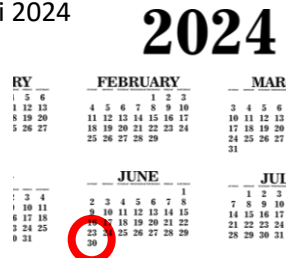


Zwischenbilanz der KODA-Mitarbeiterseite | Juni 2024

Die Amtszeit der Regional-KODA Osnabrück/Vechta, die sich von 2022 bis 2026 erstreckt, hat Ende Juni 2024 ihre Halbzeit erreicht. Formal drückt sich das darin aus, dass der Vorsitz im Plenum von der Dienstgeber- zur Mitarbeiterseite wechselt. Für uns als Mitarbeiterseite ist es der Anlass zu einer Zwischenbilanz der Arbeit in der Kommission.



Beim Start in die aktuelle Amtszeit der Regional-KODA Osnabrück/Vechta waren in der konstituierenden Sitzung am 7. Februar 2022 Bischof Bode und Weihbischof Theising dabei. In dieser Zeit wurde bereits auf allen Ebenen über eine Reform der Grundordnung für den kirchlichen Dienst diskutiert, die am 22. November 2022 vom Verband der Diözesen Deutschlands letztlich beschlossen wurde.

In dieser ersten Sitzung der Regional-KODA in der neuen Amtszeit ging es um die weitere Entwicklung der Kirche. Der Rückgang der Priestierzahlen und die Neuordnung der pastoralen Räume im Offizialatsbezirk Oldenburg, notwendige Einsparungen aufgrund zurückgehender Einnahmen aus Kirchensteuermitteln, aber auch Sorgen hinsichtlich der künftigen Gewinnung von Fachkräften für den kirchlichen Dienst prägten die Sitzung.

Änderung der Grundordnung für den kirchlichen Dienst

Aus Anlass der Initiative „OutInChurch“ hat die KODA-Mitarbeiterseite im Frühjahr 2022 eine Stellungnahme zur Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ veröffentlicht. Darin wurde die durch die dritte Synodalversammlung des Synodalen Weges der Katholischen Kirche in Deutschland mit einer breiten Mehrheit ausgesprochene Aufforderung an

die Bischofskonferenz, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu ändern, explizit unterstützt. Der persönliche Familienstand dürfe keine Relevanz für die Anstellung oder Weiterbeschäftigung im kirchlichen Dienst oder für die Erteilung der „Missio Canonica“ haben, so die Positionierung.

Unmittelbar nach der Verabschiedung einer neuen Grundordnung für den kirchlichen Dienst durch die deutschen Bischöfe konnten wir im Rahmen der KODA-Arbeitsrechtstagung im November 2022 mit Hilfe kompetenter Referent*innen dazu eine intensive Einführung und Auseinandersetzung ermöglichen, die auch weitere Perspektiven für unsere Region in den Blick nahm.

Neue Entgeltordnung

Nachdem sich die Tarifparteien zum Jahr 2017 auf eine neue Entgeltordnung im Bereich des TVöD geeinigt hatten, war auch in der Regional-KODA eine Überarbeitung der Entgeltordnung für die AVO angegangen worden. Die Arbeit daran hatte sich als außerordentlich mühsam und langwierig erwiesen.

Anlage 2 – Entgeltordnung⁵

§ 1 Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

§ 2 Teil A – Allgemeiner Teil

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. EG 1 (einfachste Tätigkeiten)
2. EG 2 – 9 (handwerkliche Tätigkeiten)
3. EG 2 – 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innen- und Außendienst)
4. EG 13 – 15

II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezugerechnerinnen und Bezugerechner
2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik
3. Ingenieurinnen und Ingenieure
4. Meisterinnen und Meister
5. Technikerinnen und Techniker

Mit dem Beschluss des KODA-Plenums am 30. Juni 2022, mit dem die in der Anlage 2 AVO gefasste Entgeltordnung für die kirchlichen Mitarbeiter*innen manifestiert wurde, gelang dann ein Durchbruch. Neben einer an die Systematik des TVöD angepassten neuen Darstel-

lung konnten mit dem Beschluss auch besonders für den Pastoralen Dienst und die Berater*innen Verbesserungen erzielt werden. Dabei wurden besonders vorhandene Zusatzqualifikationen in den Blick genommen und zugunsten einer besseren Vergütung berücksichtigt.

