

KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 154. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück/Vechta am 20. März 2025 im St. Antoniushaus, Vechta

Ansprechpartner

1. Kirchengemeinden

Claudia Engelmann (VEC)

Küsterin · 49424 Goldenstedt
Tel. 04444 2463
engelmann@regional-koda.org

Ansgar Stuckenberg (OS)

Domküster · 49074 Osnabrück
Tel. 0541 318-490
stuckenberg@regional-koda.org

2. Pastoraler Dienst

Björn Thedering (VEC)

Pastoralreferent · Neuenkirchen/
Oldenburg
Tel. 01520 8956423
thedering@regional-koda.org

Johannes Gebbe (OS)

Pastoralreferent · 28277 Bremen
Tel. 0421 62009023
gebbe@regional-koda.org

3. Kirchliche Verwaltung

Thomas Rohenkohl (VEC)

Verwaltungsangestellter · 49377
Vechta
Tel. 04441 872-125
rohenkohl@regional-koda.org

Christiane Balgenort (OS)

Schulsekretärin · 49090 Osnabrück
Tel. 0541 61094-10
balgenort@regional-koda.org

4. Bildung & Beratung

Thomas Schmitz (VEC)

Bildungsreferent · 49377 Vechta
Tel. 04441 872-278
schmitz@regional-koda.org

Peter Klösener (OS)

Bildungsreferent
49124 Georgsmarienhütte
Tel. 05401 8668-17
kloesener@regional-koda.org

5. Erziehung & Schule

Dirk Nost (VEC)

Lehrer · 49377 Vechta
Tel. 04471 870-211
nost@regional-koda.org

Doris Engelbrink (OS)

Erzieherin · 49835 Wietmarschen
Tel. 05908 937991
engelbrink@regional-koda.org

6. Gewerkschaftsvertreter

Sebastian Zöppel

Gewerkschaft Nahrung und Genuss
Region Osnabrück · 49078 Osnabrück
Tel. 0541 4041-490
zoepfel@regional-koda.org

Berater Mitarbeiterseite

Guido Hermes

49808 Lingen
Tel. 0591 6102-300
guido.hermes@regional-koda.org

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

der Wechsel von Mitarbeitenden zu einem anderen Dienstgeber im kirchlichen Bereich mit einem vergleichbaren Stellenprofil ist nichts Ungewöhnliches im Lauf der beruflichen Biografie. Damit in diesem Fall nach Möglichkeit kein Verlust bei der Stufenlaufzeit entsteht, hat die KODA eine Änderung der AVO beschlossen, mit der ein verlustfreier Übergang nahegelegt wird.

Neu wurde in die AVO aufgenommen, dass Dienstgeber im kirchlichen Bereich das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden anerkennen und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange auch nach Möglichkeit unterstützen sollen. Auch wenn damit noch keine differenzierte Aussage zur Form der Unterstützung verbunden ist, ist der Boden doch dafür bereitet, mit dem Dienstgeber ins Gespräch zu kommen, wenn beispielsweise eine Verschiebung von Arbeitszeiten oder andere Maßnahmen zur Ermöglichung und Unterstützung eines ehrenamtlichen Engagements hilfreich sein können.

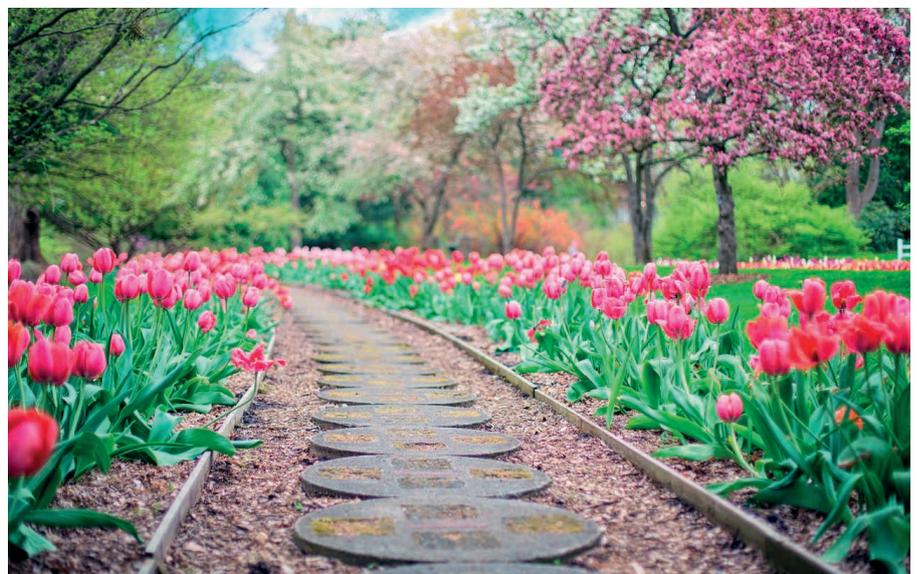
Beschlossen wurde nun auch die Übernahme der Tarifeinigung für Lehrkräfte, auf die sich die Tarifparteien für den

öffentlichen Dienst der Länder bereits Ende 2023 geeinigt hatten.

