

# KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 138. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück / Vechta am 20. Februar 2020 in der Kath. Akademie Stapelfeld

## Ansprechpartner

### 1. Kirchengemeinden

#### Ludger Pohlmann (VEC)

Küster · 49393 Lohne  
Tel. 04442 71529 (privat)  
ludger.pohlmann@web.de

#### Ansgar Stuckenberg (OS)

Domküster · 49074 Osnabrück  
Tel. 0541 318-490  
a.stuckenberg@bistum-os.de

### 2. Pastoraler Dienst

#### Björn Thedering (VEC)

Pastoralreferent · 49685 Emstek  
Tel. 04473 927534  
bjoern.thedering  
@kath-kirche-emstek.de

#### Johannes Gebbe (OS)

Pastoralreferent · 28277 Bremen  
Tel. 0421 62009023  
johannes.gebbe@st-marien.de

### 3. Kirchliche Verwaltung

#### Christina Zerhusen (VEC)

Sozialpädagogin · 49377 Vechta  
Tel. 04441 9162420  
kocz@jfw-vechta.de

#### Christiane Balgenort (OS)

Schulsekretärin · 49090 Osnabrück  
Tel. 0541 61094-10  
christiane.balgenort@  
angelaschule-osnabrueck.net

### 4. Bildung & Beratung

#### Thomas Schmitz (VEC)

Bildungsreferent · 49377 Vechta  
Tel. 04441 872-278  
thomas.schmitz@bmo-vechta.de

#### Peter Klösener (OS)

Bildungsreferent  
49124 Georgsmarienhütte  
Tel. 05401 8668-17  
kloesener@klvhs.de

### 5. Erziehung & Schule

#### Renate Hogeback (VEC)

Erzieherin · 49661 Cloppenburg  
Tel. 04471 7014950  
renate.hogeback@web.de

#### Ursula Backsmann (OS)

Erzieherin · 49716 Meppen  
Tel. 05931 8227  
ubacksmann@web.de

### 6. Gewerkschaftsvertreter

#### Ralf Pellenwessel

NBB-Tarifunion / Kath. Erzieherge-  
meinschaft (KEG) · 49393 Lohne  
Tel. 04442 4774  
kita-ststefan@sankt-gertrud.com

### 7. Berater Mitarbeiterseite

#### Guido Hermes

49808 Lingen  
Tel. 0591 6102-300  
guido.hermes@bistum-osnabrueck.de

## Liebe Kollegin, lieber Kollege,

zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Ausgabe der KODA-News ist kein Tag wie der vorherige. Nahezu stündlich gibt es neue Nachrichten zur Ausbreitung der Corona-Pandemie, die unseren Alltag in privaten wie auch in beruflichen Zusammenhängen in nie zuvor erlebtem Ausmaß verändern und einschränken.

Die Sorge um die Gesundheit der eigenen Familie und des Freundeskreises, die Angst vor wirtschaftlicher Not bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes und die Ungewissheit, wie lange sich diese Krise hinziehen wird, überlagern nahezu alles andere.

Während in vielen Bereichen das öffentliche Leben zum Erliegen kommt und auch in kirchlichen Zusammenhängen keine Gottesdienste und Treffen mehr stattfinden, verdienen diejenigen, die sich aktuell engagieren, höchsten Respekt und ungeteilte Anerkennung. Das sind vor allem die Kolleg\*innen, die gesundheitliche, pflegerische, betreuende oder seelsorgliche Aufgaben wahrnehmen, aber auch diejenigen, die für unsere Versorgung mit anderen lebensnotwendigen Dingen einstehen.

Wie wir diese Krise meistern, liegt nicht nur, aber auch in unserer Hand. In der kommenden Zeit sollten wir aufmerksam Zeichen der Solidarität wahr-

nehmen und selbst setzen. Gleichzeitig ist es uns aber auch wichtig, die Aufgaben, mit denen wir betraut sind, nicht aus dem Blick zu verlieren.

In diesem Sinne berichten wir in dieser Ausgabe der KODA-News von einer Sitzung, die noch zu einer ganz anderen Zeit stattgefunden hat.

Sehr bewegt hat uns auf der Mitarbeiterseite die Verabschiedung unseres langjährigen Beraters und KODA-Geschäftsführers Bernhard Urban. Über 25 Jahre lang hat er mit seiner Kompetenz und seiner zugewandten Art viele Mitarbeitervertreter\*innen begleitet, unterstützt und fortgebildet. Wir sagen ihm dafür herzlich Danke und wünschen ihm von Herzen alles Gute und Gottes Segen für den nächsten Lebensabschnitt! Gleichzeitig konnten wir schon Guido Hermes begrüßen, der die Nachfolge von Bernhard Urban angetreten hat. Wir wünschen ihm wie auch Silvia Jessen, der neuen Beraterin der Dienstgeberseite, ein gutes Gelingen für ihr Wirken bei uns!

