

REGIONAL-KODA

Osnabrück | Vechta

Dritter Weg

Arbeits- und Tarifrecht der Kirche

Aufgaben, Arbeitsweise, Personen

Kirchenautonomie und kircheneigenes Regelungssystem

Grundgesetz

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland gewährt den Kirchen in Artikel 140 GG in Verbindung mit dem Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung Autonomie zur Gestaltung der eigenen Angelegenheiten im Rahmen der für alle geltenden Gesetze.

Kirchliche Grundordnung

Die deutschen Bischöfe legen in ihrer *Grundordnung für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* (1993) die Rahmenbedingungen dafür fest. Sie entwickeln darin das Konzept der Dienstgemeinschaft, das davon ausgeht, dass alle im Dienst der Kirche Stehenden als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken.

Ideal der Dienstgemeinschaft

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgestalten und mitverantworten den Dienst und haben an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil. Das Ideal der Dienstgemeinschaft ist zugleich Recht und Verpflichtung für alle.

Loyalität

Dazu gehört auch die Beachtung der Loyalität zur Kirche, die von katholischen Mitarbeiter*innen die Anerkennung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erwartet, von anderen Mitarbeiter*innen ein Verhalten, das die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung in der sie arbeitet, nicht gefährdet.

Kirchliche Betriebsverfassung

In der Grundordnung legen die Bischöfe die Grundsätze für die kirchliche Betriebsverfassung fest, die in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) die Bildung von Mitarbeitervertretungen (MAV) in allen kirchlichen Einrichtungen vorsieht. Anders als im staatlichen Betriebsverfassungsgesetz fordert die MAVO vom Dienstgeber die Initiative zur Wahl.

Konsens statt Kampf

An die Stelle des Tarifvertragssystems, das freie Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und den Gewerkschaften als Interessenvertretung der Beschäftigten vorsieht, hat die Kirche in den vergangenen fast vierzig Jahren ein eigenes Arbeitsrechtsregelungssystem gesetzt. Dieses als „Dritter Weg“ bezeichnete Konzept sieht die Bildung von paritätischen Kommissionen (KODAen) vor, die konsensorientiert kollektive Regelungen zum Inhalt, zur Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen beschließen. Der Konsens wird in Verhandlungen erzielt, die ohne die weltlichen Kampfmittel wie Streik und Aussperrung auskommen. Auch wenn diese Verhandlungen nicht vollkommen konfliktfrei ablaufen, gibt es einen beiderseitigen Wunsch Ergebnisse zu erzielen, da die Beschlüsse einer qualifizierten Dreiviertel-Mehrheit bedürfen. In Fällen, in denen man sich nicht einigen kann, ist es möglich, in einem verbindlichen Schlichtungsverfahren mit externer Entscheidung einen Stillstand zu vermeiden.

Anerkennung durch das Bundesarbeitsgericht

Der kirchliche „Dritte Weg“ ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Verhältnis zum Sozialpartnerschaft im Tarifvertragssystem als gleichwertig anerkannt, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind:

- Gewerkschaften sind organisatorisch in das System eingebunden
- das Verhandlungsergebnis ist für die Dienstgeber als Mindestarbeitsbedingung verbindlich

Auch das kirchliche System muss einen fairen und angemessenen Ausgleich widerstreitender Arbeitsvertragsinteressen ermöglichen, was annähernd gleiche Verhandlungsstärke und Durchsetzungskraft verlangt. Es muss darauf angelegt sein, die strukturelle Verhandlungsschwäche der Mitarbeiter auszugleichen. Allein die paritätische Besetzung genügt hierfür nicht. Durch die weitere Gestaltung des Verfahrens ist dafür Sorge zu tragen, die Kompromissbereitschaft zu fördern und so ein „kollektives Betteln“ der Dienstnehmerseite auszuschließen.

In welchem Bereich ist die KODA tätig?



Für welche Einrichtungen ist die KODA zuständig?

Für folgende Rechtsträger ist die Regional-KODA Osnabrück/Vechta zuständig:

1. **Diözese Osnabrück** / Römisch-Katholische Kirche im Oldenburgischen Teil der Diözese Münster,
2. **Kirchengemeinden** und Kirchenstiftungen,
3. **Verbände von Kirchengemeinden**,
4. **Diözesancaritasverband Osnabrück** / Landes-Caritasverband für Oldenburg e. V.,
5. sonstige **öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts**,
6. **sonstige kirchliche Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.**
7. **Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform, die die Grundordnung rechtsverbindlich in ihr Statut übernommen haben.**

Damit werden zunächst alle kirchlichen Rechtsträger im Sinne Art. 140 GG erfasst. Wenn kirchliche Rechtsträger sich jedoch satzungsgemäß dafür entschieden haben, die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anzuwenden, bleiben sie von der Zuständigkeit der Kommission ausgenommen. Fazit: Entweder Regional-KODA oder Caritas-Kommission.

