



München, September 2004

DiAG-Info 15

Inhalt:

1. Einleitung
2. Veränderungen im DiAG-Vorstand
3. Mitgliederversammlung
4. MAVO-Novelle
5. MAV-Schulungen
6. Schwerbehindertenvertretung in der Erzdiözese
7. Aktuelles vom Finanz- und Förderungsmodell für Kindergärten
8. Wichtige Gesetzesänderungen
9. Adressen

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Erzdiözese München und Freising Bereich A

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

Schrammerstr. 3/V
80333 München
Tel.: 089/2137 1746
Fax: 089/2147 1758

Vorsitzende:

Charlotte Hermann
St. Michaelsbund
Herzog-Wilhelm-Str. 5
80331 München
Tel. 089 / 27 30 840

Anlagen:

Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)
Bestellformular für weitere MAVO-Exemplare
Rahmenordnung der Mitarbeitervertretungsordnung
MAV-Meldeformular

1. Einleitung

Liebe Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,

das letzte Jahr ist wie im Fluge vergangen; die letzte Mitgliederversammlung ist kaum vorbei, schon steht die nächste an. Die diesjährige Mitgliederversammlung findet am 25. November statt – bitte merken Sie sich diesen Termin schon einmal vor. Die Einladung erhalten Sie noch mit getrennter Post.

Das Jahr stand ganz im Zeichen der Novellierung unserer Arbeitsgrundlage, der Mitarbeitervertretungsordnung. Diese ist folgerichtig auch eines der Hauptthemen dieses DiAG-Infos. Außerdem befassen wir uns wie immer mit aktuellen Gesetzesänderungen, auch mit dem aktuellen Stand beim Finanz- und Förderungsmodell für Kindergärten, und geben der mittlerweile nicht mehr ganz so neuen Schwerbehindertenvertreterin in der Erzdiözese die Gelegenheit, sich vorzustellen.

Wir hoffen, dass Sie unser Info wieder mit Interesse lesen. Anregungen zu Themen, mit denen wir uns in Zukunft beschäftigen sollen, nehmen wir jederzeit gerne entgegen.

Wir wünschen Ihnen allen viel Kraft und Freude an Ihrer Arbeit und hoffen, dass Sie nach einem erholsamen Sommer und schönen Urlaub gut gestärkt und neu motiviert wieder in den Alltag einsteigen konnten.

Hoffentlich sehen wir uns bald bei der Mitgliederversammlung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr DiAG-Vorstand
Charlotte Hermann, Vorsitzende

2. Veränderungen im DiAG-Vorstand

Auf der letzten Mitgliederversammlung haben wir zwei Ersatzmitglieder neu gewählt. Für den Bereich der Pfarrkirchenstiftungen ist das Heidemarie Preis, Kindergärtnerin in St. Johann Baptist, Bergkirchen, für den nicht bereichsgebundenen Vorstandssitz Herbert Jagdhuber vom Diözesanrat, Region Nord. Wir gratulieren den beiden zu Ihrer Wahl und freuen uns über ihre Bereitschaft, sich für die Belange der Mitarbeitervertretungen einzusetzen.

Leider stehen nun schon wieder Nachwahlen an. Unser bisheriges Ersatzmitglied im Bereich der Schulen in Trägerschaft der Erzdiözese, Angelika Lindmair, muss ihr Amt wegen ihrer beruflichen Situation und eines Pflegefalles in ihrer Familie aufgeben. Wir bedauern das sehr, bedanken uns bei ihr für den intensiven Einsatz und wünschen ihr für ihre Zukunft alles Gute und viel Kraft.

Alle MAV-Mitglieder aus diesem Bereich rufen wir jetzt schon dazu auf, sich zu überlegen, wer Interesse daran hätte, für dieses Amt zu kandidieren. Bei Fragen können Sie sich jederzeit an unser Vorstandsmitglied aus diesem Bereich, Peter Seitz, Tel. 08823 / 59 94, wenden.

3. Mitgliederversammlung

Unsere nächste Mitgliederversammlung **findet am 25.11.04 wieder von 9.00 bis ca. 16.00 Uhr im St. Pius-Kolleg in München** statt. Hauptthema wird die neue MAVO sein; wir werden aber auch schon einen Ausblick auf die im nächsten Jahr anstehenden MAV-Wahlen wagen, sowie dem Erfahrungsaustausch untereinander und Neuigkeiten aus der KODA ausreichend Platz einräumen.

Für die, die im letzten Jahr nicht dabei waren, hier eine kurze Nachbetrachtung zur letztjährigen Mitgliederversammlung von unserem Vorstandsmitglied Wolfgang Thiele.

Der Ort der Veranstaltung, das Pius-Heim in München, hat sich bewährt und viele MAV-Vertreter kamen zur Versammlung. Viele? Von den 150 MAVen unserer Diözese waren gut 50 vertreten. Der Zeitpunkt des Zusammenkommens musste in die fortgeschrittene Adventszeit gelegt werden, weil unsere KODA-Dienstnehmer-Vertreter am ursprünglich angepeilten Termin - letzter Donnerstag im November - auf einer Klausurtagung waren. Erklärt dies die relativ geringe Teilnehmerzahl?