Tarifeinigungen übernommen

Wichtige Beschlüsse wurden zudem hinsichtlich der Übernahme der jeweiligen Tarifeinigungen aus dem öffentlichen Dienst gefasst.

Der Änderungstarifvertrag zum TV-L vom November 2021 wurde für die kirchlichen Lehrkräfte übernommen. Die im Mai 2022 erzielte Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) gilt nun auch für die kirchlichen Mitarbeiter*innen. Nach einigem Ringen konnte dazu auch ergänzend eine Verbesserung für die Mitarbeiter*innen beschlossen werden, die bei einem beantragten und genehmigten „Umwandlungstag“ erkrankten. Der ursprünglich auch für diese Tage vorgesehene Abzug von der Vergütung unterbleibt nun. Bemühungen, parallel auch Verbesserungen für eine Entlastung der Kita-Leitungen zu erreichen, blieben leider bisher erfolglos. Die Mitarbeiterseite hatte eine Überprüfung der vom öffentlichen Dienst abweichenden AVO-Regelung gefordert, nach der auch einzelne Leitungstätigkeiten mit einer Begrenzung auf wenige Stunden auf Erzieher*innen übertragen werden können. Für eine echte Entlastung für Leitungen wäre es jedoch notwendig, wie im öffentlichen Dienst stellvertretende Leitungen mit ihrem gesamten Beschäftigungsumfang auszuweisen und auch entsprechend einzugruppieren, statt mit einer Zulage zu vergüten, die unterhalb der entsprechenden Eingruppierung bleibt.

Die im April 2023 erzielte Tarifeinigung für den TVöD, die neben den Zahlungen im Rahmen des Inflationsausgleichs auch eine Erhöhung

der Tabellenentgelte vorsieht, konnte ebenfalls für die kirchlichen Mitarbeiter*innen beschlossen werden.

Ergänzend wurden zudem auch der Tarif für duale Studiengänge aus dem öffentlichen Dienst für die kirchlichen Mitarbeiter*innen und die Erhöhung der Ausbildungsentgelte für die Hauswirtschaft übernommen.

Corona-Nachwirkungen

Der Beginn der Arbeit war aber auch bestimmt von Nachwirkungen der Corona-Pandemie. Die aus der letzten Amtszeit rührende Regelung zur Aufstockung von Kurzarbeitergeld wurde in der März-Sitzung und noch einmal in der November-Sitzung 2022 bis Ende des Jahres 2022 verlängert. Mit der in einem Vermittlungsverfahren entstandenen Regelung, die deutlich unterhalb der Einigung im TVöD lag, war die Mitarbeiterseite zu keinem Zeitpunkt zufrieden. Anlass für das Vermittlungsverfahren



ren war damals jedoch die Haltung der Dienstgeberseite gewesen, die sich grundsätzlich gegen eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes ausgesprochen hatte.

Die Umsetzung der Anlage 10 AVO, in der die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes geregelt wurde, praktizierten die Verwaltungen jedoch nicht AVO-konform, sondern zum Nachteil der Mitarbeiter*innen. Die Anrufung des kirchlichen Arbeitsgerichtes und die Revision beim kirchlichen Arbeitsgerichtshof durch die Mitarbeiterseite war leider erfolglos. Letztlich kam es nicht zu einer Beurteilung, welche Deutung der AVO die richtige sei. Vielmehr machten die

kirchlichen Gerichte deutlich, dass der Mitarbeiterseite der KODA nicht das Recht zukomme, diesbezüglich gegen die Dienstgeberseite zu klagen.

