Kommissionen, das heißt Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter sind gleichgestellt. Wie paritätisch ist denn die KODA wirklich?*

Eder: Die zahlenmäßige Parität entwickelt sich mitarbeiterseitig in Bayern auch durch fachliche Parität zu einer echten Parität. Unsere Frage bleibt, wie diese auf Dauer auch mit wechselnden Personen bestehen bleiben kann. Hier müssen noch Lösungswege gefunden werden. Ein größeres Problem stellt für die MitarbeiterInnen die Tatsache dar, dass der Verhandlungsspielraum der Dienstgebervertreter durch Vorgaben aus den Diözesen kleiner zu werden scheint. Dies führt zu einem immensen Druck, der für beide Seiten in der KODA die Verhandlungen und vor allem mögliche Kompromisse erschwert. Der mangelnde Einblick in finanzielle Daten ist meines Erachtens ein Paritätshemmnis. Für Absenkungen, die in der KODA von Dienstgeberseite erreicht werden sollen, müssen reelle und nachvollziehbare Daten vorgelegt werden.

KODA Kompass: *Die Tarifpolitik in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wird von hauptberuflichen Funktionären gemacht. Ganz anders in der KODA: Den größten Teil der Woche gehen die meisten KODA-Mitglieder ihrem Hauptberuf, vom Mesner bis zur Kindergartenleiterin, nach. Lässt sich auf diese Weise noch professionelle Tarifpolitik machen?*

Eder: Die KODA-Tätigkeit hat sich seit 1980 erheblich weiter entwickelt. Auf beiden Seiten gibt es inzwischen Personen, die weitgehend freigestellt sind beziehungsweise entsprechenden zeitlichen Raum haben, da sonst diese tarifliche Arbeit nicht bewerkstelligt werden könnte. Andererseits wird durch KODA-Mitglieder,

die vorwiegend in ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld zu Hause sind, der KODA eine „Erdung“ gegeben, so dass gewährleistet ist, dass die

Bedürfnisse der MitarbeiterInnen vor Ort eingebracht und sichergestellt werden. Entscheidend ist ein ausgeglichenes Verhältnis beider Gruppen, also der Funktionäre und der Nicht-Funktionäre, innerhalb der KODA.

KODA Kompass: *Dr. Eder, wenn Sie für die bayerischen Bistümer wählen könnten – würden Sie für das KODA-System oder für Tarifverträge wie in der Privatwirtschaft entscheiden?*

Eder: Ich sehe zwischen dem Tarifvertragssystem und dem KODA-System inhaltlich keinen Unterschied mehr. Beide Systeme haben dasselbe Ziel, inzwischen arbeiten

ja auch Gewerkschaftsfunktionäre und KODA-Mitarbeitervertreter in vielen Bereichen eng zusammen. Der Unterschied besteht zum einen darin, dass die rechtliche Qualifizierung des KODA-Systems innerkirchlich und staatlich rechtlich nicht beziehungsweise noch nicht eindeutig geklärt ist. Zum anderen ist das KODA-System von den Bischöfen als

KODA – die moderne Form Tarifrecht zu regeln?

„integratives konsensuales System“ konzipiert worden, das eben nicht vom Gegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgeht. Diese andere Umgangsweise, wie Arbeitsvertragsrecht entstehen soll, ist in sich bereits Ausdruck kirchlichen Han-

delns. Dazu ist es die vielleicht moderne Art, auf kollektive Weise die Ausgestaltung des Arbeitsvertragsrechtes zu regeln.

KODA Kompass: *Wenn Sie, Herr Dr. Eder, drei Wünsche an die kirchlichen Dienstgeber frei hätten – was würden Sie wünschen?*

Eder: 1. Das kirchliche Konsenssystem nicht zu verlassen, sondern ehrlich und transparent die Verhandlungen zu führen. 2. Keine moralischen Argumente, sondern klare Interessenvertretung und Kompromissbereitschaft. 3. Scharfes Bewusstsein für die Verantwortung, die die Kirche für ihre kirchlichen Mitarbeiter hat.

Vielen Dank für das Gespräch. Das Interview führte Manfred Weidenthaler.

Die KODA Geschäftsstelle

Unverzichtbar im Hintergrund arbeitet die KODA-Geschäftsstelle in Augsburg. Rechts die Geschäftsstellensekretärinnen Gertrud Kölbl (hinten) und Ilona Heidelberger bei der Sitzungsplanung. Unten Geschäftsführer Eduard Frede (rechts) zusammen mit den Vorsitzenden bei der Vorbereitung der Vollversammlung.

Fotos: KODA Kompass



Wir brauchen auch Funktionäre

Ihre KODA-VertreterInnen

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Erzdiözese München und Freising
Franz Aigner 0 89/55 25 16 90
Martin Binsack 0 89/1 40 93 51

Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Regensburg
Sandra Franke-Sperrer 0 941/5 97 23 05
Birgitta Pompe 0 941/5 97 11 40

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 0 931/20 15 35 16
Beate Reisert 0 60 21/4 54 81 24

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Post-, Fax- und Email-Anschriften unter www.kodakompass.de/dienstnehmer oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Die finanzielle Balance halten

Rückbau kirchlicher Strukturen ist unvermeidbar

Die Bayer. Regional-KODA feiert ihr 25-jähriges Bestehen – Grund genug, um dankbar zurückzublicken auf die bisher in guter Partnerschaft erreichten Ergebnisse. Es ist aber auch Anlass, einen Blick auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu werfen, in denen sich kirchliches Wirken jetzt und mehr noch künftig vollzieht. Wo stehen wir?

Die Situation unterscheidet sich grundlegend von der Entstehungszeit der KODA. Waren die 80er und 90er Jahre in unserem Land von wirtschaftlichen Zuwachsraten und hoher Beschäftigung geprägt, befindet sich unsere Volkswirtschaft seit mehreren Jahren in der Krise. Hohe Arbeitslosigkeit, Stagnation, Kaufzurückhaltung im Inland und leere Staatskassen zeichnen ein unerfreuliches Bild, dem weithin Spielräume

und Perspektive abhandeln gekommen sind.

Kirche ist vor allem reich an Verpflichtungen

Hiervon ist die Kirche nicht unberührt. Dank der Kirchensteuer, die das zentrale Element der Kirchenfinanzierung in Deutschland ist, konnte sie in den vergangenen Jahrzehnten viele Angebote in Gottesdienst, Verkündigung und Diakonie vorhalten und sogar ausbauen. In den Bereichen Schule, Bildung und Caritas hat sie subsidiär für die Gesellschaft immer mehr Aufgaben übernommen und auch auf diesem Feld breite Akzeptanz erworben. Im Jahr 2004 belief sich das Kirchensteueraufkommen aller sieben bayerischen (Erz-)Bistümer auf gut eine Milliarde Euro. Eine immer noch beachtliche Summe, die nicht selten als Begründung für die These von der reichen Kirche herangezogen wird. Die Kirche ist in der Tat reich – reich an Verpflichtungen für ihre vielen Pfarreien, Einrichtungen und Gebäude, besonders aber auch für ihre zahlreichen MitarbeiterInnen. Und sie setzt die ihr vom Steuerzahler anvertrauten Mittel vollständig zur Erfüllung der übernommenen gemeinnützigen Aufgaben ein.

Kirchensteuer trocknet aus

Kirchensteuer wird bekanntlich als 8 % iger Zuschlag auf die Lohn- beziehungsweise Einkommensteuer der Kirchenmitglieder, und damit nach deren jeweiliger Leistungskraft erhoben. Leider trocknet diese Quelle aus verschiedenen Gründen zunehmend aus:

- Die chronisch schwache Konjunktur in Deutschland hat zu einem massiven Arbeitsplatzabbau geführt;
- die staatliche Steuerpolitik ist gekenn-



Diplom-Kaufmann Dr. Klaus Donaubauer war als Finanzprokurist und Leiter des Rechnungswesens in der Privatwirtschaft tätig, bevor er 1993 in den kirchlichen Dienst wechselte. Seit 2003 ist er Finanzdirektor des Bistums Augsburg und Dienstgebervertreter in der Bayerischen Regional-KODA.

zeichnet von einer Verschiebung weg von der Einkommensteuer und hin zu den Verbrauchsteuern;

- die Zahl der Kirchaustritte ist unverändert spürbar und umfasst zunehmend Besserverdienende;
- die Bevölkerung in Deutschland altert stark. Kirchensteuer wird aber in der Regel von erwerbstätigen Personen entrichtet. Zuwanderer gehören überproportional anderen Kultur- und Religionskreisen an.