Die Veranstaltung nahm trotzdem einen sehr positiven Verlauf. Manfred Weidenthaler, Referent und KODA-Vertreter, gelang es mit schauspielerischer Unterstützung von Markus John und Christian Weber uns am Vormittag auf eindrucksvolle und einprägsame Weise die Tarifreform im Öffentlichen Dienst näher zu bringen, wenn auch nicht gerade schmackhaft zu machen. Sie stellten auf anschauliche Weise die 3 Gehaltskomponenten des alten Tarifsystems – Grundgehalt, Alters-Komponente und Sozialkomponente - dar und beteiligten das Auditorium dann an der Abstimmung zur neuen Komponente Leistungsbezug in „Schokotaler-Währung“. Jeder Teilnehmer konnte 10 Taler nach seinem Empfinden in die 4 Gehaltskomponenten-Röhren verteilen. Mit Erstaunen registrierte der Autor dieses Artikels, dass ein Teilnehmer seine gesamte „Talerschaft“ im Leistungsröhrchen verschwinden ließ. Die Abstimmung aus dem Bauch heraus brachte folgendes Ergebnis: Die Teilnehmer kürzten die Anteile der Alterskomponente zugunsten der Leistungskomponente. Eine familienbezogene Sozialkomponente sollte im Gehalt erhalten bleiben. Knapp 60 % des Gehalts sollte die Grundgehaltskomponente betragen.

Mal sehen, was nun wirklich kommt. Der guten Grundstimmung im Saal tat das Ergebnis keinen Abbruch. Danke dem Ordi-MAV-Team für die gelungene Präsentation dieser an sich recht trockenen Angelegenheit.

Wenn es auch in diesem Jahr keine Schokotaler mehr geben wird, hoffen wir trotzdem auf eine große Teilnehmerzahl. Der Tag bietet sicher für jeden etwas – und die neue MAVO mit ihren Auswirkungen sollte Grund genug sein, sich mit anderen Mitarbeitervertretern zusammen zu setzen.

Wir freuen uns auf Sie!

4. MAVO-Novelle

Seit dem 01. Juli dieses Jahres ist sie in Kraft – die novellierte Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für unsere Erzdiözese. Nachfolgend möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über den Weg bis zu dieser Inkraftsetzung geben und Ihnen einige wichtige Änderungen der neuen MAVO erläutern.

Der Weg der neuen MAVO

Wie Sie sich erinnern werden, liegt die letztgültige Version der Rahmenordnung der MAVO (die Version, auf die die (Erz-)Diözesen sich bundesweit geeinigt haben), seit Juli letzten Jahres vor. Danach sollte es eigentlich nur noch darum gehen, die Paragraphen, die dort mit einem * gekennzeichnet sind ("Sternchenparagraphen" = Muster für eine diözesane Fassung), auf Diözesanebene auszugestalten und den Rest in der vorliegenden Version zu übernehmen.

Auf der letztjährigen Mitgliederversammlung hatten wir eine Resolution an Kardinal Wetter verabschiedet, in der wir ihn baten, die Rahmenordnung zu übernehmen, die DiAG bei der Umsetzung der Sternchenparagraphen in diözesanes Recht angemessen zu beteiligen und den § 25 MAVO in seiner bisherigen Form zu belassen.

Einen Tag bevor diese Resolution abgeschickt werden konnte (am 17.12.), bekamen wir dann aber – genauso wie alle anderen bayerischen DiAGen - Post von Herrn Sroka als Vorsitzendem einer von den bayerischen (Erz-)Bischöfen beauftragten Kommission zur "Anpassung der Rahmen-MAVO an die bayerischen Gegebenheiten". Wir erhielten einen Entwurf zur Änderung der Rahmenordnung nicht etwa nur in den Sternchenparagraphen, sondern auch in einigen anderen Paragraphen mit einer Frist zur Stellungnahme bis zum 21.01.04. Es war uns zwar gerade noch möglich, den Entwurf vor den Weihnachtsferien zumindest an die Vorstandsmitglieder zu verschicken, doch hätten wir bis zu diesem Termin noch nicht einmal eine Vorstandssitzung abhalten können – schließlich haben wir alle auch noch einen Job, an dessen Gegebenheiten wir uns orientieren müssen.

Selbstverständlich haben wir die Resolution an Kardinal Wetter trotzdem abgeschickt; gleich ver-

bunden mit der Bitte, den § 25 MAVO in der Form des Entwurfes der Arbeitsgruppe so auf keinen Fall umzusetzen und auch von den Abweichungen von der Rahmen-MAVO in Nicht-Sternchen-paragraphen abzusehen.

Eine gewünschte Fristverlängerung wurde von der Arbeitsgruppe nur für wenige Tage gewährt. So war es uns aber zumindest möglich, gemeinsam mit den anderen bayerischen DiAGen eine fristgerecht Stellung zu nehmen. Besonders negativ aufgefallen war uns beim Entwurf der Kommission, dass für die geplanten Einschnitte keine stichhaltige Begründung geliefert wurde. Zu erwähnen wäre hierzu vielleicht der in Abwandlungen immer wieder vorkommende schöne Satz *"Die Arbeitsgruppe hält die vorgeschlagene Änderung für zulässig, da § xy der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung ein Muster für eine diözesane Fassung ist"*. Die Arbeitsgruppe hat allerdings an keiner Stelle erklärt, warum sie die vorgeschlagenen Änderungen zu Paragraphen für zulässig hielt, die in der Rahmenordnung keineswegs als Muster für eine diözesane Fassung vorgesehen waren.