Wie arbeitet die KODA?

Jedes KODA-Mitglied kann Anträge an die KODA stellen. Außenstehende können Anregungen und Probleme an die Mitglieder herantragen: Dienstgeber an die Vertreter der Dienstgeberseite, Mitarbeiter an die Vertreter der Mitarbeiterseite.

Die KODA-Geschäftsordnung legt ein Verfahren fest, dass eine „Überrumpelung“ vermeidet und Zeit für Verhandlungen und Konsenssuche lässt. **Der Weg von der Idee zum Beschluss:**

- Diskussion auf der Mitarbeiterseite (oder der Dienstgeberseite)
 - Antrag an die KODA
- Beratung im Tarifausschuss (Gemeinsamer Vorbereitungsausschuss)
 - Antrag kommt auf Tagesordnung
- Beratung im KODA-Plenum
 1. Erste Beratung im Plenum (TOP 4) (erste Sitzung)
Klärung, Argumentation, Rückkoppelung, Kompromiss-Suche, Bildung von Ausschüssen, Beteiligung von Experten
 2. Zweite Beratung im Plenum und Beschluss (TOP 5) (zweite Sitzung)
 - 75% Zustimmung
 - Bischof (In-Kraft-Setzung und Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt)
 - weniger als 75%, → Antrag ist abgelehnt → mindestens 50% → Vermittlung
 - weniger als 50% → abgelehnt
- Veröffentlichung der Änderung im Amtsblatt
- Die Seiten informieren über Inhalt und Hintergründe (Dienstgeberbrief, KODA-News)
- Veröffentlichung der aktuellen Fassung der AVO im Internet

Was ist die Regional-KODA Osnabrück/Vechta?

Aufgaben und Arbeitsweise der KODA

Die Regional-KODA Osnabrück/Vechta ist die kirchliche Tarifkommission des Offizialatsbezirkes Oldenburg und des Bistums Osnabrück. Ihr gehören regulär je 10 Vertreter der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite an. Nach der Entsendung eines Gewerkschaftsvertreters und eines zusätzlichen Dienstgeberversetzters hat die Regional-KODA 22 stimmberechtigte Mitglieder.

Die „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA)“ beschließt Normen, die Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen kirchlicher Mitarbeiter regeln. Die KODA-Beschlüsse werden durch den Bischof von Osnabrück und den Bischöflich Münsterschen Offizial in Vechta als Kirchengesetze in Kraft gesetzt. Durch die Einbeziehung der Arbeitsvertragsordnung (AVO) in den individuellen Arbeitsvertrag werden die KODA-Regelungen für den einzelnen Mitarbeiter wirksam.

Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Die Dienstgemeinschaft, so heißt es in der „Erklärung zum kirchlichen Dienst“, gebietet es, dass unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Tarifverträge, Streik und Aussperrung werden von der Kirche abgelehnt.

Nach der von den Deutschen Bischöfen erlassenen Grundordnung für den kirchlichen Dienst wird die Beteiligung der Mitarbeiter bei der Schaffung für alle Mitarbeiter geltender kollektiver Arbeitsrechtsnormen gewährleistet.

Regional-KODA = Paritätische Kommission

Dies geschieht in Kommissionen, die paritätisch aus Dienstgebervertretern und Mitarbeitervertretern zusammengesetzt sind. Die Regional-KODA hat regulär insgesamt 20 Mitglieder, von denen je die Hälfte aus dem Bistum Osnabrück und dem Offizialatsbezirk Oldenburg kommen.

Gewerkschaften, die in der Region örtlich und sachlich zuständig sind, können unabhängig von ihrer Organisationsstärke einen Vertreter in die Regional-KODA entsenden. Die Dienstgebervertreter erhalten dann ebenfalls ein weiteres Mandat. Der Niedersächsische Beamtenbund (NBB) hat für seine Mitgliedorganisation Kath. Erziehergemeinschaft (KEG) einen Vertreter entsandt.



Von den Bischöfen in Kraft gesetzt: Kollektive Arbeitsvertragsnormen für kirchliche Mitarbeiter*innen

Arbeitsvertragsordnung (AVO) = Kirchentarif



Die Beschlüsse der KODA sind zusammengefasst in der Arbeitsvertragsordnung (AVO). Die Regelungen zum Entgelt, zur Eingruppierung, zur Arbeitszeit und zum Urlaub basieren im Wesentlichen auf den Tarifbestimmungen für den öffentlichen Dienst der Kommunen (TVÖD-VKA). Für einige Berufsgruppen gelten abweichende Sonderregelungen.