Diese Entwicklung ist Anlass zu ernster Sorge. Denn der unbestrittene Vorzug der Kirchensteuer hat in ihrer Monostruktur auch eine Kehrseite: über 80 % der Gesamtausgaben werden aus ihr finanziert. Verschärfend kommt hinzu, dass auch die staatliche Refinanzierung kirchlicher Aufgaben, etwa im Bereich Caritas, statt – wie es angemessen wäre – verbessert zu werden, erkennbar rückläufig ist.

Sparen beim Bauetat reicht nicht

Die Bistümer haben auf diese Entwicklung reagiert. Sie haben erste Steuerungsmaßnahmen ergriffen und in den letzten Jahren zunächst die Bau- und Sachetats deutlich abgesenkt. Hier sind jedoch mittlerweile Grenzen erreicht. Bedenkt man, dass etwa im Bistum Augsburg ein pfarrlicher und diözesaner Bestand von ca. 6.500 Bauwerken zu unterhalten ist, wird klar, dass hierfür selbst nach einem Abbau verzichtbarer Gebäude dauerhaft erhebliche Finanzmittel erforderlich sind.

Die skizzierten Maßnahmen haben gewirkt. Sie reichen jedoch nicht aus, um



Die Zukunft? Neue Wege beschritt eine Rosenheimer Pfarrei bei der Finanzierung ihrer Kirchenrenovierung. Die Werbetext ist allerdings bei der Bevölkerung umstritten.
Foto: M. Weidenthaler

die Ausgaben an das nachhaltig erzielbare Einnahmenniveau anzupassen. Daher werden zunehmend kirchliche Aufgaben nach Prioritäten geordnet, auch da und dort Einrichtungen auf den Prüfstand gestellt und – wo dies mit der Aufgabenstellung vereinbar ist – frei werdende Stellen abgebaut. Die Bistumsleitungen lassen sich bei diesen notwendigen Maßnahmen vom Grundsatz des jeweils schonendsten Eingriffs leiten. Entlassungswellen, wie sie bedauerlicherweise in vielen Wirtschaftsunternehmen an der Tagesordnung sind, finden in der Kirche nicht statt. Dennoch können betriebsbedingte Kündigungen in gewissem Umfang auch bei uns für die Zukunft nicht ausgeschlossen werden.

Wie groß der Handlungsdruck ist, zeigt sich daran, dass die ohnehin hohe Personalkostenquote in den Diözesanhaushalten in den letzten fünf Jahren durchschnittlich um 10 % auf mittlerweile gut 70 % gestiegen ist. Auch betragsmäßig haben sich die Personalausgaben erhöht. Denn bis vor wenigen Jahren war in vielen Diözesen ein Stellenwachstum zu verzeichnen. Die Tarifyndynamik tat ein Übriges. Inzwischen werden Stellen nicht wieder besetzt, und auch auf KODA-Ebene ist mit den Vereinbarungen zu den Sonderzahlungen ein gemeinschaftlicher Schritt zur Kostenbegrenzung gelungen. Freilich müssen sich Dienstgeber und Dienstnehmer bewusst sein, dass mit den bisher ergriffenen Maßnahmen noch kein wirtschaftlicher Gleichgewichtszustand erreicht ist. Die Finanzplanungen nahezu aller Bistümer in Deutschland zeigen, dass sich die Schere zwischen Einnahmen und Ausgaben trotz der bisherigen Sparerfolge weiterhin strukturell öffnet. Schon jetzt muss mancherorts die Substanz angegriffen werden.

Dienst für Gott und die Menschen dauerhaft sichern

Gerade weil der kirchliche Dienstgeber seine Verantwortung für die MitarbeiterInnen ernst nimmt, muss er daher weitere Maßnahmen erwägen, um die wirtschaftliche Balance zu erhalten. Er wird seine finanziellen Mittel noch mehr auf das Wesentliche konzentrieren müssen. Aber auch die Dienstgemeinschaft ist gehalten, bei der Ausgestaltung und Fortentwicklung des „Dritten Weges“ der schwächeren finanziellen Leistungskraft der Kirche Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang wird gelegentlich auf Rücklagen der Diözesen hingewiesen. Man sollte einer seriösen Erörterung dieses Themas nicht ausweichen. Es ist für den Dienstnehmer gut und motivierend, wenn sein Dienstgeber über eine gewisse Reserve verfügt, so dass die Sicherheit des Arbeitsplatzes jedenfalls nicht von den Zufälligkeiten einer einzelnen Jahreseinnahme abhängt. Eine solche Situation zeichnet vergleichbar auch ein

gesundes Wirtschaftsunternehmen aus. Zu warnen wäre freilich vor einem Ansinnen, erst solche Reserven aufzubrechen, bevor man die Kosten in die erforderliche Struktur bringt. Wirtschaftliche Schräglagen aus der Substanz zu alimentieren kann nicht im wohlverstandenen Interesse der kirchlichen Dienstgemeinschaft liegen.

An einem Rückbau unserer Strukturen führt also kein Weg vorbei. Dies ist notwendige Voraussetzung, um den Dienst der Kirche für Gott und die Menschen dauerhaft wirtschaftlich abzusichern. Darauf muss unser gemeinsames Bemühen zielen – auch und gerade im Rahmen eines zukunftsfä-

higen Miteinanders in der Bayerischen Regional-KODA.

Müssen wir alle Fragen neu stellen? Sollen wir etwa Ausschau halten nach einem Ersatz zur Kirchensteuer? Das wäre unklug. Eher sollte im Rahmen der gesellschaftlichen und der steuerpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten alles getan werden, um ihre Ertragskraft zu stärken. Sie ist der Ast, auf dem das vielfältige, in hohem Maße auch dem Gemeinwesen dienliche kirchliche Leben blühen und gedeihen kann. Wir verdanken sie Jahr für Jahr der solidarischen Leistung unserer Kirchensteuerzahler.

Dr. Klaus Donaubaue

Interview mit Prof. Dr. Gregor Thüsing

„Prüfet alles und behaltet das Gute“

KODA Kompass: Seit 25 Jahren arbeiten die KODAs. Ist aus Ihrer Sicht etwas entstanden, das den Anspruch eigenständiger kirchlicher Regelungen einlöst und dem Aufwand gerecht wird?

Thüsing: Ein ganz klares Ja. Kirche ist Kirche – auch als Arbeitgeber. Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes verlangen auch eine besondere Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Streik und Aussperrung – das passt nicht in die Dienstgemeinschaft. Die Neuordnung des Tarifwerks des öffentlichen Diensts kann auch eine Chance sein für den kirchlichen Dienst, hier inhaltlich neue Strukturen zu finden. Die Anlehnung an den öffentlichen Dienst ist gut – doch sie hat nicht automatisch zu erfolgen. Prüfet alles und behaltet das Gute, sagt der Apostel Paulus. Das gilt auch hier.

KODA Kompass: Immer wieder wird vorgeschlagen, Tarifverträge wie im außerkirchlichen Bereich abzuschließen.

Thüsing: Tarifverträge ohne Streik wären denkbar – aber was wäre gewonnen? Da halte ich das etablierte Modell für funktionsgerechter. Ich glaube auf beiden Seiten ist genug Sachverstand und Verantwortungsbewusstsein, hier im gemeinsamen Dialog mehr erreichen zu können, als durch die Hilfe von Verbandsvertretern. Man sollte die Gewerkschaften einladen, im kirchlichen Arbeitsrecht und kirchlichen Arbeitsleben mitzuwirken – aber auf Grundlage der kirchlichen Spielregeln. Dem kirchlichen Arbeitnehmer darf der Schutz des Arbeitsrechts nicht genommen, sondern nur gewandelt werden. An diesem Ziel mitwirken können und sollen auch die Gewerkschaften, wenn ihnen die Eigenarten des kirchlichen Diensts bewusst sind.