Natürlich haben wir uns in der gemeinsamen Stellungnahme gegen die Versuche der Arbeitsgruppe gewendet, die Beteiligungsrechte der MAVen in Bayern gegenüber denen im restlichen Bundesgebiet wieder einmal einzuschränken und zahlreiche Änderungen vorgeschlagen. Auf diese Stellungnahme haben wir aber niemals eine Antwort erhalten und wurden von der Arbeitsgruppe auch nicht davon in Kenntnis gesetzt, welche unserer Einwände eventuell berücksichtigt wurden und in die Vorlage der Arbeitsgruppe für die Vollversammlung der Bayerischen Bischofskonferenz Eingang fanden – falls dem überhaupt so war.

Wir in München bekamen zumindest eine Rückmeldung von Kardinal Wetter, der uns mitteilte, dass einige unserer Änderungswünsche berücksichtigt

worden seien und die Vorlage deshalb einen Kompromiss darstelle. Leider fand ein von uns erbetenes Gespräch mit ihm nicht statt.

Wir wussten also nur, dass sich die bayerischen (Erz-)Bischöfe auf Ihrer Vollversammlung im März mit der MAVO beschäftigen würden, aber nicht mit welcher Version. Das machte es natürlich nicht einfacher für uns, noch einmal in bestimmten Punkten zu reagieren. Wir haben aber dennoch auf Bayerebene eine Resolution zu der bayerischen Version des § 14 an die Bayerische Bischofskonferenz verabschiedet und diese sowohl zu Beginn der Tagung nach Freising ins Kardinal-Döpfner-Haus, als auch mit einem Anschreiben kurz vorher an den jeweiligen Bischof geschickt. Darin haben wir unter anderem noch einmal darum gebeten, darauf zu verzichten, dass MAV-Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender katholisch sein müssen. Dies hat zumindest zu einer Änderung des ursprünglich vorgesehenen, völlig unpraktikablen Ausnahmeverfahrens geführt.

Nachdem die bayerischen (Erz-)Bischöfe die "Bayern-Rahmen-MAVO" verabschiedet hatten, wurde das Anhörungsverfahren dann wesentlich besser und konkreter. Als die Verantwortlichen in unserer Diözese den Text selbst endlich bekommen hatten, erhielten wir ihn auch und bekamen Gelegenheit, sowohl im Gespräch als auch schriftlich dazu und zu den in unserer Erzdiözese geplanten Abweichungen ausführlich Stellung zu nehmen. Zu diesem Zeitpunkt wurden uns auch erstmals Begründungen für vorgenommene Änderungen geliefert – ein Anhörungsverfahren auf dieser diözesanen Ebene von Anfang an, wie wir es ja auch gefordert hatten, hätte sicher in Teilbereichen zu sinnvollerer Regelungen als den jetzt vorliegenden führen können. Auf Sachargumente kann man reagieren und Verständnis für gegensätzliche Positionen wecken. Ein Verfahren auf dieser Basis hätten wir uns für die gesamte MAVO gewünscht.

Uns bleibt rätselhaft, warum die bayerischen Bischöfe sich für einen anderen, schlechteren Weg entschieden haben.

Der Inhalt der neuen MAVO

Hier nur kurz einige wichtige Änderungen:

Verbesserung der Beteiligungsrechte

- MAVen aus Einrichtungen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen und bestimmten Voraussetzungen müssen durch den Dienstgeber mindestens einmal im Kalenderjahr schriftlich über die wesentlichen betriebswirtschaftlichen Daten informiert werden. Sie haben die Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss zur ständigen Beratung der Leitung zu gründen (§ 27 a MAVO, Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten). Hier muss sich noch herausstellen, wie viele und welche Einrichtungen aus dem Bereich der verfassten Kirche diese Möglichkeit unter den genannten Voraussetzungen wahrnehmen können. In der ZMV 4/2004 gibt es einen interessanten Artikel zum Thema, der zum Beispiel klarstellt, dass Schulen und Kindertagesstätten auch zu diesen Einrichtungen gehören.

- Die MAV hat das Recht auf Anhörung und Mitberatung auch bei Kündigungen während der Probezeit (§ 30 MAVO).

- Die MAV hat das Recht der Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen (Definition: ab 500 MitarbeiterInnen mindestens 30 Kündigungen, bei mehr als 60 und weniger als 500 MitarbeiterInnen 10 % oder mehr als 25 MitarbeiterInnen, bei weniger als 60 MitarbeiterInnen mehr als 5 Kündigungen) (§ 30 a MAVO)

- Die MAV hat das Recht auf Anhörung und Mitberatung bei außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen. Unabhängig vom Willen des/der Betroffenen muss der Dienstgeber der MAV die Gründe für die Kündigung mitteilen.

- Die MAV hat ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und damit Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen (§ 32, 12 MAVO).

Diese Regelungen gelten ab sofort, also auch für bestehende Mitarbeitervertretungen bei allen Verfahren, die ab dem 01.07.04 beginnen.

