

München, im Oktober 2002

## Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Erzdiözese München und Freising

### DiAG-MAV-Bereich A

*Liebe Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,*

Vor der DiAG-Mitglieder-Versammlung, zu der die Einladung beiliegt, wollen wir Sie mit aktuellen Informationen bei ihrer Arbeit als Mitarbeitervertreter unterstützen.

Dieses Info will Neues aus verschiedenen Bereichen bekannt machen, es sammelt sich Diverses im Laufe der Zeit. Der Bereich Gesundheitsschutz spielt diesmal eine große Rolle. Wir glauben außerdem, dass es nicht schaden kann, einmal zu sehen, was bei einzelnen Berufsgruppen der großen Mitarbeiterschar so los ist, und laden Sie ein, mit uns mal „über den Tellerrand“ zu schauen.

Falls sie Fragen haben oder Informationen benötigen, rufen sie uns doch einfach an. Die Adressen und Telefon-Nummern der einzelnen Vorstandsmitglieder finden Sie am Ende dieses Infos. Am Donnerstag nachmittag von 14.00 bis 17.00 sind wir für Sie im DiAG-Büro erreichbar (Tel. 089 / 21 37 17 46). Sonst können Sie uns unter den angegebenen Privat- und Dienstnummern erreichen.

Vielleicht sehen wir uns ja auch auf der Mitgliederversammlung Ende November – wir würden uns freuen!

Bis dahin oder bis bald am Telefon

Mit freundlichen Grüßen

Charlotte Hermann  
Vorsitzende

**Besucheranschrift:**  
Schrammerstr. 3/V  
80333 München  
Tel.: 089/2137 1746  
Fax: 089/2137 1758

**Postanschrift:**  
Erzb. Ordinariat München  
DiAG-MAV-A  
Postfach 33 03 60  
80063 München

**Vorsitzende:**  
Charlotte Hermann  
St. Michaelsbund  
Herzog-Wilhelm-Str. 5  
Tel.: 089/ 23 22 54 04

*Zunächst für alle, die uns (noch) nicht kennen:*

### **Die DiAG-Vorstandsmitglieder.**

Die Aufgabe, die MitgliederInnen des alten und neuen DiAG-Vorstands vorzustellen, ist eine recht heikle Angelegenheit. Die dazu notwendige angemessene Distanz und das feine Fingerspitzengefühl für seelische Befindlichkeiten sind möglicherweise beim Autor nicht besonders ausgeprägt oder fehlen gar ganz.. Trotzdem, es werden keine Anstrengungen gescheut, dieser honorigen Aufgabe gerecht zu werden.

Gedankt sei zuerst den Mitgliedern, die sich in der letzten Amtsperiode als Vollmitglieder oder als Ersatzmitglieder in die DiAG-Arbeit eingebracht haben und aus verschiedenen Gründen für eine neue Amtszeit nicht mehr zur Verfügung standen:

Frau Ulrike Steigerwald und Herr Dr. Wolfgang Bulla haben den sogenannten wohlverdienten Ruhestand angetreten, Frau Brigitte Schawohl verzichtete aus beruflichen Gründen auf eine erneute Kandidatur. Die 3 ehemaligen haben sich für die Belange der Mitarbeitervertretungen tapfer eingesetzt. Es erforderte und fordert ziemlich Disziplin, die oft zahlreichen Mitteilungen aus dem DiAG-Bereich ruhig und gründlich in seinem einsamen Kämmerlein zu studieren, um auf dem Laufenden zu bleiben. Da sich die DiAG-Vorstandsmitglieder in der vergangenen Amtszeit größtenteils guter Gesundheit erfreuen konnten, waren Ersatzkräfteeinsätze die große Ausnahme. Bleibt zu wünschen, dass alle Ehemaligen ihre Zeit in der DiAG als informativ empfanden und gerne dabei waren.

Die hinterlassenen Lücken zu schließen, oblag der letzten DiAG-Vollversammlung im Oktober 2001.

Erfreulicherweise gelang es, mutige Männer und couragierte Frauen für die Kandidatur als Vollmitglieder bzw. als Ersatzmitglieder zu gewinnen. Als neue Ersatzmitglieder wurden letztlich gewählt: Frau Irene Simper, Frau Margit Junker-Sturm und Frau Angelika Lindmair. Die Frauen gewinnen in diesem Gremium an Einfluss.

Bleibt zu hoffen, dass die Position der Männer in der DiAG-MAV-A dadurch nicht zu arg geschwächt wird.

Alte, neue Ersatzmitglieder sind Frau Ursula Grafetstetter und Herr Christian Weber.

Man möge nachsehen, dass auf die auffälligen Eigenschaften der ehemaligen und neuen Ersatzmitglieder nicht eingegangen wird, da diese leider bei Sitzungen selten dabei sein konnten.

Bei den Vorstandsmitgliedern sieht die Sache anders aus; man kennt sich.

Die **Susanne Graßl**, ein altbayerisches Gewächs aus dem Großraum Eching, wird zeigen, was alles an jugendlichen Schwung in einer Kinderpflegerin steckt. Mutig ist sie ja: Neu in MAV und DiAG hat sie sich sogar noch als Beisitzerin für das glatte Parkett der Schlichtungsstelle gewinnen lassen. Es besteht große Zuversicht, dass sie voll ihre Frau stehen und sich nicht leicht entmutigen lassen wird.

