

KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 151. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück/Vechta am 7. März 2024 im Ludwig-Windthorst-Haus, Lingen

Ansprechpartner

1. Kirchengemeinden

Claudia Engelmann (VEC)

Küsterin · 49424 Goldenstedt
Tel. 04444 2463
hc.engelmann@ewetel.net

Ansgar Stuckenberg (OS)

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

2. Pastoraler Dienst

Björn Thedering (VEC)

Pastoralreferent · Neuenkirchen/
Oldenburg
Tel. 01520 8956423
bjoern.thedering@bmo-vechta.de

Johannes Gebbe (OS)

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

3. Kirchliche Verwaltung

Thomas Rohenkohl (VEC)

Verwaltungsangestellter · 49377
Vechta
Tel. 04441 872-125
thomas.rohenkohl@bmo-vechta.de

Christiane Balgenort (OS)

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

4. Bildung & Beratung

Johannes Kühling (VEC)

Kirchenmusiker · 49429 Visbek
Tel. 04445 969658
kirchenmusik@st.vitus-visbek.de

Peter Klösener (OS)

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

5. Erziehung & Schule

Dirk Nost (VEC)

Lehrer · 49377 Vechta
Tel. 04471 870-211
dirk.nost@kst-vechta.de

Doris Engelbrink (OS)

Erzieherin · 49835 Wietmarschen
Tel. 05908 937991
engelbrink@t-online.de

6. Gewerkschaftsvertreter

Sebastian Zöppel

Gewerkschaft Nahrung und Genuss
Region Osnabrück · 49078 Osnabrück
Tel. 0541 4041-490
sebastian.zoepfel@ngg.net

Berater Mitarbeiterseite

Guido Hermes

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

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

in der ersten Sitzung der KODA im Jahr 2024 war die Beschlussfassung über eine neue „Ordnung zur Fort- und Weiterbildung im kirchlichen Dienst“ sicherlich ein wichtiger Meilenstein. Gegenüber der alten Fortbildungsordnung konnten hier einige Verbesserungen für die Kolleg*innen erzielt werden.

Mit einem weiteren Beschluss, der den Fall regelt, wenn an einem Tag mehr als 10 Stunden gearbeitet wird, konnte zudem endlich eine Regelung in der AVO geschaffen werden, die Klarheit herstellt. Während es hier bisher in der Praxis keine oder eher „waghalsige“ Modelle bei der Anrechnung von Arbeitsstunden gab, kann der Weg künftig ganz offiziell und AVO-konform gegangen werden. Der Fokus liegt dabei auf der notwendigen Zustimmung der Mitarbeitenden.

Sehr enttäuschend war für uns in dieser Sitzung jedoch der Umgang mit unserer Initiative zur Änderung der KODA-Ordnung. Unser Anliegen, darin die Möglichkeit vorzusehen, in grundsätzlichen und begründeten Fällen das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen, wurde von der Dienstgeberseite nicht unterstützt.

In einer Zeit, in der Kirche auch mit Blick auf die eigenen Regelungen im „Dritten Weg“ seitens der Gewerkschaften, der Politik und der Gesellschaft durchaus kritisch gesehen wird, wäre eine solche „Ermächtigung“ der Vertretung der Mitarbeitenden in der arbeitsrechtlichen Kommission ein wichtiges Signal gewesen. So zieht man sich auf das Bewahren der bisherigen Strukturen und der damit verbundenen Beschränkung der Möglichkeiten der Mitarbeiterseite zurück.

Wehmut kam auch auf, als Thomas Schmitz verabschiedet werden musste. Aufgrund neuer und zusätzlicher Auf-

gaben hatte er seinen Rücktritt aus der KODA erklärt.

Wir wünschen eine frohe Osterzeit und schöne Frühlingstage!

