

November 2000 Nr. 6

www.kodakompass.de

Ausgabe
zum Jubiläum

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Was bringt uns die Zukunft?



**20 Jahre Bayerische
Regional-KODA**

**Bilanzen
Hintergründe
Perspektiven**





KODA in
schwierigen
Situationen
bewährt

Wachsende
Akzeptanz
in Bayern

Grußwort



Als sich die bayerischen Diözesanbischöfe im Herbst 1978 entschlossen, eine „Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen Diözesen (Regional-KODA)“ mit Wirkung zum 1. Januar 1979 in Kraft zu setzen, hatten sie sich ganz bewusst dafür entschieden, bei der Schaffung eines kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes im verfassten Bereich der beiden bayerischen Kirchenprovinzen Bamberg sowie München und Freising einen einheitlichen Weg zu gehen.

Im Oktober 1980 konnte sich dann die erste Bayerische Regional-KODA konstituieren und ihre Arbeit aufnehmen. In den seither vergangenen zwanzig Jahren wurde der „Dritte Weg“ zu einem auch in schwierigen Situationen brauchbaren Instrument entwickelt. Die Arbeit der ersten Jahre bestand vor allem darin, in den bayerischen (Erz-)Diözesen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Arbeitsbedingungen zu schaffen; in einer zweiten Phase ging es mehr um die Fortschreibung des Erreichten.

Seit 1995 gilt das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)“ im Bereich der Bayerischen Regional-KODA in seiner jeweiligen Fassung. Dieses kirchliche kollektivrechtliche Regelungswerk verdankt sein Entstehen und seine Weiterentwicklung dem Auftrag der bayerischen Bischöfe an die Bayerische Regional-KODA, ein einheitliches, regionales und eigenständiges Arbeitsvertragsrecht zu schaffen.

Für die ersten drei Amtsperioden wurden die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA noch durch so genannte Wahlmänner, also indirekt gewählt. Mit der Einführung der Urwahl der Vertreter der Mitarbeiter zur 4. Amtsperiode hat das Interesse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Arbeit und an den Ergebnissen der Bayerischen Regional-KODA stark zugenommen. Der seit Beginn des 5. Amtsperiode erscheinende „KODA Kompass“ erreicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bayerischen (Erz-)Diözesen und trägt zur Akzeptanz der Bayerischen Regional-KODA bei.

Die Bayerische Regional-KODA setzt in ihrer oft mühsamen Arbeit den Art. 7 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ zur Beteiligung der Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen in einer guten Weise um. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen wird von den Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter sehr ernst genommen und mit großer Verantwortung für das kirchliche Gemeinwohl wahrgenommen.

Ich wünsche den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA weiterhin den Willen zur sinnvollen Gestaltung, die Fähigkeit zu realistischen Zielsetzungen und den Mut zu gegenseitigem Vertrauen. Vor allem aber wünsche ich Gottes Segen.

München, 11. Mai 2000

+ Friedrich Carl Wetter

Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz

Themen



Alles über KODA, ABD und
Dritter Weg - in 15 Minuten **4**



Wir müssen umlernen. Inter-
view mit Joachim Eder und
Wolfgang Rückl **26**



Gewinnen Sie ein Wellness-
Wochenende im 4-Sterne-
Hotel... **30**



Edmund Stoiber und Renate
Schmidt über die KODA **18**



Wenn das Geld knapp wird -
Finanzdirektor Eugen Klein-
dienst zur Finanzlage **12**

Grußwort von Erzbischof Kardinal Friedrich Wetter **2**
Editorial **3**

Einblick

Leicht verständlich 15-Minuten Schnellkurs in Sachen
KODA und ABD **4**
Grundordnung Mitwirkungsrechte und ihre Umset-
zung **5**
Hinter dem Vorhang So wird Arbeitsvertragsrecht
gemacht **16**

Bilanzen

Gründerväter Im Gespräch mit den ersten beiden
Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA **6**
Fünf Jahre danach Ablösung vom BAT – „Wir
können mit den Ergebnissen zufrieden sein“ **10**

Perspektiven

Haushalten Finanzielle Leistungsfähigkeit wird
abnehmen – Sicht eines Finanzdirektors **12**
Grenzen des Wachstums? Mitarbeiterzahl und
Personalkosten verdoppelt **15**

Meinungen

Was andere über uns denken Stimmen zum Jubi-
läum aus Politik, Gesellschaft und Kirche **18**

Kirchliche Schulen

Katholische Schulen „Die Menschen laufen uns das
Haus ein“ – Kirchliches Profil ist gefragt **20**
Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA **21**

Im Gespräch

Verwaltung Klima ist anders als in einem privaten
Unternehmen **23**
Kindergärten Wo Kirche die Menschen trifft **24**

Visionen

Seelsorgskonzern und Evangelium Die Perspektiven
des kirchlichen Dienstes - Zukunftsgespräch mit den
Vorsitzenden **26**

Preis Ausschreiben

Kreuzworträtsel Über 5000 DM Gewinne **30**

Chronik 20 Jahre auf einen Blick **7** Inner- und
überbetriebliche Mitwirkung **11** Die Vorsitzenden
8 Stabilität und Wandel **14** **Die Mitglieder der**
KODA **14** **KODA-Wappen** Die Diözesen rücken zu-
sammen **32** **Humor** Bei uns werden Sie geholfen
– MitarbeiterInnen über die KODA **9** **Kurioses, Stil-**
blüten und Versprecher **23, 25** **Dritter Weg** – aus
evangelischer Perspektive **29** **Impressum** **29**

Liebe Kolleginnen und Kollegen im kirchlichen Dienst,

Mitbestimmung und Mitwirkung der Beschäftigten sind auch in der Kirche keine Selbstverständlichkeit. Die Älteren unter uns kennen noch aus eigener Erfahrung die Zeit, in der es keine Mitarbeitervertretungen, keine KODA und auch keine „Vergleichbarkeit mit dem Öffentlichen Dienst“ gab, in der Vergütung und Arbeitsbedingungen vielfach einseitig vom Dienstgeber festgelegt wurden.

Mit der steigenden Zahl und dem wachsenden Selbstbewusstsein kirchlicher MitarbeiterInnen wurde in den 70er Jahren klar, dass sich etwas ändern musste. Die Bischöfe wollten Möglichkeiten partnerschaftlicher Mitwirkung schaffen, ohne das System der Privatwirtschaft mit Tarifkommissionen und Betriebsräten zu kopieren. Auf Grundlage des Evangeliums sollte ein neuer Weg beschritten werden. Die „Dienstgemeinschaft“ aller in der Kirche Beschäftigten sollte die Grundlage, der Konsens zwischen Beschäftigten und Dienstgebern das Ziel sein. Mit Gründung der Regional-KODA begann in Bayern die Umsetzung dieses völlig neuen „Dritten Weges“.

Seitdem hat sich die Mitwirkung im kirchlichen Dienst beständig weiterentwickelt. Ein Prozess, der keineswegs abgeschlossen ist. Das wachsende berufspolitische Bewusstsein und Engagement der Kolleginnen und Kollegen tragen zur Fortentwicklung ebenso bei, wie der Wille der Bischöfe, den „Dritten Weg“ so zu gestalten, dass die Kirche den Vergleich mit anderen Bereichen nicht zu scheuen braucht.

20 Jahre KODA, ein guter Anlass Bilanz zu ziehen. Wir laden Sie mit dieser Jubiläumsausgabe ein, hinter die Kulissen zu schauen, Fakten abzuwägen und Zukunftsperspektiven auszuloten. Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihr KODA Kompass-Team!

*Jürgen Herberich,
Johannes Hoppe,
Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel,
Manfred Weidenthaler
und Wolfgang Rückl*



KODA leicht verständlich

In 15 Minuten für EinsteigerInnen

ABD, KODA, Dritter Weg... Jeder hat die Begriffe schon mal gehört, aber was steckt dahinter? Wir laden Sie zu einem Schnellkurs "Arbeitsvertragsrecht für EinsteigerInnen" ein.

Grundlage

Dienstgemeinschaft

Alle im Dienst der Kirche Stehenden – von der Reinigungskraft bis zum Generalvikar – tragen gemeinsam dazu bei, das Evangelium Jesu Christi zu verwirklichen. In dieser "Dienstgemeinschaft" sehen die deutschen Bischöfe das Besondere des kirchlichen Dienstes. Das Prinzip der „Dienstgemeinschaft“ haben sie zuletzt 1994 in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ festgehalten. Streiks oder Aussperrungen kann es – so die Bischöfe – in der Kirche nicht geben. Zum einen ist es nicht Aufgabe der Kirche, Gewinne zu machen. Es gibt daher keinen Gegensatz, wie zwischen den kapitalbesitzenden Unternehmen und den abhängig Beschäftigten, die jährlich um die Verteilung der Gewinne ringen. Zum anderen kann die Kirche schon von ihrem Wesen her niemals den Dienst am Nächsten einstellen. Arbeitskämpfe in der Seelsorge oder in sozialen Einrichtungen der Kirche seien undenkbar.

Prinzip

Erster, zweiter, dritter Weg

Die Bischöfe wissen, dass auch in der Kirche Vergütung und Arbeitsbedingungen geregelt werden müssen. In frühkapitalistischer Zeit musste jede/r selbst seine/ihre gesamten Vertragsbedingungen mit dem Arbeitgeber aushandeln – dieses Verfahren wird „Erster Weg“ genannt. Die einzelnen Beschäftigten waren dabei dem Arbeitgeber ausgeliefert, der die Bedingungen zumeist einseitig diktieren konnte. In einigen Branchen, z. B. in Teilen des EDV-Bereichs, ist ein weitgehend freies Aushandeln noch heute üblich. Durch Sozialstaat, Arbeitsgesetze und den Wettbewerb um qualifizierte Kräfte ist dies mit dem „Ersten Weg“ früherer Zeiten jedoch nicht mehr vergleichbar.

Die Interessen der meisten Beschäftigten werden heute von Gewerkschaften und Berufsverbänden vertreten, die aufgrund ihrer Größe, Finanzkraft und Fachkompetenz ebenbürtige Partner der Arbeitgeber sind. Deren VertreterInnen sitzen in Tarifkommissionen, die Verträge mit den Vertretern der Arbeitgeberverbände aushandeln – diese Praxis wird „Zweiter Weg“ genannt.

Die beiden großen Kirchen haben sich entschlossen, anstelle dieses „Zweiten Weges“ einen dritten zu gehen. Sie sind überzeugt, dass dieser „Dritte Weg“ ohne Tarifverhandlungen und den damit verbundenen Arbeitskämpfen dem Gedanken der „Dienstgemeinschaft“ entspricht. Kon-



Manfred Weidenthaler ist Religionslehrer und seit 1998 Dienstnehmervertreter in der Bayer. Regional-KODA

Foto: J. Hoppe

sensfindung und Mehrheitsentscheidungen treten dabei an die Stelle von Vertragsabschlüssen.

Praxis

KODA statt Tarifkommission

Bei der Regelung der Vergütung und der Arbeitsbedingungen sind die MitarbeiterInnen gleichberechtigt zu beteiligen, so ist es in der Grundordnung festgehalten. Dies geschieht durch je zur Hälfte von Dienstgebern und MitarbeiterInnen besetzte Kommissionen, den „Kommissionen zur Ordnung des

diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“, kurz KODA; in Bayern durch die „Bayerische Regional-KODA“. Diese erarbeitet und beschließt alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen für die verfasste katholische Kirche in Bayern. Zur verfassten Kirche gehören im Grunde alle Einrichtungen, soweit sie nicht dem Caritas-Bereich und seinen Fachverbände zuzurechnen sind. Für diese gibt es eine eigene deutschlandweite Kommission. Die bayerischen Bischöfe haben sich verpflichtet, keine Regelungen ohne Beschluss der Regional-KODA in Kraft zu setzen. Im Gegenzug gilt, dass ein KODA-Beschluss erst nach Inkraftsetzung durch den jeweiligen Bischof gültig wird, d. h. durch die Veröffentlichung im Amtsblatt. KODAs können die Inkraftsetzung nicht erzwingen.

Die KODA-VertreterInnen werden derzeit einzeln nach Diözesan- und Berufsbereichszugehörigkeit gewählt. Die Beteiligung von Verbänden oder Gewerkschaften an den KODA-Wahlen ist bislang nicht vorgesehen, obwohl die bischöfliche Grundordnung das Recht der kirchlichen MitarbeiterInnen, sich zu „Koalitionen“ – z. B. Berufsverbänden – zusammenzuschließen, anerkennt.

Ergebnis

ABD statt Tarifverträge

Das Ergebnis der Verhandlungen einer Tarifkommission sind Tarifverträge (im Öffentlichen Dienst der "Bundes-Angestellten-Tarifvertrag", kurz BAT). Das Ergebnis der Verhandlungen in der Bayer. Regional-KODA ist das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“, kurz ABD. In dem, was sie regeln, unterscheiden sich Tarifverträge und ABD nicht. Eingruppierung, Vergütung, Urlaub, Lohnfortzahlung, Kündigungsschutz, Pflichten, Arbeitszeiten... sind in beiden geregelt. Der Unterschied liegt darin, wie sie zustande kommen. Inhaltlich ist das ABD zu großen Teilen identisch mit dem BAT. Bis 1995 übernahm die KODA automatisch alle Regelungen des BAT und ergänzte sie vor allem in speziell kirchlichen Fragen – besonders bei rein kirchlichen Berufsgruppen (MesnerInnen, Gemeinde- und PastoralreferentInnen, ReligionslehrerInnen...). Noch heute ist das ABD sehr stark durch den BAT geprägt, obwohl die Zahl eigenständiger Regelungen zunimmt. Auch für die Zukunft wünschen die Bischöfe eine bleibende Vergleichbarkeit von ABD und BAT.

Ob Urlaub, Altersversorgung oder Eingruppierung, die KODA entscheidet über alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen. Die VertreterInnen der DienstnehmerInnen sind von den Beschäftigten direkt gewählt, die DienstgebervertreterInnen werden von der Freisinger Bischofskonferenz berufen.



Fotos: J. Hoppe, Lehrerkommission

Sonderfall Gehaltstabelle Vergütungsautomatik statt Lohntarifverhandlungen

Von der früheren automatischen Geltung des BAT ist vor allem die sogenannte „Vergütungsautomatik“ übrig geblieben. Der Vergütungstarifvertrag des Öffentlichen Dienstes gilt auch für den kirchlichen Bereich. Das bedeutet, KirchenmitarbeiterInnen bekommen die selben jährlichen Vergütungserhöhungen wie staatliche Angestellte oder ArbeiterInnen.

Diese „Vergütungsautomatik“ ist letztlich ein Zugeständnis an die bestehenden Problempunkte des „Dritten Weges“. Aufgrund des nicht vorhandenen Streikrechts und des Fehlens von starken Koalitionen auf Seiten der MitarbeiterInnen wird auf diesem Weg bislang sichergestellt, dass die kirchlichen MitarbeiterInnen nicht den Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung verlieren. Zudem sind große Teile des kirchlichen Dienstes, z. B. Kindergärten, durch die staatlichen Zuschüsse in ihren Tarifen weitgehend gebunden.

Umsetzung vor Ort MAV statt Betriebsrat

Die KODA beschließt arbeitsvertragsrechtliche Regelungen, die vom Bischof in Kraft gesetzt werden. Die konkrete Mitbestimmung in den Einrichtungen, z. B. bei Einstellungen, Kündigungen, Umsetzung von Schutzvorschriften... ist nicht ihre Aufgabe. Hier ist die Mitarbeitervertretung, MAV, zuständig. Sie ist in vieler Hinsicht vergleichbar dem Betriebsrat in der Privatwirtschaft bzw. dem Personalrat in staatlichen Einrichtungen.

Manfred Weidenthaler

„Grundordnung im kirchlichen Dienst“ (GO) von 1994, von den Bischöfen erlassen aufgrund des „Selbstbestimmungsrechts der Kirchen“ nach Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Weimarer Reichsverfassung.

Die Grundordnung und ihre Umsetzung in der kirchlichen Mitbestimmung

Art. 6:
Koalitionsfreiheit

Berufsverbände, Gewerkschaften

Alle MitarbeiterInnen haben das Recht ihre Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit Hilfe von Koalitionen (z. B. Berufsverbänden) zu beeinflussen. Koalitionen stellen z. B. Kandidaten für MAV und KODA-Wahlen.