Der **Peter Seitz** aus Mittenwald ist der südlichste Vertreter des Werdenfelser Landes im DiAG-Vorstand. Kompetent betreut der Computerfreak die DiAG-Homepage und viele liebe Schülerinnen am St.-Irmengard-Gymnasium in Garmisch-Partenkirchen. Dort macht er die Mädchen mit den Feinheiten der deutschen und englischen Sprache vertraut. Den DiAG-Vorstand auch. Geht es um sprachlich korrekte Formulierungen, hat er fast immer das letzte Wort.

**Erich Sczepanski** ist gebürtiger Penzberger und in Penzberg sesshaft. Seine Brötchen verdient er sich im Baureferat des Ordinariats als Sachbearbeiter und Verwaltungsfachwirt. Er arbeitet hart und setzt sich mit viel Kraft für die Belange der Dienstnehmer ein. Die Bearbeitung von trockenen juristischen Schreiben schreckt ihn nicht ab. Seine Begeisterung für Verdi ist bekannt; deren Tonlage trifft er meist genau und vertritt er auch. Das Durcharbeiten seiner kommentierten Stellungnahmen erfordert viel Zeit, da sie in der Regel sehr ausführlich abgefasst sind.

Bei **Charlotte Hermann** ( Hermann mit nur einem „r“ ) ist der DiAG-Vorsitz in besten Händen. Die Bibliothekarin aus dem Münsterland ist in München beim Sankt Michaelsbund beschäftigt. Der große Fan des Kölner Karnevals ( „Wenn Du den Faschingsbrief mit „He-lau“ unterschreibst, unterschreibe ich ihn nicht“ ) überzeugt in Bayern mit preußischen Tugenden: Korrektheit, Arbeitseifer, Kompetenz, Bescheidenheit und Sinn für das Realisierbare, womit sogar mindestens eine „bayerische Tugend“ vertreten ist. Ihre Geduld mit ihrem computertechnologieskeptischen ( freundlich ausgedrückt! ) Stellvertreter verdient besondere Erwähnung. Charlotte Hermann ist der gute Geist des DiAG-Vorstandes.. Ein Realschullehrer für Biologie, Chemie und Erdkunde von der St.-Irmengard-Realschule im Werdenfelser Land vervollständigt die fünfköpfige Vorstandsmannschaft. Immerhin kann er einen Superlativ für sich beanspruchen: Er, **Wolfgang Thiele**, ist derzeit- mit Abstand - das gewichtigste Mitglied im DiAG-Vorstand. Der 52 Jahre alte Teamsenior hat das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden angetragen bekommen. Meist äußert er seine Meinung im Klartext und setzt sich für pragmatische Lösungen ein. Das Prinzip „Leben und leben lassen“ schätzt er hoch. Ist ein Mensch mit dieser Grundeinstellung als Interessenvertreter eigentlich tragbar?

w.t.

## *Neues Finanz- und Förderungsgesetz für Kindergärten*

*Am 1. Oktober 2002 wurden in Nürnberg die ersten Ergebnisse des neuen Finanzierungs- und Förderungsmodells vorgestellt. Ziele und Modellvorstellungen konnten wir schon vorher aus dem Internet entnehmen. Fachzeitschriften wie Kita beschäftigten sich ebenfalls damit. Zwischen den Zeilen gelesen, brodelte die Gerüchteküche gehörig. "Mutmacher", so titelte im Internet ein Artikel. Denn viele von uns ängstigen sich vor dem Geplanten. Generell hören sich die Ziele des Modellversuchs nicht schlecht an, z. B. Qualitätssicherung, Verwaltungsvereinfachung, Abbau staatlicher Kontrolle, leistungsgerechte Förderung, um nur einige zu nennen.*

*Die Sorgen jedoch kommen nicht von ungefähr. In den letzten Jahren mangelte es oft an Fachleuten aus der Praxis, die unsere Interessen nach außen hin vertraten. Es bestand kein großer Zusammenhalt und es bildeten sich kleine Grüppchen, die versuchten, hinter die Kulissen zu schauen. Daher jetzt die Befürchtung, dass die Karenzzeit zu schnell vergeht und wir mit Tatsachen konfrontiert werden, die dann unabänderlich sind. Im Jahr 2005 soll es soweit sein.*

*Nach dem neuen Förderungsmodell erfolgt die finanzielle Bezuschussung nicht mehr pro Gruppe sondern pro Kind. Ein reguläres Kind (3 – 6jährige) wird dabei anders als behinderte, ausländische oder Krippenkinder veranschlagt. Diese Kinder benötigen einen höheren Förderungsaufwand, somit erhält der Kindergarten auch mehr Geld.*

*Die Anzahl des Personals richtet sich nach dem Mindestanstellungsschlüssel. Auf eine Arbeitsstunde entfallen 10 Nutzungsstunden der Kinder. Mindestens 50% der Arbeitszeit ist von Erzieherinnen zu leisten. Kinderpflegerinnen und Berufspraktikantinnen werden als Hilfspersonal gerechnet. Zusätzliches Personal können Kindergärten einstellen, die ein Plus erwirtschaften.*

*Die Eltern buchen in Zukunft ihren Bedarf. Es ist möglich, jeden Tag feste Zeiten zu buchen, aber es gibt dazu keine Verpflichtung. Die Organisation ist Sache des Trägers. Ferner besteht die Möglichkeit, einen bestimmten Zeitrahmen innerhalb einer Woche in Auftrag zu geben, während der Öffnungszeiten. Finanziell gäbe es für die Eltern – bis auf ein paar Ausnahmen - keine großen Veränderungen.*

*Zusätzliche Leistungen wie z. B. Englisch oder andere Aktivitäten werden bezuschusst und dürfen nicht als zusätzliche Nutzungszeit verkauft werden.*

*Qualität steht im Vordergrund und spielt eine wesentliche Rolle. Qualitätssicherung in den Einrichtungen hat Priorität. Regelmäßige Elternbefragungen müssen ebenso stattfinden wie Internetanzeigen (Transparenz des Angebots, der Einrichtung).*

Die Modelle sind in der Erprobungsphase und es wurde zugegeben, dass bisher nicht alles so funktioniert wie geplant. Eltern buchten teilweise zu knapp, eben nach Budget und kalkulierten unvorgesehene Ereignisse nicht mit ein.