Neues Wahlrecht

- Zum Mitarbeitervertreter kann sich jede/r MitarbeiterIn wählen lassen, der/die 18 Jahre alt ist, seit mindestens einem Jahr im kirchlichen Dienst steht und die letzten 6 Monate davon beim jetzigen Dienstgeber beschäftigt ist. Ein bestimmter Beschäftigungsumfang ist nicht mehr erforderlich (§ 8 MAVO).
- Bei Aufspaltung, Fusion oder Betriebsübergang und (Teil-)Einrichtungsschließung gibt es keine MAV-freie Übergangszeit, sondern eine zeitlich befristete Weiterführung des Mandats (§ 13 c und d MAVO).
- Die Freistellung von Teilzeitbeschäftigten wird verbessert. Für alle Tätigkeiten als MitarbeitervertreterIn, die außerhalb der individuellen Arbeitszeit stattfinden (müssen), hat die Einrichtung Freizeitausgleich zu gewähren, notfalls ist dieser auch auszuzahlen (§ 15, Abs. 4 MAVO).

Bayerische Abweichungen von der Rahmen-MAVO

- Passives Wahlrecht (§ 8, Abs. 3 MAVO): Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit von ihrem kirchlichen Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen kirchlichen Dienstgebers zugeordnet sind, sind nicht wählbar zu der Mitarbeitervertretung der Einrichtung, zu der die Zuordnung erfolgt. Dies betrifft vor allem GemeindeferentInnen und PastoralreferentInnen, die nicht mehr in ihre Einrichtungs-MAV wählbar sind – sie dürfen allerdings nach wie vor dort mitwählen. Falls Sie in Ihrer Einrichtung MitarbeiterInnen haben, die von dieser Regelung betroffen sind, aber nicht zu den genannten Berufsgruppen gehören, sagen Sie uns bitte Bescheid, damit wir uns für diese MitarbeiterInnen für eine Änderung der MAVO einsetzen können.
- Katholischer Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender (§ 14, Abs. 1 MAVO): In Bayern müssen in Zukunft der MAV-Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende katholisch sein. Bisher galt das in Bayern schon – im Unterschied zum Rest der Republik – für den Vorsitzenden. Neu ist allerdings die Möglichkeit, die Wahl eines nicht-katholischen Mitarbeiters in ein solches Amt auf schriftlichen Antrag beim Ordinarius (=Generalvikar) genehmigen zu lassen. Bitte sagen Sie uns auch hier Bescheid, wenn Sie mit dieser Regelung Probleme haben.
- DiAG (§ 25 MAVO): Hier gibt es in Bayern einige Abweichungen von den sonst üblichen Regelungen im Bereich der Aufgaben. Gestrichen wurde in Bayern die Sorge um die Schulung. Andere Aufgaben wurden anders formuliert. Hier ist es uns aber gelungen, einschneidendere Änderungen zu unseren Ungunsten zu verhindern. Positiv ist in Bayern und besonders in München der neue Unterpunkt 6 des Abs. 2 zu beurteilen: Aufgabe der DiAG bleibt danach die Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Bayer. Regional-KODA. Damit blieb der wichtige Kontakt zwischen MAVen und KODA-DienstnehmervorteilerInnen erhalten. Die KODA-DienstnehmervorteilerInnen behalten die Möglichkeit der Rückbindung an und des Austausches mit den MAVen an der Basis.
- Anhörung und Mitberatung bei Veränderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit bei pastoralen MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen im liturgischen Dienst (§ 29, Abs. 1, 2 MAVO): Hier gilt die Anhörung und Mitberatung in Bayern nur bei grundsätzlichen Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit über längere Zeiträume
- Vorschlagsrecht zu Änderungen von Beginn und Ende der Arbeitszeit für pastorale MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen im liturgischen Dienst (§ 32, Abs. 1, 2 MAVO): Auch hier gilt das Vor-

schlagsrecht in Bayern nur für grundsätzliche Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit über längere Zeiträume.

- Zustimmung bei Änderungen von Beginn und Ende der Arbeitszeit für die restlichen MitarbeiterInnen (§ 36, Abs. 1, 1 MAVO): Auch hier sind in Bayern nur längerfristige Änderungen betroffen.
- Antragsrecht zu Änderungen von Beginn und Ende der Arbeitszeit für die restlichen MitarbeiterInnen (§ 37, Abs. 1, 1 MAVO): Gibt es in Bayern ebenfalls nur für längerfristige Änderungen.
- Dienstvereinbarungen zu Beginn und Ende der Arbeitszeit (§ 38, Abs. 1, 1 MAVO): In Bayern ebenfalls nur bei längerfristigen Änderungen; hier bleibt allerdings die Frage, wo man Dienstvereinbarungen zu kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit abschließen sollte.

Diözesane Abweichung in unserer Erzdiözese

Leider wurde für die Erzdiözese München und Freising der in der Rahmenordnung und auch in der bayerischen Version vorgesehene § 1b MAVO (Gemeinsame Mitarbeitervertretung) bisher nicht in Kraft gesetzt. In unserer Erzdiözese gibt es die Möglichkeit für kleinere Einrichtungen mit wenigen MitarbeiterInnen oder für Einrichtungen, die sich die Arbeit vereinfachen wollen, mit anderen Einrichtungen gemeinsam eine Mitarbeitervertretung zu gründen also nicht. Wir finden dies sehr schade, und werden uns weiterhin für eine Aufnahme dieses Paragraphen in die MAVO einsetzen. Er hätte für viele MitarbeiterInnen die Möglichkeit geboten, bei der nächsten MAV-Wahl erstmals eine MAV zu wählen und zum Beispiel auch MAVen von Pfarrverbänden möglich gemacht.