Bis in die März-Sitzung 2024 hinein hatte die Mitarbeiterseite daraufhin den Dialog im Tarifausschuss und im KODA-Plenum gesucht, um für eine Lösung dieses Problems eine gemeinsame Initiative zur Änderung der KODA-Ordnung zu ergreifen, sodass der Mitarbeiterseite eine Klagemöglichkeit zukommen kann. Das ist jedoch an der grundsätzlich ablehnenden Haltung der Dienstgeberseite gescheitert. Aus Sicht der Mitarbeiterseite wurde damit leider eine Chance vertan, neue Signale zur Beteiligung, zur Transparenz und zur Teilung von Macht zu setzen.

Fahrrad-Leasing durch Entgeltumwandlung



Ende des Jahres 2022 wurde die AVO-Regelung für die Möglichkeit eines Fahrrad-Leasings über den Weg der Entgeltumwandlung noch einmal für zwei Jahre verlängert. Die Dienstgeberseite verwies darauf, dass eine solche Regelung von den Mitarbeiter*innen gewünscht und ein wichtiges Moment für die Attraktivität des kirchlichen Dienstes sei.

Als Mitarbeiterseite sehen wir diese Diskussion durchaus mit gemischten Gefühlen. Bei genauerem Hinsehen stellt die bisherige Regelung keinen Gewinn für die Kolleg*innen dar. Zwar erscheint das Angebot auf den ersten Blick sehr attraktiv, da Steuern und Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Allerdings ist mit der Reduzierung der Beiträge für

die Rentenversicherung und der KZVK auch eine spätere Rentenkürzung verbunden. Auf den Monat gesehen sind das nur kleine Beträge; jedoch summiert sich der Rentenverlust über die Jahre auf mehrere hundert Euro und kann sogar auf einen vierstelligen Betrag anwachsen. Eine konkrete Beispielrechnung hatte die Mitarbeiterseite dazu auf der KODA-Homepage zur Verfügung gestellt.

Vor diesem Hintergrund war und ist es das Anliegen der Mitarbeiterseite, im Rahmen der Ermöglichung des Fahrrad-Leasings durch Entgeltumwandlung auch einen Zuschuss der Dienstgeber zu vereinbaren. Das wäre unseres Erachtens angemessen, da diese die Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen einsparen und einen Teil des Ersparten an die Mitarbeiter*innen zurückgeben könnten. In dieser Frage gibt es bisher jedoch leider kein Entgegenkommen der Dienstgeberseite.

Diskussionen um Reisekostenerstattung

In den ländlich geprägten Regionen des Bistums Osnabrück und des Offizialatsbezirkes Oldenburg gibt es zahlreiche Kolleg*innen, die zur Wahrnehmung ihrer dienstlichen Tätigkeiten Dienstreisen mit dem PKW unternehmen müssen. In den meisten Fällen wird in Ermangelung von Dienstwagen auf privateigene Fahrzeuge zurückgegriffen.

Spätestens seit Beginn der kriegerischen Auseinandersetzung in der Ukraine und der in diesem Zuge sprunghaft gestiegenen Treibstoffkosten wurde deutlich, dass die bisherigen pauschalen Vergütungssätze in der Reisekostenordnung (Anlage 3 AVO) in keiner Weise mehr den realen Kosten Rechnung tragen.



Bereits im März 2022 hatte die Mitarbeiterseite daher eine entsprechende sachgerechte

Anpassung der Reisekostenordnung in der Regional-KODA angemahnt. Eine befristete Übergangsregelung wurde im Juni 2022 beschlossen und im November 2022 sowie im Juni 2023 jeweils verlängert.

Nach intensiven Beratungen und Verhandlungen im Vermittlungsausschuss konnten letztlich im November 2023 neue Erstattungssätze in der Reisekostenordnung beschlossen werden. Aus Sicht der Mitarbeiterseite gibt es hier durchaus noch „Luft nach oben“. Als Erfolg darf jedoch bewertet werden, dass es im Zuge der Neuregelung wieder eine Mitnahmeentschädigung bei der Bildung von Fahrgemeinschaften gibt und dass die Kostenpauschale für Dienstfahrten mit dem Fahrrad deutlich angehoben wurde. Damit ist es der MAS gelungen, klare Signale zu setzen, mit denen ein Beitrag zur Bewahrung der Schöpfung geleistet werden soll.

