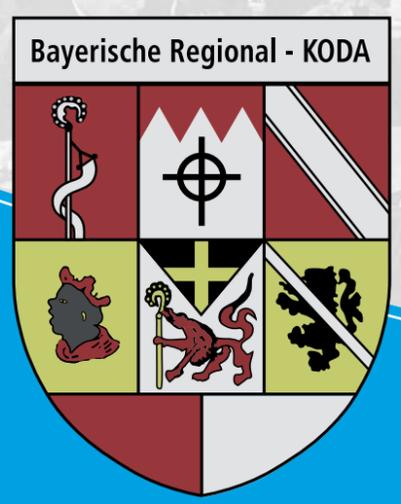


40

ERFOLGSMODELL FÜR ALLE

40 JAHRE KOMMISSION FÜR DAS ARBEITSVERTRAGSRECHT
DER BAYERISCHEN DIÖZESEN (BAYERISCHE REGIONAL-KODA)
1980 - 2020



40 Jahre gute Arbeit – von Kardinal Reinhard Marx	3-4
Die bayerischen Diözesen auf dem Weg zu einem einheitlichen Arbeitsvertragsrecht – von Wolfgang Rückl	4-6
Überbetriebliche Mitwirkung – eine Zeitleiste	6-7
40 Jahre Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – eine Skizze von Hans Reich, Joachim Eder, Robert Winter	8-17
Die Vorgeschichte zur Lehrerkommission – von Wolfgang Rückl	18
Die Lehrerkommission von 1998 bis 2008 – von Christian Spannagl	19-20
Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte ab 2008 – von Christian Spannagl	20-22
Der lange Weg zur Geschäftsstelle – von Wolfgang Rückl	22-24
Namensänderungen – warum? – von Martin Floß	25
Information und Transparenz – Interview mit Manfred Weidenthaler über die Erfolgsgeschichte des „KODA Kompass“	26-27
Der Beitrag der Kommission zur Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland – von Joachim Eder	28-30
Die Entstehung der Grundordnung des Kirchlichen Dienstes – Ein Gespräch mit Wilhelm Dütz und Reinhard Richardi zu den Anfängen des kirchlichen Arbeitsrechts und zum KODA-Konzept	30-33
Die zukünftige Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen – auch im Licht der arbeitsrechtlichen europäischen Ordnungen und Rechtsprechung. Zusammenfassung des gleichnamigen Original-Beitrags von Klaus Bepler / von Stefan Korta	33-35
40 spannende Jahre – Interviews mit Zeitzug*innen und weitere Stimmen	36-44
Große Zufriedenheit mit dem Dritten Weg – Umfrage zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen	45-50
Abkürzungsverzeichnis	50
Impressum	50
Gründungsmitglieder der Bayerischen Regional-KODA	51

40 JAHRE GUTE ARBEIT

Von Kardinal Reinhard Marx,
Erzbischof von München und Freising,
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz



© Foto: Klaus D. Wolf / EOM

Am 18. September 1980 fand die konstituierende Sitzung der für die bayerischen Diözesen eingerichteten „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Regional-KODA)“ statt. Dies war der Auftakt eines langen Prozesses, das Arbeitsvertragsrecht in den sieben Diözesen zu vereinheitlichen. Gleichzeitig war es auch ein Wagnis ohne Erfolgsgarantie und mit durchaus ungewissem Ausgang, auf das sich Bischöfe, Dienstgeber und Dienstnehmer eingelassen haben. Die Entscheidung, diesen Weg zu gehen, wurde vor folgendem Hintergrund getroffen: Der so genannte Erste Weg, wonach der Diözesanbischof allein (beziehungsweise der Dienstgeber) die Arbeitsbedingungen bestimmt, stand nach der Zeit des Zweiten Vatikanischen Konzils (1962-1965) und der Würzburger Synode (1971-1975) aufgrund der dortigen Botschaft von Mitbestimmung und Mitverantwortung nicht mehr zur Wahl, auch angesichts der stetig wachsenden Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Ordensgemeinschaften angehörten.

Der Weg über Tarifvereinbarungen mit Gewerkschaften (so genannter Zweiter Weg) war vor allem wegen des für Gewerkschaften wesentlichen Streikrechts keine Option. So wurde als Alternative ein Dritter Weg gewählt mit einer aus Dienstgebern und Dienstnehmern paritätisch besetzten Kommission. Mit diesem Weg betreten die damaligen Bischöfe Neuland. Begleitet wurde die Kommission von Professoren, Juristen, katholischen Verbänden und Mitarbeitervertretungen. Das ist nun 40 Jahre her und darf als Erfolg gewertet werden.

Der Weg über Tarifvereinbarungen mit Gewerkschaften (so genannter Zweiter Weg) war vor allem wegen des für Gewerkschaften wesentlichen Streikrechts keine Option. So wurde als Alternative ein Dritter Weg gewählt mit einer aus Dienstgebern und Dienstnehmern paritätisch besetzten Kommission. Mit diesem Weg betreten die damaligen Bischöfe Neuland. Begleitet wurde die Kommission von Professoren, Juristen, katholischen Verbänden und Mitarbeitervertretungen. Das ist nun 40 Jahre her und darf als Erfolg gewertet werden.

DIE ROLLE DER BISCHÖFE

Dankbar bin ich den damaligen Diözesanbischöfen, insbesondere meinem Vorgänger als Erzbischof von München und Freising und Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz, Kardinal Joseph Ratzinger, sowie dem Erzbischof von Bamberg, Elmar Maria Kredel, den Bischöfen Josef Stimpfle (Augsburg), Karl Braun (Eichstätt), Antonius Hofmann (Passau), Rudolf Graber (Regensburg) und Paul-Werner Scheele (Würzburg) für ihren Mut und ihre Weitsicht zu diesem Schritt. Dabei bestand von Anfang an Einigkeit, diesen Weg gemeinsam zu gehen und eine arbeitsrechtliche Kommission für alle sieben bayerischen Diözesen einzurichten.

Über viele Jahre waren Weihbischöfe das „Bindeglied“ der Bischöfe zur Kommission. Im Laufe der Zeit wuchs aber die Erkenntnis, dass durch diese Beteiligungsform die Bischöfe insgesamt der Dienstgeberseite zugerechnet werden. Dies wiederum entsprach und entspricht nicht dem Verständnis und der Aufgabe des Hirtendienstes des Diözesanbischofs, der sich um alle Gläubigen zu kümmern hat, die seiner Sorge anvertraut sind. Insoweit war es konsequent, keinen Vertreter mehr in die Kommission zu entsenden und die Stellung des Diözesanbischofs als Normgeber und Garant des Dritten Wegs allein durch die ausschließliche Befugnis zur Inkraftsetzung der Beschlüsse der Kommission zum Ausdruck zu bringen.

Heftige Kritik kam von Gewerkschaftsseite wegen der fehlenden Tarifbindung und der beim Diözesanbischof verbleibenden Entscheidungsbefugnisse. Ihre Einwände bezogen sich außerdem darauf, dass kein Streikrecht bestehe, es sich um kein kollektives Arbeitsrecht handele, das Koalitionsrecht in der Kirche nicht verwirklicht sei und eine Unabhängigkeit der Vertreter der Arbeitnehmerseite nicht vorliege.

An diesen Kritikpunkten wurde mit den Jahren gearbeitet, und Änderungen an der Ordnung wurden vorgenommen. Für den Fall, dass eine Einigung in der Kommission nicht erreicht werden konnte, wurden Vermittlungs- und Schiedsstellen eingerichtet, das Einspruchsrecht der Bischöfe auf ausschließlich kirchenrechtliche Einwände beschränkt. Zuletzt wurden auf Grund des „Streikurteils“ des Bundesarbeitsgerichts Gewerkschaften eingeladen, in der Kommission mitzuarbeiten. In der Folge sind seit einigen Jahren eine von Gewerkschaften entsandte Vertreterin und ein Vertreter Mitglied der Kommission.

Die Änderungen der Ordnung der Kommission konnten – wie mir berichtet wurde – immer im Einvernehmen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter*innen und der Freisinger Bischofskonferenz zur Beschlussfassung und anschließenden Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe vorgelegt werden. Möglich war das durch vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine gelebte Dienstgemeinschaft.

POSITIVER BLICK IN DIE ZUKUNFT

Mein besonderer Dank gilt allen Kommissionsmitgliedern, die in den vergangenen 40 Jahren mitgewirkt haben, die Vereinheitlichung der arbeitsrechtlichen Regelungen in den bayerischen Diözesen zu erreichen. Danken möchte ich aber auch den Professoren und Richtern, die im Vermittlungsausschuss daran mitgewirkt haben, in den wenigen Fällen, in denen keine Einigung möglich war, zu einem Ergebnis zu kommen. Danke sage ich auch den Mitgliedern der Projektgruppe, bestehend aus ehemaligen Vorsitzenden und Mitgliedern, welche meine Anregung aufgegriffen haben, die Geschichte und insbesondere die Eindrücke der Zeitzugen aus den Anfangsjahren in dieser Broschüre zu dokumentieren.

Doch Arbeitsrecht ist nichts Unabänderliches, nichts Statisches, es ist ein Prozess, etwas Lebendiges, das gepflegt und

>>

weiterentwickelt werden muss. Gerade in den letzten Jahren sind dazu wichtige Diskussionen geführt worden, die noch lange nicht beendet sind. Wir können aber positiv in die Zukunft schauen, wenn Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter*innen bei der Erarbeitung von Arbeitsrechtsrege-

lungen weiterhin partnerschaftlich miteinander umgehen, aufeinander hören, aufeinander zugehen und im guten Austausch der Argumente gemeinsame Lösungen suchen und dies alles in dem Geist, der uns von Gott gegeben wurde. Das ist mein Wunsch für die nächsten 40 Jahre!

DIE BAYERISCHEN DIÖZESEN AUF DEM WEG ZU EINEM EINHEITLICHEN ARBEITSVERTRAGSRECHT

Von Wolfgang Rückl

Als sich am 18. September 1980 insgesamt 24 von 28 ernannten beziehungsweise gewählten Vertreter*innen der bayerischen Diözesen in München zur Konstituierung der ersten Amtsperiode der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Regional-KODA) trafen, begann ein Weg, von dem niemand wissen konnte, ob er sich als gangbar erweisen würde. Heute, nach 40 Jahren, gibt es kaum jemanden, der sich dem Urteil einer Erfolgsbilanz weigern würde, auch wenn nicht alle Wünsche erfüllt wurden. Wie könnte das auch geschehen, wenn es um Interessenwahrnehmung und Interessenausgleich im so genannten Konsens-Verfahren des Dritten Weges geht?



Wolfgang Rückl

Auf Dienstgeberseite kannten sich etliche Vertreter aus den Konferenzen der Generalvikare, Finanzdirektoren oder Schulleferenten. Auf Mitarbeiterseite waren nur einige Mitglieder über die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) miteinander bekannt, in der sie beruflich tätig waren.

So wurden die ersten Vorsitzenden auch aus diesen Reihen gewählt: Fritz Söllner, Justitiar und Personalleiter aus Bamberg, und als stellvertretender Vorsitzender von der Mitarbeiterseite Hans Reich, KAB-Sekretär aus der Diözese Augsburg.

VIEL IMPROVISATION ZUR ANFANGSZEIT

Diese beiden sollten nun das Kommissions-Schiff in Fahrt setzen mit dem Ziel, in den bayerischen Diözesen einheitliche Arbeitsbedingungen zu erreichen. Die anfänglichen Rahmenbedingungen waren gewissermaßen steinzeitlich. Die Arbeit in der Kommission war neben der eigentlichen beruflichen Arbeit zu erledigen, was auf Dienstnehmerseite schon bald zum Ruf nach Freistellungen führte, bei den Dienstgebervertreter*innen aber noch lange ohne Entsprechung blieb. Söllner hatte für Protokolle, Einladungen und so weiter im Erzbischöflichen Ordinariat eine Sekretärin, die

das miterledigen musste. Auch Reich konnte auf eine Sekretärin in der KAB-Geschäftsstelle in Kaufbeuren bauen. Die Kostenübernahme für ausgefallene Arbeitszeit, Reisen und Tagungen musste erst auf Druck der Mitarbeiterseite verbindlich geregelt werden. Von Fortbildungen oder Rechtsberatung war noch lange nicht die Rede.

Man kann im Nachhinein nur staunen, was da beschlossen wurde und dass alles Bestand hatte. In den Vollversammlungen der Anfangszeit wurde noch viel improvisiert.

Man traf sich eine oder zwei Stunden vorher zu getrennten Vorgesprächen, erörterte manchmal noch Anträge, die auf die Tagesordnung kommen sollten. Es gab noch nicht das Erfordernis der schriftlichen Antragstellung mit Begründung oder gar einen Vorbereitungsausschuss oder mehrere Lesungen von Beschlüssen. Jedes Mitglied konnte zu Beginn oder während einer Vollversammlung einen Antrag zur Beschlussfassung stellen. Und manchmal wurde nach kurzer Beratung auch schon abgestimmt. Ob alle genau wussten, was sie trotz dieser Umstände beschlossen hatten, sei dahingestellt. Es dauerte auch, bis das Veröffentlichungsverfahren in den Amtsblättern abgestimmt vereinheitlicht wurde. Einsprüche der Diözesanbischöfe gab es in den ersten Jahren keine. Manche Kritiker*innen behaupteten, auch in den Ordinariaten habe man sich damals ohne große interne Beratungen auf die Sachkompetenz der jeweiligen Dienstgebervertreter*innen verlassen.

EINHEITLICHE LÖSUNGEN

Warum sollte es überhaupt einheitliche Arbeitsvertragsbedingungen in Bayern geben? War es nicht Jahrzehnte anders und im Großen und Ganzen gut gegangen? Hatten nicht in einzelnen Diözesen Gespräche – Verhandlungen konnte man das schlecht nennen – zwischen Mitarbeitervertreter*innen und Dienstgebervertreter*innen zu beiderseits akzeptierten Ergebnissen geführt? In München hatten zum Beispiel die Religionslehrer*innen im Kirchendienst im Laufe der Zeit sehr gute Arbeitsbedingungen erreicht. Den deutschen Bischöfen war aber klar geworden, dass sich der Dienst in der Kirche auch in einem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht widerspiegeln müsse. Nur, wie viel Vielfalt war noch Einheit? Konnte jede Diözese ihr eigenes Arbeitsvertragsrecht „stricken“? Es kam im Bereich der deutschen Bischofskonferenz zu regionalen und zu diözesanen Kommissionen.

Die bayerischen Bischöfe entschieden sich für die regionale Lösung, was auch deshalb von Vorteil war, weil die Diözesen alle im Freistaat Bayern liegen und so landesrechtliche Regelungen gegebenenfalls leicht zu übertragen waren. Was hieß „einheitlich“? Nur gewisse Grundnormen oder Einheitlichkeit bis ins letzte Komma einer Regelung? Vielleicht eher nur die Vergütungs-Tabelle? Auf welcher Grundlage sollte vorgegangen werden? Müsste der unterschiedlichen Größe oder Finanzkraft der Diözesen Rechnung getragen werden? Wie sollten einheitliche Regelungen zustande kommen, ohne die Souveränität der Diözesanbischöfe anzutasten? War die freiwillig erlassene „KODA-Ordnung“, in der sich die Bischöfe zu einem gemeinsamen regionalen Arbeitsvertragsrecht in den bayerischen Diözesen verpflichtet hatten, bindend? Konnten die Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen die Anwendung im Amtsblatt in Kraft gesetzter Beschlüsse auf dem kirchlichen und staatlichen Rechtsweg erstreiten? Also gewissermaßen gegen den Bischof vor Gericht ziehen?

Der Bundesangestelltentarif (BAT) war zwar in fast aller Munde, aber kaum voll in den Arbeitsverträgen vereinbart, wenngleich einzelne Diözesen da schon ein gutes Stück vorangeschritten waren. Die Praxis war eher eine „Anlehnung“ an den öffentlichen Tarif. Im Verwaltungsbereich gab es eine gewisse Vergleichbarkeit, aber bei den kirchenspezifischen Berufsgruppen blühte das diözesane Eigenrecht. Die Schulen in kirchlicher Trägerschaft (Diözesen, Orden) waren ohnehin bis 1998 der Regelungskompetenz der Kommission entzogen.

FÜR WEN IST DIE KOMMISSION ÜBERHAUPT ZUSTÄNDIG?

Es lagen keine genauen Angaben über die Zahl der Mitarbeiter*innen und Einrichtungen vor, die unter den Zuständigkeitsbereich der „KODA-Ordnung“ fielen; oft wussten es gerade kleine Einrichtungen selbst nicht oder sie fühlten sich nicht angesprochen. Überdiözesane Einrichtungen wie zum Beispiel die Katholische Akademie in München sollten sich noch lange einer Einbeziehung entgegenstellen.

Und überhaupt: War das ganze KODA-Unternehmen mehr als eine bloße „Alibiveranstaltung“, um die Gewerkschaften aus dem kirchlichen Bereich herauszuhalten? Weihbischof Flügel aus Regensburg, der als Vertreter der Freisinger Bischofskonferenz Mitglied der Kommission war, machte keinen Hehl daraus, dass man einen direkten Einfluss von Gewerkschaften verhindern wollte, auch wenn es den kirchlichen Mitarbeiter*innen freistand, Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft zu werden. Mit Tarifverhandlungen und Ar-

beitskämpfen wollte man nichts zu tun haben. Aber dennoch schien eine Beteiligung der abhängig Beschäftigten an den Arbeitsbedingungen politisch geboten. Und so hatte man in der Erklärung zum Kirchlichen Dienst aus dem Jahr 1983, die dann von der Grundordnung (GrO) ergänzt wurde, ein verbrieftes Recht geschaffen.

Natürlich kam auch der BAT gegebenenfalls durch Arbeitskämpfe zustande, aber da man selbst nicht daran beteiligt war, konnte man mit diesem „Schönheitsfehler“ leben.

Welchen BAT sollte man zugrunde legen: Bund-Land oder kommunal? Zusatzversorgung, Beihilfe, Zulagen, Sonderurlaub, Ein- und Höhergruppierungen, Ausbildungserfordernisse, Familienkomponenten, Rechtsanspruch, Zuschüsse, Arbeitgeberwechsel, Vordienstzeiten, Protokollnotizen... Die Liste ließe sich verlängern. Nicht zuletzt im großen Bereich der Kindertagesstätten oder bei den Kirchenmusiker*innen bestand erheblicher Regelungsbedarf.



Vollversammlung in Freising im Jahr 2000

MUTIGER GRUNDSATZBESCHLUSS

Mit einem mutigen ersten Beschluss, dem so genannten BAT-Grundsatzbeschluss, der vor allem die Vergütungsautomatik beinhaltete, machte sich die Kommission auf den langen Weg der Vereinheitlichung. Den BAT gab es im Taschenbuchformat. Nun konnte man sich den „kirchlichen Besonderheiten“ widmen und ansonsten den BAT eins zu eins anwenden, sofern man nicht Abweichendes oder Ergänzendes beschloss, wozu man erst die notwendige Dreiviertelmehrheit (ab 1998: Zweidrittelmehrheit) mobilisieren musste.

Das war bei Stimmenparität nicht so einfach. Nur wenige realisierten anfangs, was man sich mit diesem Beschluss als „Beifang“ eingehandelt hatte: Meterlange Kommentare und vor allem Urteile der Arbeitsgerichte bis hin zum Bundes-

arbeitsgericht, in Sonderfällen bis zum Bundesverfassungsgericht. Die europäischen Gerichte waren damals noch in weiter Ferne.

Nach und nach schwamm sich die Kommission frei und wagte sich an komplexe eigene Regelungen wie Dienst- und Vergütungsordnungen. Nach und nach gewöhnten sich die Verantwortlichen in den Einrichtungen daran, von der Kom-

mission beschlossene und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzte Regelungen als Normen anwenden zu müssen.

Nach und nach nahmen die Mitarbeiter*innen wahr, dass da ein Gremium die Arbeit aufgenommen hatte, das über das Wahlrecht ihre Mitbeteiligung an den Arbeitsbedingungen (Art. 7 GrO) gewährleistete.

ÜBERBETRIEBLICHE MITWIRKUNG – EINE ZEITLEISTE

Erste offizielle Arbeitsrechtliche Kommission im Caritasbereich (nicht von allen Diözesen bestätigt): „Ständige Arbeitsrechtliche Kommission“, beschlossen durch Zentralvorstand und Zentralrat des Deutschen Caritasverbands (DCV)

Die verfasste Kirche, insbesondere die Diözesen, erlässt jeweils eigene Regelungen, zunehmend in Orientierung an den Bundesangestelltentarif (BAT). Ab den 1960-er Jahren wird der BAT in immer mehr Diözesen angewandt

Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und Gründung der ersten Mitarbeitervertretungen

„Krautscheidt-Kommission“ des Verbands der Diözesen Deutschlands entwickelt das „KODA-System“

Zentralrat des Deutschen Caritasverbands erlässt die „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes“ (AKO)

„Richtlinien für die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft zwischen den Bistümern in der Bundesrepublik Deutschland und der Ständigen Arbeitsrechtlichen Kommission“

Zentral-KODA-Ordnung zur Gründung der bundesweiten Zentral-KODA A (Vertreter der Kommissionen) und Zentral KODA B (identisch mit Arbeitsrechtlicher Kommission der Caritas)

Beginn der Errichtung von Kommissionen auf Diözesan- und Regionalebene

Errichtung der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Regional-KODA), Inkraftsetzung der Regional-KODA-Ordnung (Wahl der Dienstnehmervorteiler*innen in der KODA durch die Mitarbeitervertreter*innen in den bayerischen Diözesen als Delegierte)

Gemeinsame Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst (unter anderem Bekräftigung des Prinzips der „Dienstgemeinschaft“)

Novellierung der Richtlinien der Arbeitsrechtlichen Kommission

Novellierung der Zentral-KODA-Ordnung

Novellierung der Regional-KODA Ordnung

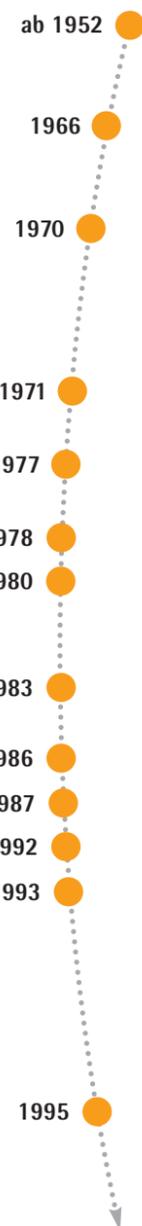
Die „ARBD“ als Vorläufer des ABD: erstmalige Zusammenfassung der in den bayerischen Diözesen geltenden Regelungen zum Stand 30. Juni auf der Basis des BAT

„Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in Umsetzung der Erklärung vom 22.09.1993 mit Zusammenfassung der Grundlagen des kirchlichen Dienstes (Loyalitätspflicht, Mitwirkung der Arbeitnehmer*innen, Recht auf Interessenvertretung durch Koalitionen etc.)

Zweite Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

Beauftragung der Regional-KODA durch die Freisinger Bischofskonferenz am 22. März 1995 zur Schaffung eines „einheitlichen, regionalen und eigenständigen kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen“

Geltung des ABD in den bayerischen Diözesen durch Übernahmebeschluss der Kommission zum 1. Juni 1995



Novellierung der Richtlinien der Arbeitsrechtlichen Kommission („Richtlinien im AK-Bereich“) zum 1. Januar 1997

Novellierung der Ordnung der Regional-KODA (Anfügung des Namenszusatzes „Bayerische“, Urwahl der Dienstvertreter*innen durch die Beschäftigten in den bayerischen Diözesen, Bildung der Kommission der Bayerischen Regional-KODA für Lehrer (Lehrerkommission), „KODA-Gericht“ als Übergangsregelung, Anrufung des KODA-Gerichts bei Vorliegen eines unabwiesbaren Regelungsbedürfnisses nach Scheitern des Vermittlungsverfahrens, Ausführungsbestimmung zur Freistellung der Mitglieder) zum 1. Januar 1998

Neue Zentral-KODA-Ordnung (Vertreter*innen werden von den Kommissionen und im Caritasbereich der AK entsandt)

Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiterseite aus den bayerischen Diözesen in die Zentral-KODA zum 1. Mai 1999

Novellierung der Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA zum 1. Mai 2002 (Wahlvorschläge der Koalitionen)

Novellierung der Ordnung der Bayerischen Regional-KODA zum 1. Oktober 2003 (erstmalig Beteiligung von Koalitionen bei KODA-Wahlen)

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung

Erneute Novellierung der Richtlinien im AK-Bereich

Novellierung der Zentral-KODA-Ordnung in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des VDD vom 20. Juni 2005

Novellierung der Ordnung der Bayerischen Regional-KODA (Einführung eines Schiedsverfahrens nach einem gescheiterten Vermittlungsverfahren) zum 1. Januar 2006

Novellierung der Wahlordnung (Kriterienkatalog für Koalitionen) zum 1. Januar 2006

Auflösung der „Lehrerkommission“, Eingliederung der Lehrkräfte in den Zuständigkeitsbereich der Bayerischen Regional-KODA und Bildung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer (StAGL) der Bayerischen Regional-KODA

Aufhebung eines Urteils des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes durch ein Delegationsgericht der Apostolischen Signatur

Novellierung der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung

Novellierung der KODA-Rahmenordnung in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 19. November 2012 (Aufhebung des bischöflichen „Notverordnungsrechts“)

BAG-Urteil des ersten Senats zum Dritten Weg vom 20. November mit Vorgaben an den kirchlichen Gesetzgeber

Novellierung der Zentral-KODA-Ordnung mit Errichtung des Arbeitsrechtsausschusses (ARA)

Novellierung der KODA-Rahmenordnung in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 24. November 2014 mit Einbindung der Gewerkschaften in das KODA-System: Entwicklung einer Entsendeordnung

Novellierung der Ordnung der Bayerischen Regional-KODA mit Änderung der Bezeichnung in „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA)“

Entsendung von zwei Vertreter*innen der Gewerkschaften und erstmalige Teilnahme an einer Vollversammlung der Kommission

Einführung der Kirchlichen Datenschutzgerichtsordnung

40 JAHRE KOMMISSION FÜR DAS ARBEITSVERTRAGSRECHT DER BAYERISCHEN DIÖZESEN – EINE SKIZZE 1980–1993

Chronologisch dargestellt von Hans Reich

Auf Beschluss der deutschen Bischöfe wurden ab 1978 in allen Diözesen Kommissionen zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsrechts (KODA) errichtet. In den sieben bayerischen Bistümern wurden keine diözesanen Kommissionen errichtet, sondern eine gemeinsame Kommission. Ihre Aufgabe war und ist es, innerhalb der bayerischen Diözesen ein einheitliches kirchliches Arbeitsrecht zu gestalten und fortzuentwickeln. Dies ist aufgrund des Selbstbestimmungsrechts möglich, das den Kirchen durch Grundgesetz-Artikel 140 beziehungsweise Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung eingeräumt wird.