KODA Kompass: Zunehmend stehen europäisches, nationales und kirchliches



Prof. Dr. Gregor Thüsing, Jahrgang 1971, leitet als Direktor das Institut für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn. Er ist Experte für Mitarbeitervertretungsrecht und für kirchliches Arbeitsvertragsrecht im Kontext mit staatlichen und europäischen Regelungen.

Arbeitsrecht nebeneinander oder in Konkurrenz. Wie sehen Sie die Zukunft und Sicherheit eines eigenständigen kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in diesem Kontext?

Thüsing: Ohne Frage: die Zukunft des deutschen Staatskirchenrechts, und damit auch des kirchlichen Arbeitsrechts, entscheidet sich ganz maßgeblich in Europa. Der deutsche Gesetzgeber ist – schon aufgrund klarer verfassungsrechtlicher Vorgaben – zumeist gewillt, den Freiraum der Kirchen zu beachten. Nicht nur, weil er dies muss, sondern weil er das Wirken der Kirchen als gesamtgesellschaftlich wertvoll erkannt hat. Das Europarecht kennt die Besonderheiten des deutschen Staatskirchenrechts nicht, und es besteht die Gefahr, dass hier eingegriffen wird in eine ausgewogene Balance, ohne dies eigentlich zu wollen. Dem europäischen Gesetzgeber muss daher die Eigenständigkeit und Qualität des deutschen Staatskirchenrechts

bewusst gemacht werden: nur was er kennt, kann er respektieren.

KODA Kompass: Im außerkirchlichen Bereich werden Interessengegensätze nach ergebnislosem Verhandeln durch Kampfmaßnahmen ausgefochten, bis es zu einem „Friedensschluss“, einer tariflichen Regelung kommt. Tarifverträge können von beiden Seiten gekündigt werden. Im kirchlichen Bereich können die Bischöfe die Inkraftsetzung eines KODA-Beschlusses aussetzen. Müsste es Ihrer Ansicht nach in einem paritätischen System für die Mitarbeiterseite Möglichkeiten eines „Kampfes“ geben beziehungsweise sollte es im kirchlichen KODA-System eine der Tarifkündigung entsprechende Möglichkeit geben?

Thüsing: Das Letztentscheidungsrecht des Bischofs ist ein Mittel, das mit Vorsicht und nur sehr selten benutzt werden sollte. Wer leichtfertig damit umgeht, der missbraucht den kircheneigenen Regelungsweg. Ich glaube, es ist eine Aufgabe für Dienstnehmer- und Dienstgeberseite, in Zukunft Maßstäbe zu formulieren, wann denn von einem unabweisbaren Regelungsbedürfnis auszugehen ist. Das muss tatsächlich vorhanden sein und darf nicht nur behauptet werden. Wenn es aber nach Überzeugung des Bischofs vorliegt, dann muss er als Letztverantwortlicher auch handeln können. Das Entscheidende ist: Können wir dies irgendwie präziser fassen? Hier müssen wir noch nachdenken im Interesse eines zukunftsfähigen Ausbaus des Dritten Wegs.

Vielen Dank, Prof. Thüsing.

Anmerkung der Redaktion: Für den angesprochenen Fall einer Patt-Situation in der KODA bei „unabweisbarem Regelungsbedürfnis“ gibt es in Bayern seit Juli 2005 ein besonderes Schiedsverfahren (siehe KODA Kompass Nr. 22).

Infoarbeit wird weiter ausgebaut Neuer Service für Mitarbeiter und Dienstgeber geplant

Wo MitarbeiterInnen und Vorgesetzte sich auskennen und wissen, was gilt, gibt es weniger Ärger und Streit. Die Berufszufriedenheit ist höher und die Arbeitsleistung steigt. Klare und verständliche Information über arbeitsvertragsrechtliche Regelungen nutzen den einzelnen MitarbeiterInnen und den Einrichtungen. Und nicht zuletzt: Wer wählen soll braucht Information. Wenn – wie in Bayern – die DienstnehmervertreterInnen direkt von den Beschäftigten gewählt werden, dann müssen diese Informationen über die KODA, die Arbeit in diesem Gremium und ihre VertreterInnen erhalten.

Schritt für Schritt wurde daher die Informationsarbeit der Bayerischen Regional-KODA seit 1998 auf- und ausgebaut. In ihrem Umfang ist sie wohl einmalig in der deutschen Tariflandschaft. Zwei neue Projekte sollen in diesem und im kommenden Jahr starten: „onlineABD“ und „KODA Service“. Während die Informationsarbeit bislang im Wesentlichen von der Mitarbeiterseite getragen wurde, werden die neuen Projekte gemeinsam von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite verantwortet.

KODA Kompass Der Schwerpunkt

Seit 1998 erscheint das Print-Medium der Mitarbeiterseite. Jede und jeder sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und auch viele Pfarrer und Dienstgeber erhalten den KODA Kompass. Er ist die wichtigste Verbindung zwischen DienstnehmervertreterInnen und Beschäftigten.



Foto: KODA Kompass

Die Druckerei Fuchs in Berching ist unser langjährig bewährter und flexibler Partner bei Druck und Versand. Sie hat diese Jubiläumsausgabe durch besonders günstige Konditionen unterstützt – herzlichen Dank!

kodakompass.de Neue Leitung

In www.kodakompass.de stehen alle Ausgaben des KODA Kompass, zusätzlich ergänzende Beiträge, Formulare, Adressen. Nebenher ist das Angebot kaum mehr zu betreuen. Manfred Weidenthaler, der bislang auch online-Redaktionsleiter war, hat diese Aufgabe daher im Juli 2005 an Markus Schweizer, Dienstnehmervertreter aus der Diözese Eichstätt, übergeben.

onlineABD Flexibler und billiger

Das vertraute jährliche ABD-Buch wird nicht mehr erscheinen. Künftig wird das ABD unter www.onlineABD.de mit flexiblen Suchfunktionen und vor allem stets aktuell verfügbar sein. Für alle, die das ABD in gedruckter Form benötigen, wird es eine Loseblattsammlung mit Ergänzungen zum Selbstaussuchen geben. Die KODA rechnet mit fünfstelligen Einsparungen pro Jahr.

KODA Service TVÖD-Umstellung erleichtern

Alles neu macht – in diesem Fall nicht der Mai – sondern der TVÖD. Hunderte Regelungen werden sich ändern – ein gewaltiger Aufwand für Vorgesetzte, Personalstellen, MitarbeitervertreterInnen und Beschäftigte. Die Änderungen sollen – so der Plan – zentral unter www.KODAService.de aufbereitet und erläutert werden. Die Aufgabe übernimmt ein gemeinsames Redaktionsteam von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite unter redaktioneller Leitung von Franz Aigner. Synergieeffekte sollen zu erheblichen Einsparungen bei der Umstellung führen.

Manfred Weidenthaler



Redaktionsteam KODA Kompass und kodakompass.de, v. l.: Wolfgang Rückl (Vertreter der Dienstgeberseite), Johannes Hoppe, Manfred Weidenthaler, Dr. Christian Spannagl, Jürgen Herberich, Markus Schweizer, Franz Aigner

Gast- bei- trag

Beihilfe und mehr

Versicherungskammer – seit Jahrzehnten Partner der Kirche

Jeder und jede kirchliche MitarbeiterIn in Bayern ist bei ihr versichert: die Bayerische Beamtenkrankenkasse. Diese Sparte der Versicherungskammer Bayern ist für die Beihilfeabwicklung der kirchlichen MitarbeiterInnen in Bayern zuständig. Auch in anderen Bereichen ist die Versicherungskammer ein bewährter Partner der katholischen Kirche. Norbert Kronawitter stellt die Zusammenarbeit vor:

Zusammenarbeit der bayerischen (Erz-)Diözesen mit dem Krankenversicherer der Versicherungskammer Bayern, der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG

Seit nunmehr 40 Jahren arbeiten die bayerischen (Erz-)Diözesen auf dem Gebiet der Beihilfe mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse zusammen. Die Beihilfeversicherung übernahm zu Anfang die Abrechnung und Auszahlung der Beihilfeanträge aller Beschäftigten einschließlich der Priester. Erstmals in den 70er Jahren wurde die Höherversicherungsmöglichkeit geschaffen, die auch heute noch vielen ein Begriff ist: der Tarif 820.

