

Und dann ging es ganz schnell

Gemeindereferenten-Entgelt neu geregelt

Schon 1988, vor genau einem Vierteljahrhundert, sammelten Religionspädagoginnen und -pädagogen Unterschriften. Ziel war eine Neubewertung der Tätigkeit von Gemeindereferenten und Religionslehrern. Fast 400 pastorale und katechetische Beschäftigte, aber auch Priester und Theologiestudenten, unterstützten damals die „Initiativgruppe

Religionspädagogen“, Vorläuferin der späteren Berufsverbände, bei ihrer Aktion in der Erzdiözese München und Freising. 1990 führte die Erzdiözese München und Freising eine Förderzulage und eine Hauptschulzulage ein. Mehr als zwei Jahrzehnte vergingen, bis es zu einer bayerischen Gesamtlösung für das Gemeindereferenten-Entgelt kam. Im November letzten Jahres

erklärte die KODA-Mitarbeiterseite, dass die Angelegenheit nicht mehr aufschiebbar sei und sie eine sofortige Lösung verlange. Inzwischen hatte sich auf Arbeitgeberseite ein neues Problembewusstsein entwickelt. In nur vier Monaten wurde jetzt eine neue Entgeltordnung für Gemeindereferenten und Gemeindereferentinnen geschaffen. Ab Seite 14 finden Sie die Ergebnisse.

Manfred Weidenthaler



Thomas Plaßmann

Themen

- **Gemeindereferenten**
Zulagenregelung
- **Mehr Entgelt für alle**
Erhöhungen in 2013
- **KODA-Wahl 2013**
Das Wahlergebnis
- **KODA-Team**
Willkommen und Abschied
- **Kirchliche Lehrkräfte**
Scheitern des Gesamtkonzepts
- **Kirchliche Lehrkräfte**
Infos zum Reisekostenrecht
- **Ruhestand für Lehrkräfte**
Einspruch bei Zuschlagsrente
- **Grundordnung**
Ist Ihre Einrichtung dabei?



Ludwig Utschneider,
verantwortlicher Redakteur

Es ist gewählt!

Liebe Leserin,
lieber Leser,

„Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne.“ Hermann Hesse war es, der 1941 in seinem Stufen-Gedicht diese bedenkenswerten Worte formulierte. Für die Bayerische Regional-KODA steht 2013 ebenfalls ein Neustart ins Haus, fand doch im April die bayernweite Wahl zur Arbeitsrechtskommission statt, die einige Veränderungen mit sich brachte. Mit Jürgen Herberich, Bernhard Hommes, Hildegard König, Verena Sauer (geborene Müller), Erich Sczepanski, Anna Maria Sonnenberger und Dr. Christian Spannagl verlassen sieben engagierte Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite die Bayerische Regional-KODA, die teilweise über

Jahrzehnte hinweg die Arbeit der Kommission prägten. Ihnen gilt an dieser Stelle unser Dank. Gleichzeitig wollen wir den neu gewählten Vertreterinnen und Vertretern einen guten Anfang in der Kommission wünschen. Dorothea Weitz und Ralph Stapp, beide aus der Diözese Würzburg, Angelika Rihm und Franz Dirnberger aus der Erzdiözese München und Freising, Arthur Langlois aus der Diözese Augsburg, die Regensburgerin Regina Huber sowie Josef Glatt-Eipert aus Eichstätt vertreten künftig ebenfalls die Interessen der Beschäftigten. Sie und die wiedergewählten KODA-Mitglieder stellen wir in dieser Ausgabe vor. Ihnen allen wünschen wir Elan, Ideenreichtum, Kreativität und Energie für die neue Tätigkeit, die vielseitig und herausfordernd ist.

Die Kommissions-Arbeit der vergangenen Monate war von zwei Vollversammlungen geprägt. Neben der regulären Frühjahrsversammlung im März in Augsburg kam die Kommission zu einer Sonder-Vollversammlung im April 2013 in Nürnberg zusammen. Das zähe Ringen um Verbesserungen für Gemeindefreferenten war Grund für die zusätzliche Sitzung. In einer Zeit, in der der katholischen Kirche der eisige Wind gesellschaftlicher Veränderungen entgegenbläst und der zunehmende Priestermangel zu großen Strukturveränderungen führt, wird der Einsatz der weltlichen Beschäftigten immer wichtiger. Daher rührt letztlich auch das Ringen um eine bessere Vergütungssysteme

matik für zahlreiche kirchenspezifische Berufe. Mehr dazu lesen Sie in dieser Ausgabe, in der die Neuregelung für die Gemeindefreferentinnen und -referenten ausführlich vorgestellt wird.

Die Ständige Arbeitsgruppe der Lehrkräfte muss hingegen eine ernüchternde Zwischenbilanz ziehen. In den letzten Jahren keimte viel Hoffnung. Das Gesamtkonzept sollte neu einzustellenden Lehrkräften und den Bestands-Mitarbeitern Verbesserungen bringen. Übrig geblieben davon ist im Grunde nichts, da es den Diözesen bislang nicht gelang, eine gemeinsame Linie zu erarbeiten. Man wird sich fragen müssen, was die katholischen Schulen der Kirche wert sind. Eine Antwort auf diese Frage wird immer drängender.

Der 31. Dezember 2013 stellt für die katholischen Einrichtungen ein wichtiges Datum dar. Bis dahin müssen die kirchlichen Rechtsträger die Grundordnung in ihre Statuten aufgenommen haben, andernfalls würde am 1. Januar 2014 das kirchliche Arbeitsvertragsrechtssystem für deren Einrichtungen nicht mehr gelten. Was dies für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet, wird ebenfalls beleuchtet.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Mehr Geld für kirchliche Beschäftigte

5,6% mehr für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Angestellte Lehrkräfte an katholischen Schulen, die dem ABD unterliegen, erhalten Entgelt, das den Vorgaben des Bayerischen Besoldungsgesetzes entspricht. Dies ist so in den Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft geregelt. Einen entsprechenden Beschluss des Bayerischen Landtags vorausgesetzt, erhöht sich die Besoldung bis 2014 um insgesamt 5,6%. Konkret

bedeutet dies, dass rückwirkend zum 1. Januar 2013 die Besoldung um 2,65% angehoben wird, eine weitere Erhöhung erfolgt zum 1. Januar 2014, dann im Umfang von 2,95%.

Weitere Entgelterhöhung für sonstige Beschäftigte

Für alle anderen Beschäftigten wirkt sich die Ende März 2012 gefundene Einigung der Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst der Kommunen aufs Entgelt aus. Ein Teil dieser Einigung war eine erneute

Erhöhung des Entgelts um 1,4% zum 1. August 2013. Nachdem im Bereich der Bayerischen Regional-KODA eine Übernahme-Automatik gemäß §20a, Teil A, 1. ABD für Tarifabschlüsse im Bereich des öffentlichen Dienstes der Kommunen besteht und die KODA schon 2012 die Tarifeinigung übernommen hatte, gilt diese Erhöhung auch automatisch für die Angestellten, die dem ABD unterliegen (mit Ausnahme der angestellten Lehrkräfte, für die ja die Bayerische Beamtenbesoldung maßgeblich ist). Die aktuellen Besoldungs- und Entgelttabellen können wie gewohnt unter www.kodakompass.de im Themen-ABC eingesehen werden.

Ludwig Utschneider

Habemus KODA – so wurde gewählt

Ihre Vertreterinnen und Vertreter von 2013 bis 2018

In Rom gaben bei der Papstwahl 114 Kardinäle ihre Stimme ab. Mit dem „habemus papam“ wurde den Gläubigen in aller Welt am 13. März 2013 verkündet, dass Kardinal Jorge Mario Bergoglio zum neuen Papst Franziskus gewählt wurde.

Die knapp 50.000 Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern haben nun ebenfalls gewählt – am 25. April 2013 wurde die Bayerische Regional-KODA Mitarbeiterseite bestimmt. Die neuen KODA-Mitglieder werden in den nächsten fünf Jahren die Interessen der Beschäftigten in der kirchlichen Tarifkommission vertreten. 19 Frauen und Männer wurden auf Mitarbeiterseite gewählt, sieben davon werden im September 2013 erstmals in die Kommission einziehen. Neben den zwei gewählten Vertretern der angestellten Lehrkräfte gibt es auf Mitarbeiterseite nun vier Erzieherinnen, vier Religionslehrkräfte, fünf Gewählte aus dem pastoralen Bereich sowie zwei Vertreter, die dem Bereich Liturgie zuzurechnen sind. Aus dem weiten Feld der Verwaltung und der sonstigen Berufsgruppen kommen zwei der Gewählten. Gemeinsam repräsentieren sie die Vielfalt der Beschäftigten in den bayerischen (Erz-)Bistümern und setzen sich für die Interessen aller Berufsgruppen

ein. Der Frauenanteil liegt bei 36 Prozent.

KODA-Wahl 2013 – die Ergebnisse im Einzelnen

Die hier veröffentlichten Ergebnisse entsprechen dem vorläufigen amtlichen Endergebnis bei Redaktionsschluss Ende Mai 2013. Die Veröffentlichung der rechtsgültigen amtlichen Endergebnisse erfolgt in den Amtsblättern und im Internet unter www.bayernkoda.de.

Diözese Augsburg
33,87 % Wahlbeteiligung

- Jörg, Karin 1586 Stimmen
- Probst, Klaus 1489 Stimmen
- Reich, Johannes 1481 Stimmen

Erzdiözese Bamberg
29,70 % Wahlbeteiligung

- Steiner-Püschel, Susanne 1168 Stimmen
- Hoppe, Johannes 1052 Stimmen

Diözese Eichstätt
35,42% Wahlbeteiligung

- Ziller, Renate 689 Stimmen
- Glat-Eipert, Josef 586 Stimmen

Erzdiözese München und Freising
31,4 % Wahlbeteiligung

- Weidenthaler, Manfred 2343 Stimmen
- Winter, Robert 2174 Stimmen
- Rihm, Angelika 1622 Stimmen
- Dirnberger, Franz 1587 Stimmen

Diözese Passau
31,04 % Wahlbeteiligung

- Dr. Eder, Joachim 540 Stimmen
- Weinzierl, Elisabeth 398 Stimmen

Diözese Regensburg
28 % Wahlbeteiligung

- Huber Regina 1088 Stimmen
- Wenninger, Michael 820 Stimmen

Diözese Würzburg
43,85 % Wahlbeteiligung

- Weitz, Dorothea 859 Stimmen
- Stapp, Ralph 602 Stimmen

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
38,25 % Wahlbeteiligung

- Utschneider, Ludwig 1070 Stimmen
- Langlois, Arthur 623 Stimmen

Das Ergebnis der KODA-Wahl 2013 finden Sie auch unter www.kodakompass.de (Rubrik „Infos kompakt“, KODA-Wahl).

Ludwig Utschneider

KODA-Wahl 2013 – das Team für die neue Amtszeit

Diözese Augsburg

Karin Jörg

Mit Karin Jörg zieht eine profilierte Vertreterin der Erzieherinnen erneut in die Bayerische Regional-KODA ein. Die Sozialpädagogin leitet in Augsburg die Katholische Kindertagesstätte St. Josef und hat in den vergangenen Jahren mit viel Herzblut für Verbesserungen im Erzieherbereich gekämpft. Themen wie die zu knappen Verfügungszeiten und



die Auswirkungen der Inklusion auf die Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten beschäftigen sie weiterhin intensiv.

Klaus Probst

Probst ist mit 42 Jahren einer der jüngeren Vertreter in der Bayerischen Regional-KODA, er blickt aber gleichzeitig auf 24 Jahre als Mesner zurück. Seit 1999 übt er diese Tätigkeit in der Basilika von Dillingen aus. Zugleich setzt er sich seit Jahren für die Interessen



seines Berufsverbands ein, in dem er auch überregional aktiv ist. Innerhalb der KODA vertritt er die Interessen aller Beschäftigten und kümmert sich dabei im Besonderen um die kirchenspezifischen Berufe.

Johannes Reich

Letztmalig für die Bayerische Regional-KODA hat Hans Reich kandidiert, der in der letzten Amtsperiode Sprecher der Mitarbeiterseite war. Der Betriebsseelsorger, 61 Jahre



alt, gehört dem Gremium seit Anfang der 1980er Jahre an und gestaltet das kirchliche Arbeitsvertragsrecht aktiv mit. Als Mitglied der Zentral-KODA übernahm er zudem über Bayerns Grenzen hinaus Verantwortung im Bereich des kirchlichen Tarifrechts.

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe

Der aus Nürnberg stammende Hoppe arbeitet seit 26 Jahren als Religionslehrer in der Frankenmetropole und vertritt die Interessen der Beschäftigten aus der Erzdiözese Bamberg in der Bayerischen Regional-KODA. Neben seiner Mitarbeit in der Redaktion des KODA Kompass übernahm er in der Vergangenheit die verantwortungsvolle Tätigkeit als Mitglied im Vorbereitungsausschuss. Zudem ist er seit 1992 Vorsitzender der MAV „Pastorale Dienste und Religionslehrkräfte“ in der Erzdiözese Bamberg.



Susanne Steiner-Püschel

Die 58jährige leitet seit geraumer Zeit den Kindergarten St. Anton im Nürnberger Westen und engagiert sich seit vielen Jahren in der Bayerischen Regional-KODA. Ihr liegen die Interessen der Beschäftigten in den Kindertagesstätten besonders am Herzen, was sich nicht zuletzt durch ihre Tätigkeit als Sprecherin des Arbeitskreises Erzieherinnen zeigt.



Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert

Auf eine vielfältige berufliche Laufbahn blickt Josef Glatt-Eipert zurück. Bis 2001 war der ausgebildete Sozialpädagoge als Gruppenleiter in einer heilpädagogischen

Einrichtung tätig, ehe er zur KAB Eichstätt wechselte und seither als Referent für Arbeits- und Sozialrecht intensiv mit Arbeitsvertragsfragen beschäftigt ist. Dies erleichtert ihm, der auch stellvertretender Vorsitzender der DiAG-MAV-A in der Diözese Eichstätt ist, den Einstieg in die KODA-Arbeit.



Renate Ziller

Die aus Eichstätt stammende Sachbearbeiterin ist im Schulreferat der Diözese tätig. Sie arbeitet dort im Bereich der Personalverwaltung, was ihr den Zugang zu Themen des Arbeitsvertragsrechts sehr erleichtert. Sie vertritt die Beschäftigten aus dem Bereich der Verwaltung und gehört zudem seit 2010 als weitere Vertreterin der Mitarbeiterseite der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte an.



Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger

Der 49jährige Mesner und Hausmeister aus der Pfarrei Siegsdorf wurde erstmalig in die Bayerische Regional-KODA gewählt. Seit mehreren Jahren steht er der Mitarbeitervertretung seiner Pfarrkirchenstiftung vor, zudem kann er auf eine langjährige Tätigkeit im außerkirchlichen Tarifbereich blicken. Dies macht ihm den Einstieg in die KODA-Arbeit leichter. Mittlerweile gehört er auch dem Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Erzdiözese München und Freising an.



Angelika Rihm

Ebenfalls neu in die Bayerische Regional-KODA gewählt wurde die in der Erzbischöflichen Finanzkammer München als Sachgebietsleiterin in der Abteilung Immobilien tätige Angelika Rihm. Die 39-Jährige blickt auf das Studium der Rechtswissenschaft zurück und absolviert derzeit ein ergänzendes Studium des kanonischen Rechts an der Universität München. Ihre juristische Ausbildung ist eine gute Zusatzvoraussetzung für den Start in die Kommissionsarbeit.



Manfred Weidenthaler

Als Gründervater des KODA Kompass und langjähriges Mitglied der Bayerischen Regional-KODA zählt der Religionslehrer aus dem oberbayerischen Brannenburg zu den alten Hasen im KODA-Geschäft. Mehrfach schon war er Mitglied im Vorbereitungsausschuss der Tarifkommission, zudem engagiert er sich in der MAV des erzbischöflichen Ordinariats in München sowie als Referent von Seminaren zum Arbeitsvertragsrecht in den bayerischen (Erz-)Diözesen.



Robert Winter

Der 51jährige Pastoralreferent gestaltet die Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA seit einigen Jahren engagiert mit. Er ist zudem Vorsitzender der MAV Erzbischöfliches Ordinariat München und Freising. Sein umfangreiches Detailwissen aus dieser Tätigkeit über das kirchliche Arbeitsvertragsrecht kommt der Arbeit der Kommission zu Gute. Wichtige Impulse liefert er auch für den KODA Kompass, den er seit Jahren als Redakteur couragiert begleitet.



Diözese Passau

Dr. Joachim Eder

Der aus Neuburg am Inn stammende Pastoralreferent nimmt seit vielen Jahren zentrale Funktionen auf der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA



wahr. Als Sprecher der Mitarbeiterseite, zeitweiliger Chefredakteur des KODA Kompass und als Mitglied des Vorbereitungsausschusses war er an verantwortlicher Stelle in die Kommissionsarbeit eingebunden. Seit vergangenem Jahr steht der promovierte Kirchenrechtler zudem an der Spitze der deutschlandweit tätigen Zentral-KODA.

Elisabeth Weinzierl

Auf viele Jahre in der Bayerischen Regional-KODA kann Elisabeth Weinzierl zurückblicken. Sie leitet den Kindergarten in Schalding in der Nähe von



Passau. Die Situation der Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen und des sonstigen pädagogischen Personals in den katholischen Kindertagesstätten hat sie in der Vergangenheit intensiv beschäftigt und dies wird auch künftig so sein. Gerade die Belange der Beschäftigten in kleinen Kindertagesstätten liegen ihr am Herzen.

Diözese Regensburg

Regina Huber

Auf eine mittlerweile 22jährige Erfahrung als Leiterin einer Kindertagesstätte kann die aus Regensburg stammende Erzieherin Regina Huber blicken. Durch ihre Tätigkeit kam sie in den vergangenen



Jahren intensiv mit den gesetzlichen und tariflichen Veränderungen im Bereich des Kindertagesstättenpersonals in Berührung. Huber, die erstmals in die Bayerische Regional-KODA gewählt wurde, wird auch dank ihrer Tätigkeit als Referentin für das KiTa-Verwaltungsprogramm adebis wichtige Impulse aus der Praxis in die Kommissionsarbeit einbringen können.

Michael Wenninger

Aus Thurnthennung stammt der 60-jährige Wenninger, der im Besonderen die Interessen der Religionslehrkräfte innerhalb der Bayerischen Regional-KODA vertritt. Lange Jahre unterrichtete er an Grund- und Hauptschulen, mittlerweile überwiegt seine Tätigkeit innerhalb der Tarifkommission sowie als Vorsitzender der MAV Religionslehrkräfte in der Diözese Regensburg sowie im Vorstand der dortigen DiAG-MAV-A.



Diözese Würzburg

Ralph Stapp

Der 1965 geborene Unterfranke Stapp gehört der Bayerischen Regional-KODA erstmalig an. Seit 1998 ist er im kirchlichen Bereich tätig, zunächst als Religionslehrkraft und im Bereich Gemeindepastoral. Mittlerweile berät der Pastoralreferent als Diözesansekretär des KAB Diözesanverbands Würzburg Beschäftigte in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Dies sind sehr gute Voraussetzungen für die Tätigkeit in der Kommission.



Dorothea Weitz

Mit ihr erweitert sich der Kreis der Religionslehrkräfte, die die Beschäftigten innerhalb der Bayerischen Regional-KODA



vertreten. Weitz bringt viel Vorerfahrung in die Arbeit der Kommission ein, engagiert sie sich doch schon seit 2002 in der Mitarbeitervertretung. Mittlerweile ist sie auch Vorsitzende der MAV des Bischöflichen Ordinariats Würzburg.

Vertreter der angestellten Lehrkräfte

Arthur Langlois

Der 56jährige Diplompädagoge unterrichtet an der Mädchenrealschule Maria Stern in Nördlingen Mathematik und Werken. Seit neun Jahren ist er zudem Vertrauensperson für die Schwerbehinderten im Schulwerk der Diözese Augsburg. Dadurch kam er in der Vergangenheit intensiv mit Fragen des Arbeitsvertragsrechts in Berührung, was für den Einstieg in die Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA sicherlich einen Vorteil darstellt.



Ludwig Utschneider

Der 38jährige Lehrer unterrichtet an der Mädchenrealschule in Schlehdorf und gehört der Bayerischen Regional-KODA seit 2011 an. Neben seiner Mitarbeit in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte verantwortet er seit 2012 als zweiter Chefredakteur die Herausgabe des KODA Kompass. Als stellvertretender Vorsitzender der DiAG-MAV-A in der Erzdiözese München und Freising kam er in der Vergangenheit intensiv mit Fragen des Arbeitsvertrags- und Mitarbeitervertretungsrechts in Berührung.



Ludwig Utschneider

Vergelt's Gott!

KODA verabschiedet engagierte Kolleginnen und Kollegen

Jürgen Herberich geht in Vorruhestand

Mit Jürgen Herberich geht eine von Mitarbeiter- und Dienstgeberseite für Geradlinigkeit und Gerechtigkeitsinn geschätzte Persönlichkeit in den Vorruhestand. KODA Kompass verabschiedet den geistigen Vater von kodakompass.de.

Seit 1998 war der Würzburger Klinikseelsorger Mitarbeitervertreter in der Bayerischen Regional-KODA. Ehrlichkeit, Geradlinigkeit und Streben nach Gerechtigkeit kennzeichneten seine politische Arbeit. Ob von einer Tarifregelung viele oder vielleicht nur eine Handvoll Beschäftigter betroffen waren, das war für ihn stets zweitrangig – die Regelung musste sachgerecht und menschengerecht sein. Und dieses Ziel verfolgte er mit einer Beharrlichkeit, die Mitarbeiter- wie Dienstgeberseite gelegentlich einiges an Kopfzerbrechen abverlangte.

Für Herberich war es selbstverständlich, stets über den Tellerrand der eigenen Berufsgruppe zu blicken. Ob Sekretärinnen, Kirchenmusiker oder Religionslehrer – wenn ein Anliegen berechtigt war, setzte er sich dafür ein. Dabei war und blieb er mit Herz und Seele Theologe. Kirchengemäß, den Werten des Evangeliums entsprechend, so sollte kirchliches Tarifrecht werden. Auf dieser Grundlage war dem Theologen Herberich die soziale Ausgestaltung des Tarifrechts zentrale Herausforderung in der Bayerischen Regional-KODA.

Seit 2000 war Jürgen Herberich Mitglied des Redaktionsteams von KODA Kompass. Er hatte die Idee zu einem eigenen online-Angebot, kodakompass.de, und verhalf ihr zum Erfolg. Offiziell war er 13 Jahre lang „lediglich“ technischer Redakteur, tatsächlich war er die treibende und gestaltende Kraft hinter den online-Angeboten der KODA-Mitarbeiterseite. Attraktiv sollte kodakompass.de sein, für arbeitsrechtlich Unkundige verständlich und zugleich für die Fachleute eine Fundgrube an zusätzlichen Informationen. Eine Aufgabe, die er mit Bravour meisterte.

Schweren Herzens nimmt die KODA Abschied von Jürgen Herberich. Wir wün-

schen Dir noch viele glückliche Jahre, wunderschöne Reisen in all die Teile der Welt, die du noch nicht besucht hast und vor allem den Segen Gottes in deinem Leben.

Manfred Weidenthaler

Christian Spannagl verabschiedet sich

Als 1998 die Lehrerkommission im Bereich der Bayerischen Regional-KODA gebildet wurde, war Christian Spannagl, Mathematik- und Physik-Lehrer am Theresia-Gerhardinger-Gymnasium in München, bereits dabei. Er setzte sich seit Beginn seiner Tätigkeit in der Kommission dafür ein, die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen der Lehrkräfte zu verbessern. Als Lehrkraft an einer ordensgeführten Schule waren ihm die Sorgen und Nöte der kleinen kirchlichen Schulträger besonders bewusst. Er kann auf ein reiches Berufsleben zurückblicken, das ihm vor seiner Tätigkeit am Gymnasium auch Einblicke in den Wissenschaftsbetrieb ermöglichte. 1977 an der Universität München promoviert, arbeitete er mehrere Jahre im Sonnenobservatorium der Universität München am Wendelstein, ehe es ihn zurück nach München zog, wo er am Gymnasium der Armen Schulschwester zu unterrichten begann. Als Kollegstufenbetreuer hat er dabei zahlreiche junge Menschen zum Abitur geführt. Über seine Tätigkeit in der dortigen MAV kam er intensiv mit arbeitsvertragsrechtlichen Fragen in Berührung. Christian Spannagl war und ist ein Verfechter eines Arbeitsvertragssystems, das es ermöglicht, Leistung angemessen zu honorieren. An der „Ordnung für Berufsbezeichnungen“ wirkte er an entscheidender Stelle mit, die es in Abgrenzung der staatlichen Beförderungsrichtlinien ermöglicht, im kirchlichen Bereich schneller aufzusteigen, wenn die Leistungen entsprechend sind. Die Einführung einer mittleren Führungsebene an den Realschulen hat er intensiv begleitet. Ein Kraftakt war zudem die Umstellung des Arbeitsvertragsrechts der Lehrkräfte auf die heutige A-Besoldung. Zu bedauern ist es, dass es ihm trotz seines



Auf Wiedersehen, KODA – Hildegard König, Anna M. (von links nach rechts) verabschiedet sich aus der

großen persönlichen Einsatzes nicht gelang, die Dienstgeber davon zu überzeugen, die angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen den verbeamteten Lehrkräften beim Freistaat Bayern im Grunde gleich zu stellen. Spannagl hat immer wieder darauf verwiesen, dass dies unerlässlich sei, um dauerhaft sehr gute Lehrkräfte für die kirchlichen Schulen zu gewinnen, die zudem das kirchliche Profil aktiv mitgestalten wollen und können.

Mit Spannagl verliert die Bayerische Regional-KODA einen profunden Kenner des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts, der sich durch sein großes persönliches Engagement, sein Bemühen um Ausgleich, seine Fähigkeit zur detaillierten Analyse komplizierter Sachverhalte, seinen Mut zu kontroversen, aber stets sachlich geführten Auseinandersetzungen mit den Dienstgebern auf beiden Seiten der Kommission Anerkennung verdiente. Mit mittlerweile 66 Jahren beendet er nun endgültig seine Tätigkeit in der KODA, für die er sich mit Kraft und Energie, mit Emotion und Hingabe in den letzten 15 Jahren eingebracht hat. Ein Urgestein hört auf und geht in den wohlverdienten Ruhestand. Vergelt's Gott, Christian! *Ludwig Utschneider*

Vergelt's Gott, Erich Sczepanski!

Mit Erich Sczepanski verlässt ein überaus profilierter Vertreter der Mitarbeiterseite die Bayerische Regional-KODA. Seit 2000 war er fast ununterbrochen Mitglied der Kommission und hat dabei wichtige Entscheidungen mitgeprägt. So hat ihn der Wechsel von den unterschiedlichen Tarifwerken für Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst hin zum TVöD-VKA intensiv beschäftigt. Als engagiertes Mitglied der Dienstleistungsgewerkschaft



Maria Sonnenberger, Erich Sczepanski, Verena Sauer, Bernhard Hommes, Jürgen Herberich und Dr. Christian Spannagl
r Bayerischen Regional-KODA.

Foto: KODA Kompass Redaktion

Verdi hat Sczepanski wichtige tarifpolitische Akzente in die Arbeit der KODA einbringen können. Über viele Jahre hinweg vertrat er die Beschäftigten im erzieherischen Bereich, zwischenzeitlich leitete er auch den entsprechenden Arbeitskreis Erzieherinnen. In den letzten Jahren verschärfte sich in der Öffentlichkeit die Diskussion über die Arbeitsbedingungen bei der katholischen Kirche. Mit Leidenschaft setzte sich Sczepanski für eine stärkere Rolle der Gewerkschaften in den Arbeitsvertragsrechtskommissionen der katholischen Kirche ein. Diese Diskussionen um die Zukunft des Dritten Weges, dieser kirchenspezifischen Form der Tariffindung, wird er nun leider nicht mehr aus der Bayerischen Regional-KODA heraus mitgestalten können.

Ludwig Utschneider

Bernhard Hommes verlässt die KODA

Knapp fünf Jahre war Bernhard Hommes als nachgerückter Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diözese Regensburg in der Bayerischen Regional-KODA. Durch seine jahrelange Arbeit als Vorsitzender der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft kennt er sowohl die Sorgen der MAVen als auch die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Belange. Logischerweise hatte er durch seine Tätigkeit im Bischöflichen Ordinariat die Vertretung der Beschäftigten aus der Verwaltung immer im Blick. Mit seiner ruhigen und besonnenen Art gelang es ihm, bei allen Auseinandersetzungen stets sachlich zu bleiben und er hat sich so viele Sympathien verdient.

Michael Wenninger

Verena Sauer nimmt Abschied

Mit Verena Sauer verlässt das jüngste Mitglied auf Mitarbeiterseite die Bayerische Regional-KODA. Sie war eine geschätzte Kollegin aus der Ordinariatsverwaltung der Diözese Würzburg. Als Sachbearbeiterin in der Besoldungsabteilung im Bistum Würzburg war sie immer dann besonders gefragt, wenn es bei Entgeltfragen auf Detailwissen ankam. Aufgrund ihrer großen Praxiserfahrungen konnte sie schwierige Fragen zur Wirksamkeit möglicher Beschlüsse der Kommission anschaulich darstellen. Damit trug sie wesentlich dazu bei, praxistaugliche und umsetzungsfähige Beschlüsse zu fassen. Als Mitglied in der Arbeitsgruppe Pastorale Dienste / Religionslehrer i.K. hatte sie bei der Neufassung der Dienstordnung für Religionslehrkräfte stets alles im Blick, was vergütungsrelevant ist. Die Mitarbeiterseite bedauert es, dass Verena Sauer nicht mehr kandidiert hat.

Jürgen Herberich

Adieu, Anna Maria Sonnenberger!

Seit 2008 war Anna Maria Sonnenberger Mitglied der Bayerischen Regional-KODA für die Erzdiözese München und Freising. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit in der Kommission lag dabei im Sozial- und Erziehungsbereich. Sonnenberger, die seit 27 Jahren den Kindergarten Maria-Himmelfahrt in Dachau leitet, kannte durch diese wichtige Basisarbeit die vielfältigen Sorgen und Nöte ihrer Kolleginnen allzu gut. Deshalb setzte sie sich vehement für verbesserte Rahmenbedingungen in den Kindertagesstätten ein und kämpfte im Arbeitskreis Erzieherinnen der Bayerischen Regional-KODA unter anderem für eine angemessene Festlegung von Vor-

bereitungszeiten in der Dienstordnung für pädagogisches Personal. Es gab zahlreiche Sitzungen und kritische, konstruktive Gespräche, die sie mit ihrer Fachkenntnis prägte. Im Wissen, dass es weiterhin noch viel zu tun gibt, beendete sie nun ihre Tätigkeit in der Bayerischen Regional-KODA. Getragen vom Solidaritätsgedanken mit Einkommensschwachen brachte sie sich mit Nachdruck in das Gesamtgremium ein. Anna Maria Sonnenberger konnte nicht mehr für die Bayerische Regional-KODA kandidieren, da ihre Kindertagesstätte vom Caritasverband übernommen wurde. Ihre Offenheit, ihre Solidarität und ihre zähen Nachfragen werden uns sehr fehlen! Wir danken Dir für Deine kollegiale Unterstützung und ich ganz persönlich sage Dir: Bleib, wie du bist!

Susanne Steiner-Püschel

Danke, Hildegard König!

Nur kurz währte die Mitarbeit von Hildegard König in der Bayerischen Regional-KODA. Im Januar 2013 für Markus Schweizer nachgerückt, erreichte sie bei der KODA-Wahl 2013 den in diesem Fall undankbaren dritten Platz, da die Diözese Eichstätt, aus der sie stammt, nur zwei Vertreter auf Mitarbeiterseite entsenden darf. König hatte sich besonders für die Belange der Beschäftigten in Kindertagesstätten eingebracht. Durch ihr ruhiges und von Sachlichkeit geprägtes Auftreten hat die gelernte Erzieherin und Sozialpädagogin die Arbeit in der Kommission bereichert. Die Mitarbeiterseite dankt König für ihr Engagement und wünscht ihr weiterhin viel Erfolg als Leiterin des Kindergartens Herz Jesu in Ingolstadt.

Ludwig Utschneider

Unklare Perspektiven für die Schulen

Arbeitsvertragsrecht für Lehrkräfte kommt nicht voran – ein Kommentar

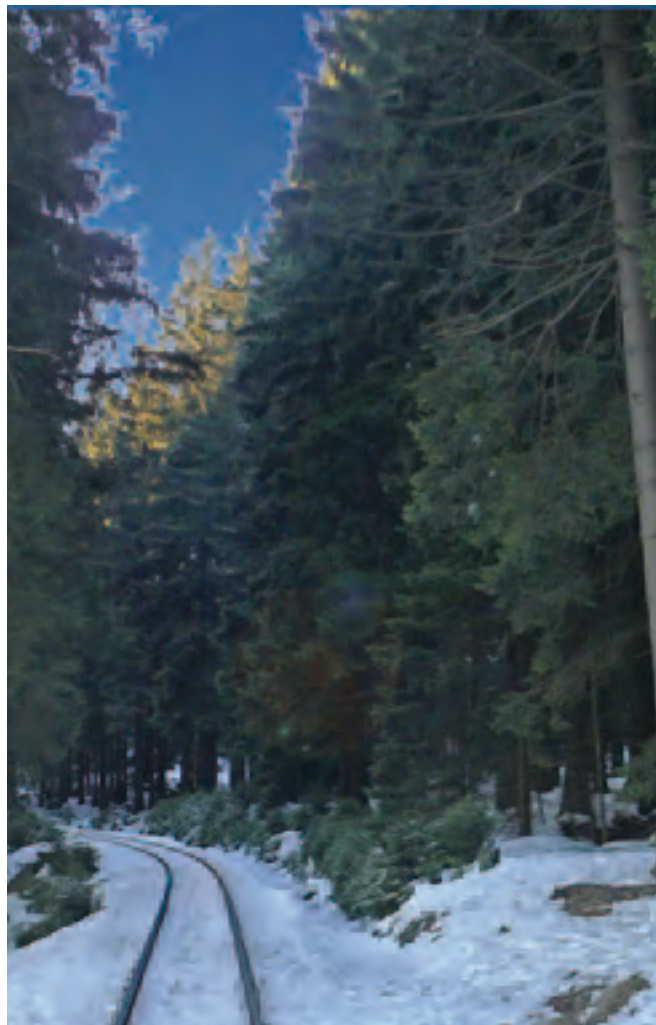
Wie viel sind die katholischen Schulen der Kirche wert? Eine Antwort auf diese Frage ist wahrlich nicht leicht. Ist sie doch damit verknüpft, welchen Stellenwert die katholische Kirche der Erziehung und Bildung junger Menschen beimisst und als Folge davon, welche Mittel sie für gute Schulen zur Verfügung stellt und wie viel es der Kirche wert ist, dem Personal attraktive Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten zu bieten. Groß waren also die Erwartungen, die die Lehrkräfte in die Aussagen von Kirchenoberen in den vergangenen Jahren gesetzt haben, als es mehrfach hieß, man werde endlich das lange ungelöste Problem der Schließung der Nettolücke angehen. Gleichzeitig sollte ein Rahmen geschaffen werden, junge Lehrkräfte durch konkurrenzfähige Modelle gegenüber dem Staat für die kirchlichen Schulen zu gewinnen. Es war Münchens Generalvikar Dr. Dr. Peter Beer, der darauf drängte, dass ein Gesamtkonzept erstellt wurde, welches die Basis für die längst überfälligen Verbesserungen bei Versorgung und Vergütung der Lehrkräfte schaffen sollte. Jetzt, im Frühjahr 2013, steht man wieder am Anfang – fast nichts ist geschehen. Das Gesamtkonzept ist Geschichte und die Mitarbeiterseite kann aktuell nicht erkennen, dass spürbare Verbesserungen angegangen werden.

Offensichtlich hat die Dienstgeber der Mut verlassen, endlich die seit Jahrzehnten immer wieder in Aussicht gestellten Verbesserungen für die Lehrkräfte an katholischen Schulen umzusetzen. Dies schmerzt umso mehr, als es die Beschäftigten an den Schulen waren und sind, die zum landesweit exzellenten Ruf dieser Bildungseinrichtungen beitragen. Innovative pädagogische Konzepte, ein hohes Maß an individueller Förderung, das begeisterte Vorleben christlicher Werte und Religiosität und das Gefühl, den Kindern eine zweite Heimat zu geben, sind einige Eckpfeiler, auf denen der Erfolg unserer Schulen ruht. Erreicht wird dies durch das überaus hohe Engagement der Lehrerinnen und Lehrer. Das Wohl der anvertrauten Kinder in den Mittelpunkt zu stellen, ist Richtschnur und Leitlinie des pädagogischen Handelns.

Man muss mit Ernüchterung feststellen,

dass all das bislang nicht dazu geführt hat, den hohen Wert der geleisteten Arbeit auch angemessen honoriert zu bekommen. Die katholischen Schulen gelten in der Öffentlichkeit oftmals als erfolgreicher wie die staatlichen. Anerkennung für diese erfolgreiche Arbeit wäre also angesagt, und zwar auch in Form entsprechender finanzieller Anreize, die es die Lehrkräfte spüren lassen, dass ihr hohes Engagement auch entsprechend honoriert wird.

Es ist nicht die Zeit aufzugeben, auch wenn gerade langjährige Beschäftigte aufgrund dieser langen Phase zu Recht frustriert und desillusioniert sind. Seit Jahrzehnten vertröstet zu werden, mit dem Hinweis, man suche und finde eine Lösung, das schmerzt. Die katholischen Schulen haben weiterhin ein großes Potential. Der Kampf um die Mädchenrealschule Schlehdorf – die Erzdiözese München und Freising hatte im Juli 2012 erklärt, die Schule schließen zu wollen – hat gezeigt, welche große Unterstützung kirchliche Schulen in der Öffentlichkeit genießen. Es darf nicht übersehen werden, dass die katholischen Schulen in diesem Sinne auch einen wichtigen Beitrag zur Seelsorge erbringen. Hier werden junge Menschen in einer ganz wichtigen Lebensphase erreicht und im christlichen Sinne geprägt. Auch dies ist eine besondere Aufgabe, der sich die Lehrkräfte seit Jahrzehnten mit Erfolg stellen und auch in Zukunft stellen werden. Die Dienstgeber haben vorerst die Schließung der Nettolücke aufgegeben. Für die



Wohin führt der Weg die katholischen Schulen?

Foto: MarMar | pixello.de

Beschäftigten tun sich neue Fragen auf. „Man müsse in zwanzig Jahren daran gemessen werden, was man für die Bildung getan habe“ – zwei Jahre sind mittlerweile vergangen, seit Peter Beer für diesen Satz viel Zuspruch auf Beschäftigtenseite erhielt. Passiert ist bis dato aber wenig. Ohne zufriedene und engagierte Lehrkräfte und gute junge neue Kollegen ist bald das hohe Ansehen unserer Schulen in Gefahr. Jetzt ist es höchste Zeit, das Signal auf Grün zu stellen für eine Personalpolitik mit attraktiven Verdienstmöglichkeiten und attraktiven Arbeitsplätzen an den Schulen – bevor es zu spät ist.

Ludwig Utschneider / Dr. Christian Spannagl

Dienst- oder Fortbildungsreise – gleiche Strecke, aber nicht gleiche Entschädigung

Reisekostenrecht für Lehrkräfte an katholischen Schulen

Nennen wir die Kollegin Johanna B. Sie ist seit vielen Jahren an der Realschule des Mädchenbildungswerks im unterfränkischen Gemünden als Realschullehrkraft für Deutsch und Musik tätig. Der Verpflichtung, innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren mindestens zwölf Fortbildungstage nachzuweisen, kommt sie gewissenhaft nach. Ihr Interesse weckte heuer das Angebot des Katholischen Schulwerks, sich Mitte April 2013 über Gerald Hüthers Ansätze zu „Nur wer begeistert ist, kann selbst begeistern“ fortbilden zu lassen. Die Anmeldung war schnell erfolgt, die Vorfreude auf dieses Seminar groß, dann aber sorgte die Beschäftigung mit den Reisekosten für Kopfzerbrechen.

Reisekosten bei Fortbildungen

Denn die Regelung der Übernahme von Reisekosten für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen in Bayern ist kompliziert. Und die Höhe der Wegstreckenentschädigungen sorgt seit einigen Jahren immer wieder für Diskussionen.

362 Kilometer muss B. mit dem Pkw zurücklegen, um den Seminarort im oberbayerischen Bernried zu erreichen. Die Fahrt mit der Deutschen Bahn würde bis zu fünfeinhalb Stunden dauern, mehrere Umstiege eingerechnet. Kompliziert wird die Sache nun, da Fortbildungsreisen im Bayerischen Reisekostengesetz anders als Dienstreisen behandelt werden und deshalb eine Erstattung auf Basis einer kann-Bestimmung erfolgt. Auf Grundlage dieser gesetzlichen Vorgabe hat das Kultusministerium 2004 festgelegt, dass nur 50% der Reisekosten von Fortbildungsreisen ersetzt werden. Nachdem das ABD aber vorsieht, dass für die angestellten Lehrkräfte die gleichen Regeln gelten wie für die Lehrkräfte beim Freistaat Bayern, wirken sich diese Bestimmungen auf die Lehrkräfte an katholischen Schulen voll aus.

Nutzung des Pkw – liegt ein triftiger Grund vor?

Im Normalfall sehen die staatlichen Vor-



Nutzung der Bahn für Fortbildungsreise oder Dienstreise. Ein Unterschied mit Folgen.

Foto: Mariocopa / pixello.de

gaben vor, dass die Fahrtkosten für die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln in der 2. Klasse bezahlt werden. Für die Hin- und Rückfahrt fallen – Stand Februar 2013 etwa 160 Euro Kosten an. Den Seminarort Bernried von Gemünden aus mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen, ist schwierig. Den eigenen Pkw zu benutzen, liegt da auf der Hand. Hier wird nun unterschieden, ob diese Fahrt aus triftigem Grund mit dem eigenen Kfz erfolgt oder ob kein triftiger Grund vorliegt. Ein triftiger Grund liegt zum Beispiel dann vor, wenn der Seminarort mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreicht werden kann. Bei Frau B. trifft dies wohl zu, da die Fortbildung um 9.30 Uhr beginnt, sie aber am selben Tag keine Möglichkeit hat, mit öffentlichen Verkehrsmitteln anzureisen und gleichzeitig rechtzeitig anzukommen. Selbst die Anreise mit dem Pkw dauert knapp vier Stunden. Die sogenannte große Wegstreckenentschädigung sieht nun eine Kilometerentschädigung von 17,5 Cent vor, was bei einer Gesamtstrecke von 724 Kilometern für Hin- und Rückfahrt eine

Entschädigung von 126,70 Euro ausmacht. Würde der triftige Grund nicht vorliegen, wären lediglich 90,50 Euro als Wegstreckenentschädigung zu erwarten (12,5 Cent pro Kilometer).

Unterschied Dienstreise

Noch komplizierter wird es, wenn Frau B. sich auf die Reise nach Bernried macht, dort aber als Fachbetreuerin für Deutsch an einer Dienstbesprechung teilnimmt, die als Dienstreise schriftlich angeordnet und genehmigt wurde. In diesem Fall hätte sie, da es sich um eine Dienstreise handelt, Anspruch auf die Erstattung von Fahrtkosten für ein Bahnticket der 1. Klasse (Kosten ca. 250 Euro). Alternativ würden ihr für die Benutzung des eigenen Pkws bei einer Benutzung aus triftigem Grund eine Wegstreckenentschädigung von 253,40 Euro erstattet. Sollte kein triftiger Grund vorliegen, wären es immerhin noch 181 Euro.

Die Bayerische Staatsregierung hatte im April 2004 die reduzierte Wegstreckenent-

schädigung für Fortbildungen mit der angespannten Haushaltslage begründet: „Diese Regelungen wurden vor dem Hintergrund begrenzter Haushaltsmittel getroffen und beruhen auf einer Abwägung des öffentlichen Interesses an einer möglichst breit

gestreuten Durchführung des Fortbildungsangebots mit den Individualinteressen an einer Erstattung der Fahrtkosten.“ (KMS vom 7.4.2004) Ob sich die Staatsregierung demnächst dazu durchringen wird, diese ungleiche Behandlung von dienstlich mo-

tivierten Fahrten zu korrigieren, ist derzeit unklar. Nicht nur Frau B. aus Gemünden würde allerdings von einer Korrektur der Regelung profitieren.

Ludwig Utschneider

	Dienstreisen		Fortbildungsreisen	
	Große Wegstreckenentschädigung	Kleine Wegstreckenentschädigung	Große Wegstreckenentschädigung	Kleine Wegstreckenentschädigung
<i>Quelle: Verordnung zur Anpassung der Wegstreckenentschädigung (Wegstreckenentschädigungsverordnung - WegstrV) vom 15. Juli 2008</i>				
	Fahrt mit triftigem Grund	Fahrt ohne triftigen Grund	Fahrt mit triftigem Grund	Fahrt ohne triftigen Grund
Kraftwagen	0,35 Euro	0,25 Euro	0,175 Euro	0,125 Euro
Motorrad oder Motorroller	0,15 Euro	0,12 Euro	0,075 Euro	0,06 Euro
Moped oder Mofa	0,09 Euro	0,07 Euro	0,045 Euro	0,035 Euro
Fahrrad	0,06 Euro	0,04 Euro	0,03 Euro	0,02 Euro
Mitnahmeentschädigung			(75 v.H.)	
Mitnahmeentschädigung je Person bei Benutzung des Pkw	0,02 Euro	0,02 Euro	0,015 Euro	0,015 Euro

Ein Türchen ist noch offen

Prüfung auf Zuschlag zur Betriebsrente im Einzelfall lohnenswert

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, denen in ihrem Arbeitsvertrag „eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen“ oder „eine beamtenähnliche Versorgung“ zugesichert wurde, hatten immer gehofft, bei ihrem Renteneintritt eine Rente zu erhalten, die ungefähr dem Versorgungsniveau eines vergleichbaren Beamten entspricht. In mehreren Verfahren bis hinauf zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde jedoch entschieden, dass die vertragliche Zusage einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen lediglich die Verpflichtung des Schulträgers bedeutet, die Lehrkraft bei der Zusatzversorgungskasse anzumelden und die Beiträge zur Zusatzversorgung und sowohl die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu übernehmen, so dass die Lehrkraft also

keinerlei eigene Beiträge zur Altersversorgung leisten muss. Ergebnis dieser Urteile war, dass die Bayerische Versorgungskammer die Gesamtrente so berechnet, wie sie sich aus ihrer Satzung vor der Umstellung auf das Punktemodell ergibt. Von dieser dann berechneten Gesamtrente wird anschließend die sich nach dem Punktemodell ergebende Betriebsrente und die Rente von der Bundesversicherungsanstalt (BfA) abgezogen. Eine eventuell noch übrig bleibende Differenz wird dann als „Zuschlag“ zur Betriebsrente vom Schulträger direkt ausbezahlt. Über die Höhe dieses „Zuschlags“ wurde bis jetzt immer noch gestritten – eine diesbezügliche

Mehr Rente für Lehrkräfte möglich - auch am Gymnasium Ettal.

Foto: Wolfgang Dirscherl / pixelio.de



Klage ging wieder bis zum Landesarbeitsgericht, wurde aber mit Hinweis auf das frühere Urteil des Bundesarbeitsgerichts letztendlich abgewiesen. Revision wurde nicht zugelassen, die Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG zurückgewiesen. Damit scheinen neue Klagen gegen die Berechnung der Gesamtversorgung keine Aussicht auf Erfolg mehr zu haben.

Ein Sonderfall ist allerdings noch nicht entschieden – hier ist Revision zum BAG eingelegt worden. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich einer Lehrkraft recht gegeben, die dagegen geklagt hatte, dass ihre Vordienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber bei der Berechnung der Gesamtversorgung nur hälftig angerechnet wurden, die dabei erworbenen Rentenansprüche bei der BfA aber zur Gänze. Lehrkräfte mit Vordienstzeiten, für die Beiträge zur BfA, aber nicht zur Zusatzversorgung geleistet wurden, und die jetzt in Rente gehen, sollten deshalb vorsichtshalber Einspruch gegen die Berechnung ihrer Gesamtversorgung einlegen. Ein entsprechendes Formular finden sie im auf www.kodakompass.de im Themen-ABC unter „Lehrkräfte“.

Dr. Christian Spannagl



Haben Sie es bemerkt? Klarer und frischer kommt die Zeitschrift der Mitarbeiterseite mit dem neuen Logo auf der Titelseite zu Ihnen. Johannes Schenkel, Redakteur bei Bistum Würzburg Online: „Die Herausforderung bestand darin, das bekannte Logo so umzugestalten, dass jeder sofort merkt, ja das ist der KODA Kompass, nur irgendwie aktueller, frischer.“ Der Clou bei der Neugestaltung: Das „O“ im Wort KODA ist jetzt ein richtiger Kompass geworden. Vielen Dank nach Würzburg, wo derzeit in bewährter Zusammenarbeit von KODA Kompass-Redaktion und Internet-Redaktion des Bistums die Homepage der KODA-Mitarbeiterseite neu gestaltet wird.

Foto: Bistum Würzburg online

Die wichtigsten Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

www.kodakompass.de: Internetangebot der KODA-Mitarbeiterseite.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

Bei Fragen rund um's Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese



**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern**
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Sauer 09 31/38 64 32

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Eichstätt
Hildegard König 08 41/7 33 34
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: Nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Für Sie gefunden

Leitfaden für Mesner

Die gesetzliche Unfallversicherung bietet für Mesnerinnen und Mesner einen Leitfaden an, der zur Unfallverhütung beitragen soll.

Auf 96 Seiten werden die möglichen Gefahrenbereiche für Mesner erläutert und Hinweise gegeben, wie man Risiken minimieren kann. Als besonders nützlich erscheinen die ergänzten Prüflisten, die das sichere Arbeiten vor Ort erleichtern sollen.

Diese Handreichung ist eine sinnvolle Veröffentlichung für den Berufsalltag von Küstern und Mesnern. Zu finden auf der Homepage der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft unter der Internet-Adresse: www.vbg.de

Ludwig Utschneider



Religionslehrkräfte: Ermäßigungsstunden

Nach langen Verhandlungen in der Bayerischen Regional-KODA scheint nun ein Weg gefunden zu sein, um auch den teilzeitbeschäftigten Religionslehrkräften zum neuen Schuljahr die gleichen Ermäßigungsstunden für Alter oder Schwerbehinderung zu gewähren, wie dies bei den Lehrkräften an den öffentlichen Schulen in Bayern der Fall ist. Nähere Informationen dazu finden Sie im Themen-ABC unter www.kodakompass.de.

Ludwig Utschneider

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung
der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel: 08 21/50 89 53-0 Fax: 08 21/50 89 53-19
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Dr. Christian Spannagl, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß

Redaktionsleitung

Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 55.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

**Beschäftigte, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-
hältnisses persönlich zugesandt bekom-
men, melden Adressänderungen und
-berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.**

820 K Plus – Der Tarif mit Herz für Menschen mit Herz

Allen gesetzlich krankenversicherten Kirchenmitarbeitern und deren Angehörigen steht seit vielen Jahren die kirchliche Höherversicherung, der Tarif 820 K, zur Verfügung – rund 100.000 Personen sind in diesem Tarif versichert und ergänzen so ihren gesetzlichen Krankenversicherungsschutz.

Der medizinische Fortschritt bietet immer bessere Behandlungsmöglichkeiten. Aus diesem Grund wurde zusammen mit den kirchlichen Dienstgebern der neue Tarif 820 K Plus entwickelt. Die neue kirchliche Höherversicherung bietet nun ein deutliches Plus an noch mehr Leistungen.

Einführungsaktion

Im September 2013 erhalten alle kirchlichen Mitarbeiter ein persönliches Angebot zugeschickt. Das Besondere ist, dass im Aktionszeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2013 die Aufnahme zu deutlich erleichterten Bedingungen möglich ist.

Details zum neuen Tarif 820 K Plus

- Aktionskonditionen
 - Beiträgen
 - Zugangswegen
 - Leistungsverbesserungen mit Beispielen
 - Weiterversicherungsmöglichkeiten
- werden in der Herbstausgabe des KODA-Kompass ausführlich erläutert.

Bis dahin bitten wir Sie noch um etwas Geduld.



Unser Leistungspaket*

Krankenhaus	Zahnersatz	Heilpraktiker	Sehhilfen	Auslandsreise
Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer	Zahnersatz in Höhe von 40 % aus bis zu 7.500 €	Leistungen für Heilpraktiker	Für Brillen und Kontaktlinsen 200 € innerhalb von drei Kalenderjahren	Kosten für Behandlungen und Medikamente im Ausland für private und dienstliche Reisen
Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens	Implantate ohne gesonderte Indikationen	Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie		Krankenrücktransport
Ersatzkrankenhaustagegeld und stationäre Psychotherapie und Psychosomatik	Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung	Insgesamt in Höhe von 50 % aus 1.500 € pro Kalenderjahr		

* Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen. Versicherbar sind kirchliche Mitarbeiter im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrages zwischen dem kirchlichen Dienstgeber und der Versicherungskammer Bayern.

Gemeindereferenten: Mehr Geld ab Ja

KODA beschließt bis zu 450 Euro Zulagen pro Monat

Bis zur letzten Minute wurde an Formulierungen und gemeinsamen Erklärungen gefeilt. Auf einer Sonder-Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA fiel die Entscheidung: Gemeindereferentinnen und -referenten erhalten mehr Geld. Das Ergebnis ist ein Zulagensystem, das die Faktoren „Erfahrung“ und „besondere Anforderungen“ berücksichtigt.

Die Mitarbeiterseite hatte eine generell höhere Eingruppierung nach Entgeltgruppe 11 für alle Gemeindereferentinnen und -referenten gefordert. Die bisherige Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 werde den Anforderungen an die Beschäftigten nicht gerecht. Dies wurde von Dienstgeberseite entschieden abgelehnt, stattdessen wurden „differenzierte Zulagen“ für einen Teil der Gemeindereferenten angeboten. Allerdings sollten diese Zulagen, so die ursprüngliche Arbeitgeberposition, auch in der Summe unter Entgeltgruppe 11 liegen.

Im Ergebnis gibt es ab Januar 2014 eine Grundeingruppierung in Entgeltgruppe 10 und ein Zulagensystem, von dem die meisten Gemeindereferentinnen und -re-

ferenten profitieren werden. Die maximal erreichbaren Entgeltbeträge liegen etwas oberhalb Entgeltgruppe 11.

Die Suche nach den passenden Kriterien

Umstritten war lange, ob angesichts der Praxis in den Pfarreien Zulagen für „besondere Anforderungen“ überhaupt Sinn machen. Viele denkbare Kriterien wurden gesammelt und wieder verworfen: Sollten alle Beschäftigten in Seelsorgeeinheiten über 5.000 Katholiken eine Zulage erhalten? Ist die Arbeit in solchen Seelsorgeeinheiten aber wirklich immer anspruchsvoller als in einem Pfarrverband mit 4.000 Katholiken? Sollten Zulagen nach Zahl der in einer Seelsorgeeinheit zusammengeschlossenen Pfarreien gestaffelt werden? Oder sollten Zulagen auf Beauftragungen mit Aufgaben des kirchlichen Amtes beschränkt werden? Aber ist die Leitung von Begräbnisfeiern immer schwieriger, als die Arbeit mit Jugendlichen? ...

Harte Kriterien, wie die oben genannten, hätten den Vorteil gehabt, dass die Regelung mit minimalem Aufwand zu vollziehen gewesen wäre. Katholikenzahl, erteilte Beauftragungen ..., das ist alles im Computer gespeichert, hierzu muss man im Ordinariat nicht einmal wissen, was die Gemeindereferentin überhaupt tut. Einfach wäre es gewesen, aber ein ernsthaftes Zeichen von Wertschätzung der Tätigkeit und Anerkennung der gewandelten und gestiegenen Anforderungen? Nach einigen Wochen war klar, so einfach geht es nicht.

So fand die KODA-Arbeitsgruppe Pastorale Dienste zurück zu mehr klassischen Kriterien: Erfahrung und Anforderungsniveau.

Allgemeine Zulage: Erfahrung honorieren

Einvernehmen bestand zwischen beiden Seiten, dass der Faktor Kompetenzgewinn durch Erfahrung in der Pastoral eine sehr hohe Bedeutung hat. In der Neuregelung wird der Faktor Erfahrung durch eine „allgemeine Zulage“ berücksichtigt. Von Dienstgeberseite wurde sehr be-

tonnt, dass mindestens ein Stellenwechsel notwendig sei, um einen entsprechenden Erfahrungshintergrund zu erwerben. Zudem wollten Dienstgeber auch die Versetzungsbereitschaft belohnen.

Für die Mitarbeiterseite war dies nur akzeptabel, wenn eine Übergangsregelung für bereits länger im Dienst befindliche Kollegen gefunden würde. Diese wurde gefunden: Wer schon neun Jahre als Gemeindereferentin oder -referent tätig ist, wird die Zulage auch ohne Stellenwechsel erreichen.

Funktionszulage für „besondere Aufgaben“

Zu Kontroversen führte die Position der Mitarbeiterseite, dass das Anforderungsniveau im Dienst der Gemeindereferenten in den letzten Jahrzehnten generell deutlich gestiegen sei. Dem wurde entgegengehalten, dass sich die Anforderungen in jedem Beruf gewandelt hätten, das gelte für Bürokräfte ebenso wie für Handwerker. Diesem Wandel der Anforderungen müsse jede und jeder Beschäftigte gerecht werden.

In den Gesprächen wurde deutlich, dass an vielen Dienststellen – vor allem im Zuge der Bildung von größeren Seelsorgeeinheiten und von Pastoralteams – heute qualitativ anders als früher gearbeitet wird. Zunehmend werden ganze, geschlossene Verantwortungsbereiche inhaltlich, organisatorisch und konzeptionell von Gemeindereferentinnen und -referenten wahrgenommen.

Religionslehrer mit Gemeindeauftrag

Die neue Entgeltordnung gilt für Gemeindereferentinnen und -referenten. Für Religionslehrkräfte, die mit einem Teil ihres Deputats in der Gemeinde eingesetzt sind, gilt die Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und -lehrer. Die Religionslehrkräfte profitieren daher nicht von den neuen Zulagen.

Die Mitarbeiterseite der KODA wird als nächstes Verhandlungen zur Entgeltordnung der Religionslehrkräfte aufnehmen. Die Mitarbeiterseite sieht weitreichenden Handlungsbedarf auch über den Bereich von Gemeindestunden hinaus. Die Dienstgeber haben im Vorfeld erklärt, dass sie sehr wenig Spielraum sehen und zudem die Gegebenheiten nicht vergleichbar wären.



Für die Mitarbeiterseite entscheidend: auch Einsatz in der Territorialeseelsorge wird honoriert.

Foto: Mariä Himmelfahrt, Brannenburg, H. von Rochow

nuar

Von Dienstgeberseite wurde eingeräumt, dass diese qualitativ herausgehobene Arbeit wohl zumindest in großen Seelsorgeeinheiten vorkomme. Es gäbe aber daneben noch immer die klassischen Stellen, in denen ein Pfarrer für die konzeptionelle Arbeit in allen Seelsorgebereichen zuständig ist und die pastoralen Beschäftigten bestimmte Aufgaben, etwa einen Erstkommunionabend vorzubereiten und zu halten oder den Weltgebetstag zu gestalten ... übernehmen. Diese Verantwortung für einzelne Aufgaben rechtfertigt aber keine Bezahlung über Entgeltgruppe 10 hinaus, da Entgeltgruppe 10 bereits besondere Schwierigkeit und Bedeutung berücksichtigt. Wenn jedoch darüber hinaus besondere Verantwortlichkeiten übertragen würden, dann sei eine, nun beschlossene, zusätzliche „Funktionszulage“ in Höhe von 200 Euro gerechtfertigt.

Für bestimmte Tätigkeiten, etwa Krankenhausseelsorgerin oder Mediatorin, wird eine Zusatzqualifikation verlangt, die deutlich über die üblichen beruflichen Fortbildungen hinausgeht. Sehr schnell waren sich beide Seiten einig, dass, wenn eine besondere Qualifikation gefordert wird,



Wandel. Neben die inhaltliche Arbeit treten zunehmend konzeptionelle Aufgaben. Die Funktionszulage honoriert künftig die Übertragung besonderer Verantwortlichkeiten.

Fotos: kna-Bild; bilderbox



auch ein besonderes Anforderungsniveau vorliegt. Bei Anweisung entsprechender Aufgaben in der Kategorial-Seelsorge und im regionalen beziehungsweise diözesanen Bereich wird daher ebenfalls die neue „Funktionszulage“ gewährt werden.

Pastorale Vielfalt zwischen Salzach und Main

„Bei uns verlangen wir da eine Zusatzausbildung.“ „Also bei uns haben wir solche

Leute gar nicht.“, ... – die bayerische Kirche ist vielfältig. Die Unterschiede haben mit strukturellen Bedingungen, mit diözesanen Gewohnheiten und Gepflogenheiten, den übergeordneten Pastorkonzepten und ein Stück weit mit der Zahl der verfügbaren Seelsorger zu tun.

Während die erfahrungsbezogene „allgemeine Zulage“ nahezu alle Gemeindereferentinnen und -referenten nach entsprechender Zeit erhalten werden, wird dies bei der aufgabenbezogenen „Funktionszulage“

Wer verdient was? – Die neuen Einkommensverläufe

Gemeindereferent EG 10 (grün) mit „allgemeiner Zulage“ (hellgrün) und „Funktionszulage“ (orange)

Zum Vergleich: die rote Linie entspricht einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 11

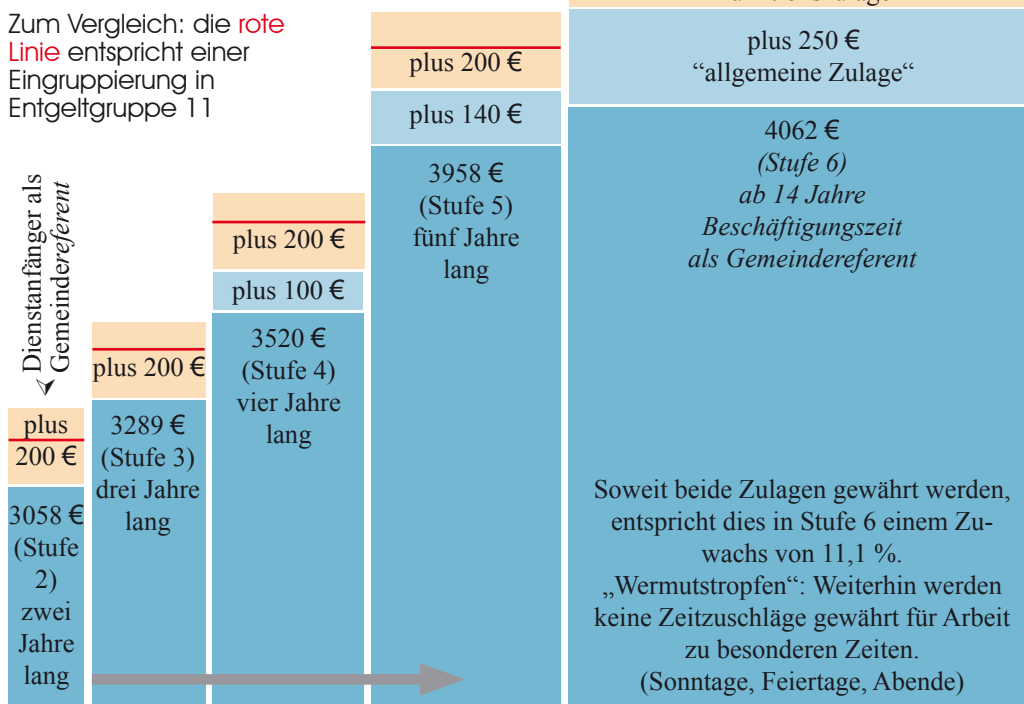


Foto: Gerd Altmann/pixelio.de

Die allgemeine Zulage ist erfahrungsorientiert. Voraussetzung sind ein Stellenwechsel und neun Jahre Beschäftigungszeit als Gemeindereferent. Ihre Höhe hängt von der Entgeltstufe ab.

Die Funktionszulage beträgt immer 200 Euro und ist an die Übertragung „besonderer Aufgaben“ gebunden. Im Einzelfall können weitere Zulagen, zum Beispiel für eine Trägervertretung, hinzukommen.

Die Euro-Werte beziehen sich auf den 1. Januar 2014.

Die Förderzulage der Erzdiözese München und Freising wurde neu geregelt, siehe Seite 18.

diözesan unterschiedlich sein. Der Unterschied liegt nicht in der Regelung – die ist in ganz Bayern gleich. Der Unterschied liegt darin, dass nicht an jeder Stelle dieses besondere Anforderungsniveau gefordert wird. Möglicherweise wird auch nicht jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin auf diese herausgehobene Weise arbeiten können und arbeiten wollen.

Jetzt ist Zeit zum Anpacken

Sechs Monate bleiben bis zum Start der neuen Entgeltregelung. Die Umsetzung der „allgemeinen Zulage“ ist einfach, da sie lediglich Beschäftigungszeit und Stellenwechsel berücksichtigt. Eine Herausforderung ist die Klärung, wer Anspruch auf die Funktionszulage hat. Hier muss der einzelne Fall angeschaut werden. Gerade

von Arbeitgeberseite wurde betont, dass die Regelung eine Anerkennung des hohen Anforderungsniveaus an den entsprechenden Stellen und Ausdruck der Wertschätzung des Dienstes der Gemeindeferentinnen und -referenten sei. Soll die angestrebte Wertschätzung und Anerkennung die Adressaten erreichen, muss die Umsetzung in den Diözesen transparent, für die Beschäftigten nachvollziehbar und selbstverständlich tarifkonform erfolgen.

Dabei sind vor allem die Personalchefs und Diözesanreferenten gefragt. Berufsverbände, Mitarbeitervertretungen und Berufsgruppensprecher und -sprecherinnen

sind gefordert, die diözesane Umsetzung zu begleiten. Es gibt also in den Diözesen noch viel zu tun.

Manfred Weidenthaler

Unter die Lupe genommen

Der neue Regelungstext erklärt

Vorläufige Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

§ 1 Grundlagen des Entgelts (...)

(2) ¹Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. ²Nach einer Beschäftigungszeit als Gemeindeferentin/Gemeindeferent (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) von neun Jahren und dem Einsatz an mindestens der zweiten Stelle als Gemeindeferentin/Gemeindeferent erhalten Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). ³Die Höhe der Zulage beträgt in Stufe 4 EUR 100,00, in Stufe 5 EUR 140,00 und in Stufe 6 EUR 250,00.*

*Die Zulagenbeträge nehmen an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Entgeltgruppe 10
plus allgemeine
Zulage

Foto: bilderbox

➤ Der allgemeine Erfahrungszuwachs von Beschäftigten wird im Tarifsysteem durch das derzeit weitgehend automatische Auf-rücken bis Stufe 6 honoriert. Der besonderen Bedeutung von Erfahrungskompetenz im pastoralen Bereich wird nun durch eine zusätzliche „allgemeine Zulage“ Rechnung getragen.

Voraussetzungen:

- Mindestens ein Stellenwechsel (= Erfahrung an unterschiedlichen Dienststellen). Der Stellenwechsel muss in der Tätigkeit als Gemeindeferent beziehungsweise -referentin erfolgt sein. Assistenzzeit zählt nicht!
- Neun Jahre Beschäftigungszeit als Gemeindeferent oder -referentin. Dazu

zählen auch Zeiten in einem anderen Bistum. Ebenso zählen Elternzeiten zur Beschäftigungszeit. Mit dieser „Famili-komponente“ wird auch berücksichtigt, dass in Familienzeiten für die Seelsorge wertvolle soziale Kompetenzen erworben werden. Dagegen zählt Sonderurlaub nur, soweit ein dienstliches Interesse am Sonderurlaub bescheinigt wurde.

§ 3 Übergangsregelung

Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser vorläufigen Entgeltordnung bereits neun Jahre als Gemeindeferentin/Gemeindeferent beschäftigt waren, jedoch noch nicht mindestens an der zweiten Stelle eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach § 1 Absatz 2 zu dem Zeitpunkt, zu dem sie die zweite Stelle antreten, spätestens – unabhängig vom Einsatz an der zweiten Stelle – ab 1. September 2016.

Allgemeine Zulage –
Altfälle ohne
Stellenwechsel

➤ Die Versetzungspraxis in den bayerischen Diözesen ist bislang höchst unterschiedlich. Deshalb erhalten alle Gemeindeferenten und -referentinnen,

die am 1. Januar 2014 bereits neun Jahre Beschäftigungszeit als Gemeindeferent vollendet haben, die „allgemeine Zulage“. Die Assistenzzeit zählt nicht mit. Haben

sie nie die Stelle gewechselt, erhalten sie die Zulage jedoch erst ab September 2016.

Selbstverständlich muss für die übrigen dienstjüngeren Beschäftigten die

praktische Möglichkeit bestehen, die Stelle zu wechseln. Dazu wird es erforderlich sein, die Stellenausschreibungs- und

Versetzungspraxis in einigen Diözesen zu überprüfen. Von Dienstgeberseite wurde in der KODA nachdrücklich erklärt, dass

alle Diözesen die Bereitschaft zu Stellenwechseln fördern und durch die Zulage anerkennen wollen.

Funktionszulage – Übertragung besonderer Aufgaben

➤ Die Anforderungen an Gemeindefereferenten und -referentinnen haben sich an vielen Einsatzstellen qualitativ gewandelt. Sie gehen oft über das „klassische“ Anforderungsniveau hinaus. Dem wird künftig durch eine Funktionszulage Rechnung getragen.

Funktionszulage – die Kriterien

➤ Die Formulierung „*eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung*“ betont, dass hier ein hoher, umfassender Verantwortungsgrad gefordert ist. Die Formulierung „*in den Grunddiensten der Gemeindepastoral*“ stellt klar, dass es nicht um außergewöhnliche „berufsferne“ Aufgaben geht, sondern um Aufgaben im Kernbereich des Gemeindefereferenten-Dienstes, also pastorale Aufgaben.

Werden Gemeindefereferentinnen und -referenten dagegen *Arbeitgeberfunktionen* übertragen (Trägervertreter, stellvertretender Kirchenverwaltungsvorstand) sind diese weiterhin entsprechend den diözesanen Regelungen zu behandeln. Darin vorgesehene Zulagen werden gegebenenfalls zusätzlich und unabhängig von einer möglichen „Funktionszulage“ gewährt.

Die Verantwortung im Bereich der „*besonderen Aufgabe*“ im Sinne der Entgeltordnung muss gleichzeitig in „*inhaltlicher, konzeptioneller und organi-*

§ 1 (3) ¹Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Anweisung gemäß § 2 Absatz 3 Teil C, 2. (Dienstordnung Gemeindefereferentinnen/Gemeindefereferenten) in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten unabhängig von der Zulage nach Absatz 2 für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. ²Die Höhe dieser Zulage beträgt EUR 200,00. *
*Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Der Begriff „*besondere Aufgaben*“ bringt zum Ausdruck, dass die Zulage nicht automatisch gewährt wird, sondern eine Prüfung und Festlegung der Anforderungen an der konkreten Einsatzstelle erfolgt. Beschäftigte oder Dienstvorgesetzte (Pfarrer) können die Funktionszulage beantragen

oder vorschlagen. Die *Prüfung und Entscheidung* erfolgt durch den *Generalvikar beziehungsweise seine Beauftragten* (Diözesanreferenten und -referentinnen). Das Vorliegen „*besonderer Aufgaben*“ wird schriftlich in der *Stellenanweisung* beziehungsweise einer Anlage dazu festgehalten.

Protokollnotiz:

1. Besondere Aufgaben im Sinne des Absatz 3 sind anzunehmen im Falle:

- eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben in den Grunddiensten der Gemeindepastoral in einer größeren Seelsorgeeinheit, auf Dekanats- oder Regionalebene (z.B. Erwachsenen Katechese, Erwachsenenbildung, Ökumene, interreligiöser Dialog, Trauerpastoral, Taufpastoral) in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,

satorischer Hinsicht“ wahrgenommen werden. Die Beispiele im Regelungstext verdeutlichen, dass sich die Verantwortung auf einen *Bereich* des Gemeindelebens oder der Seelsorge erstreckt. Die Übertragung einer oder mehrerer einzelner Aufgaben, zum Beispiel Gestaltung der Elternabende im Rahmen der Erstkommunion und Vorbereitung des Vorstellungsgottesdienstes, genügt dem nicht.

Die Zuweisung umfassender Verantwortung ist typisch für große Seelsorgeeinheiten, in denen Pastoralteams mit differenzierten Verantwortungsbereichen tätig sind. Hier wird der (leitende) Pfarrer in der Regel nicht jeden Teilbereich persönlich operativ leiten und organisieren. In einer sehr kleinen Einzelpfarrei wird dies regelmäßig anders sein. Soweit dort Gemeindefereferenten tätig sind, wird eher die Übertragung von Einzelaufgaben und Teilverantwortlichkeiten im Vordergrund stehen. Der Begriff „*größere Seelsor-*

geeinheit“ bringt zum Ausdruck, dass diese besonderen Verantwortlichkeiten nur in differenzierten pastoralen Arbeitsstrukturen vorliegen können. Es wurde bewusst der unscharfe Begriff „*größere Seelsorgeeinheit*“ gewählt, da es letztlich um die *Arbeitsstruktur* geht und daher eine strikte Abgrenzung, zum Beispiel nach Katholikenzahl, nicht sinnvoll wäre.

Rolle des Vorgesetzten: Auch bei Übertragung „*besonderer Aufgaben*“ bleibt es Aufgabe des (leitenden) Pfarrers die pastoralen Richtlinien zu setzen, die Entwicklung der Bereichsziele zu steuern und ihre Erreichung zu überwachen. Die Führungsaufgabe bleibt uneingeschränkt beim Vorgesetzten. Die Verantwortung dafür, wie und dass die Bereichsziele erreicht werden, trägt dagegen der Gemeindefereferent oder die Gemeindefereferentin. Damit verbunden beziehungsweise angestrebt ist eine weitgehende Entlastung der Führungskraft von operativer Arbeit im übertragenen Bereich.

Funktionszulage – kategoriale Seelsorge

➤ Der Regelungstext für den *kategorialen Bereich* ist dem für die Territoriale Seelsorge nachgebildet. Hier ist in gleichem Maß gleichzeitige *inhaltliche, konzeptionelle und organisatorische* Wahrnehmung von Aufgaben gefordert.

Stellen mit notwendiger Zusatzqualifikation: In einigen (oft kategorialen)

- eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben im kategorialen Bereich in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
- Ausführung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z.B. Supervision, Mediation, Gemeindeberatung, Notfallseelsorge).

Einsatzbereichen wird über die Gemeindefereferenten-Ausbildung hinaus eine Zusatzqualifikation verlangt. Werden solche Qualifikationen gefordert, ist die Zulage immer zu gewähren. Dies ist also unabhängig davon, ob die Aufgabe gleichzeitig inhaltlich, konzeptionell und organisatorisch wahrgenommen wird. Die Beispiele im

Regelungstext bringen zum Ausdruck, dass es um Tätigkeiten geht, für die erhebliche Zusatzqualifikationen erforderlich sind, die in Anforderung und Umfang über die regelmäßige Fortbildung hinausgehen. Die „*Klinische Seelsorgeausbildung*“ und die vierjährige „*Weiterbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater*“ sind Beispiele dafür.

Es kommt nicht auf den Umfang an

➤ Die KODA hat das Prinzip der „Funktionszulage“ gewählt. Alle Beschäftigten, denen „besondere Aufgaben“ angewiesen sind, erhalten 200 Euro. Wie viele Stunden jemand im Bereich der besonderen Aufgaben arbeitet, ist ohne Belang. (Vergleiche die Meisterzulage im handwerklichen

¹Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten (...) erhalten (...) für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. (...) Die Zulage nach Absatz 3 wird auch bei Übertragung mehrerer o. g. Tätigkeiten nur ein Mal gewährt.

Bereich: Ein als Handwerksmeister Angestellter erhält die volle Meisterzulage auch dann, wenn er gelegentlich Werkzeug ausräumt. Er erhält sie, weil er die Kompetenz Meister immer vorhält, egal in welchem Umfang sie im Augenblick abgerufen wird.) Aus dem Funktionsprinzip folgt

auch, dass die Zulage immer genau einmal gewährt wird, auch dann, wenn zwei oder mehr „besondere Aufgaben“ übertragen wurden. Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Zulagen, wie die sonstigen Entgeltbestandteile, anteilig gezahlt.

Förderzulage München und Freising

➤ Seit 1990 gewährt die Erzdiözese München und Freising Gemeindereferenten und -referentinnen eine Förderzulage. Diese bislang freiwillige, übertarifliche Leistung

2. ¹Die Erzdiözese München und Freising gewährt in den Stufen 1 bis 5 zusätzlich zu den Zulagen nach Absatz 2 und 3 weiterhin die bisherige Förderzulage. ²Die Höhe dieser Zulage beträgt in den Stufen 1 bis 4 weiterhin EUR 130,00. ³In Stufe 5 beträgt diese Zulage EUR 100,00. ⁴In Stufe 6 entfällt diese Zulage. ⁵Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Zulage anteilig gewährt. ⁶Solange die Voraussetzungen der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 nicht vorliegen, wird die Zulage auch in den Stufen 5 und 6 in Höhe von EUR 130,00 gewährt.

wird in reduzierter Form weitergeführt. Bei Beschäftigten, welche die neue „allgemeine Zulage“ erhalten, entfällt sie in Stufe 6. Die Förderzulage ist jetzt unbefristet und

tariflich geregelt und daher nurmehr durch KODA-Beschluss änderbar.

Manfred Weidenthaler

FAQ – Mitarbeiterfragen

Muss ich mir jetzt jedes Jahr ein ganz neues Konzept aus den Fingern saugen, um die Funktionszulage zu behalten?

Nein, das müssen Sie nicht. Die Regelung besagt, dass Ihnen die Wahrnehmung konzeptioneller Aufgaben im übertragenen Bereich obliegt. Das heißt auch und zunächst Klärung pastoraler Ziele, Analyse des Bestehenden, kontinuierliches konzeptionelles Nachsteuern und nur wenn es ziel führend ist eine komplette Neukonzeption. Konzeptionelle Aufgaben umfassen also mehr als eine einmalige Konzeptentwicklung. Und sie umfassen wesentlich mehr als zum Beispiel das bloße Auswählen aus drei diözesanen Vorschlägen für die Taufpastoral.

Ich würde gern „besondere Aufgaben“ übernehmen, aber mein Pfarrer will nicht.

Am Anfang steht die Bestandsaufnahme. Es ist Aufgabe der Diözesen festzustellen und festzulegen, an welchen Stellen bereits jetzt die Voraussetzungen für die Funktionszulage erfüllt sind. Ziel ist es, dass künftig vor Antritt einer Stelle geklärt wird, was gefordert ist und damit auch, ob eine Funktionszulage gewährt wird.

Wenn mein Pfarrer wechselt, verliere ich dann die Zulage wieder?

Nein. Es besteht in der KODA Einvernehmen, dass es nicht angeht, dass „besondere Aufgaben“ nach Belieben des jeweiligen Vorgesetzten übertragen und entzogen

werden. „Besondere Aufgaben“ sind von der Diözese zu übertragen und in der Stellenanweisung festzuschreiben. Ein Entzug kann nur durch den Generalvikar beziehungsweise seine Beauftragten (Diözesanreferenten) erfolgen. Grundsätzlich ist es jedoch möglich, dass sich die Anforderungen so ändern, dass die Voraussetzungen für die Funktionszulage wieder entfallen.

Ich habe mit meinem Pfarrer vereinbart, dass ich „besondere Aufgaben“ im Sinne der neuen Ordnung übernehmen kann. Wir haben bereits entsprechende Bereiche ausgewählt. Habe ich Anspruch auf die Funktionszulage?

Das ist heikel. Die Übertragung „besondere Aufgaben“ muss schriftlich durch die Diözese erfolgen. Man kann sie sich nicht selbst übertragen und auch der Dienstvorgesetzte kann das nicht. Sie oder Ihr Pfarrer sollten sich zunächst an den zuständigen Diözesanreferenten wenden.

1. Januar 2014 - ist die Umsetzung bis dahin überhaupt zu schaffen?

Nicht in allen Fällen. Voraussichtlich wird es nicht gelingen alle Einzelfälle bis 1. Januar zu klären. Die Dienstgeberseite hat in der KODA-Vollversammlung zu Protokoll gegeben, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen die Funktionszulage rückwirkend ab 1. Januar 2014 gezahlt wird, wenn die notwendige Anweisung aus Bearbeitungsgründen erst später erfolgt.

Manfred Weidenthaler

Das Wort „Konzept“

Das Wort Konzept wird im pastoralen Alltag vielfältig gebraucht. Auch der Zettel mit der Aufgabenverteilung für den Schulgottesdienst wird oft Konzept genannt. Zu Recht, denn es geht auch beim Schulgottesdienst darum, wie die gesetzten schulpastoralen Ziele im Kontext gegebener Rahmenbedingungen unter Einsatz bestimmter Ressourcen optimal erreicht werden. Konzeptionelles Arbeiten im Sinne der Entgeltordnung meint eigenständiges, strategisches, gestaltendes Vorgehen, das die Entwicklung neuer Lösungen einschließt. Es umfasst auch die Planung der Evaluation und die konzeptionelle Weiterentwicklung.

Für die Feststellung, ob „besondere Aufgaben“ im Sinne der Entgeltordnung vorliegen, ist allerdings entscheidend, dass es sich um die längerfristige Übertragung eines ganzen, abgegrenzten Verantwortungsbereichs handeln muss. Die Übernahme konzeptioneller Verantwortung für einzelne Maßnahmen erfüllt die Voraussetzung noch nicht. *Manfred Weidenthaler*

Sie haben Fragen zur neuen Regelung?

Ihre diözesanen KODA-Mitarbeitervertreter sind erreichbar unter

NACHNAME@kodakompass.de

Telefonnummern auf S. 12

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Dienstgebervertreter unter

www.kodakompass.de

Am Beispiel Erstkommunion – Regeltätigkeit oder „besondere Aufgabe“?

Pfarrgemeinde A.: In der Teamsitzung steht heute die Erstkommunion an. Es wird gesammelt, was noch zu klären und zu entscheiden ist. Für den Vorstellungsgottesdienst in zwei Wochen schlägt die Gemeindefereferentin eine riesige Plakatwand vor, mit Bildern aller Kinder. Sie wird die Vorstellung zusammen mit den Gruppenleitern vorbereiten.

Der Pfarrer war letztes Jahr über das Verhalten der Fotografin während der Erstkommunion sehr verärgert. Die Gemeindefereferentin wird eine Alternative finden und klar absprechen, wann und wie fotografiert wird.

Einige Eltern haben der Gemeindefereferentin klipp und klar gesagt, dass sie ihre Kinder nicht zur „Zwangsbeichte“



Foto: kna-Bild

Pfarrgemeinde B: Die Gemeindefereferentin bringt das Thema Erstkommunion in die heutige Teamsitzung ein. Sie berichtet, dass das vor zwei Jahren von ihr eingeführte Konzept diesmal deutlich besser läuft. Mehr als die Hälfte der Kinder hat an den ergänzenden Angeboten teilgenommen. Sorgen macht ihr das Thema Beichte. Sie fragt den Pfarrer, ob er am Gemeinschaftsnachmittag je eine Stunde bei den Kindern und bei den Eltern eine Hinführung zum Bußsakrament übernehmen könnte. Der Pfarrer übernimmt die Aufgabe.

Letztes Jahr waren einige fotografierende Angehörige bis in den Altarraum vorgedrungen. Die Gemeindefereferentin will diesmal ein Fotografierverbot durchsetzen. Der Pfarrer, der schon darauf angesprochen wurde, warnt davor, die Eltern zu verärgern und bittet um ein „sanftes“ Vorgehen.

Die Dankandacht am Abend der Erstkommunion war bislang immer Auf-

schicken wollen. Der Pfarrer will einen Elternbrief schreiben, in dem der Sinn des Bußsakraments verdeutlicht wird.

Lange diskutiert wird über die Dankandacht am Erstkommunionabend – sie wird seit Jahren als langweilige Pflichtübung kritisiert, die man doch auch wegfällen lassen könnte. Die Gemeindefereferentin übernimmt es, ein neues Konzept für die Dankandacht zu entwickeln und die Andacht zu leiten.

gabe des Pfarrers. Die Gemeindefereferentin schlägt vor, auch für die Dankandacht ein neues Konzept zu probieren. Der Pfarrer ist einverstanden, die Gemeindefereferentin wird ihm einen Vorschlag machen.

Tarifliche Bewertung: Die Einzelaufgaben erfüllen insgesamt die Merkmale schwieriger und bedeutender Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 10.

Darüber hinaus ist anzunehmen, dass das Merkmal einer „besonderen Aufgabe“ im Sinne der Entgeltordnung erfüllt ist.

Begründung: Die Gesamtzuständigkeit für den Bereich Erstkommunion und Vorbereitung scheint bei der Mitarbeiterin zu liegen. Sie entwickelt das Konzept

Tarifliche Bewertung: Bei den von der Gemeindefereferentin übernommenen Tätigkeiten handelt es sich insgesamt um schwierige und bedeutende Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 10. Sie hat inhaltliche, organisatorische (Vorstellungsgottesdienst) und konzeptionelle (Dankandacht) Anteile. Die Gemeindefereferentin trägt inhaltliche, konzeptionelle und organisatorische Mitverantwortung im Bereich der Erstkommunion.

Das Merkmal einer „besonderen Aufgabe“ im Sinne der Entgeltordnung dürfte nicht erfüllt sein. Sie trägt zwar Mitverantwortung, ihr ist aber wohl nicht die umfassende Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit im Sinne der neuen Regelung übertragen.

(weiter), ist für das pastorale Controlling verantwortlich (Erreichen wir die Ziele, die wir uns gesetzt haben? Was ist wie nachzusteuern?), organisiert den Ablauf und stellt sicher, dass die Erstkommunion und die Vorbereitung dem pastoralen Konzept entsprechend verlaufen. Bei inhaltlichen Fragen ist sie verantwortliche Ansprechpartnerin und Entscheiderin (Sie klärt Probleme und Fragen eigenständig. Gegebenenfalls verweist der Pfarrer an die Gemeindefereferentin als für den Bereich Zuständige.).

Hinweis: Eine „besondere Aufgabe“ im Sinn der Entgeltordnung kann auch vorliegen, wenn der Pfarrer oder andere Mitarbeiter einzelne Aufgaben in diesem pastoralen Bereich übernehmen. Im Falle des Pfarrers ist das ohnehin zwingend erforderlich, da nur er Buß- und Altarsakrament spenden kann. Es ist nicht gefordert, dass der oder die Beschäftigte allein arbeitet. *Manfred Weidenthaler*

Die Beispiele dienen lediglich der Veranschaulichung der Regelungsabsicht.

Die Funktionszulage setzt immer eine schriftliche diözesane Anweisung voraus. Es sind Umsetzungsverfahren erforderlich, die in den nächsten Monaten von den Diözesen zu entwickeln sind. Ob Anträge zu stellen sind und, wenn ja, wie, wird diözesan festgelegt.

Der Text der Entgeltordnung ist ab Ende Juni 2013 im Internet unter www.onlineABD.de zu finden (Klicken Sie: Inhaltsverzeichnis. Anhang I: Beschlüsse. BayRK. 2013)

Wirksam wird der Beschluss erst durch bischöfliche Inkraftsetzung!

MAV-Beteiligung

Nach erster Prüfung geht die KODA-Mitarbeiterseite davon aus, dass schon die Gewährung der „allgemeinen Zulage“ einen Eingruppierungsvorgang darstellt, dem die Mitarbeitervertretung zustimmen muss. Im Falle der „Funktionszulage“ wird gegebenenfalls eine höher zu bewertende Tätigkeit dauerhaft übertragen und eine Zulage gewährt. Für beides dürfte Zustimmung nach § 35 Mitarbeitervertretungsordnung erforderlich sein (zu Zulagen: MAVO-Kommentar, Thiel et al., 6. Aufl., S. 771 f.). MAVen werden darauf achten, dass sie frühzeitig eingebunden sind, wenn die diözesanen Ausführungsbestimmungen festgelegt werden. Das kann helfen spätere Konflikte zu vermeiden. *Robert Winter*

Wer A sagt, muss auch B sagen!

Arbeitsvertragsrecht – Nur wo katholisch draufsteht, darf katholisch drin sein – Stichtag 31.12.2013

Im Jahr 2010 fällte ein delegiertes Gericht der Apostolischen Signatur, dem Höchstgericht der katholischen Kirche, ein bedeutendes Urteil für die katholische Kirche in Deutschland, auch wenn es rechtlich nur eine Einzelfallentscheidung darstellte. Die Folgen waren erheblich.

Auslöser Kolping Paderborn

Ein Streitfall bei Kolping in Paderborn führte letztlich dazu, dass Einrichtungen, die sich als kirchlich beziehungsweise katholisch bezeichnen, im Bereich des Arbeitsvertragsrechts künftig eindeutig erklären müssen, ob sie die sogenannte Grundordnung anerkennen und damit auch weiterhin den Dritten Weg im Arbeitsrecht mitgehen oder ob sie dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht künftig den Rücken kehren. Dies hat zur Folge, dass von den kirchlichen Rechtsträgern das kirchliche Arbeitsvertragsrecht, zum Beispiel das ABD und die Mitarbeitervertretungsordnung, anzuerkennen und anzuwenden sind. Andernfalls gilt für diese Rechtsträger das weltliche Arbeitsrecht, was das Streikrecht, ggf. den Abschluss von Tarifverträgen und die Gründung von Betriebsräten nach sich ziehen kann.

Änderung der Grundordnung

Die deutschen Bischöfe haben im Sommer 2011 die Grundordnung geändert und eine Frist gesetzt, wonach kirchliche Rechtsträger bis spätestens 31. Dezember 2013 erklären müssen, ob sie weiterhin am Dritten Weg teilhaben. Die Ordinariate, deren nachgeordnete Einrichtungen sowie die Pfarrkirchenstiftungen sind davon nicht betroffen, da für diese die Grundordnung bereits kirchengesetzliche Geltung hat. Aber gerade für Einrichtungen, die nicht zu den oben

genannten Rechtsträgern gehören, steht diese Entscheidung in den kommenden Wochen und Monaten an.

Für die Beschäftigten hat die Entscheidung der übrigen kirchlichen Rechtsträger - z.B. Vereine wie Kreisbildungswerke und Verbände - durchaus Bedeutung. Sollte eine Einrichtung den Dritten Weg verlassen, kann es ab 1. Januar 2014 keine Mitarbeitervertretung mehr geben, vielmehr müssen sich die Beschäftigten dann selbst darum kümmern, dass ein Betriebsrat gebildet wird.

Prüfung bis 31. Dezember 2013

An den Grundlagen für die Arbeitsverträge der dort am 31. Dezember 2013 bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändert sich vorerst nichts, da diese ja in ihren Arbeitsverträgen den Bezug zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht wie dem ABD festgeschrieben haben. Diese Verträge gelten einzelvertraglich weiter, auch wenn dafür keine kirchenrechtliche

Verpflichtung mehr besteht. Für alle neu einzustellenden Beschäftigten ab dem 1. Januar 2014 wird sich aber durchaus die Frage stellen, was Basis für die künftigen Arbeitsverträge sein soll: es kann auf einen Tarifvertrag hinauslaufen, der Rechtsträger kann aber auch einzelvertragliche Regelungen abschließen.

Es wird daher für die Beschäftigten bei solchen Rechtsträgern, für die kirchengesetzlich die Grundordnung nicht automatisch Geltung besitzt, darauf ankommen, mit Hilfe der örtlichen Mitarbeitervertretung rasch zu klären, ob die Grundordnung anerkannt und in den Statuten bis spätestens 31. Dezember 2013 verankert wird. Bei Einrichtungen, in denen keine MAV besteht, sollten Beschäftigte direkt das Gespräch mit dem Dienstgeber suchen. Dies trägt für die Beschäftigten dazu bei, Sicherheit über die künftigen Grundlagen des Arbeitsvertragsrechts bei den jeweiligen Rechtsträgern zu erlangen.

Dr. Joachim Eder / Ludwig Utschneider



*Entscheidung in Rom - Folgen für Arbeitsvertragsrecht der Beschäftigten möglich.
Foto: Wolfgang Dirscherl | pixello.de*