Kirche als attraktiver Arbeitgeber? – Mitarbeitendenbefragung und Konsequenzen

Die Frage der Attraktivität von Kirche als Arbeitgeber und damit die Möglichkeiten, künftig engagierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen für den kirchlichen Dienst zu gewinnen, begleitet die Regional-KODA schon einige Jahre. Initiativen der Mitarbeiterseite, die AVO hinsichtlich möglicher Verbesserungen zu durchforsten, waren von der Dienstgeberseite jedoch eher verhalten aufgenommen worden.

Vor diesem Hintergrund war der Beschluss zur Durchführung einer wissenschaftlich begleiteten Befragung kirchlicher Mitarbeiter*innen im Geltungsbereich der Regional-KODA ein wichtiger neuer Aufbruch. Weit über 3.000 Kolleg*innen haben sich an der Mitarbeitendenbefragung beteiligt und die Ergebnisse wurden im Herbst 2023 verschiedenen Interessentengruppen sowie der gesamten Mitarbeiterschaft vorgestellt.

In dem begleitenden Fachausschuss wurden die Ergebnisse der Befragung auf KODA-relevante Bereiche untersucht und die weitere Bearbeitung in die Wege geleitet. Der hohe Stellenwert von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, der in der Befragung benannt worden war, wurde auf Initiative der Mitarbeiterseite in einem Fachausschuss zur Überarbeitung der Fortbildungsordnung (Anlage 4 AVO) behandelt. Dass es im März 2024 zu einem Beschluss kam, ist sehr zu begrüßen. Neben der Erweiterung der Anlage 4 nun auch auf die Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten wurden auch weitere Verbesserungen für Mitarbeiter*innen erreicht.



Auch der von den Kolleg*innen vielfach geäußerte Wunsch, Möglichkeiten zur mobilen Arbeit zu haben, wurde in die AVO aufgenommen. Hier gibt es nun in der Anlage 9 eine Öffnung für Dienstvereinbarungen und einen dafür bestimmten Rahmen, der in Einrichtungen ohne MAV auch die Grundlage für Individualvereinbarungen darstellt.

Als weiterer Auftrag aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung wurde die Frage einer Flexibilisierung der Arbeitszeit aufgegriffen. Die dafür in einem Fachausschuss zu behandelnden Themen wie Langzeitkonten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf versprechen schon jetzt spannende Beratungen. In diesem Zusammenhang soll auch erneut die Frage nach der Fortführung einer Regelung zur

Altersteilzeit beraten werden, der die Dienstgeberseite bisher ablehnend gegenübersteht. Im öffentlichen Dienst war der TV-FlexAZ Ende 2022 ausgelaufen. Es ist vorgesehen, dass der Ausschuss bis Sommer 2025 Ergebnisse vorlegen soll.

Lehrkräfte

Aus Kostengründen wollen die kirchlichen Schulträger im Geltungsbereich der Regional-KODA Osnabrück/Vechta künftig eher auf angestellte Lehrkräfte als auf Verbeamtungen setzen. Um den damit verbundenen finanziellen Nachteil für Mitarbeiter*innen ein wenig zu lindern, will man bei der Stufenzuordnung von neu einzustellenden Lehrkräften möglichst flexibel agieren.



Der Mitarbeiterseite ist es dabei ein Anliegen, mit der Vereinbarung von Kriterien die vertragliche Stufenzuordnung transparent und einheitlich zu gestalten. Dagegen äußern die Vertreter*innen der Dienstgeber, dass ihnen eine möglichst flexible Handhabung der Stufenzuordnung wichtig ist und sie daran festhalten wollen. Dabei handele es sich im Übrigen um die Umsetzung von tariflicher Materie, die nicht Aufgabe der KODA sei.