1994 wurden die Beihilfer Regelungen für Mitarbeiter der katholischen Kirche in Bayern einheitlich gestaltet. Im Jahre 1998 entschlossen sich die katholischen Dienstgeber, die kirchliche Beihilfe auf eine eigene Grundlage zu stellen und schufen für alle Diözesen Bayerns eine Beihilfeordnung.

Wesentlicher Bestandteil der Änderung war auch die Ablösung des Tarifs 820 durch den neuen Tarif 820K. Seit dem 1. Januar 1999 wurden somit die Leistungen der Höherversicherung unabhängig von Änderungen im staatlichen Beihilferecht. Die Höherversicherung im Tarif 820K bleibt daher auch langfristig attraktiv.

Seit Juli 2004 stehen den katholischen Dienstnehmern zwei weitere Vorsorge-möglichkeiten zur Verfügung, einmal der Tarif PEP Plus zur Absicherung von zum Beispiel Zuzahlungen im Krankheitsfall und die Pflegetagegeldversicherung PKT plus W.

Neue Angebote ab Herbst geplant

Voraussichtlich ab Herbst 2005 werden zwei weitere Tarife hinzukommen:

PEP Premium wird ergänzend zum Tarif 820K eine Versicherung für das Einbettzimmer bei stationären Krankenhausaufenthalten bieten. Für Mitarbeiter, die keine Absicherung von Krankenhausaufenthalten wünschen, wird der Tarif PEP Standard zur Verfügung stehen. Die übrigen Leistungen (Zahnersatz, Heilpraktiker, Sehhilfen und Auslandsreise) dieses Tarifs entsprechend denen des Tarifs 820K.

Die langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit ist davon geprägt, kirchlichen Mitarbeitern sinnvolle Absicherungen im Krankheitsfall zu bieten. Die Bayerische



Norbert Kronawitter ist Diplom-Verwaltungswirt und leitet die Abteilung Vertrieb Beihilfe- und Firmenversicherungen.

Beamtenkrankenkasse gratuliert der Bayerischen Regional-KODA sehr herzlich zu ihrem 25-jährigen Bestehen.

Zusammenarbeit der bayerischen (Erz-)Diözesen mit dem Kompositversicherer der Versicherungskammer Bayern, dem Bayerischen Versicherungsverband AG

Die Bayerischen (Erz-)Diözesen haben auch in den Schadensparten über besondere Konzepte umfassenden Versicherungsschutz bei der Versicherungskammer Bayern abgeschlossen.

Die Zusammenarbeit reicht hier bis in die 20er Jahre des letzten Jahrhunderts zurück und erstreckt sich auf folgende Sparten und Gefahren:

- Gebäudeversicherungen für sämtliche Gebäude der (Erz-)Diözesen und Kirchengemeinden bei Schäden durch
 - Feuer
 - Leitungswasser
 - Sturm
- Inhaltsversicherungen für die Inventarwerte der (Erz-)Diözesen und Kirchengemeinden bei Schäden durch
 - Feuer
 - Einbruch – Diebstahl
 - Leitungswasser
 - Sturm
- Haftpflichtversicherung für die Mitarbeiter der (Erz-)Diözesen und Kirchengemeinden
- Unfallversicherung
- Dienstreisekaskoversicherung
- Elektronikversicherung
- Bauleistungsversicherung.

Norbert Kronawitter



Die Zentrale der Versicherungskammer in München. Foto: Versicherungskammer

Katholische Schulen immer beliebter

Eltern schätzen hohe Qualität und christliche Werte

Im Schuljahr 2004/2005 unterrichteten in Bayern an Schulen in katholischer Trägerschaft ca. 5.600 Lehrkräfte über 80.000 Schülerinnen und Schüler – damit stellen die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen eine der größten Berufsgruppen in den Diözesen. Die meisten dieser Lehrkräfte werden von der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA vertreten, für sie gilt das ABD mit der SR 2 I (SR = Sonderregelung).

Bildung und Evangelium

Die meisten katholischen Schulen in Bayern stehen direkt oder indirekt in der Tradition der Ordensschulen und wurden errichtet, um der Bildungsnot junger Menschen in der jeweiligen Zeit abzu- helfen und das Evangelium in die Welt hineinzutragen.

Längst unterrichten aber an den Ordensschulen nur noch wenige Ordensleute. Viele Ordensschulen sind in die Trägerschaft der Diözesen übergegangen, andere in Stiftungen umgewandelt worden. Den Großteil der Lehrkräfte stellen inzwischen Laien.

In besonderer Weise hat sich die Diözese Augsburg durch die Gründung des „Schulwerkes der Diözese Augsburg“ im Jahr 1975 der Schulen angenommen. In Form einer Stiftung des öffentlichen Rechtes hat die Diözese inzwischen die Schulträger- schaft und die damit verbundenen Lasten für 39 Schulen mit mehr als 21.000 Schülern und 1.500 Lehrkräften übernommen.

Um die Anliegen der katholischen Schulen in Bayern besser nach außen gegenüber Staat, Öffentlichkeit und Politik vertreten und die Schulen und ihre Lehrkräfte in rechtlichen und pädagogischen Fragen umfassender beraten zu können, wurde 1983 das „Katholische Schulwerk

in Bayern“ gegründet. Mitglieder des Katholischen Schulwerkes in Bayern sind alle sieben bayerischen (Erz-)Diözesen und über 50 Schulträger. Die Mitglieder des Schulwerks betreiben insgesamt 43 Gymnasien, 69 Realschulen, 25 Berufsfachschulen und 29 Fachakademien.

Über 11% der Realschüler und Gymnasiasten an katholischen Schulen

Die katholischen Schulen in Bayern erfreuen sich immer größerer Beliebtheit, wie die im Jahresbericht des Katholischen Schulwerkes in Bayern veröffentlichten Zahlen beweisen: im Schuljahr 1984/85 besuchten 24.871 Schüler eine katholische Realschule, im Schuljahr 2003/04 waren es bereits 36.196 Schüler. Die Zahl der Gymnasiasten stieg von 21.878 im Schuljahr 1984/85 auf 28.180 Schüler im

spiel an den derzeit insgesamt 19 Schulen der Erzdiözese München und Freising die Schülerzahlen in den vergangenen zehn Jahren nahezu verdoppelt!

Offenbar suchen Eltern wieder Schulen, in denen christliche Werte vermittelt werden und Halt, Hilfe und Orientierung in einer immer komplexeren Welt geboten werden.

Pisa: katholische Realschulen besser

Die meisten Realschulen in kirchlicher Trägerschaft sind reine Mädchenschulen. Wie wichtig diese kirchlichen Realschulen sind, wird durch die Pisa-Studie belegt: bei der Pisa-Studie schnitten private Mädchenrealschulen deutlich besser ab als die staatlichen Schulen. Die Schülerinnen erreichten in Deutsch wie auch in den Naturwissenschaften ein Gymnasien vergleichbares Niveau!

Kirchliche Schulen sind Stützpfiler christlicher Kultur

Kirchliche Schulen sind in Zeiten, in denen die Kirche junge Menschen immer weniger erreicht, mehr denn je zu unverzichtbaren Stützpfilern der Glaubensverkündigung und der Vermittlung einer christlichen Kultur geworden.