Art. 7:
Beteiligung an der
Gestaltung der
Arbeitsbedingungen

Bayerische Regional-KODA

Dienstgeber und -nehmer beschließen mit 2/3-Mehrheit alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen für die bayer. verfasste Kirche. Wirksam werden die Beschlüsse nach Inkraftsetzung durch den jeweiligen Bischof.

Lehrerkommission in der Bayer. Reg.-KODA

Befristet eingerichtete Kommission zur Vereinheitlichung der Regelungen an den kirchlichen Schulen in Bayern

Art. 8:
Mitarbeitervertretung

Mitarbeitervertretung (MAV)

Gremium für die innerbetriebliche Mitwirkung, ähnlich einem Betriebs- oder Personalrat. Ist in Einrichtungen mit mindestens fünf MitarbeiterInnen vorgesehen. U. a. wirkt sie bezüglich Einhaltung und Umsetzung der von der KODA beschlossenen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen mit.

Art. 10:
Gerichtlicher
Rechtsschutz

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO)

Entwurf der Ordnung liegt in Rom zur Prüfung vor.

Zentral-KODA

Bundesweite mit DienstgeberInnen und -nehmerInnen paritätisch besetzte Kommission. *Sonderregelung für Bayern:* Zentral-KODA-Beschlüsse bedürfen der Bestätigung der Regional-KODA, um in Kraft gesetzt werden zu können.

DiAG MAV, BAG-MAV

MAVen innerhalb eines Bistums sind zur „Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“ zusammengeschlossen. Ihre Aufgabe ist u. a. die Unterstützung der Arbeit der MAVen. Auf Bundesebene besteht eine „Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“.

Gründerväter

Im Gespräch mit den ersten Vorsitzenden – Eine Bilanz nach 20 Jahren KODA-Tätigkeit.



Hans Reich, Dienstnehmervertreter,
1980 zum ersten Stellvertretenden Vorsitzenden der KODA gewählt
Foto: privat

HANS REICH, 49 Jahre, zu Hause in Kaufbeuren, ist seit 20 Jahren Dienstnehmervertreter in der KODA und war von 1980 bis 1986 Vorsitzender bzw. Stellvertretender Vorsitzender.

KODA – zwischen Ablehnung und Euphorie

Wie reagierten 1980 die MitarbeiterInnen auf die Einrichtung der KODA?

Die Reaktionen der kirchlichen Mitarbeiter waren aus meiner Sicht betrachtet viergeteilt:

- Zum einen gab es kirchliche Mitarbeiter, die mit großer Euphorie der Errichtung der KODA entgegen sahen und mit vielen Illusionen ein neues, „eigenes und gerechteres“, kirchliches Arbeitsvertragsrecht errichten wollten.

- Dann gab es gerade in den MAVen eine Anzahl Mitarbeiter, denen bewusst war, dass mit der KODA das im Grundgesetz verfassungsrechtlich festgeschriebene Selbstbestimmungsrecht der Kirchen umgesetzt wird. Dieser Kreis von Mitarbeitern, zu denen ich auch selbst gehörte, sahen in der aktiven Mitgestaltung dieses Weges eine Herausforderung mit dem Ziel, einvernehmliche Regelungen für alle kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zu erreichen.

- Es gab aber auch eine ebenso große Anzahl von kirchlichen Mitarbeitern, die diesen sogenannten „Dritten Weg“ der Kirche als „Irrweg“ völlig ablehnten und Tarifverträge für den Bereich der Katholischen Kirche forderten.

- Sicherlich war die überwiegende Anzahl der kirchlichen Mitarbeiter damals jedoch noch völlig unbeteiligt in dieser Frage. Diese Grundhaltung wurde durch die damals geltende Wahlordnung gestärkt, die eine Wahl der Vertreter der Mitarbeiter in die KODA nur durch die gewählten Mitarbeitervertretungen oder durch sogenannte „Wahlmänner“ in den Diözesen vorsah.

Rechtssicherheit durch BAT-Anbindung

Welche Schwerpunkte setzten die DienstnehmervertreterInnen in der ersten Amtsperiode?

Wegen der weitgehenden Vergleichbarkeit des kirchlichen Dienstes mit dem Öffentlichen Dienst hat die Bayer. Regional-KODA mit Beschluss vom 7. Oktober 1981 die Anwendung des Bundesangestelltentarifes (BAT) in seiner jeweils gültigen Fassung als Grundsatz festgeschrieben. Die Dienstgeber und die Dienstnehmervertreter sahen damals darin eine gewisse Rechtssicherheit für das Arbeitsverhältnis aller kirchlicher Mitarbeiter. Darüber hinaus wurde als Aufgabe der Regional-KODA nur angesehen, dort einheitliche Regelungen für einzelne Berufsgruppen bzw. Aufgabengebiete im kirchlichen Dienst anzustreben, wo der BAT nicht voll anwendbar erscheint oder wo der BAT diese Bereiche nicht ausreichend berücksichtigt und spezifische Anliegen und Eigenschaften des kirchlichen Dienstes nicht mit einbezogen sind.

Zusammenarbeit war vertrauensvoller

Auch wenn es im Jahre 1980 durch ein besseres Kirchensteueraufkommen mehr Gestaltungsmöglichkeiten in der Bayer. Regional-KODA gab, so war doch aus meiner Sicht die vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit als wichtige Grundlage für den Dritten Weg im Unterschied zu heute stärker gegeben.

Gab es Anfangsschwierigkeiten?

Anfangsschwierigkeiten bestanden in der Suche nach dem richtigen Weg für die Gestaltung der KODA-Arbeit insgesamt. Die ersten Sitzungen fanden z.B. noch ohne Vorbesprechungen statt. Außerdem waren die Sitzungen nur eintägig.

Was war für Dich der wichtigste Beschluss der KODA in diesen 20 Jahren?

Die Festschreibung der grundsätzlichen Anwendung des Bundesangestellten-tarifvertrages (BAT) mit Beschluss vom 7. Oktober 1981 für den Bereich der Bayerischen (Erz-)Diözesen in seiner jeweils gültigen Fassung ist und bleibt für mich auch heute von grundlegender Bedeutung. Darauf baut letztlich dessen Fortschreibung durch das ABD und die heutige Arbeitsbasis in der Bayer. Regional-KODA nach wie vor auf.

Wie siehst Du die heutige Struktur der Mitarbeiterseite im Vergleich mit vor 20 Jahren?

Die damaligen Vertreter der Mitarbeiterseite hatten in ihren jeweiligen

Chronik 20 Jahre auf einen Blick

Diözesen eine große persönliche Akzeptanz bei den Mitarbeitervertretungen wie auch bei den Verantwortlichen der Diözesanleitungen und ihren Vertretern auf Dienstgeberseite in der Bayer. Regional-KODA.

Mehr Offenheit für die Zukunft

Bist Du persönlich mit Deiner KODA-Arbeit zufrieden?

Ja, da ich in den Jahren an vielen wichtigen KODA-Entscheidungen maßgeblich mitwirken konnte. Nicht nur in den vorbereitenden Arbeitsgruppen, sondern oft durch vermittelnde persönliche Gespräche bei konfliktbeladenen Beratungspunkten.

Natürlich gab es auch Entscheidungen, die ich mir aus heutiger Sicht betrachtet anders vorstellen könnte.

Was wünschst Du Dir für die nächste Zeit für Impulse in der KODA?

Für die Zukunft wünsche ich mir trotz unterschiedlicher berechtigter Interessen wieder mehr Offenheit und gegenseitiges Vertrauen im gemeinsamen und ehrlichen Bemühen, die arbeitsrechtlichen Fragen in den bayerischen (Erz-)Diözesen zum Wohle aller im kirchlichen Dienst zu regeln.

Wie siehst Du die Zukunft der KODA und des „Dritten Weges“ in Bayern und in Deutschland?

Der bisher beschrittene Dritte Weg hat sich in Bayern bewährt und wird auch in Zukunft anstehende Entscheidungen tragen.

Die Zentral-KODA hingegen ist aus meiner Sicht gescheitert. An dieser Situationsbeschreibung wird auch die 1999 neu errichtete Zentral-KODA nichts ändern.

Fortsetzung ►

1980

Gründung der Bayer. Regional-KODA, bayernweite Wahl der 14 DienstnehmervertreterInnen durch Wahlmänner der MAVen, Berufung der Dienstgebervertreter durch die Freisinger Bischofskonferenz

1981

Einführung der BAT-Automatik (automatische Geltung des Tarifvertrags des Öffentlichen Dienstes für kirchliche Beschäftigte neben ergänzenden KODA-Regelungen)

1984

Wahl der DienstnehmervertreterInnen nach Bistümern durch die Mitarbeitervertretungen

1986

KODA-Sekretariat in München eingerichtet

1991

KODA-Geschäftsstelle in Augsburg errichtet, Juristin als Geschäftsführerin

1992

Übernahme der Kindertagesstätten in den Bereich der Bayer. Reg.-KODA (in der Diözese Würzburg verblieben sie im Caritas-Bereich)

1993

Erste Urwahl der 17 DienstnehmervertreterInnen durch die MitarbeiterInnen

1994

Inkraftsetzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

1995

Abschaffung der umfassenden BAT-Automatik, Einführung des kircheneigenen Arbeitsvertragsrechts ABD

Freistellungsregelung für DienstnehmervertreterInnen und eigene Rechtsberater für die Dienstnehmerseite

Errichtung des KODA-Gerichts

1998

Befristete Errichtung der „Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA“ zur Vereinheitlichung der Regelungen an Schulen in kirchl. Trägerschaft, bayernweite Wahl durch die Lehrkräfte, die Vorsitzenden sind auch Mitglieder der Regional-KODA

Erste Ausgabe des „KODA Kompass“

1999

Neufassung des Beihilferechts, Einführung des Tarifs 820K

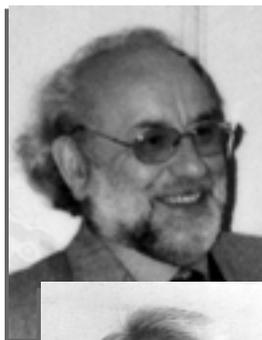
2000

Einheitliche Regelungen für Realschulen und Gymnasien in kirchl. Trägerschaft

Ergänzung der Regelung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Einrichtung der Internet-Domain „kodakompass.de“

Recherche Beate Dieterle,
Geschäftsführerin der Bayer. Regional-KODA



Fritz Söllner
Vorsitzender 1980 - 1982,
Dienstgebervertreter



Johannes Reich
Stellv. Vorsitzender /
Vorsitzender 1980 - 1986,
Dienstnehmervertreter



Dr. Josef Meier
Stellv. Vorsitzender
1982 - 1984,
Dienstgebervertreter



Franz Meidert
Stellv. Vorsitzender /
Vorsitzender 1986 - 1990,
Dienstgebervertreter



Wolfgang Rückl
Stellv. Vorsitzender /
Vorsitzender seit 1986 ,
bis 1993 Dienstnehmervertreter,
seit dem Dienstgebervertreter



Dr. Richard Fackler
Stellv. Vorsitzender
1990 - 1993,
Dienstgebervertreter



Dr. Joachim Eder
Stellv. Vorsitzen-
der / Vorsitzender
seit 1993,
Dienstnehmer-
vertreter

Chronik Die Vorsitzenden

▶ **FRITZ SÖLLNER, 61 Jahre, zu Hause in Bamberg, ist seit 20 Jahren Dienstgebervertreter in der KODA und war von 1980 bis 1982 der erste Vorsitzende.**

Herr Söllner, was veranlasste vor 20 Jahren die Dienstgeber bzw. die Bischöfe, eine arbeitsrechtliche Kommission für die bayerischen Diözesen ins Leben zu rufen?

Zum einen das durch die Verfassung garantierte Recht, innerhalb der für alle geltenden Schranken ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht zu schaffen und zum anderen der Wille, die Mitarbeiter paritätisch an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen.

Welche Hoffnungen verbanden die Dienstgeber mit der Einrichtung der KODA in Bayern. Sind diese erfüllt worden?

Die Hoffnung, dass trotz natürlicher Gegensätze, gegebenenfalls nach langen Verhandlungen, immer wieder ein Konsens erreicht wird. Diese Hoffnung ist im ganz überwiegendem Maße nicht enttäuscht worden.

Gab es damals auch Diskussionen, einen anderen Weg einzuschlagen, als den sogenannten „Dritten Weg“?

Die Alternativen zum Dritten Weg, nämlich der Erste und der Zweite Weg, wurden gesehen, jedoch nur vereinzelt als Möglichkeit in Erwägung gezogen.

Worin bestanden die Anfangsschwierigkeiten in der bayerischen Regional-KODA?

Die Anfangsschwierigkeiten bestanden in der mangelnden Erfahrung mit dem Komplex „Tarifverhandlungen“ und im Fehlen notwendiger Instrumentalien, z. B. einer Geschäftsstelle.

Was war für Sie der wohl bedeutendste KODA-Beschluss in den letzten 20 Jahren?

Zwei Beschlüsse stehen gleichrangig nebeneinander: Der allererste Beschluss, mit dem der BAT und MTL mit allen Verästelungen zur „tariflichen“ Grundlage aller Einzelarbeitsverträge in den sieben bayerischen (Erz-)Diözesen wurden. Zum Zweiten der Beschluss, mit dem die kirchlichen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihr verfassungsrechtlich garantiertes Selbstbestimmungsrecht, die Arbeitsbedingungen eigenständig zu regeln, wahrnahmen,

indem sie mit dem ABD ihr Arbeitsvertragsrecht von der Automatik des öffentlichen Dienstes abkoppelten.

Wie sehen Sie die Zukunft der KODA und des Dritten Weges in Bayern und in Deutschland?

Wenn der Wille zum Konsens erhalten bleibt, die Verantwortung für das Ganze nicht verloren geht, besteht eine reale Chance für die KODA und den Dritten Weg.

Sind Sie persönlich mit den Ergebnissen von 20 Jahren KODA-Arbeit zufrieden, oder würde Ihnen noch etwas besonderes fehlen?

Es kommt darauf an, wie hoch man die Messlatte legt. Im Großen und Ganzen ja.

Was wünschen Sie der Bayerischen Regional KODA für die nächsten Jahre?

Den KODA-Mitgliedern wünsche ich Augenmaß, Ehrlichkeit, gegenseitiges Vertrauen und Humor.

Die Interviews führte Johannes Hoppe.

Wenn die Verantwortung für das Ganze nicht verloren geht, hat die KODA auch in Zukunft eine Chance.

*Ordinariatsrat Fritz Söllner,
einer der Gründerväter*



Foto: J. Hoppe

Bei uns werden Sie geholfen... MitarbeiterInnen über die KODA

Etwa dreißig MitarbeiterInnen aus beinahe allen kirchlichen Berufsgruppen, wie ErzieherInnen, PastoralreferentInnen, PfarrsekretärInnen, MesnerInnen, ReligionslehrerInnen und GemeindefreferentInnen, stellten wir drei Fragen. Hier finden Sie eine kleine Auswahl der "besten" Antworten, die Sie etwas erheitern sollen.

Was ist die KODA?

"Auf italienisch 'Stau' (mit c)"

"Im Lateinischen heißt KODA 'Schwanz'"

"Eine Spielwiese für Menschen, die Spaß am politischen Streit, am Schachern und Mitbestimmen haben."

"Eine Konferenz zur Durchsetzung anderer Meinungen."

Was tut die KODA?

"Tagen, sitzen, tagen."

"Streiten, schachern und bestimmen."

"Kontrolliert die Arbeitgeber."

"Sorgt dafür, dass Dienstgeber und Dienstnehmer anständig miteinander umgehen."

"Betreibt Seelsorge für die Arbeitnehmer."

Was erwarten Sie von der KODA?

"Chancengleichheit für Dienstnehmer und Dienstgeber."

"Faire Lösungen bei Differenzen zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern."

"Es gab in meiner Tätigkeit immer die KODA und es wird sie immer geben."

"Antworten auf meine Fragen."

Die richtigen Antworten zu den drei Fragen im "15-Minuten Schnellkurs" auf S. 4!

Die Fragen stellte Susanne Steiner-Püschel.

Fünf Jahre danach

Die Ablösung vom BAT – Rückblick und Bilanz

Wir können
mit den
Ergebnissen
zufrieden sein



Dr. Joachim Eder, Dienstnehmer-
vertreter, Vorsitzender der
Bayer. Regional-KODA
Foto: J. Hoppe

Nach Errichtung der Bayerischen Regional-KODA im Jahre 1980 fasste diese Kommission im Oktober 1981 den Grundsatzbeschluss, dass der BAT in seiner jeweiligen Fassung, sowie die unter Mitwirkung der BayRK vom Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse Bestandteil der kirchlichen Arbeitsverträge sind. Die KODA sollte vorwiegend Regelungen in den kirchenspezifischen Bereichen schaffen, die im Öffentlichen Dienst nicht vorhanden waren.