DIE ANFÄNGE

Bei der konstituierenden Sitzung der Regional-Kommission am 18. September 1980 im Sitzungssaal des Erzbischöflichen Ordinariats in München wurde unter der Leitung des Wahlausschussvorsitzenden Thomas Zellner aus Regensburg erstmalig Fritz Söllner, der Justitiar und Personalleiter der Erzdiözese Bamberg als Vertreter der Dienstgeber zum Vorsitzenden und Hans Reich, KAB-Sekretär aus der Diözese Augsburg und Vertreter der Mitarbeiter*innen zum stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission gewählt.



Augsburgs Weihbischof Grünwald – hier beim Feiern der Heiligen Messe – gehörte der Kommission mehrere Jahre an

Bereits bei der zweiten Sitzung der Kommission am 15. Oktober 1980 wurden die Mitglieder des Vermittlungsausschusses gewählt. Dabei wurde Dr. Otto Reiser, Präsident des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, zum Vorsitzenden und Dr. Nikolaus Notter, Richter am Arbeitsgericht München, zu dessen Stellvertreter gewählt. Als Vertreter der Mitarbeiterseite wurden Herbert Fitzka, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung (MAV) des Seelsorgeamtes der Diözese Augsburg, und als dessen Stellvertreter Norbert Siebert, zweiter Vorsitzender der MAV der Erwachsenenbildung in der Erzdiözese München und Freising, gewählt. Als Vertreter der Dienstgeberseite wurde Dr. Scherr aus Regensburg und als dessen Stellvertreter Max Bloch, Justitiar in Passau, gewählt.

Die Dienstgebervvertreter der jeweiligen Diözesen sicherten außerdem zu, dem Vorsitzenden bis zur nächsten Vollversammlung im Februar 1981 eine Auflistung aller bisher bestehenden arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen in den Diözesen zu übermitteln.

Bereits bei dieser Vollversammlung wurde die Bindungswirkung der gefassten Beschlüsse der Kommission diskutiert. Auf Anregung einiger Kommissionsmitglieder wurde vereinbart, als Nahziel ein einheitliches kirchliches Arbeitsvertragsrecht für alle bayerischen Diözesen auf der Grundlage des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) in der Fassung für den Bund und die Länder zu schaffen.

GRUNDSÄTZLICHE ANWENDUNG DES BAT

Bei der fünften Sitzung der Kommission am 7. Oktober 1981 in München wurde die grundsätzliche Anwendung des BAT diskutiert und beschlossen. In der Diskussion zeigte sich, dass der BAT bereits in allen Diözesen angewandt wurde. Es bestanden jedoch jeweils zusätzliche diözesane Regelungen. Es bestand Einvernehmen, dass zukünftig in allen Arbeitsverträgen, Dienst-, Beschäftigungs- und Vergütungsordnungen die Verbindung von BAT und diözesaneigenen Regelungen einheitlich formuliert werden sollen. Eigenständige Regelungen sollten nur für kirchliche Berufsgruppen geschaffen werden, die im BAT nicht abgebildet sind.

Bei der siebten Sitzung der Kommission am 26. Mai 1982 wurde eine richtungsweisende Vergütungsordnung für kirchliche Jugend- und Erwachsenenbildungsreferenten beschlossen und von den Diözesanbischöfen zum 1. September 1982 in Kraft gesetzt.

Bei der achten Sitzung am 29. September 1982 in München wurde der bisherige stellvertretende Vorsitzende Hans Reich zum Vorsitzenden und Dr. Josef Meier, Dienstgebervvertreter aus der Diözese Passau, zum stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission gewählt.

Bei der 17. und konstituierenden Sitzung der zweiten Amtsperiode der Kommission am 19. November 1984 im Kapitolssaal in München wurden Franz Meidert, Oberrechtsrat der Diözese Augsburg, von der Dienstgeberseite und erneut Hans Reich von der Mitarbeiterseite zum Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

RECHTSBERATUNG FÜR DIE MITARBEITERSEITE

Bei der 18. Sitzung der Kommission am 16. Januar 1985 in München wurde von Wolfgang Rückl für die Mitarbeiterseite der Antrag auf eine notwendige Rechtsberatung für die Mitarbeiterseite eingebracht.

Dabei kam es zu einer sehr kontrovers geführten Grundsatzdiskussion über die Kompetenzen der Kommission. Von der Mitarbeiterseite wurde festgestellt, dass der bisherige Vollzug mit sehr unterschiedlichen Varianten nicht dem Grundsatz der Kommission nach Vereinheitlichung entspricht.

Bei der 19. Sitzung am 24. April 1985 in München wurde die Absenkung der Eingangsstufen im öffentlichen Dienst in Bayern mitvollzogen. Da die Eingruppierung der kirchlichen Mitarbeiter*innen auf einzelvertraglichen Abreden beruhte, könne eine Absenkung nur durch eine Regelung der Kommission vorgenommen werden, so die damalige Argumentation.

Nachdem es trotz ausführlicher Gespräche zu keiner Einigung in den Grundsatzfragen kam, wurde die dafür eingesetzte Arbeitsgruppe BAT beauftragt, den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, Dr. Otto Reiser, und Prof. Dr. Reinhard Richardi, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsrecht an der Universität Regensburg, um gutachterliche Stellungnahmen zu bitten.

Unabhängig davon wurde der generelle Vollzug der Absenkung der Eingangsvergütung für Angestellte in den Vergütungsgruppen V b - II a BAT beschlossen. Außerdem wurde eine Modifizierung der Absenkung für Mitarbeiter*innen, die nach kirchlichen Vergütungsordnungen eingruppiert sind, beschlossen.

DIENST- UND VERGÜTUNGSORDNUNGEN

Bei der 21. Sitzung der Kommission am 30. September 1985 in München wurde die Dienst- und Vergütungsordnung für Kirchenmusiker einstimmig angenommen. Außerdem ging es um die Frage der Vertraulichkeit von Beschlüssen der Kommission. Prälat Dr. Curt Genewein, Personalreferent der Erzdiözese München und Freising, berichtete, dass bei der Mitarbeiterversammlung am 22. Mai 1985 im Erzbischöflichen Ordinariat in

München ein Flugblatt der ÖTV verteilt wurde, auf dem das Abstimmungsergebnis der Kommission betreffs Eingangsabsenkung mit genauer Stimmenanzahl vermerkt war.

Nachdem sich die Zentrale Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Zentral-KODA) für die Einführung einer Vorruhestandsregelung ausgesprochen hatte, beschloss die Kommission in ihrer 22. Sitzung am 21. Oktober 1985 eine Vorruhestandsregelung in Anwendung des Gesetzes zur Förderung von Vorruhestandsleistungen. Nach weiteren Diskussionen wurde dann die Vorruhestandsregelung bei der 24. Sitzung am 9. Juli 1986 in München verabschiedet.

Außerdem wurde bei dieser Vollversammlung die bisherige Dienstordnung für kirchlich angestellte Religionslehrerinnen und Religionslehrer an Volks- und Sonderschulen in den bayerischen Diözesen beschlossen.

Bei der 25. Sitzung der Kommission am 20. Oktober 1986 in München wurden Wolfgang Rückl als Mitarbeitervertreter aus der Erzdiözese München und Freising zum Vorsitzenden und Franz Meidert als Dienstgebervvertreter aus der Diözese Augsburg zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Zudem wurde in dieser Sitzung eine einheitliche Dienst- und Vergütungsordnung für Kirchenmusiker beschlossen.

Bei der 26. Sitzung der Kommission am 11. Dezember 1986 in München wurden weitreichende Anliegen, wie die Errichtung einer Geschäftsstelle der Kommission und Fragen der Öffentlichkeitsarbeit diskutiert.

Bei der 32. Sitzung am 20. Juli 1988 in München wurde von der Mitarbeiterseite eine Diskussion über eine notwendige Freistellung der Mitarbeitervertreter*innen in der Kommission und eine Überführung der Mitarbeiter*innen in Kirchenstiftungen mit AVR-Arbeitsverträgen angeregt.



Vollversammlung der Kommission im Jahr 1999 im Haus St. Ulrich in Augsburg

ENDLICH EINE GESCHÄFTSSTELLE

Die 33. und konstituierende Sitzung der 3. Amtsperiode fand am 19. Oktober 1988 in München statt.

Bei der 43. Sitzung am 18. Juli 1990 in München wurde die **Errichtung der KODA-Geschäftsstelle mit juristischer Geschäftsführung** beschlossen. Außerdem wurde einstimmig der Auffassung zugestimmt, dass für **Mesner, Kirchenmusiker, Gemeinde- und Pastoralreferenten die tariflichen Regelungen für Überstunden- und Zeitzuschläge keine Anwendung** finden.

Bei der 44. Sitzung am 1. Oktober 1990 in München erfolgte turnusgemäß ein Wechsel im Vorsitz der Kommission. In geheimer Wahl wurden **Wolfgang Rückl** zum Vorsitzenden und **Dr. Richard Fackler** zum stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission gewählt.

Dem Protokoll der 45. Sitzung am 16. Januar 1991 in München ist zu entnehmen, dass die **neue Geschäftsstelle** der Kommission mit juristischer Geschäftsführung in **Augsburg** eingerichtet werden sollte.

Bei der 46. Sitzung der Kommission am 17. April 1991 in München war erstmalig **Gertrud Kölbl** als Mitarbeiterin der neuen Geschäftsstelle für die Protokollführung verantwortlich. Außerdem wurde der Beschluss gefasst, die bayerischen Bischöfe zu bitten, die Amtsperiode um ein Jahr zu verlängern. Bei der 48. Sitzung am 9. Oktober 1991 in München wurde **Beate Dieterle** als **Geschäftsführerin** vorgestellt.

40 JAHRE KOMMISSION FÜR DAS ARBEITSVERTRAGSRECHT DER BAYERISCHEN DIÖZESEN – EINE SKIZZE 1994–2008

Thematisch dargestellt von **Joachim Eder**

Bei der 60. Vollversammlung im Februar 1994 wurden erstmalig verschiedene Alternativen für einen möglichen neuen Grundsatzbeschluss angesprochen; bei der 61. Vollversammlung im Mai 1994 wurde mit der Beratung über die **Einführung eines eigenständigen Arbeitsvertragsrechtes** begonnen. Im Oktober 1994 erfolgte bei der 63. Vollversammlung eine Novellierung des Grundsatzbeschlusses und die Einführung des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen Diözesen (ABD). Die weiteren Fragen wurden ab Januar 1995 behandelt. Dort wurde auch ein Schreiben an die bayerischen Bischöfe erarbeitet, dass die Bayerische Regional-Kommission in Abgrenzung zur Zentral-KODA ein **eigenständiges regionales Arbeitsvertragsrecht** entwickeln sollte.

Im Mai 1996 wurde die **Zuordnung der Lehrerkommission zum Grundsatzbeschluss** besprochen.

ERHÖHUNG DER MITGLIEDERZAHL

Bei der 50. Sitzung der Kommission am 6. Februar 1992 in Augsburg wurde ausführlich die **Novellierung der Ordnung und der Wahlordnung der Kommission** diskutiert. Da nach der Überführung der Mitarbeiter*innen in Kindertagesstätten in den BAT/VKA zum 1. September 1992 eine deutlich höhere Anzahl neuer Mitarbeiter*innen aus dem sozialen Bereich durch die Kommission zu vertreten war, musste die **Zahl der Mitglieder erhöht** werden, um eine ausgewogene Vertretung der Belange aller Mitarbeiter*innen zu erreichen. Allerdings hatte man, um eine effektive Arbeit der Kommission nicht zu gefährden, nur eine Erhöhung um je drei Mitglieder auf Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgesehen. Die vorgeschlagene Verteilung der Mitglieder auf Mitarbeiterseite von je zwei Mitgliedern aus der Erzdiözese Bamberg sowie den Diözesen Eichstätt, Passau, Regensburg und Würzburg, drei Mitgliedern aus der Diözese Augsburg und vier Mitgliedern aus der Erzdiözese München und Freising sollte gewährleisten, dass mindestens ein*e Mitarbeiter*in aus jedem der vier Mitarbeiter-Bereiche in der Kommission vertreten ist. Maßgeblich für den neuen Schlüssel war die Katholikenzahl der Diözesen.

Bei der 58. und konstituierenden Sitzung zur 4. Amtsperiode der Kommission am 6. Oktober 1993 in Violau wurde **Dr. Joachim Eder** aus Passau für die Mitarbeiterseite zum Vorsitzenden gewählt. **Wolfgang Rückl** wurde für die Dienstgeberseite zu seinem Stellvertreter gewählt.

Ein neuer **Grundsatzbeschluss mit einer Erklärung zum ABD** wurde von der 132. Vollversammlung im Februar 2007 verabschiedet. Das ABD erhielt eine **Präambel**. Bei der 133. Vollversammlung im Mai 2007 wurde die Orientierung an einem neuen Referenztarif, dem TvÖD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) in der Fassung der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) beschlossen. Der Grund dafür bestand darin, dass dort ebenfalls eine Vielzahl von kleineren Arbeitgebern zu berücksichtigen ist, während es beim Freistaat oder Bund im Wesentlichen nur einer ist.

EIN EIGENES ARBEITSVERTRAGSRECHT

Die Idee des eigenen Arbeitsvertragsrechtes implizierte Sonderfragen und zog viele Regelungen nach sich, oft mit Durchführungsbestimmungen. Eine eigene Anlage K mit verschiedenen kirchlichen Dienstordnungen wurde diskutiert. Verschiedene tarifliche Regelungen wurden bei der 73. Vollversammlung im Mai 1996 den verschiedenen Teilen des ABD

zugeordnet. Es wurden eigene **Tätigkeitsmerkmale für Anfangsangestellte** beschlossen, die leider in einigen bayerischen Diözesen entgegen den mündlichen Zusagen zur Absenkung verwendet wurden.

Ein besonderes Thema war auch der **Umgang mit geringfügig Beschäftigten**, ein Thema, das sich in der 77. Vollversammlung im Februar 1997 stellte, in der 92. Vollversammlung im Dezember 1999 wieder aufgenommen wurde. Die Ausnahmen vom Geltungsbereich des ABD waren Thema der 78. Vollversammlung im April 1997.

Von der 79. Vollversammlung im Juli 1997 wurde das ABD in der Fassung vom 1. November 1997 beschlossen. Die darauffolgenden Ausgaben des ABD stellten eine **Rechtssammlung** dar. Die ersten Ausgaben waren rechtlich – durch den Verweis auf die ABD-Ausgaben in den diözesanen Amtsblättern – das Promulgationsorgan für die ersten ABD-Fassungen. Damit wurde eine private **Rechtssammlung** zu einer kircheneigenen **Regelung** erklärt.

WICHTIGE THEMEN

Breiten Raum nahm ab Oktober 1997 in der 80. Vollversammlung der Maßnahmenkatalog zur Einsparung von Personalkosten ein, der unter anderem eine Erhöhung des Pflichtstundenmaßes und den Wegfall der Zulage für Religionslehrer sowie eine Reduzierung der Weihnachtsspendung für mehrere Jahre vorsah, dazu aber die Einführung eines Arbeitszeitkontenmodells. Diese Thematik wurde bei der 83. Vollversammlung im Mai 1998 weitergeführt. Auf einen Gesamtbeschluss einigte sich die Kommission im Juli 1998, dazu wurde noch die **Reisekostenordnung** besprochen, die in der 100. Vollversammlung im April 2001 verabschiedet wurde, ebenso die **Kirchliche Arbeitszeitordnung**. Die ABD-Struktur war Thema der 83. Vollversammlung im Mai 1998, auch die Harmonisierung der Regelungen, die Arbeiter*innen und Angestellte betrafen.

Die **zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung** wurde bei der 86. Vollversammlung im Oktober 1998 erstmalig als eigenes Thema angesprochen. Dazu hielt Christoph Heinrich während der 88. Vollversammlung im Dezember 1998 ein Referat, das die Einführung einer Versorgungsordnung B für kirchliche Rechtsträger im Geltungsbereich des ABD nach sich zog, die nicht Beteiligte bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden werden konnten. Bei der 92. Vollversammlung im Dezember 1999 wurde ein eigener § 46 a beschlossen mit der Einführung der Versorgungsordnung B.

Die **Reisezeit bei Dienstreisen** war ein Thema der 89. Vollversammlung im Mai 1999, dazu die **Umgestaltung des ABD** im Hinblick auf kirchenspezifische Berufsgruppen.

In der 90. Vollversammlung im Juli 1999 wurde die **Anrufung der Schlichtungsstelle zur Vermeidung von Streitigkeiten** beschlossen, dazu die **Altersteilzeit**, die bei der 96. Vollversammlung im September 2000 über die Bühne gebracht



Studententag der Kommission in Freising im Jahr 2000

wurde. Der Herabgruppierungsschutz für Leiter*innen von Kindertageseinrichtungen war Thema der 91. Vollversammlung im Oktober 1999. Damit begann eine Serie von Regelungen für den KiTa-Bereich. Streit entbrannte während der 90. Vollversammlung, wie § 26 Abs. 3 – die so genannte Vergütungsautomatik – zu verstehen sei. Dieser Konflikt konnte von der 92. Vollversammlung beigelegt werden.

Im Oktober 2000 folgte in der 97. Vollversammlung die **Richtlinie zur Vereinheitlichung von Arbeitsverträgen**. Die Verabschiedung der Ordnung für das Individual-Schlichtungsverfahren erfolgte im Februar 2001 als Beschluss der Kommission. Bei der 101. Vollversammlung im Juli 2001 wurde die Einbeziehung der Mitarbeiter*innen der Institute des geweihten Lebens in das ABD besprochen. Dazu konnte Professor Stephan Haering OSB als Referent gewonnen werden.

Bei der 103. Vollversammlung im Dezember 2001 wurde die Empfehlung der Zentral-KODA zur Ordnung für den Arbeitsschutz im liturgischen Bereich als Regelung übernommen. Es folgten weitere **Übernahmen von Beschlüssen der Zentral-KODA** wie die **Entgeltumwandlungsregelung** bei der 105. Vollversammlung im Mai 2002, ergänzt durch eigene Beschlüsse. Dazu wurden die **Arbeitszeitkontenregelung** und die **Sabbatjahrregelung** verlängert. Regelungen >>

zur Entgeltumwandlung folgten noch bei der 106., der 107., der 109. Vollversammlung 2002, noch einmal bei der 118. Vollversammlung im Juli 2004, ebenso wie ergänzende Regelungen der Kommission. Hier wurden auch die Regelungen für die **betriebliche Altersversorgung** neu gefasst. Bei der 111. Vollversammlung im Mai 2003 waren die **Startgutschriften** in der betrieblichen Altersversorgung Thema.

Auch die Regelungen im Bereich der **Nutzung von Arbeitsplatzcomputern** und die Regelung zur **Kontrolle der Nutzungsbeschränkung** von Internet-Diensten wurden beraten.

Ortszuschlagsregelungen waren Thema der 107. und 115. Vollversammlung. Eine Neuregelung des Arbeitszeitkontos, eine Vergütungsregelung für Religionslehrer sowie eine Regelung für Azubis und Praktikanten erbrachte die 129. Vollversammlung im Juli 2006. Im Oktober 2006 wurde geregelt, dass die Vorsitzenden der Kommission einen **Gaststatus bei der Zusatzversorgungskasse** erhalten sollten.

Bei der 132. Vollversammlung im Februar 2007 wurde die Regelung zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge sowie eine **Neufassung der Sabbatjahrregelung** beschlossen. Die 134. Vollversammlung im Juli 2007 klärte Mehrfachaufstiege bei kirchenspezifischen Berufsgruppen, beschloss dazu besondere Stufenregelungen und schuf Regelungen zur freiwilligen Fortbildung. Die **Reisekostenordnung** war Thema der 136. im Dezember 2007 und der 137. Vollversammlung im Februar 2008.

Bei der 141. Vollversammlung im Dezember 2008 wurden die Regelungen der Zentral-KODA zu kinderbezogenen Entgeltbestandteilen sowie zur Einbeziehung der Grundordnung in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht übernommen.

EIGENSTÄNDIGKEIT DER KOMMISSION (VERMITTLUNGSAUSSCHUSS, SCHIEDSSTELLE)

Der **Vermittlungsausschuss** als vorläufiges Gericht der Kommission für die Klärung kollektiv rechtlicher Streitigkeiten war erstmalig bei der 66. Vollversammlung im Januar 1995 Thema. Im Oktober 1995 sprach sich die Kommission für die Besetzung des Interims-Gerichts durch Dr. **Heribert Staudacher** aus.

Nachdem das Schiedsverfahren in den Jahren 2003/2004 neu geregelt worden war, wonach bei Vorliegen eines unabwiesbaren Regelungsbedürfnisses die zweite Stufe des Vermittlungsausschusses als endgültige Schiedsstelle fungieren

kann, wurde von der 124. Vollversammlung im Oktober 2005 einer **Pool-Lösung von möglichen Vorsitzenden dieser Schiedsstelle** zugestimmt, die für den eintretenden Fall zur Verfügung stehen.

Bei der 127. Vollversammlung im März 2006 wurde der **Vermittlungsausschuss** zur Überleitung vom Bundesangestelltentarifvertrag in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (RÜÜ) angerufen, das Ergebnis wurde in der 128. Vollversammlung im April 2006 bekannt gegeben.

Das **Thema Kinderkomponente** wurde bei der 132. Vollversammlung im Februar 2007 in die Vermittlung gebracht. Nachdem der Vermittlungsvorschlag der Kommission vorgelegt worden war, folgte bei der 134. Vollversammlung eine



Bei einer Vollversammlung im Caritas-Pirckheimer-Haus in Nürnberg im Jahr 2013

lange Diskussion, die mit einem Patt bei der Abstimmung endete. Daraufhin wurde die Schiedsstelle mit Begründung des Vorliegens eines unabwiesbaren Regelungsbedürfnisses angerufen und Professor Wilhelm Dütz aus dem Vorsitzenden-Pool als Vorsitzender bestimmt. Nachdem das Schiedsverfahren in Bezug auf das Vorliegen eines unabwiesbaren Regelungsbedürfnisses ablehnend entschieden worden war, war das Verfahren beendet.

DIÖZESANE REGELUNGEN

Es gab immer wieder **diözesane Sonderregelungen**, die von der Kommission genehmigt wurden. Bei der 68. Vollversammlung wurden die Pflegedienste in Sozialstationen, die in verfasst-kirchlicher Trägerschaft standen, den AVR zugeordnet, weil die Einrichtungen Caritas-Einrichtungen wurden.

Von der 73. Vollversammlung wurden in einzelnen Diözesen Zulagen für die Mentorentätigkeit beschlossen, die zuvor in den Diözesen zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern ausgehandelt worden waren. Bei der 100. Vollversammlung folgten Regelungen für pastorale Sondergruppen.

ÜBERNAHME DES TVÖD

Am 5. Mai 2004 wurde die Übernahme des TVöD beschlossen. Die Übernahme der Tarifverträge zur Überleitung der Beschäftigten erfolgte am 1. Juni 2005. Darin war implizit enthalten, dass die Kinderkomponente ersatzlos wegfallen solle. Diese Thematik wurde vor allem bei der 123. Vollversammlung im September 2005 besprochen. Noch zuvor waren im Juli 2005 von der 122. Vollversammlung die Leistungskriterien im kirchlichen Dienst besprochen worden; dazu hielt Dr. Armin Augat, Geschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbands Bayern, ein Referat.

Bei der 124. Vollversammlung wurde mit der **Überleitung der kirchlichen Berufsgruppen** begonnen. Die Möglichkeit sozialer Komponenten im künftigen Tarifrecht wurde ausgelotet. Bei der 125. Vollversammlung wurde im Januar 2006 eine **Überführungsregelung** beschlossen (Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts / RÜÜ), dazu verschiedene Anlagen. Während der 126. Vollversammlung im Februar 2006 folgten weitere Klärungen von ABD-Teilen. Eine Ergänzung des Übernahmebeschlusses erfolgte im Juli 2006 bei der 129. Vollversammlung. Das kontrovers bewertete Thema Kinderkomponente wurde bei den folgenden Vollversammlungen weiter intensiv beraten und schließlich der Schiedsstelle vorgelegt (siehe oben).

Eine Besitzstandszulage Kinder wurde bei der 132. Vollversammlung im Februar 2007 beschlossen. Bei der 135. Vollversammlung im Oktober 2007 folgten Strukturausgleichsregelungen.

Von der 138. Vollversammlung wurde die Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen vorgenommen. Die Übernahme der Tarifreform wurde bei der 140. Vollversammlung im Oktober 2008 abgeschlossen.

BEIHILFE

Auch das Thema Beihilfe nahm großen Raum ein. Die **Beihilfe war als Beihilfeablöseversicherung von den Diözesen eingerichtet** worden. Den Mitarbeiter*innen sollte zumindest in der aktiven Zeit ein über die tariflichen (BAT-) Regelungen hinausgehender Anspruch verschafft oder den Privatversicherten die Möglichkeit eingeräumt werden, die beamtenidentische Beihilfe zu erhalten. Es gab auch diözesane Sonderregelungen mit Ruhestandszusagen.

Aufgrund der Abschaffung der Beihilfe für Angestellte im öffentlichen Dienst und aus finanziellen Gründen wurden die in einem Teil der Diözesen bisher gewährten freiwilligen Leistungen für Neueingestellte nicht mehr zugesagt und die Beihilfe umgestellt. Von der Kommission wurden arbeitsrecht-

liche Ansprüche geschaffen, die bei Wahrung der **Besitzstände der so genannten Altfälle unter finanzieller Beteiligung der Mitarbeiter** (Wahlmöglichkeit) das bestehende Beihilfeniveau beibehielten, sogar Zug um Zug verbesserten (Tarif 820 / 820 K), wobei ein **Grundanspruch** (Tarif 810 / 814) allen Mitarbeiter*innen auf Kosten der Diözesen gewährt wurde. Ab 1. Juli 1995 wurde für **Privatkrankenversicherte der Tarif 830** (die so genannte Große Beihilfe), für den es keinen arbeitsrechtlichen Anspruch gab, für Neuzugänge geschlossen, weil aufgrund der Einführung der Pflegeversicherung dieser Beihilfetarif nur noch mit einer Ruhestandszusage möglich war. Ruhestandszusagen aber, soweit sie überhaupt jemals erteilt worden waren, konnten wie oben erläutert nicht mehr gegeben werden. Erhalten blieb für diesen Personenkreis der Tarif 835.