Nicht immer war es wirklich so, dass die Eltern finanziell gleichgestellt blieben oder mit der Mittagsbetreuung besser fuhren, auch das führte zu Beschwerden. Wie es den Kindern in erster Linie und den Mitarbeitern dabei geht, in dieser Richtung müssen wir den 1. Oktober 2002 abwarten. Es besteht zwar eine Kernzeit zwischen 9.00 Uhr – 12.00 Uhr aber was dann? In welche Gruppe werden die Kinder anschließend gebracht oder sind keine Gruppen mehr da? Organisation wird wohl das große Schlagwort sein. Tolle Angebote werden auf dem Programm stehen, aber brauchen unsere Kinder wirklich immer eine Dauerbeschäftigung, damit es gut aussieht? Wo bleibt der Freiraum für das Kind, in dem es sich nach seinen Bedürfnissen frei entwickeln kann?

Ein Hauch Pessimismus wird derweilen bleiben, da sich der Eindruck nicht verdrängen lässt, dass vieles unausgesprochen ist und auch so mancher Arbeitsplatz verloren geht. Hinzukommt, dass nie von weniger Kindern (Gruppenstärke) die Rede war, denn der Kiga kann sich das a- nicht leisten und b- im Kleingedruckten findet man immer noch, dass unter 8 Kindern sich eine Gruppenstunde nicht rentiert, somit auch keine Erzieherin. Das heißt vor 9.00 Uhr müssen mindestens 8 Kinder anwesend sein. Tages- und Wochenbuchungen hören sich nicht gerade nach weniger Arbeitsaufwand an.

In diesem Sinne ein Zitat aus dem Internet von ISKA Nürnberg:

„Diese Ziele können nicht immer im Einklang stehen. Es ergibt sich die Notwendigkeit, im Rahmen eines umfassenden Maßnahmenpaketes Prioritäten zu setzen und Zielkonflikte auszubalancieren.“

S.G.

## Tagung der ISKA Nürnberg / Fürth

Am 1. Oktober 02 fand in Fürth die erste Tagung zum Thema Finanz- und Förderungsmodell statt. Der Aufbau dieser Tagung wurde allgemein sehr gelobt, da sowohl am späten Vormittag als auch am Nachmittag die Möglichkeiten für Gespräche einkalkuliert wurden. Gleich zu Beginn stellte sich ein Clown vor, der für die richtige Untermalung und Bewegung sorgen sollte. Wir müssen schon eine seltsame Gruppe von Leuten sein, denn anscheinend traut man uns überhaupt nichts zu, oder diente er als Ablenkungsmanöver?

Den Plenumteil „Neue Wege -

Warum und wohin?“ und „Kitas fördern - aber wie?“ hätte man sich schenken können, wenn man zuvor die neuesten Kitaausgaben gelesen hätte. So

ist es dann auch nicht überraschend, dass die Meinungen soweit auseinander klafften, wie der Wissenstand der einzelnen Kigas. Einige erklärten, dass sich das Projekt ganz gut



Hauptsache Kinder! Erzieherinnen nehmen doch nur Platz weg!

anhört und andere waren wütend über die Art und Weise wie sie abgespeist wurden. Erwartungsvoll richteten sich die Augen und Ohren auf die ausgewählten Leiterinnen, die sich nun seit geraumer Zeit mit dem Modell auseinandergesetzt haben und es auch praktizierten.

Auch hier spielte das nötige „Know how“ und die bisherige Arbeitsweise der einzelnen Vertreter der Kigas eine wesentliche Rolle bei der Beurteilung des Vortrags der beiden Frauen.

Falls man derzeit noch keinen Computer in seiner Einrichtung hat, dann war der Beitrag der beiden fast phänomenal gut. Ansonsten müssen wir befürchten, dass unser neues Modell in den Computerschuhen stecken geblieben ist. Wirklich wesentliche Dinge und kritische Stellungnahmen fehlten gänzlich.

In der Mittagspause stürzten viele zu den aufgestellten Bistrotischen im Foyer um endlich eine gezielte Auskunft von den dort anwesenden Vertretern des Modells zu erhalten. Jedoch waren es zu viele, die sich informieren wollten und ein Vordringen kaum möglich. Mit gemischten Gefühlen starteten wir in das Nachmittagsprogramm. Die Ausführungen des Trägers kann man auf den Satz beschränken, dass wir in Zukunft Teilzeitschicht arbeiten.

Die Frage, was ändert sich für die Eltern, beantwortete eine Elternbeirätin aus dem Landkreis Landsberg am Lech. Sie lobte die Elternbefragung und die sich daraus ergebenden Vorteile.

Jedoch setzte sie sich kritisch mit dem Modell auseinander, und damit die Kinder nicht auf der Strecke bleiben, hat sie sofort eine Elterninitiative gegründet. Es kam ganz deutlich herüber,

dass es durchaus begründete Zweifel am Projekt gibt.

Die Kinder waren sozusagen der letzte Punkt der Tagesordnung. Viele verließen vorzeitig die Tagung.