Damit erhielten alle kirchlichen MitarbeiterInnen einen Rechtsanspruch auf die jährlich von den Tarifpartnern neu vereinbarten tariflichen Regelungen. Allerdings war damals in der Praxis der Gestaltungsbereich der KODA gering. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht unterschied sich nicht vom Öffentlichen Dienst; lediglich kirchenspezifische Bereiche (z. B. ReligionslehrerInnen) wurden eigenständig geregelt.

1995: Automatik nur noch bei der Vergütung

1994 wurde die Mitarbeiterseite mit der politischen Vorgabe der bayerischen Dienstgeber konfrontiert, dass die BayRK diese BAT-Automatik ändern solle und ein „einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht“ schaffen solle.

Auslöser waren:

- kirchenpolitische Gründe (Verzicht der Ausübung des Selbstbestimmungsrechtes, wenn die Automatik beibehalten würde);
- juristische Bedenken, dass der Verzicht der BayRK auf die Gestaltungsfreiheit Auswirkungen auf das Recht der Gestaltung überhaupt hat;
- Abwehr einer Zentral-KODA mit umfassender Beschlusskompetenz und einer damit verbundenen Schwächung der bayer. Eigenständigkeit.

Die Mitarbeiterseite war unter folgenden Bedingungen bereit, diese Veränderungen mit zu tragen:

- Beibehaltung der BAT-Automatik im Bereich der Vergütung wegen fehlender Arbeitskämpfungsmöglichkeiten;

- Beibehaltung des BAT in seiner Struktur und in seinem wesentlich gleichen Inhalt als Grundlage des neuen kirchlichen Arbeitsvertragswerkes, um die Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst zu erhalten;
- Freistellungsregelung für die Mitarbeiterseite mit eigener Rechtsberatung;
- Kein Inkrafttreten von arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen ohne vorherigen KODA-Beschluss;
- Zuständigkeit der KODA für das gesamte Arbeitsvertragsrecht in Bayern.

Umsetzung des neuen Weges

Von Anfang an war es beiden Seiten in der BayRK klar, dass die Ausrichtung auf den Öffentlichen Dienst bestehen bleiben muss. Intern wurde deshalb vereinbart:

- regelmäßige zügige Übernahme der Tarifabschlüsse;
- eventuell erforderliche Veränderungen der Tarifabschlüsse möglichst in einem zweiten nachträglichen Schritt;
- so viel BAT wie möglich, so viel ABD wie nötig;
- Angleichung noch bestehender diözesaner Unterschiede.

In drei Schritten über einen Zeitraum von drei Jahren wurden der BAT und der Manteltarifvertrag für Arbeiter sowie die diese ergänzenden Tarifverträge auf den kirchlichen Bereich hin bearbeitet. Damit wurde der bischöfliche Auftrag erfüllt. Dabei wurde ein auch nach außen hin vorzeigbares und rechtlich nachprüfbares Arbeitsvertragswerk geschaffen, das sich im wesentlichen am BAT orientiert und damit keine Abkoppelung von den im Öffentlichen Dienst geltenden Regelungen vornimmt. Eigenständige Regelungen, wie das Arbeitszeitkontenmodell, die Sabbatjahrregelung, die Regelung zur Beschäftigungssicherung, verschiedene Dienststörungen für kirchenspezifische Berufe, Beihilfe- und Altersversorgungsregelungen sind darüber hinaus vorgenommen worden.

Chronik

Inner- und überbetriebliche Mitwirkung

Erfolgsbilanz des ABD

Fünf Jahre nach Einführung des ABD ist eine Bewertung angesagt. Es ist festzuhalten, dass

- die Vergütungsbestandteile weiterhin den Vergütungstarifverträgen des BAT im Verhältnis 1:1 entsprechen;
- die jährlichen Änderungstarifverträge des Öffentlichen Dienstes zeitnah und zumeist problemlos übernommen worden sind;
- die Zusatzversorgung so erweitert worden ist, dass für alle MitarbeiterInnen eine ZV-Regelung geschaffen wurde (Stichwort „VOBD“= siehe KODA Kompass Nr.4);
- die Beihilferegelungen denen des Öffentlichen Dienstes weiterhin entsprechen, teilweise sogar günstiger sind;
- die kirchenspezifischen Berufsgruppen eindeutige Dienstordnungen mit entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen besitzen;
- die Unterschiede zwischen Angestellten und ArbeiterInnen kontinuierlich abgebaut werden;
- eigene kirchenspezifische Arbeitszeit- und Beschäftigungssicherungsregelungen geschaffen worden sind;
- Verwaltungsvereinfachungen bei Regelungen vorgenommen worden sind (z.B. § 36 Abs.9);
- geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen nicht vom ABD ausgenommen sind;
- Verbesserungen im Bereich der Krankenbezüge und der Bewährungs- bzw. Zeitaufstiege erzielt wurden;
- erweiterte, zusätzliche kirchenspezifische Befreiungstatbestände bei den Arbeitsbefreiungen eingeführt wurden.

In Zukunft

Bewährtes fortsetzen

Trotz der knappen finanziellen Mittel der bayer. (Erz-)Diözesen hat der Dritte Weg in Bayern bisher Ergebnisse erzielt, mit denen beide Seiten zufrieden sein können. Die BayRK will diese Arbeit auch in den nächsten Jahren in bewährter Weise fortsetzen, d. h. in gegenseitigem Vertrauen darauf, dass das dem KODA-System zugrundeliegenden Konsensprinzip die Interessen beider Seiten berücksichtigt.

Dr. Joachim Eder



Zusammenstellung Wolfgang Rückl

Haushalten unter veränderten Bedingungen

In den Medien wird nicht selten der Eindruck erweckt, der Kirche liefen die Menschen davon. Durch Austritte und Schwund der Gläubigen gerate sie in erhebliche Probleme. Solche Problemanzeigen werden oft so übertrieben dargestellt, dass sich ein Zerrbild der Realität ergibt. In Wirklichkeit zeigen die Mitglieder der Kirche weiterhin ein nachhaltiges Interesse am Bestand und der Fortführung kirchlicher Aufgaben.

Keine Alternative zur Kirchensteuer

Das wird auch belegt durch die Bereitschaft, zur Finanzierung kirchlicher Aufgaben beizutragen; dies oftmals auch in Fällen, in denen ein regelmäßiger

Gottesdienstbesuch nicht üblich ist. Daraus darf man schließen, dass die Aufgaben der Kirche Akzeptanz besitzen. Das Kernstück der Kirchenfinanzierung in Deutschland ist die Kirchensteuer. Zu mehr als 80 % werden die kirchlichen Haushalte aus Kirchensteuereinnahmen finanziert. Häufig ist dies Anlass für die Behauptung, die Kirche in Deutschland sei zu reich. Setzt man jedoch die Einnahmen aus Kirchensteuern in Vergleich zu öffentlichen Haushalten, wird dieser Vorwurf haltlos. Im Jahr 1998 umfassten die Haushalte aller sieben bayerischen (Erz-)Bistümer 2,4 Mrd. DM, also 3,9 % des Haushaltsvolumens des Freistaates Bayern, das bei 61,5 Mrd. DM lag. Mit 8,6 Mrd. DM übertraf allein der Haushalt der Landeshauptstadt München den Gesamtetat aller bayerischen Diözesen nahezu um das Vierfache. Ganz

aus dem Blick gerät bei solcher Kritik außerdem, dass die Kirche in Deutschland ihre Sendung in vielfältiger Weise im Dienst an der Gesellschaft ausübt. Die Sorge um eine angemessene Kirchenfinanzierung korrespondiert also mit der Verantwortung, den zahlreichen Verpflichtungen gerecht zu werden, die sich aus den breit gefächerten Aufgaben der Kirche, nicht zuletzt auch gegenüber den zahlreichen MitarbeiterInnen ergeben. Dabei gibt es zur Finanzierung der kirchlichen Aufgaben durch die Kirchensteuer keine Alternative.

Stärke und Schwäche des Kirchensteuersystems

Prof. Paul Kirchhoff nennt die Kirchensteuer ein zeitgerechtes und zukunftsfähiges System der Kirchenfinanzierung. Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer ist die Lohn- bzw. Einkommensteuer. Besteuert werden Kirchenmitglieder, die Lohn- bzw. Einkommensteuer zahlen. Der Hebesatz für die Kirchensteuer beträgt in Bayern einheitlich 8 %. Die Anbindung an diese Bemessungsgrundlage ist eine Stärke der Kirchensteuer. Dadurch werden die Kirchenmitglieder nach Maßgabe ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beansprucht. Es handelt sich also nicht um einen Mitgliedsbeitrag, auch nicht um eine staatliche Steuer, sondern um eine eigenständige mitgliedsbezogene Kirchenfinanzierung in Form einer echten Steuer, zu deren Erhebung die Kirche als Religionsgemeinschaft mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts einen grundgesetzlich gesicherten Anspruch hat. Im übrigen erhält der Staat für die von ihm gestellte Dienstleistung beim Kirchensteuereinzug eine Gebühr in Höhe von 2 % des Steueraufkommens. Die Anbindung an die Lohn- und Einkommensteuer ist aber zugleich auch eine Schwäche im System. Jede Veränderung der Bemessungsgrundlage durch die staatliche Steuerpolitik wirkt sich nämlich auch auf das



Die finanzielle Leistungsfähigkeit wird abnehmen

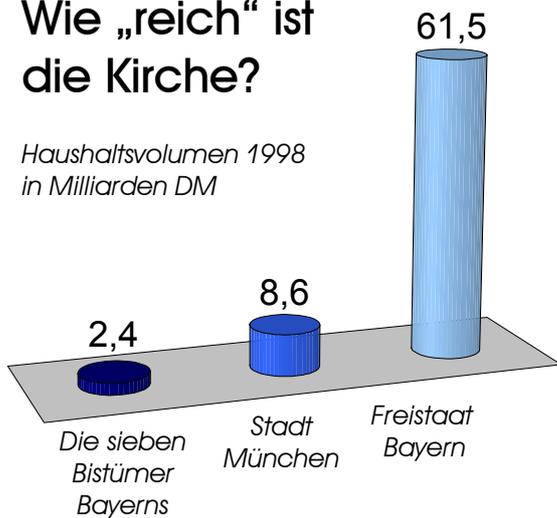
Domdekan Prälat Dr. Eugen Kleindienst, Finanzdirektor und Bischofsvikar für wirtschaftliche Angelegenheiten der Diözese Augsburg, Dienstgebervertreter in der Bayer. Regional-KODA

Foto: privat

Kirchensteueraufkommen aus. Die Steuerreformen der letzten Jahre haben durchwegs zu Absenkungen der Lohn- und Einkommensteuertarife geführt. Zusammen mit den negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit und der Austritte aus der Kirche entstanden für die kirchlichen Haushalte spürbare Probleme. Die Verbesserung

Wie „reich“ ist die Kirche?

Haushaltsvolumen 1998
in Milliarden DM



der Einnahmen in den Jahren 1999 und 2000 ist erfreulich, allerdings nach Expertenurteil kein dauerhaftes Phänomen. Gravierendere Veränderungen stehen durch die nächste Steuerreform bevor, die schon ab 2001 nicht nur die Lohn- und Einkommensteuertarife absenkt, sondern darüber hinaus im Bereich der Unternehmenssteuerreform Teile des Einkommens von der Bemessungsgrundlage abkoppelt. Der Ertrag aus der Kirchensteuer wird dadurch nicht nur erheblich, sondern vor allem strukturell dauerhaft geschwächt. Die neue Steuerreform droht also wohl einen „Systembruch“ zu bringen, der in Verbindung mit dem europaweiten Trend zur Erhöhung der Verbrauchsteuern und Senkung der direkten Steuern die Gefahr der Aushöhlung der Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer einschließt. In Verbindung mit der demographischen und insbesondere der Entwicklung der Kirchenmitglieder muss deshalb davon ausgegangen werden, dass die Kirche in Deutschland zwar immer noch höhere und stetigere Einnahmen als andere Kirchen in Europa haben wird, künftig aber nicht mehr jene finanzielle Leistungsfähigkeit besitzen wird, die sie ihren Entscheidungen zum Auf- und Ausbau kirchlicher Einrichtungen noch bis in die jüngste Zeit zugrunde gelegt hat.

Mit anderen Voraussetzungen leben lernen

Alle Diözesen haben schon seit einigen Jahren begonnen, sich auf finanzielle Veränderungen einzustellen. Eine Verbesserung der Einnahmeseite ist dabei nur sehr begrenzt möglich. Die Erwartungen richten sich vor allem auf eine bessere staatliche Refinanzierung solcher kirchlicher Aufgaben, die der ganzen Gesellschaft dienen, wie etwa Schulen, Kindergärten, Denkmalpflege. Fraglich ist, ob diese Hoffnung begründet ist. Der Freistaat Bayern setzt etwa bei der Finanzierung der Kindertagesstätten eher Signale, die unsere Besorgnisse noch vergrößern. Der Kostendruck wird vor-

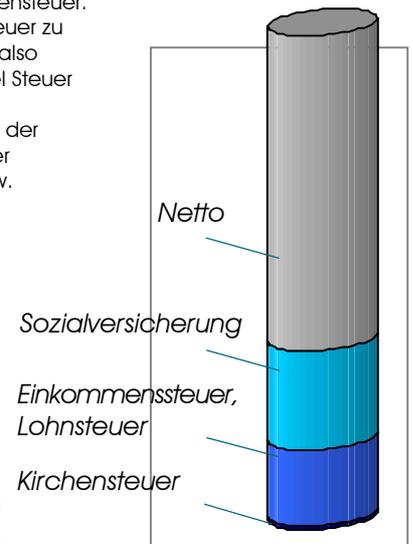
ausichtlich steigen und die Fortführung solcher kirchlicher Trägerschaften wird immer kritischer geprüft werden. Eine Anhebung des Hebesatzes für die Kirchensteuer wird allerdings nicht in Betracht gezogen. Bei ihren Entscheidungen muss die Kirche nämlich nicht nur die finanziellen Anforderungen, sondern noch mehr auch die pastoralen Auswirkungen bedenken. Das wesentliche Regulativ für den Ausgleich von Mindereinnahmen ist also die Kürzung der Ausgabenseite der Haushalte. Bisher geschah dies überall und durchaus wirkungsvoll durch eine Reduzierung der Ausgaben für Baumaßnahmen. Dieser Weg dürfte jedoch bald ausgereizt sein, so dass zwangsläufig auch der größte Kostenblock in den Haushalten in den Blick kommen wird. Mit durchschnittlich etwa 60 % sind dies die Personalkosten. Wenn die kirchlichen Steuereinnahmen durch wesentliche Veränderungen der Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer mit dem allgemeinen Steueraufkommen nicht mehr Schritt halten werden, wird der sog. „Dritte Weg“ mehr als bisher die besondere Lage der

kirchlichen Finanzkraft zu bedenken und zu realisieren haben. Dass der kirchliche Dienstgeber im Kontext der Dienstgemeinschaft seine Verantwortung gegenüber den MitarbeiterInnen sehr deutlich sieht, soll und darf nicht unerwähnt bleiben. Die Einstellung auf veränderte Rahmenbedingungen finanzieller Möglichkeiten wird schließlich auch von den Diözesanleitungen verlangen, Wesentliches zu definieren und festzuhalten. Es geht auch um ein aktives Eintreten für die Ertragskraft der Kirchensteuer, ohne die die Vielzahl durchaus nachgefragter und geschätzter kirchlicher Aufgaben und Angebote nicht finanziert und fortgesetzt werden kann. Dies setzt natürlich auch voraus, dass die

Der Löwenanteil

der Abzüge geht in die Sozialversicherung sowie die Einkommens- bzw. Lohnsteuer. Letztere ist die Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer. Wieviel Kirchensteuer zu zahlen ist, hängt also davon ab, wieviel Steuer abzuführen ist. In Bayern beträgt der Satz max. 8 % der Einkommens- bzw. Lohnsteuer.