Nicht gelungen ist es im Rahmen des letzten KODA-Plenums, eine Obergrenze für den Betriebsurlaub in kirchlichen Einrichtungen verbindlich festzuschreiben. Die Mitarbeiterseite hatte hierzu einen Antrag eingebracht, der den Kolleg*innen wenigstens die Hälfte der Urlaubstage zur eigenen Verfügung sichern sollte. Hier bleibt im Fall von Meinungsverschiedenheiten in einer Einrichtung bisher also nur der Weg über eine Dienstvereinbarung oder über die Anrufung der Schlichtungsstelle.

Weitere Informationen in dieser Ausgabe der KODA-News befassen sich u.a. mit der Vergütung der Auszubildenden in der Hauswirtschaft, weisen auf die neue Homepage der Regional-KODA hin und geben schon Hinweise auf die nächste Arbeitsrechtstagung am 4. November dieses Jahres, damit der Termin bereits vorgemerkt werden kann.

*Eure / Ihre Mitarbeiterseite
in der Regional-KODA Osnabrück/Vechta*



© JillWellington auf Pixabay

Beschlüsse

Anrechnung von Stufenlaufzeiten bei Dienstgeberwechsel

In der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2a AVO ist festgelegt: „Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA Osnabrück/Vechta erfolgt in der Regel eine Zuordnung zu der Stufe, die er bei seinem vorherigen Arbeitgeber erreicht hat.“ Allerdings bestimmt der folgende Satz, dass die Stufenlaufzeit in diesem Fall neu beginnt.

Das bedeutet beispielsweise, dass Kolleg*innen, die in der Stufe 5 bereits vier Jahre absolviert haben, beim Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA zwar ihre Entgeltgruppe und die Stufe behalten, die Laufzeit in Stufe 5 jedoch wieder neu beginnt. Damit verzögert sich das Erreichen der Stufe 6 gegenüber dem bisherigen Beschäftigungsverhältnis um vier Jahre.

Rückmeldungen von Mitarbeitenden haben gezeigt, dass sich Dienstgeber auf diese Regelung in der AVO berufen und keiner Anerkennung der Stufenlaufzeit darüber hinaus zugestimmt haben.

Vor diesem Hintergrund hat die Mitarbeiterseite den Antrag gestellt, auch die in einer Stufe bereits absolvierten Jahre bei einem Dienstgeberwechsel anzuerkennen. Das Anliegen wurde von der Dienstgeberseite grundsätzlich als berechtigt betrachtet, zumal die AVO-Regelung eine Verschlechterung gegenüber dem TVöD darstelle.

Zwar fand der Antrag der Mitarbeiterseite, die angefangene Stufenlaufzeit in jedem Fall verbindlich anzurechnen, keine Mehrheit. Jedoch ist es gelungen, an dieser Stelle eine „Kann-Regelung“ mit folgendem Wortlaut zu verankern: „Die



@stairs-3462963 auf Pixabay

bisher zurückgelegte Stufenlaufzeit aus einem vorangehenden Dienstverhältnis kann auf die Stufenlaufzeit in dieser

Stufe angerechnet werden.“ Seitens der Dienstgeberseite wurde mitgeteilt, dass man angesichts des Fachkräftemangels in der Regel auch jetzt schon so verfähre.

Unterstützung des Ehrenamts

Im Rahmen der Umfrage der Regional-KODA unter den Mitarbeitenden war vielfach der Wunsch geäußert worden, die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit dem ehrenamtlichen Engagement zu verbessern. Mit dieser Frage hatte sich der Fachausschuss Arbeitszeitflexibilisierung auf Initiative der Mitarbeiterseite auseinandergesetzt.