Probleme durch drohenden Lehrermangel

Leider wird die positive Bilanz durch die zunehmenden Kosten für diese Bildungseinrichtungen und den immer gravierender werdenden Lehrermangel getrübt. Für junge Lehrkräfte ist eine Staatsstelle meist lockender als die Anstellung an einer kirchlichen Schule. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen verdienen deutlich weniger als vergleichbare verbeamtete LehrerInnen beim Staat und auch die Versorgung im Rentenfall liegt unter der entsprechenden Beamtenpension.

Die Mitarbeiterseite in der Lehrerkommission der KODA strebt seit Jahren eine möglichst weitgehende Angleichung an das staatliche Niveau an. Hier sind nach Auffassung der Mitarbeiterseite sowohl die Kirche als auch der Staat, der durch das Angebot der kirchlichen Schulen entlastet wird, aufgerufen nach Lösungen zu suchen. Wenn das hohe Niveau der katholischen Schulen und ihr großes Ansehen in der Öffentlichkeit dauerhaft gehalten werden



Binnen 10 Jahren verdoppelt haben sich die Schülerzahlen an den kirchlichen Schulen in der Erzdiözese München und Freising. Doch nun droht Lehrermangel. Im Bild: Theresia-Gerhardinger Gymnasium München.

Fotos: Ch. Spannagl



Jahr 2003/04. Zusammen mit den 4.288 Schülern an den Fachakademien für Sozialpädagogik hatten diese drei Schularten im Schuljahr 2003/04 also insgesamt über 68.000 Schüler.

Bayernweit gingen über 17 % aller Realschüler und mehr als 8 % aller Gymnasiasten in eine Schule in katholischer Trägerschaft und diese Zahl ist noch im Steigen begriffen. So haben sich zum Bei-

soll, muss es gelingen, gerade die besten Lehrkräfte an unsere Schulen zu holen.

Dr. Christian Spannagl

Dr. Christian Spannagl, Jahrgang 1946, studierte Astronomie und Physik an der Universitätssternwarte München und auf dem Observatorium Wendelstein



ging er als Lehrer für Mathematik und Physik an das Theresia-Gerhardinger-Gymnasium in München. Seit 1984 gehört er der Mitarbeitervertretung an. Seit 1998 ist er Mitglied der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA, die er auch in der KODA Kompass-Redaktion vertritt.

Zahlen, Daten, Fakten

In über 300 katholischen Schulen und Einrichtungen werden in Bayern mehr als 80.000 Schülerinnen und Schüler unterrichtet:

- ✓ 63 Förderschulen widmen sich sprach-, körper-, geistig- und lernbehinderten Kindern und Jugendlichen. Sie sorgen sich um Erziehungshilfe, Schulvorbereitung und eine optimale schulische Ausbildung.
- ✓ 18 Grund- und (Teil-)Hauptschulen ergänzen das staatliche Angebot.
- ✓ 69 Realschulen und 43 Gymnasien mit zusammen 64.000 Schülerinnen und Schülern stellen ein katholisches Angebot im Bereich der weiterführenden allgemeinbildenden Schulen dar.
- ✓ Drei Einrichtungen des 2. Bildungsweges geben jungen Menschen, deren Schulweg unterbrochen ist, eine neue Möglichkeit, die Mittlere Reife oder das Abitur nachzuholen.
- ✓ Über 100 berufliche Schulen (Berufsfachschulen, Fachakademien, Fachoberschulen, Fachschulen, Förderschulen und einige Grundlehrgänge) bilden junge Menschen vor allem für hauswirtschaftliche, sozialpädagogische und sozialpflegerische Berufe aus.
- ✓ Knapp 40 Internate für Buben bzw. Mädchen nehmen Kinder und Jugendliche auf und bieten die Möglichkeit, eine angeschlossene Schule zu besuchen.
- ✓ Über 20 Schülerheime (Tagesbetreuung) stehen Kindern und Jugendlichen mit Förderung und Freizeitangeboten zur Seite.

Angaben aus: www.schulwerk-bayern.de, Stand Schuljahr 2004/05

Lehrerkommission hat ihren Grundauftrag weitgehend erfüllt

Ständige Anpassung an Beamtenrecht erforderlich

Da sich arbeitsvertragliche Regelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gravierend von dem Arbeitsvertragsrecht unterscheiden, mit dem es die Bayerische Regional-KODA sonst zu tun hat, erließ die Freisinger Bischofskonferenz am 5. März 1997 eine Ordnung für eine eigene Lehrerkommission innerhalb der Bayerischen Regional-KODA. Im November 1998 nahm die Kommission ihre Arbeit auf.

Hauptaufgabe war es, die einzelvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse der LehrerInnen zu vereinheitlichen und in das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) zu überführen. Dabei sollten die Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes für beamtete LehrerInnen im Freistaat Bayern unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen als Vergleichsgrundlage dienen.

Diese Aufgabe hat die Lehrerkommission in ihrer ersten Amtsperiode durch die Schaffung der „Sonder-

regelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“ (SR 2 I) weitgehend erfüllt. Dass dennoch eine zweite Amtsperiode notwendig war, lag daran, dass sich ein Großteil der getroffenen Regelungen an das Beamtenrecht anlehnt

und mit der Refinanzierung durch den Freistaat Bayern verknüpft ist. Jede Änderung beim Staat hat deshalb unmittelbar Auswirkungen auf die SR 2 I, so dass die Lehrerkommission immer wieder Beamtenrecht in Angestelltenrecht überführen muss und auf Änderungen der staatlichen Refinanzierung zu reagieren hat.

Aus diesem Grund werden auch in der nächsten Bayerischen Regional-KODA je zwei Lehrkräfte beziehungsweise Dienstgeber aus dem Lehrerbereich vertreten sein.

Dr. Christian Spannagl



Die Lehrerkommission, v. l.: StD i. K. Josef Landherr, P. Johannes Bauer OSB, Prälat Erich Pfanzelt, Ulrich Haaf, Dr. Andreas Hatzung, Dr. Joachim Eder, StD. i. K. Klaus Jüttler, Dr. Christian Spannagl, SchR i. K. Wolfgang Rückl, nicht im Bild: StD i. K. Reinhard Donhauser-Koci.

Warum die Kirche eigene Wege geht

Der Vorsitzende der deutschen Bischofskonferenz, Kardinal Karl Lehmann, zur Gründung der ersten KODAs

Streik sei sittlich berechtigt, wenn er ein unvermeidliches Mittel zu einem angemessenen Nutzen darstellt, so Johannes Paul II. in seiner Enzyklika „Laborem Exercens“. In der Enzyklika „Centesimus Annus“ wird dargelegt, dass es entscheidende Aufgabe der Gewerkschaften sei Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Für die eigenen MitarbeiterInnen lehnt die deutsche Kirche jedoch Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften ab. Auch Streiks sind kirchlichen MitarbeiterInnen – unter Berufung auf das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirchen – verboten.

Kardinal Karl Lehmann, Bischof von Mainz, hat sich anlässlich des 25-jährigen Jubiläums der Mainzer KODA mit diesem Widerspruch auseinandergesetzt. Wir geben einen Ausschnitt seiner am 23. Juni 2005 gehaltenen Rede wieder:

„Angesichts dieser grundsätzlichen Befürwortung von Tarifvertrag und Streikmöglichkeit mag es den Außenstehenden erstaunen, dass die Kirchen für ihre eigenen Mitarbeiter diese Rechtsinstitute überwiegend ablehnen. Die Katholische Kirche in Deutschland schließt keine Tarifverträge ab. Das Gleiche gilt für die evangelische Kirche – mit Ausnahme der Nordelbischen Kirche und der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Auch im Ausland ist eine deutliche Zurückhaltung der Kirchen gegenüber diesem Regelungsmodell zu finden. In Österreich etwa gibt es Tarifverträge nur für einige Ordenskrankenhäuser. In den USA ist es höchststrichlerlich anerkannt, dass kirchliche Schulen nicht gezwungen werden können, mit der Gewerkschaft zu verhandeln und Tarifverträge zu schließen.“

Miteinander im Dienst Gottes statt Konfrontation

Der Grund für diese Zurückhaltung ist das Dienstverständnis der christlichen Kirchen. Das Konfrontationsmodell des Tarifvertragssystems ist mit diesem Dienstverständnis unvereinbar. Der kirchliche Dienst steht unter dem Leitbild

der Dienstgemeinschaft. Die Dienstgemeinschaft fordert, dass alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit gemeinsam dazu beitragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Die Dienstgemeinschaft verlangt aber auch, dass die unterschiedlichen Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diese Gemeinschaft ist so sehr durch das Miteinander im Dienste Gottes und seines

was allerdings in der Einheitsübersetzung leider nicht erkennbar ist.