Die Beispielgrafik bezieht sich auf 6000 DM Brutto, verh. 2 Kinder, Steuerklasse III



Kirche eine Volkskirche bleiben will und kann. Die bloße Hoffnung, dass es noch immer gut gegangen sei und es schon nicht so schlimm kommen werde, ist kein angemessenes Verhaltensmuster. Zur Finanzierung kirchlicher Aufgaben in dem bei uns gewachsenen und anerkannten Umfang und Qualität gibt es keine Alternative zur Kirchensteuer. Je mehr es uns gelingt, deren Ertragskraft und auch die Treue der Kirchensteuerzahler zu erhalten, umso gesicherter wird trotz mancher Herausforderungen die wirtschaftliche Zukunft kirchlicher Aufgaben sein.

Dr. Eugen Kleindienst

Mitglieder der Bayer. Regional-KODA



Stabilität und Wandel

Mitgliedschaft in der Bayer. Regional-KODA

Seit 1998 zählt die Vollversammlung 36 Mitglieder:

- 17 Vertreter der Dienstgeber
- 17 VertreterInnen der Dienstnehmer
- 1 Dienstgebervertreter aus der Lehrerkommission
- 1 Dienstnehmervertreter aus der Lehrerkommission

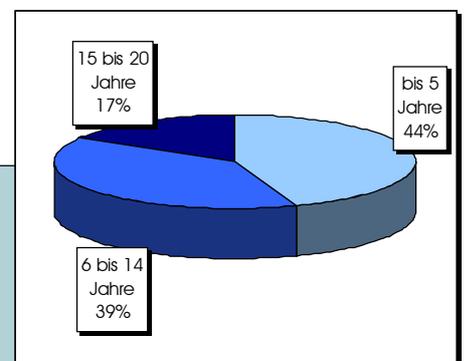
Betrachtet man die Dauer der Zugehörigkeit zur KODA, ergibt sich eine Verteilung über die gesamten 20 Jahre hinweg. 5 Mitglieder gehören diesem Gremium seit seiner Gründung an. Die relativ hohen Zahl langjähriger Mitglieder kann als Garant für Stabilität und Kontinuität gelten. 13 KODA-Mitglieder sind erst in den letzten

beiden Jahren hinzugekommen. Ein personelles Potential für Wandel und Weiterentwicklung.

Die Redaktion

Mitgliedschaft in der Bayer. Regional-KODA

Anzahl	Dauer	Jahre
13	bis 2	Jahre
3	3 bis 5	"
10	6 bis 8	"
2	9 bis 11	"
2	12 bis 14	"
1	15 bis 17	"
5	seit 20	Jahren



Mitarbeiterzahl verdoppelt Kräftiger Anstieg der Personalkosten

Zwanzig Jahre Bayer. Regional-KODA sollten der Anlass sein, die Personalentwicklung in den bayer. Diözesen nachzuzeichnen. Das war einfach gedacht und ist schwierig zu veranstalten. Das Ergebnis einer Umfrage ist nämlich, dass kaum für alle bayerischen Diözesen geltende Aussagen gemacht werden können. Der Grund: Die Personalverwaltung ist nicht einheitlich. In der Diözese Würzburg sind z. B. die Erzieherinnen dem Caritasbereich zugeordnet. Außerdem sind die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter in den Kirchenstiftungen in den einzelnen Diözesen zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die zentrale Personalverwaltung überführt worden.

Dennoch lässt sich insgesamt feststellen, dass sich die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst seit 1980 etwa verdoppelt hat, dies nicht zuletzt wegen der Schaffung zahlreicher Teilzeitarbeitsplätze. In der Erzdiözese München und Freising arbeiten z. B. über 60 % aller Beschäftigten in Teilzeit.

Die Personalkosten haben sich seit 1980 sogar mehr als verdoppelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich des ABD haben die Einkommenszuwächse der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ungeschmälert auf ihrem Konto verbuchen können.

Wolfgang Rückl



Wolfgang Rückl ist Schulrat i. K. für arbeitsrechtliche Angelegenheiten, Dienstgebervorteiler und Stellv. Vorsitzender der Bayer. Regional-KODA

Foto: J. Hoppe

Allein im Bistum Augsburg stieg die Zahl der ArbeiterInnen und Angestellten seit 1980 um 107 %

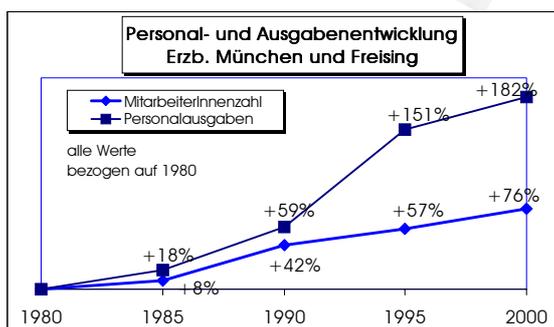
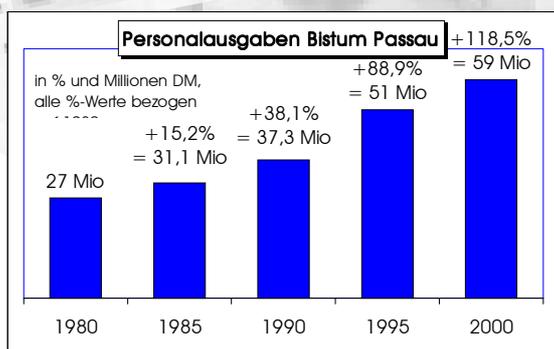
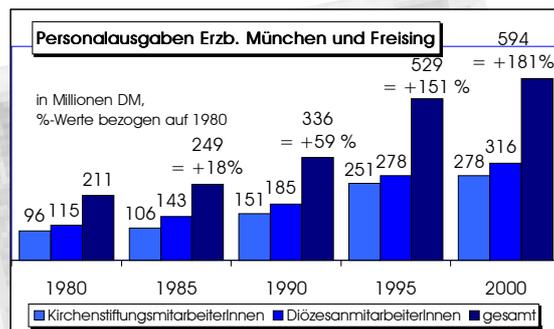
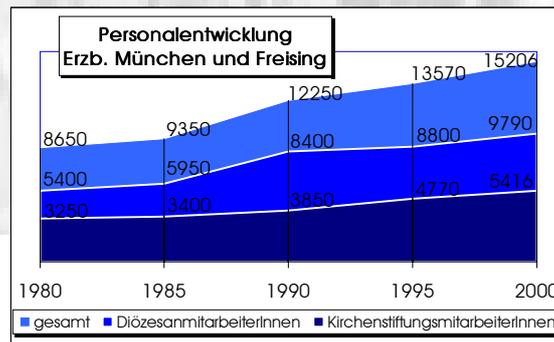
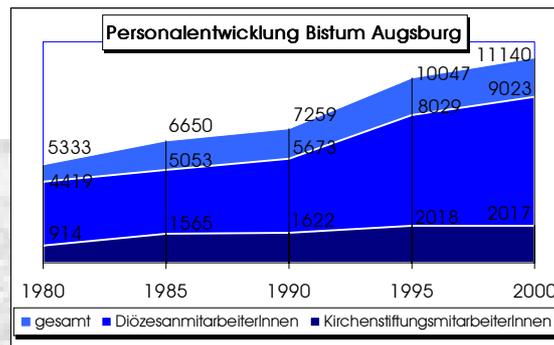
Im Erzbistum München und Freising wuchs die Zahl der ArbeiterInnen und Angestellten um 76 %.

Grenzen des Wachstums?

In dem Anstieg der Personalausgaben spiegelt sich auch die Zunahme der Lohnnebenkosten wider.

Vergleichsweise moderat verlief die Personalkostenentwicklung im Bistum Passau

Trotz Zunahme der Teilzeitbeschäftigung stiegen die Ausgaben zwischen 1990 und 2000 stark an.



Der Blick hinter so wird Arbeitsvertr

Wenn eine neue Regelung für die MitarbeiterInnen in Kraft gesetzt wird, hat sie bereits einen langen, manchmal jahrelangen Weg hinter sich. Ausgangspunkt sind häufig Probleme vor Ort, neue staatliche Vorgaben, Forderungen von Mitarbei-

terverbänden oder auch der Dienstgeber. Bevor aus den verschiedenen Vorstellungen und Forderungen ein Antrag wird, erfolgen oft Vorgespräche auf Mitarbeiter- oder Dienstgeberseite. Umfassendere und komplexere Fragen, z. B. die Überarbeitung von Dienstord-

1 Information steht am Anfang: Was sind die Probleme der Beschäftigten? Welche neuen gesetzlichen Vorgaben sind umzusetzen? Wohin geht die tarifliche Entwicklung in anderen Bereichen?



Zu Fachfragen werden **Rechtsberater und Experten** hinzugezogen.

Die **Vollversammlung** ist das Besondere. Beschlüsse und verweist gegebenenfalls

In **getrennten Sitzungen** beraten Dienstnehmer und Dienstgeber, erarbeiten Anträge und bereiten sich auf die Vollversammlung vor.



3 Im **Vorbereitungsausschuss** wird die Vollversammlung vorbereitet, die Themen werden besprochen, Sachfragen geklärt.

Die **Geschäftsstelle** in Augsburg organisiert Sitzungen, wickelt die laufenden Geschäfte ab und erstellt Vorlagen für die Vollversammlung.



den Vorhang – agsrecht gemacht

nungen oder die Vereinheitlichung des Reisekostenrechts, behandeln von der Vollversammlung eingesetzte Arbeitsgruppen. Die in den Arbeitsgruppen erstellten Berichte und Vorlagen, werden in Dienstgeber- und Dienstnehmer-sitzungen besprochen und schließlich in der Vollversammlung vorgelegt. Auch externe Fachleute und Rechtsberater werden nötigenfalls hinzugezogen. Die Vollversammlung entschei-

det selten sofort; zunächst beleuchtet sie die Themen ausführlich von verschiedenen Seiten und steckt Positionen und Wege zu einem möglichen Konsens ab. Mitarbeiter- und Dienstgeberseite versuchen dann, diese Vorgaben in getrennten Sitzungen und gemeinsamen Arbeitsgruppen umzusetzen. Zur Erleichterung der Beratung in der Vollversammlung werden im Vorbereitungsausschuss die Vorhaben ko-

ordiniert, die Tagesordnung besprochen und Sachfragen zu den einzelnen Anträgen geklärt. Erhält ein Antrag in der Vollversammlung die 2/3-Mehrheit, wird er den Diözesanbischöfen zur In-Kraft-Setzung vorgelegt. Sobald diese ihn in der Amtsblattanlage veröffentlichen, ist der KODA-Beschluss kirchliches Gesetz und Teil des ABDs.

*Fotos: Johannes Hoppe
Zusammenstellung, Text:
Manfred Weidenthaler*

chlussgremium der KODA. Sie berät, fasst
lls in Arbeitsgruppen zur Weiterarbeit.



Bischöfliche In-Kraft-Setzung der Beschlüsse durch Veröffentlichung im Amtsblatt, Abdruck im ABD



Information der MitarbeiterInnen durch KODA Kompass und KODA Kompass online



5 Mit Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen besetzte **Arbeitsgruppen** beraten und erstellen Vorlagen für die Vollversammlung



Was andere über uns denken

Stimmen zum Jubiläum aus Politik, Gesellschaft und Kirche

Dienstgemein- schaft für ein höheres Ziel

Dr. Edmund Stoiber,
Bayerischer
Ministerpräsident,
Vorsitzender der CSU

Zum 20jährigen Jubiläum der Bayerischen Regional-KODA gratuliere ich herzlich.

Im Jahre 1980 hat die katholische Kirche in Bayern den sog. „Dritten Weg“ im Bereich des Arbeitsvertragsrechtes beschritten und die „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes für den Bereich der bayerischen Bistümer“ mit ihren rd. 50.000 Mitarbeitern eingerichtet. Der Weg der Kirche zeichnet sich dadurch aus, dass nicht das Vertragsverfahren, sondern das Konsensverfahren herrscht.

Damit soll den Besonderheiten der kirchlichen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die sich als Dienstgemeinschaft für ein höheres Ziel verstehen, Rechnung getragen werden. Die paritätisch besetzte Regional-KODA zeichnet sich vor allem durch ein basisdemokratisches Element aus: Ihre Mitglieder auf der Arbeitnehmerseite werden von allen kirchlichen Mitarbeitern in Urwahl gewählt. In Bayern haben sich die Bischöfe außerdem dazu entschieden, Regelungen im arbeitsvertraglichen Bereich nur in der KODA zu regeln. Dies sind sicherlich Elemente, die auch in Zeiten knapper werdender Mittel helfen, Konsenslösungen in der kirchlichen Dienstgemeinschaft zu finden.

Ich wünsche der Bayerischen Regional-KODA für ihre Arbeit auch in Zukunft viel Erfolg!



Arbeitnehmer wie alle anderen

Renate Schmidt,
ehem. Vorsitzende
der bayerischen
SPD

Kirchen haben mit Parteien unter anderem eines gemeinsam:

Als Arbeitgeber sind sie „Tendenzbetriebe“ und haben somit das Recht von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verlangen, dass sie sich den gleichen Zielen und auch den damit verbundenen Regeln verpflichtet fühlen. Ist das gewährleistet, sind meines Erachtens die kirchlichen (genauso wie die parteilichen) Arbeitnehmer wie alle anderen auch. Deshalb sollten sich – wenn schon „dritte Wege“ für notwendig erachtet werden – diese sich eng an Tarifrecht und Betriebsverfassung anlehnen.



Der Dritte Weg ist überholt

Fritz Schösser,
Landesbezirkvorsitzender
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes,
Landesbezirk Bayern

Für ca. 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Katholischen Kirche in Bayern werden alle arbeitsrechtlich relevanten Fragen weder durch Tarifautonomie, noch durch einseitig gesetztes Recht geregelt, sondern durch einen sogenannten „Dritten Weg“. Diesen „Dritten Weg“, der in seiner derzeitigen Form auf die Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom Juni 1983 beruht, halte ich für einen falschen Weg, zumindest für einen überholten. Die Bischofskonferenz geht davon aus, daß das Tarifsysteem „auf der funktionalen Trennung von Arbeit und Kapital beruht und vom sozialen Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestimmt wird“¹

Übersehen wird hier zweierlei:

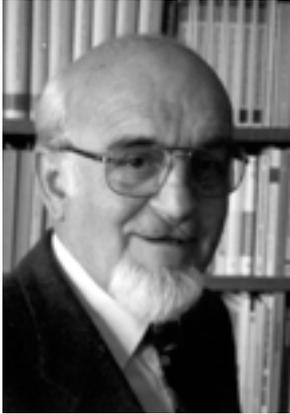
1. Betriebs- und Personalräte verstehen sich nicht als Gegner ihrer jeweiligen Arbeitgeber, sondern übernehmen Verantwortung im Interesse des Ganzen. Das Tarifvertragssystem ist eine kontrollierte, immer wieder zum Kompromiss hin offene Konfliktregelung.

2. Die Erklärung übersieht, daß es zwangsläufig auch in der Kirche Interessengegensätze zwischen Dienstherrn und Arbeitnehmern gibt.

Kirche hat das Recht ihre Angelegenheiten eigenständig zu regeln, dieses Recht ist vom Gesetzgeber gewollt und vom Bundesverfassungsgericht bestätigt worden, dieses Recht wird auch von den Gewerkschaften anerkannt. Die Forderungen des DGB, die z. B. auch von der Katholischen Arbeitnehmerbewegung unterstützt werden, nach eigenen Tarifverträgen (kollektivem Arbeitsrecht) stehen dazu nicht im Widerspruch.

¹Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz vom 27. Juni 1983, Nr. 4, Satz 2





Das Landeskomitee der Katholiken in Bayern als Dachorganisation der Diözesanräte und Verbände in den bayerischen (Erz-)Bistümern begrüßt die seit 20 Jahren bestehende Einrichtung zur Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse in Bayern außerordentlich. Anerkennung gebührt den Vertragspartnern vor allem deshalb, weil sie es geschafft haben, auf einem so genannten „Dritten Weg“ die beiderseitigen Rechte zu formulieren, zu achten und auch in Vertragswerke umzusetzen. Auf dieser Weise konnte und kann die Kirche auch dort, wo in ihr Arbeitgeber und Arbeitnehmer einander gegenüberstehen, ihre Angelegenheiten selbstständig regeln. Angesichts der derzeitigen Diskussionen um die Reformen des Sozialstaates wird es große Anstrengungen bedürfen, das Selbstbestimmungsrecht der Kirche als Arbeitgeber und die berechtigten Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Kirche in der Waage zu halten. Die Ehrenamtlichen in Räten und Verbänden sind auf hauptamtlich Beschäftigte angewiesen und wünschen auch deshalb der Bayerischen Regional-KODA für die Zukunft viel Erfolg in ihrem Handeln auf der Basis der katholischen Soziallehre.