Wir wünschen Ihnen und Euch Alles Gute, Gesundheit und Gottes Segen in dieser anderen Zeit!

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



KODA-Mitglieder bei der ZMV-Fachtagung »Kirchliches Arbeitsrecht: Motor oder Bremse?« vom 2. bis 3. März 2020 in Eichstätt: u.v.l.: Guido Hermes, Renate Hogeback, Ulla Backsmann, Bernhard Urban, Ludger Pohlmann; h.v.l.: Christina Zerhusen, Peter Klösener, Silvia Jessen

## Beschlüsse

### Tarifrunde 2019-2021 für Lehrkräfte übernommen

Einstimmig wurde von der KODA die Beschlussempfehlung des Ständigen Ausschusses Lehrkräfte angenommen, den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 2. März 2019 für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen in die AVO zu übernehmen. Der Tarifvertrag sieht vor, die Tabellenentgelte in drei Schritten jeweils zu Beginn der Jahre 2019, 2020 und 2021 zu erhöhen. Bisherige Entgelterhöhungen wurden bereits unter Vorbehalt gemäß § 39 Abs. 3 ausgezahlt. Die aktuell gültigen Entgelttabellen können in der KODA-Geschäftsstelle angefordert werden.

### Abbau von Plus-Stunden auch in zusammenhängenden Tagen

Nun ist in der AVO auch die Möglichkeit abgesichert, dass Plus-Stunden, die auf dem Arbeitszeitkonto stehen, im Einvernehmen von Mitarbeiter\*in und Dienstgeber\*in durch einzelne oder mehrere zusammenhängende freie Tage abgebaut werden können.

In der Praxis ist diese Form des Abbaus eines Zeitguthabens offensichtlich bereits immer wieder angewendet worden. Formal stand dem jedoch die Regelung des § 6 Abs. 2D AVO entgegen. Demnach konnten maximal 20 Prozent der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Plus- oder Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto gebucht werden. Die Veränderung, die nun in § 6 Abs. 2H AVO zu finden ist, wurde einstimmig beschlossen.

### Vermittlung zur Abschaffung sachgrundloser Befristungen steht an

Bereits im Jahr 2017 hatte die Mitarbeiterseite der KODA den Antrag gestellt, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge im kirchlichen Bereich auszuschließen. Wir hatten das damit begründet, dass befristete Arbeitsverhältnisse die Gefahr von Armut und Altersarmut verschärfen, die Lebensplanung der Beschäftigten deutlich beeinträchtigen und der Glaubwürdigkeit von Kirche schaden.

Bei der Beratung des Antrages auf Ausschluss sachgrundloser Befristungen wurde seitdem von der Dienstgeberseite immer wieder darauf verwiesen, dass dieses Thema auch auf der Bundesebene in der Zentral-KODA behandelt werde. Dem

Ausgang dieser Beratungen wolle man nicht vorgreifen.

Inzwischen sind über zwei Jahre und sieben Sitzungen der Regional-KODA Osnabrück/Vechta verstrichen, ohne dass eine Entscheidung der Zentral-KODA wirksam geworden ist. Inzwischen kam es zu einer »Ersetzenden Entscheidung« des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA. Diese sieht vor, Befristungen ohne Sachgrund auf die Dauer von bis zu 14 Monaten (statt 24 Monate) zu beschränken. In diesem Zeitraum sind nur eine einmalige Fristverlängerung (statt eine dreimalige) und ordentliche Kündigungen entgegen der bisherigen Regelung möglich.

Die »Ersetzende Entscheidung« des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA kam jedoch bisher nicht zur Anwendung. Die Dienstgeberseite hat das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen. In der Klageschrift machte sie deutlich, die Zentral-KODA sei für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung nicht zuständig.

Weil davon auszugehen ist, dass bis zur Klärung der Frage durch das Kirchliche Arbeitsgericht mindestens ein weiteres Jahr vergehen wird, waren wir in der Regional-KODA nicht mehr dazu bereit, den Antrag ein weiteres Mal zu vertagen. Auf unser Angebot, einen Beschluss zu fassen, der die Regelungen der »Ersetzenden Entscheidung« des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA übernimmt, wollte die Dienstgeberseite nicht eingehen. Mit diesem Schritt hätten wir die Kompromissregelung der Bundesebene unabhängig vom Fortgang der Auseinandersetzungen in der Zentral-KODA schon jetzt übernehmen können.