Falls Sie Fragen zu einzelnen Änderungen der MAVO haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden. Wir empfehlen jedem dringend die Teilnahme an einer Schulung zur neuen MAVO

Mit diesem DiAG-Info schicken wir Ihnen Exemplare des Amtsblattes mit dem Text unserer Diözesan-MAVO. Die MAVen, von denen wir ausgefüllte "Meldebögen" haben, sollten eine ausreichende Anzahl für ihre MAV-Mitglieder erhalten, für die MAVen, die die Zahl ihrer Mitglieder nicht gemeldet haben, können wir das nicht gewährleisten. Sie finden bei den Anlagen aber einen Vordruck, mit dem sie die benötigte Anzahl MAVOs bei uns bestellen können. Die uns bisher fehlenden Daten zu Ihrer MAV können Sie dann ja gleich mitschicken.

Bisher gibt es die MAVO nur in Form dieses Amtsblattes. Ein Druck mit festerem Einband ist erst für später geplant.

Wir schicken Ihnen auch für jede MAV ein Exemplar der Rahmenordnung der MAVO, damit Sie die unterschiedlichen Paragraphen vergleichen können. Wichtig ist die Rahmenordnung auch, weil sie die Grundlage für die Neuauflage des MAVO-Kommentars von Bleistein/Thiel bietet. Hier ist es also wichtig, auf Abweichungen zu achten und zu berücksichtigen, dass die Rechtslage in Bayern und München und Freising wegen einer anders formulierten MAVO abweichend sein könnte.

Trotzdem empfehlen wir Ihnen die Anschaffung dieses Kommentars. Jede MAV sollte ein Exemplar zu ihrer Verfügung haben.

Bleistein/Thiel: Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 4., neubearb. Aufl., Luchterhand, ISBN 3-472-04676-7, Euro 69,00

5. MAV-Schulungen

Die MAV-Schulungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen werden von der kifas gGmbH (früher KAB-Sozialinstitut) in Waldmünchen durchgeführt. Leider haben wir von Christoph Jacobowsky, dem Bereichsleiter Mitbestimmung, erfahren, dass wohl längst nicht alle MAV-Mitglieder den ihnen nach MAVO zustehenden Schulungsanspruch wahrnehmen.

Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung hat pro Amtszeit Anspruch auf bis zu drei Wochen (d.h. für eine Vollzeitkraft mit Fünf-Tage-Woche 15 Arbeitstage) MAV-Schulung mit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme entgegenstehen. Solche dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse müssen sich auf den einzelnen konkreten Schulungs-Termin beziehen. Ein einfaches „Ich kann nicht auf ihre Arbeit verzichten“ oder „Wir haben für eine solche Schulung kein Geld“ reicht zur Begründung keinesfalls aus.

Leider hören wir von vielen MAVen, dass ihre jeweiligen Dienstgeber ihnen hier Schwierigkeiten machen und immer wieder die Teilnahme an einer MAV-Schulung verweigern. Sollte dies auch bei Ihnen der Fall sein, können Sie das Recht zur Teilnahme auch vor der Schlichtungsstelle klären lassen. Die Teilnahme an einer MAV-Schulung ist Teil der MAV-Arbeit und es ist Aufgabe des Dienstgebers, im Rahmen seiner Haushaltsführung dafür die finanziellen und personellen Mittel bereitzustellen.

Keine MAV kann ohne die für ihre Arbeit erforderlichen Kenntnisse ihre Befugnisse und Aufgabenordnungsgemäß wahrnehmen. Jedes Mitglied einer MAV benötigt diese Kenntnisse – und jedes Mitglied einer MAV sollte zumindest an den Grundseminaren und dem Aufbauseminar von kifas teilgenommen haben. Auch für „alte Hasen“ gibt es immer wieder Auffrischungs- und Schulungsbedarf; sei es in den Grundseminaren oder in den zahlreich angebotenen Spezialseminaren zu einzelnen Themen, wie z.B. aktuellen Entwicklungen des Arbeitsrechtes, Gesundheitsschutz, Mobbing, Arbeitsvertrag oder Eingruppierung.

Wir appellieren an jede MAV und jedes MAV-Mitglied, die Möglichkeit zur Schulung wahrzunehmen. Sollten Sie vor Ort Schwierigkeiten haben, diesen Anspruch bei Ihrem Dienstgeber durchzusetzen, wenden Sie sich bitte an uns oder an unseren Rechtsberater, Herrn Franz Aigner, Tel. 089 / 5525 1690.

Nach der MAVO-Novellierung haben wir alle einen erhöhten Schulungsbedarf. Viele Regelungen in der MAVO haben sich geändert; manche sind ganz neu dazugekommen. Es wird einige Zeit brauchen, bis wir alle und unsere Dienstgeber gelernt haben, mit den neuen Regelungen umzugehen.

Ein ganz neuer Bereich der Mitwirkung wird im neuen § 27 a MAVO „Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten“ geregelt. Hierzu wird kifas Spezialseminare anbieten. Näheres dazu erfahren Sie bei kifas (Tel. 09972 / 94 14 60 oder www.kifas.org).