Werden die Referenztarifverträge des öffentlichen Dienstes durch deren Tarifpartner (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) geändert, so werden die geänderten Entgelttarifverträge bis zu einem KODA-Beschluss bis zu einem Jahr unter Vorbehalt angewandt (Vorbehaltsautomatik).

Die aktuelle Textausgabe der Arbeitsvertragsordnung einschließlich der einbezogenen Bestimmungen des TVÖD findet man im Internet:

- auf der **Website des Bischöflich Münsterschen Offiziats**
https://www.offiziat-vechta.de/das_offi/personal/downloads/
- im **Mitarbeiternetz des Bistums Osnabrück**
<http://www.bistum.net/one.news/index.html?entry=page.artikel.abt.0901.15>
- bei den **Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen**
<https://www.diag-muenster.de/diag/rechtliches-tarifliches/kavoavravo/>
<https://diag-mav-os.de/rechtwissen/?slug=kirchliche-gesetze-und-ordnungen#content-start>
- und natürlich auf der Website der **Regional-KODA Osnabrück/Vechta**
www.regional-koda.org

Was zeichnet die Arbeitsvertragsordnung aus?

- **Orientierung am Tarifrecht des öffentlichen Dienstes**

Der Aufbau der Arbeitsvertragsordnung entspricht in weiten Bereichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVÖD) für die Kommunen. Änderungen im Referenztarif werden i.d.R. „zeit- und inhaltsgleich“ durch die Regional-KODA beschlossen. Durch die „Vorbehaltsautomatik“ wird gewährleistet, dass das Niveau des öffentlichen Dienstes gilt.

- **Bestreben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern**

Mitarbeiter werden dabei unterstützt, berufliche und familiäre Interessen leichter miteinander zu vereinbaren. In den kirchlichen Einrichtungen gilt das Bestreben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Dazu gibt es großzügige Teilzeit- und Beurlaubungsregelungen, Arbeitsbefreiungsmöglichkeiten bei besonderen Anlässen, aber auch besondere Regelungen beim beruflichen Wiedereinstieg hinsichtlich der Anrechnung von Entgeltstufen.

- **Zusätzliche Altersversorgung**

Eine verpflichtende Altersvorsorge (Betriebsrente) bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) hilft Altersarmut auch bei den unteren Entgeltgruppen zu vermeiden. Seit 2017 beteiligen sich die Mitarbeiter*innen mit einem, in den nächsten Jahren steigenden, eigenen Beitrag an den Kosten der Altersvorsorge.

- **Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten innerhalb des Bistums**

Wechseln Mitarbeiter*innen innerhalb des Bistums ihren Arbeitgeber, so werden ihre Beschäftigungszeiten angerechnet. Dies hat Auswirkungen auf die Dauer der Zahlung von Krankengeldzuschüssen und auf die Kündigungsfristen.

- **Einheit in Vielfalt**

Die Entgelte für angestellte Lehrkräfte orientieren sich an den Entgelttabellen für den Länderbereich. Für die Mitarbeiter*innen von Buchhandlungen, Wohnungs- und Medienunternehmen legt die Arbeitsvertragsordnung die Anwendung der entsprechenden weltlichen Tarifverträge fest.



Wer ist in der KODA?

Bistum Osnabrück					Offizialatsbezirk Oldenburg (Vechta)					
Die Mitarbeiter wählen alle 5 Jahre fünf Mitarbeitervertreter					Ge- werk- schaft	Die Mitarbeiter wählen alle 5 Jahre fünf Mitarbeitervertreter				
😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Der Osnabrücker Generalvikar beruft fünf / sechs Dienstgebervertreter					Der Bischöflich Münstersche Of- fizial beruft fünf / sechs Dienstgebervertreter					
😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊



Die Mitglieder der Regional-KODA bei der 134. Sitzung in Haus Ohrbeck.