Für viele eine enttäuschende Vorstellung, denn sie hatten sich entschieden mehr erwartet. Die ganzen Vorankündigungen über konkrete Antworten auf gezielte Fragen wurden nicht eingehalten. Es war eine reine Vorstellung des Projekts und bei den Problemstellen wurde schlichtweg geantwortet, dass dieser Teil noch nicht ausgegoren sei und man ihn erst zu einem späteren Zeitpunkt berücksichtigen könne. Die Uhr tickt, denn Ende 2003 - Anfang 2004 wird das Modell zum Gesetz.

S.G.

Umfrage „Lehrerinitiative-Bayern“

„Als Reaktion auf die Pisa-Studie“ hat das Katholische Schulwerk in Bayern eine „Lehrerinitiative-Bayern“ gestartet, um Schulqualität zu erforschen und zu sichern.

Es sollte eine Befragung der ca. 5.500 Lehrer an katholischen Schulen in Bayern durchgeführt werden mit dem Ziel, die Stärken und Schwächen der Schulen als Arbeitgeber zu messen. Ergänzend hierzu wurde eine Fragebogenaktion bei den "Lehrern von morgen" (Studentinnen und Studenten für das Lehramt und Studienreferendare) in Gang gesetzt. Diese zweite Befragung sollte aufzeigen „wie attraktiv die katholischen Schulen für die kommende Lehrergeneration sind“ und „wie diese Attraktivität weiter verbessert werden kann.“

Die Erarbeitung der Ziele, Fragebögen, Auswertungen wurde in enger Zusammenar-

beit zwischen dem Katholischen Schulwerk in Bayern, den beteiligten katholischen Schulen und der wissenschaftlichen Unternehmensberatung Sophus durchgeführt.

Die Befragung der Lehrerinnen und Lehrer ist wurde im August abgeschlossen. Im Internet wurden 1089 Fragebögen ausgefüllt, in schriftlicher Form wurden 942 eingeschickt. Die Gesamtzahl von 2031 Rückläufen ergibt somit eine Gesamtbeteiligung von 39,0%, laut Aussage von Sophus eine gute Grundlage für Aussagen, wenngleich die Beteiligung in den einzelnen Schulen von fast 100% bis 0% schwankte.

Nach Schularten aufgeschlüsselt ergaben sich folgende Beteiligungsquoten, wenn alle Schulen mit mindestens einem abgegebenen Fragebogen berücksichtigt werden:

Teilnahme von 42 der 43 Gymnasien; Quote: 43,5%

Teilnahme von 70 der 70 Realschulen; Quote: 37,7%

Teilnahme von 20 der 31 Fachakademien; Quote: 19,0%

Teilnahme von 13 der 17 Berufsfachschulen; Quote: 43,0%

Zur Zeit werden die Schulen, deren Beteiligung ausreicht und die dies wünschen, über ihre individuellen Ergebnisse unterrichtet, sie haben damit ein wirksames Instrument für eine Weiterentwicklung auf vielen Ebenen an der Hand.

An der zweiten Befragung beteiligten sich insgesamt 448 Referendare und Lehramtsstudenten. Mit der Aufbereitung der Daten, beginnt Sophus ebenfalls jetzt, um diese noch im Herbst vorzustellen. Parallel werden die wichtigsten Aussagen der Studie auch auf der Internet-Seite <http://www.lehrerinitiative-bayern.de/> zu finden sein.

Abschließend bleibt festzustellen, dass die stark schwankende Beteiligung bedauerlicherweise nur in wenigen Schulen valide Aussagen zulässt, wobei die Frage offen bleibt, ob mangelnde Information, zögerliche Weitergabe durch Schulleitungen oder (berechtigte?) Skepsis bei den Befragten für die unterschiedliche Resonanz verantwortlich sind.

Gespannt darf man sein, wie die Interpretation der Ergebnisse bei den Dienstgebern aussehen wird! Werden sie eine große Berufszufriedenheit der Befragten zum Argument gegen berechnete Forderungen nach gerechterer Bezahlung machen?

P. S.

## **GESUNDHEITSSCHUTZ in kirchlichen Einrichtungen**

Die Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen gehört schon seit Jahren zu den Aufgaben, mit denen die Bischöfe über die MAVO auch die Mitarbeitervertretungen „in die Pflicht genommen“ haben

(§ 36 Abs. 1 Nr. 10, § 37 Abs. 1 Nr. 10, § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO).

Die MAVO nimmt damit eine Regelung des staatlichen Rechts auf, denn nach [§ 1 Abs. 4 des Arbeitsschutzgesetzes \(ArbSchG\)](#) treten bei den öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften die Mitarbeitervertretungen an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte des „weltlichen Rechts“. Die Mitarbeitervertretungen haben also dieselben Aufgaben zu erfüllen, die sonst den Betriebs- und Personalräten gestellt werden.

Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB, § 618, im Internet unter <http://dejure.org/gesetze/BGB/618.html>) wird der Dienstgeber verpflichtet, seine Räume und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, dass die Dienstnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit weitestmöglich geschützt sind (Fürsorgepflicht). Durch aktuelle Gesetzesänderungen (Schuldrechtsreform) wie auch konkrete Einzelfragen (Wohngifte und Schadstoffe in Schulen und Kindergärten – PCB-Umfrage der Bayerischen Staatsregierung) steht der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz derzeit in einer besonderen Aktualität.

Dieser Schutzanspruch hat viele Aspekte.