Aus diesem Grund stand die Kirche vor der Herausforderung, ein kircheneigenes Arbeitsrechts-Regelungssystem zu finden, das einerseits die unterschiedlichen Interessen auszugleichen vermochte und das andererseits auf die kirchlichen Besonderheiten Rücksicht nahm. Neben der erwünschten und erhofften Kooperation – im Gegensatz zum Konfrontationsmodell des Zweiten Weges – musste dieses System das kirchenverfassungsrechtliche Grund-

prinzip beachten, wonach dem Diözesanbischof eine umfassende Verantwortung in allen Bereichen des kirchlichen Lebens zukommt.

Effektive Mitwirkung der Beschäftigten war zu sichern

Von diesen Prämissen ausgehend verbindet der in den 1970er Jahren konzipierte Dritte Weg zwei Grundgedanken, die auf den ersten Blick nicht leicht miteinander vereinbar zu sein scheinen: Auf der einen Seite das Ziel einer möglichst umfassenden und effektiven Mitwirkung der kirchlichen Mitarbeiter bei der Gestaltung des sie betreffenden kirchlichen Arbeitsrechts. Auf der anderen Seite die durch das kanonische Recht vorgesehene umfassende Rechtssetzungsbefugnis des

Diözesanbischofs, die sich grundsätzlich auch auf das kirchliche Arbeitsrecht bezieht.

Inspiziert von diesem Geist begann die konkrete Entwicklung eines eigenen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens in der Katholischen Kirche Mitte der 1970er Jahre. Den ersten Schritt machte der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes im April 1975. Dieser beschloss eine Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission, die – paritätisch besetzt mit Vertretern der Mitarbeiter und Dienstgeber – einen wirksamen Beschluss nur mit einer Mehrheit von drei Vierteln aller Mitglieder fassen konnte. Auch hier stand also nicht mehr die einseitige Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Vordergrund, sondern das partnerschaftliche Gestalten durch beide Partnergruppen mit



Auftrags an die Kirche geprägt, dass die Gemeinsamkeit des Ziels und der Aufgabe es ausschließen, durch offenen Druck gegeneinander die Änderung der Arbeitsbedingungen erstreben zu wollen. Deshalb kann die Kirche nach ihrer Überzeugung die Erfüllung ihres geistig-religiösen Auftrages nicht unter den Vorbehalt eines Arbeitskampfes stellen, ohne ihr Selbstverständnis als Kirche preiszugeben. Ein kirchlicher Arbeitgeber kann keine Kampfmaßnahme ergreifen, um einem Streik zu begegnen. Denn die Kirche kann weder die Glaubensverkündigung noch den Dienst am Nächsten suspendieren, um Druck auf ihre Mitarbeiter auszuüben. Nebenbei sei darauf hingewiesen, dass der Begriff „Dienstgemeinschaft“ auch ein Wort des Neuen Testaments ist (vgl. 2 Kor 8,4),



Kirche ist vom Miteinander geprägt. Für Kardinal Lehmann schließt das offene Druck zur Änderungen der Arbeitsbedingungen aus.

Foto: © Bistum Mainz

verschiedenen Interessen beziehungsweise Aufgaben.

1975 fällt die Entscheidung für ein kirchliches Tarifsysteem

Das Startsignal in der verfassten Kirche bildete ein Beschluss des Verwaltungsrates des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 28./29. Oktober 1975. Auf der Grundlage dieses Beschlusses wurde eine Kommission gegründet, die sich mit der Frage nach einer angemessenen kollektiven Mitwirkungsmöglichkeit für Mitarbeiter im kirchlichen Bereich befassen sollte. Zum Vorsitzenden der Kommission wurde der damalige Essener Generalvikar Joseph Krautscheidt berufen. Der Kommission gehörten Fachleute aus den Diözesanverwaltungen, des Deutschen Caritasverbandes und externe Berater an. Die erste Sitzung der Kommission fand im Februar 1976 statt. Es folgten weitere Beratungen und Entwürfe einer Ordnung zur Mitwirkung der Mitarbeiter bei der Gestaltung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts. Die Arbeiten der so genannten Krautscheidt-Kommission mündeten letztlich in eine Rahmen-KODA-Ordnung, die am 5. Dezember 1977 durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands verabschiedet wurde. Diese Rahmen-Ordnung hat lediglich empfehlenden Charakter. Rechtlich verbindlich sind hingegen die Ordnungen für eine Bistums- und Regional-KODA, die inhaltlich im Wesentlichen der Rahmenordnung entsprechen und von den Diözesen nach und nach in Kraft gesetzt wurden.“

1980 nehmen die KODAen ihre Tätigkeit auf

Im Laufe des Jahres 1980 nahmen die verschiedenen deutschen KODAen ihre Tätigkeit auf. Die erste Sitzung der damals 28 Dienstnehmer- und Dienstgebervereiner der Bayerischen Regional-KODA fand am 18. September 1980 in München statt.

Redaktion

Chronik Inner- und überbetriebliche Mitwirkung

Verfasste Kirche

(= Diözesen, Kirchenstiftungen, zugeordnete Einrichtungen)



Caritasbereich

- Die Diözesen erlassen jeweils eigene Regelungen, zunehmend in Orientierung am BAT. Ab den 60er Jahren wird der BAT in immer mehr Diözesen direkt angewandt.

1948 erste inoffizielle „Arbeitsrechtliche Kommission“, kurz „AK“
- „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO), Gründung erster „Mitarbeitervertretungen“ (MAVen)

1952 erste offizielle AK (nicht alle Bistümer beteiligt)
- „Krautscheidt-Kommission“ des VDD entwickelt das KODA-System

1971 erste bundesweite AK
- Gründung der ersten KODAen, u. a. der „Bayerischen Regional-KODA“

1975 erste bundesweite AK
- Zentral-KODA-Ordnung, Gründung der bundesweiten Zentral-KODA (gemeinsame Vollversammlungen der Abteilungen A und B)

Zentral-KODA / Abt. A (Vertreter der KODAen)

1980 erste bundesweite AK

Zentral-KODA / Abt. B (mit der AK identisch)
- gemeinsame Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst (u. a. Bekräftigung des Prinzips der „Dienstgemeinschaft“)

1983
- Novellierung der MAVO (Ausweitung der Zuständigkeiten)

1985
- (zweite) Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

1993
- „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in Umsetzung der Erklärung von 1993 (Zusammenfassung der Grundlagen des kirchl. Dienstes: Loyalitätspflicht, Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen, Recht auf Interessenvertretung durch Koalitionen ...)

1983
- Novellierung der MAVO (Fortschreibung der Beteiligungsrechte)

1995
- neue Zentral-KODA-Ordnung (VertreterInnen werden von den KODAen und der AK entsandt.)