Selbstbestimmt: die Mitarbeiter*innen wählen

Die Mitarbeiter*innen wählen alle fünf Jahre im Bistum Osnabrück und im Offiziatsbezirk Oldenburg je einen **Mitarbeitervertreter** oder -vertreterin folgender Gruppen:

Wahlgruppen	Osnabrück	Vechta
Kirchengemeinden (z.B. Pfarrsekretärinnen, Küster, Kirchenmusiker, Friedhofsmitarbeiter, Reinigungsdienst)	1527	1025
Pastoraler Dienst (Gemeinde- und Pastoralreferenten)	317	93
Verwaltung und kirchliche Dienstleistungseinrichtungen (Verwaltungsmitarbeiter im Generalvikariat / Offiziatsbezirk, in Schulen und Bildungshäusern, Wirtschaftsunternehmen)	497	401
Bildungs- und Beratungswesen (z.B. Bildungsreferenten im Seelsorgeamt, Bildungseinrichtungen, Verbänden, Berater)	600	43
Schulen und Hochschulen, Sozial- und Erziehungsdienst (z.B. Lehrer, Erzieherinnen, pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)	4966	1848
Insgesamt wahlberechtigte Mitarbeiter*innen	7907	3410

Die Gewerkschaften können einen Vertreter entsenden

Die im kirchlichen Bereich vertretenen Gewerkschaften haben die Möglichkeit, ohne Nachweis ihrer Organisationsstärke einen Vertreter auf KODA-Mitarbeiterseite zu entsenden. Viele Gewerkschaften lehnen jedoch eine Mitwirkung im Dritten Weg ab, weil sie dem kirchlichen System, Regelungen im Konsens zu finden, misstrauen und stattdessen Tarifverhandlungen mit den Kirchen fordern. Im Bereich der Regional-KODA hat die Kath. Erziehergemeinschaft als Mitgliedsorganisation des Beamtenbundes von Ihrem Recht auf Entsendung Gebrauch gemacht.

Die Dienstgebervertreter werden berufen

Der Generalvikar in Osnabrück und der Bischöflich Münstersche Offizial in Vechta berufen jeweils fünf (bzw. sechs) **Dienstgebervertreter** (z.B. Pfarrer, Juristen, leitende Mitarbeiter der Bistumsverwaltungen, Kirchenvorstandsmitglieder, Einrichtungsleiter).

Gesprächspartner auf der Dienstgeberseite

Bistum Osnabrück



Christina Jaax, Osnabrück

Leiterin
Abteilung Kirchengemeinden BGV Osnabr.

Tarifausschuss, Fachausschüsse Kindertagesstätten, Entgeltordnung, Öffnungsklausel



Brigitte Kämper, Osnabrück

Juristin,
Stabsabteilung Recht BGV Osnabrück

Ständiger Ausschuss Lehrkräfte



René Kollai, Lingen

Pastoralreferent, Stv. Direktor,
Ludwig-Windthorst-Haus, Lingen

Fachausschuss Kindertagesstätten



Aloys Raming-Freesen, Osnabr.

Leiter
Abt. Personal & Organisation BGV Osnabrück

**Tarifausschuss, Fachausschuss Entgeltordnung,
Mitglied der Zentral-KODA**



Hubert Schütte, Fürstenau

Pfarrer
Kath. Kirchengemeinde St. Katharina,
Fürstenau

Fachausschuss Öffnungsklausel

Offizialatsbezirk Oldenburg



Marion Holthaus, Vechta

Referatsleiterin Personal,
Bischöflich Münstersches Offizialat, Vechta

Tarifausschuss, Fachausschüsse Kindertagesstätten, Entgeltordnung, Öffnungsklausel



Rainer Meyer, Lohne

Verwaltungsleiter,
Kath. Kirchengemeinde St. Gertrud, Lohne

Fachausschuss Kindertagesstätten



Jens Risse, Hannover

Geschäftsführer BDKJ Niedersachsen,
Vorstandssprecher Landesjugendring Nds.

Ständiger Ausschuss Lehrkräfte



Wilhelm Rolfes, Cloppenburg

Geschäftsführender Direktor,
Kath. Akademie Stapelfeld, Cloppenburg



Gerhard Schumacher, Vechta

Leiter Referat Finanzen-Rechnungswesen Kirchengemeinden und deren Einrichtungen,
BMO Vechta

**stv. Vorsitzender Regional-KODA, Tarifausschuss,
Fachausschuss Kindertagesstätten**



Andreas Windhaus, Vechta

Rechtsanwalt, Justitiar
Fachstelle Recht, BMO Vechta

Fachausschuss Öffnungsklausel

Berater der Dienstgeberseite



Brigitte Kämper, Osnabrück

Juristin
Stabsabteilung Recht BGV Osnabrück

**kommissarische
Beraterin Dienstgeberseite der Regional-KODA**



Siegfried Looschen, Vechta

ehemaliger Referatsleiter Personal,
Bischöfliches Münstersches Offizialat, Vechta