Positive Bilanz

*Prof. Dr. Bernhard Sutor,
Vorsitzender des
Landeskomitees
der Katholiken
in Bayern*



Die Kirche hat sich aufgrund ihres gesetzlich anerkannten Selbstbestimmungsrechtes für den „Dritten Weg“ entschieden. Er bringt die kirchliche Dienstgemeinschaft zum Ausdruck, in der Dienstgeber und Mitarbeiter in gemeinsamer Verantwortung den Auftrag der Kirche mittragen. Auf diesem Weg werden die unterschiedlichen Interessen von Dienstgebern und Mitarbeitern nach einem in der KODA-Ordnung geregelten Verfahren einer Lösung zugeführt. Dies hat sich in der Vergangenheit bewährt.

Die KODAs müssen das kirchliche Arbeitsrecht weiterhin zeitgerecht fortentwickeln. Hier nenne ich insbesondere die Anpassung der arbeitsrechtlichen Regelungen an geänderte Rahmenbedingungen, z. B. gestiegene Flexibilitätserwartung in verschiedenen Bereichen. Umstrukturierungen der kirchlichen Einrichtungen erfordern Offenheit gegenüber Neuem.

Ich bin zuversichtlich, dass die KODAs hier innovative Ideen entwickeln werden. So bleibt das kirchliche Arbeitsrecht aktuell und wird den Bedürfnissen kirchlicher Einrichtungen gerecht.

Innovative Ideen gefragt

*Pater Dr. Hans
Langendörfer SJ,
Sekretär des
Verbandes der
Diözesen
Deutschlands*



Der Dritte Weg hat dort seine Chance der Bewährung, wo er von beiden Seiten ernstgenommen wird. Nur dort, wo die Kommissionen in echter Parität miteinander Kompromisse aushandeln können, werden diese auch in kritischen Situationen tragen. Die Zeit der Bewährung ist mit zurückgehenden Finanzmitteln nunmehr da. Auf dass beide Seiten sie nutzen...

Zeit der Bewährung ist gekommen

*Georg Grädler,
Dienstnehmervertreter,
stellv. Vorsitzender
der Zentral-KODA*



Der eigene sogenannte Dritte Weg der Kirchen bei der Festlegung der Arbeitsvertragsbedingungen hat sich in den letzten 20 Jahren durchaus bewährt, weil der BAT (Bundesangestelltentarifvertrag des öffentlichen Dienstes) die wesentliche Grundlage der Arbeitsvertragsregelungen bildete und immer noch bildet und weil die Vergütungsanpassungen durch die BAT-Automatik gewährleistet sind. Der Dritte Weg hatte und hat also lediglich die Funktion, kirchenspezifische Besonderheiten in die Arbeitsvertragsbedingungen aufzunehmen, die in einigen Fällen auch günstigere Regelungen im Vergleich zum BAT erreichten.

Grundlegende Änderungen der Arbeitsvertragsbedingungen abweichend vom BAT sind mit den vorhandenen Strukturen und der gegenwärtigen fachlichen und personellen Ausstattung nicht erreichbar.

Gegenwärtige Struktur setzt Grenzen

*Prof. Dr. Renate
Oxenkecht-Witzsch,
Herausgeberin
der ZMV Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen*

Katholische Schulen in Bayern

Gefragter denn je

Als vor zwei Jahren die ersten Wahlen zur Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA anstanden, lag die größte Schwierigkeit darin, die davon betroffenen Schulen festzustellen. Das Katholische Schulwerk in Bayern hatte die Wahlen zwar durchzuführen, nur ein Teil der katholischen Schulen Bayerns ist aber in ihm organisiert. So war die Überraschung groß, als man feststellte, dass ihre Zahl weit größer als vermutet war. Nicht minder überrascht

Kirchliche Schulen gehören zur Sendung der Kirche

„Die katholische Schule gehört in der Tat mit vollem Recht zur Sendung der Kirche, so wie sie auch im Dienst des ganzen Landes steht. Es darf also keinen Bereich von Fremdsein oder gegenseitiger Gleichgültigkeit geben, so als ob das Leben und die Tätigkeit der Kirche eine Sache sei und die katholische Schule mit ihren Problemen eine andere.“ (Papst Johannes Paul II., Ansprache am 30. Oktober 1999 zur Nati-

haben diese ihre Aufgabe getreu beizubehalten (can. 801). In der katholischen Schule müssen Unterricht und Erziehung von den Grundsätzen der katholischen Lehre geprägt sein; die Lehrer haben sich durch Rechtgläubigkeit und rechtschaffenen Lebenswandel auszuzeichnen (can. 803 § 2). Dem Diözesanbischof steht das Aufsichts- und das Visitationsrecht über alle in seiner Diözese befindlichen katholischen Schulen zu. Ihm steht es ferner zu, Vorschriften zur allgemeinen Ordnung der katholischen Schulen zu erlassen (can. 806 § 1). Die Leiter der katholischen Schulen haben dafür zu sorgen, dass die Ausbildung in



Foto: privat

„Die Menschen laufen uns das Haus ein“

Dr. Andreas Hatzung,
Direktor des Kath. Schulwerks in Bayern



waren vor einigen Jahren manche Abgeordnete des bayerischen Landtags, als sie bei dem Versuch, die staatliche Schulfinanzierung drastisch zu kürzen, erfuhren, dass davon auch die in ihrem Wahlkreis so geschätzte Klosterschule betroffen war. Ihnen war nicht bewusst gewesen, dass es sich hier um eine Schule in freier Trägerschaft, eine Privatschule handelte. Katholische Schule also terra incognita? Sogar eine quantite negligeeable, so könnte man angesichts mancher diözesanen Verlautbarungen vermuten, die sich zu Kindergärten und Erwachsenenbildung äußert, kein Wort aber über kirchliche Schulen verliert. Katholische Schule also auch fernab des Interesses von Kirche? Eine solche Auffassung stünde in einem unauflösbaren Widerspruch zu den offiziellen Verlautbarungen der katholischen Kirche:

onalversammlung der italienischen katholischen Schulen)

Über katholische Schulen finden sich in den Canones (can.) des kirchlichen Gesetzbuches, dem Codex Iuris Canonici (CIC) klare Aussagen, die über den Kreis von Experten hinaus leider kaum bekannt sind. Danach sollen die Eltern ihre Kinder jenen Schulen anvertrauen, in denen für die katholische Erziehung gesorgt wird (can. 797). Die Gläubigen haben die katholischen Schulen zu fördern, indem sie nach Kräften zu ihrer Gründung und Erhaltung beitragen (can. 800 § 2) - ein Appell auch an Diözesansteuerausschüsse! Wenn es keine Schulen gibt, in denen eine Erziehung in christlichem Geist vermittelt wird, ist es Aufgabe des Diözesanbischofs, dafür zu sorgen, dass solche gegründet werden (can. 802 § 1). Ordensinstitute, denen die Erziehungsaufgabe eigen ist,

wissenschaftlicher Hinsicht hervorragend ist (can. 806 § 2).

Wie sieht nun die Wirklichkeit aus? Wir sind längst so weit, dass es nicht mehr genügt, mit Martin Luther zu sagen: „Um der Kirche willen muss man christliche Schulen haben.“ Wir sind schon einen Schritt weiter: Allenthalben mahnen Politiker Werteerziehung an. Der schwindende Einfluss der Kirchen in der Öffentlichkeit, ihre mangelnde Präsenz in den Medien werden beklagt und bits and chips sowie die Gier nach shareholder-value verdrängen Gemeinschaftsleben und Solidarität schon bei Jugendlichen.

Die genaue Zahl der katholischen Schulen in Bayern liegt bei 350. Nur in Nordrhein-Westfalen gibt es mehr katholische Schulen. In den bayerischen Diözesen liegen die Schwerpunkte in Augsburg, München und Freising sowie Regensburg.

Es handelt sich um Schulen aller Schularten. Das reicht von Volksschulen sowie Berufsschulen für Behinderte, Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Kollegs und Abendgymnasien, einer Fachoberschule, einer Abendrealschule, einer Wirtschaftsschule, über Berufsfachschulen für Sozialpflege, für Hauswirtschaft, für Kinderpflege, für Musik, Fachschulen für Familienpflege, für Altenpflege, für Heilerziehungspflege und -hilfe, Fachakademien für Hauswirtschaft, für Sozialpädagogik, für Heilpädagogik, für Kirchenmusik bis hin zu Berufsfachschulen des Gesundheitswesens aller Art, wie für Krankenpflege oder Kinderkrankenpflege. Träger dieser Schulen sind neben den bayerischen Bistümern an die 60 Orden sowie Stiftungen und Vereine. Alle sind selbst-

Die Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA



Reinhard Donhauser-Koci,
P. Johannes Bauer

Fotos: J. Hoppe, privat

Mitglieder der Lehrerkommission

Vorsitzender ist

- Reinhard Donhauser-Koci (Dienstnehmerseite = DN).

Stellvertretender Vorsitzender ist

- Pater Johannes Bauer OSB (Dienstgeberseite = DG).

Die weiteren Mitglieder sind

- Wolfgang Dennstädt (DN),
- Hannelore Hoffmann (DN),
- Klaus Jüttler (DN),
- Josef Landherr (DN),

- Dr. Christian Spannagl (DN),
- Domdekan Prälat Ernst Blöckl (DG),
- Ulrich Haaf (DG),
- Abt Wolfgang Hagl OSB (DG),
- Dr. Andreas Hatzung (DG),
- Schw. Petra Steinbüchler IBMV (DG).

Per Amt sind Vorsitzender und Stellv.

Vorsitzender der KODA auch

Mitglieder der Lehrerkommission:

- Dr. Joachim Eder (DN),
- Wolfgang Rückl (DG).



ständig; in gewisser Weise organisiert sind nur die Schulen des Katholischen Schulwerks in Bayern: 44 Gymnasien, 69 Realschulen, 32 Berufsfachschulen für Hauswirtschaft, Kinderpflege und Sozialpflege, 26 Fachakademien für Sozialpädagogik, Heilpädagogik und Hauswirtschaft. Insbesondere bei allgemein bildenden Schulen handelt es sich um sogenannte Versorgungsschulen, welche ein nicht vorhandenes öffentliches Schulangebot ersetzen. Die Finanzierung der Schulen und das wirtschaftliche Risiko sowie Errichtung und Erhalt der Gebäude treffen zunächst in vollem Umfang den Schulträger. Der Staat ersetzt durch die Schulfinanzierung unterschiedliche Beträge, z. B. bei allgemeinbildenden Schulen etwa bis zu

Das Ziel

Die Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA hat den Auftrag, das Arbeitsvertragsrecht für LehrerInnen als Angestellte an kirchlichen Schulen zu vereinheitlichen.

Der Weg

1998 hat sich die Lehrerkommission konstituiert. Sie ist eine Kommission in der Bayerischen Regional-KODA und soll maximal zwei Amtsperioden (10 Jahre) bestehen. Für diese Zeit hat sie die Aufgabe, einheitliche arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für alle kirchlichen Schulen in Bayern zu entwickeln.

Die DienstnehmervorteilerInnen in der Kommission werden von ca. 4000 Lehrkräften gewählt, die DienstgebervertreterInnen von der Freisinger Bischofskonferenz berufen.

Darüberhinaus sind der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der KODA Mitglieder ohne Stimmrecht.

Umgekehrt sind der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der Lehrerkommission stimmberechtigte Mitglieder der KODA.

Erste Erfolge

Im Mai 2000 traten die die neuen einheitlichen ABD-Regelungen für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien in Kraft. In weiten Teilen ist es gelungen, mit den verbeamteten staatlichen KollegInnen vergleichbare Regelungen zu schaffen.

Derzeit arbeitet die Kommission an Regelungen für die Schulen des beruflichen Bereichs.

Die Redaktion

► 80%. Der Rest muss durch Eigenmittel erbracht werden, also Kirchensteuern, Leistungen der Orden, freiwillige Zuwendungen durch Kommunen, Spenden, zunehmend auch durch Schulgelder. Die Personalkosten sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen; die staatliche Schulfinanzierung ist dem nicht entsprechend gefolgt. Die Forderung insbesondere nach einer Beteiligung der Kommunen, die sich durch Privatschulen erhebliche eigene Aufwendungen sparen, besteht schon lange.

Steigende Personalkosten setzen Forderungen der Lehrkräfte Grenzen

Da zeigen sich die Grenzen für den Wunsch der Lehrkräfte in der Lehrerkommission, möglichst an die Bezüge heranzukommen, die ein vergleichbarer staatlicher Lehrer als Beamter des Freistaats Bayern erhält. Keineswegs verdient nämlich z. B. ein Studienrat an einem kirchlichen Gymnasium dasselbe wie ein Studienrat am daneben liegenden staatlichen Gymnasium. Viele Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wissen dennoch ganz genau, warum sie ein staatliches Angebot ausgeschlagen haben.

Aus rechtlicher Sicht handelt es sich bei den kirchlichen Schulen um Privatschulen, man verwendet heute lieber den Begriff „Schulen in freier Trägerschaft“, um den Anschein des Elitären zu nehmen. In der Tat ist es aus finanziellen Gründen niemandem verwehrt, eine katholische Schule zu besuchen. Die Schulen haben die staatliche Anerkennung, das heißt, sie können Zeugnisse wie öffentliche Schulen erteilen. Freilich sind sie damit auch an einige staatliche Vorschriften strikt gebunden, etwa an die Prüfungsvorschriften sowie die Versetzungsregelungen, im Wesentlichen auch an die Lehrpläne und Stundentafeln. Das gibt die Gewähr, dass die Leistungen „stimmen“. So haben z. B. beim letzten zentralen Mathe-Test die Schülerinnen und Schüler an kirchlichen Realschulen besser als die an Realschulen aller sonstigen Träger abgeschnitten.

Kirchliches Profil ist gefragt

Frei sind die Schulen aber neben der Möglichkeit, sich Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte auszusuchen, sich von ihnen auch wieder zu trennen, darin, der Schule ein besonderes pädagogisches und

religiöses Profil zu geben. Sie können auch zusätzliche Anforderungen stellen, etwa die verpflichtende Teilnahme an sozialen Praktika während der Ferien. Zwischen der Schule und den Eltern bzw. volljährigen Schülern wird ein privatrechtlicher Schulvertrag geschlossen, in dem das Schulverhältnis umfassend geregelt werden kann. So haben die Schulen einen erheblichen Freiraum, der es ihnen ermöglicht, einen „Lebensraum zu schaffen, in dem der Geist der Freiheit und der Liebe des Evangeliums lebendig ist“. (II. Vatikanisches Konzil, Erklärung über die christliche Erziehung). Fest steht: Wenn katholische Schulen kein eigenes Profil haben, sind sie überflüssig.

Etwa 60.000 Schülerinnen und Schüler, keineswegs ausschließlich katholisch, besuchen in Bayern katholische Schulen. Ihre Eltern haben die Entscheidung für eine solche Schule meistens sehr bewusst getroffen. Etwa 20 % aller Realschulen in



"Reichhaltiges religiöses Schulleben erreicht oft mehr als pfarrliche Jugendarbeit." Foto: KNA-Bild

Bayern sind in katholischer Trägerschaft, bei den Gymnasien sind es über 8 %. Das Besondere oder Andersartige dieser Schulen liegt sicher in der Verwirklichung eines zentralen Begriffs der katholischen Schule, nämlich dem der Erziehungsgemeinschaft. Wer noch katholische Schulen vor 30 oder 40 Jahren kennt, wird überrascht sein, solche Schulen heute zu besuchen. Mehr als früher sind die Schulen in kirchlicher Trägerschaft schulpolitisch aktiv. So startete der Schulversuch zur sechsstufigen Realschule, der sich eindeutig bewährt und durchgesetzt hat, 1992 an kirchlichen Realschulen. Die Reform der Unter- und Mittelstufe des Gymnasiums geht auf eine Initiative katholischer Gymnasien zurück. Vor allem entwickeln die Schulen ein reichhaltiges religiöses Schulleben, mit dem Kinder und Jugendliche oft mehr als in der pfarrlichen Jugendarbeit erreicht werden.