Dabei hatten wir argumentiert, dass die katholische Kirche in besonderem Maße vom ehrenamtlichen Engagement der Menschen profitiere. Darüber hinaus kann das freiwillige Engagement auch in nicht unmittelbar kirchlichen Zusammenhängen ein bedeutsames Zeugnis des Christseins sein. Beispielsweise ist ein Bestandteil des katholischen Trauritus die Frage: „Sind Sie beide bereit, als christliche Eheleute Mitverantwortung in der Kirche und in der Welt zu übernehmen?“

Dem wird nun auch in der AVO Rechnung getragen. In § 3 Abs. 1 AVO wurde durch einstimmigen Beschluss folgender Satz 7 ergänzt:

„Der Dienstgeber erkennt die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements seiner Mitarbeiter an und fördert dieses nach billigem Ermessen unter Einbeziehung der betrieblichen Belange, soweit es im Einklang mit den grundlegenden Werten der katholischen Kirche und deren Glaubwürdigkeit steht.“

Zur Art und Weise der Förderung ist hier keine konkretisierende Aussage gemacht und sie muss zwischen Mitarbeitenden und Dienstgebern je nach der gegebenen Situation beraten werden. Beispielsweise wäre im Fall eines wichtigen ehrenamtlichen Einsatzes tagsüber an einem Wochentag eine veränderte Lage der Arbeitszeit denkbar, um der betreffenden Person zu ermöglichen, an der jeweiligen Aktivität mitzuwirken.

Die Mitarbeiterseite hat darüber informiert, dass sie im Rahmen der nächsten Sitzungen auch noch einmal gemein-

sam über mögliche konkrete Freistellungstatbestandteile mit der Dienstgeberseite sprechen wolle. Dabei wäre an Situationen zu denken, in denen ehrenamtliche Einsätze oder Fortbildungen so terminiert sind, dass sie an Tagen mit üblicher Arbeitszeit liegen.

Die Beurteilung, inwieweit ein ehrenamtliches Engagement im Einklang mit grundlegenden Werten der katholischen Kirche und deren Glaubwürdigkeit liegt, fällt in den Ermessensbereich des Dienstgebers.



@ Markus Winkler auf Pixabay

Tarif für Lehrkräfte übernommen

Die Änderungstarifverträge zum TV-L und TVÜ-Länder vom 9. Dezember 2023 wurden nun für die Kolleg*innen im kirchlichen Dienst übernommen. Der zeitliche Abstand zum Tarifbeschluss des öffentlichen Dienstes der Länder ergab sich aus dem Umstand, dass die konkreten tariflichen Regelungen erst gegen Ende 2024 veröffentlicht wurden. Alle sich aus der damaligen Tarifeinigung ergebenden Entgeltansprüche wurden gemäß § 39 Abs. 3 AVO den Mitarbeitenden auch bereits unter Vorbehalt ausgezahlt. Mit dem einstimmig gefassten Beschluss des KODA-Plenums sind die aktuellen tariflichen Regelungen der Länder für den kirchlichen Dienst jetzt auch verbindlich.



@ Taken auf Pixabay

Keine Obergrenze für Betriebsurlaub

Zunehmend zeigt sich besonders in Kindertagesstätten das Problem, dass ein hoher Anteil der Urlaubstage der Mit-

beitenden seitens des Dienstgebers als Betriebsurlaub festgelegt wird. Dadurch sinkt die Zahl der Urlaubstage, die nach den eigenen Wünschen und Notwendigkeiten der Kolleg*innen genommen werden können, merklich.

Weil so die in der AVO ausdrücklich angestrebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 3 Abs. 1 S. 5 AVO) deutlich erschwert wird, hatte die Mitarbeiterseite den Antrag eingebracht, dass der vom Dienstgeber angeordnete Betriebsurlaub den Umfang von 50 Prozent des nach § 26 Abs. 1 AVO zustehenden Urlaubsanspruches pro Kalenderjahr nicht überschreiten darf.

Die Dienstgeberseite sah sich jedoch nicht in der Lage, diesem Antrag zu folgen. Man empfehle zwar, den Anteil des vom Träger festgelegten Urlaubs auf maximal 60 Prozent zu setzen, möchte hier jedoch keine einheitliche Regelung in die AVO aufnehmen. Im TVöD gebe

es auch keine entsprechende Regelung und man sehe keine kirchenspezifischen Gründe, davon abzuweichen. Mit einer Regelung in einer Dienstvereinbarung könne man die lokalen Rahmenbedingungen besser berücksichtigen. Zudem stelle sich bei einem hohen Anteil an frei verfügbaren Urlaubstagen gerade in der Kita das Problem der Vertretungsregelung mit erhöhten Ausgaben ein.