Somit kam der vorliegende Antrag der Mitarbeiterseite, der die grundsätzliche Abschaffung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge vorsieht, nun zur Abstimmung. Die Mitarbeiterseite stimmte für den Antrag, die Dienstgeberseite geschlossen dagegen. Damit ist der Antrag abgelehnt. Daraufhin haben wir beantragt, in der Frage den Vermittlungsausschuss anzurufen. Das wurde mit den Stimmen der Mitarbeiterseite angenommen. Nun wird das weitere Verfahren eingeleitet. Gemäß der KODA-Ordnung soll das Vermittlungsverfahren spätestens zehn Wochen nach Anrufung des Vermittlungsausschusses abgeschlossen werden. Der Vermittlungsvorschlag ist dann wiederum in der KODA abzustimmen.

## Beratungen und Informationen

### Bruttoentgeltumwandlung für Job-Rad

In vielen Bereichen des kirchlichen Dienstes im Bistum Osnabrück und im Officialatsbezirk Oldenburg ist es Praxis, dass ein sogenanntes »Job-Rad« oder »Business-Bike« durch Mitarbeiter\*innen geleast werden kann. Die Leasing-Raten werden über den Zeitraum von drei Jahren über eine Bruttoentgeltumwandlung entrichtet. Anschließend kann das Rad für einen Restbetrag erworben werden. Unternehmen, die ein solches Verfahren anbieten, werben damit, dass Mitarbeiter\*innen auf

diese Weise Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sparen. Für diese Form der Bruttoentgeltumwandlung gibt es in der AVO jedoch keine Regelung. Die Arbeitsvertragsordnung sieht eine Bruttoentgeltumwandlung ausschließlich zum Zweck der Alterssicherung vor.

Aktuell ist festzustellen, dass viele kirchliche Mitarbeiter\*innen der Versuchung der Bruttoentgeltumwandlung für diesen Zweck nicht widerstehen können. Dabei lassen sie jedoch oft eine Reihe von Bedenken außer Acht. Während die Vergleichs-

rechnungen im Internet bei der Inanspruchnahme eines »Job-Rades« finanzielle Vorteile für Arbeitnehmer\*innen versprechen, wird dort nicht auf Nachteile und Risiken hingewiesen.

Durch Rabatte beim Kauf und oft günstigere Versicherungstarife ergeben sich bereits Vorteile gegenüber dem Leasingmodell. Außerdem werden eigene Verluste in der Alterssicherung nicht realistisch eingeschätzt. Weil durch die Bruttoentgeltumwandlung geringere Rentenversicherungsbeiträge geleistet werden, reduziert sich auch die Rente der Mitarbeiter\*innen. Zumeist wird dieses Argument mit dem Hinweis abgetan, dabei handele es sich ja nur um »Cent-Beträge«. Hier geht es jedoch insgesamt um Summen, die schnell über 500 Euro und nicht selten im vierstelligen Bereich liegen.

Deshalb ist das System des »Job-Rades« nur attraktiv für Mitarbeiter\*innen, wenn es einen Zuschuss zur Anschaffung gibt. Dieser Zuschuss sollte aus unserer Sicht vom Dienstgeber kommen. Dieser spart bei der Bruttoentgeltumwandlung die Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherung.

Deshalb haben wir den Antrag gestellt, in der AVO die Möglichkeit einer Bruttoentgeltumwandlung für solche Zwecke vorzusehen, bei der ein Zuschuss des Dienstgebers bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts vorgesehen ist. Die Dienstgeberseite äußerte sich, sie sehe »keine Grundlage, inhaltlich über den Antrag zu reden«. In der nächsten KODA-Sitzung steht der Antrag zur Beschlussfassung an.

### **Zuschuss zur Entgeltumwandlung für Berufsunfähigkeitsversicherung**

Die Mitarbeiter\*innen im Bereich des Bistums Osnabrück wurden inzwischen darüber informiert, dass bei einer Bruttoentgeltumwandlung zugunsten der Berufsunfähigkeitsversicherung im Zuge der Rahmenvereinbarung mit dem »Versicherer im Raum der Kirchen« (VRK) der Dienstgeber einen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent leistet, soweit eine entsprechende Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen erfolgt. Für den Offizialatsbezirk Oldenburg wurde in der KODA-Sitzung mitgeteilt, dass man zurzeit eine entsprechende Rahmenvereinbarung mit dem VRK vorbereite. Sobald ein solcher Abschluss erfolgt sei, werde man analog zum Bistum Osnabrück verfahren und die Mitarbeiter\*innen darüber informieren. Der Antrag der Mitarbeiterseite zur Fassung einer eigenen AVO-Norm in dieser Sache wurde vorbehaltlich dieser Schritte angehalten.

### **Keine AVO-Regelung für Lebensarbeitszeitkonten in Sicht**

Im vergangenen Jahr hatte sich eine Arbeitsgruppe der KODA mehrfach getroffen, um über eine AVO-Norm zu beraten, die den Anspruch auf Einrichtung eines »Langzeitkontos« für Mitarbeiter\*innen regelt. Anlass dafür war die gemeinsam geäußerte Überzeugung, dass entsprechende Regelungen Vorteile sowohl für Einrichtungen als auch für Mitarbeiter\*innen mitbringen. Zudem versprach man sich in Zeiten des Fachkräftemangels auf diese Weise auch eine Erhöhung der Attraktivität des Arbeitgebers Kirche.

Nun wurde in der letzten KODA-Sitzung durch die Dienstgeberseite mitgeteilt, man wolle keine solche Anspruchsnorm

in der AVO. Es reiche aus, dass die Einrichtung eines Langzeitkontos grundsätzlich einzelvertraglich nach § 6 Abs. 2K AVO möglich sei, wenn ein Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter\*in hergestellt werde. Damit erübrige sich die weitere Arbeit an diesem Thema.

Wir haben verdeutlicht, dass diesbezüglich viele Mitarbeiter\*innen sehr enttäuscht sein werden. Noch bei der Arbeitsrechtstagung im November 2019 waren in dem betreffenden Workshop viele positive Einschätzungen bezüglich verbindlicher Regelungen in der AVO geäußert worden. Damit ist die Schaffung solcher flexiblen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären oder anderen privaten Gründen oder auch die Möglichkeit des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand ohne Einkommensverluste auf absehbare Zeit nicht in Sicht.

### **Clearingstelle zur Stellenbewertung**

Besonders im Zuge der Einführung der neuen Entgeltordnung des TVöD äußerten verschiedene Kolleg\*innen, dass es Unsicherheiten zum Verfahren und Unzufriedenheit mit dem Ergebnis von Stellenbewertungen und Eingruppierungen gegeben hat.

Deshalb haben wir das Anliegen in die KODA eingebracht, eine »Clearingstelle« für Stellenbewertungen zu bilden. Sie könnte angefragt werden, wenn es unterschiedliche Einschätzungen bezüglich einer Stellenbewertung zwischen einem Dienstgeber und der MAV bzw. zwischen einem Dienstgeber und einzelnen Mitarbeiter\*innen gibt, sofern keine MAV existiert. Die »Clearingstelle« sollte paritätisch durch Dienstgeber- und Mitarbeitervertreter\*innen besetzt werden.

Die Dienstgeberseite hat verdeutlicht, dass man ihres Erachtens ein solches Gremium nicht benötige. Beispielsweise wurde von einem Dienstgebervertreter mitgeteilt, derartige Konfliktfälle gebe es nicht. Für die sachgerechte Eingruppierung seien die Verwaltungen und nicht die KODA zuständig. Damit bleibt leider eine Chance ungenutzt, mit der im Konfliktfall der Gang von Einzelnen über die Schlichtung zum Arbeitsgericht vermutlich hätte verhindert werden können.



**Verabschiedung von Bernhard Urban:** Ulla Backsmann würdigte den engagierten Einsatz des Geschäftsführers und Beraters der Mitarbeiterseite



## Verabschiedung und Begrüßung

### Bernhard Urban verabschiedet

Seit 1994 war Bernhard Urban als Geschäftsführer und Berater der Mitarbeiterseite der Regional-KODA Osnabrück/ Vechta tätig. Es gibt wohl kaum kirchliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA, die ihn nicht kennen und schätzen gelernt haben. Nun wurde Bernhard Urban in seiner letzten KODA-Sitzung verabschiedet. Bereits am Vorabend des Plenums war sein Wirken im Kreis aktueller und ehemaliger Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite mit einem »KODA-Krimi-Dinner« gewürdigt worden.