KODA KOMPASS

Ein erstes Informationsblatt mit dem Titel „KODA-Inform“ wurde bei der 63. Vollversammlung im Oktober 1994 vorgelegt. Eine eigene Internet-Domain war Thema bei der 94. Vollversammlung im Mai 2000. **Ab 1999** hatte sich bereits das Periodikum „KODA Kompass“ mit Billigung der Kommission etabliert. In der Redaktionsgruppe arbeitete ein Dienstgebervertreter mit. Die **Porto- und Druckkosten wurden von den bayerischen Diözesen übernommen**, die allerdings weitgehend durch Werbeeinnahmen – vorwiegend durch die Bayerische Versicherungskammer – kompensiert wurden. Von der 95. Vollversammlung im Juli 2000 wurde der Versand des „KODA Kompass“ an die Mitarbeiter*innen gebilligt.

RICHTLINIEN FÜR DIE MAV-FORTBILDUNGEN

In den 1990-er Jahren beauftragte die Freisinger Bischofskonferenz die Kommission damit, Richtlinien für die MAV-Fortbildung zu erarbeiten. Dieser Auftrag wurde bei der 61. Vollversammlung im Mai 1994 einer Arbeitsgruppe übertragen. Die Empfehlung der Arbeitsgruppe wurde nach Beratung bei der 70. Vollversammlung im Oktober 1995 als Empfehlung an die Freisinger Bischofskonferenz beschlossen. Für die Zusammenarbeit der Kommission mit den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) wurde ein Vorschlag im Mai 1996 beschlossen.

40 JAHRE KOMMISSION FÜR DAS ARBEITSVERTRAGS-RECHT DER BAYERISCHEN DIÖZESEN – EINE SKIZZE 2008–2017

Chronologisch dargestellt von Hans Reich

Bei der 140. und konstituierenden Sitzung zur siebten Amtsperiode der Kommission am 1. Oktober 2008 wurden Dr. Stefan Korta als Dienstgebervertreter zum Vorsitzenden und Dr. Joachim Eder als Dienstnehmervertreter zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Bei der 142. Vollversammlung am 12. Februar 2009 in Augsburg befasste sich die Kommission mit der Organisation, Begleitung und Auswertung der **Projektphase zur Umsetzung des Leistungsentgelts im Bereich des ABD**. Hierzu wurde eine Projektsteuerungsgruppe eingesetzt, die die Durchführung einer Projektphase in den Jahren 2008 bis 2011 begleiten sollte.

Nachdem Dr. Joachim Eder am 16. Juli 2009 in Freising aufgrund beruflicher Veränderungen seinen Rücktritt als stellvertretender Vorsitzender erklärt hatte, wurde **Hans Reich** zu seinem Nachfolger gewählt. Bei der 145. Vollversammlung der Kommission am 9. und 10. Dezember 2009 in Augsburg übernahm außerhalb des normalen Turnus die Mitarbeiter-



Die Schiedsstelle behandelt am 12. September 2007 das Thema „Kinderkomponente“. Von links nach rechts: Eduard Frede, Hans Reich, Manfred Weidenthaler, Wilhelm Dütz, Rainer Sroka und Josef Meier

seite zum 1. Januar 2010 für die kommenden 30 Monate den Vorsitz. Außerdem wurde beschlossen, dass Beschäftigte ab 1. Januar 2010 bei der Geburt eines Kindes eine Geburtspauschale von 358 Euro pro Kind erhalten.

VERBESSERUNGEN FÜR ALLE

Bei der 147. Vollversammlung der Kommission am 30. Juni und 1. Juli 2010 in Augsburg wurde die Übernahme der Regelungen der Tarifeinigung im **Sozial- und Erziehungsdienst zur betrieblichen Gesundheitsförderung** beschlossen. Dadurch wurde den Beschäftigten ein individueller Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung bestätigt. Die Vollversammlung beschloss außerdem, dass auch bei **Adoption eines Kindes** der Anspruch auf Beihilfe für Erstausstattung bei Geburten besteht.

Bei der 149. Vollversammlung im November 2010 erfolgte eine Beschlussfassung über die Regelung der besonderen **Einmalzahlung**, die anstelle des Leistungsentgeltes in den bayerischen Diözesen im Dezember ausgezahlt wird.

In der 151. Vollversammlung im Juni 2011 erklärte der stellvertretende Vorsitzende, Ordinariatsrat Dr. Stefan Korta, wegen einer beruflichen Veränderung im Ordinariat München seinen Rücktritt vom stellvertretenden Vorsitz. Zum Nachfolger wurde Ordinariatsrat **Martin Floß**, Personalreferent im Ordinariat München und Dienstgebervertreter, gewählt.

Nachdem die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss in der Angelegenheit wegen der **Gleichstellung von Angestellten mit den Arbeitern** bei der vorläufigen Zuordnung und Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 angerufen hatte, wurde bei der 152. Vollversammlung am 26. Oktober 2011 in Nürnberg dem Vermittlungsvorschlag vom 7. Oktober 2011 mit großer Mehrheit zugestimmt.

Das Ergebnis einer Umfrage zur **Verfügungszeit bei den pädagogischen Beschäftigten** in den Kindertagesstätten wurde bei der 154. Vollversammlung am 29. Februar 2012 in Augsburg ausführlich behandelt. Insbesondere wurde festgestellt, dass in Einrichtungen, in denen die Regelung zur Verfügungszeit von 15 Prozent konsequent angewendet wird, eine höhere Zufriedenheit besteht.

Bei der 155. Vollversammlung der Kommission am 4. und 5. Juli 2012 in Freising wurden Fragen bezüglich der Um-

setzung und Anwendung von gefassten Beschlüssen, Grundfragen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Dienstgemeinschaft, Fragen der Parität und des Informationszugangs der Mitarbeiterseite vertieft, sowie die Informationsarbeit durch den „KODA Kompass“ eingehend und in einigen Punkten kontrovers diskutiert.

Bei der 158. Vollversammlung am 17. April 2013 in Nürnberg wurde vorwiegend das Thema „**Novellierung der Entgeltordnung für Gemeindereferent*innen**“ behandelt. In sachlicher Atmosphäre wurde eine Neuregelung des Entgelts der Gemeindereferent*innen zum 1. Januar 2014 beschlossen, die



Im Jahr 2008 bei der Konstituierenden Sitzung mit Erzbischof Reinhard Marx in Augsburg

über die Regeleingruppierung EG 10 hinaus zwei Zulagen vorsieht, die in etwa das Volumen der Entgeltgruppe 11 erreichen.

KINDERKOMPONENTE UND MINDESTNETTOBETRAG

Bei der 160. und konstituierenden Sitzung der 8. Amtsperiode am 18. September 2013 in Nürnberg wurde der Dienstgebervertreter Ordinariatsrat **Martin Floß** zum Vorsitzenden für die Zeit bis zum 30. September 2014 gewählt, zum stellvertretenden Vorsitzenden der Dienstnehmervertreter **Hans Reich**, Diözese Augsburg.

Bei der 161. Vollversammlung am 27. und 28. November 2013 in Freising wurde sehr ausführlich über die Anwendung des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen Diözesen (ABD) im Zusammenhang mit der Übernahme der Grundordnung durch sonstige Rechtsträger ab 1. Januar 2014 diskutiert. Beide Seiten waren sich einig, dass mit der Übernahme von Artikel 7 der Grundordnung die Verpflichtung des Rechtsträgers gegeben ist, kirchliches Arbeitsvertragsrecht gemäß dem „Dritten Weg“ anzuwenden.

Bei der 163. Vollversammlung der Kommission am 4. Juni 2014 in Nürnberg wurden die Regelungen des **Tarifabschlusses des Öffentlichen Dienstes übernommen**. Dabei wurden die Automatikatbestände der Vergütungserhöhung im Öffentlichen Dienst für den ABD-Bereich zum selben Zeitpunkt wirksam festgestellt und die weiteren tariflichen Änderungen, angepasst auf die Verhältnisse im Bereich der Bayerischen Regional-KODA, übernommen.

Vereinbarungsgemäß wurde bei der 164. Vollversammlung am 10. Juli 2014 in Augsburg der Wechsel im Vorsitz zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite in der Kommission zum 1. September 2014 beschlossen. Als Vorsitzender wurde **Hans Reich** gewählt, stellvertretender Vorsitzender wurde **Martin Floß**.

Die 165. Vollversammlung am 5. November 2014 in Nürnberg wurde als Sondersitzung einberufen, um entsprechend der in der „KODA-Ordnung“ gesetzten Frist über die Ergebnisse zweier Vermittlungsverfahren abzustimmen.

Das Ergebnis des ersten Vermittlungsverfahrens zu § 11 ABD Teil A, 3. (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) bestand in einer Empfehlung an die Dienstgeber, dass sie prüfen sollten, ob sie entsprechend der Handhabung des Freistaates Bayern bereit seien, die **Besitzstandszahlungen Kind** nach einer Unterbrechung der staatlichen Kindergeldzahlung wieder aufleben zu lassen. Dieser Vorschlag fand keine

Akzeptanz auf Dienstgeberseite und wurde daher abgelehnt, was bei der Mitarbeiterseite eine tiefe Betroffenheit auslöste.

Der zweite Vermittlungsvorschlag sah zur **Regelung der Altersteilzeit** vor, eine gemeinsam eingesetzte Expertenkommission solle sicherstellen, dass die Beschäftigten in Altersteilzeit von den Senkungen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen weiter profitieren. Hier signalisierten die Dienstgeber lediglich, dass sie eine eigenständige Lösung ohne Mitwirkung der Dienstnehmerseite suchen würden. Daraufhin beschloss die Mitarbeiterseite die Vorbereitung zweier Schiedsverfahren.

Die Ablehnung der vereinbarten Ergebnisse des Vermittlungsausschusses (Kinderbezogene Entgeltbestandteile und Regelung der Altersteilzeit) führte bei der Mitarbeiterseite zu Irritationen. Die Mitarbeiterseite informierte die Dienstgeber darüber, dass sie in beiden Fällen formell das Schiedsverfahren eingeleitet habe. Allerdings deutete die Mitarbeiterseite gegenüber den Vorsitzenden der Schiedsstelle bereits an, dass bei einer Verständigung bei der Regelung zur Altersteilzeit der Antrag zurückgenommen werde.

>>

Daraufhin legte die Dienstgeberseite einen Beschlussantrag vor, der gewährleistete, dass der **Mindestnettobeitrag von 83 Prozent des bisherigen Nettoentgelts** unter Zugrundelegung der aktuellen persönlichen Voraussetzungen ermittelt und um einen entsprechenden individuellen Aufstockungsbetrag pauschal erhöht wird. Dieser vorgelegte Beschlussantrag der Dienstgeberseite fand die Zustimmung in der Kommission und wurde mit großer Mehrheit angenommen.

Der 168. Vollversammlung am 8. und 9. Juli 2015 in Freising ging ein **Studientag** mit Professor Ernst Mikosch, Vorsitzender Richter a. D. am 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts, voraus. Er sprach zu den Themen „Gleichbehandlung im Arbeitsrecht“ und „Auswirkungen der BAG Urteile vom 20. November 2012 auf die Kommissionen des Dritten Weges“.

WIEDERAUFLEBEN DER BESITZSTANDSZULAGE

Die Kommission fasste bei der 169. Vollversammlung am 3. Dezember 2015 in Augsburg weitreichende Beschlüsse. So wurde der Vorschlag des Vermittlungsausschusses vom Oktober 2014 aufgegriffen, die **Besitzstandszulage (Kinderbezogene Entgeltbestandteile)** bei weiterer Gewährung von Kindergeld nach den Vollzugsbestimmungen des Freistaats Bayern mit Wirkung zum 1. September 2015 wieder aufleben zu lassen. Außerdem wurde eine **Neufassung der Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen** zum 1. Januar 2016 beschlossen, die dem Bayerischen Reisekostengesetz (BayRKG) vollumfänglich entspricht.

Des Weiteren verfasste die Kommission drei Empfehlungsbeschlüsse zur Vorlage an die Freisinger Bischofskonferenz: Eine Neufassung der Ordnung der Kommission (BayRKO), eine Änderung der Wahlordnung (BayRKWO) und eine Ordnung für die Entsendung von Vertreter*innen tariffähiger Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in die Kommission.

Die 174. Vollversammlung der **nunmehr neu benannten Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen** wurde am 9. November 2016 in München als Sondersitzung einberufen, um den Vorschlag des Vermittlungsverfahrens vom 13. Oktober 2016 für eine **freiwillige Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses** zu beschließen. Die Kommission empfahl, Beschäftigten einen Kinderbetreuungszuschuss als freiwillige Leistung zu gewähren.

Bei der 175. Vollversammlung der Kommission am 30. November und 1. Dezember 2016 in Augsburg wurde nach der Einigung auf eine neue Entgeltordnung im TVöD-VkA auch für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) diese **neue Entgeltordnung** beschlossen.

ENTSENDUNG VON KOALITIONSPARTNERN

Die 177. Vollversammlung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen am 16. März 2017 in Augsburg war durch einige Besonderheiten geprägt. In Umsetzung der Entsendeordnung wurde die **Mitarbeiterseite um zwei Vertreter*innen tariffähiger Koalitionen erweitert**: Von der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG), die Mitglied der tarifschießenden dbb Tarifunion ist, wurde deren Landesvorsitzende **Ursula Lay** entsandt. Die IG Bauen-Agrar-Umwelt, die auch für den Forstbereich im öffentlichen Dienst



Konstituierende Sitzung im Caritas-Pirkheimer-Haus in Nürnberg im Jahr 2013

verantwortlich ist, entsandte **Martin Laußer**, der als Revierförster bei der Erzdiözese München und Freising tätig ist. **Auch die Dienstgeberseite wurde entsprechend um zwei neue Mitglieder erweitert**, nämlich Pfarrer **Robert Mair** aus Augsburg und **Frater Vinzenz Proß**, Prior und Cellerar der Benediktinerabtei Niederaltaich. Dadurch konnte dem Anliegen der Orden, in die Arbeit der Kommission eingebunden zu sein, Rechnung getragen werden. Damit erhöhte sich die Zahl der Mitglieder der Kommission auf 42.

Bei der Wahl des Vorsitzenden für die restliche Amtszeit der Kommission vom 1. April 2017 bis zum 31. August 2018 wurde turnusgemäß der Sprecher der Dienstgeberseite, Ordinariatsrat **Martin Floß** aus der Erzdiözese München und Freising, zum Vorsitzenden gewählt. Die Stellvertretung übernahm die Mitarbeiterseite. Hier gab es einen personellen Wechsel, da der bisherige Sprecher, **Hans Reich** aus der Diözese Augsburg, zum 31. März 2017 nach 37 Jahren Kommissionszugehörigkeit in Ruhestand ging. Mit ihm schied das letzte „Gründungsmitglied“ aus. Zu seinem Nachfolger wurde der Pastoralreferent **Robert Winter** aus der Erzdiözese München und Freising gewählt.



Begegnung mit der Freisinger Bischofskonferenz im Jahr 2010 in Freising beim 30-jährigen Jubiläum der Kommission



Musiker aus dem Kreis der KODA - Hans Reich und Robert Winter

40 JAHRE KOMMISSION FÜR DAS ARBEITSVERTRAGSRECHT DER BAYERISCHEN DIÖZESEN – EINE SKIZZE JULI 2017 – ENDE 2019

Chronologisch dargestellt von Robert Winter

In der 179. Vollversammlung im September 2017 wurde eine gemeinsame **Entgeltordnung für Beschäftigte in der Jugend- und Erwachsenenbildung** verabschiedet, in der 182. Sitzung im Juni 2018 die neue **Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro**.

Zu einer ersetzenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses kam es im Januar 2018. Sie brachte für **Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft Verbesserungen im Bereich der Beihilfe**. Eine Anregung der Vermittlung, bestimmten Lehrkräften auch Verbesserungen im Bereich der zusätzlichen Altersvorsorge zukommen zu lassen, wurde dann in der 183. Vollversammlung im Juli 2018 umgesetzt.

Im Oktober 2018 begann die neunte Amtsperiode. Die bisherigen Vorsitzenden wurden bestätigt. Auch die Beteiligung der Koalitionen blieb unverändert.

Im Juli 2019 wurde für die Berufsgruppe der **Pastoralreferent*innen** in der 188. Vollversammlung erstmals eine **Entgeltordnung** beschlossen. Damit sind **alle kirchlichen Berufsgruppen im neuen Entgeltsystem** beschrieben. Zudem wurde der Geltungsbereich des ABD präziser gefasst, wobei verschiedene tarifliche Besonderheiten für Orden aufgenommen wurden. Präzisiert wurde nach ausgiebigen Diskussionen auch der Anwendungsbereich der Niedrigentgeltgruppe EG 1.



Klausur der Mitarbeiterseite in der Landsvolkshochschule Wies im Jahr 2018

DIE VORGESCHICHTE ZUR LEHRERKOMMISSION

Von Wolfgang Rückl

Ab Mitte der neunziger Jahre wurde auf Mitarbeiterseite immer häufiger und drängender darauf hingewiesen, dass der seit Mai 1992 festgelegte Ausschluss der Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen aus dem Geltungsbereich des von der KODA beschlossenen und von den bayerischen Bischöfen in Kraft gesetzten Arbeitsvertragsrechts gegen die Vorschrift der Grundordnung (Art. 7) verstoße, alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Dienstgeberseitig wurde schließlich dem Drängen nachgegeben und es wurde zugesichert, die Lehrkräfte ins kirchliche Arbeitsvertragsrecht zu übernehmen.

BEDENKEN BEI ORDEN UND LEHRKRÄFTEN

Was anscheinend nur eines formalen Beschlusses bedurfte, nämlich die Aufhebung der Ausschlussbestimmung, stieß bei Bekanntwerden des Vorhabens vor allem bei den Ordenschulträgern auf erhebliche Vorbehalte und bei fast allen Lehrkräften auf strikte Ablehnung. Die Orden fürchteten, über die Kommission in Regelungen eingebunden zu werden, denen sie finanziell nicht nachkommen könnten. Die Lehrkräfte argwöhnten fast geschlossen, sie sollten von den im Großen und Ganzen geltenden Vorschriften, wie sie für bayerische Beamte im Schuldienst galten, durch KODA-Beschlüsse, die von „Fachfremden“ gefasst würden, abgekoppelt werden. Das würde selbst bei einer Besitzstandswahrung für Altgediente den Nachwuchs ernsthaft gefährden und außerdem ein soziales Zweiklassenrecht schaffen. Beide Seiten machten gewissermaßen mobil: Die direkt Rom unterstellten Orden überlegten, ob sie sich überhaupt der Grundordnung unterwerfen sollten. Es stand sogar die Frage im Raum, ob man weiterhin Schulträger bleiben wolle.

Den Durchbruch brachte 1996 eine Informationstagung im Kloster Metten, zu der Abt Wolfgang Hagl OSB auf Initiative von Fritz Söllner (KODA-Mitglied, Erzdiözese Bamberg) und Wolfgang Rückl (Vorsitzender der KODA) eingeladen hatten. In der Diskussion wurde verdeutlicht, dass es unter den Fittichen der KODA nicht teuer werden müsste. Dafür könnte es einheitliche Regelungen für alle Schulen geben und vor

allem eine einheitliche Ausfüllung staatlicher Vorschriften, etwa bei Beförderungen.

Auf Lehrerseite ergriff Rainer Rupp für den Bayerischen Philologenverband vehement Partei. Er spielte gegenüber dem Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz, Kardinal Friedrich Wetter, ziemlich unverhüllt mit einer öffentlichen Kampagne und drohte damit, die politische Unterstützung der kirchlichen Schulen beim bayerischen Kultusministerium aufzukündigen.

Parallel dazu meldete sich Klaus Maly, Lehrer an einer kirchlichen Schule, als Verbandsfunktionär beim Vorsitzenden der Kommission und forderte wortgewaltig, die Lehrkräfte nicht unter das „Diktat“ der KODA zu bringen. Er lud aber auch zu einem Sondierungsgespräch an einem neutralen Ort unter vier Augen. Bei einem Mittagessen zeigte sich Maly als höchst engagierter, dennoch pragmatischer Vertreter der Interessen der Lehrkräfte.

Er signalisierte, dass der Verband seinen Widerstand aufgeben würde, wenn eine verbindliche Regelung gefunden werden könnte, die die Lehrkräfte dauerhaft in „Staatsnähe“ hielt und die im KODA-System eine erwünschte Vereinheitlichung und bei Wahrung kirchlicher Eigeninteressen eine zwingende Fortschreibung gemäß den staatlichen Vorgaben gewährleisten würde.



Die Mitglieder der Lehrerkommission der Bayerischen Regional-KODA im Jahr 2005

ÜBERRASCHUNGSCOUP

Die Zeit bis zur Vollversammlung der bayerischen Bischöfe, auf der die Entscheidung zur Einbeziehung der Lehrkräfte ins kirchliche Arbeitsvertragsrechtsregelungswerk fallen sollte, drängte, denn die nächsten KODA-Wahlen standen an. So nahm der Münchner Generalvikar Dr. Robert Simon die Sache in die Hand.

Es ging um Schadensbegrenzung. In einem kurzfristig anberaumten Gespräch mit dem Schulkommissar der bayerischen

Diözesen, Prälat Ernst Blöckl, wurde unter Hinzuziehung von Wolfgang Rückl die Idee entwickelt, gleichsam als „friedensstiftende Maßnahme“ den Lehrkräften für eine bestimmte Zeit eine eigene arbeitsrechtliche Kommission mit fest umrissener Aufgabenstellung, die so genannte Lehrerkommission, zuzugestehen, die allerdings mit der eigentlichen Kommission verbunden sein musste.

Diese nicht weiter in den Diözesen abgestimmte Empfehlung wurde den Bischöfen vorgelegt. Da diesen an einem offenen Konflikt nicht gelegen war, stimmten sie dem aus der Not geborenen Kompromiss am 5. März 1997 zu.

DIE LEHRERKOMMISSION 1998–2008

Von Christian Spannagl

Zur Gründung der Lehrerkommission kam es, nachdem die Freisinger Bischofskonferenz am 5. März 1997 mit Wirkung zum 1. Oktober 1998 folgenden Beschluss gefasst hatte:

„Zur Beteiligung der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen werden die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte durch kollektivrechtliche Normen geregelt. Die für das Zustandekommen dieser arbeitsvertraglichen Regelungen zuständige Kommission ist spätestens mit Wirkung vom 1.11.1998 für die Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft die Bayerische Regional-KODA (BayRK). Für eine Übergangszeit von einer Amtsperiode, erforderlichenfalls zwei Amtsperioden, wird eine Kommission innerhalb der BayRK, die „Kommission der BayRK für Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (Lehrerkommission)“ gebildet.“

Aufgabe der Lehrerkommission war die Vereinheitlichung der einzelvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft und deren Überführung in die Arbeitsrechtsregelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit hatte die Lehrerkommission Beschlusskompetenz.

Die Vergleichbarkeit der arbeitsvertraglichen Regelungen der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes für Lehrer im Freistaat Bayern war unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen aufrechtzuerhalten, soweit keine kirchenspezifischen Gründe dagegenstanden.

WARUM EINE EIGENE LEHRERKOMMISSION?

Die Arbeitsverhältnisse der angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen befanden sich damals und noch immer in

Damit war ihnen ein Überraschungscoup gelungen. Die Mitglieder der KODA machten auf der Vollversammlung, bei der Dr. Simon den Beschluss der Bischöfe vortrug, keinen Hehl aus ihrer Irritation, einige aus ihrem Unverständnis. So hatten sich beide Seiten die Einbeziehung der Lehrkräfte nicht vorgestellt. Es blieb aber dabei, auch wenn es Versuche gab, den Beschluss zu revidieren.

Eine Ordnung für die Lehrerkommission und eine Wahlordnung wurden erarbeitet, die Wahlen wurden ausgeschrieben und durchgeführt.

einem komplizierten Spannungsfeld zwischen dem für sie geltenden ABD einerseits und andererseits der Anlehnung ans Beamtenrecht, aber auch dem Angestelltenrecht staatlicher nichtverbeamteter Lehrkräfte. Zudem galt es vor allem, den alten BAT auch für die Lehrer in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht zu überführen.

In den ersten Vollversammlungen der Lehrerkommission wurde noch heftig um die Abgrenzung zur Bayerischen Regional-KODA gerungen, bis man sich darauf verständigte, dass einerseits deren Beschlüsse auch für angestellte Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gelten sollten, andererseits aber die Lehrerkommission davon abweichende Beschlüsse fassen kann und dabei nicht an eine Zustimmung der Kommission gebunden ist. Eine gewisse Verzahnung der Bayerischen Regional-KODA und der Lehrerkommission wurde dadurch erreicht, dass jeweils Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender auch Mitglied des je anderen Gremiums waren.

Wie die Beschlüsse der Regional-KODA erlangten freilich auch Beschlüsse der Lehrerkommission erst dann Geltung, wenn sie vom jeweiligen Diözesanbischof in Kraft gesetzt und im Amtsblatt veröffentlicht wurden. Bei Schulen in kirchlicher Trägerschaft, die nicht der bischöflichen Gesetzgebung unterliegen, zum Beispiel von Orden päpstlichen Rechts, mussten die von den Bischöfen in Kraft gesetzten Beschlüsse der Lehrerkommission von deren eigenen Oberen zusätzlich in Kraft gesetzt werden. Der zuständige Obere konnte gegen den Beschluss jedoch Einspruch einlegen.

ZUSAMMENSETZUNG DER LEHRERKOMMISSION

Erste Amtsperiode der Lehrerkommission von 1998 bis 2003: Die erste Sitzung fand am 26. November 1998 statt. Folgende Personen gehörten ihr seitens der Dienstgeber an: Pater Johannes M. Bauer OSB, Prälat Ernst Blöckl, Ulrich Haaf, Abt Wolfgang Hagl OSB, Dr. Andreas Hatzung, Wolfgang Rückl (Bayerische Regional-KODA), Sr. Petra Steinbüchler IBMV.