Eine gesetzliche Vorgabe zur Begrenzung des Betriebsurlaubs gibt es nicht. Allein ein Urteil des BAG aus dem Jahr 1981 gibt einen Anhaltspunkt. Hier heißt es, dass ein maximaler Umfang von 60 Prozent der Urlaubstage (in unserem Fall 18 Tage) einseitig vom Arbeitgeber festgelegt werden solle.

Im Fall einer aus Sicht der Mitarbeitenden zu umfangreichen Festlegung von Urlaubstagen durch den Dienstgeber steht jedoch die Anrufung der Schlichtungsstelle offen (§ 1D AVO). Voraus-

setzung dafür ist, dass der anderen Seite die Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt wurde und es innerhalb von vier Wochen keine Einigung gibt. Die Anrufung der Schlichtungsstelle kann auch durch mehrere Kolleg*innen mit dem gleichen Anliegen erfolgen. Durch das Verfahren entstehen den Mitarbeitenden keine Kosten. Die Ordnungen für die kirchlichen Schlichtungsstellen im Bistum Osnabrück und im Officialatsbezirk Oldenburg sind einsehbar unter <https://www.regional-koda.org/infopool/ordnung/>



@ mac231 auf Pixabay

Beratungen

Fahrradleasing

In der KODA-Sitzung im November 2024 war entschieden worden, dass die Regelung des § 38B AVO und damit die Möglichkeit zum Fahrradleasing um weitere drei Jahre bis zum 31.12.2027 verlängert wird. Außerdem wurde sie durch Protokollerklärung ergänzt: „Vor Abschluss eines Vertrages zur Entgeltumwandlung hat der Dienstgeber dem Mitarbeiter ein in der KODA abgestimmtes Merkblatt auszuhändigen, in welchem auf die damit verbundenen finanziellen Konsequenzen hingewiesen wird.“ Aktuell befindet sich das gemeinsame Merkblatt noch in der Abstimmung und

soll möglichst zeitnah verabschiedet werden, damit dann Vereinbarungen zum Fahrradleasing auch wieder AVO-konform getroffen werden können. Bereits jetzt hat die Mitarbeiterseite ein Merkblatt auf der Homepage der Regional-KODA eingestellt, in dem besonders auf die nachteiligen Konsequenzen in der eigenen Alterssicherung eingegangen wird. Auf diese Weise soll abgesichert werden, dass Mitarbeitende über die mit der Entgeltumwandlung verbundenen Folgen gut informiert werden. Neben der Möglichkeit, beim Kauf eines Fahrrades einen individuellen Rabatt auszuhandeln, gibt es für kirchliche

Mitarbeitende auch das Angebot, ein Fahrrad über die WGKD, die Einkaufsplattform der Kirchen, zu erwerben. Hier werden u.a. E-Bikes und Lastenräder mit einem Preisnachlass angeboten oder es wird beim Kauf Zubehör ohne Aufpreis ausgegeben.



@ Soledadsnp auf Pixabay

Informationen

Vergütung von Auszubildenden in der Hauswirtschaft

Die Regional-KODA hatte im November 2024 die Vergütung von Auszubildenden in der Hauswirtschaft neu geregelt. Ab dem 1. Januar 2025 richtet sich ihre Vergü-

tung nach dem TVAöD. Zuvor war sie an dem zwischen dem Deutschen Hausfrauenbund und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten abgeschlossenen Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende in

Privathaushalten, hauswirtschaftlichen Dienstleistungszentren und Dienstleistungsagenturen orientiert. Dabei wurde nicht berücksichtigt, dass Auszubildenden, die sich aktuell im dritten regulären Ausbildungsjahr befinden,

mit der früheren Regelung ein höheres Ausbildungsentgelt als nach dem TVAöD zustand und sie von der Anhebung der Auszubildendenvergütung in den ersten beiden Ausbildungsjahren nun nicht mehr profitieren können.

Um einer Benachteiligung der Auszubildenden im dritten regulären Ausbildungsjahr entgegenzuwirken, haben die Dienstgeber zugesichert, dass die betreffenden Personen für den Zeitraum von Januar bis Juli 2025 ohne ein besonderes Antragserfordernis die höhere Vergütung nach der alten Regelung erhalten.