1999
- Erstmals Beteiligung von Koalitionen bei KODA-Wahlen (Vorschlagsrecht bei der Wahl zur Bayer. Reg.-KODA)

2003
- Novellierung der MAVO (u. a. Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten)

2004
- Bayer. Regional-KODA-Ordnung sieht Schiedsverfahren vor (als letztes Mittel in einer Patt-Situation)

2005 neue AK-Ordnung (regionale Unterkommissionen)

Zusammenstellung Wolfgang Rückl

Gast- bei- trag

Gut gerüstet ins Rentenalter

Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden wird 65

Nahezu alle kirchlichen MitarbeiterInnen in Bayern, auch im Bereich der Caritas, sind bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versichert. Sie ist zuständig für die Zusatzversorgung, die vom Dienstgeber eingerichtete Betriebsrente. Walter Dietsch stellt im folgenden Gastbeitrag die Leistungen seines Unternehmens, das sein 65-jähriges Gründungsjubiläum feiert, den kirchlichen MitarbeiterInnen vor:

Der 65. Geburtstag ist für viele ein ganz besonderer Tag, endet doch damit in aller Regel das aktive Berufsleben und beginnt der oft lang ersehnte Ruhestand – ein besonderer Grund zur Freude also! Nun ist auch die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden 65 Jahre alt geworden: Am 1. April 2005 vollendete sie ihr 65. Lebensjahr. Doch anders als im Leben ihrer Versicherten ist an Ruhestand nicht zu denken, denn als Trägerin der betrieblichen Altersversorgung für mehr als 1 Million Versicherte aus dem öffentlichen und kirchlichen Dienst zahlt die Zusatzversorgungskasse monatlich mehr als 55 Millionen Euro an ihre Rentner aus – und trägt so maßgeblich dazu bei, dass der Eintritt in den Ruhestand für ihre Versicherten auch tatsächlich ein Grund zur Freude bleiben kann.

Sicherheit durch Größe

Seit ihrer Gründung im Jahre 1940 hat sich die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zur größten kommunalen Zusatzversorgungskasse und



Walter Dietsch ist Jurist und Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, freiwillige Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

– nach der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) – zur zweitgrößten in ganz Deutschland entwickelt. Zuständig für öffentliche und kirchliche Arbeitgeber in Bayern und in einem Teil von Rheinland-Pfalz betreut die Zusatzversorgungskasse heute ca. 5.300 Arbeitgeber aus dem kommunalen und kirchlichen Bereich als Mitglieder sowie mehr als 181.000 Rentner, 600.000 aktiv Versicherte und ca. 400.000 beitragsfrei Versicherte, deren Versicherungsverhältnis zur Zeit ruht.

Mit der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Arbeitnehmer der kommunalen und kirchlichen Arbeitgeber leistet die Zusatzversorgungskasse seit Jahrzehnten einen wertvollen Beitrag zu deren finanzieller Absicherung im Alter.

Sicherheit im Wandel der Zeit

Auch wenn es paradox klingt: Versorgung im Alter ist ein immer junges Thema! So haben sich in all den Jahren ihres Bestehens die rechtlichen Grundlagen und die Bedingungen für die Zusatzversorgung immer wieder erheblich verändert. War zu Beginn eine bloße Ergänzung der gesetzlichen Rente bezweckt, so wandelte sich die Zusatzversorgung im Laufe der Jahrzehnte und insbesondere ab dem Jahr 1967 zu einem Gesamtversorgungssystem, in dem die gesetzliche Rente durch die Leistungen der Zusatzversorgung bis zu einer beamtenähnlichen Versorgung aufgestockt wurde. Zeitweilig mussten sich auch die Versicherten mit eigenen Beiträgen an der Finanzierung der Zusatzversorgung beteiligen.

Vor ihre bislang größte Herausforderung wurde die Zusatzversorgungskasse jedoch im Jahr 2002 gestellt: Durch Tarifvertrag wurde das bisherige Gesamtversorgungssystem geschlossen und durch ein kapitalgedecktes System ersetzt. Infol-

gedessen mussten unter anderem für mehr als 550.000 Versicherte die im bisherigen System erworbenen Anwartschaften zum Stand 1. Januar 2002 errechnet werden.



In der Münchner Zentrale können sich MitarbeiterInnen persönlich in Fragen der zusätzlichen Altersversorgung beraten lassen.

Foto: Versorgungskammer

Dies und viele andere Vollzugsarbeiten mehr erforderte für annähernd zwei Jahre einen erheblichen Mehrarbeitsaufwand inklusive einer völligen Umstrukturierung der EDV. Doch letztendlich gelang auch dies und mittlerweile hat jeder Versicherte eine Mitteilung über seine bis zum 1. Januar 2002 erworbenen Anwartschaften erhalten.

Seit der Systemumstellung stellt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ihre Finanzierung von einem Umlageverfahren in ein kapitalgedecktes Verfahren um. Nunmehr werden die Beiträge der Arbeitgeber von der Kasse angespart und verzinslich angelegt. Dies macht die Altersversorgung weitestgehend unabhängig von demographischen Entwicklungen und auch insofern noch ein Stück weit sicherer.

Mehr Sicherheit durch PlusPunktRente

Infolge der demographischen Entwicklungen und dem künftigen Absinken der gesetzlichen Rente ist eine betriebliche Altersversorgung wie die der Zusatzversorgungskasse in Zukunft ganz besonders wichtig, um die Versorgung im Alter sicher zu stellen. Dennoch wird sich das Absinken der gesetzlichen Rente in den

nächsten Jahren vielfach nicht mehr allein durch eine Betriebsrente auffangen lassen. Deshalb bietet die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ihren Versicherten seit dem Jahr 2002 auch die Möglichkeit der weiteren Altersvorsorge durch eigene Beiträge im Rahmen einer freiwilligen Versicherung – der so genannten PlusPunktRente – an. Hier kommen die Versicherten im Rahmen einer Entgeltumwandlung oder im Rahmen einer so genannten Riester-Rente in den Genuss staatlicher Fördermaßnahmen. Für viele Versicherte ist die PlusPunktRente „die clevere Alternative“, um mit einem relativ geringen eigenen Aufwand und einer starken staatlichen Förderung eine gute Altersversorgung zu erlangen. „Sorglos im Alter“ – das wünscht die Zusatzversorgungskasse ihren Versicherten!

Mit Sicherheit gut beraten

Auch wenn sich bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden alles ums Älterwerden dreht, so ist die

Kasse in all den Jahren doch keineswegs „alt“ geworden. Vielmehr zeigt sie immer wieder durch die erfolgreiche Bewältigung neu übernommener Aufgaben ein stets junges, unternehmungsfreudiges Gesicht. Heute ist die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zusammen mit der geschäftsführenden Bayerischen Versorgungskammer moderner Dienstleister und Partner der Mitglieder und Versicherten für Fragen der Altersvorsorge. Insbesondere an Beratungstagen im Hause der Arbeitgeber informiert und berät die Zusatzversorgungskasse die versicherten Beschäftigten in allen Fragen zur betrieblichen Altersversorgung und zur freiwilligen Versicherung im Rahmen der „PlusPunktRente“.

Auszeichnung als bester Pensionsfond

Dass die Beiträge der Arbeitgeber und Versicherten bei der Zusatzversor-

gungskasse beziehungsweise bei der Bayerischen Versorgungskammer mehr als gut aufgehoben sind, zeigt die Auszeichnung mit dem „IPE-Award 2004“: In der durch die internationale Fachzeitschrift „Investment&Pensions Europe (IPE)“ ausgerichteten Preisverleihung konnte sich die Bayerische Versorgungskammer gegen namhafte Konkurrenz aus ganz Deutschland durchsetzen und erhielt von einer Jury bestehend aus 70 unabhängigen Investment- und Pensionspezialisten für ihre hervorragenden Leistungen im Kapitalanlagemanagement die Auszeichnung als „Best Pension Fund Germany 2004“!

So steht die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nun im Alter von 65 Jahren so da, wie es sich wohl ihre Versicherten wünschen, wenn sie in diesem Alter in Rente gehen: Gesund, unternehmensfreudig und gut gerüstet für die kommenden Jahrzehnte!

Walter Dietsch

Interview mit Prof. Dr. Reinhard Richardi

Warum wir kirchliche Arbeitsgerichte brauchen

KODA Kompass: Sie gehören zu den „Vätern“ der 1994 in Kraft getretenen „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. In Art. 10 der Grundordnung ist ein gerichtlicher Rechtsschutz verankert. Seit Juli 2005 wird dieser Rechtsschutz durch die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, KAGO, und die Errichtung der Kirchlichen Arbeitsgerichte verwirklicht. Wozu brauchen wir eigene unabhängige Kirchliche Arbeitsgerichte?