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



© Jill Wellington@pixabay

Beschlüsse

Neue Regelungen zur Fort- und Weiterbildung

Einstimmig hat die KODA eine grundlegende Überarbeitung der Anlage 4 AVO beschlossen. Die bisherige „Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst“ wird damit zur „Ordnung zur Fort- und Weiterbildung im kirchlichen Dienst“. Damit sind auch die Angebote erfasst, die das Ziel haben, eine ergänzende Ausbildung mit zusätzlicher abgeschlossener beruflicher Qualifikation zu verschaffen.

Neu ist, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Antrag von Mitarbeiter*innen bei vorliegendem dienstlichen Interesse mit mindestens 50 Prozent der entstehenden notwendigen Kosten vom Dienstgeber bezuschusst werden. Bisher galt hier der Grundsatz „in der Regel“ 50 Prozent.

Die Regelung zur Freistellung bei Maßnahmen mit dienstlichem Interesse gilt nun auch dann, wenn Teile der Fort- und Weiterbildung auf Wochentage fallen, die dienstplanmäßig frei sind. Bisher wurden hier beispielsweise Maßnahmen, die am Wochenende besucht wurden, nicht berücksichtigt (§ 5 Abs. 1 Anlage 4 AVO). Die Anrechnung der Freistellung von bis zu fünf Tagen pro Jahr bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Antrag von Mitarbeiter*innen auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub entfällt. Zudem können die Dienstbefreiungstage für das vorangegangene und das laufende Kalenderjahr zusammengefasst werden (§ 5 Abs. 2 Anlage 4 AVO).

Darüber hinaus wurde festgelegt, dass die Bestimmungen auch auf ruhende Arbeitsverhältnisse unter Berücksichtigung der Interessen der Beteiligten zu übertragen sind. Damit haben beispielsweise auch Mitarbeitende in Elternzeit die

Möglichkeit, Unterstützung im Bereich von Fort- und Weiterbildung zu erhalten (§ 1 Abs. 5 Anlage 4 AVO).

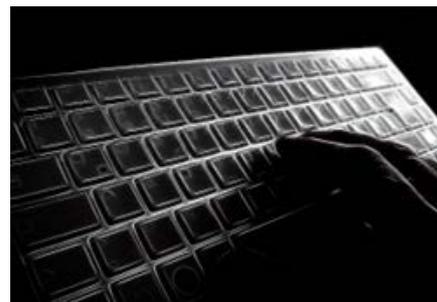
Mehr als 10 Stunden Arbeitszeit pro Tag anrechenbar

Künftig können auch mehr als 10 Stunden Arbeitszeit pro Tag angerechnet werden. Mit diesem einstimmig gefassten Beschluss bezieht sich die KODA auf eine Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz. Dort ist normiert, dass die Verlängerung der Arbeitszeit über 10 Stunden werktätlich zugelassen werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 ArbZG). Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Regelung in einem Tarifvertrag oder in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen.

Die Notwendigkeit einer solchen Regelung wird in der Praxis des kirchlichen Dienstes in verschiedenen Tätigkeitsbereichen deutlich. Das betrifft insbesondere die Durchführung von mehrtägigen Seminaren im Bereich der außerschulischen Jugendbildung. Ähnliche Rahmenbedingungen sind aber auch in der Erwachsenenbildung oder im Pastoralen Dienst gegeben.

Eine Reihe von kirchlichen Trägern und Organisationen haben inzwischen eigene Regelungen entwickelt, wie die so anfallende reale Arbeitszeit dokumentiert und ausgeglichen werden kann. Letztlich sind diese Regelungen jedoch auf der Basis des Arbeitszeitgesetzes nicht stimmig, da hier eine maximale Arbeitszeit von 10 Stunden je Tag festgelegt ist (§ 3 ArbZG).

Der neue § 6 Abs. 7 AVO legt fest, dass die werktägliche Arbeitszeit über 10 Stunden verlängert werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Eine solche Überschreitung der 10-Stunden-Grenze ist jedoch nur zulässig unter besonderer Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und mit ihrer bzw. seiner Zustimmung.