Viel wird von katholischen Schulen erwartet, und sie brauchen große Unter-

stützung. Die Probleme: Mit großem Elan machten sich viele Orden gleich nach Kriegsende an die Wiedereröffnung oder Neugründung ihrer nahezu sämtlich in der NS-Zeit geschlossenen Schulen. Seither mussten, oft kaum bemerkt, viele Schulen geschlossen werden. Heute befinden sie sich in einem zweifachen Strukturwandel, der seine Ursache darin hat, dass nur noch wenige Ordensmitglieder für den Schuldienst zur Verfügung stehen. Das hat dazu geführt, dass mittlerweile alle Diözesen Ordensschulen in ihre Trägerschaft übernommen haben. Außerdem sind selbst an vielen Schulen, die von Orden getragen werden, keine Ordensmitglieder mehr tätig, auch nicht in den Schulleitungen. Eine weitere Schwierigkeit, dies schon seit Jahrzehnten, liegt überhaupt in der Gewinnung geeigneter Lehrkräfte. Für viele Lehrkräfte ist, nicht unverständlich, der Staatsdienst die erste Wahl. Dieser bedeutet nämlich:

Verbeamtung und lebenslang sicherer Arbeitsplatz. Das können die kirchlichen Schulträger nicht uneingeschränkt bieten; nur etwa 5 % aller kirchlichen Lehrkräfte sind Beamte. In Bälde wird man froh sein, in manchen Fächern oder Schularten überhaupt genügend Lehrkräfte zu gewinnen. Nicht zuletzt die Lehrerkommission hat ein großes Problem des katholischen Schulwesens aufgezeigt, nämlich seine unzulängliche Organisation. Schon die bisherigen Beratungen der Lehrerkommission haben gezeigt, dass die Bayerische Regional-KODA gut daran getan hat, sich die kirchlichen

Schulen in dieser Phase nicht unmittelbar aufzuhalten. Zu unterschiedlich sind die Verhältnisse, zu vielfältig die Probleme, zu fern die Materie, zu drängend der ständige Abgleich mit auch häufig wechselnden staatlichen Vorgaben.

Katholische Schulen gehören zu den kirchlichen Einrichtungen, denen die Menschen „das Haus einlaufen“. Hier steht die Kirche mitten im Leben und am Puls der Zeit. Schulen sind ein Pfund, mit dem es zu wuchern gilt. Sie bedürfen der besonderen Aufmerksamkeit und Weitsicht aller Verantwortlichen, auch der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA. Betrachtet man die kirchliche Schulpolitik der vergangenen Jahre, kann man erfreulicherweise zuversichtlich sein, dass für kommende Generationen die klingenden Namen heutiger kirchlicher Schulen nicht bloß Merkposten wehmütiger Erinnerungen oder verтанer Chancen sind.

Dr. Andreas Hatzung

VerwaltungsmitarbeiterInnen

(K)ein Thema für die KODA?

Frau Renate Ziller, 31 Jahre, ist Verwaltungsangestellte im Ordinariat Eichstätt und seit 1998 Dienstnehmervertreterin in der Bayer. Regional-KODA.

Frau Ziller, in der KODA kommt der Bereich Verwaltung relativ selten vor. Es scheint, dass dort schon alles geregelt ist. Gibt es in der Verwaltung keine Probleme?

Probleme treten von Zeit zu Zeit auch im Bereich der Verwaltung auf. Aber im wesentlichen sind die ABD-Regelungen für unseren Bereich vom BAT übernommen. Das bedeutet, dass für den Verwaltungsbereich bisher die Vertragsbedingungen im Großen und Ganzen geregelt sind und daher nur wenig Änderungen durch die KODA beschlossen werden müssen.

Gibt es in der Verwaltung Wünsche, Vorstellungen, was sich ändern sollte im ABD?

Also mir ist unmittelbar nichts bekannt von den Kollegen und Kolleginnen. So wurde bisher auch nicht gefragt. Ich weiß aber z. B., dass Möglichkeiten, die persönliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten, für viele eine gute Sache wären.

Unterscheidet sich denn die Arbeit in einer kirchlichen Verwaltung von der in einer staatlichen oder in einem Privatunternehmen?

Ich denke, zu staatlichen Unternehmen, also Öffentlicher Dienst, verwaltungstechnisch sicher nicht. Aber zu privaten Unternehmen gibt es einige Unterschiede. Dort denke ich, ist das unternehmerische Ziel, die Ausrichtung des Unternehmens auf Gewinn sicher maßgebend. Es werden aber auch an die Mitarbeiterinnen in der Privatwirtschaft teilweise an-

dere Anforderungen gestellt, als jetzt bei uns im Bereich der Kirche.

Was ist denn das spezifisch Kirchliche an einer kirchlichen Verwaltung?

Das Klima ist sicherlich anders im Vergleich zu staatlichen oder privaten Unternehmen. Für mich ist halt die besondere Dienstgemeinschaft herausragend.

Wie zeigt sich das in der praktischen Arbeit?

Im Umgehen miteinander. Es wird schon Rücksicht genommen auf die Belange der Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiter.

Auch vor den kirchlichen Verwaltungen macht die Computerisierung, Vernetzung und Automatisierung nicht Halt. Sind die Arbeitsplätze in der Verwaltung in Gefahr?

Das sehe ich nicht unbedingt so. Es ist natürlich so, dass wir uns im Bereich der Kirche den neuen Anforderungen stellen müssen, d. h. also, wir müssen flexibel

sein und auch bereit, Neues dazu zu lernen.

Muss die Verwaltung insgesamt moderner, effektiver werden oder ist sie schon modern?

Ein Versuch, die Verwaltung zu modernisieren und effektiver zu machen ist immer sinnvoll. Es wäre auch sinnvoll, hierzu Erfahrungen aus dem Bereich Industrie und Handel, vor allem der Dienstleistung, in den ganzen Prozess mit einzubeziehen.

Frau Ziller, wenn Sie heute noch einmal die Wahl hätten, würden Sie wieder im kirchlichen Verwaltungsdienst anfangen oder lieber zum Staat oder zur Privatwirtschaft gehen?

Die Frage stellt sich nicht für mich. Ich bin zufrieden und denke, dass ich den gleichen Weg wieder machen würde. *Vielen Dank für das Gespräch. Das Interview führte Manfred Weidenthaler.*

Das Klima ist anders als in einem privaten Unternehmen

Renate Ziller, Dienstnehmervertreterin



Foto: J. Hoppe

Kurioses, Stilblüten und Versprecher aus KODA-Vollversammlungen, Teil 1

"Ob Pfarrei oder zoologischer Garten bleibt sich gleich." Dieterle, 16.6.99

"Wir haben die Eingruppierung in vielfacher Hinrichtung durchdacht." Söllner, 18.2.99

"München ist die größte und wichtigste Diözese. – Augsburg kann auch mit dazukommen, die sind auch noch katholisch." Münchens Generalvikar Dr. Simon, 21.7.99

"Wir sind dazu da, Arbeitsrecht zu machen und kein Lesebuch." Söllner, 24.2.99

"Jeder kann das so mit seinem Dienstgeber vereinbaren, wie es der Dienstgeber will." Rückl, 7.10.98

"Bei der Regelung muss ich wohl tief und intensiv geschlafen haben." Söllner

"Ich sitz mit brennender Hose hier." Dr. Eder, 08.2.00

gesammelt von Martin Binsack

Wo Kirche die Menschen trifft

Kirchliche Kindergärten mit Zukunft



Foto: privat

KODA Kompass im Gespräch mit **Elisabeth Weinzierl**, 42 Jahre, Kindergartenleiterin in Schalding r. d. Donau. Seit 1993 ist sie Dienstnehmervertreterin in der Bayerischen Regional-KODA.

Frau Weinzierl, 1992 wurden die meisten kirchlichen Kindergärten Bayerns – das Bistum Würzburg ausgenommen – vom Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas in den Zuständigkeitsbereich der Bayer. Regional-KODA übernommen. Wie beurteilen Sie diesen Wechsel?

Erste Voraussetzung für den Wechsel war, dass es zu keinen Verschlechterungen kommt. Diese sind meines Erachtens jetzt doch eingetreten, denn die Vergütungsberechnung nach Gruppen wurde gestrichen; nun gelten Kinderzahlen. Es kostet Nerven, die Standards zu halten. Außerdem muss man immer zwischen Altfällen – die schon vor dem Wechsel im Dienst standen – und Neufällen unterscheiden.

Als positiv kann die Bewährungsaufstiegsregelung bezeichnet werden. Die neuen Mitarbeiter starten jedoch schlechter. Das heißt konkret, die Kindergärten im AVR-Bereich der Caritas sind in einzelnen Bereichen etwas besser gestellt.

Die Kinderzahlen werden in den nächsten Jahren rapide sinken. Steht uns eine Massenarbeitslosigkeit bei Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen bevor?

Es wird sicher Einrichtungen geben, die die Beschäftigten nicht mehr alle halten können. Da ist unsere Erwartung an die Träger, dass sie sozialverträglich handeln. Erzieherinnen können auf eine Breitbandausbildung zurückgreifen, und es könnten sich durchaus neue Einsatzbereiche öffnen.

Grundsatz muss sein: Die alten, bewährten Mitarbeiter anderweitig beschäftigen. Erzieherinnen haben nicht nur gelernt, mit Kindern und Jugendlichen umzugehen, auch der Erwachsenenbildungsbereich gehört zu ihrer Ausbildung. Moderationstechniken, Gesprächsführung oder Beratungsgespräche werden regelmäßig bei Elternarbeit oder einer Teamförderung angewandt. Man kann sagen, eine Kindergartenleiterin leitet einen Betrieb.

Zu dem Problem sinkender Kinderzahlen kommt hinzu, dass in der letzten Stufe des Dreistufenplans das neue Förderrecht umgesetzt werden soll. Können oder wollen sich die Träger dann ältere Mitarbeiterinnen noch leisten? Da stellt sich für mich die Frage, wie schafft es der Träger, junges, experimentierfreudiges

und erfahrenes Personal in einer Einheit zusammen wirken zu lassen.

Ich hoffe, dass die Träger hier konsequent handeln und dass sie sich dessen bewusst sind, dass junge Kolleginnen noch eher theoriebezogen sind, den Kopf noch nicht frei haben für manche Sachen, die wirklich eingefordert werden. Qualität bedeutet viel Erfahrung, erfordert aber auch, dass junge Mitarbeiter einen geschützten Raum haben, wo sie ihre Erfahrungen machen können, die von verantwortungsbewusstem und bewährtem Fachpersonal gestützt und getragen werden.

Müssten angesichts dieser Zukunftsaussichten junge Leute nicht gewarnt werden, diese Berufe zu ergreifen?

Es wird immer interessant sein mit Menschen zusammen zu arbeiten und wer sich dazu berufen fühlt, wird diese Warnungen in den Wind schlagen.

Trotz Refinanzierung durch den Staat gehören die Kindergärten mit zu den größten Ausgabeposten der Kirche. Brauchen wir über schätzungsweise 2000 kirchliche Kindergärten in Bayern?

Ja, und es sollten bestimmt nicht weniger sein. Der Kindergarten ist ein Ort, an dem ohne Hemmschwelle und Berührungängste Kontakte zur Kirche aufgenommen



Kindergartenfest - Kontakt zur Kirche ohne Hemmschwelle Foto: privat

werden können, und nach zwei bis drei Jahren Verweildauer in den Kindergärten kann man bei den Eltern große Zufriedenheit feststellen. Im Kindergarten trifft die Kirche wirklich auf die meisten Menschen, vor allem auf junge Familien. Ich denke 90 % aller Familien werden im Kindergarten erreicht. Wenn die Kirche wirklich in die Welt hinein wirken will, kann dies vor allem im Kindergarten geschehen. Die Kirche hat meines Erachtens dort die große Chance gesellschaftlicher, positiver Wirkung.

Was ist in Ihren Augen das spezifisch Katholische an der Arbeit in einem katholischen Kindergarten?

Katholisch bedeutet ja nicht fünfmal am Tag zu beten, oder jeden zweiten Tag ein religiöses Angebot zu machen, sondern katholisch bedeutet für uns die Art und Weise des miteinander Umgehens. Dies zeichnet uns aus. Wie offen sind wir? Wie ernst nehmen wir in den katholischen Kindergärten die Menschen, mit denen wir es zu tun haben? Helfen wir Menschen, die auf der Suche sind bei ihrer Sinnfindung? Dies sollte den katholischen Kindergarten auszeichnen.

Gehören Gebet und kindgerechter Gottesdienst auch dazu?

Sie lassen sich im Kindergartenalltag nicht wegdenken, aber sie sollten nicht die alleinige Voraussetzung für katholisches Profil sein.

„Wiederheirat nach Scheidung“, obwohl noch eine kirchlich gültige Ehe besteht, führt nicht mehr in jedem Fall zur Kündigung. Dennoch unterliegen auch Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen den Loyalitätsforderungen der bischöflichen Grundordnung. Wird das in der Praxis zum Problem?

Manchmal ja, aber eine Belastung muss es nicht werden, wenn die Vorge-



Religiöse Erziehung gehört dazu

Foto: privat

setzten insgesamt deutlich machen, dass dahinter ein Anspruch aus dem Glauben heraus steht. Die Grundordnung schreibt die Prüfung des Einzelfalls vor. Leider tun sich Verantwortungsträger in der Kirche oft schwer, auf die persönlichen Lebensumstände der Mitarbeiter einzugehen. So wird aus dem Anspruch ein Gesetz um des Gesetzes willen.

Für Frauen ist die Lage besonders schwierig, weil sie es hier überwiegend mit Männern zu tun haben, die Entscheidungen über sie und ihre berufliche Zukunft treffen. Man könnte sagen, ein reiner Frauenberuf trifft hier auf einen reinen Männerberuf.

Wenn Sie noch einmal vor der Wahl stünden, würden Sie wieder in einem kirchlichen Kindergarten anfangen oder einen staatlichen oder privaten vorziehen?

Ich würde mich wieder für einen kirchlichen Kindergarten entscheiden, denn es

"menschelt" in diesem Bereich. Der Dialog kann immer wieder gelingen, und es gibt für mich genügend Raum und Möglichkeiten einer Gestaltung im Kindergarten.

Wenn Sie einen Wunsch an die Kirche freihätten, wie würde er aussehen?

Gerade in einer Zeit, in der der Betrieb einer Einrichtung teuer wird, sollte die Kirche sich deutlich am Menschen orientieren. Den Wert einer Gesellschaft erkennt man daran, was ihr die Erziehung und Bildung ihrer Kinder wert sind. Der katholische Kindergarten kann auf eine 150jährige Entwicklung zurückblicken, die sich immer an den Anforderungen der Zeit orientiert hat. Der Kindergarten hat bisher immer Qualität gezeigt. Damals hat die Kirche die Not erkannt und gehandelt, obwohl es auch zu dieser Zeit für sie nicht leicht war, die Mittel zu beschaffen. Nach den nächsten 150 Jahren sollte man immer noch sagen können, die Entwicklung der katholischen Kindergärten war gut.

Sollten flexiblere Öffnungszeiten in den Kindergärten üblich werden, gäbe es dann verstärkt die Möglichkeit in den Kindergärten auch Arbeitszeitmodelle, wie z. B. Arbeitszeitkonten, einzuführen?

Hier ist der Dialog mit den Trägern gefordert. Wenn die Träger sich für neue Modelle, sprich das Arbeitszeitkontenmodell, erwärmen können, dann stünde einer Einführung im Kindergartenbereich nichts im Wege. Arbeitszeitmodelle können eine Chance für die Mitarbeiterinnen sein. Flexibilisierung darf aber nicht dazu führen, dass Beschäftigungsverhältnisse in die Beliebigkeit abgleiten. Die Situation der Familien der Mitarbeiterinnen ist dabei besonders zu beachten.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führten Johannes Hoppe und Manfred Weidenthaler.

Kurioses, Stilblüten und Versprecher aus KODA-Vollversammlungen, Teil 2

"Ich versteh das ABD nicht mehr. Ich weiß nicht, was wir im ABD ausgeschlossen haben."