@ Wolfgang Reindl auf Pixabay

Regional-KODA mit neuer Homepage

Die Homepage der Regional-KODA Osnabrück/Vechta wurde einem Relaunch unterzogen. Neben einer deutlichen Auffrischung des Erscheinungsbildes wurden die präsentierten Informationen neu angeordnet, um für Nutzer*innen schnell auffindbar zu sein.

Neben grundlegenden aktuellen Meldungen auf der Startseite für den gesamten kirchlichen Dienst im Bistum Osnabrück und im Officialatsbezirk Oldenburg sind die besonderen Mitteilungen der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite einsehbar. Zudem gibt ein Infopool die Übersicht über für den kirchlichen Dienst relevante Gesetze und Ordnungen.

Wir freuen uns über Rückmeldungen zum neuen Erscheinungsbild unserer Homepage und auch über Anregungen zu gewünschten Änderungen oder Ergänzungen des Internetauftritts.

Arbeitsrechtstagung am 4. November

Die nächste Arbeitsrechtstagung der Regional-KODA findet am 4. November 2025 von 9 Uhr bis 16 Uhr im Ludwig-Windthorst-Haus in Lingen statt. Inhaltlich wird es schwerpunktmäßig um Fragen der Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung gehen. Unter anderem sollen in diesem Zusammenhang auch die aktuellen Beratungen rund um die

Einrichtung von Langzeitkonten für kirchliche Mitarbeitende thematisiert werden. Darüber hinaus wird Gelegenheit sein, Praxisfragen zur AVO anzusprechen und ihre Bedeutung für das Arbeitsverhältnis in der eigenen Einrichtung zu betrachten. Eine Übersicht über aktuelle Urteile aus dem Arbeits- und Tarifrecht rundet die Tagung ab.

Die Arbeitsrechtstagung richtet sich besonders an MAV-Mitglieder und Dienstgeber in den verschiedenen kirchlichen Einrichtungen und Gemeinden. Sie steht darüber hinaus allen interessierten Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst offen.

„Kirchen im Sturm“

An der vom 10. bis 11. März 2025 in Eichstätt stattgefundenen Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht haben eine Reihe von Mitgliedern der KODA-Mitarbeiterseite teilgenommen. Die von der Zeitschrift ZMV – DIE MITARBEITERVERTRETUNG in Kooperation mit der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt veranstaltete und unter der Überschrift „Kirchen im Sturm - kirchliches Arbeitsrecht als Anker!“ stehende Tagung befasste sich mit aktuellen Fragen für den kirchlichen Dienst aus Sicht von arbeitsrechtlichen Kommissionen und Mitarbeitervertretungen sowie kirchlichen Dienstgebern.

Zahlreiche Fachvorträge und Diskussionen eröffneten dabei neue Perspektiven und Anregungen und wurden durch den Austausch mit Engagierten aus den arbeitsrechtlichen Kommissionen sowie Mitarbeitervertretungen in Kirche und Caritas bereichert.



Der Tagungsrahmen bot auch Gelegenheit, für ein gemeinschaftliches Abendessen.

Austausch mit Weihbischof Theising

Zu einem Austausch zwischen den Mit-

gliedern der Regional-KODA und Weihbischof Theising kam es am 5. Dezember 2024.

Im Rahmen des Treffens wurden die zukünftigen Schwerpunkte kirchlicher Arbeit und Möglichkeiten und Chancen der Arbeitszeitflexibilisierung angesprochen. Darüber hinaus hat die Mitarbeiterseite auch ihr Anliegen thematisiert, im Fall einer unterschiedlichen Auslegung von AVO-Regelungen die Befugnis zu einer Klagemöglichkeit bei den kirchlichen Arbeitsgerichten zu erhalten. Ein Austausch zwischen der Regional-KODA und dem Weihbischof für den Officialatsbezirk Oldenburg sowie dem Bischof von Osnabrück ist jeweils zu Beginn und zur Halbzeit der Amtszeit der KODA-Mitglieder vorgesehen. Für den 7. April 2025 ist ein entsprechendes Treffen der Regional-KODA mit Bischof Dominicus geplant.



Aktuelle kirchenpolitische und arbeitsrechtliche Fragen waren Gegenstand bei dem Treffen der Regional-KODA mit Weihbischof Wilfried Theising.

Im Text benutzte Abkürzungen:

- AVO** Arbeitsvertragsordnung
- BAG** Bundesarbeitsgericht
- KODA** Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts
- MAV** Mitarbeitervertretung
- TVAöD** Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
- TVöD** Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
- TV-L** Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
- TVÜ-Länder** Tarifvertrag für die Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts
- WGKD** Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH