

Frühjahrssitzung der Regionalkommission Bayern 2019

Das Modell der institutionellen Loyalität

Dr. Peter Beer, Generalvikar der Erzdiözese München-Freising, vertritt einen neuen Ansatz in Bezug auf die Loyalitätsobliegenheiten in der Grundordnung der katholischen Kirche

Regensburg. Während seines Besuchs bei der Sitzung der Regionalkommission Bayern erläuterte Generalvikar Peter Beer seine Vorstellungen von einem neuen kirchlichen Arbeitsrecht: Weg von einer personen- bzw. mitarbeiterbezogenen Loyalität hin zu einer institutionellen Loyalität. Der Generalvikar betonte, dass die Erneuerung des kirchlichen Arbeitsrechts unbedingt in paritätisch besetzten Gruppen zu erfolgen habe. In dem zweistündigen intensiven Gespräch wurden verschiedene Aspekte offen diskutiert.

Der neue Ansatz sieht vor, dass kirchliche Einrichtungen, zu denen auch die Einrichtungen in der Trägerschaft der Caritas zählen, in Zusammenarbeit von Dienstgebern und Dienstnehmer*innen gemeinsam Profile sowohl für die Gesamteinrichtung als auch für die verschiedenen Berufsgruppen in ihr entwickeln sollen. Die Idee der Dienstgemeinschaft lasse es nicht zu, dass dies allein von den Dienstgebern festgelegt werde.

Das institutionsorientierte Loyalitätsverständnis hätte zu Folge, dass die Einrichtung erkennbar das Profil verwirklichen müsste. Von den Mitarbeiter*innen der Einrichtung würde erwartet, dass sie sich mit den Zielen und der Ausrichtung identifizieren und diese umsetzen. Dieses würde dann dazu führen, dass die Glaubwürdigkeit in Bezug auf die Erfüllung des Sendungsauftrags am Tun der Einrichtung und nicht an den persönlichen Verhältnissen der Beschäftigten gemessen werden würde.

Somit wäre auch die konfessionelle oder nichtkonfessionelle Zugehörigkeit nicht ausschlaggebend für den Dienst im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts. Den Beschäftigten sollte jedoch ermöglicht werden, spirituelle und religiöse Erfahrungen am Arbeitsplatz zu machen.

Diese Ideen entwickelte Dr. Beer auch im Zusammenhang mit den sog. Hirschberger Gesprächen. In diesem Jahr werden diese zum vierten Mal stattfinden. Bis 2021 soll ein Entwurf für eine neue Grundordnung vorlegt werden. Die dafür gebildete Arbeitsgruppe beschäftigt sich im Moment mit der Identifizierung verschiedener Einrichtungstypen, um dann Profile für diese Einrichtungen erarbeiten bzw. schärfen zu können.

Die Regionalkommission Bayern bedankte sich beim Generalvikar Peter Beer für den offenen und intensiven Meinungsaustausch zu diesem aktuellen Thema.

Gut gemeint, aber...

Passauer Bischof Oster setzt einen Verhaltenskodex in Kraft

Ohne Frage, das Thema ist sehr ernst und bedarf einer intensiven Reflexion, Auseinandersetzung und vor allem konkreter Reaktion – gemeint ist der Umgang mit sexuellen Übergriffen und Missbrauch im kirchlichen Bereich. Zwecks Umsetzung der in der Arbeitshilfe Nr. 246 vom 31. März 2014 der deutschen Bischöfe vorgegebenen zwei Ziele für die Präventionsarbeit in den Diözesen hat der Passauer Bischof Oster einen eigenen Verhaltenskodex in Kraft gesetzt. Dabei hat er jedoch die Grenzen eigener Zuständigkeit hinsichtlich des Arbeitsrechts überschritten.

In diesem Zusammenhang wird auf das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Rottenburg-Stuttgart, Geschäfts-Nr.: AS 11/18, verkündet am 21.01.2019, hingewiesen.

Im zugrunde liegenden Fall hatte sich die Diözese Rottenburg-Stuttgart entschlossen in Verbindung mit der Aufdeckung von sexuellen Missbrauchstaten durch Angehörige und Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen und zur Erfüllung von Vorgaben der Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz, Regelungen für Schutzmaßnahmen zu treffen, damit vergleichbare Vorkommnisse verhindert werden sollen. Das KAG führt dazu in seinem Urteil folgendes aus (hier in Auszügen):

„Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung ist die Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen Aufgabe der Kommission (§ 3 Abs. 1 Bistums-KODA-Ordnung). Diese Regelung ist notwendig, weil diese Beschäftigten aufgrund eines zivilrechtlichen Arbeitsvertrags tätig sind und kirchliche Normen in der Regel keine normative Wirkung auf das Arbeitsverhältnis haben. Auf dieses sind zunächst die Regelungen des staatlichen Arbeitsrechts anzuwenden und darüber hinaus die Regelungen, die auf dem Dritten Weg zustande gekommen sind

Die Kirche bedient sich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Dritten Wegs.

Gegen diese Regelungsbefugnis der Bistums-KODA verstoßen die streitgegenständlichen kirchlichen Gesetze und Ordnungen für die von der Bistums-KODA erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem nachfolgend beschriebenen Umfang.

Die Regelungen stehen im Zusammenhang mit staatlichen Regelungen zum Schutz vor sexuellem Missbrauch (z. B. § 30 a BZRG, § 75 SGB XII, § 72 a SGB VII), aber auch mit der Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz.

Der Regelungsumfang der in Streit stehenden Gesetze und Ordnungen geht aber in einigen Punkten über die staatlichen Vorgaben hinaus.

Bei den Vorgaben handelt es sich um solche, die den Inhalt bzw. den Abschluss von Arbeitsverhältnissen betreffen. Die Schaffung solcher Regelungen ist für den Bereich der nach AVO-DRS beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgabe der Bistums-KODA.“

Für die wirksame Geltung auf das einzelne Arbeitsverhältnis nach AVR liegt die Zuständigkeit also bei der Zentral-KODA bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.

Beschäftigte der Anlage 21 bekommen mehr Geld

Tarifierhöhung für Anlage 21

Der Abschluss des TV-L sieht eine **Erhöhung** von 3,01% oder mindestens 100 EUR für die Beschäftigten in allen Entgeltgruppen in den Stufen 2 – 6 ab 01.01.2019 vor. Beschäftigte in Stufe 1 erhalten 4,5%.

Ab Januar 2020 gibt es eine weitere **Erhöhung** um 3,12% bzw. mindestens 90 EUR und für die Stufe 1 um 4,3%.

Schließlich für das Jahr 2021 linear eine **Erhöhung** um 1,29% oder mindestens 50 EUR und für die Stufe 1 eine Erhöhung um 1,8%.

Die **Angleichungszulage** wird von 30 EUR auf 105 EUR erhöht. Bei den nächsten Tarifverhandlungen 2021 soll dann erneut über eine Höhergruppierung dieser Personengruppe gesprochen werden.

Die **Entgeltgruppe 9** wird nun in 9a und 9b aufgespalten.

Die **Jahressonderzahlung** wird bis 2022 auf dem Niveau von 2018 eingefroren.

Diese Regelungen gelten für die **Beschäftigten nach Anlage 21** automatisch.

Besitzstand für frühere Mitarbeiter*innen

Einhaltung der Anlage 23 durch den Malteser-Hilfsdienst

Aus gegeben Anlass weisen wir darauf hin, dass für die am 14.6.2018 vorhandenen Mitarbeiter die bisherige Vergütung weiterhin gültig ist. Die Option, den DRK-Reformtarifvertrag anzuwenden, bezieht sich nur auf neue Beschäftigte.

Termine

Regionalkommission Bayern

Die nächste Sitzung der Regionalkommission Bayern findet am 17. und 18. Juli 2019 in Nürnberg statt.

Weitere Informationen zur Regionalkommission Bayern finden Sie hier

- www.akmas.de/regionen/bayern/

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Regionalkommission Bayern
Vervielfältigung und weitere Verbreitung mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!

Pressesprecher: Werner Schöndorfer
Verantwortlicher Redakteur: Martin Pickel
Tel. 0160-93993315 E-Mail: pickelmartin@yahoo.de
weitere Redaktionsmitglieder:
Franz Heger, Gisela Hirsch, Christof Mock, Frank Raapke, Sebastian Zgraja
www.akmas.de/regionen/bayern
www.facebook.com/ak.mas.caritas