Dr. Eder, 1.12.99

"Der Donnerstag - das ist der einzige Tag, wo ich was tun kann." Rückl, 31.5.00

"Es ist lobend zu erwähnen, dass der Vorsitzende der Bayer. Regional-KODA jeden Tag dazulernen kann." Frede, 15.5.00

"Der Generalvikar ist auch ein Künstler." Söllner, 17.5.00

"Das ist der genetische Code der Gemeindereferenten." (zur Dienstordnung der GemeindereferentInnen) Rückl, 31.5.00

"Der Diskussion bin ich ausgewichen!" - "Das ist der Dritte Weg!" Wenninger, Rückl, 17.6.00
gesammelt von Martin Binsack



Foto: J. Hoppe

v. l. n. r.: Dr. Joachim Eder, Vorsitzender; Wolfgang Rückl, Stellv. Vorsitzender; Manfred Weidenthaler, Redaktion KODA

Seelsorgekonzern und Evangelium

Die Perspektiven des kirchlichen Dienstes

Herr Dr. Eder, Herr Rückl, die Kirche beschäftigt in Bayern im verfassten Bereich an die 50 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Größtenteils mit Zusatzversorgung, Beihilfe und weitgehender Unkündbarkeit langjährig Beschäftigter. Ist aus der Kirche Jesu ein Seelsorgekonzern geworden?

Dr. Eder: Ja, die gesellschaftliche Bedeutung von Kirche bringt wohl auch mit sich, dass ein gewisser Konzern-Charakter nach außen hin entsteht. Nach innen glaube ich jedoch hat sich die Kirche zu hüten, dass sie ein Konzern wird. Entscheidend ist aber, dass keine Gesellschaft ohne ein Wertesystem oder ohne Orientierung leben kann. Ich glaube, darin besteht die Aufgabe der Kirche auch für die Zukunft, dafür dienen ihre Einrichtungen.

Rückl: Ein großes Unternehmen ist die Kirche – ja, aber unternehmerische Strategien im Sinne von Gewinnmaximierung – nein. Ein großes Unternehmen ist auch notwendig, weil die Kirche immer noch eine Volkskirche ist, sich damit an viele wendet und von vielen auch gebraucht wird.

Müsste Kirche nicht nach ganz anderen Kriterien handeln? Ein Pastoralreferent verdient ungefähr das 3fache eines Pförtners. Ist das mit kirchlichen Prinzipien vereinbar? Erzbischof Dyba favorisierte eine generelle Begrenzung der Gehälter auf maximal Vergütungsgruppe II a.

Rückl: Was die Vergütungsfrage betrifft, bringt es nicht viel, immer das Gleichnis vom Weingarten zu zitieren. Das sind Arbeiter, die alle das Gleiche getan haben und dafür alle den Tageslohn bekommen haben. Bei uns arbeiten viele aber nicht das Gleiche, sondern in unterschiedlichen Tätigkeiten mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten, Qualifikationen, auch Erschwernissen, und deshalb ist eine unterschiedliche

Das Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg passt nicht

Vergütung, auch noch familienbezogen, angebracht und in Ordnung. Was Obergrenzen betrifft, muss man sich auch hier am allgemeinen gesellschaftlichen Level orientieren. Hochqualifizierte Leute haben auch in der Kirche, wenn sie ihre Arbeit tun, einen Anspruch darauf, ihrer Arbeit entsprechend vergütet zu werden.

Ein Pastoralreferent verdient das 3fache eines Pförtners, die 3fache Mühe?

Dr. Eder: Man kann nicht eine quantitative Wertung vornehmen. Die Frage ist, dass wir in einem System leben, in dem bestimmte Arbeiten als qualitativ hochwertig angesehen werden und dies wird auch von Ausbildung und von Verantwortung abhängig gemacht. Ein Pastoralreferent hat in seinem Bereich eine enorm hohe Verantwortung, der er sich stellen muss, natürlich auch im Falle von Versagen.

In der Zeitschrift „ZMV“ war vor zwei Jahren im Zusammenhang mit der KODA von einer „Laienspieltruppe“ die Rede. Was muss sich ändern, damit die KODAs stärker akzeptiert werden?

KODA wird in Bayern akzeptiert

Dr. Eder: Die Akzeptanz der Bayer. Regional-KODA besteht sicher im Gegensatz zu anderen KODAs in Deutschland in einem höheren Maße. Das liegt zum einen an der Frage der Urwahl, jetzt auch an neuen Informationskonzepten wie dem KODA-Kompass. Allein am ABD sieht man, dass hier keine Laienspieltruppe am Werk war, sondern dass hier Tarifarbeit im echten Sinne betrieben wird und ich denke, viele unserer Mitglieder könnten auch in Tarifkommissionen hochwertigste Arbeit leisten.



Beim Zurückgreifen auf einen funktionierenden Apparat ist die Dienstnehmerseite im Nachteil.

Foto: J. Hoppe

Rückl: Der Ausdruck „Laienspieltruppe“ ist disqualifizierend und so war er auch gemeint. Er ist unpassend. Wenn man aber von einer Laiengruppe spricht, dann in dem Sinn, dass diese gewählten Vertreter der Mitarbeiter mit hohem Engagement in dieser KODA arbeiten; es sind keine Funktionäre und auch die Dienstgebervertreter sind täglich in ihre sonstige Arbeit eingebunden und sind immer noch mehr mit der Praxis verbunden, als viele andere in hohen Verbandsstrukturen.

Aber besteht in der KODA wirklich Parität zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern?

Rückl: Was ist Parität? Einmal die Anzahl der Stimmen, dann natürlich die Möglichkeit der Einflussnahme und auch die Möglichkeit, sich kundig zu machen. Da hat sich in den 20 Jahren seit Bestehen der Bayer. Reg.-KODA sehr viel verändert, und wer die Diskussion in der Vollversammlung verfolgen könnte, sie sind ja nicht öffentlich, würde sich manchmal fragen, von welcher Seite kommt eigentlich gerade die jeweilige Wortmeldung, da sich vom Qualitativen her kein Gefälle aufzeigt. Dienstnehmervertreter und Dienstgebervertreter sind durch die KODA-Ordnung auf den Konsens verwiesen und letztendlich ist dann Parität auch gegeben, weil keine Seite etwas verändern kann ohne die Zustimmung der anderen. Beide Seiten sind gleichwertig und gleichberechtigt.

Dr. Eder: Zahlen- und Fachparität besteht wohl. Beim Zurückgreifen auf einen echten funktionierenden Apparat, da glaube ich, besteht noch Nachholbedarf auf Seiten der Mitarbeiter.

Dem öffentlichen Dienst wird immer wieder mangelnde Effizienz vorgeworfen, angeblich sei er reformunwillig, auch leistungsfeindlich. Hat die enge Anbindung des kirchlichen Dienstes an den Staat wirklich noch Zukunft oder müsste die Kirche andere Wege gehen?

Dr. Eder: Diese Frage stellt sich für die Mitarbeiter in der KODA anders. Die Forderung der Anbindung an den

öffentlichen Dienst ist eine Grundforderung der Mitarbeiter vor Ort draußen, an der wir nicht vorbeikommen. Und diese Anbindung hat auch Nachteile, die man durch eigene KODA-Regelungen nicht völlig kompensieren kann.



Vergleichbarkeit zum Öffentlichen Dienst hat sich bewährt, zumal viele Tätigkeiten ähnlich sind. Foto: J. Hoppe

Rückl: Die Orientierung an den Regelungen des öffentlichen Dienstes hat den Vorteil, dass bisher der öffentliche Dienst in der Gesamteinkommensskala, in der gesamten Regelungsmenge, die es draußen gibt bei über 400 Tarifbereichen, in etwa eine Mittellage einnimmt. Wenn man davon ausgeht, dass kirchliche Mitarbeiter nicht wesentlich besser, aber auch nicht wesentlich schlechter als andere in der Gesellschaft vergütet werden oder behandelt werden sollen, dann liegt es nahe, sich an diesem öffentlichen Dienst, zumal ja auch viele Tätigkeiten vergleichbar sind, zu orientieren.

Kirchliche Arbeitsplätze gelten als so sicher wie im Staatsdienst. Nun ist die Finanzlage schon seit Jahren angespannt, durch die kommende Steuerreform drohen neue Einbrüche. Werden wir uns mittelfristig auf Vergütungseinbußen, z. B. durch veränderte Eingruppierungen oder gar auf Kündigungen einstellen müssen?

Rückl: Alle Veränderungen, das sei vorweg gesagt, sind nur möglich durch

Beim Einkommen in der Mitte

entsprechende Beschlüsse, hier in Bayern durch die Bayer. Reg.-KODA. Es wird Einrichtungen geben, die auf Grund mangelnden Zuspruchs nicht mehr gefragt sind und deswegen auch umstrukturiert werden müssen. Es wird neue Arbeitsplätze geben, an anderen Orten; andere Bedürfnisse werden entstehen. Ob sich die Gesamtzahl der kirchlichen Mitarbeiter wesentlich verändern wird, das ist wirklich fraglich. Sie dürfte im Großen und Ganzen erhalten bleiben, aber Flexibilisierung, Flexibilität auch der Mitarbeiter, Umlernen, Umschulen, das wird sicher nötig.

Dr. Eder: Änderungskündigungen wegen eines geringeren Beschäftigungsumfanges sind bereits jetzt immer häufiger, auch die in Zukunft mehr geplanten projektbezogenen Maßnahmen werden mehr befristete Arbeitsverhältnisse nach sich ziehen. Das heißt, die Mitarbeiterseite wird sich der Frage nach Rationalisierungsschutzregelungen vorrangig stellen und an dieser Frage werden wir in Zukunft nicht vorbeikommen.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder von der Beschränkung der Kirche auf die sogenannten Kernaufgaben, also vor allem die Seelsorge in den Pfarreien, gesprochen. Wird man sich aus dem Sozial- und Bildungsbereich schrittweise zurückziehen?

Rückl: Der Sozial- und Bildungsbereich gehört wie der Gemeindebereich zur Sendung, zum Sendungsauftrag der Kirche. Einen Rückzug kann es nicht geben, Konzentration auf bestimmte Felder eher.

Dr. Eder: Ich hielte es aufgrund der gesellschaftspolitischen Bedeutung der Kirchen für eine Katastrophe, wenn dies aus finanziellen Gründen erfolgen sollte. In Zukunft muss unter Umständen geschaut werden, ob bestimmte Projekte, bestimmte wesentliche Vorhaben im Wege einer gemeinsamen Stiftung mit anderen Institutionen erfolgen sollten.

Die KODA kann Rahmenbedingungen schaffen. Die Probleme ergeben sich dann oft erst vor Ort. Konflikte am Arbeitsplatz,

Burn-Out oder innere Kündigung gibt es auch im kirchlichen Dienst. Herr Rückl, nehmen die Dienstgeber diese Probleme wahr?

Rückl: Die angesprochenen Probleme sind keine KODA-Materie, aber sie sind natürlich Bestandteil des Arbeitslebens und sie werden wahrgenommen. Es wird oft versucht, hier zu helfen durch ein erweitertes Angebot an Fortbildung,

durch Supervisionen und durch berufsbegleitende Maßnahmen. Allerdings, man kann nicht in allen Fällen jedem so helfen, dass die Berufstätigkeit ohne Probleme oder wie in jungen Jahren geleistet werden kann, vor allem, wenn unter erschwerenden Situationen gearbeitet wird.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten machen immer wieder die Erfahrung, dass KODA-Regelungen vor Ort von Dienstvorgesetzten ignoriert werden oder gar nicht bekannt sind. Was kann man tun, damit die Umsetzungen in den Dienststellen sichergestellt wird?

Dr. Eder: Eine Möglichkeit wird jetzt versucht durch breitere Information, größere Transparenz, wie zum Beispiel durch den KODA-Kompass. Die Bedeutung der KODA ist bei den Mitarbeitern gewachsen. Sie muss ein selbstverständlicher Teil werden, man muss wissen, dass dort die wesentlichen arbeitsvertragsrechtlichen Grundlagen behandelt werden und dass auch dort die entsprechende Interpretation uns immer wieder zugänglich gemacht wird. Ich denke, dies ist der einzige Weg, hier weiter fortschreiten zu können.

Herr Dr. Eder, Herr Rückl, wenn ich Sie einladen dürfte, einen Blick weit voraus zu werfen, wie wird der kirchliche Dienst in 20 Jahren aussehen?

Dr. Eder: In Stichworten: Rückbesinnung auf die kirchlichen Grundlagen,

Beteiligung kirchlicher Institutionen an gemeinsamen Projekten auch mit staatlichen und privaten Stellen, Ausbau des Seelsorgebereichs und der kirchlichen Bildungsarbeit und wachsende Bedeutung des Religionsunterrichts als einer kirchlichen Sozialisierung in einer werteoffenen Gesellschaft.

Rückl: Es wird ihn weiterhin geben, es wird ihn sicherlich offener geben als heute und er wird noch mehr als bisher auf die Fragen der Gesellschaft, einer nicht mehr christlich geprägten oder aus christlichem Leben heraus existierenden Gesellschaft, Einladungen, Sinnangebote und Hilfen geben müssen.



Religionsunterricht und kirchliche Bildungsarbeit werden künftig noch wichtiger Foto: KNA-Bild

Herr Rückl, zum Schluss noch eine persönliche Frage, wie sieht Ihre ganz eigene Vision von Kirche aus?

Rückl: Wenn ich ab und zu mal wieder in die Dokumente der Würzburger Synode schaue oder auch das Eine oder Andere in den Dokumenten des II. Vatikanischen Konzils lese, dann entdecke ich darin noch so viele Schätze, dass die Umsetzung der seinerzeit gefassten Beschlüsse oder auch der dort niedergelegten Möglichkeiten noch längst nicht ausgeschöpft sind.

Herr Dr. Eder, wenn Sie einen Wunsch an die Deutschen Bischöfe frei hätten, wie würde Ihr Wunsch aussehen?

Dr. Eder: Die Bischöfe sollten sich Berater suchen, die auch darauf vertrauen, dass die Mitarbeiter vor Ort für viele Probleme, die im kirchlichen Arbeitsbereich entstehen, bereits die Lösungen haben, sie nur danach gefragt werden müssen und

Kein Rückzug
aus dem
Sozial- und
Bildungs-
bereich

Das große ABD-Preisaus

Preise im Wert von über 5000 DM zu gewinnen



Wellness im 4-Sterne-Hotel

Freuen Sie sich auf zwei Tage der Entspannung und Erholung hoch über dem Tegernsee. Sie wohnen mit Ihrer Begleitung zwei Nächte im 4-Sterne-Hotel Bayern und kommen in den Genuss eines Schönheitspakets für „Sie“ und „Ihn“. Es enthält ein Anti-Stressbad mit Musik, eine Schönheits-Intensivbehandlung, einen Entschlackungs- und Saunawickel, eine Rücken-Schulter- und Nackenmassage, eine Kräuterpackung sowie eine Maniküre und eine Fußpflege. Darüber hinaus können Sie sich im Hotelhallenbad mit angeschlossener Saunalandschaft erholen. Kulinarisch verwöhnt Sie der Küchenchef morgens mit einem großen Buffet-Frühstück und abends mit einem 3-Gang- bzw. 4-Gang-Gourmet-Menue. Wert des Preises: 2000 DM + 100 DM Taschengeld pro Person. Zur Verfügung gestellt von der Bayer. Beamtenkrankenkasse/Beihilfeversicherung (Versicherungskammer Bayern).

Auftanken in St. Michael

Von „Einmal raus aus der alten Rolle“ über „Wenn Kinder streiten“ bis „Wege zur Meditation“ reicht das vielfältige, attraktive Angebot des Familienbildungs- und Begegnungshauses St. Michael. Das in Bad Königshofen im Naturpark Rhön gelegene modern und kinderfreundlich ausgestattete Haus lädt drei Familien zu je einem Wochenende im Wert von ca. 400 DM aus seinem Bildungs- und Freizeitprogramm ein.



St. Ulrich - viel gelobt...

wird nicht nur die Küche des Tagungshauses. Es zeichnet sich ebenso mit 16 Tagungsräumen für 10 bis 400 Personen, modernster Technik und Flexibilität aus. Von der Tiefgarage bis zum Hallenbad bietet das Augsburger Haus alles, was Sie brauchen um sich wohlfühlen. Dank zentraler Lage sind die Sehenswürdigkeiten bequem zu Fuß zu erreichen. Mit einem Gutschein im Wert von 500 DM lädt Haus St. Ulrich ein, die Stadt der Fugger zu entdecken.



Entspannung bis Zeitmanagement...



Soweit reicht das vielfältige Angebot der Landvolkshochschule Klaus von der Flüe. Das Bildungshaus liegt in Münsterschwarzach, östlich von Würzburg. Der Ort ist durch seine Benediktiner-Abtei weithin bekannt. Das Seminarangebot umfasst Persönlichkeitsentwicklung, Menschenführung, Konfliktbewältigung ebenso wie politische und religiöse Themen. Das Haus lädt zur Teilnahme an einem Seminar nach Wahl ein. Wert: ca. 400 DM.