Dienstnehmervertreter waren Wolfgang Dennstädt, Reinhard Donhauser-Koci, Dr. Joachim Eder (Bayerische Regional-KODA), Hannelore Hoffmann, Klaus Jüttler, Josef Landherr, Dr. Christian Spannagl.

>>

Zweite Amtsperiode der Lehrerkommission von 2003 bis 2008: Die erste Sitzung der zweiten Amtszeit fand am 27. November 2003 statt. Die Kommission setzte sich aus folgenden Personen zusammen:

Dienstgeber: P. Johannes M. Bauer OSB, Prälat Ernst Blöckl (bis Dezember 2004), Ulrich Haaf, Dr. Andreas Hatzung, Dr. Stefan Korta (Bayerische Regional-KODA, ab Juli 2006), Prälat Erich Pfanzelt (ab Dezember 2004), Wolfgang Rückl (Bayerische Regional-KODA, bis Juli 2006).

Dienstnehmer: Reinhard Donhauser-Koci, Dr. Joachim Eder (Bayerische Regional-KODA), Klaus Jüttler, Josef Landherr, Dr. Christian Spannagl.

THEMEN UND BESCHLÜSSE

Die Freisinger Bischofskonferenz hatte der Lehrerkommission die Aufgabe übertragen, die einzelvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft in das ABD zu überführen.

Diesen Auftrag erfüllte die Lehrerkommission insoweit, als die **Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft nach den zwei Amtsperioden voll in das ABD integriert** waren. Für die Lehrkräfte galten und gelten grundsätzlich die allgemeinen arbeitsvertraglichen Regelungen des ABD Teil A, 1. Die lehrerspezifischen Bestimmungen sind in den **Sonderregelungen für die Lehrkräfte (SR-L)** an Gymnasien und Realschulen, an beruflichen Schulen sowie an Volks- und Förderschulen, die Teil des ABD sind, zusammengefasst. Diese werden ergänzt durch **berufsspezifische Ordnungen**.

Ziel der Kombination zwischen den allgemeinen arbeitsvertraglichen Regelungen und den Bestimmungen in den Sonderregelungen war eine **möglichst hohe Vergleichbarkeit mit den verbeamteten Lehrkräften des Freistaats Bayern**. Deshalb wurde auch als Grundlage des Entgelts für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft die A-Besol-

dung festgelegt. Bis zum Ende der zweiten Amtszeit der Lehrerkommission gelang es, Lehrkräfte mit einem Arbeitsvertrag auf BAT-Basis zu überzeugen, nun einen ABD-Vertrag zu unterschreiben.

„Erkauft“ wurde die schnelle Einigung auf ein einheitliches Arbeitsrecht allerdings durch den Verzicht auf den Beihilfetarif 830, der der Beihilfe für die verbeamteten Lehrkräfte entspricht. Stattdessen wird den gesetzlich krankenversicherten Lehrkräften und ihren beihilfeberechtigten Angehörigen nun der kirchenspezifische neue Tarif 820 K gewährt. Die Lehrerkommission nutzte ihren Spielraum, um kreative Regelungen zu erarbeiten, die über die kirchlichen Schulen hinaus Signalwirkungen hatten und die kirchlichen Schulen für junge Lehrkräfte attraktiver machten. Damit konnten junge, engagierte Lehrkräfte an kirchlichen Gymnasien zum Beispiel deutlich schneller zum Oberstudienrat/zur Oberstudienrätin aufsteigen, Lehrkräfte ohne Funktion dennoch Studiendirektor*in werden und Lehrkräfte an Realschulen über das Beförderungsamtsamt aus A13 in A14 aufsteigen – alles Maßnahmen, die in Zeiten gravierenden Lehrermangels helfen sollten, **gute Lehrkräfte an die kirchlichen Schulen zu holen**.

Nimmt man die Präambel der Bischöfe wörtlich, so hat die Lehrerkommission allerdings bei der Vergleichbarkeit der finanziellen Situation der kirchlichen Lehrkräfte im aktiven Dienst und im Ruhestand mit den staatlichen Lehrkräften keine Fortschritte erzielt. Das auf Dienstgeberseite angeordnete eigenständige Versorgungswerk für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wurde viel zu spät und zu wenig ernsthaft in Angriff genommen, so dass es sich schließlich als nicht realisierbar erwies.

Die Arbeit der Lehrerkommission war auch nach zwei Amtszeiten nicht beendet, da sich das staatliche Beamtenrecht, insbesondere im Lehrerbereich, immer weiterentwickelt hatte und diese Änderungen geprüft und in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht übertragen werden mussten.

DIE STÄNDIGE ARBEITSGRUPPE LEHRKRÄFTE (StAGL) AB 2008

Von Christian Spannagl

Mit dem Ende der zweiten Amtszeit der Lehrerkommission im Jahr 2008 endeten auch ihr Auftrag und ihre Eigenständigkeit. Es gab im Vorfeld Pläne, sie ganz in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen aufgehen zu lassen. Aber bald war klar, dass die in der Lehrerkommission behandelten Probleme sich so sehr von der TVöD-Materie unterscheiden, dass innerhalb der Kommission eine „**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte**“ (StAGL) geschaffen wurde, der im Vergleich zu den anderen Arbeitsgruppen gewisse **Sonderrechte** eingeräumt wurden. Sie bestand auf Dienstnehmerseite zuerst aus zwei Lehr-

kräften, die nicht nach Diözesen gewählt wurden, sondern über alle bayerischen katholischen Schulen, aus zwei Dienstgeber*innen und dem/der jeweiligen Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission.

Die StAGL tagte eigenständig und konnte ebenso wie die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen Beschlüsse mit Zweidrittel-Mehrheit fassen, die jedoch nur den Charakter einer Beschlussempfehlung hatten. Anders als vorher bei der Lehrerkommission wurden diese Beschlussempfehlungen nun nur dann gültig, wenn sie anschließend in der Vollversammlung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen die einfache Mehrheit erhielten.

MITGLIEDER DER StAGL

Erste Amtsperiode der StAGL von 2008 bis 2013: Die erste Sitzung fand am 13. November 2008 statt. Mitglieder waren: Dienstgeber: P. Johannes Bauer OSB (bis November 2010), Ordinariatsrat Martin Floß (ab November 2011), Dr. Andreas Hatzung, Dr. Stefan Korta (bis November 2011), Sr. Dr. Karolin Kuhn SSND (ab November 2011) Dienstnehmer: Dr. Joachim Eder (bis November 2009), Klaus Jüttler (bis November 2011), Hans Reich (ab November 2009), Dr. Christian Spannagl, Ludwig Utschneider (ab November 2011)

Ab der 7. Sitzung nahm auf Wunsch von Dr. Andreas Hatzung auch Sr. Dr. Hanna Sattler OSB, Juristin im Katholischen Schulwerk in Bayern, als Gast an den Sitzungen teil. Durch ihre Teilnahme konnten Rückfragen zu den beamtenrechtlichen Richtlinien schnell beantwortet werden.

Die Dienstgeberseite drängte 2011 auf eine Vergrößerung um je ein Mitglied. Allerdings sollte auf Mitarbeiterseite keine zusätzliche Lehrkraft hinzukommen, sondern ein Mitglied aus der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hinzugewählt werden. Bei der Sitzung vom 28. November 2011 wurden Dienstnehmervertreterin Renate Ziller und Tobias Rau von Dienstgeberseite von der Kommission zusätzlich in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählt.

Zweite Amtsperiode der StAGL von 2013 bis 2018: Die erste Sitzung der zweiten Amtszeit fand am 27. November 2013 statt. Ihr gehörten folgende Personen an: Dienstgeber: Martin Floß, Dr. Andreas Hatzung, Fr. Vinzenz Proß OSB (ab Juni 2017), Tobias Rau, Sr. Monika Schmidt SSND (bis Juni 2017). Dienstnehmer: Hans Reich (bis Mai 2017), Arthur Langlois, Ludwig Utschneider, Robert Winter (ab Mai 2017), Renate Ziller.

Beide Seiten vereinbarten in der ersten Sitzung, zusätzlich jeweils einen Gast als Berater hinzuzuziehen; auf Dienstgeberseite ist dies wie schon in der vorherigen Amtsperiode Sr. Dr. Hanna Sattler OSB vom Katholischen Schulwerk in Bayern und auf Mitarbeiterseite Dr. Christian Spannagl.

THEMEN UND BESCHLÜSSE

Nachdem in der Lehrerkommission mit der SR-L (Sonderregelung Lehrer) schon ein **einheitliches Arbeitsrecht für die Lehrkräfte an katholischen Schulen** geschaffen wurde, das sich **weitgehend am für die staatlichen Lehrkräfte gültigen Beamtenrecht orientiert**, gab es für die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte“ drei große Themenbereiche:

- Reaktion auf Änderungen im Schulbereich durch das Kultusministerium
- Erarbeitung von eigenständigen kreativen Regelungen, die das Profil der katholischen Schulen unterstreichen
- Suche nach Möglichkeiten, die Nettolücke und die Differenz bei der Versorgung im Rentenfall im Vergleich zum Staatsbeamten zu schließen.

Sofern Änderungen im Schulbereich keine Folgekosten hervorriefen, war ihre Umsetzung in der SR-L meist problemlos, wie bei Änderungen in der Lehrerdienstordnung oder den Beurteilungsrichtlinien. Schwieriger wurde es, wenn der Staat zusätzliche Entlastungen gewährte, etwa Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte, Systembetreuer oder Schulpsychologen. Hier versuchte die StAGL kreative Lösungen zu finden, die dem Umstand Rechnung trugen, dass der Staat etwa Schulpsychologen an mehreren Schulen gleichzeitig einsetzen kann, katholische Schulen aber oft weit voneinander entfernt sind und ein Einsatz meist nur an einer Schule erfolgt. So einigte man sich häufig auf die Schülerzahl statt auf die Anzahl von Schulen und bei den Systembetreuern ebenfalls auf die Schülerzahl statt



Die Mitglieder der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte im Jahr 2012

auf die Anzahl der zu betreuenden Computer. Umgesetzt wurde trotz der damit verbundenen Kosten auch das beim Staat eingeführte funktionslose Beförderungsamtsamt an Realschulen sowie an Grund- und Hauptschulen.

Auch bei kreativen Regelungen zur Stärkung des kirchlichen Profils gab es Fortschritte, so wurde zum Beispiel die Ordnung zur Verleihung der Berufsbezeichnungen vereinfacht – eine eigenständige Regelung, die guten, engagierten Lehrkräften bei den kirchlichen Schulen einen schnelleren Aufstieg ermöglicht. Die staatlichen Beurteilungsrichtlinien wurden so modifiziert, dass an möglichst vielen Punkten der Einsatz für das kirchliche Profil der Schule gewürdigt werden kann.

An Gymnasien, Realschulen und beruflichen Schulen wurde die Möglichkeit eröffnet, eine so genannte mittlere

Führungsebene einzuziehen – hier waren die katholischen Schulen Vorreiter gegenüber dem Staat.

Das Thema „Schließung der Netto- und Versorgungslücke“ stand praktisch auf allen Sitzungen der zwei Amtszeiten hindurch auf der Tagesordnung. Große Hoffnung gab es, als der Münchner Generalvikar Peter Beer 2011 ein Grundsatzpapier zur Stärkung des Profils der katholischen Schulen erarbeiten ließ, um dem gravierenden Lehrermangel zu begegnen und gleichzeitig die katholischen Schulen sowohl für Lehrkräfte als auch für Eltern wieder attraktiver zu machen. Das Papier enthielt viele gute Ansätze, auch zu einer schrittweisen Schließung der Nettolücke und einer Lehrrente über ein eigenständiges Versorgungswerk. Aus verschiedenen Gründen fanden diese Ideen nicht die notwendige Unterstützung der Diözesen.

Die Mitarbeiterseite mahnte deshalb erneut eine beamtenvergleichbare Versorgung im Rentenfall und vor allem die Schließung der Nettolücke an, präsentierte dazu eigene Ideen: zum Beispiel einen schnelleren Stufenaufstieg, eine Leistungsstufe für alle, eine Sonderzahlung in Höhe von 100 Prozent oder Urlaubsgeld für alle. Schließlich gingen die Dienstgeber allerdings einen völlig neuen Weg und kündigten an, die bisherige Quote von 10 Prozent an Kirchenbeamten an den Schulen auf bis zu 30 Prozent zu erhöhen. Da aber bis zuletzt weder Zeitplan noch die notwendige Beurteilung bekannt waren und unklar war, ob sich auch die Ordensschulen daran beteiligen, rief die Mitarbeiterseite schließlich im November 2017 den Vermittlungsausschuss an.

DER LANGE WEG ZUR GESCHÄFTSSTELLE

Von Wolfgang Rückl

Bei der Konstituierung der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die bayerischen Diözesen im Herbst 1980 hatten sich die Mitglieder rasch darüber verständigt, aus praktischen Erwägungen zuerst einen Dienstgebervertreter zum Vorsitzenden zu wählen. Mit dem Juristen Fritz Söllner aus Bamberg stand auch ein Büro zur Verfügung. Das galt auch noch zwei Jahre später beim Wechsel des Vorsitzes auf Hans Reich, der als KAB-Geschäftsstellenleiter in Kaufbeuren auf eine Sekretärin zurückgreifen konnte, die neben ihrer eigentlichen Arbeit die Protokolle, Einladungen, Vorlagen und Briefe schrieb. Die Sachkosten wurden der Diözese Augsburg in Rechnung gestellt. Schon 1983 wurde auf einen Beschluss der KODA hin ein Antrag an die Konferenz der bayerischen Finanzdirektoren gerichtet, im Haushalt des Überdiözesanen Fonds (ÜDF) einen festen Betrag für besondere Aufgaben der KODA, zum Beispiel Kosten für Sachverständige, Gutachten oder Beratung

Der Vermittlungsausschuss fasste daraufhin Beschlüsse, die Verbesserungen bei der Beihilfe und zusätzlich die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung ab Beginn des unbefristeten Arbeitsverhältnisses für Grund- und Mittelschulen vorsahen. Die Dienstgeberseite sagte außerdem zu, die Erhöhung des Kirchenbeamtenanteils auf 30 Prozent zu prüfen; diese Zusage war allerdings nicht Teil des Vermittlungsspruches. Dieser Vermittlungsvorschlag erhielt in der Vollversammlung Ende 2017 keine Mehrheit. Deshalb wurde erneut der Vermittlungsausschuss angerufen, der nun eine ersetzende Entscheidung zu treffen hatte. Das bisherige Ergebnis wurde bestätigt. Allerdings waren die Dienstgeber bereit, für aktive Lehrkräfte – soweit sie vor Juni 2019 eingestellt wurden und keine sogenannte Zuschlagsrente mehr erhalten werden – eine zusätzliche Einzahlung in die PlusPunkt-Rente zu leisten. Hintergrund war, dass sich zwar die Nettolücke im Lauf der Zeit durch die steuerliche Absetzbarkeit der Vorsorgeaufwendungen verringert, gleichzeitig aber die Versorgungslücke wächst, weil im Gegenzug der frühere Vorteil der Rente, die im Unterschied zur Beamtenpension nur in geringem Umfang zu versteuern war, nach und nach wegfällt.

Nach Ansicht der Mitarbeiterseite löst dieses Ergebnis des Vermittlungsverfahrens die Grundproblematik der Vergleichbarkeit mit dem verbeamteten staatlichen Lehrer jedoch nicht.

Hinweis: Die Langfassungen beider Artikel von Christian Spannagl sind auf der Webseite <https://www.bayernkoda.de> zu finden.

auszuweisen. Diese alle betreffenden Ausgaben konnten nicht der Diözese des jeweiligen Vorsitzenden angelastet werden.

WACHSENDE MENGE DER AKTEN UND VORGÄNGE

Die Ablagen der ersten Jahre waren praktisch die des jeweiligen Vorsitzenden, nicht die der Kommission. Es zeigte sich aber bald, dass das mit der Zeit Probleme aufwerfen würde, wenn ein Vorgang gesucht werden sollte. Auch die wachsende Menge der Akten verlangte nach einem festen Ort und die anfallenden Arbeiten konnten auf Dauer nicht nebenher erledigt werden.

So war es nicht überraschend, wenn bereits im Juli 1981, als noch offen war, wer als erster Dienstnehmervertreter zum Vorsitzenden gewählt werden würde, in einem Besprechungsprotokoll der Mitarbeiterseite folgende Passage auftaucht: „Hier wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, früher oder später eine Geschäftsstelle zu errichten, um eine konkrete Arbeit überhaupt leisten zu können. Vor allem, wenn wir von der Mitarbeiterseite den Vorsitz übernehmen, ist dies eine unabdingbare Voraussetzung.“

Es sollte „später“ werden und „unabdingbar“ schien es auch nicht zu sein. Die Dienstnehmerseite träumte von einer eigenen Geschäftsstelle, was bei den Dienstgebervertretern auf wenig Resonanz stieß. Es gab doch in den Ordinariaten Ju-

risten. Und überhaupt: Die Kosten! So tat sich auch unter dem Vorsitz des Augsburger Dienstgebervertreters Franz Meidert nichts.

EIN ERSTES PROVISORIUM

Dringlich wurde die Sache dann unter dem ersten Vorsitzenden auf Dienstnehmerseite ohne Büro. 1986 wurde Wolfgang Rückl, Religionslehrer in der Erzdiözese München und Freising, gewählt. Anfangs fuhr er nach Kaufbeuren, um dort Protokolle diktieren zu können. Der übrige Schriftverkehr wurde irgendwie improvisiert. So konnte es nicht weitergehen. Eine Ankündigung, die Arbeit als Vorsitzender ruhen zu lassen, brachte Abhilfe.

Der Münchner Generalvikar Dr. Robert Simon requirierte kurzerhand einen Raum im Erzbischöflichen Jugendamt, sorgte für die Ausstattung, ordnete eine Sekretärin aus dem Ordinariat mit halbem Beschäftigungsumfang ab, und schon gab es eine inoffizielle Geschäftsstelle der Kommission. Klar war, dass es sich wegen der engen Räumlichkeiten um ein Provisorium handelte. Außerdem war das Büro nicht alle Tage voll besetzt. Die Mitarbeiter im Jugendamt nahmen die „Eindringlinge“ mit bewundernswerter Gelassenheit auf. Es entwickelte sich rasch ein harmonisches Nebeneinander.

Allmählich wurde die Arbeit organisiert, zum Beispiel eine durchgehende Nummerierung der Vorgänge mit Jahreszahl eingeführt, die sich bis heute bewährt hat. Auch für die einheitliche Inkraftsetzung der Beschlüsse war eine zentrale Stelle notwendig.

Das Projekt „Geschäftsstelle“ nahm Fahrt auf, nicht zuletzt, weil die Mitarbeiterseite weiter auf eine eigene Geschäftsstelle pochte. Auch die Diözesen erkannten, dass der gewachsene Arbeitsumfang und die sachkundige Erledigung der Arbeiten, besonders die Erstellung von Vorlagen und die Vorbereitung der Vollversammlungen einer professionellen Unterstützung durch eine Geschäftsstelle bedurfte. Die Mitarbeiterseite konnte nicht auf Dauer Rechtsauskünfte in den Ordinariaten einholen, die bei allem Bemühen um Objektivität aus Dienstgebersicht erteilt wurden, also in gewisser Weise „gefärbt“ sein konnten.

BESCHLUSS ZUR GEMEINSAMEN GESCHÄFTSSTELLE

Schließlich beschloss die Kommission die Errichtung einer Geschäftsstelle, allerdings einer gemeinsamen für beide Seiten. So sollte dem Gedanken der Dienstgemeinschaft Rech-

nung getragen und einem Sich-Auseinanderentwickeln, das letztlich leicht zu einem Gegeneinander führen konnte, entgegengewirkt werden. Unter der Voraussetzung der Besetzung der Geschäftsführerstelle mit einer „neutralen“ Person, die unabhängig, nur den Vorsitzenden verantwortlich, arbeiten würde, stellte die Dienstnehmerseite ihren Wunsch nach einer eigenen Geschäftsstelle zurück. Das Modell hat sich bewährt, dies schon, weil über die Vorsitzenden die Interessen beider Seiten wahrgenommen werden können. Zudem wurde, um das Verhandlungsgleichgewicht der Mitarbeiterseite im Sinne der Parität zu stärken, alsbald im Haushalt



1991 war es soweit – Beate Dieterle und Gertrud Kölbl bezogen die neue Geschäftsstelle

jährlich ein fester Betrag für ihre Rechtsberatung beziehungsweise für Gutachten eingestellt. Dieser Betrag wurde nie voll ausgeschöpft.

Der Haushalt wird von der Geschäftsstelle entworfen und über die Diözese Augsburg dem ÜDF zur Genehmigung zugelassen.

In den frühen Jahren geschah es einmal im Spätherbst, dass dem Vorsitzenden von der Erzbischöflichen Finanzkammer München als Verwalterin des ÜDF bedeutet wurde, die KODA möge ihre Sitzungstätigkeiten für den Rest des Jahres einstellen, da die vorgesehenen Mittel aufgebraucht seien. Ein energischer Hinweis unter Einbeziehung des Generalvikars auf die KODA-Ordnung – Stichwort „notwendige Kosten“ – führte rasch zur Klärung. Ein Nachtrag wurde beschlossen und ein Eklat konnte vermieden werden.

ES MUSS NICHT IMMER MÜNCHEN SEIN

Nachdem man sich einig war in der Sache, musste geklärt werden, wo die Geschäftsstelle ihren Sitz haben sollte und welche Personalausstattung notwendig wäre. Der Münchner Generalvikar erklärte, dass die Erzdiözese auf das Büro keine

Ansprüche erhebe, wenngleich der Erzbischof Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz sei. Es müsse nicht immer München sein. Tatsächlich wäre es auch wohl kaum möglich gewesen, kurzfristig Räume zur Verfügung zu stellen. Hier

Geschäftsführerin und eine Sachbearbeiter*innenstelle. Die Stellenbeschreibung war in der KODA abgesprochen und lag allen Beteiligten vor. Überhaupt kann angemerkt werden, dass alle Beschlüsse in dieser Angelegenheit einvernehmlich erfolgten. Nur einmal gab es eine Enthaltung.



© Foto: KODA Archiv

Das Team der Geschäftsstelle im Jahr 2017. Von links nach rechts: Eduard Frede, Gertrud Kölbl und Ramona Ky

griff **Augsburg** beherzt zu. Finanzdirektor Dr. Helmut Weber erklärte die Bereitschaft der Diözese – gegen Miete versteht sich – Belegenheitsbistum zu werden und auch rechtlich die Arbeitgeberfunktion für die Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle zu übernehmen.

Über das Personal gab es einiges Hin und Her, selbst mit der Bischofskonferenz, aber schließlich setzte sich mit Zustimmung der Generalvikare und Finanzdirektoren sowie der Diözese Augsburg der Vorschlag der KODA durch: Eine **Vollstelle für einen Geschäftsführer beziehungsweise eine**

1991 war es endlich soweit. Nach Vorstellungsgesprächen im Januar konnte **Gertrud Kölbl** am 1. Februar als Sekretärin in der mittlerweile fast ganz eingerichteten Geschäftsstelle im Ottmarsgäßchen beginnen. Die Arbeiten wurden Zug um Zug von München nach Augsburg übertragen. Nun musste noch die **Geschäftsführer*innen-Stelle** besetzt werden. Eine Verzögerung hatte sich ergeben, weil die bayerischen Bischöfe gern eine Kopplung der Stelle mit Tätigkeiten für die Diözese Augsburg gesehen hätten, was dann aber nicht aufgegriffen wurde. Der Augsburger Personalchef, Rechtsdirektor **Franz Meidert**, erklärte sich aber bereit, bei der Einarbeitung mitzuhelfen.

Am 29. Mai 1991 konnte der Vorsitzende der Kommission den bayerischen Generalvikaren mitteilen, dass am 3. Juni 1991 die Juristin **Beate Dieterle** die Aufgaben der Geschäftsführerin übernimmt. Seit 2004 ist **Eduard Frede** Geschäftsführer der Kommission. Er geht am 31. Juli 2020 in Ruhestand. Sein Nachfolger wird **Manuel Knoll**, der bereits seit 1. Mai 2020 in der Geschäftsstelle ist. Zeitgleich mit ihm kommt **Christina Lorenz** als wissenschaftliche Referentin mit einer halben Stelle. Mit der anderen halben Stelle ist sie für die Mitarbeiterseite tätig.

NAMENSÄNDERUNGEN – WARUM?

VON „KOMMISSION ZUR ORDNUNG DES DIÖZESANEN ARBEITSVERTRAGSRECHTS (REGIONAL-KODA)“ ZUR „KOMMISSION FÜR DAS ARBEITSVERTRAGSRECHT DER BAYERISCHEN DIÖZESEN (BAYERISCHE REGIONAL-KODA)“

Von Martin Floß

Im Gegensatz zum Deutschen Caritasverband haben sich die deutschen Diözesen nicht für die Bezeichnung „arbeitsrechtliche Kommission“, sondern für „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ entschieden. Nachdem Abkürzungen im kirchlichen Bereich üblich sind, wurde daraus der gängige Begriff „KODA“. In der 1979 erlassenen Ordnung wurde für die bayerischen Diözesen die Bezeichnung „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertrags-



© Foto: ECOM

Martin Floß

rechts (Regional-KODA)“ gewählt. Zu dem Zusatz „Regional-KODA“ kam es, weil die sieben bayerischen Diözesen keine Diözesankommissionen, sondern eine gemeinsame Kommission bildeten und der Unterschied zu der bereits bestehenden „Zentral-KODA“ zum Ausdruck kommen sollte. Im Jahr 1998 wurde der Zusatz um das Wort „Bayerische“ erweitert und die (nochmalige) Abkürzung „BayRK“ hinzugefügt. Erst seitdem lautet der

Name „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes (Bayerische Regional-KODA, BayRK)“ und die bereits zuvor verwendete Bezeichnung wurde in der Ordnung verankert. Die naheliegende Bezeichnung „Regional-Kommission“ wurde nicht verwendet und der eigentlich nur als Zusatz oder Abkürzung gedachte Begriff KODA wurde zum gängigen Namen.