Rauchen und Wohngifte, ungesunde Arbeitszeiten (gesetzliche Pausenvorschriften) psycho-soziale Konflikte am Arbeitsplatz (Mobbing, sexuelle Belästigungen), viele Fragen stürzen auf die MAVen ein.

So wurde im Juli d.J. in der Presse über eine neue Studie der Weltgesundheitsorganisation berichtet, wonach auch die gesundheitliche Beeinträchtigung der „Mitraucher“ sehr viel höher ist, als dies bisher angenommen worden war.

Wir können bei Weitem nicht alle diese Fragen beantworten, wir möchten aber in unserem neuen DiAG-Info über einige der Problemfelder informieren, die sich in unserer Tätigkeit in MAVen oder DiAG gezeigt haben.

E.S.

## Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz

Bislang existierten keine gesetzlichen Regelungen für den Schutz von Nichtrauchern. Es war letztendlich Chefsache welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um den blauen Dunst am Arbeitsplatz, für den es keine eindeutige Regelung gab, in den Griff zu bekommen. Jetzt hat die Bundesregierung beschlossen, durch eine Änderung der Arbeitsstättenverordnung den Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Arbeitsstättenverordnung regelt den Gesundheitsschutz der Beschäftigten – ausreichendes Licht, angemessene Räumlichkeiten, genügend Pausenräume und "gesundheitlich zuträgliche Luft".

### Arbeitsrechtliche Vorschriften:

#### Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 7.08.1996

§§ 1 und 4: **Sicherheit und Gesundheitsschutz** bei der Arbeit verbessern. Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermeiden.

#### Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

**§ 618 Abs.1: Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers - .. gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit schützen, als die **Natur der Dienstleistung** es erlaubt.

**Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)**, 20.3.1975, zuletzt geändert 27.09.2002

**§ 3a ArbStättV neu: Nichtraucherschutz:**

**Absatz 1:** „Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den **Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.**“

**Absatz 2:** „In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die **Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.**“

#### Interfraktioneller Antrag zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung, 12.04.2000

Gewährleistung eines wirksamen Nichtraucherschutzes am Arbeitsplatz

**Der neue § 3a der Arbeitsstättenverordnung wurde am 31. Mai 2001 mit großer Mehrheit im Deutschen Bundestag angenommen.**

**Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ist aufgefordert, den Bundestagsbeschluss umzusetzen. Das Inkrafttreten der Änderung ist inzwischen erfolgt.**

§ 5 ArbStättV: Während der Arbeitszeit muss für **ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft** gesorgt sein.

§ 32 ArbStättV: Nichtraucherschutz in Liege-, Pausen- und Bereitschaftsräumen

Laut Umfragen begrüßt ein Großteil der Deutschen diese gesetzliche Verankerung. Mehr als 75 % der Nichtraucher sprechen sich für Rauchverbote am Arbeitsplatz aus.

### Die Frage bleibt: Wie soll das in der Praxis umgesetzt werden?

Es ist allgemein bekannt, dass Passivraucher - wenn auch in geringerem Ausmaß und geringerer Häufigkeit - die gleichen akuten und chronischen Gesundheitsschäden erleiden wie Raucher. Konflikte zwischen Rauchern und Nichtrauchern sind vorprogrammiert.

## Konflikthäufigkeit zwischen Rauchern und Nichtrauchern

### Das Rauchen stört sehr

EUROBAROMETER 1992, 8298 Befragte

### Das Rauchen stört immer

BMG 1996, 7800 Befragte

### Es bestanden häufig oder sehr häufig Konflikte mit Rauchern

INFRA TEST 1993, 1085 Befragte

Die Vorschläge zur Lösung der unbefriedigenden Situation des Nichtraucherschutzes am Arbeitsplatz beruhen auf zwei unterschiedlichen Modellen:

#### Das Toleranzmodell

Das Toleranzmodell ist nicht realisierbar. Die Erwartung, dass Raucher sich durchgehend rücksichtsvoll verhalten, ist unrealistisch. Den Nichtrauchern kann nicht empfohlen werden, das Passivrauchen zu "tolerieren".

#### Das Schutzmodell

Umsetzung des Schutzmodells durch rechtlich verbindliche Regelungen. Akzeptanz von Rauchverboten am Arbeitsplatz.

Quelle: [www.weltnichtrauchertag.de](http://www.weltnichtrauchertag.de)

## Was kann in der Praxis getan werden, um eine Konfliktlösung zu erreichen?

### Bestandsaufnahme/Mitarbeiterbefragung

### Einrichtung von rauchfreien Arbeitsplätzen

(eventuell mit Angebot von separaten Raucherräumen)

### Rauchverbot in besonderen Bereichen

(z.B. Foyer, Kantine, Konferenzräume, Treppenhäuser etc.)

### Verbesserung der Beschilderung

Es wäre wünschenswert, wenn das Problem Rauchen oder Nichtrauchen am Arbeitsplatz in Eigenverantwortung und kooperativ von allen Betroffenen gelöst werden könnte.

E.S.

## Schadstoffuntersuchung in Kindertagesstätten

anlässlich des PCB-Fragebogens

des Bayerischen Staatsministeriums des Inneren

Vor etwa einem Jahr wurde durch eine Fragebogenaktion des Bayerischen Staatsministeriums des Inneren anlässlich der Schließung einer Nürnberger Schule die PCB-Raumluftbelastung sämtlicher Schulen und Kindertagesstätten (Kinderhorte, Kindergärten, Kinderkrippen) sowie aller anderen Jugendeinrichtungen hinterfragt, was zu viel Unruhe auch in Einrichtungen unserer Diözese geführt hat.