Benediktushöhe - Bildung + mehr

Die Arbeitnehmerbildungsstätte der Diözese Würzburg liegt reizvoll zwischen Rhön und Spessart in Zellingen-Retzbach. Sie bietet Seminare für Betriebs- und Personalräte, aber auch eine bunte Palette von Kursen wie „Ökologie und Ökonomie“ und „Rhetorik und Öffentlichkeitsarbeit“ u. ä. für alle Interessierten. Weiter gibt es Familienfreizeiten und Angebote für Benachteiligte. Ihr Gutschein im Wert von 500 DM bietet Familien die Teilnahme an einer Wochenendveranstaltung, Einzelpersonen an einem Wochenseminar jeweils nach Wahl.



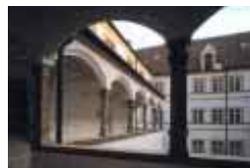
cph - Nürnberg entdecken

Christkindles-Markt, Germanisches Nationalmuseum, Oper, historische Altstadt. Vom Caritas-Pirckheimer-Haus aus ist dies alles in wenigen Minuten erreichbar. Das moderne Bildungs- und Tagungshaus liegt in unmittelbarer Nähe des Hauptbahnhofs. Es lädt den/die GewinnerIn und eine Begleitperson zu einem zweitägigen Aufenthalt im Wert von ca. 395 DM ein, um die Stadt Nürnberg zu erleben.



Fotos: Sponsoren

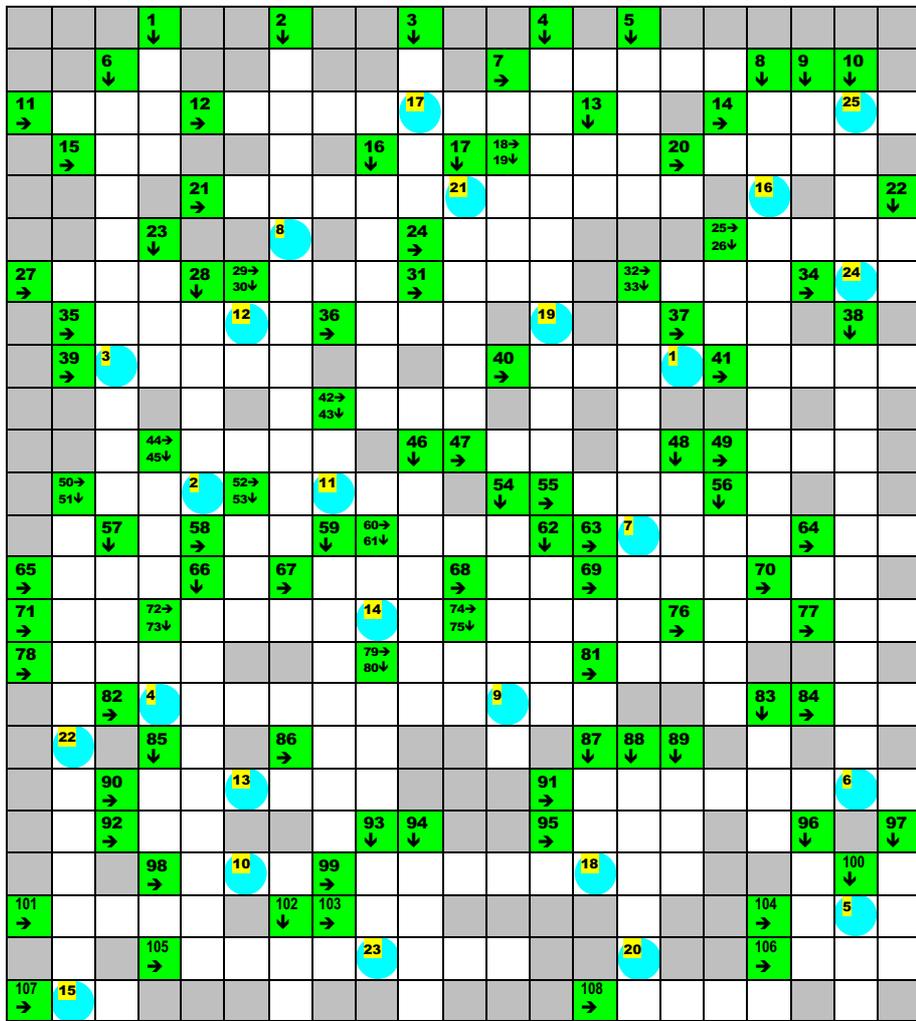
Wo Bayerns Bischöfe tagen...



Das Kardinal-Döpfner-Haus veranstaltet jährlich mehr als 100 Kurse in Theologie, Spiritualität, Politik, lebensbegleitender und musischer Bildung. Durch seine Größe (155 Zimmer, 13 Seminarräume) und exponierte Lage am Freisinger Domberg wird es von Gruppen gerne als Beleghaus genutzt. Das Bildungszentrum der Erzdiözese München und Freising stellt einen Gutschein im Wert von 300 DM für ein Angebot nach Wahl zur Verfügung.

schreiben

- 1 Nicht die, sondern
- 2 Die erste Hälfte seines Namens klingt wie jemand vom Militär, aber er ist trotzdem die rechte Hand vom Bischof
- 3 italienische Währung
- 4 Kann auch als Strafe empfunden werden, wenn man seinen alten Arbeitsplatz behalten will
- 5 In der Kirche ein Nicht-Priester, außerhalb der Kirche das Gegenteil von Profi
- 6 Das kriegt man für seine Arbeit
- 7 Kelchtuch
- 8 Neues Organ der Bayer. Reg.-KODA
- 9 Abk. Anno Domini
- 10 Danach wird man bezahlt oder man muss ihn bezahlen
- 11 lat. Gruß
- 12 Dort sind 820K, 810 und 835 wichtig
- 13 Abk. für den älteren Teil der Bibel
- 14 Kleine Hütte
- 15 Nicht sie, sondern
- 16 Billigen Urlaub gibt's in der richtigen ...
- 17 Da gehen am Sonntag alle MitarbeiterInnen hin, oder?
- 18 Abk. staatl. ital. Rundfunk
- 19 lat. bete
- 20 Abk. für Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
- 21 Diese entstehen, wenn man für den Arbeitgeber unterwegs ist
- 22 Abk. Europ. Gemeinschaft
- 23 engl. Abk. desoxyribonucleic acid
- 24 Inseleuropäer
- 25 Singt man nicht in der Kirche, sondern in der Oper
- 26 Abk. Deutsche Bahn
- 27 Das, worin etwas gekocht wurde
- 28 Damit kann man Knödel machen oder Brei
- 29 Um Dipl.-Theologe zu werden braucht man üblicherweise erst einmal das ... (Kurzwort)
- 30 Gibt es hart und weich, auch als Spiegel- oder Rühr...
- 31 Manchal ist er teuer, wenn er gut sein soll
- 32 Zentralkomitee der deutschen Katholiken
- 33 Wenn der Dienstnehmer seinen Arbeitsplatz verliert, bekommt er oft eine
- 34 Abk. Frauengemeinschaft
- 35 Gott gesandte Wesen zwischen Himmel und Erde
- 36 lat. So!
- 37 Abk. Bischöfliches Ordinariat oder Beschäftigungsordnung
- 38 Sozusagen das Gegenteil vom Dienstnehmer
- 39 So ähnlich wie bei Nr. 10, doch der letzte Buchstabe ist 'valsch'
- 40 Segen des Papstes: ... et orbi
- 41 Manche leben im Speck wie eine ...
- 42 Zitat J. Bond „Sag niemals ...“
- 43 lat. und
- 44 Winkel des Zimmers
- 45 „So ... wie eine Kirchenmaus“ oder „Der Dienstgeber hat meistens den längeren ...“
- 46 In Norddeutschland heißt er Küster
- 47 Abk. Dienstgeber
- 48 gallertartige Substanz
- 49 Tschüs
- 50 Man sieht es nicht, doch man kann damit heizen
- 51 Angestellte erhalten Grundvergütung und...
- 52 Oft braucht man einen längen, aber schlecht riechen soll er nicht
- 53 Abk. Pfarrgemeinderat
- 54 Kreuz und Knoblauch sollen ihn bannen
- 55 schmal
- 56 Nur wenn dienstlich vonnöten, wird er gezahlt und man bekommt einen Tag dafür frei
- 57 Großvaters Frau
- 58 Abk. Pastoralreferent
- 59 junger Mann
- 60 Abk. Elektronische Datenverarbeitung
- 61 U
- 62 Staat in Indochina
- 63 lat. Gott oder Rock
- 64 Abk. Jesuitenorden
- 65 Da wohnt der Papst
- 66 Die mögen wir am liebsten, wenn sie auf einen Wochentag fallen
- 67 Verkehrsmittel
- 68 chem. Zeichen für Aluminium
- 69 süddt. Stadt
- 70 Abk. Altes Testament
- 71 Fernsehsender ohne 3
- 72 Sie machen über die Hälfte der Menschheit aus, aber auf der KODA-Dienstgeberseite gibt es sie seit 20 Jahren nicht
- 73 Abk. Gottesdienst
- 74 Um ein katholischer Priester zu werden, muss man es sein
- 75 chem. Zeichen für Xenon
- 76 Nicht auf, sondern...
- 77 Abk. und eigentlich fast schon Kose-name für den Generalvikar
- 78 Geschichte mit historischem Kern
- 79 Weltausstellung
- 80 Wenn man den Berg runter läuft, kommt man ins ...
- 81 Ein Tier, das es bei uns nicht gibt, fängt mit 'g' an und hört mit 'nu' auf
- 82 Wenn man auf Kosten des Arbeitgebers wo hin fährt
- 83 Die arbeitsvertraglichen Regelungen der bayer. Diözesen finden Sie im...
- 84 Abk. für die Landesverfassung Bayerns
- 85 Abk. unter dem Meeresspiegel
- 86 Abk. circa
- 87 engl. Bezeichnung für das Tier, das dem Menschen sehr ähnelt
- 88 Meistens ist er viel zu kurz
- 89 englisch: Gott
- 90 Ein anderes Wort für Dschungel, wo das 'h' dazukommt und das 'd' wegfällt
- 91 Stadt mit Sitz der Geschäftsstelle der Bayer. Regional-KODA
- 92 Abk. für einen Evangelisten
- 93 Der ... macht die Musik
- 94 alttestamentarischer König
- 95 Ich bin nicht contra, sondern...
- 96 Zum Kirchturm gehört sie
- 97 Reha-Maßnahme mit oder ohne Schatten
- 98 Abkürzung für Altersteilzeit
- 99 Wer sich entsprechend versichert hat, bekommt es jeden Tag, wenn er im Krankenhaus liegt
- 100 engl. Ohr
- 101 Manchmal dauert es bis zum Wochenende furchtbar ...
- 102 Abk. Religionslehrer
- 103 Ausruf des Erstaunens beim Öffnen des Gehaltszettels
- 104 Angeblich verdient man woanders Geld wie...
- 105 Arbeit zum 'Vergelt's Gott-Tarif'
- 106 selten
- 107 Abk. Gemeindefereferent
- 108 Früherer Sitz der Bundesregierung



Die Lösung ist eine Frage, die Fritz Schösser (S. 18) verneint, Kardinal Wetter aber bejaht:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	

Um Sie noch besser informieren zu können, bitten wir Sie folgende Fragen zu beantworten:

- **Mir ist die Information durch den KODA Kompass...**

sehr wichtig
 wichtig
 teils/teils
 unwichtig
 völligunwichtig
- **Von den Beiträgen lese ich...**

fast nichts
 einzelnes
 die Hälfte
 einen Großteil
 fast alles
- **Die Verständlichkeit der Artikel ist insgesamt...**

sehr gut
 eher gut
 eher schlecht
 sehr schlecht
- **Was ich noch zum KODA Kompass zu sagen hätte...**

• **Mein Beruf:**

Bitte ausschneiden und auf eine Postkarte kleben. Unsere Anschrift:
Bayer. Regional-KODA
 Alte Gasse 14, 86152 Augsburg.
 Absender nicht vergessen!
 Oder online: www.kodakompass.de/raetsel

Einsendeschluss: 11.12.00
 Die GewinnerInnen werden ausgelost und im KODA Kompass veröffentlicht. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. BayRK-Mitglieder und Angehörige dürfen nicht teilnehmen.

Die Diözesen rücken zusammen – Das KODA-Wappen

Am 18. September 1980 trafen sich 28 Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter aus den sieben bayerischen (Erz-)Diözesen zur ersten Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA in München. Mit der Schaffung der Regional-KODA rückten die Bistümer Bayerns näher zusammen. Dies spiegelt sich im KODA-Wappen wider, das die sieben Diözesanwappen vereint.



BISTUM WÜRZBURG

Das Bistums Würzburg umfasst 8.529,34 km²; in ihm leben etwa 897.000 Katholiken.

Anlässlich der 1300 Jahr-Feier des Martyriums der hl. Frankena-postel Kilian, Kolonat und Totnan gab sich das Bistum ein neues Wappen. Im oberen Drittel ist der sogenannte fränkische Rechen abgebildet, der seit dem Mittelalter Franken symbolisiert. Der untere Teil zeigt das irische Radkreuz als Bezug auf das Herkunftsland des Hl. Kilian und seiner Gefährten. Das mit dem Kreuz verbundene Rad wird als Ewigkeit Gottes, die ohne Ende ist, gedeutet.

BISTUM EICHSTÄTT

Im Bistum Eichstätt leben auf einer Fläche von rund 6000 km² ca. 455.000 Katholiken. Das Wappen ist ein silberner (weißer) Bischofsstab auf rotem Grund. Er ist der Hirtenstab, das Symbol der bischöflichen Amtsgewalt.

ERZBISTUM MÜNCHEN UND FREISING

Mit ca. 1,9 Mio. Katholiken ist das Erzbistum die größte Diözese Bayerns. Seine Fläche umfasst etwa 12.000 km².

Das Wappen zeigt den „Freisinger Mohr“, das herkömmliche Wappen des früheren Fürstbistums Freising. Die Krone ist Zeichen der bischöflichen Souveränität; der Mohr könnte ein Hinweis auf die Verwaltung bischöflichen Besitzes sein (Taufe des äthiopischen Schatzmeisters durch Philippus, Apg 8,27). Zuerst war er wohl ein Zeichen der Verwaltung; später wurde er in das Bistumswappen aufgenommen. Die Farben Gold und Rot werden als Verweise auf das Geheimnis Gottes gedeutet: Rot auf die Liebe, die Gottes Wesen ist (1 Joh 4,8) und Gold auf Gottes leuchtende Majestät (1 Joh 1,5).

BISTUM REGENSBURG

Das flächenmäßig größte Bistum Bayerns umfasst 14.665 km²; in ihm leben ca. 1,3 Mio. Katholiken.

Das Wappen der Diözese ist das des ehemaligen Hochstifts Regensburg. Es findet sich erstmals 1267 auf einer Urkunde von Bischof Leo Thundorfer. Das Wappen zeigt auf rotem Schild einen von links nach rechts unten verlaufenden silbernen Schrägbalken.

ERZBISTUM BAMBERG

Im rund 10.288 km² umfassenden Erzbistum leben ca. 800.000 Katholiken.

Seit mehr als 700 Jahren erscheint der schwarze Löwe auf goldenem Grund, belegt mit silbernem Schrägfaden, unverändert als Schildfigur des Wappens des kaiserlichen Hochstifts und des darauffolgenden Erzbistums Bamberg.

BISTUM PASSAU

Das Bistum Passau umfasst 5442 km²; in ihm leben ca. 542.000 Katholiken.

Das Wappen des Bistums Passau enthält in Rot den Passauer Wolf, der den goldfarbigen Bischofsstab hält. Es zeigt so die frühere Verbindung von kirchlicher und staatlicher Gewalt im Amt des Passauer Fürstbischofs. Darüber sieht man auf schwarzem Grund ein goldenes Kreuz.

BISTUM AUGSBURG

Mit ca. 1,5 Mio. Katholiken ist das Bistums das zweitgrößte Bayerns. Seine Fläche umfasst ca. 13.250 km².

Das Wappen mit den Farben Rot und Silber kann erstmals 1331 nachgewiesen werden. Dies war eine Zeit, in der es nicht üblich war, bestimmte Inhalte in ein Wappen zu transportieren. Sie wurden lediglich zur Kennzeichnung der Ritter verwendet. Seit 1340 wurde das Wappen auch in rot/weißen Fahnen verwendet.