© Gerd Altmann@pixabay

Klarstellung für Lehrkräfte: Keine Altersteilzeit mehr nach dem TV FlexAZ

In den Sonderregelungen für Lehrkräfte (SR 4 AVO) ist § 4 Abs. 1 Nr. 4 zu entnehmen, dass Altersteilzeit „entsprechend den Regelungen des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)“ vereinbart werden kann. Allerdings ist der TV FlexAZ zum 31.12.2022 ausgelaufen und wurde von den Tarifparteien im öffentlichen Dienst nicht verlängert.

Demnach kann eine Altersteilzeit seit dem 01.01.2023 lediglich auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) oder auf Grundlage einer Individual- oder Dienstvereinbarung eingegangen werden.

Da es in den vergangenen Monaten mehrfach Irritationen bei Mitarbeiter*innen gegeben hatte, die sich auf den TV FlexAZ berufen wollten, wurde nun von der KODA auf Initiative des Ständigen Ausschusses Lehrkräfte (StAL) eine Protokollerklärung zur Klarstellung hinzugefügt.

Dienstgeberseite will keine Klagemöglichkeit der Mitarbeiterseite

Das Anliegen der KODA-Mitarbeiterseite, das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) zur Klärung bei der Deutung von AVO-Regelungen anrufen zu können, wird von der Dienstgeberseite nicht unterstützt. Damit ist eine Chance vertan, den Dritten Weg zu stärken und Macht in den Strukturen der Kirche zu teilen.

Hintergrund und Anlass

Bereits zwei Jahre liegt die Anrufung des KAG durch die Mitarbeiterseite der KODA zurück. Anlass waren die Informationen zur Umsetzung des KODA-Beschlusses über die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (Anlage 10 AVO), die seitens der



© congerdesign@pixabay

Dienstgeberseite und der Verwaltungen an die Einrichtungen übermittelt worden waren. Aus unserer Sicht wurden die getroffenen Regelungen nicht sachgerecht und zu Ungunsten von Mitarbeiter*innen interpretiert.

Daher hatten wir das KAG angerufen und die Überprüfung dieser Deutung gefordert. Ziel war es, dass seitens der Dienstgeber eine korrigierte Information an die kirchlichen Einrichtungen im Sinne einer Einwirkung auf die sachgerechte Umsetzung der AVO-Regelung erfolgen sollte.

Zu einer inhaltlichen Klärung kam es beim KAG Hamburg jedoch nicht. Das Gericht stellte fest, dass es für eine solche Klage der KODA-Mitarbeiterseite gegenüber der KODA-Dienstgeberseite derzeit keine rechtliche Grundlage gebe. Da die Revision zugelassen wurde, hatten wir uns in zweiter Instanz an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) in Bonn gewendet. Das Ergebnis der Verhandlung Ende 2022 war jedoch identisch. Die inhaltliche Frage wurde nicht behandelt; der Mitarbeiterseite wurde eine Klage bezüglich der Einwirkung der Dienstgeberseite auf kirchliche Einrichtungen nicht zugestanden.



© Sang Hyun Cho@pixabay

Versuch eines gemeinsamen Weges

Nach den ernüchternden Erfahrungen haben wir im KODA-Plenum im vergangenen Jahr immer wieder das Anliegen eingebracht, eine rechtliche Grundlage für die Anrufung des KAG durch die Mitarbeiterseite zu schaffen. Ziel war es, gemeinsam mit der Dienstgeberseite eine Initiative zur Ergänzung der KODA-Ordnung zu ergreifen. Das geschah in dem Bewusstsein, dass ein seitenübergreifendes entsprechendes Votum der KODA die Bischöfe zu einer Änderung

der Ordnung veranlassen würde.

Die Dienstgeberseite zeigte sich in dieser Frage jedoch unnachgiebig. Man sehe keinen Bedarf für eine Klagemöglichkeit der KODA-Mitarbeiterseite. Falls Regelungen der AVO in einer Einrichtung nicht sachgerecht angewandt würden, stehe einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Weg zum staatlichen Arbeitsgericht offen.

Unser Antrag

Der Antrag der Mitarbeiterseite sah vor, in § 3 (Aufgabe) der Regional-KODA-Ordnung folgenden Absatz 4 zu ergänzen: „Verletzen Rechtsträger das Recht der KODA, Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zu beschließen, steht der KODA der Rechtsweg nach der KAGO offen. Die Mitarbeiterseite der KODA kann das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, wenn Rechtsträger Regelungen der AVO grundsätzlich nicht oder nicht vollständig anwenden. Die Mitarbeiterseite hat das Recht, gegenüber der Dienstgeberseite der KODA auf dem Rechtsweg über das Kirchliche Arbeitsgericht eine Einwirkungspflicht auf Rechtsträger geltend zu machen, die Regelungen der AVO verbindlich anzuwenden. Voraussetzung für ein Verfahren nach Satz 2 oder Satz 3 ist die Zustimmung aller Mitglieder der KODA-Mitarbeiterseite.“

Argumente der Mitarbeiterseite

Eine solche Regelung gewährleistet die Durchsetzungsfähigkeit der beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen. Bezüglich der von der Dienstgeberseite immer wieder als Alternative benannten Klagemöglichkeit einzelner Mitarbeiter*innen gibt es erfahrungsgemäß bei den Kolleg*innen große Hemmschwellen. Unter dem Aspekt der christlichen Soziallehre erscheint es zudem vor allem mit Blick auf einzelne Beschäftigte unangemessen, auf die Möglichkeit des Klageweges zu verweisen, um bestehende Rechte aus der Arbeitsvertragsordnung gegenüber dem Arbeitgeber Kirche durchzusetzen.

Die Ergänzung der KODA-Ordnung zielt nicht darauf ab, strittige Einzelfälle beim KAG zu klären. Vielmehr geht es darum, grundsätzliche Anwendungsfragen

zu AVO-Regelungen innerhalb einer Einrichtung oder auch einrichtungsübergreifend einer Klärung zuzuführen, ohne einzelne Mitarbeitende den Belastungen einer Individualklage auszusetzen. Gleichzeitig wird mit der beabsichtigten Änderung der KODA-Ordnung eine Analogie zu der entsprechenden Möglichkeit im staatlichen Arbeitsrecht (§ 9 Tarifvertragsgesetz) geschaffen. Dies bedeutet vor dem Hintergrund, dass die Regierungskoalition eine Überprüfung des kirchlichen Arbeitsrechts hinsichtlich einer Angleichung an das staatliche Arbeitsrecht plant, eine politische Stärkung des kirchlichen Dritten Weges zur Findung und Beschlussfassung von Arbeitsrechtsregelungen.

Es geht in den bezeichneten Fällen um Klärung und Rechtsfrieden – nicht um das „Verklagen“ einzelner Personen. Das Zugeständnis für eine solche Regelung seitens der Dienstgebervertretung würde ein Signal hinsichtlich eines verantwortungsvollen Umgangs mit Macht im Sinne von Macht teilen in der katholischen Kirche setzen.

Ergebnis der Abstimmung und Fazit

Auch die erneute Thematisierung in dieser KODA-Sitzung brachte auf Dienstgeberseite nur die Argumentation hervor, eine solche Regelung sei nicht notwendig. Schließlich habe jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, eine Klage beim Arbeitsgericht einzureichen.

Letztlich wurde in der Abstimmung der Antrag durch 11 KODA-Mitglieder unterstützt und von 11 KODA-Mitgliedern abgelehnt, sodass keine Mehrheit für eine Empfehlung an die Bischöfe zustande kam.

Aus unserer Sicht wurde damit eine Chance vertan, neue Signale zu setzen. Mit der Zustimmung zu einer Ergänzung der Regional-KODA-Ordnung hätte man den Vertreter*innen der Mitarbeiter*innen in der KODA für den Fall der Fälle ein Instrument zur grundsätzlichen Klärung an die Hand gegeben. Und diese Klärungen wären immer noch im gesamtkirchlichen Kontext, nämlich beim Kirchlichen Arbeitsgericht, vorgenommen worden.

Diese Entwicklung ist umso enttäuschender, als im Rahmen des Synodalen Weges durchaus andere Positionen beschlossen wurden: „Der Glaubenssinn aller Getauften ruft deshalb nach mehr gemeinsamer Verantwortung, kooperativem Handeln und einklagbaren Beteiligungsrechten. Geteilte Verantwortung schafft nicht zuletzt Transparenz im Gebrauch kirchlicher Macht.“ (in: Macht und Gewaltenteilung in der Kirche, Beschluss des Synodalen Weges von der Synodalversammlung am 3. Februar 2022, Nr. 4).

Welche Beweggründe letztlich den

Ausschlag für die Ablehnung seitens der Dienstgebervertreter*innen gegeben haben, welche Befürchtungen und Ängste der Anlass dazu waren, der Mitarbeiterseite eine Klärungsmöglichkeit zu verweigern, die im zweiten Weg selbstverständlich ist, darüber wird es sicherlich noch viele Spekulationen geben.



© Arek Socha@pixabay

Beratungen

Arbeitsbefreiung bei kirchlicher Hochzeit oder Weihe eines Kindes

In der AVO werden in § 29 verschiedene Fälle benannt, in denen es Arbeitsbefreiung gibt. Diese sind jeweils auf bestimmte Anlässe in der Familie bezogen. Beispielsweise wird ein Arbeitstag Arbeitsbefreiung bei der Taufe, Erstkommunion oder Firmung eines eigenen Kindes gewährt. Der Fall der kirchlichen Eheschließung oder Weihe (z.B. Diakonen- oder Priesterweihe) eines Kindes wird an dieser Stelle jedoch nicht berücksichtigt.

Eine Berücksichtigung der Sakramente der kirchlichen Eheschließung und der kirchlichen Weihe mit einem Tag Arbeitsbefreiung wäre aus Sicht der Mitarbeiterseite eine kirchenspezifische Regelung, die durch den sakramentalen Charakter dieser beiden Anlässe gerechtfertigt ist. Entsprechend ist eine Regelung zur Freistellung bei der kirchlichen Eheschließung eines Kindes auch in fast allen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen enthalten.

In der ersten Beratungsrunde zu diesem Antrag zeigte sich die Dienstgeberseite jedoch wenig entgegenkommend. Es gebe insbesondere im Bistum Osnabrück eine hohe Notwendigkeit zu Einsparungen und auch in der Kommunikation mit Kommunen zur Frage der Refinanzierung von Einrichtungen sei es problematisch, wenn man „oberhalb des TVöD“ liege. Zudem gebe es für eine solche Regelung keine sachliche Begrün-

dung und einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen zu haben, sei schon Luxus.

Die Weiterführung der Diskussion ist für das nächste KODA-Plenum im Juni vorgesehen.



© Joshua Choate@pixabay

Überlegungen zum Dienstjubiläum

Derzeit ist geregelt, dass kirchliche Mitarbeiter*innen bei uns bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren ein Jubiläumsgeld in Höhe von 700,00 Euro und nach 40 Jahren in Höhe von 1.000,00 Euro erhalten (§ 23 Abs. 2 AVO).

Rückmeldungen von Kolleg*innen sowie Ergebnisse verschiedener Studien und auch der Mitarbeitendenbefragung machten deutlich, dass oftmals die Gewährung von Freizeit als attraktiver angesehen wird als Sonderzahlungen. Außerdem erscheint uns eine Wertschätzung für die Treue zur Einrichtung und zum kirchlichen Dienst erst ab einer 25-jährigen Beschäftigungszeit nicht mehr zeitgemäß. Andere Träger wie beispielsweise die Diakonie haben darauf auch bereits reagiert.