Hier auch noch einmal eine Erinnerung an die im Juli verschickten Fragebögen von kifas zu MAV-Schulungen. Der Rücklauf aus unserer Erzdiözese ist wohl ziemlich kümmerlich. Wir bitten Sie – auch wenn die angegebene Frist längst abgelaufen ist – die Fragebögen dennoch auszufüllen und an kifas zu schicken. Die Auswertungsphase läuft zwar längst; wegen unseres geringen Rücklaufes wäre kifas aber bereit, verspätet eingehende Fragebögen noch zu berücksichtigen. Interessenten, die zwar noch einen Fragebogen ausfüllen möchten, aber keinen Fragebogen mehr haben, können diesen unter info@kifas.org noch einmal bestellen.

6. Schwerbehindertenvertretung in der Erzdiözese

Bis zur Neuwahl der Schwerbehindertenvertretung für den Bereich des Erzbischöflichen Ordinariats München und Freising Ende Dezember 2002 war Frau Rosemarie Schmalix, die einigen von Ihnen sicher bekannt sein dürfte, Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen. Auf diesem Weg sei ihr für ihre wertvolle Arbeit und ihren Einsatz für die Belange der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzlich gedankt.

Die am 22. Dezember 2002 neu gewählte Schwerbehindertenvertretung des Erzbischöflichen Ordinariates setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen:

Frau Carola Bielmeier (Religionslehrerin i.K.), der Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen sowie den zwei Stellvertretern, Herrn Gerhardt Hueck (Pastoralreferent) und Frau Eva-Maria Haubenthaler (Gemeindereferentin).

Nach ihrem ersten Jahr Amtszeit will **Frau Carola Bielmeier** dieses Forum nützen, um sich kurz vorzustellen und über ihre Tätigkeit zu informieren. Frau Bielmeier vertritt die Belange der schwerbehinderten Menschen sowohl für den Bereich des Erzbischöflichen Ordinariates als auch für die Kirchenstiftungen, letztere jedoch mit einem anderen rechtlichen Status (s. Auszug aus der Integrationsvereinbarung).

[Auszug aus der Integrationsvereinbarung im Erzbischöflichen Ordinariat: Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt grundsätzlich auch die schwerbehinderten Beschäftigten derjenigen Kirchenstiftungen im Bereich der Erzdiözese München und Freising, die keine eigene Schwerbehindertenvertretung haben. Auf Wunsch des jeweiligen Kirchenverwaltungsvorstandes und/oder des/der schwerbehinderten Beschäftigten kann sie insbesondere in Konfliktfällen, z.B. bei Kündigungsangelegenheiten, zur Beratung hinzugezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung erhält damit nicht den Status einer Schwerbehindertenvertretung der jeweiligen Kirchenstiftung im Sinne des SGB IX].

Mein Name ist Ihnen jetzt bereits bekannt, ich bin 39 Jahre alt, verheiratet und seit 17 Jahren als Religionslehrerin i.K. in Fürstenfeldbruck, wo ich auch wohne, an einer Hauptschule tätig.

Vor meiner Wahl zur Vertrauensfrau war ich acht Jahre Stellvertreterin von Frau Schmalix.

Zu meinen Aufgaben als Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen gehören vor allem:

- die Überwachung der Einhaltung der Gesetze bezüglich schwerbehinderter Menschen (z.B. Bewerbungsverfahren, Einstellung, Beschäftigung, Einrichtung und Erhaltung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes...),*
- die Interessensvertretung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl einzeln als auch als Gruppe,*
- der ständige Kontakt und die Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber und den einzelnen Dienststellen sowie*
- das Bemühen um die Gewährung von Zuschüssen durch Arbeitsamt und Integrationsamt.*

Den Bereich der behindertengerechten Ausstattung der Dienststellen, also das Thema Barrierefreies Bauen, hat dankenswerterweise mein Kollege, Herr Gerhardt Hueck, übernommen.

Meine Hauptaufgabe sehe ich in der Einzelberatung, im Zuhören. Vieles lässt sich schon in einem einzigen Gespräch klären. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleite ich über einen längeren Zeitraum.

Sie als MAVen bitte ich auf diesem Weg, die Beschäftigten über die Einrichtung der Schwerbehindertenvertretung und die Kontaktmöglichkeiten zu informieren. Ermutigen Sie die betroffenen Menschen, mit mir Kontakt aufzunehmen, wenn Hilfe nötig ist. MAV-Arbeit und Schwerbehindertenvertretung können sich auch gut ergänzen. Deshalb würde ich mich über eine Zusammenarbeit mit Ihnen freuen, wenn es einem schwerbehinderten Menschen hilft.

<p>Sie erreichen mich in der Regel donnerstags zwischen 10.00 Uhr und 16.00 Uhr in den Räumen der DiAG bzw. der MAV, Schrammerstraße 3, V, unter 089/21371586 und an den anderen Tagen privat zwischen 15.00 Uhr und 17.00 Uhr unter 08141/356143.</p>

Herzlichen Dank und viel Erfolg in Ihrer MAV-Tätigkeit.

7. Aktuelles vom Finanz- und Förderungsmodell für Kindergärten

Das Modell wird seit 1999 erarbeitet und in Bayreuth und Landsberg am Lech seit 2002 versuchsweise durchgeführt. Mittlerweile findet bereits ein zweiter, zum Teil ein dritter Durchlauf statt. Wie viele von uns damals schon befürchteten, doch von der Gegenseite bestritten wurde, war der Verwaltungsaufwand gigantisch. Die ISKA Nürnberg entwickelte in der Versuchsreihe ein Modell im Modell und so entstand eine eigene Software, um den „nicht vorhandenen Verwaltungsaufwand“ zu reduzieren. Diese Software beinhaltet die Buchhaltung, Familiendaten und deren Beiträge, Finanz-Controlling, Abrechnung der Kita-Förderung, Arbeitszeitkonten der Angestellten, Dokumentation pädagogischer Maßnahmen, alles was das Herz begehrt.

Zum Punkt Datenpflege stellt man sich vor, dass eine Pfarrsekretärin die Aufgabe übernimmt und die Leitung des Kindergartens die Daten aufbereitet. Der Träger der Versuchskindergärten in Bayreuth äußerte, dass das Personal nicht für Geldangelegenheiten zuständig sei und betonte, diese Aufgabe müsse separat erledigt werden.

Das Programm bietet eine bessere Übersicht und ermöglicht, das Personal optimal einzusetzen. Insgesamt wird mit einer Umstellungsphase von 1½ Jahren gerechnet.

Ab 2006 sollten alle Kindertagesstätten das Softwareprogramm übernehmen. Ab 2005 kann man bereits einsteigen und 2006 sollte das Finanz- und Förderungsgesetz für alle greifen. Diese Angaben variieren momentan laufend, im Internet konnte man nachlesen, dass sich sogar eine Verzögerung um ein weiteres Jahr, sprich bis 2007, ergeben kann.

Ferner gibt es noch ein kleines Problem hinsichtlich der Finanzierung bei der Anschaffung des Softwareprogramms. Wer übernimmt die Kosten bei Pflichtanschaffung?

Eine Vernetzung im Verwaltungsbereich innerhalb der Diözesen ist auch nicht gewährleistet. Warum ist der letzte Punkt wichtig?

Ganz einfach: z. B. in Bayreuth obliegen dem Träger drei Kindergärten. Die Finanzierung erfolgt aber erst nach einer internen Abrechnung der Kindergärten. Angenommen ein Kindergarten arbeitet mit Defizit, der andere steht im Plus und der dritte hat ein ausgeglichenes Budget.

Dann wird der Haushalt der drei Einrichtungen ausgeglichen und erst dann erfolgt die Förderung. Das ganze passiert aber nicht nur im finanziellen Bereich, sondern auch personell. Darum wird vorgeschlagen, einen Trägerverbund zu gründen. Die evangelische Kirche wurde als Vorreiter angeführt, da sie eine Gesamtkirchenverwaltung hat.

Über die Buchungszeiten wurde mitgeteilt, die anfängliche Zurückhaltung habe sich gelegt. Die Eltern wurden darauf hingewiesen, dass angefangene Stunden ganze Stunden sind und Zusatzprogramme wie Übernachten, Sommerfest usw. nicht in der normalen Buchungszeit laufen. Noch zu erwähnen wäre, dass ein Sockelbetrag erhoben wird, da alle Kinder, egal ob kurze oder lange Buchungszeiten, die Grundausrüstung des Kindergartens benutzen. Auf diesen Sockelbetrag werden dann die gebuchten Stunden aufgeschlagen. Geschwisterbetreuung wird im Sockelbetrag verrechnet, als soziales Entgegenkommen.

Das Jugendamt der Stadt Bayreuth genehmigt 5 Stunden der Besuchszeit für Kinder, mit einem Nachweis sogar 6-8 Stunden.

Gastkinder stellen ein Problem dar. An der Lösung wird noch gearbeitet. Sie erhalten keine Zuschüsse, man möchte deshalb, dass ein Pfarrgebiet über Stadtgrenzen hinaus anerkannt wird. Die ISKA Nürnberg, sprich Herr Krauß, hob nochmals seine Auffassung hervor, das Ganze diene der besseren Fördergerechtigkeit. Sein Eindruck besteht im Augenblick darin, dass sich zunehmend Nobel- und Schmuttelkindergärten bilden und dem möchte er entgegenwirken.

Das neue Kindergartengesetz ist unabhängig von dem Programm und wird als solches durch ein neues ersetzt.

Der Bildungsplan wurde separat vom gleichen Ministerium in Auftrag gegeben und hat auch keinen Einfluss auf das Förderungsmodell.

Insgesamt betrachtet wollte das Ministerium neue Wege beschreiten, nur sollte das eben kostenneutral erfolgen. Streichungen wurden bereits im Bildungsplan sowie im Fördermodell vorgenommen. Unsere Rahmenbedingungen stehen auf einem Abstellgleis. Wichtig trotz allem die zwei Säulen Finanzierung und Qualitätssicherung.

Die Erarbeitung des ISKA Modells ist zum April dieses Jahres beendet.

Weitere Informationen erhalten sie im Internet unter www.kita-bayern.de



8. Wichtige Gesetzesänderungen

Kündigungsschutzgesetz

Zum 1. Januar 2004 ist das neue Kündigungsschutzgesetz in Kraft getreten. Den Text finden Sie zum Beispiel unter <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/kschg/inhalt.html> oder <http://www.diag-mav.org/arhilfen/gesetz/kuendig.htm>.

Ab diesem Datum gilt das Kündigungsschutzgesetz nur noch in Einrichtungen mit mehr als 10 MitarbeiterInnen. Dabei werden teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen nur anteilig mitgerechnet (Vgl. § 23 Kündigungsschutzgesetz). Für MitarbeiterInnen, die bereits am 31.12.03 in der Einrichtung beschäftigt waren und die aufgrund der früheren Regelung (mehr als 5 Beschäftigte) Kündigungsschutz genossen, gilt dieser aber auch weiterhin.