Mit einer Pressekonferenz vom 26.09.2002 hat die Bayerische Staatsregierung die Ergebnisse dieser Aktion mitgeteilt. Insgesamt waren nur zwei Schulen in Bayern deutlich mit PCBs belastet.

Die Fragebogenaktion war für das Erzb. Baureferat der Anlass, in den von dort betreuten Kindertagesstätten und Schulen – das sind rund 600 selbständige Gebäude oder Gebäudeteile wie Anbauten - eine umfassende Schadstoffuntersuchung auch auf andere

Wohngifte durchzuführen. Damit sollte sichergestellt werden, dass keine gesundheitliche Gefährdung – auch nicht durch andere Wohngifte – erfolgt. Die Untersuchungsreihe an Kindertagesstätten wurde maßgeblich durch unser DiAG-Vorstandsmitglied, Erich Sczepanski, betreut. Wir können daher „aus erster Hand“ über diese Untersuchungen berichten.





### **Prioritätsliste, PCB-Fragebogen:**

Eine gleichzeitige Untersuchung aller Objekte war nicht möglich.

Da Wohngifte a) zeitlich unterschiedlich verwendet und b) in Gebäuden besonderer Bauart (Beton, Holz) auch in unterschiedlicher Wahrscheinlichkeit eingesetzt wurden, wurde zunächst eine Prioritätsliste erstellt.

Die Prioritätsliste sah vier primäre Prioritätsstufen zur Schadstoffuntersuchung vor:

- A) Erste Priorität erhielten Gebäude aus den Baujahren bis 1980, da hierbei die Anwendung sämtlicher Wohngifte incl. Holschutzmitteln (HSM) und PCB denkbar war.  
Gebäude der Prioritätsstufe A kommen nach den Vorbemerkungen zur PCB-Richtlinie auch noch für die Verwendung von Polychlorierten Biphenylen (PCB) in Betracht und waren daher vordringlich zu untersuchen (Untersuchung innerhalb eines Jahres).  
Bei Gebäude aus den Baujahren 1981 und später war die Verwendung von PCB aus offener Anwendung nicht mehr zu erwarten.
- B) Zweite Priorität erhielten die Gebäude der Baujahre 1981 bis 1987, die noch für die Verwendung von HSM, aber nicht mehr für die Verwendung von PCB aus offener Anwendung in Frage kamen (Untersuchung mittelfristig)
- C) Dritte Priorität erhielten die Gebäude der Baujahre 1988 – 1993 (langfristige Begehung)
- D) Letzte Priorität erhielten die Gebäude, die nach 1995 errichtet oder umfassend saniert wurden, da hier keine Verwendung von Wohngiften in Betracht kommt.

Um die Untersuchungen möglichst rationell durchzuführen und Fahrt- und Reisekosten zu vermeiden, wurden bei der Auftragserteilung für Objekte der Priorität A auch benachbarte Objekte niedrigerer Priorität zur Untersuchung durch insgesamt 10 verschiedene Institute beauftragt.

### **Untersuchungskonzept:**

Raumluftuntersuchungen – wie in der PCB-Umfrage abgefragt – können nicht sicherstellen, dass bei niedrigen Werten dennoch Bauteile mit Schadstoffen in Griff- und Konsumweite der Kinder sind.

Nachdem Raumluftmessungen die teuersten Untersuchungen sind, und bei einem Schadstoffgehalt in der Raumluft zusätzlich die Untersuchung möglicher Quellen erfolgen muss, wurde in Abstimmung mit einem Fachinstitut und entsprechend den einschlägigen Richtlinien ein anderes Untersuchungskonzept erarbeitet, das eine möglichst rationelle Schadstoffuntersuchung vorsah.

Erster Schritt war eine Begehung durch einen Fachgutachter, verbunden mit der Entnahme von Hausstaubproben und – bei verdächtigen Materialien – von Materialrückstellproben.

Da sich die meisten Wohngifte an Materialien mit großen Oberflächen (Staub) ablagern, konnten die Ergebnisse der Hausstaubanalyse dazu genutzt werden, zielgerichtet in den vorsorglich entnommenen Materialrückstellproben nach dem Gehalt möglicher Wohngifte zu untersuchen (Zweiter Schritt), ohne erneut das Objekt begehen zu müssen.

Erst in einem Dritten Schritt wurde dann eine Raumluftanalyse beauftragt, wenn aufgrund des Schadstoffgehaltes in Verbindung mit dem Verhältnis der Oberfläche der belasteten Materialien zum Raumluftvolumen eine Raumluftbelastung möglich war.

### **Untersuchungsergebnisse:**

Bis heute konnten nahezu alle Gebäude der Prioritätsstufen A und B untersucht werden. Die Untersuchungsergebnisse wurden auch den Trägern der Einrichtungen mitgeteilt.

Nach dem Ergebnis der Untersuchungen wurden – analog der Asbest-Richtlinie – drei Sanierungsstufen gebildet:

Stufe I sieht eine dringliche Sanierung vor (erhöhte Belastung).

Stufe II bedeutet, dass die Sanierung nicht eilbedürftig ist (geringe Rückstände ohne Belastung).

Stufe III bedeutet, dass eine Sanierung auf Grund von Schadstoffbelastungen nicht erforderlich ist.

Die Gefahr von akuten Gesundheitsschäden ist nach den derzeit vorliegenden Ergebnissen in keiner Einrichtung zu befürchten.

Nur in wenigen, vereinzelt Fällen – über die im Einzelfall auch die MitarbeiterInnen und die Eltern informiert wurden – sind erhöhte Belastungen aufgetreten, die aber durch entsprechende Maßnahmen inzwischen weitestgehend beseitigt werden konnten.

## **GLEICHSTELLUNGSORDNUNG DER ERZDIÖZESE MÜNCHEN UND FREISING in Kraft gesetzt**

Mit Veröffentlichung im Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising (Nr. 12 vom 28. August 2002, S. 220 ff) hat unser Erzbischof, Kardinal Wetter, eine eigene kirchliche Gleichstellungsordnung in Kraft gesetzt.

Mit dieser Ordnung wird dem weltlichen Recht ([Art. 3 Abs. 2 GG](#), [Art. 118 Bayerische Verfassung](#), [§§ 611a und 611 b BGB](#)) unter Bezug auf das christliche, biblische Menschenbild eine besondere, auch innerkirchlich wirksame Bedeutung gegeben.

Ziel der Ordnung ist die **Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Dienste des Erzbischöflichen Ordinariats und seiner nachgeordneten Einrichtungen.**

Die Gleichstellungsordnung wie die Chancengleichheit für Männer und Frauen gewährleisten, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinwirken und die Erhöhung des Anteils der Frauen und Männer in den Bereichen fördern, in denen diese jeweils unterrepräsentiert sind.

Frauen bzw. Männer sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauen- bzw. Männeranteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen jeweils wesentlich unter 50 % liegt.

Da eine materielle Gleichstellung nicht erreicht wird, wenn sämtliche „dienenden Funktionen“ (Sekretärin) den Frauen, die „leitenden Funktionen“ aber den Männern vorbehalten bleiben („mathematische Gleichstellung“) ist die Gleichstellung auch in hierarchischer Ebene anzustreben.

Die Erzdiözese hat mit der Berufung von Frauen in die Ordinariatsleitung hier auch im kirchlichen Bereich eine Vorreiterrolle übernommen.

Die Ordnung regelt rechtsverbindlich die Grundzüge eines Gleichstellungskonzepts, insbesondere für Stellenausschreibungen, Einstellungen und beruflichen Aufstieg, Fortbildung, Flexible (familienfreundliche) Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.

Wesentlicher Bestandteil der Ordnung ist die Schaffung einer eigenen Gleichstellungsstelle, deren Aufgabe es ist, das von der Diözesanleitung approbierte Gleichstellungskonzept – auch mit Eigeninitiativen – zu fördern und zu überwachen.

Der/dem Gleichstellungsbeauftragten steht dazu nicht nur ein formales Beanstandungsrecht zu (über die nur der Generalvikar oder sein Stellvertreter persönlich entscheiden dürfen), der Bischof gewährt mit der Gleichstellungsordnung ein Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, das der/dem Gleichstellungsbeauftragten die Unabhängigkeit eines KODA- oder MAV-Mitglieds gewährt.

Um Interessenskonflikte zu vermeiden, ist zugleich festgeschrieben, dass die/der Gleichstellungsbeauftragte nur in dieser Eigenschaft mit Personalangelegenheit betraut sein und (daher) auch keiner Mitarbeitervertretung angehören darf.

Die Gleichstellungsordnung gilt unmittelbar „zwar nur“ für das Erzbischöfliche Ordinariat und seine nachgeordneten Einrichtungen wie z.B. die diözesanen Schulen (vgl. Schematismus S. 52 ff), und z.B. nicht für die Schulen und Einrichtungen anderer Rechtsträger – mittelbar wird die Gleichstellungsordnung aber auch dort Wirkung entfalten.

Die in der Präambel der Ordnung genannten Grundlagen und insbesondere die hieraus entwickelte Rechtsprechung (Arbeitsrecht) gelten nämlich genauso auch für die kirchlichen Stiftungen und alle anderen, nicht unmittelbar zum Ordinariat gehörenden Einrichtungen.

Wir werden uns bemühen, die Gleichstellungsordnung in unserer Homepage unter „Rechtsgrundlagen“ zur Verfügung zu stellen.

## **WER HILFT WANN WO - GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ – Arbeitsschutzausschuss**

Wie wir bereits an anderer Stelle dieses Infos dargelegt haben, gehört der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu den Aufgaben, die der Mitbestimmung der MAV nach MAVO unterliegen.

Im „[Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit](#)“ (ASiG - ArbSichG)



und den BGV A8 hat der Gesetzgeber festgelegt, dass durch die Arbeitgeber unabhängige Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit berufen werden müssen, die diesen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen sollen.

Es handelt sich hierbei um ein „für alle geltendes Gesetz“, das auch im kirchlichen Bereich Anwendung findet (§ 16 ASiG – vgl. ZMV 3/2001 S. 105 ff).

Wesentlicher Inhalt des Gesetzes ist die Berufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie die Festlegung der Aufgaben dieser Personen. Um eine kontinuierliche Zusammenarbeit dieser Fachkräfte mit Personalvertretungen und Dienstgebern zu gewährleisten, ist ein Arbeitsschutzausschuss gefordert, dem diese Beteiligten „kraft Gesetz“ angehören (§§ 9 ff ASiG).

Die Erzdiözese hat für diese Einrichtungen (Erzdiözese und Kirchenstiftungen) zwei Fachingenieure für Arbeitssicherheit eingestellt, die im Erzbischöflichen Baureferat tätig sind. Es sind dies

Frau Dipl.-Ing. (FH) Edeltraud Heller und Frau Dipl.-Ing. (FH) Sonja Traxinger,  
Telefon (089) 2137-1845, Fax –1723.