Daher haben wir den Antrag gestellt, bereits das 10-jährige Beschäftigungsjubiläum mit 200,00 Euro zu würdigen, das 20-jährige mit 400,00 Euro, das 25-jährige mit 600,00 Euro und das 40-jährige mit 800,00 Euro. Alternativ sollen Mitarbeiter*innen sich für einen, zwei, drei oder vier Tage Zusatzurlaub entscheiden können.

In der ersten Beratung des Antrages zeigte sich die Dienstgeberseite jedoch eher kritisch gegenüber unseren Vorschlägen. Jubiläumszuwendungen, so die Einschätzung, spielten bei der Mitarbeiterbindung und der Attraktivität des Arbeitsplatzes keine Rolle. Außerdem seien Beschlüsse mit zusätzlichen Kosten derzeit nicht zu fassen.

Wir haben die Dienstgeberseite gebeten, bis zur zweiten Lesung des Antrags im Sommer Kompromissvorschläge zu präsentieren.



© brittaneu@pixabay

Informationen

Anfragen an die Compliance-Regelungen im Officialatsbezirk

Im Officialatsbezirk Oldenburg wurde zum 01.10.2023 eine Compliance-Regelung in Kraft gesetzt. Damit sei das Ziel verbunden, „den Mitarbeitenden die grundlegenden und unverzichtbaren ethischen und rechtlichen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit entsprechen müssen, bewusst zu machen ...“ Die Mitarbeiterseite der KODA hat die Regelungen hinsichtlich einer möglichen Verletzung des KODA-Rechts und vorhandener Abweichungen von der AVO untersucht. Dabei wurden konkret die Aussagen zur Verschwiegenheitspflicht angesprochen, die in § 3A AVO geregelt ist. Während dort als Voraussetzung gesetzliche Vorschriften oder eine Anordnung seitens des Arbeitsgebers benannt ist, gehen die Compliance-Regelungen deutlich darüber hinaus. Zudem sind in verschiedenen Passagen sehr unkonkrete und interpretationsbedürftige Formulierungen verwendet worden. Die Mitarbeiterseite wird der Dienstgeberseite des Officialatsbezirkes dazu eine schriftliche Stellungnahme zukommen lassen.



© brittaneu@pixabay

Verabschiedung aus der KODA

Mit dieser Sitzung des KODA-Plenums hat Thomas Schmitz als Mitglied der Mitarbeiterseite seinen Rücktritt erklärt. Hintergrund dafür ist die Übernahme einer zusätzlichen Aufgabe durch ihn, die mit einer weiteren Ausübung des KODA-Mandates vor allem hinsichtlich der zeitlichen Ressourcen nicht kompatibel ist.

Die Mitarbeiterseite bedankt sich bei Thomas Schmitz für sein engagiertes und fachlich versiertes Mitwirken im KODA-Plenum sowie in verschiedenen Ausschüssen.

Thomas Schmitz verabschiedete sich mit dem Wunsch, dass man in der KODA weiterhin Kompromisse finde, auch wenn ein finanzieller Druck entstehe. Kirche müsse ein attraktiver Arbeitgeber sein, damit für künftige Aufgaben auch gute Mitarbeitende zur Verfügung ständen.

Besetzung von Ausschüssen

Aufgrund verschiedener Wechsel auf Mitarbeiter- und Dienstgeberseite haben sich auch Veränderungen in der Besetzung von Ausschüssen ergeben. Der aktuelle Stand kann auf der KODA-Homepage eingesehen werden: <https://regional-koda.org/koda/ausschuesse/>



© Thomas Schmitz

Im Text benutzte Abkürzungen:

- AltTZG** Altersteilzeitgesetz
- ArbZG** Arbeitsgesetz
- AVO** Arbeitsvertragsordnung
- KAG** Kirchliches Arbeitsgericht
- KAGH** Kirchlicher Arbeitsgerichtshof
- KAGO** Kirchl. Arbeitsgerichtsordnung
- KODA** Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
- StAL** Ständiger Ausschuss Lehrkräfte
- TVAöD** Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
- TV FlexAZ** Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
- TVöD** Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst



© Jill Wellington@pixabay