Außerhalb des kirchlichen Bereichs kann kaum jemand mit dem Begriff KODA etwas anfangen. Auf Grund von Gerichtsurteilen, insbesondere durch die vom Bundesarbeitsgericht im sogenannten Streikurteil vom 20. November 2012 (1 AZR 179/11) geforderte Beteiligung der Gewerkschaften, traten die arbeitsrechtlichen Kommissionen mehr in den Blick der Öffentlichkeit. Nach langen Beratungen auf der Ebene des Verbands der Diözesen Deutschlands, wie das BAG-Urteil in der Rahmenordnung für die arbeitsrechtlichen Kommissionen umgesetzt werden soll, wurde die Ordnung der Bayerischen Regional-KODA novelliert. Dabei kam der Gedanke auf, die Bezeichnung der Kommission zu ändern. Aus dem neuen Namen sollte sich die Aufgabe der Kommission unmittelbar ableiten lassen, ohne dass lange Erläuterungen notwendig sind. Im Übrigen wurde auch die Auffassung vertreten, dass das „Ordnen“ des diözesanen Arbeitsrechts nach 35 Jahren abgeschlossen ist.

Da Artikel 7 Grundordnung die Mitwirkungsmöglichkeit der Beschäftigten über „arbeitsrechtliche Kommissionen“ regelt, war „Arbeitsrechtliche Kommission der bayerischen Diözesen“ naheliegend. Entschieden wurde zugunsten von „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“, da damit an den 1995 eingeführten Begriff „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD“ angeschlossen wurde, das durch die Beschlussfassung der Kommission und die Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe zustande kommt. Der gebräuchliche Begriff „Bayerische Regional-KODA“ sollte aber nicht aufgegeben werden, zumal er Bestandteil der Arbeitsverträge ist. Deshalb wurde er in „Klammern“ an den neuen Namen „angehängt“. Auch aus der neuen Bezeichnung (Kommission für das ABD) kann der Begriff „KODA“ abgeleitet werden, wenn man die Buchstaben K und O aus „Kommission“, den Buchstabe D aus „das“ und den Buchstabe A aus „Arbeitsvertragsrecht“ entnimmt.

Anmerkung: Im Jahr 1977 trat die Ordnung der (Zentralen) „Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA)“ in Kraft. Bei deren Novellierung im Jahre 2013 wurde diese Bezeichnung auf „Zentral-KODA“ verkürzt und nur noch in einer Fußnote erläutert: „Der Begriff „KODA“ ist ein Akronym und setzt sich aus den Anfangsbuchstaben folgender Wörter zusammen: Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsrechts.“ (Ursprünglich war auch an „Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsrechts“ gedacht.)



Das KODA-Wappen vereint Elemente aus den Wappen aller sieben bayerischen Diözesen in sich. Seit 2018 besteht das Wappen der Diözese Würzburg nur noch aus dem fränkischen Rechen. Im Wappen sind in der oberen Reihe zu sehen: Eichstätt, Würzburg und Regensburg. In der mittleren Reihe München, Bamberg und Passau. Unten ist Augsburg, der Sitz der Geschäftsstelle der Kommission.

INFORMATION UND TRANSPARENZ

Interview mit Manfred Weidenthaler zur Erfolgsgeschichte des „KODA Kompass“

Herr Weidenthaler, was war Ihr Hauptanliegen in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen?

Manfred Weidenthaler: Es war von Anfang an mein Ziel, das Arbeitsvertragsrecht zugänglich zu machen und die Beschäftigten zu informieren, was für sie gilt. Sie waren lange dazu gezwungen, sich in Fragen des Arbeitsvertragsrechts auf die jeweiligen Vorgesetzten zu verlassen, die sich allerdings auch oft nur wenig mit dem Tarifrecht beschäftigt hatten.

Wussten etwa die Angestellten in den Kirchenstiftungen genug über ihre tariflichen Ansprüche?

Manfred Weidenthaler: Sie wussten damals so gut wie nichts über tarifliche Ansprüche. Und im öffentlichen Dienst war und ist es zum Teil bis heute nicht anders. Wenn ich in einer politischen Gemeinde keine starken Personalräte habe, die die Dinge auch lesen, die sie von ihrer Gewerkschaft zugeschickt bekommen, dann wird oft eher ein „gefühlter TVöD“ angewendet. Ich denke, dass unsere kirchlichen Beschäftigten heute vor allem durch den „KODA Kompass“ weit besser informiert sind als der Durchschnitt der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die verfasste Kirche in Bayern ist hier durchaus führend.



Manfred Weidenthaler

Was müssen kirchliche Angestellte in Bezug auf den Tarifvertrag eigentlich wissen, was über die Arbeitsentgelte hinausgeht?

Manfred Weidenthaler: Ganz simple Dinge, wie zum Beispiel, dass ich in der Kirche Anspruch auf Teilzeit aus familiären Gründen habe mit Rückkehrrecht in die volle Stelle. Was derzeit in der großen Politik unter bestimmten Voraussetzungen für größere Unternehmen diskutiert wird, das haben wir seit jeher. Und wenn ich nach drei Jahren Elternzeit beschließen möchte, dass ich noch ein viertes Jahr zu Hause sein möchte, dann geht auch das, denn unsere Beschäftigten haben Anspruch auf Sonderurlaub aus familiären Gründen. Und wir haben eine Sabbatjahrregelung. Im ABD steht auch, wann jemand Anspruch auf Altersteilzeit hat.

Manche Dinge sind nur in bestimmten Lebensphasen wichtig,

was wiederum die Informationsarbeit so bedeutend, aber auch so schwierig macht. Eine 25-jährige Sachbearbeiterin, die erst auf der Suche nach einem Partner ist, interessiert sich noch nicht dafür, welche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wir haben. Man müsste im Prinzip jedes Jahr alles neu veröffentlichen. Durch unsere Zeitschrift „KODA Kompass“ können wir Wissen herausgeben und aktiv informieren. Und auf unserer Website www.kodakompass.de können wir Wissen dauerhaft vorhalten.

Wie ist die Idee zur Gründung des „KODA Kompass“ entstanden?

Manfred Weidenthaler: Das geschah bei einer der ersten Sitzungen der Mitarbeiterseite nach meiner Wahl 1998. Ich habe die Idee einer Mitarbeiterzeitschrift eingebracht und auf Anhieb drei Mitstreiter*innen gefunden: Johannes Hoppe, der damals schon einige Jahre in der KODA war, Susanne Steiner-Püschel und Sandra Sperrer. In der Dezember-Vollversammlung 1998 haben wir das erste Heft allen Mitgliedern der Kommission auf den Tisch gelegt, vor allem zur Überraschung der Dienstgebervertreter. Damals hatten wir noch nicht geregelt, wie das Heft zu den Beschäftigten kommt. Dazu braucht es ja eine Riesenlogistik: die Adressen, eine Druckerei, Geld ... Wir hatten daher entschieden, eine Kopiervorlage herzustellen, die über die diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen weiterverbreitet wurde.

KOOPERATION VON DIENSTNEHMERN UND DIENSTGEBERN

Im April 1999 erschien die zweite Nummer, die bereits gedruckt war und von den sieben Ordinariaten an Dienststellen und Beschäftigte verteilt wurde. In der Zwischenzeit hatten wir sehr viel Wohlwollen auf Dienstgeberseite erhalten, vor allem durch Wolfgang Rückl. Er hatte das Projekt gleich für gut befunden. Er konnte seinen Dienstgeberkollegen erfolgreich vermitteln, dass es sich um Informationen aus der einen gemeinsamen Kommission handelt und dass es doch gut wäre, wenn auch die Dienstgeberseite das Medium unterstützen würde.

Im selben Jahr kam Herr Rückl als Vertreter der Dienstgeberseite zur Redaktion. Wir haben ein vorläufiges Statut beschlossen, wonach es keine Zensur oder Beschränkung geben soll. Bei strittigen Themen sollte die Dienstgeberseite die Möglichkeit bekommen, ihren eigenen Standpunkt zu veröffentlichen. Bis heute bemühen wir uns in Sachfragen um einen gemeinsamen Standpunkt, so dass wir dieses Instrument nur sehr selten benötigen.

In der Privatwirtschaft wäre es wohl undenkbar, dass der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften eine Zeitschrift in Zusammenarbeit herausgeben, aber wir haben von Anfang an einen großen Vorteil darin gesehen. Wenn zum Beispiel ein Kirchenverwaltungsvorstand eine Aussage entdeckt, die ihm nicht gefällt, dann kann man ihm sagen, dass dies die abgesprochene Meinung der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite ist. Dann ruft er im Ordinariat an und bekommt dort idealerweise die gleiche Antwort.

Eine wichtige Ergänzung unserer Informationsarbeit ist seit Juli 2000 unsere Homepage. Jürgen Herberich von der KODA-Mitarbeiterseite hat sie im Wesentlichen entwickelt und auch technisch realisiert.

Wie legen Sie die Inhalte fest? Gibt es Redaktionssitzungen?

Manfred Weidenthaler: Es gibt circa zehn eintägige Redaktionssitzungen im Jahr. Dort werden Ideen gesammelt. Oft sind das Themen, zu denen wir persönlich, telefonisch oder per E-Mail angefragt wurden. Eine grundlegende Aufgabe ist darüber hinaus die Information über die Beschlüsse der Kommission. Natürlich brauchen wir auch immer wieder Profil-Themen, die verdeutlichen, was das Besondere des kirchlichen Dienstes ist. Zum Beispiel der Teilzeitanspruch aus familiären Gründen. Solche Informationen muss man immer wieder zu den Mitarbeiter*innen transportieren.

Beschäftigte bei uns sind ja nicht Mesner*in, Erzieher*in oder Religionslehrer*in geworden, damit sie sich mit Arbeitsrecht beschäftigen. Themen aus dem Arbeitsvertragsrecht sind in aller Regel nicht gerade ihr Interessenschwerpunkt. Es ist eine Herausforderung, Beiträge zu diesen Themen so zu formulieren und präsentieren, dass sie trotzdem zumindest quergelesen werden und da, wo Ankerpunkte sind, einen Einstieg ermöglichen.



Kardinal Wetter bei der Lektüre des KODA Kompass im Jahr 2005 beim 25-jährigen Jubiläum der Kommission

CHRONIK KODA Kompass

1998	Nr. 01 (12/1998)	Als Kopiervorlage	2011	Nr. 43 (05/2011)	Erste Auflage des Nachschlagehefts „Kompass ABC“
	Nr. 02 (04/1999)	Verteilung über das jeweilige Ordinariat und die jeweilige DiAG-MAV, Auflage 10.300		Nr. 56 (12/2014)	Spezialheft „Familie und Beruf“
2000	Nr. 05 (07/2000)	Versicherungskammer Bayern als dauerhafter Sponsor	2018	Nr. 65 (03/2017)	Schritt-für-Schritt-Anleitung zur neuen Entgeltordnung
		(07/2000) kodakompass.de geht online			(09/2018)
2004	Nr. 07 (03/2001)	Direktversand an die Beschäftigten, Auflage 36.000	2020	Nr. 76 (04/2020)	Auflage 65.000
	Nr. 11 (08/2002)	Erstes Spezialheft „Altersvorsorge“			
2008	Nr. 19 (07/2004)	Spezialheft „Beihilfe“, Auflage 110.000 (auch für Caritas-Beschäftigte)			
	Nr. 32 (01/2008)	Belieferung geringfügig Beschäftigter, Auflage 52.000			
2009	Nr. 35 (12/2008)	Jubiläumsausgabe, Umstellung auf 4-Farb-Druck			
	Nr. 36 (01/2009)	Belieferung der Kirchenverwaltungsvorstände, Auflage 54.000			
	Nr. 40 (03/2009)	Erste Schritt-für-Schritt-Anleitung für Antragshöhergruppierungen			



Redaktion KODA Kompass im Jahr 2005

DER BEITRAG DER KOMMISSION ZUR ENTWICKLUNG DES KIRCHLICHEN ARBEITSRECHTS IN DEUTSCHLAND

Von Joachim Eder

Die Bayerische Regional-KODA-Ordnung hat in den Jahren bis 2014 verschiedenste Impulse für Änderungen in den Ordnungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen in Deutschland gegeben. Seit 2014 verläuft die Entwicklung in den deutschen Diözesen einheitlicher als früher, bedingt einerseits durch die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Juli 2010 und vom 20. November 2012, aber auch durch die Rahmen-KODA-Ordnung, die vom Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) unter Einbeziehung von Dienstgebervertreter*innen, Mitarbeitervertreter*innen, Kommissionsmitgliedern und Fachleuten geschaffen wurde. Einige dieser Impulse sollen hier dargestellt werden.

KOMPETENZEN VON KODA UND DIÖZESANBISCHOF

Erstmals ist von der Bayerischen Regional-KODA die Unterscheidung in eine allgemeine und eine arbeitsrechtliche Dienstordnung erarbeitet worden, die auf die kirchenrechtlichen Besonderheiten bei den pastoralen Berufsgruppen Rücksicht nimmt. Mit dieser Regelung wurde die bischöfliche Kompetenz für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts begrenzt.

So gibt es in den bayerischen Diözesen für die pastoralen Berufsgruppen zwei Dienstordnungen, die Bestandteil des ABD sind.

Ein Teil davon, die so genannte Allgemeine Dienstordnung, wird nicht von der Kommission erarbeitet, sondern stellt einen bischöflichen Teil dar, der die Aufgaben und Tätigkeiten der jeweiligen pastoralen Berufsgruppe auflistet und festlegt. Diese sind der Kommission vorgegeben. Inhalt dieser Allgemeinen Dienstordnung ist die Aufgabenbeschreibung des Kirchenamtes gemäß c. 145 CIC (Codex Iuris Canonici, Gesetzbuch der lateinischen Kirche) in diesem Fall als Pastoralreferent*in oder Gemeindeferent*in. Die Festlegung von Amtsaufgaben umfasst zum Beispiel die Berechtigung zur Übernahme von Beerdigungen oder die Ausübung der Gemeindeleitung. Der Diözesanbischof hat pastorale Ämter inhaltlich zu füllen und kann Begrenzungen vornehmen.

Der andere, arbeitsrechtliche Teil der Dienstordnung umfasst die arbeitsvertragsrechtlichen Materien wie Vergütung, Urlaub oder Fortbildungsanspruch, die ausschließ-

lich in die Kompetenz der Kommission fallen. Die Tätigkeiten, die vom Diözesanbischof vorgegeben werden, werden vergütungsrechtlich bewertet. Inhalt dieser Dienstordnungen sind Sonderregelungen zum allgemeinen Teil des ABD. Die Methode, Sonderregelungen zum ABD in einer Dienstordnung festzuhalten, ist von der Kommission bei kirchenspezifischen Berufsgruppen im Regelfall gewählt worden. Die arbeitsrechtlichen Dienstordnungen sind damit den speziellen Vergütungsordnungen gleichzusetzen, die – gemäß der Struktur des TVöD – für andere Berufsgruppen beziehungsweise Tätigkeiten bestehen.

FASSUNG DER EINBEZIEHUNGSKLAUSEL

Bei der Umstellung des BAT auf das ABD 1995 wurde eine Regelung als Formel für die Einbeziehungsabrede* in den Arbeitsverträgen beschlossen, die ebenfalls Auswirkungen auf die Reichweite der bischöflichen Kompetenz im Arbeitsvertragsrecht hatte. Die Kommission beschloss folgende Formel: „Es gelten die von der Bayerischen Regional-KODA beschlossenen und vom Bischof in Kraft gesetzten Regelungen.“ Damit wurde arbeitsvertraglich festgelegt, dass für die Geltung von Arbeitsvertragsbedingungen im Bereich der bayerischen Diözesen sowohl die Beschlussfassung in der Kommission konstitutiv ist wie auch die Inkraftsetzung durch den Bischof. Eine einseitige Regelung – egal von welcher Seite – war damit nicht mehr möglich.

(* Unter Einbeziehungsabrede oder Bezugnahme Klausel versteht man eine Regelung im Arbeitsvertrag, dass das gesamte kirchliche Arbeitsvertragswerk ABD durch eine eigene Vertragsbestimmung Bestandteil jedes Arbeitsvertrages wird und damit Geltung für das Arbeitsverhältnis bekommt.)

UNABWEISBARES REGELUNGSBEDÜRFNIS

Lange Jahre konnte der Diözesanbischof am Ende eines Beschlussverfahrens eine letzte Entscheidung treffen, wenn sich die Kommission nicht einigte. Deutlich wurde jedoch, dass ein solches Recht ein bischöfliches Notverordnungsrecht darstellt, das dem Gedanken des Dritten Weges widerspricht. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts machte 2010 klar, dass ein solches Notverordnungsrecht als unzulässig anzusehen sei. Die Rolle des Diözesanbischofs wurde deshalb auf sein Inkraftsetzungsrecht von Beschlüssen im Amtsblatt beschränkt. Dies war von Bedeutung, da die Dienstgeber durch die Inkraftsetzung kirchenrechtlich als Normunterworfenen gebunden werden. Dieses Recht wird inzwischen als „bischöfliches Letztentscheidungsrecht“ bezeichnet.

Das Recht des Diözesanbischofs, die von der Kommission beschlossene Regelung als Normgeber im bischöflichen Amtsblatt in Kraft zu setzen, wurde und wird nicht angetastet, da die Dienstgeber mit der Inkraftsetzung kirchenrechtlich als Normunterworfenen gebunden werden. Mit dieser Rege-

lung wird inzwischen auch einer der Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 an den Dritten Weg Rechnung getragen, damit die Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommissionen Wirksamkeit erlangen.

Unzulässig war das sogenannte bischöfliche Notverordnungsrecht, eine arbeitsvertragsrechtliche Regelung ohne die Kommission zu setzen. Um diesen Dissens zu beseitigen, wurde der Begriff des „unabweisbaren Regelungsbedürfnisses“ erstmalig für die bayerische Kommission eingeführt, der dann auch in Ordnungen anderer arbeitsrechtlicher Kommissionen übernommen wurde.

ENTWICKLUNG DER REGELUNG ZUR SCHIEDSSTELLE

Mit der Novellierung der Ordnung der Bayerischen Regional-KODA im Rahmen der Anpassung der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO-Anpassungsgesetz) wurde 2005 mit der Einführung eines kircheneigenen Schiedsverfahrens ein neuer Regelungsmechanismus für eine abschließende konsensuale Lösung im Streitfall gefunden. Dieser trat an die Stelle des bischöflichen Notverordnungsrechts. Er konnte nach einem gescheiterten Vermittlungsverfahren mit der Begründung eines unabweisbaren Regelungsbedürfnisses von beiden Seiten genutzt werden.

Dem Schiedsverfahren liegt der Gedanke zugrunde, dass eine dauerhafte Blockade einer Regelung im Falle eines unabweisbaren Regelungsbedürfnisses ausgeschlossen wird; gleichzeitig bedarf es keiner bischöflichen Entscheidung. Das KODA-System kennt weder die Kündigung einzelner Regelungen noch verfügt es über Mittel wie Streik und Ausspernung, um eine bestimmte Regelung zu erzwingen. Eine Zwangsschlichtung im echten Sinn widerspricht ebenfalls dem konsensualen integrativen System des Dritten Weges.

Das bischöfliche Notverordnungsrecht des Diözesanbischofs barg die Gefahr, den Bischof als obersten Dienstgeber anzusehen und die bischöfliche Funktion des „Brückenbauers“ auszuhebeln. Es bedurfte deshalb einer zusätzlichen neutralen Person des gemeinsamen Vertrauens, die unter Mitwirkung beider Parteien einen endgültigen Regelungsvorschlag vorlegen konnte.

Für die Bestimmung des Vorsitzenden galt eine „Pool-Lösung“. Die Kommission hatte jeweils für die Dauer von fünf Jahren drei Personen als potentielle Vorsitzende zu benennen. Für das konkrete Verfahren bedurfte es zwingend einer Einigung der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite. Kam keine Einigung zustande, entschied das Los. Erstmals wurde im deutschen KODA-System mit dieser Regelung ein Mechanismus gefunden, der bei einer Blockadehaltung zwischen den Parteien eine Lösung ermöglichte.

ORDENSREGELUNG IN DER KODA-ORDNUNG

Ein Hauptproblem war in den 1990-er Jahren die Einbindung der Orden in das KODA-System. Um dies überhaupt

zu bewerkstelligen, waren Kompromisslösungen erforderlich, die heutigen Vorstellungen nicht mehr entsprechen würden. Ausgelöst waren diese Fragen durch die Vorstellung, die Orden könnten kirchenrechtlich nicht durch die Diözesanbischöfe gebunden werden. Eine endgültige Klärung dieser Frage ergab sich erst durch das Motuproprio „Über den Dienst der Liebe“ von Papst Benedikt XVI., mit dem den Diözesanbischöfen weitreichende Möglichkeiten zur Einbindung der Orden in das Apostolat gegeben wurden.

Im Zusammenhang mit einer Neukonzeption des Geltungsbereiches wurde eine Lösung für die „Institute des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und die Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts“ (Institute p. R.) gefunden. Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 BayRKO fielen Institute p. R. in den Geltungsbereich, soweit sie rechtsverbindlich entschieden hatten, dass die vom Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse auch bei ihren Einrichtungen als in Kraft gesetzt gelten. Damit blieb die Freiheit jedes einzelnen Instituts p. R. gewahrt, sich unabhängig von der Übernahme der Grundordnung in das bischöfliche KODA-System einzugliedern oder nicht. An diese einmal getroffene Entscheidung war das jeweilige Institut p. R. aber gebunden. Unabhängig davon blieb jedem Institut p. R. das Recht, sich wieder aus dem bischöflichen KODA-System auszugliedern. Bei vorliegender Übernahme der Grundordnung bestand dann jedoch für „aus dem KODA-System ausgetretene Institute“ die Verpflichtung zu einem anderen KODA-System.

Neben einer Neuregelung des schriftlichen Umlaufverfahrens wurde auf die besondere Stellung der Ordensoberen der Institute p. R. geachtet. Innerhalb der sechswöchigen Einspruchsfrist konnten auch diese ihre Einwände vorbringen, allerdings gegenüber dem Diözesanbischof, auf dessen Territorium die Niederlassung ihren Sitz hat. Der Bischof legte dann für dieses Institut p. R. Einspruch ein. Wenn dem Einspruch nicht stattgegeben wurde, hatte der Obere des Instituts p. R. die Möglichkeit, die bischöfliche Beschlussfassung für seinen diözesanen Bereich zu verhindern, konnte aber ohne die KODA keine andere eigenständige Regelung schaffen.

Mit einem differenzierten System wurde versucht, einerseits die Rechte der Institute p. R. zu wahren, gleichzeitig aber das Grundprinzip des Dritten Weges, „Erfordernis von Beschlussfassung durch die Kommission und Inkraftsetzung durch den Diözesanbischof“ beizubehalten. Aus diesem Grund wurden die Beschlüsse für die Institute p. R. auch nicht von deren Oberen für ihren Bereich in Kraft gesetzt.

BETEILIGUNG DER BISCHÖFE AM KODA-VERFAHREN

Anliegen der Kommission war, die Stellung der Bischöfe auf ihre Grundfunktion des Gesetzgebers zurückzuführen. So war in den 1980-er und auch noch in den 1990-er Jahren ein Vertreter der Freisinger Bischofskonferenz als Dienstgeber reguläres Mitglied der Kommission. Gleichzeitig war der Diözesanbischof innerhalb der Ordnung immer wieder Teil des Verfahrens. Bei Rechtsstreitigkeiten über Verfahrensre-

gelungen konnten auch Akte von Diözesanbischöfen angegriffen werden. Kirchenrechtlich können aber Diözesanbischöfe nicht vor ordentlichen kirchlichen Gerichten verklagt werden; hier bedarf es römischer Gerichtsinstanzen.

Bis zur Einführung der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2005 waren die bestehenden MAVO-Schlichtungsstellen in verschiedenen deutschen Diözesen mit solchen Fragen konfrontiert. So wurde die Rolle des Diözesanbischofs im Laufe der verschiedenen Novellierungen der KODA-Ordnung so weit reduziert, dass ausschließlich auf seine Stellung als Gesetzgeber geachtet wurde. Vorrangig ging es um die **Stärkung der Funktionen des Diözesanbischofs als Gesetzgeber und Letztverantwortlichem.**

Eine damit zusammenhängende Änderung wurde auch beim Einspruchsrecht des Diözesanbischofs vorgenommen. Entgegen der in allen anderen KODA-Ordnungen bestehenden Vorgabe wurde festgelegt, dass ein bischöflicher Einspruch der Vollversammlung als **Antrag** vorgelegt wird, der die erforderliche Zweidrittelmehrheit benötigt. Dies bedeutete eine Umkehrung des bisherigen Systems. Allerdings blieb der Diözesanbischof nicht an die Inkraftsetzung dieses Beschlusses gebunden, konnte jedoch selber keine eigene andere Regelung festlegen.

Bereits seit Anfang der 1990-er Jahre wurden alle Änderungen der KODA-Ordnungen in der Kommission besprochen und als Empfehlung für die Bischöfe beschlossen.

DIE ENTSTEHUNG DER GRUNDORDNUNG DES KIRCHLICHEN DIENSTES

Ein Gespräch mit Wilhelm Dütz und Reinhard Richardi zu den Anfängen des kirchlichen Arbeitsrechts und zum KODA-Konzept

Frage: Im Zusammenhang mit Themen rund ums kirchliche Arbeitsrecht heißt es schon seit Jahrzehnten: 'Da müssen wir Professor Dütz oder Professor Richardi fragen.' Woher stammt Ihre langjährige Beziehung zu den bayerischen Diözesen?

Wilhelm Dütz: Das Erste, das ich zum KODA-Konzept geäußert habe, findet sich 1984 in den „Essener Gesprächen“. Da habe ich parallel mit Herrn von Campenhausen (damals Professor für Öffentliches Recht und Kirchenrecht in Göttingen) grundsätzlich Stellung genommen zu Problemen des gesamten kirchlichen Arbeitsrechts mit seinen Besonderheiten. Beim

DIREKTES WAHLRECHT: URWAHLPRINZIP

Die Einführung des Urwahlprinzips erfolgte durch die Bischöfe auf Wunsch der Mitarbeiterseite und auf Empfehlungsbeschluss der Kommission im Jahr 1998. Bei der Gestaltung der Wahlordnung wurde darauf geachtet, dass verschiedene Wahlbereiche gegeben waren und eine höchstmögliche Mischung der verschiedenen Berufsgruppen innerhalb der Kommission möglich war. Ziel war die demokratische Legitimation auf diözesaner Ebene der Kandidat*innen, gleichzeitig aber auch ein stärkeres Bewusstsein der Bedeutung der Kommission bei den Beschäftigten.