Als einen überzeugten Anhänger des »Dritten Weges« bezeichnete Peter Klösener, Sprecher der Mitarbeiterseite, den scheidenden Geschäftsführer. Er hob dessen »Sinn für Gerechtigkeit« hervor, den



Eine limitierte Sonderausgabe der KODA-News mit vielen persönlichen Dankesworten überreichte Peter Klösener dem scheidenden Geschäftsführer.

er als »Anwalt der Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern« zu jeder Zeit mit höchstem Engagement verfolgt habe. – Als Vorsitzende der KODA würdigte Ulla Backsmann das Wirken von Bernhard Urban im Anschluss an die Plenumsitzung. Sie bedankte sich für sein hervorragendes Urteilsvermögen, für sein



Aloys Raming-Freesen sprach den Dank der Dienstgeberseite aus.

Augenmaß, für seine offene Arbeitsweise und für seine ehrliche und fair angebrachte Kritik.

Für die Dienstgeberseite machte Aloys Raming-Freesen deutlich, dass der Einsatz im Sinne des »Dritten Weges« für Bernhard Urban immer eine »Herzensangelegenheit« gewesen sei.

### Guido Hermes ist neuer Berater der Mitarbeiterseite

Guido Hermes ist Nachfolger von Bernhard Urban als Berater der Mitarbeiterseite in der KODA.



Außerdem wird der 48-jährige Dipl.-Kaufmann und Personalbetriebswirt aus Nordhorn als Dozent für Arbeits- und Tarifrrecht im Rahmen von Fortbildungen für MAVen tätig werden. Sein Dienstsitz ist im Ludwig-Windthorst-Haus in Lingen. Gemeinsam mit Silvia Jessen, die als Beraterin der KODA-Dienstgeberseite ihr Büro in Vechta hat, übernimmt er zudem die Aufgaben der neutralen Geschäftsführung der KODA. Die Redaktion der KODA-News hat Guido Hermes nach seinen ersten Eindrücken gefragt:

*KN: Sie waren bisher in der Personalleitung im Krankenhausbereich tätig. Was hat Sie an der neuen Aufgabe gereizt?*

GH: In meiner bisherigen Funktion habe ich immer Wert daraufgelegt, konstruktiv und vertrauensvoll mit den Mitarbeitervertretungen der verschiedenen Einrichtungen zusammenzuarbeiten und hin-

sichtlich der Lösung der Probleme, denen man sich als Dienstgeber stellen muss, damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Daneben gilt mein besonderes Interesse dem Arbeits- und Tarifrrecht. Ich glaube, dass sich in dieser für mich neuen Funktion diese beiden Aspekte sehr gut miteinander verbinden lassen.

*KN: Welche Chancen sehen Sie im »Dritten Weg« der Kirchen?*

GH: In unseren kirchlichen Einrichtungen können wir von einer sehr hohen Tarifbindung und von verlässlichen Arbeitsbedingungen sprechen. Das spricht dafür, auch zukünftig die Arbeitsbedingungen auf der Basis einer Konsensorientierung und gegenseitiger Augenhöhe weiter zu entwickeln. Wenn man diese Vorteile praktiziert und nach außen kommuniziert, dann kann auch das Thema Personalbindung und -gewinnung davon profitieren. Außerdem ist mir die gelebte Praxis der Dienstgemeinschaft sehr wichtig, die aus meiner Sicht ihre Vorteile vor allem in der Bearbeitung der Alltagsprobleme in den Einrichtungen ausspielen und die Arbeitszufriedenheit günstig beeinflussen kann – wenn alle Beteiligten dieses Prinzip auch leben wollen.

*KN: Was hat die ersten Wochen Ihrer Tätigkeit bei uns geprägt?*

GH: In der Zeit des Einstiegs stand das persönliche Kennenlernen im Vordergrund, von der Kollegin in der Geschäftsführung über die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter- und Dienstgeberseite in der KODA bis hin zu den Menschen im Ludwig-Windthorst-Haus und im Generalvikariat in Osnabrück. Parallel standen schon einige Ausschusstermine auf dem Kalender, durch die ich mit den entsprechenden Sachthemen in ersten Kontakt kam. Alles in allem waren das spannende und interessante Wochen, die ich positiv bewerte. Nun steht die weitergehende Einarbeitung in die tariflichen Einzelheiten der AVO und des TVöD an, nicht zuletzt um die MAV-Schulungen gut vorbereiten zu können, die im Monat Mai starten sollen. Auf die vor mir liegenden Aufgaben und die damit verbundenen persönlichen Kontakte freue ich mich sehr.

#### Im Text benutzte Abkürzungen:

AVO	Arbeitsvertragsordnung
KODA	Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
MAV	Mitarbeitervertretung
SR	Sonderregelung
VRK	Versicherer im Raum der Kirchen