Alle AVO-Regelungen für die Lehrkräfte werden in einem ersten Schritt im Ständigen Aus-

schuss Lehrkräfte (StAL), einer Unterkommision der KODA, beraten. Erst nach einem dortigen Beschluss wird die jeweilige Regelung in einem zweiten Schritt im KODA-Plenum bestätigt oder abgelehnt.

Mit der Arbeit des StAL ist die Mitarbeiterseite seit geraumer Zeit höchst unzufrieden. In den vergangenen Jahren konnte außer der Übernahme von TV-L-Regelungen kein einziger Beschluss gefasst werden, da es keine entsprechenden Mehrheiten gab. Der Weg über den Vermittlungsausschuss steht aufgrund der Verortung der Beratungen in den Unterkommisionen der KODA nicht zur Verfügung.

Daher setzt sich die Mitarbeiterseite dafür ein, künftig auch alle die Lehrkräfte betreffenden Themen im KODA-Plenum zu beraten und zu beschließen. Die Bildung der Unterkommision StAL, die jeweils für eine neue Amtszeit der KODA initiiert werden muss, würde sich auf diese Weise erübrigen.

Daher gibt es schon jetzt einen Fachausschuss, der sich mit Blick auf die nächsten KODA-Wahlen Ende 2026 mit den dadurch entstehenden Fragen befasst. Ziel soll sein, die Wahlgruppen nach KODA-Ordnung so zu gestalten, dass Vertreter*innen der Lehrkräfte auch gesichert ein Mandat wahrnehmen können. Bisher ist das nicht gegeben, da die Lehrkräfte zusammen mit dem Sozial- und Erziehungsdienst eine Wahlgruppe bilden. Aufgrund der hohen Anzahl von Erzieher*innen haben kandidierende Lehrer*innen dann i.d.R. nur eine geringe Chance gewählt zu werden.

Anrechnung von Arbeitszeit, Arbeitsbefreiung und Jubiläen

Immer wieder ist in der KODA das Thema der „kirchlichen Spezifika“ auf der Tagesordnung, wenn es um Anträge geht, die eine abweichende Regelung gegenüber dem öffentlichen Dienst behandeln. Dennoch gibt es aus Sicht der Mitarbeiterseite eine Reihe von Umständen, die aus Sicht des kirchlichen Arbeitgebers

entsprechende Abweichungen unbedingt nahelegen.

In diesem Zusammenhang konnten dann auch kleine Veränderungen im Bereich von Freistellungen zugunsten der Mitarbeiter*innen erzielt werden. So gibt es nun einen Tag Freistellung beim Tod von Geschwistern sowie einen Tag bei der kirchlichen Eheschließung der eigenen Kinder.



Darüber hinaus hat die Mitarbeiterseite angeregt, bei Dienstjubiläen den Mitarbeiter*innen die Wahlmöglichkeit zwischen einer Sonderzahlung und freien Tagen zu eröffnen. Der Antrag, bereits bei einem 10- und 20-jährigen Jubiläum eine solche Wertschätzung auszudrücken, wurde leider nicht von der Dienstgeberseite mitgetragen. Allerdings konnte erreicht werden, beim 25- und 40-jährigen Jubiläum zusätzlich zur bisher bereits garantierten Sonderzahlung in Höhe von 700 Euro und 1.000 Euro jeweils einen freien Tag zu gewähren.

Da in vielen kirchlichen Arbeitsfeldern immer wieder die Situation auftritt, dass an einem Tag mehr als 10 Stunden Arbeitszeit anfallen, gab es in der Vergangenheit oft Probleme, diese Zeiten anzurechnen und später „abzufeiern“. Hintergrund ist die Begrenzung des Arbeitszeitgesetzes, nach der nicht mehr als 10 Arbeitsstunden täglich anfallen dürfen. Dazu wurde jetzt eine Öffnungsklausel des Arbeitszeitgesetzes genutzt, um in der AVO die förmliche Anerkennung von Zeiten, die darüber hinausgehen, zu verankern. Voraussetzung für

die Ableistung von mehr als 10 Stunden täglich ist immer die Zustimmung des oder der Mitarbeiter*in sowie die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen. Zudem muss in die Arbeitszeit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft fallen.

Personelle Wechsel

Bereits in der ersten Hälfte dieser Amtszeit haben sich drei personelle Wechsel auf der Mitarbeiterseite ergeben. Für Franciskus Van den Berghe, der aus dem kirchlichen Dienst und damit auch aus der KODA ausschied, wurde Doris Engelbrink neu hinzugewählt. Torsten Meyer, Gewerkschaftsvertreter für den Philologenverband, musste sein Amt aus persönlichen Gründen bereits frühzeitig aufgeben. Für ihn ist Sebastian Zöppel, Gewerkschaftsvertreter der NGG, nachgerückt. Schließlich trat Thomas Schmitz von seinem Amt zurück und machte seinen Platz frei für Johannes Kühling, der als Ersatzkandidat für den Officialatsbezirk zur Verfügung stand.

Was bleibt?

Auf dem „Dritten Weg“ der Kirchen, der die Aushandlung der Arbeitsbedingungen für die Kolleg*innen in paritätisch besetzten Kommissionen vorsieht und auf eine möglichst konsensual erzielte Beschlussfassung unter Einbeziehung von Kompromissen setzt, kann viel erreicht werden. In der vergangenen „ersten Halbzeit“ der Amtsperiode der Regional-KODA Osnabrück/Vechta konnte die Orientierung am „Leittarif“ der AVO, dem TVöD, gewahrt werden. Somit bleibt der Grundsatz einer möglichst weitgehenden Gleichbehandlung von kirchlichen Mitarbeiter*innen mit denen in den Kommunen entsprechend erhalten.

Die erste Hälfte der Amtszeit war auch durch viele Kompromisse gekennzeichnet. In vielen Beratungen hätte sich die Mitarbeiterseite der KODA konsequentere Entscheidungen zugunsten der Kolleg*innen gewünscht. Letztlich ba-

sierter „Dritte Weg“ aber auch auf Kompromissen und es hat sich in den vergangenen zweieinhalb Jahren gezeigt, dass die Bereitschaft, aufeinander zuzugehen, vorhanden ist.

Perspektivisch lauern jedoch einige Herausforderungen. Einerseits weist die Dienstgeberseite, insbesondere die Vertreter*innen aus dem Bistum Osnabrück, aktuell immer wieder auf den prognostizierten Rückgang der Kirchensteuereinnahmen und die damit verbundenen Sparzwänge hin. Andererseits zeigt sich schon jetzt der allgemeine Fachkräftemangel potenziert für den kirchlichen Bereich, sodass die Attraktivität von Kirche als Arbeitgeber bereits von hoher Bedeutung ist und diese Bedeutung in der nächsten Zeit noch steigen wird.

Gerade vor dem Hintergrund der Ergebnisse der durchgeführten Mitarbeitendenbefragung wird diesbezüglich deutlich, dass nicht nur die gute Bezahlung der Arbeit, sondern immer mehr auch der Wert von freier Zeit für die Menschen von einem hohen Stellenwert ist.

Die für die kommenden Monate vorgesehenen Beratungen zur Arbeitszeitflexibilität, zu Langzeitkonten und Altersteilzeit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und ehrenamtlichem Engagement können hier Mut machende Zeichen setzen.

Auch wenn der gemeinsame Weg in den Kommissionen zuweilen mühsam und langwierig erscheint, so zeugen die Ergebnisse, die bisher in dieser Amtsperiode erreicht wurden, doch davon, dass sich der Einsatz lohnt und zuweilen auch der Weg über manch eine eher provisorisch anmutende Brücke gegangen werden muss.

Gern erneuern wir an dieser Stelle auch das Angebot, in die jeweiligen Mitarbeiter*innen-Versammlungen zu kommen, um über die aktuelle Arbeit in der KODA zu berichten und für Fragen und Anregungen zur Verfügung zu stehen

im September 2024
f. d. Mitarbeiterseite der Regional-KODA
Peter Klösener, Sprecher.