BETEILIGUNG DER KOALITIONEN

Bereits in den 1990-er Jahren war die Einbindung der Koalitionen in das KODA-System Thema. Auch wenn eine solche noch nicht vorgenommen wurde, erfolgte bereits eine Einbeziehung von Koalitionen bei der Wahl der Dienstnehmervertreter*innen zur Kommission. Koalitionen konnten Wahlvorschläge einreichen, wobei diese Personen explizit als Koalitionsvertreter*innen gekennzeichnet werden konnten. Koalitionen im Sinne des Artikel 6 der Grundordnung haben so im kirchlichen Bereich eine Aufwertung und bislang nicht bestehende Anerkennung gefunden. Dies hatte zur Folge, dass ihnen mit der Einfügung der Koalitionen 2010 in die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung bei der KAGO-Novellierung das Klagerecht vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht zuerkannt wurde.

individuellen Kirchenarbeitsrecht sind das im Wesentlichen die Loyalitätsobliegenheiten. Dann ging es auch um das kollektive Kirchenarbeitsrecht mit dem besonderen Mitarbeitervertretungsrecht und dem KODA-Konzept und schließlich die spezielle Kirchenarbeitsgerichtsbarkeit.

Von diesem Zeitpunkt an musste ich zu allen vier Schwerpunkten des kirchlichen Arbeitsrechts referieren, die ich genannt habe.

Davor war relativ wenig zu Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts geschrieben oder auch in Tagungen referiert worden. Vor mir waren das einmal Reinhard Richardi, der sich schon im Jahr 1982 geäußert hatte, dann Theo Mayer-Maly, ein österreichischer Arbeitsrechtler in Salzburg. Und schließlich gab es noch Josef Jurina (den späteren Finanzleiter und Oberrechtsdirektor der Erzdiözese Freiburg), der 1982 in der Festschrift für Rohrmann einen Beitrag geschrieben hatte – ich glaube mit dir zusammen, Reinhard.

Reinhard Richardi: Als ich mich für das kirchliche Arbeitsrecht interessierte, da hat es eigentlich gar nichts gegeben außer einem Beitrag von Erich Molitor in einer Festschrift für Albert Stohr mit dem Titel „Zum Arbeitsrecht der kirchlichen Bediensteten“ aus dem Jahr 1960.

Ich hatte mich in München habilitiert und meine Habilitationsschrift allen Mitgliedern der Fakultät zugestellt, insbesondere den damals neuen Mitgliedern, darunter auch Axel Freiherr von Campenhausen, der damals Professor für Kirchenrecht an der Juristischen Fakultät der Universität München war. Er erfreute mich mit einem Beitrag, den ich für die Zeitschrift für Evangelisches Kirchenrecht besprechen sollte. Ich habe dann einen Aufsatz geschrieben, der 1970 erschienen ist. Ich habe das noch weiter ausgebaut zu der Monographie „Arbeitsrecht in der Kirche“, die 1984 erstmals erschienen ist und 2020 in der 8. Auflage vorliegt.

TARIFVERTRÄGE MIT DEN GEWERKSCHAFTEN?

Reinhard Richardi: In den 1970-er Jahren ging es um die Frage, ob man Tarifverträge mit den Gewerkschaften abschließen sollte oder nicht. Aber die Gewerkschaften vertraten damals unter anderem die Auffassung, die Abtreibung zuzulassen. Das hat die Bischöfe nicht begeistert. So überlegte man, ob man nicht doch einen eigenen Weg gehen sollte, den berühmten Dritten Weg. (...)

Natürlich kam dann die Frage auf, wie es ist, wenn es verschiedene Meinungen gibt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass bei solchen Streitigkeiten der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten nicht gegeben ist. Allerdings war es auch sehr entgegenkommend, weil es festhielt, dass die Entscheidung in kirchlichen Schlichtungsstellen den staatlichen Vorgaben entsprechen würde. Damals gab es eine zentrale Gutachterstelle, deren Vorsitz ich übernahm. Daraus hat sich eine eigenständige kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit entwickelt. Sie ist durch Rom anerkannt.

Frage: Wie stehen Sie zu der These, dass in Zukunft bei der Deutschen Bischofskonferenz stärkere arbeitsrechtliche Kompetenzen angesiedelt werden sollen, um eine Diversifizierung der 28 katholischen Jurisdiktionsbezirke zu vermeiden?

Reinhard Richardi: Ich kann dazu nur sagen: Machen wir es nicht der evangelischen Kirche nach! Das ist dort kaum zu überblicken. Schon beim Mitarbeitervertretungsrecht gibt es dort eine große Verschiedenheit. Das ist Gott sei Dank im katholischen Bereich nicht der Fall. Da muss man nur in die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) blicken. In Trier ist diese Ordnung ein wenig anders gegliedert, aber sonst ist sie überall gleich.

Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung sieht als erste Instanz die kirchlichen Arbeitsgerichte vor. Eine zweite Instanz als

Revisionsinstanz hat man für die in der Bundesrepublik bestehenden Bistümer eingerichtet. Ich halte Einheitlichkeit für wichtig.

KEINE STREIKS, KEINE AUSSPERRUNGEN

Wilhelm Dütz: Ich wollte noch auf einen Aspekt hinweisen, der zu Beginn des KODA-Konzeptes eine Rolle gespielt hat und bis heute nicht umgesetzt wurde. Es geht um die normative Wirkung der kollektiven Regelungen. Der Tarifvertrag wirkt ja wie ein Gesetz auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse ein. Es war das Bestreben der Kirche, mit ihren KODA-Regelungen Ähnliches zu erreichen. Wir haben uns auch von der wissenschaftlichen Seite her darum bemüht, das ähnlich hinzubekommen, aber das ist bis heute nicht gelungen. Der staatliche Richter sieht die KODA-Regelungen nicht als tarifentsprechend, sondern als allgemeine Arbeitsrechtsregelung im staatlichen Bereich an. Da ist auch nicht zu erkennen, dass sich das ändern würde.

Reinhard Richardi: Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat angeordnet, dass das kirchliche Arbeitsrecht einzuhalten ist. Warum man überhaupt einen eigenen Weg gegangen ist, hängt damit zusammen, dass man im kirchlichen



Die Professoren Wilhelm Dütz (li.) und Reinhard Richardi während des Gesprächs

Dienst keine Arbeitskämpfe haben wollte. Wer mit dem Sendungsauftrag der Kirche befasst ist, will als Dienstgeber nicht in der tariflichen Auseinandersetzung aussperren müssen. Das BAG stellt den Dritten Weg nicht zur Disposition, sondern fordert nur, dass die Gewerkschaften miteinbezogen werden, denn es sind auch kirchliche Mitarbeiter Gewerkschaftsmitglieder.

Frage: Was hat Sie bewogen, in die Grundordnung hineinzuschreiben, dass zwingend der Dritte Weg, sprich das

KODA-System, zur Anwendung zu kommen hat? Es wäre ja auch denkbar gewesen, dass man eine Grundordnung schafft und alles andere ins Belieben des jeweiligen Dienstgebers stellt.

Wilhelm Dütz: Wir sind davon ausgegangen, dass die Grundordnung kirchliches Recht ist. Und damit kann der jeweilige Bischof bestimmen, für wen diese Grundordnung normativ gilt. Das heißt, nicht die einzelne Einrichtung konnte bestimmen, ob kirchliches Arbeitsrecht angewendet wird oder nicht, sondern das bestimmt der Bischof. Darum war die Überlegung, die Grundordnung mit normativer Kraft auszustatten.

Wenn nun einzelne Einrichtungen sagten, Grundordnung ja, Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission nein, dann entsprach dies nicht den Wünschen des einzelnen Bischofs.

Frage: *Und mit welcher Selbstverständlichkeit hat man alle Orden mit einbezogen?*

Wilhelm Dütz: Für uns war es selbstverständlich, dass die Orden ohne ausdrückliche Benennung dazugehören. Aber das ist von der staatlichen Gerichtsbarkeit nicht unbedingt anerkannt worden und von den Orden auch nicht.

Reinhard Richardi: Es ist doch völlig klar, dass ein Orden, der dem bischöflichen Recht untersteht, davon erfasst ist. Bei Orden päpstlichen Rechts ist man zu dem Ergebnis gekommen, dass sie nicht davon erfasst sind. Das ist sehr zweifelhaft. Nach meiner Sicht ist es so, dass dann, wenn der Orden über seinen engen Bereich hinaus Arbeitskräfte einstellt, die Kompetenz des Bischofs gegeben ist. Das hören die Orden nicht so gern. Das kann man verstehen, aber ein Auseinanderfallen kann man nicht akzeptieren. Wenn man nicht auf einheitliche Regelungen achtet, dann bekommt man ähnliche Verhältnisse wie in der evangelischen Kirche. Ich würde sagen, dass dort keiner mehr den vollständigen Überblick über die Vielfalt von arbeitsvertraglichen Regelungen hat. Übernehmen Einrichtungen die KODA-Ordnung nicht, dann fallen sie unter das Betriebsverfassungsrecht. Das wäre für alle, auch Angestellte, ein Schaden.

ANPASSUNGSFRAGEN

Frage: *Sie haben 30 Jahre lang das Arbeitsrecht und KODA-Recht begleitet. Hat es da nach Ihrem Überblick Irrwege gegeben? Hätte man bestimmte Sachen nicht entscheiden oder anders entscheiden sollen?*

Reinhard Richardi: Nein. Die Grundordnung zeigt den Dritten Weg für alle Bereiche auf. Das bewahrt sie vor Arbeits-

kämpfen. Das Problem ist, mit den zur Verfügung stehenden Mitteln auszukommen. Da haben auch die Bischöfe eine Verantwortung. Wenn man damit nicht mehr durchkommt, dann ist die Frage zu stellen, ob angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs die eine oder andere Einrichtung noch als katholische Einrichtung bestehen bleiben kann.

Wilhelm Dütz: Bei der Grundordnung könnte man vielleicht noch etwas anpassen. Wir haben eben schon über die Frage des Geltungsbereichs diskutiert. Dieser ist verändert worden. Aber die Frage des „wichtigen Grundes“ steht nach wie vor unverändert in der früheren Fassung. Wenn nun der Papst sagt, es gibt für wiederverheiratete Geschiedene die Möglichkeit, unter bestimmten Umständen zu den Sakramenten zu gehen, dann müsste man auch hier Anpassungen vornehmen. Man kann nicht davon ausgehen, dass jeder wiederverheiratete Geschiedene sich automatisch außerhalb der Kirche setzt, er von den Sakramenten ausgeschlossen ist und ihm deshalb auch gekündigt werden kann. Die Entwicklung im faktischen kirchlichen Bereich ist inzwischen voll über diese Entwicklung hinausgegangen. Das muss angepasst werden.

Reinhard Richardi: Im Grunde haben die Bischöfe ein Problem, denn ich muss wohl auch langfristig davon ausgehen, dass im kirchlichen Bereich Leute tätig sind, die sozusagen gute Sünder sind.

Frage: *Hat die Grundordnung dann nicht einen strukturellen Fehler, indem sie nun die Frage „gute Sünder“ löst von der Religionszugehörigkeit? Die Wiederheirat wie auch der Kirchenaustritt ist ja nur ein rechtlich relevantes Thema bei katholischen Mitarbeiter*innen, nicht bei den anderen. Die Nicht-Katholik*innen sind ganz außen vor und die Katholik*innen haben ganz hohe Loyalitätsobliegenheiten?*

Reinhard Richardi: Ich hätte nie die Anregung gegeben, Loyalitätsobliegenheiten aufzuteilen in „gilt für alle“ und in „gilt für Katholiken“. Da wird der EuGH sofort sagen, das ist Diskriminierung. Das ist mehr als ein Schönheitsfehler. Wir müssen unsere Praxis darauf einstellen. Wir wollen ja nicht irgendetwas aufgeben, was wir für richtig halten, aber wir werden uns in Zukunft überlegen müssen, inwieweit wir etwas anwenden.

Wilhelm Dütz: Und von der anderen Seite her darf man Idealvorstellungen auch in der Kirche Gottes nie zum Gesetz machen. Das ist ein Unding. Überall anders gibt es die Möglichkeit über die Beichte oder sonst wie Korrekturen einzuführen. Nur bei diesem einen Fall der wiederverheirateten Geschiedenen gibt es das alles nicht.

Am Gespräch mit den beiden Juristen waren beteiligt: Martin Floß, Josef Meier, Stefan Korta, Gabriele Riffert, Wolfgang Rückl, Christian Spannagl, Reiner Sroka, Robert Winter.

Eine Langfassung dieses Gesprächs ist auf der Website der Kommission zu finden: <https://www.bayernkoda.de>

Wilhelm Dütz, geboren 1933, war zunächst Richter am Landgericht Münster. 1970 wurde er Professor an der Freien Universität Berlin. 1973 kam er als Ordinarius für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Prozessrecht nach Augsburg. Seine Forschungsschwerpunkte lagen vor allem im Bürgerlichen Recht, im Zivilprozessrecht, Arbeitsrecht und Handelsrecht.

Reinhard Richardi, geboren 1937, kam 1968 als Ordinarius nach Regensburg und wurde Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht. Nachdem er 1988 bis 2005 das Amt des Vorsitzenden der Zentralen Gutachterstelle der Deutschen Bischofskonferenz innehatte, wurde er anschließend Präsident des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs.



© Foto: KODA
Die Projektgruppe „KODA-Arbeit“ im Jahr 2020 – Stehend v.l.n.r. Joachim Eder, Robert Winter, Gabriele Riffert (Gast), Stefan Korta, Josef Meier. Sitzend v.l.n.r.: Eduard Frede, Hans Reich, Christian Spannagl, Martin Floß, Wolfgang Rückl.

DIE ZUKÜNFTIGE ARBEIT DER ARBEITSRECHTLICHEN KOMMISSIONEN –

AUCH IM LICHT DER ARBEITSRECHTLICHEN EUROPÄISCHEN ORDNUNGEN UND RECHTSPRECHUNG – ZUSAMMENFASSUNG DES GLEICHNAMIGEN ORIGINAL-Beitrags VON KLAUS BEPLER

Von Stefan Korta

Im Jahr 2018 hatte der Europäische Gerichtshof im Fall „Egenberger“ entschieden, dass die Forderung eines kirchlichen Arbeitgebers, bei der Besetzung von Stellen die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion zur Voraussetzung zu machen, dahingehend einer wirksamen Kontrolle durch die nationalen Gerichte unterworfen sein müsse, ob es sich hierbei um eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des kirchlichen Ethos

handle. Dies sei erforderlich, um die Einhaltung der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU (Richtlinie 2000/78 EG) zu gewährleisten. Dabei sei zu beachten, dass die Zugehörigkeit zur Kirche aufgrund der konkreten auszuübenden beruflichen Tätigkeit objektiv geboten sein müsse, keine sachfremden Erwägungen eine Rolle spielen dürfen und die Anforderung dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen müsse. Sollten nationale Vorschriften dem entgegenstehen, müssten sie die Gerichte gegebenenfalls unangewendet lassen.

Ausgehend von diesem Urteil werde – so stellt der ehemalige Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht, Klaus Bepler, als Autor des dieser Broschüre beiliegenden Artikels „Die zukünftige Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen – Auch im Licht der arbeitsrechtlichen europäischen Ordnungen und Rechtsprechung“ fest – die Frage nach der Zukunft der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen – kurz: des Dritten Weges – sicherlich nicht sorgenfrei gestellt.

Mit dem „Aufhänger“ der europäischen Rechtsprechung macht der Autor gleich zu Beginn seiner Ausführungen die Brisanz des Themas deutlich, die im Ergebnis in nicht weniger liegt als in der Frage, ob der Dritte Weg als die von kirchlicher Seite anzuwendende Methode zur Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts auch in Zukunft noch exklusiv zur Findung arbeitsrechtlicher Regelungen angewendet werden kann.

Bepler macht zunächst deutlich, dass die Exklusivität des Dritten Weges nicht gleichbedeutend ist mit dessen möglicher wirksamer Anwendung. Auch wenn der in Art. 7 Abs. 2 GrO festgelegte Grundsatz, die Kirche schließe wegen des Strukturprinzips der Dienstgemeinschaft keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab, nicht gerichtsfest durchgehalten werden könne, könnten die Arbeitsbedingungen der kirchlichen Mitarbeiter*innen doch weiterhin durch Verhandlungen in paritätisch besetzten Kommissionen zustande kommen. Eine reale Möglichkeit für die Gewerkschaften, einen derartigen Druck auf die kirchlichen Arbeitgeber auszuüben, dass diese faktisch gezwungen wären, Tarifverträge abzuschließen, bestehe aufgrund des geringen Organisationsgrads nicht. Somit könnte es auch nach Wegfall der Exklusivität des Dritten Weges bei diesem bleiben, allerdings würde es für die kirchlichen Einrichtungen „ungemütlicher“, weil sie den Dritten Weg aus eigener Kraft verteidigen müssten und hierfür nicht die Gerichte in Anspruch nehmen könnten.

Bepler geht sodann auf die deutsche Rechtsprechung, insbesondere auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. November 2012 ein. Dies ist insbesondere deshalb wichtig, weil das BAG in diesem Urteil Kriterien aufgestellt hatte, die – aus Sicht des BAG – zu einer strukturellen Gleichwertigkeit des Dritten Weges mit dem Tarifvertragssystem und zu einem Vorrang von dessen kooperativen Regelungsverfahren vor dem konfrontativen Tarif- und Arbeitskammerrecht führen sollen. Diese Kriterien können kurz so zusammengefasst werden: 1. Die von den paritätisch besetzten Kommissionen beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen müssen verbindlich sein. 2. Die Gewerkschaften müssen die

Möglichkeit haben, sich an der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu beteiligen. 3. Stockende Verhandlungen müssen notfalls durch einen unabhängigen Dritten entschieden werden können, so dass ein „kollektives Betteln“ ausgeschlossen ist.



Joachim Eder, Erzbischof Reinhard Marx und Stefan Korta bei der konstituierenden Sitzung im Jahr 2008

Während der Autor die ersten beiden Bedingungen im Wesentlichen als erfüllt ansieht, konstatiert er, dass jedenfalls in der Zentral-KODA-Ordnung und in sonstigen dezentralen KODA-Ordnungen eine Blockade im Fall der Durchführung eines Vermittlungsverfahrens nicht ausgeschlossen ist. Die Ordnungen im AK-Bereich dagegen führten zu einem wesentlich höheren Einigungsdruck. Bei den übrigen KODA-Ordnungen bestehe diesbezüglich jedoch Nachbesserungsbedarf, um die Kriterien des BAG wirksam zu erfüllen.

Allerdings gießt Bepler sogleich Wasser in den Wein einer für den Fall der Erfüllung aller Kriterien der vom BAG angenommenen Gerichtsfestigkeit des Dritten Weges, indem er darauf hinweist, dass sich das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bislang nicht inhaltlich mit den BAG-Kriterien befasst habe. Insbesondere habe es die Rechtsprechung des BAG nicht als verfassungskonform anerkannt. Die Befassung des BVerfG war vielmehr im Anschluss an das Urteil vom 20. November 2012 rein formaler Natur, da die gegen dieses Urteil gerichteten Verfassungsbeschwerden der Gewerkschaft als unzulässig zurückgewiesen worden seien.

EUROPÄISCHE RECHTSNORMEN

Wichtige Hinweise für das Verständnis von deutscher verfassungsgerichtlicher und europäischer Rechtsprechung gibt der Autor, indem er sich sodann mit deren unterschiedlichen Prämissen im Spannungsverhältnis zwischen individueller und korporativer Religionsfreiheit auseinandersetzt und dem

Leser diese differenzierten Sichtweisen aufschließt. Kurz gefasst kann man hierzu sagen, dass das BVerfG aufgrund der im Grundgesetz vorbehaltlos gewährten korporativen Religionsfreiheit in Konfliktfällen dem Selbstverständnis der Kirchen besonderes Gewicht beimisst. Es geht sozusagen zunächst einmal von der Prämisse der korporativen Religionsfreiheit aus und prüft, ob diese im Einzelfall ausnahmsweise hinter dem individuellen Anspruch eines Arbeitnehmers beziehungsweise einer Arbeitnehmerin zurückzutreten hat. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) dagegen betont die individuelle Religionsfreiheit und das Diskriminierungsverbot.

Wesentlich ist auch der Hinweis auf weitere europäische Rechtsnormen, die einen Einfluss auf eine eventuelle Rechtsprechung des EuGH in Fragen des Dritten Weges haben könnten, so die Europäische Sozial-Charta und die Europäische Menschenrechtskonvention. Der Autor erläutert am Beispiel des Streikrechts die unterschiedlichen Sichtweisen von deutschem Verfassungsrecht und insbesondere der Europäischen Sozial-Charta.

Risiken für den Dritten Weg erwachsen vor diesem Hintergrund unter anderem durch das Verständnis des Streikrechts der Europäischen Sozial-Charta als Individualrecht und aus der Abgrenzung der Europäischen Menschenrechtskonvention zwischen Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit. Risiken gibt es aber auch bei den nationalen Lösungsansätzen in diesen Konfliktfeldern. So hatte etwa das LAG Hamm in einem Urteil vom 13. Januar 2011 hinsichtlich des Streikrechts betont, dieses Recht dürfe nur Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen vorenthalten werden, bei denen dies aufgrund der Nähe ihrer Aufgabenstellung zum karitativen Auftrag der Einrichtung des Arbeitgebers erforderlich sei. Vor einer solchen Differenzierung nach Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen warnt Bepler ausdrücklich, indem er die Frage aufwirft, welche Tätigkeit zum Beispiel in einem kirchlichen Krankenhaus tatsächlich wegen eines Arbeitskampfes ausgesetzt werden könne, ohne dass der in christlicher Überzeugung geleistete Dienst beeinträchtigt werde.

Klaus Bepler wurde 1947 geboren und ist Jurist mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht. Unter anderem war er von 2005 bis 2012 Vorsitzender Richter des 4. Senats des Bundesarbeitsgerichts. Bepler ist seit 2009 Honorarprofessor an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Er hat den Vorsitz des Vermittlungsausschusses der zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst der katholischen Kirche in Deutschland inne.

Die Langfassung dieses Beitrags liegt als Sonderdruck dieser Broschüre bei. Sie kann auch als PDF auf der Homepage <https://www.bayernkoda.de> heruntergeladen werden.

Abschließend setzt sich der Autor mit der Frage auseinander, wie die Eigenständigkeit des kirchlichen Dritten Weges in Zukunft stärker positiv untermauert werden könnte. In diesem Zusammenhang unterzieht er die von ihm wahrgenommene Fixierung auf die Übernahme tarifrechtlicher Regelungen, insbesondere aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes, einer Kritik. Bei einer solchen Fixierung stünden die besonderen etwa ethischen Anforderungen an die Ausgestaltung von kirchlichen Arbeitsverhältnissen zu wenig im Mittelpunkt. Nachvollziehbar sei zwar eine Orientierung an der Entgeltentwicklung einer tarifvertraglichen „Leitwährung“. In anderen Kontexten sollte aber ein eigenständiger Gestaltungswille erkennbar sein. Dies gilt für Bepler zum Beispiel bei Fragen der Ausgestaltung des Weisungsrechts, bei der Reaktion auf Ziele oder familiäre Probleme, Fragen der Arbeitsbelastung und bei Fragen der Reaktion auf alters- oder krankheitsbedingte Leistungsminderungen.

FAZIT

Insgesamt zieht der Autor folgendes Fazit zum Dritten Weg: „Der Fortbestand des Arbeitsrechts-Regelungsverfahrens des Dritten Weges ist sicherlich nicht ungefährdet. Das ist aus der Sicht eines vom staatlichen Recht geprägten Juristen schon deshalb bedauerlich, weil das als Alternative bereitstehende Tarifvertragssystem sowohl allgemein als auch besonders in den Bereichen des Arbeitslebens, in denen kirchliche Einrichtungen eine größere Rolle spielen, sich in keinem attraktiven Zustand befindet und seine soziale Regelungsaufgabe vielfach nur eingeschränkt wahrnehmen kann. Es lohnt schon deshalb, sich für die Aufrechterhaltung des Dritten Weges einzusetzen. Es wäre aus meiner Sicht möglich, diesem Verfahren mehr als bisher einen eigenen kirchlichen Stempel aufzudrücken und so zur inhaltlichen Rechtfertigung dieses Sonderweges als eines Ausdrucks kirchlicher Autonomie beizutragen, die auch als kollektiv rechtliche Gewährleistung individueller Religionsausübungsfreiheit verstanden werden muss.“

40 SPANNENDE JAHRE: INTERVIEWS MIT ZEITZEUG*INNEN

VON WERTSCHÄTZUNG UND GRUNDLOYALITÄT

Interview mit Prälat Dr. Robert Simon, früherer Generalvikar des Erzbischofs von München und Freising

Herr Prälat, Sie hatten eine starke Entscheidungskompetenz in der Regional-KODA. Als Generalvikar konnten Sie sehr schnell sagen, was für die Dienstgeberseite aus Ihrer Sicht ging und was nicht ging. Hat das manche Verfahren beschleunigt?

Simon: Ja, schon. Man konnte bei den Verhandlungen schnell ahnen, ob das Ganze einen Sinn hat oder ob es ohnehin keine Zustimmung bei den Arbeitgebern findet. Mein Eindruck war, dass es außerdem für die Mitarbeiterseite wichtig war zu sehen, dass der Kommission auch von der Arbeitgeberseite her einige Mitglieder angehörten, die in ihrer Diözese etwas zu sagen hatten. So konnte vermieden werden, dass man stundenlang diskutierte und dann fand sich doch keine Zustimmung. Deshalb war ich regelmäßig bei den Sitzungen der Kommission.



Prälat Dr. Robert Simon

Welche Inhalte waren Ihnen in der Zeit Ihrer Mitgliedschaft besonders wichtig?

Simon: Es gab im Grunde keine einheitliche Themenfolge, sondern es war mal dieses oder jenes wichtig. Manche Punkte sind auch immer wieder in unterschiedlichen Zusammenhängen aufgetaucht, zum Beispiel die Frage der gerechten Entlohnung. Darf die Kirche bei manchen Anliegen kleinlich sein, ohne unglaublich zu werden? Ich glaube

nicht, dass wir als Kirche im Allgemeinen hinter dem zurückgeblieben sind, was im öffentlichen Dienst ausgehandelt wurde.

Ein anderer wichtiger Punkt waren die Fortbildungen und die Frage nach der dafür vom Dienstgeber zugestandenen Zeit. Ein weiterer Punkt, der aber nur selten als eigenes Thema zur Sprache kam, war die Frage der Grundloyalität der Mitarbeiter*innen zum Arbeitgeber Kirche. Ich habe da schon immer wieder einmal darauf hingewiesen, dass wir nicht im „luftleeren Raum“ arbeiten, sondern für einen kirchlichen Arbeitgeber.