Berater Dienstgeberseite

Gesprächspartner auf der KODA-Mitarbeiterseite

Bistum Osnabrück



Christiane Balgenort, Osnabrück

Schulsekretärin,
Angelaschule Osnabrück

**Ständiger Ausschuss Lehrkräfte,
Fachausschuss Entgeltordnung**



Ulla Backsmann, Meppen

Erzieherin,
Familienzentrum St. Vitus Meppen

**Vorsitzende Regional-KODA,
Fachausschuss Kindertagesstätten**



Johannes Gebbe, Bremen

Pastoralreferent,
Kirchengemeinde St. Marien, Bremen

Fachausschuss Kindertagesstätten



Peter Klösener, Osnabrück

Bildungsreferent
Kath. LandvolkHochschule Oesede

**Sprecher Regional-KODA Mitarbeiterseite,
Fachausschüsse Entgeltordnung & Öffnungsklausel**



Ansgar Stuckenberg, Osnabrück

Domküster
Dom St. Petrus, Osnabrück

Fachausschuss Öffnungsklausel

Offizialatsbezirk Oldenburg



Renate Hogeback, Cloppenburg

Erzieherin,
Kindertagesstätte St. Vincenz Cloppenburg

**Fachausschuss Kindertagesstätten,
Fachausschuss Entgeltordnung**



Ludger Pohlmann, Lohne

Küster,
Kath. Kirchengemeinde St. Gertrud, Lohne

Fachausschuss Öffnungsklausel



Thomas Schmitz, Vechta

Leiter Sachbereich Schülerinnen- und Schüler-
seelsorge, BMO Vechta

**Ständiger Ausschuss Lehrkräfte,
Fachausschüsse Entgeltordnung & Öffnungsklausel**



Björn Thedering, Emstek

Pastoralreferent
Pfarrei St. Margareth, Emstek

**Tarifausschuss,
Fachausschuss Kindertagesstätten**



Christina Zerhusen, Vechta

Sozialpädagogin
Jugendförderwerk Vechta

**Vorsitzende Tarifausschuss, Fachausschuss Lang-
zeitkonten, Mitglied der Zentral-KODA**

Gewerkschaftsvertreter



Ralf Pellenwessel, Lohne

Leiter Kindergarten St. Stefan, Lohne

**Nds. Beamtenbund - Tarifunion / KEG
Kath. Erziehergemeinschaft Niedersachsen**

Fachausschuss Kindertagesstätten

Berater der Mitarbeiterseite



Bernhard Urban, Osnabrück

Diplom-Ökonom, Geschäftsführer KODA

Berater Mitarbeiterseite der Regional-KODA

Nach jeder Sitzung informieren die Mitarbeiterseite und die Dienstgeberseite über die ...

Beschlüsse und ihre Hintergründe



Die KODA-News der Mitarbeiterseite erhalten alle Mitarbeiter*innen im kirchlichen Dienst zusammen mit der Entgeltabrechnung. Die Mitarbeiterseite informiert darin über die Beschlüsse, aber auch über Hintergründe und abgelehnte Antragsvorhaben.

Damit halten die KODA-Mitarbeitervertreter Kontakt zu ihren Wählerinnen und Wählern. Die Rückbindung an die Mitarbeiter*innen im kirchlichen Dienst ist den KODA-Mitarbeitervertretern ganz wichtig. Die Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit telefonisch oder per E-Mail mit den gewählten Vertretern Kontakt aufzunehmen.

Die Dienstgeberseite informiert über ihre Sicht der Dinge im **KODA-Dienstgeberbrief**, der als Newsletter an die Personalverantwortlichen in den Kirchengemeinden und Einrichtungen verschickt wird.

Die Verwaltungen in Osnabrück und Vechta erläutern die KODA-Regelungen außerdem im internen und öffentlichen Bereich der Internetauftritte (www.bistum.net, www.offinet.de) und geben entsprechende Umsetzungshilfen.



Die KODA informiert ...

Die neue Homepage der Regional-KODA ist noch nicht ganz fertig gestellt. Dort finden Sie demnächst Kontaktdaten der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite, Termine, Informationen zu den Beschlüssen und eine umfangreiche Linkliste zu anderen Informationsquellen. Besuchen Sie uns im Internet.

REGIONAL-KODA
Osnabrück | Vechta

KODA Dienstgeber Mitarbeiter Infopool

„Die Dienstgemeinschaft lebt: Unser Ziel ist ein fairer Interessensausgleich.“



www.regional-koda.org

Kontakt

Domhof 2
49074 Osnabrück

Telefon: 0541 318-390

E-Mail: regional-koda@bistum-os.de

REGIONAL-KODA
Osnabrück | Vechta