Die Aufgaben des Betriebsarztes werden für das Ordinariat und seine Einrichtungen von  
Herrn Dr. med. Peter Schuhmann, Krankenhaus der Barmherzigen Brüder,  
Romanstr. 93, 80639 München (Tel. 1797-2550)

wahrgenommen, für die Kindertagesstätten der Kirchenstiftungen ist der  
betriebsärztliche Dienst des TÜV Süddeutschland  
beauftragt.

Um die Unabhängigkeit dieser Personen zu sichern, ist gesetzlich festgelegt, dass ihre Bestellung und Abberufung (§ 9 Abs. 3 ASiG) nur mit Zustimmung des Betriebsrates – im kirchlichen Bereich der Mitarbeitervertretung (vgl. § 1 Abs. 4 ArbSchG i.V. mit § 16 ASiG) – erfolgen kann, die auch dem Arbeitsschutzausschuss angehören sollten (§ 11 ASiG).

Die Vielzahl von eigenen Einrichtungen mit jeweils eigener MAV i.S. des § 1a Abs. 2 der MAVO lässt es aber nicht zu, dass für jede Einrichtung ein eigener Arbeitsschutzausschuss gebildet wird oder jede Einrichtungs-MAV einen eigenen Vertreter in einen der beiden zentralen Arbeitsschutzausschüsse entsendet.

Die Bildung eigener Arbeitsschutzausschüsse für jede einzelne kirchliche Einrichtung ist auch in § 16 ASiG nicht gefordert, es ist „ein gleichwertiger Arbeitsschutz“ zu gewährleisten. Im Hinblick auf den Gesetzeszweck und die vergleichbaren Probleme diverser Einrichtungen (z.B. bei Kindertagesstätten) erschien es effektiv, die Kompetenzen zu „bündeln“.

Für den Bereich der „verfassten Kirche in der Erzdiözese“ bestehen daher zwei Arbeitsschutzausschüsse,

- einmal für das Erzbischöfliche Ordinariat und seine nachgeordneten Einrichtungen wie z.B. die diözesanen Schulen (vgl. Schematismus S. 52 ff),
- und ein weiterer für die kirchlichen Stiftungen, die der kirchlichen Stiftungsaufsicht unterliegen (vgl. Schematismus S. 78 ff).

Als „Dienstgebervertreter“ gehören

- dem ersten Arbeitsschutzausschuss der Leiter des Referates für Personalwesen (Ordinariatsrat Floß),
- dem zweiten Arbeitsschutzausschuss der Leiter der Abteilung „Kirchenstiftungshaushalte“ in der Erzb. Finanzkammer (kirchl. Stiftungsaufsichtsbehörde gem. Art. 42 der kirchlichen Stiftungsordnung – KiStif-TO), Herr Plechinger, an.

## Adressen bzw. Telefonnummern

### des Vorstands der DiAG-MAV-A München und Freising

**Charlotte Hermann** (St. Michaelsbund, München), Vertreterin der Mitarbeitervertretungen der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, Tel. (0 89) 23 22 54 04, **Vorsitzende**  
Ersatzmitglied: Irene Simper (Maria-Ward-Schulen Nymphenburg, München)

**Wolfgang Thiele** (Sankt-Irmengard-Realschule, Garmisch-Partenkirchen),  
Tel. (0 88 21) 5 54 14, Stellvertretender Vorsitzender  
Ersatzmitglied: Ursula Grafetstetter (Religionslehrerin i. K., Wasserburg)

**Erich Sczepanski** (Baureferat des Erzbischöflichen Ordinariates München), Vertreter der Mitarbeitervertretung Erzbischöfliches Ordinariat München, Tel. (0 89) 21 37 12 89  
Ersatzmitglied: Christian Weber (Religionslehrer i. K., Kirchberg-Holzland)

**Peter Seitz** (Sankt-Irmengard-Gymnasium, Garmisch-Partenkirchen), Vertreter der Mitarbeitervertretungen der Schulen in Trägerschaft der Erzdiözese München und Freising, Tel. (0 88 21) 5 54 14 privat: (08823) 5994  
Ersatzmitglied: Angelika Lindmair (Mädchenrealschule St. Ursula, Lenggries)

**Susanne Graßl** (Kirchenstiftung St.Andreas, Eching), Vertreterin der Mitarbeitervertretungen der Kirchenstiftungen, Tel. (0 89) 3 19 22 89  
Ersatzmitglied: Margit Junker-Sturm (St. Peter, Wörth)

Die Mitarbeitervertretungen der Bereiche Erzdiözese, Kirchenstiftungen und sonstige Rechtsträger im Regelungsbereich der Bayerischen Regional-KODA können sich in allen Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts an die DiAG-MAV-A wenden.  
Das Büro der DiAG-MAV-A befindet sich im V Stock (Zi. 520) des Dienstgebäudes Schrammerstraße 3, 80333 München, Tel. (0 89) 21 37 17 46, Fax (0 89) 21 37 17 58, Vorstandsmitglieder sind dort am Donnerstagnachmittag zwischen 14.00 und 17.00 Uhr zu sprechen.

Das Sekretariat ist vormittags zwischen 8.00 und 12.00 Uhr besetzt (Tel. (0 89) 21 37 15 86, Frau Niedermeier).

Alle Mitarbeitervertretungen, die dies noch nicht getan haben, werden gebeten, der DiAG-MAV-A die Ergebnisse der letzten MAV-Wahlen und die aktuellen Adressen zu übermitteln.

Für arbeitsrechtliche Auskünfte steht Herr Franz Aigner, Kath. Arbeitnehmerbewegung, Pettenkofferstr 8N, 80336 München, Tel. (0 89) 55 25 16 90, zur Verfügung.