Was war nach Ihrer Einschätzung der größte Erfolg der Kommission?

Simon: Den größten Erfolg sehe ich im Atmosphärischen: Dass man zusammengekommen ist, miteinander gearbeitet hat, auch Konflikte durchgetragen hat und bei allem im Interesse der Kirche gearbeitet hat. Ich habe den Eindruck, als hätten am Anfang sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber Vorbehalte gehabt, ob die Arbeit in der KODA funktionieren könne. Diese Skepsis ist im Laufe der Zeit gewichen.

Ich persönlich habe für mich in schwierigen Verhandlungen bisweilen Zwischenergebnisse formuliert, die ich dann, wenn die Verhandlungen weiterhin schwierig waren, in die Diskussion eingebracht habe: „Gestern haben wir diesen Punkt verhandelt und ein Zwischenergebnis erreicht. Könnten wir das nicht noch einmal herausholen, um zu einem Ergebnis zu kommen?“ Es war mir wichtig, dass wir am Abend nicht zerstritten auseinandergehen. Das ist in der Regel gelungen. (rif)

ARBEITSWEISE MIT HAND UND FUSS

Interview mit Wolfgang Rückl, ehemaliger Vorsitzender der Kommission, München

Herr Rückl, Sie waren zunächst für die Dienstnehmerseite und später als Dienstgebervertreter Mitglied der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. Wie kam es dazu?

Rückl: Ich bin „Gründungsmitglied“ der Bayerischen Regional-KODA. Von 1980 bis August 1993 war ich Mitarbeitervertreter. Ich war mittlerweile Schulrat geworden und als 1993 auf Münchner Seite ein Dienstgebervertreter ausgeschied, wurde ich zum Dienstgebervertreter ernannt und blieb somit weiter in der Kommission. Bis 2006 war ich dann immer Vorsitzender oder Stellvertreter.



Wolfgang Rückl

Wie war die Anfangszeit in der Kommission?

Rückl: In München gab es keine allzu große Euphorie, als dieses Instrument geschaffen

wurde, weil wir mit unserer damaligen Personalvertretungsordnung und den damaligen Chefs im Schulreferat über alle dienst- und arbeitsrechtlichen Dinge reden und auch Regelungen erreichen konnten. Wir wollten uns aber in Bayern vereinheitlichen und überall das Niveau des öffentlichen Dienstes haben. Das war leichter gesagt als getan. Unser Antrieb war dann, dass wir das hinbekommen und zwar für alle kirchlichen Berufsgruppen. Bei einer Sekretärin war das kein Problem. Diese Position konnte man im BAT finden. Aber wo passte zum Beispiel ein Mesner hin?

Wenn Sie die Arbeitsweise der Kommission zu Beginn und gegen Ende Ihrer Tätigkeit betrachten – welche Entwicklung hat sich hier gezeigt? Wurde es eher leichter oder eher komplizierter?

Rückl: Es wurde insofern komplizierter, weil man am Anfang beim Fassen eines Beschlusses nicht unbedingt die ganze Breitenwirkung im Blick hatte. Wir haben damals manche Beschlüsse ad hoc gefasst. Später hat sich ein festes Procedere herausgebildet: Ein An-

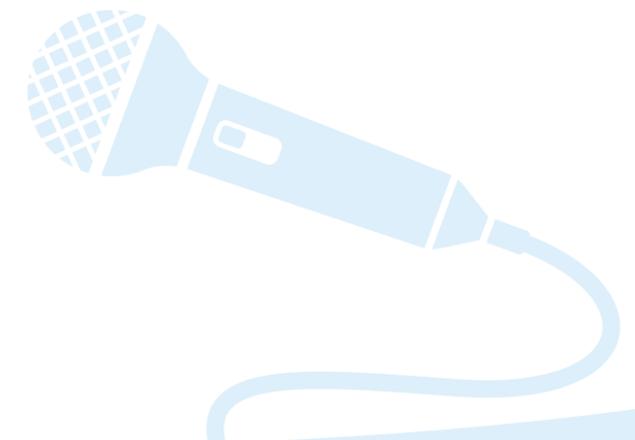
trag wird schriftlich gestellt, dann gibt es die erste Lesung, oft die Verweisung in eine Arbeitsgruppe. Die Vorlage kommt von dort in den Vorbereitungsausschuss, manchmal nochmals zurück in die Arbeitsgruppe, schließlich die zweite Lesung, und erst dann wird abgestimmt. Insofern hat es sich verkompliziert. Aber es hat sich auch verbessert, da die ganze Tragweite und die Auswirkungen eines Beschlusses von Anfang an im Blick sind. Die spätere Arbeitsweise hat Hand und Fuß.

Welche Momente in der Kommission waren für Sie besonders erfolgreich oder positiv?

Rückl: Der erste Erfolg war natürlich, dass wir uns damals sehr schnell darauf verständigt haben, dass der BAT gilt. Worauf ich etwas stolz bin, ist mein Beitrag zur Schaffung der Lehrerkommission und in deren Nachfolge der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer in der Regional-Kommission. Die Lehrkräfte an den Schulen in kirchlicher Trägerschaft hatten sich nämlich vehement gegen die Übernahme ins ABD gewehrt und den einflussreichen Philologenverband mobil gemacht. Durch die Sonderstellung konnten die Lehrer*innen „befriedet“ werden. Der dritte Punkt war, dass wir den Überstieg in den TVöD geschafft haben. Das war gerade auf Dienstgeberseite ganz schwere Überzeugungsarbeit.

Wenn Sie den Dritten Weg insgesamt anschauen – hat sich dieser bewährt?

Rückl: In Bayern hat er sich bewährt, weil man gemerkt hat, dass es ein gemeinsames Interesse gibt. Und man hat sich auch tatsächlich aufeinander verlassen können. Und aus diesen Komponenten heraus sind dann Dinge geschaffen worden, die sich meines Erachtens bewährt haben. (rif)



BRAUCHT DIE KIRCHE WIRKLICH EINE KOMMISSION FÜR DAS ARBEITSRECHT?

Interview mit P. Johannes Bauer OSB,
Cellerar von Kloster Ettal,
Mitglied der Kommission von 1998 bis 2010

Pater Johannes, wie beurteilen Sie Ihre Zeit in der Kommission?

P. Johannes Bauer: In den 1990-er Jahren war das Bedürfnis groß, zu einem einheitlichen Arbeitsrecht zu kommen. Bei den Mitarbeiter*innen herrschte Unmut darüber, dass von Schulträger zu Schulträger die Arbeitsverträge und auch die Bezahlung unterschiedlich waren. Die Kommission gab es damals schon. Also hat man eine Lehrerkommission eingerichtet, weil man wusste, dass diese Berufsgruppe nicht mit den sonstigen kirchlichen Angestellten vergleichbar ist. Die Orden konnten von ihrer Seite her Vertreter*innen entsenden, und ich bin dazu bestimmt worden. Damals war auch noch der Abt von Metten dabei. Wir haben zusammen die benediktinische Seite vertreten.



P. Johannes Bauer OSB

Man war in der Kommission immer bestrebt, einheitliche Lösungen zu finden. Das ist zugleich meine große Kritik, denn man kann nicht zwei Systeme miteinander verbinden. Das ABD heute richtet sich ja am TVöD aus, früher am BAT. Nun passt das für vergleichbare Berufe, wie zum Beispiel für Hausmeister. Aber gerade bei den Lehrkräften kann man beamtenrechtliche Regelungen meines Erachtens nur schlecht mit dem TVöD in einem Regelwerk zusammenbringen.

Was sind dabei die „Knackpunkte“?

P. Johannes Bauer: Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen weisen aus ihrer Sicht zu Recht darauf hin, dass sie ihre Fächer genauso unterrichten wie ihre Kollegen an staatlichen Schulen, dass die Besoldung aber unterschiedlich ist. Beamte haben ein höheres Nettoeinkommen. Durch den TVöD werden immer mehr verpflichtende Leistungen auf den Dienstgeber umgelegt. Im kirchlichen Schulbereich bedeutet das, dass wir für jede Lehrkraft mehr bezahlen müssen als der Staat für die verbeamteten Lehrer. Und doch hat die Lehrkraft weniger in der Tasche.

Wenn man wirklich will, dass auch Ordensgemeinschaften weiterführende Schulen betreiben, dann kann man sie nicht in der Luft hängen lassen. Es müsste ganz klare Regelungen dafür geben, vor allem, wenn man die Ordensschulen dazu zwingt, das ABD zu übernehmen.

Welche Erfolge der Kommission sehen Sie?

P. Johannes Bauer: Natürlich konnten nicht alle Wünsche realisiert werden – etwa bei der berühmten Nettolücke. Aber bei anderen Dingen haben wir viel erreicht, zum Beispiel bei der Beihilfe. Das war für die Mitarbeiter hilfreich.

Trotzdem stellt sich für mich eine grundsätzliche Frage: Braucht die Kirche wirklich diesen Riesenaufwand eines eigenen Arbeitsrechts? Wenn wir auf den Prozess der europäischen Einigung schauen, dann dürfte sich die Kirche künftig ohnehin immer schwerer tun, ihre arbeitsrechtlichen Besonderheiten durchzusetzen. Und dann frage ich mich schon, ob es nicht besser wäre, einfach den TVöD in vollem Umfang anzuwenden oder den kirchlichen Beamtenstatus einzuführen, wenn sich die Kirche das leisten wollte. (rif)

THEMEN, DIE MICH UMTREIBEN

Interview mit Hans Reich, ehemaliger
Vorsitzender der Kommission von der
Dienstnehmerseite, Diözese Augsburg

Herr Reich, Sie waren 37 Jahre lang Mitglied der Kommission. Mit welchen Erwartungen haben Sie damals Ihre Arbeit begonnen? Wie kam es dazu?

Reich: Mit der Erwartung, ein einheitliches kirchliches Arbeitsvertragsrecht für alle sieben bayerischen Diözesen auf den Weg zu bringen. Das Gestalten ist uns relativ schnell gelungen. Schon 1981 konnten wir uns darauf einigen, dass der



Hans Reich

BAT in seiner jeweiligen Fassung Gültigkeit hat. Die Aufgabe der Kommission bestand darin, die kirchlichen Berufsgruppen auszugestalten, die vom BAT nicht abgebildet waren.

Wenn ich mich an die Anfänge erinnere, dann haben wir uns auf der Mitarbeiterseite relativ leichtgetan, denn sieben Vertreter*innen haben sich schon vorher von ihrer Arbeit für die KAB her persönlich gekannt und sie waren alle Mitglieder von Mitarbeitervertretungen. Auf der Dienstgeberseite war das ein sehr gemischter Kreis. Damals waren noch ein Weihbischof und einige Generalvikare sowie Finanzdirektoren als Mitglieder eingebunden. Wenn etwas besprochen wurde, konnten sie auch etwas verbindlich zusagen.

Würden Sie sagen, dass man beim Dritten Weg davon abhängig ist, einen guten Draht zu seinem Gegenüber zu haben?

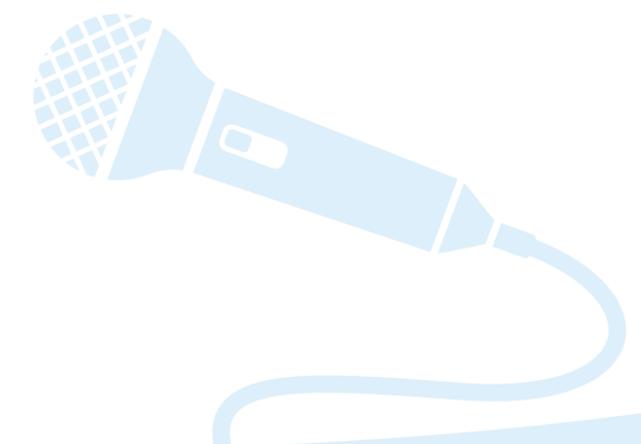
Reich: Die Grundlagen des Dritten Weges sind Kompromissbereitschaft und ein gutes Miteinander, damit man auch die andere Seite überzeugen kann. Das ist im Vergleich zu früher schwieriger geworden. Heute fehlen auf der Dienstgeberseite die tatsächlichen Entscheidungsträger. Ein juristischer Ansatz ist etwas anderes, als wenn ich eine Sache aus sozialer Verantwortung heraus angehe.

Wenn Sie den Dritten Weg insgesamt betrachten: Hat er sich bewährt?

Reich: Ich bin ein Befürworter des Dritten Weges. Auf dieser Grundlage gibt es ein gutes Miteinander. Das ist für den kirchlichen Bereich eine gute Basis – allerdings mit der Vorgabe, ein paar Orientierungspunkte mehr zu haben, etwa, indem man die Soziallehre der Kirche ernster nimmt.

Ein Beispiel, das mich umtreibt ist, dass es im kirchlichen Dienst die Entgeltgruppe 1 gibt. Das ist nur ganz wenig über dem Mindestlohn. Das ist staatlich die unterste Abfanglinie. Bei uns in der Kirche sollte es diesen Tarif nicht geben. Ich kann nicht von Menschen erwarten, dass sie eine Familie gründen, wenn ich ihnen die existentielle Grundlage dafür verweigere.

Ein anderer Punkt, der mich bewegt, ist die Einschränkung in den Mitarbeitervertretungsordnungen der bayerischen Diözesen, wo bei der Wahl zu MAV-Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden die Vorgeschlagenen zwingend katholisch sein müssen. Die Kirche darf einem Nichtkatholiken den Dispens verweigern, wenn andere Gewählte katholisch sind, obwohl die Nichtkatholiken seit Jahren in der Einrichtung beschäftigt und von den Mitarbeitern mit großer Mehrheit in die MAV gewählt wurden. Das ist aus meiner Sicht mit dem Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht zu vereinbaren. (rif)



GRENZEN DES KONSENSMODELLS

Interview mit Johannes Hoppe, seit 1993 Dienstnehmervertreter, Mitglied der Kommission aus der Erzdiözese Bamberg

Herr Hoppe, wie hat sich die Kommission für das Arbeitsrecht der bayerischen Diözesen von 1993 bis heute verändert?

Hoppe: Sie ist größer geworden, effektiver und schwieriger. Am Anfang gab es auf der Dienstgeberseite viele Juristen, die noch einen theologischen Hintergrund hatten. Diese Kombination war sehr positiv, da beim kirchlichen Arbeitsvertragsrecht auch theologische Fragen hineinspielten.



Johannes Hoppe

Verändert hat sich auch die Qualität der Arbeit. Durch die Digitalisierung hat das Tempo erheblich zugenommen. Ansonsten hat sich die Kommission insoweit verändert, dass das Bewusstsein für den Dritten Weg zunehmend kritischer gesehen wurde.

Wäre es für die Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst besser, wenn einfach der TVöD „eins zu eins“ übernommen würde?

Hoppe: Momentan haben wir im Dritten Weg keine Kampfmittel, da wir ja nicht streiken dürfen. Damit fehlt der Mitarbeiterseite ein Druckmittel. Es gibt Themen, bei denen auch jahrelanges Verhandeln nicht hilft. Ich denke an die

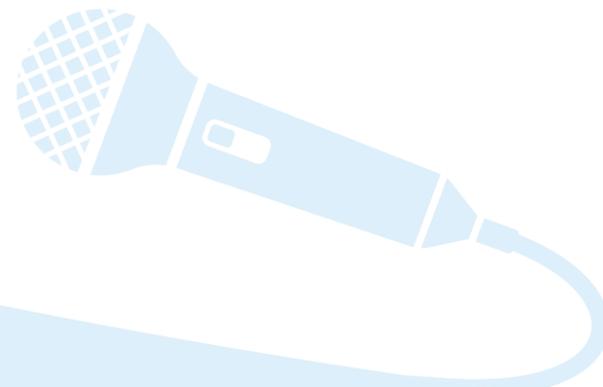
Schließung der sogenannten Nettolücke bei Lehrkräften an kirchlichen Schulen. Darüber wird diskutiert, seit ich Mitglied der Kommission bin und es geschieht nichts. Trotzdem glaube ich nicht, dass es nur zum Wohl aller Mitarbeiter wäre, sollten für die Kirchen irgendwann einmal die allgemeingültigen Tarifverträge gelten. Ich fürchte, dass viele der Regelungen dann für die kirchlichen Mitarbeiter nicht mehr optimal und kirchenspezifisch umgesetzt werden könnten.

Was sehen Sie als Erfolge der Kommission an?

Hoppe: Da ist sicher in erster Linie die Tarifautomatik mit Übernahme der Tabellenentgelte zu nennen. Für die Caritas muss jedes Mal nach einem Tarifabschluss wieder neu verhandelt werden. Es ist gut, dass das bei uns anders ist. Ein Lichtblick der Arbeit ist auch die Schaffung von Ordnungen der kirchlichen Berufsgruppen. Auf was wir unbedingt stolz sind, ist der „KODA Kompass“ mit jeweils 60.000 Exemplaren Druckauflage. Und auch die Direktwahl der Kommission alle fünf Jahre ist ein Erfolg.

Und was hat Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit traurig oder wütend gemacht?

Hoppe: Das war in jedem Fall die Ablehnung der Kinderkomponente. Das ist die Niederlage, über die ich mich heute noch ärgere. Über die Rolle der Gewerkschaft ver.di im Zusammenhang mit dem Dritten Weg bin ich sehr enttäuscht. Ich habe lange und intensiv dafür geworben, dass ver.di die Chance ergreifen möge, um sich als Gewerkschaft in die Kommission einzubringen, sobald die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen waren. Doch ver.di hat das kategorisch abgelehnt. (rif)



40 SPANNENDE JAHRE: WEITERE STIMMEN

40

Hier finden Sie prägnante Statements aus weiteren Interviews mit Zeitzeugen zu 40 Jahren KODA-Arbeit. Die Langfassungen aller Interviews finden Sie auf <https://www.bayernkoda.de>



© Foto: Riffert

„ Sachliche Auseinandersetzungen

„Es gab Mitglieder auf Dienstgeberseite der Erzdiözese München und Freising, mit denen ich bereits in Schlichtungsverhandlungen saß ... Für die Zusammenarbeit in der Regional-KODA war es aber nie ein Problem, dass wir uns bereits kannten. Sachliche Auseinandersetzungen führten nicht zu einer persönlichen Gegnerschaft.“

Franz Aigner, München



„ Solidarität mit den anderen Diözesen

„Ich hatte Sorge, dass die guten Regelungen für Würzburg sowohl im Arbeitsrecht als auch im tariflichen Recht sowie im Vertretungsrecht nicht zu halten sein würden. Andere Diözesen hatten zum Teil noch keine Regelungen getroffen. Ich war zwar insgesamt nicht sehr für eine eigene Regelung, aber ich habe auch gemerkt, dass wir uns nicht als einzige Diözese abkoppeln können. Da war auch Solidarität zu den anderen Diözesen gefragt.“

Bertold Baunach, Würzburg



© Foto: privat

„ Neue Leute, neue Ideen

„Als ich 1988 in die Kommission kam, war ich der einzige ‚Neue‘. 1993 waren von den damaligen 17 Mitarbeitervertreteri*nnen nur noch fünf ‚Alte‘ da. Von diesen fünf fielen bis zum Ende noch einmal drei weg, so dass nur Hans Reich und ich geblieben sind und eine ganz andere Kommission entstanden ist. Das war eine große Herausforderung. Aber man hat gemerkt, dass die neuen Leute viele Ideen hatten und dass die neuen Ideen dazu beigetragen haben, dass sich dieses eigenständige Recht weiterentwickeln konnte.“

Dr. Joachim Eder, Passau



© Foto: Riffert



” Nicht hinter der staatlichen Seite zurückbleiben

„Man sollte bei den Leistungen im kirchlichen Schuldienst mindestens das nachvollziehen, was beim Staat gegeben ist, zum Beispiel im Bereich der Anrechnungsstunden oder bei Zulagen für bestimmte Tätigkeiten. Keinesfalls sollte man dahinter zurückbleiben.“

Dr. Andreas Hatzung, München “

© Foto: Riffert

” Vorbereitungsausschuss leistet Hauptarbeit

„Ich habe es immer so empfunden, dass die Hauptarbeit im Vorbereitungsausschuss geleistet wurde. Es war wichtig, die Vollversammlungen der Kommission exakt vorzubereiten – sowohl auf der je eigenen Ebene bei Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter*innen als auch im Vorbereitungsausschuss. Wenn man da am selben Strang zog, hatte ein Anliegen auch meist in der Vollversammlung Erfolg.“

Johann Hollerith, München “



© Foto: Riffert



” Regelungen von denen alle überzeugt sind

„Man kann sich letztlich nur auf Regelungen verständigen, von denen alle überzeugt sind. In der Kommission wurden und werden tatsächlich meist Beschlüsse gefasst, die über die Regelungen des öffentlichen Dienstes hinausgehen. Das muss man positiv anerkennen.“

Matthias Klein, Regensburg “

© Foto: Riffert

” Mehr Gerechtigkeit

„Ich glaube, dass die Übernahme des BAT ein grundsätzlicher Erfolg war, weil die ganze Unsicherheit in Bezug auf die Vergütung beseitigt wurde. Das bedeutete mehr Gerechtigkeit, auch später bei den Arbeitszeitregelungen. Ich selbst war lange beruflich für die KAB jeden Tag zehn, elf Stunden unterwegs und es gab damals keine Überstundenregelungen. Wenn ich mir gegenwärtig den DGB anschau, dann sage ich mir, dass der Dritte Weg eine gute Entscheidung war.“

Helmut Kuntscher, Eichstätt “



© Foto: Riffert



” Immer viel zu tun

„Neben meiner Mitgliedschaft in der Bayerischen Regional-KODA war ich auch Mitglied in verschiedenen Gremien des Verbands der deutschen Diözesen. Ich hatte sehr viel zu tun und war auch oft dienstlich in Bonn und in Köln bei der Zentral-KODA. Mein Arbeitsbereich hat die Bereiche Steuerrecht, Verwaltungsrecht, Arbeitsrecht sowie Bürgerliches Recht umfasst. Vor meiner Zeit bei der Diözese Augsburg war ich zwölf Jahre bei der staatlichen Finanzverwaltung nur für Steuerrecht zuständig und plötzlich musste ich mich auch wieder um Fragen des Nachbarschaftsrechts oder Grundstücksrechts kümmern.“

Franz Meidert, Augsburg “

© Foto: Riffert

” Die Dienstgeberseite richtig besetzen

„Wir haben früher zu Beginn unserer Arbeit in der Kommission gemeinsam ein Gebet gesprochen oder einer hatte einen geistlichen Impuls vorbereitet. Ich hatte immer das Empfinden, dass es guttut, gemeinsam inne zu halten, bevor es in die Materie geht. Ich habe den Eindruck, dass die Dienstgeberseite dieses Gremium heute womöglich nicht mehr so ernst nimmt, wie es ernst genommen werden muss. Manche meinen vielleicht, dass es ohnehin nicht mehr viel zu regeln gibt. Aber ich meine, es gibt immer wieder Regelungen, über die man sprechen muss. Dazu wäre es wichtig, dass die Dienstgeberseite richtig besetzt ist.“

Dr. Josef Meier, Passau “



© Foto: Riffert



” Einschneidende Veränderungen

„Es hat viele einschneidende Veränderungen gegeben, die zum Teil auch von außen an die Kommission herangetragen wurden. Eine davon war die Umstellung des BAT auf den TVöD und damit verbunden die Frage, ob und, wenn ja, in welchem Umfang und in welchen Modalitäten der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes auf das kirchliche Arbeitsvertragsrecht übertragen wird. Im öffentlichen Dienst war ein Systemwechsel damit verbunden, den wir zum größten Teil mitvollzogen haben. Das war schon eine Herausforderung. Da gab es eine lange und intensive Diskussion um einzelne Punkte, wie zum Beispiel die leistungsorientierte Bezahlung oder darum, ob wir Sozialkomponenten berücksichtigen sollten, die im TVöD komplett weggefallen sind.“

Ich kann noch nicht abschließend beurteilen, ob es wirklich immer der Sache dient, über einen Einigungsvorschlag abzustimmen beziehungsweise einen Beschluss zu fällen, wenn man sich vorher überhaupt nicht über einen Sachverhalt einigen konnte. Vielleicht wäre es manchmal besser, zu akzeptieren, dass es in einer Frage eben keine Einigung gibt.“

Jutta Schmitt, Bamberg “

© Foto: Pressestelle der Erzdiözese Bamberg



” Mitunter Druck ausgeübt

„Manche kirchlichen Betriebe wollten gar nicht, dass ihre Mitarbeiter*innen als kirchliche Angestellte gelten. Da musste man mitunter richtig Druck ausüben. Dann wurde natürlich auch die Grundordnung in alle Arbeitsverträge aufgenommen.“

Hans Schuierer, Regensburg “

© Foto: Riffert

” Ohne Kompromisse ging es nicht

„Einige Mitglieder der Kommission saßen früher mit mir gemeinsam in der Bayernkonferenz des BDKJ oder im Satzungsausschuss des BDKJ auf Bundesebene. Von dort her kannte ich zum Beispiel Herrn Baunach aus Würzburg und auch die Dienstgebervertreter aus Passau, Pfarrer Lang und Dr. Meier, waren alte Bekannte...“

Natürlich haben wir Dienstnehmervertreter*innen versucht, unsere Anliegen so weit wie möglich durchzubringen, aber ohne Kompromisse ging es nicht.“

Norbert Siebert, München “



© Foto: Riffert



” Attraktiv für Mitarbeitende

„Ein großer Erfolg der Bayerischen Regional-KODA war sicher die Frage der betrieblichen Altersversorgung für alle kirchlichen Beschäftigten, die bei der Bayerischen Versorgungskammer in guten Händen ist. Auch die Beihilfeversicherung, die die Mitarbeiter in kranken Tagen zusätzlich absichert, gehört dazu. Dadurch und durch die Entgelttabelle konnten wir bisher so attraktiv sein, dass wir überhaupt Mitarbeiter*innen für uns gewinnen können. Momentan beginnt es, etwas schwieriger zu werden, aber dieses Problem hat derzeit jeder auf dem Arbeitsmarkt.“

Reiner Sroka, Augsburg “

© Foto: Riffert

” Wenig Einblick in Umsetzung bei Kirchenstiftungen

„Als großen Erfolg sehe ich nach wie vor, dass wir es gewagt haben, den BAT und später den TVöD zu übernehmen, weil wir möglichst nahe am öffentlichen Dienst bleiben wollten. Was mich ärgert: Dass in der Kommission Beschlüsse gefasst werden, aber dass wir keinen ausreichenden Einblick in die Umsetzung draußen in den Kirchenstiftungen haben. Gerade bei uns im Kindergartenbereich oder im Stiftungsbereich gibt es immer noch zu wenig Mitarbeitervertretungen und somit hat man kaum eine Handhabe, um die Umsetzung überprüfen zu können.“

Elisabeth Weinzierl, Passau “



© Foto: Riffert

GROSSE ZUFRIEDENHEIT MIT DEM DRITTEN WEG

UMFRAGE ZUM ARBEITSVERTRAGSRECHT DER BAYERISCHEN DIÖZESEN

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen wurde 1980 gegründet. Alle 148 früheren und aktuellen Mitglieder, deren Adressen sich eruieren ließen, wurden angeschrieben und erhielten einen umfangreichen Fragebogen zur Beurteilung der Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA. 76 von ihnen haben den Fragebogen zurückgeschickt. Allerdings waren davon nur 74 ausgefüllt. Das ist ein Rücklauf von genau 50 Prozent. Die Rückmeldungen können somit als aussagekräftig betrachtet werden.