Richardi: Wie das Bundesarbeitsgericht für das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht mehrfach entschieden hat, ist wegen der Verfassungsgarantie im Grundgesetz für Streitigkeiten über Gestaltung und Anwendung der kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze der Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten verschlossen. Gleiches gilt entsprechend für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für das Arbeitsvertragsrecht, die KODA-Ordnungen. Damit war die Frage nach der Rechtsweggarantie für den kirchlichen Bereich aufgeworfen. Das Bundesarbeitsgericht ließ sie offen, weil die im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht zur Entscheidung vorgesehene Schlichtungsstelle aus der Sicht des Staatskirchenrechts als kirchliches Gericht angesehen werden könne, das rechtsstaatlichen Anforderungen genüge. Die Bischöfe sahen

es aber für die Sicherung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts als völlig unbefriedigend an, dass staatskirchenrechtlich Anerkennung fand, was nach Kirchenrecht nicht vorgesehen war. Deshalb sieht die Grundordnung in ihrem Art. 10 Abs. 2 vor, dass für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für das Arbeitsvertragsrecht, also die KODA-Ordnungen, und für das Mitarbeitervertretungsrecht, also die MAVO, für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet werden. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, die auf der Grundlage eines Apostolischen Mandats erging, verwirklicht nunmehr dieses Vorhaben.

KODA Kompass: Die KAGO sieht die Errichtung kirchlicher Arbeitsgerichte auf diözesaner oder mehrdiözesaner Ebene und einen gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichtshof für alle deutschen Bistümer als Revisionsinstanz vor, wobei die Tatsachenüberprüfung allein der ersten Instanz vorbehalten bleibt. Welchen Stellenwert hat nach ihrer Ansicht der Kirchliche Arbeitsgerichtshof im Verhältnis zu staatlichen Gerichten oder auch zum Beispiel der Sportgerichtsbarkeit?

Richardi: Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist – wie im staatlichen Bereich die Obersten Gerichtshöfe des Bundes, hier



Prof. Dr. Reinhard Richardi, Jahrgang 1937, ist Präsident des neuen Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs. 1968 übernahm der inzwischen emeritierte Professor den Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht an der Universität Regensburg.

also für den Bereich des Arbeitsrechts das Bundesarbeitsgericht – als Revisionsinstanz eingerichtet, um die Rechtseinheit und Heranbildung einheitlicher Rechtsgrundsätze für den KODA-Bereich und die kircheneigene Betriebsverfassung zu sichern. Wegen der Verfassungsgarantie im Grundgesetz unterliegen seine Entscheidungen nicht mehr der Kontrolle durch ein staatliches Gericht, auch nicht des Bundes-

verfassungsgerichts. Darin unterscheidet sich die kirchliche Gerichtsbarkeit grundlegend von der Sportgerichtsbarkeit, die nur eine Form der Verbandsgerichtsbarkeit ist und daher in der Rechtskontrolle nicht der Entscheidungszuständigkeit staatlicher Gerichte entzogen ist. Die kirchlichen Gerichte sind nicht nur für die Kirche, sondern auch für den Staat auf einer prinzipiell anderen Grundlage angesiedelt.

KODA Kompass: Als erster Präsident des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes sind Sie gewissermaßen der Gründungspräsident dieser neuen Einrichtung. Es wird vermutlich noch eine Zeit lang dauern, bis die ersten Fälle anhängig werden. Aber welche Art von Rechtsstreitigkeiten wird Ihrer Ansicht nach voraussichtlich vor ihnen ausgetragen werden?

Richardi: Eine Prognose möchte ich nicht stellen. Doch kann man davon ausgehen, dass Rechtsstreitigkeiten, die vor den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof gelangen, von gleicher Art sind, wie die Rechtsstreitigkeiten, die bisher zur Anrufung der Zentralen Gutachterstelle geführt haben. Der Unterschied liegt vor allem darin, dass den Verfahrensbeteiligten die Möglichkeit eröffnet ist, gegen ein Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Revision beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzulegen, wenn sie in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder nach erfolgreicher Nichtzulassungsbeschwerde vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zugelassen wird. Deshalb ist davon auszugehen, dass die ersten Fälle

sehr bald anhängig werden; denn Recht sichert nur, wer es schnell gewährt.

KODA Kompass: Kaum jemand in Deutschland hat wie Sie über Jahrzehnte die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes beobachtet, wissenschaftlich begleitet und auf die Rechtsprechung in einschlägigen Arbeitsgerichtsprozessen eingewirkt. Warum ist es aus Ihrer Sicht nach wie vor richtig, vielleicht sogar im Sinne des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland notwendig, dass Streitigkeiten aus den individuellen Arbeitsverhältnissen kirchlicher Mitarbeiter der staatlichen Gerichtsbarkeit unterliegen?

Richardi: Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen, für den kirchlichen Dienst besondere Gestaltungsformen zu entwickeln; sie können sich aber auch der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln. Mit der Wahl der Privatautonomie für die Begründung und Gestaltung des kirchlichen Dienstes ist aber untrennbar die Geltung der staatlichen Rechtsordnung verbunden. Darauf beruht, dass Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen kirchlicher Mitarbeiter der staatlichen Gerichtsbarkeit unterliegen. Die Abgrenzung erfolgt, wie man als Jurist sagt, nach dem Streitgegenstand. Da

aber, wie das Bundesverfassungsgericht klargestellt hat, die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wesentlich bleibt, müssen die Arbeitsgerichte, soweit sie zuständig sind, das kirchliche Recht anwenden, wenn von ihm die Entscheidung der Rechtsstreitigkeit abhängt. Sie haben daher, wie man sagt, insoweit die Kompetenz zur Inzidentkontrolle. Die Kirche hätte zwar die verfassungsrechtlich gewährleistete Möglichkeit, festzulegen, dass zur Klärung der Vorfrage ein kirchliches Gericht zuständig ist. Davon hat aber die Grundordnung bewusst abgesehen; sie bestimmt in Art. 10 Abs. 1 ausdrücklich, dass die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig sind, soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass keine Verzögerung im Rechtsschutz eintritt. Die staatlichen Gerichte sind aber verpflichtet, die kirchenrechtlich gesicherten Vorgaben ihren Entscheidungen zu Grunde zu legen, was auch geschieht.

Vielen Dank für das Interview!



Dr. Heribert Staudacher



Horst Mayerhofer

Besetzung des neu errichteten Kirchlichen Arbeitsgerichts für die bayerischen Diözesen

Frauentorstr. 3
86152 Augsburg

Vorsitzender

Dr. Heribert Staudacher,
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München

Stellvertretender Vorsitzender

Horst Mayerhofer,
Direktor des Arbeitsgerichts Passau

Beisitzende Richter, Dienstgeberseite

Aus der verfassten Kirche:

- Josef Binder, Rechtsdirektor, Diözese Augsburg
- Dr. jur. can. Markus Brunner, Vernehmungsrichter, Erzdiözese München und Freising
- Rainer Kastl, Leitender Mitarbeiter im Generalvikariat und Geschäftsführer der Kirchenzeitung, Diözese Eichstätt
- Prof. Dr. Heinz Stöckel, Generalstaatsanwalt a. D., Erzdiözese Bamberg

Aus dem Bereich der Caritas:

- Ingeborg Wengert-Nießner, Caritasverband für die Erzdiözese München und Freising
- William Wohlleib, Caritasverband für die Diözese Augsburg

Beisitzende Richter, Dienstnehmerseite

Auf Vorschlag der Mitarbeitervertretungen:

- Josef Glatt-Eipert, KAB-Diözesansekretär, Diözese Eichstätt
- Christoph Jacobowsky, Bereichsleiter Mitbestimmung, kifas gGmbH Waldmünchen
- Erich Sczepanski, Rechtsabteilung der Erzbischöflichen Finanzkammer München
- Auf Vorschlag der KODA-Mitarbeiterseite:
 - Franz Aigner, Rechtsstellenleiter KAB, Erzdiözese München und Freising
 - Hans Reich, KAB-Sekretär, Diözese Augsburg
 - Manfred Weidenthaler, Religionslehrer, Erzdiözese München und Freising