METHODIK DER FRAGESTELLUNG

Der versandte Fragebogen kombinierte quantitative Fragen, die angekreuzt werden können, mit offenen Fragen, zu denen die Befragten Antworten selbst formulieren konnten. Beim Fragebogen gab es einmal ausdrücklich die Möglichkeit, Mehrfachnennungen zu machen (bei Punkt 1. im Unterpunkt „Dienstliche Aufgaben“). An anderer Stelle konnten sich infolge der jeweiligen Biografie des KODA-Mitglieds Mehrfachnennungen ergeben, etwa wenn ein Mitglied zunächst Dienstnehmervertreter und später Dienstgebervertreter war.

NICHT JEDE* R HAT ALLE FRAGEN BEANTWORTET

Bei den Rücksendungen ist zu berücksichtigen, dass nicht bei allen Rücksendungen alle Fragen beantwortet waren,

sondern dass dabei durchaus eklektizistisch vorgegangen wurde. Bemerkenswert ist beispielsweise, dass nicht alle Rücksendungen eine Angabe zum Geschlecht enthielten. Im Fragebogen war beim Geschlecht entweder „männlich“ oder „weiblich“ ankreuzbar. „Divers“ war noch nicht vorgesehen. Auch zur Frage, ob man Gewerkschaftsmitglied sei, wollten sich nicht alle äußern. Nur 50 Personen gaben hier eine Antwort. Diese Vorgehensweise, Fragen oder Teilfragen individuell zu beantworten oder auch nicht, lässt sich bei vielen Rücksendungen feststellen. Diese Möglichkeit war im Begleitbrief zum Fragebogen ausdrücklich angeboten worden.

AUSWERTUNG

Die Auswertung der Rückläufer erfolgte in der Geschäftsstelle der Kommission durch eine kleine Arbeitsgruppe, deren Mitglieder sich bereits im Ruhestand befinden und die deshalb keine Berührungspunkte mehr mit der aktuellen Arbeit der Kommission haben (Christian Spannagl), oder die als Externe nie für die Kommission tätig waren (Gabriele Riffert). Die quantitativ messbaren Antworten auf die Fragen wurden in entsprechenden Rubriken einer Tabelle festgehalten. Die Antworten auf offene Fragen wurden wörtlich dokumentiert.

WICHTIGE ERGEBNISSE

• GESCHLECHTSZUGEHÖRIGKEIT

Die große Mehrzahl der Rücksendenden ist männlichen Geschlechts. Das liegt vor allem daran, dass gerade in den Gründungsjahren kaum Frauen in der Kommission vertreten waren.

• ALTER DER ABSENDER

Nur eine Person war unter 30 Jahre alt, acht waren älter als 80 Jahre. Das Gros der Rücksendungen stammt von Men-

schen der Alterskohorte 50-60 Jahre, es folgt die Altersgruppe 60-70 Jahre und dann auch schon die Gruppe 70-80 Jahre.

• BERUFLICHE TÄTIGKEIT

Die meisten Rücksender*innen waren oder sind in der Verwaltung tätig. Deutlich weniger geben Berufe in der Pastoral oder in der Schule an. Noch geringer ist der Anteil der im KiTa-Bereich oder von Beschäftigten in anderen Tätigkeitsfeldern. Neun Personen geben an, dass sie entweder als entsandte Lehrkräfte oder als Vertreter der Dienstgeber oder als Vor-

>>

sitzende der Bayerischen Regional-KODA Mitglied der Lehrkommission in der ersten Amtsperiode waren.

• MITGLIEDSDAUER IN DER KOMMISSION

Die meisten Rücksendungen kommen von Mitgliedern, die der Kommission bis zu vier Jahre angehörten oder angehören. Doch auch alle anderen Zugehörigkeitszeiten sind gut vertreten. Gleich die nächststärkste Gruppe ist die derjenigen, die länger als 16 Jahre Mitglied sind oder waren.

• FUNKTION

Sieben Rücksender geben an, Vorsitzender beziehungsweise Stellvertretender Vorsitzender zu sein oder gewesen zu sein. Alle anderen sind oder waren Mitglieder.

QUALITATIVE URTEILE

• BEURTEILUNG DER ZUSAMMENARBEIT

Die Zusammenarbeit zwischen Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter*innen in der Kommission wird von der überwiegenden Mehrheit der Rücksender*innen als positiv bewertet. Hierzu wurden mehrere Unterfragen gestellt:

Ob die Kooperation als

- vertrauensvoll
- wertschätzend
- offen
- konstruktiv
- effektiv
- sachorientiert
- maßvoll
- hilfreich
- kollegial

bewertet wird.

Folgende Antwortmöglichkeiten standen zur Auswahl:

- „voll und ganz“
- „ziemlich stark“
- „mittelmäßig“
- „eher nicht“
- „ganz und gar nicht“

Bei allen oben genannten Kategorien fällt auf, dass eine einzige Person in allen Kategorien immer die schlechteste Beurteilung „ganz und gar nicht“ angekreuzt hat. Die zweit-schlechteste Beurteilung „eher nicht“ wurde je nach Frage von einer bis sieben Antwortenden angekreuzt. Die große Mehrheit aller Rücksender*innen vergibt für die Zusam-

• HERKUNFT

Die meisten Antwortenden stammen aus der Erzdiözese München und Freising. Es folgen Mitglieder aus den Diözesen Augsburg und Regensburg. Aus den anderen bayerischen Diözesen kamen weniger Rückmeldungen. Diese Rückmeldequote gibt die Zusammensetzung der Mitglieder in der Kommission gut wieder.

menarbeit eine der beiden guten Beurteilungen oder wenigstens „mittelmäßig“.

Die positivsten Beurteilungen erhalten folgende Kategorien der Zusammenarbeit: vertrauensvoll, wertschätzend, konstruktiv, sachorientiert und kollegial. Hier hat sich jeweils eine deutliche Mehrheit für eine der beiden positiven Beurteilungen „voll und ganz“ beziehungsweise „ziemlich stark“ entschieden.

Tendenziell etwas negativer werden folgende Kategorien der Zusammenarbeit beurteilt: offen, effektiv, maßvoll, hilfreich. Dabei überwiegen auch hier eindeutig die positiven Zuschreibungen oder wenigstens „mittelmäßig“.

Diese Bearbeitung der verschiedenen Kategorien zeigt, dass die Antwortenden sich durchaus die Mühe gemacht haben, genau zu unterscheiden, wie sie die Kooperation beurteilen. So kann diese durchaus als wertschätzend empfunden werden, aber vielleicht nicht unbedingt als effektiv oder als kollegial, doch nicht automatisch auch als maßvoll.

• KOMMUNIKATION MIT DER ENTSENDENDEN INSTITUTION

Die Kommunikation mit der entsendenden Institution beurteilt die große Mehrheit der Antwortenden als „ausgezeichnet“ oder „gut“. Allerdings ordnen 10 Personen diese als nur „mittelmäßig“ ein und vier als „nicht so besonders“, eine gar als „schlecht“.

Die individuellen Antworten dazu erklären, dass der gute Kontakt vor allem in der eigenen Berufsgruppe vorhanden ist, dass aber zur großen Mehrheit der Wahlberechtigten in der Diözese kein Kontakt besteht.

Ob man anderen Personen die eigene Tätigkeit in der Kommission vermitteln konnte, bejaht die große Mehrheit der

Antwortenden. „Einigermaßen“ haben hier immerhin noch 25 Personen angekreuzt, zwei glauben, dass sie es nicht vermitteln konnten beziehungsweise können.

• KODA KOMPASS

Die Zeitschrift KODA Kompass erhält hohe Zustimmungswerte bei der Bedeutung für die eigene Arbeit. Zwei Drittel aller Antwortenden geben hier die Rückmeldung „ausgezeichnet“ oder „gut“. Sechs beurteilen den KODA Kompass als „mittelmäßig“ hilfreich, vier halten die Zeitschrift für „nicht so besonders“.

• NACHTEILE DURCH DIE MITARBEIT IN DER KOMMISSION?

Die große Mehrheit verneint die Frage nach eventuellen Nachteilen durch die Mitarbeit. 13 Personen geben allerdings an, solche Nachteile erfahren zu haben.

In den individuellen Antworten finden sich dazu verschiedene Gründe: Im Privatleben habe sich die Mehrfachbelastung durch Arbeit und Funktion negativ ausgewirkt, weil einfach weniger Zeit für die Familie zur Verfügung stand. Auch in beruflicher Hinsicht sei die Doppelbelastung nicht immer einfach zu meistern gewesen, vor allem wenn die Dienstgeberseite das Engagement in der Kommission nicht berücksichtigt habe. Auch geringere berufliche Entwick-

lungschancen wurden genannt. Eine Rückmeldung besagt, dass dieser Person aufgrund ihrer Mitarbeit in der Kommission gekündigt wurde.

• SEHR HOHE MOTIVATION

Fast alle früheren und aktuellen Mitglieder der Kommission geben an, sehr gerne im Gremium mitzuarbeiten. Nur zwei Personen geben an, dass sie eher „mittelmäßig“ motiviert seien, zwei Personen geben an, nicht gerne mitzuarbeiten. Eine individuelle Begründung sei hier stellvertretend zitiert: „Eine schöne Aufgabe, dies mitgestalten zu können. Wo kann man das im Berufsleben sonst so?“

• PERSÖNLICHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE MITARBEIT

Die meisten Rückmeldungen bekunden, dass ihre Rahmenbedingungen für die Mitarbeit „gut“ seien, elf Personen geben an, dass diese sogar „ausgezeichnet“ seien. Allerdings sehen 13 Personen diese als „mittelmäßig“, vier als „nicht so besonders“ und drei sogar als „schlecht“ an. Als Begründung für eine negativere Einschätzung werden folgende Punkte genannt: eine nicht genügend pragmatische Freistellungsregelung; dass die Arbeit trotz Freistellung liegenbleibe; Zeitmangel mit allen negativen Konsequenzen wie zum Beispiel eine schlechte Einarbeitung in die Themen der Kommission.

ERFOLGREICHE ARBEIT DER KOMMISSION

Die Arbeit in der Kommission beurteilen drei Viertel der Rücksender*innen als „sehr erfolgreich“ oder als „ziemlich erfolgreich“. Das verbleibende Viertel beurteilt sie als „mittelpärchtig“. Schlechtere Einordnungen hat niemand vorgenommen. Hierzu einige Zitate:

- „Mit wenigen Ausnahmen brauchen wir den Vergleich mit dem öffentlichen Dienst nicht zu scheuen.“
- „Besser geht immer, aber im Rahmen der Möglichkeiten ziemlich erfolgreich.“
- „Automatik sehr hilfreich, trotzdem fehlt gemeinsames Verständnis für ‚kirchengerecht‘.“

HOHE ZUSTIMMUNG ZUM DRITTEN WEG

Mehr als zwei Drittel der Rücksender*innen beurteilen das kirchliche Arbeitsvertragsrecht als „sehr erfolgreich“ beziehungsweise als „ziemlich erfolgreich“. 15 Personen beurteilen es als „mittelpärchtig“, nur eine Person als „gar nicht erfolgreich“. Zitate zu dieser Frage:

- „Oft nicht von Anwendern durchdacht, führt oftmals in der Anwendung zu Problemen.“
- „Hohe Komplexität.“

- „Gefahr der weiteren Aufweichung des kirchlichen Arbeitsrechts durch Gerichtsurteil.“
- „Kommt auf die Berufsgruppe an. Die EG-Einteilung aus TVöD hat nichts mit der realen Arbeit zu tun und benachteiligt die Leute in Eingruppierung unter EG 10/11. Realität wird aber wegen Tarifautomatik nicht akzeptiert. Eine Diskussion, um auf angemessene Gehälter, vor allem auch in Ballungszentren zu kommen, wird aus selbigem Grund verweigert. Hier besteht dringend Nachbesserungsbedarf!“

ANREGUNGEN FÜR DIE ZUKÜNFTIGE ARBEIT DER KOMMISSION

Eine der offenen Fragen am Schluss bot die Möglichkeit, Anregungen für die künftige Arbeit der Kommission zu geben. Davon machte eine Reihe von Rücksender*innen Gebrauch. Hier die meisten Ideen:

- „Mehr Akzeptanz innerhalb des Gremiums.“
- „Vertrauen, sich auf Regelungen einzulassen, etwas zu probieren...“
- „Orientierung an gerechten Bedürfnissen der Menschen.“
- „Die Kirche hat hochqualifizierte Mitarbeiterinnen. Dieses Potential wird nur bedingt abgerufen. Die Festlegung auf eine Berufsgruppe muss aufgebrochen werden.“
- „Eine ‚Verschlankung‘ des ABD wäre im Sinne der Übersichtlichkeit sehr wünschenswert.“
- „Das Motto ‚Dran bleiben‘ (Anmerkung der Redaktion: am öffentlichen Dienst) sollte auch zukünftig die Arbeit der Kommission prägen. Gegenseitiges Verständnis und Vertrauen sowie ehrliches Bemühen sollte die Zusammenarbeit weiterhin prägen.“
- „Kräfteverhältnisse in den Diözesen ausgleichen. Augsburg hat z. B. mehr Wähler als München und Freising, aber einen Sitz weniger.“
- „Einer kirchlichen Tarifkommission stünde es gut zu Gesicht, wenn neben juristischen und formalen auch sozial-ethische Argumente ausgetauscht würden.“
- „Begrenzung der Amtszeit, z. B. auf max. zwei aufeinanderfolgende Perioden.“
- „Ausgewogenes Verhältnis der Berufsgruppen.“
- „Mehr Diskussionen aller Mitglieder zu den aufgerufenen Themen.“
- „Reduzierung der Macht des Vorbereitungsausschusses.“
- „Alle Protokolle für alle Mitglieder einsehbar machen.“
- „Kircheneigene Regelungen schaffen, die Kirche als Arbeitgeber wieder attraktiver machen.“
- „Gemeinsame Ziele klarer formulieren und umsetzen. Die Inhalte der KODA-Arbeit klarer formulieren und festlegen. Die (Mit-)Arbeit auf Dienstgeberseite verbessern (zielgerecht, effektiv).“
- „Auflösung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, Einführung von Tarifverhandlungen mit Streikrecht.“
- „Die Zeit effektiv nutzen. Keine Sitzungen, wenn Themen verschoben werden können; Aufwand/ Kosten durch Sitzungen müssen ggf. zurückgefahren werden.“
- „Die Arbeit der Kommission sollte um die Zeit nach den Tarifverhandlungen zum TVöD konzentriert werden; bereits Erarbeitetes sollte mit den Übernahmebeschlüssen zusammen beschlossen werden; danach sollte nur absolut Dringendes beschlossen werden – es sollte eine Pause geben, vergleichbar zum öffentlichen Dienst – Kosten müssen mitbedacht werden.“
- „Wenn keine dringenden Themen anstehen, sollte ggf. auch eine Vollversammlung mal abgesagt werden.“
- „Die Zusammenarbeit sollte durch Verständnis und ehrliches Bemühen geprägt sein.“
- „Bessere Sitzungsorganisation, z. B. mehrere Termine ‚zusammenspannen‘, um effektiver zu arbeiten.“

UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DIENSTGEBER- UND DIENSTNEHMERSEITE

Die zurückgeschickten Fragebögen wurden zunächst daraufhin gefiltert, ob sie von Dienstgeber- oder Dienstnehmervertreter*innen kamen. Hier fällt zunächst etwas sehr Positives auf: Sowohl bei den Dienstgebervertreter*innen als auch bei den Dienstnehmervertreter*innen wurden überwiegend positive Rückmeldungen zu den qualitativen Urteilen (siehe unten) gegeben. Einen großen Unterschied gibt es bei der Frage, ob der/die Befragte jemals Nachteile durch die Mitarbeit in der Bayerischen Regional-KODA erfahren habe.

Bei den Dienstgebervertreter*innen verneinten alle diese Frage. Bei den Dienstnehmervertreter*innen antworteten jedoch 14 Personen mit Ja. Das heißt, sie haben nach ihrer Wahrnehmung durch die Mitarbeit in der Kommission berufliche Nachteile erfahren. Dies ist ein deutlicher Unterschied, auf den hier deshalb auch ausdrücklich hingewiesen werden soll.

UNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

Zunächst muss hier wieder hervorgehoben werden, dass nicht alle Rücksendenden ihr Geschlecht angegeben haben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Männer die Zusammenarbeit zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite tendenziell etwas positiver beurteilen. So sind von Frauen vergebene „Spitzennoten“ eher selten, bei einigen Rubriken fehlen sie ganz, während mehrere Männer bei derselben Frage durchaus diese Spitzenbewertung abgegeben haben.

Mitarbeit in der Kommission erfahren zu haben. Für die insgesamt geringe Zahl an Frauen, die den Fragebogen zurückgeschickt haben, ist das ein signifikant hoher Anteil.

Hieraus lässt sich durchaus ein Wunsch an die zukünftige Arbeit der Kommission ableiten: Wenn Frauen, die etwa aus der Berufsgruppe der Erzieherinnen kommen, gewählt werden, dann sollte auch darauf geachtet werden, dass es vor Ort personelle Verstärkung für sie gibt. Nur dann können sie an den Versammlungen teilnehmen, ohne dass an ihrer Arbeitsstelle Unzufriedenheit darüber herrscht, weil sie fehlen.

Auffällig ist, dass fünf der zwölf Frauen, die sich als Frauen zu erkennen gegeben haben, angaben, Nachteile durch ihre

UNTERSCHIEDLICHE BEURTEILUNG NACH DAUER DER ZUGEHÖRIGKEIT

Die Arbeitsgruppe hat die Angaben der Rückläufe auch nach der Dauer der Zugehörigkeit gefiltert. Dabei lässt sich tendenziell feststellen, dass diejenigen die Kooperation zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite in der Kommission am positivsten beurteilen, die dem Gremium zwischen fünf und 12 Jahre angehören. Dann folgt die Gruppe derer, die bis 16 Jahre oder länger dabei sind oder waren. Mitglieder mit kürzerer Zugehörigkeit beurteilen die Zusammenarbeit kritischer.

gen-Abschnitten fort: Sie beurteilen die Kommunikation mit denen, die sie gewählt oder entsandt haben, schlechter als die Mitglieder mit längerer Zugehörigkeit. Hier sind die langjährigen Mitglieder deutlich zufriedener. Signifikant ist der Unterschied zwischen den „Neuen“ und denen, die schon länger mitarbeiten, auch bei der Beurteilung der persönlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeit: Sie beurteilen diese um eine ganze „Notenstufe“ schlechter als die anderen Mitglieder. Das ist ein Detailergebnis, das dazu aufruft, den neuen Mitgliedern gerade in der Anfangsphase ihrer Mitarbeit mehr Unterstützung zukommen zu lassen.

Diese Tendenz, dass „Neue“ die Arbeit der Kommission kritischer beurteilen, setzt sich auch in den weiteren Fragebo-

Erfreulich ist, dass alle die Arbeit der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen überwiegend als sehr erfolgreich oder erfolgreich einschätzen. Die schlechteste vergebene Beurteilung hier ist „mittelprächtig“. Hier sind auch kaum Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Zugehörigkeitszeiten zum Gremium zu erkennen.

Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht, das von der Bayerischen Regional-KODA beschlossen und von den bayerischen Bischöfen in Kraft gesetzt wurde, wird von den „Neuen“ schlechter beurteilt als von den langjährigen Mitgliedern. Sie geben die umgerechnete „Durchschnittsnote“ 2,4, die langjährigen Mitglieder im Durchschnitt eine 1,9.

Auf der Webseite <https://www.bayernkoda.de> finden Sie den Originalfragebogen sowie tabellarische Darstellungen der Ergebnisse.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABD:	Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen	IG:	Industriegewerkschaft, z.B. IG Bauen-Agrar-Umwelt (Entsendeorganisation eines Kommissionsmitglieds)
ARBD:	Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen der bayerischen Diözesen; Vorläufer des ABD und erstmalige Zusammenfassung der in den bayerischen Diözesen geltenden Regelungen zum Stand 30.06.1993	i. K.:	im Kirchendienst, zum Beispiel Oberstudienrat i. K.
AK:	Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbands	MAV:	Mitarbeitervertretung
BAT:	Bundesangestelltentarif	MAVO:	Mitarbeitervertretungsordnung
BayRK:	Teil der Bezeichnung der Kommission zur Ordnung des Arbeitsrechts der bayerischen Diözesen	OSB:	Ordo Sancti Benedicti (Benediktinerorden)
BayRKO:	Bayerische Regional-KODA-Ordnung	RÜÜ:	Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts
BayRKWO:	Wahlordnung der Bayerischen Regional-KODA	SGB:	Sozialgesetzbuch
CIC:	Codex Iuris Canonici (Gesetzbuch der lateinischen Kirche)	SSND:	Congregatio Sororum Scholasticarum Pauperum a nostra Domina, Arme Schulschwester von Unserer Lieben Frau
DiAG:	Diözesane Arbeitsgemeinschaft; DiAG-MAV ist die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen	SR-L:	Sonderregelung Lehrer
DCV:	Deutscher Caritasverband	StAGL:	Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
GrO:	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	TVöD:	Tarifvertragsrecht des öffentlichen Dienstes
KAB:	Katholische Arbeitnehmer-Bewegung	ÜDF:	Überdiözesaner Fonds Bayern
KEG:	Katholische Erziehergemeinschaft	VDD:	Verband der Diözesen Deutschlands
KAGO:	Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung	VKA:	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
KODA:	Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsrechts	Zentral-KODA A:	Bundesweite Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der katholischen Kirche, die aus Vertretern der diözesanen Kommissionen besteht
IBMV:	Instituto Beatae Mariae Virginis (früherer Name der Maria-Ward-Schwester/Congregatio Jesu)	Zentral-KODA B:	Identisch mit der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbands

IMPRESSUM

Erfolgsmodell für alle – 40 Jahre Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) 1980 – 2020

Herausgeber:
Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA)
Hoher Weg 14, 86152 Augsburg

Verantwortlich:
Martin Floß (Vorsitzender), Robert Winter (Stellvertretender Vorsitzender)

Realisation in Zusammenarbeit mit:
Redaktionsbüro Gabriele Riffert, Gauting

Redaktionsteam:
Joachim Eder, Stefan Korta, Josef Meier, Wolfgang Rückl, Christian Spannagl (Leitung)

Projektgruppe KODA-Arbeit:
Josef Meier (Leitung; ehemaliger Vorsitzender). Weitere Mitglieder: Joachim Eder (Ehemaliger Vorsitzender), Martin Floß (Vorsitzender der Kommission), Eduard Frede (Geschäftsstelle), Stefan Korta (Ehemaliger Vorsitzender), Hans Reich (Ehemaliger Vorsitzender), Wolfgang Rückl (Ehemaliger Vorsitzender), Christian Spannagl (Ehemaliges Mitglied der Lehrerkommission und der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte der Kommission), Robert Winter (Stellvertretender Vorsitzender der Kommission)

Fotohinweise:
siehe Hinweise an den Bildern

Grafik:
Donath & Friends Werbeagentur, Dachau / Druck: Senser Druck GmbH, Augsburg, Druck auf nachhaltigem Papier Enviro Ahead C und mit BIO-Farben

HINWEIS

Diese Broschüre ist ein historischer Rückblick, der auf den Erinnerungen von Zeitzeugen basiert. Von daher stellen die einzelnen Beiträge der Autoren deren Sichtweise dar und geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Kommission wieder.

DIE GRÜNDUNGSMITGLIEDER DER BAYERISCHEN REGIONAL-KODA



Dr. Helmut Weber
Diözese Augsburg



Franz Meidert
Diözese Augsburg



Fritz Hintersberger +
Diözese Augsburg



Johannes Reich
Diözese Augsburg



Domkapitular
Georg Schley +
Erzdiözese Bamberg



Friedrich Söllner +
Erzdiözese Bamberg



Willy Ebel +
Erzdiözese Bamberg



Sieglinde Wagner +
Erzdiözese Bamberg



Generalvikar
Josef Pfeiffer +
Diözese Eichstätt



Helmut Kuntscher
Diözese Eichstätt



Josef Müller
Diözese Eichstätt



Domkapitular
Dr. med. Curt Genewein +
Erzdiözese München
und Freising



Dr. Richard Fackler +
Erzdiözese München
und Freising



Stiftspropst
Heinrich Fischer +
Erzdiözese München
und Freising



Horst Danner
Erzdiözese München
und Freising



Wolfgang Rückl
Erzdiözese München
und Freising



Dr. Josef Meier
Diözese Passau



Benno Graßler
Diözese Passau



Hermann Kramer
Diözese Passau



Weihbischof
Karl Flügel +
Diözese Regensburg



Domkapitular
Edmund Stauffer +
Diözese Regensburg



Matthias Klein
Diözese Regensburg



Irmgard Reuschel
Diözese Regensburg



Bertold Baunach
Diözese Würzburg



Dr. Ernst Kastner
Diözese Würzburg



Rita Metzger
Diözese Würzburg



Hermann Müller +
Diözese Würzburg



Johannes Beck SJ +
Orden

1980 - 2020
VIER JAHRZEHNTE KOMMISSION FÜR DAS ARBEITSVERTRAGSRECHT
DER BAYERISCHEN DIÖZESEN (BAYERISCHE REGIONAL-KODA)

40