Außerdem wurden die Regelungen zur Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen (vgl. § 1, Abs. 3) geändert. Jetzt ist festgelegt, dass der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat. Im Gegensatz zu früher wird nicht mehr auf weitere soziale Gesichtspunkte verwiesen.

Des weiteren können Mitarbeiterinnen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt, aus der Sozialauswahl herausgenommen werden.

Diese Neuregelungen müssen von den Mitarbeitervertretungen bei der Anhörung und Mitberatung nach § 30 MAVO berücksichtigt werden – genauso bei einem Antrag nach § 37, Abs. 1, Nr. 11 oder einer Dienstvereinbarung nach § 38, Abs. 1, Nr. 11.

Neue kirchliche Datenschutzordnung

Zum 1.12.2003 ist für das Erzbistum München und Freising die neue „Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO)“ in Kraft getreten. Sie wurde im Amtsblatt Nr. 13 vom 15. Oktober 2003 veröffentlicht und enthält zahlreiche Neuerungen gegenüber der bisher gültigen Fassung von 1994. Für die Einrichtungen ist aber vor allem von Bedeutung, dass jetzt neben dem Diözesandatenschutzbeauftragten auch ein betrieblicher Beauftragter für den Datenschutz bestellt werden kann. Die Bestellung erfolgt schriftlich und kann auch für mehrere Einrichtungen gemeinsam erfolgen. Der Beauftragte ist dem Leiter der Einrichtung unmittelbar unterstellt und in der Ausübung seiner Tätigkeit weisungsfrei.

Der Datenschutzbeauftragte für die bayerischen (Erz-)Diözesen ist Herr Winfried Fischer. Er ist telefonisch unter 089 / 2137 1796 erreichbar.

Änderungen bei Erziehungsgeld und Elternzeit

Zum 1.1.2004 haben sich einige Regelungen geändert.

Eine der wichtigsten Neuerungen ist die Änderung der Einkommensgrenze für den Regelbetrag (300 €). Die Einkommensgrenze wird in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes für Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben, und für Eltern in nichtehelicher Lebensgemeinschaft auf 30.000 €pauschaliertes Nettoeinkommen (bisher: 51.130 €) abgesenkt. Bei Alleinerziehenden erfolgt die Absenkung auf 23.000 €pauschaliertes Nettoeinkommen (bisher 38.350 €).

Anspruch auf das so genannte Budget (460 €) besteht dann, wenn das Einkommen bei Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben, 22.086 € und bei anderen Berechtigten 19.086 € nicht übersteigt.

Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes wird das Erziehungsgeld gemindert, wenn das Einkommen bestimmte Grenzen übersteigt. Diese Grenzen liegen bei Eltern, die nicht dauernd getrennt leben, bei 16.500 € und für andere Berechtigte bei 13.500 €

Neu ist bei der Elternzeit auch, dass sie nur noch auf zwei Abschnitte verteilt werden kann. So kann z.B. ein/e Mutter/Vater den ersten Teil der Elternzeit bis zum 2. Geburtstag des Kindes nehmen und den zweiten Teil (bis zu 12 Monate) – mit Einverständnis des Arbeitgebers – für einen späteren Zeitraum aufheben, z.B. für die Einschulung des Kindes (höchstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes). Dabei wird jeder Elternzeit separat betrachtet. Weitere Zeitabschnitte sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt des Kindes und eventuell genommener Urlaub werden in die Elternzeit mit eingerechnet.

Zudem gilt bei mehreren Kindern die Regelung, dass man für jedes einzelne Kind drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen kann, selbst wenn sich die Zeiten überschneiden.

Zum Thema gibt es die sehr gute Broschüre „Erziehungsgeld, Elternzeit“ beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Tel. 0180 / 5 32 93 29 oder www.bmfsfj.de). Sie kann unter http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/erziehungsgeld-brosch_C3_BCre-juli-2004.property=pdf.pdf auch heruntergeladen werden.

Schwerbehindertengesetz – ACHTUNG: Kündigungsschutz für Schwerbehinderte nicht mehr ab Antragstellung

Zum 1.5.2004 wurde das Schwerbehindertenrecht (SGB IX) geändert. Den vollständigen Text finden Sie im Internet zum Beispiel unter:

<http://www.sgb-ix-umsetzen.de/index.php/nav/tpc/nid/1/aid/221>

oder

http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_9/

Die für uns als MAVen und die von uns vertretenen MitarbeiterInnen wahrscheinlich wichtigste Änderung betrifft den § 90 Abs. 2a des veränderten SGB IX. Bisher galt der Grundsatz, dass bereits ab dem Zeitpunkt der Antragstellung auf Feststellung einer Behinderung ein Kündigungsschutz für die/den betreffende/n MitarbeiterIn bestand.

Seit dem 1.5.04 gibt es diesen Kündigungsschutz nur, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bereits nachgewiesen ist. Die Schwerbehinderung gilt als nachgewiesen, wenn sie entweder offenkundig ist oder bereits vom Versorgungsamt festgestellt wurde oder die Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit bescheinigt wurde. Eine Ausnahmeregelung gibt es auch für Beschäftigte, bei denen das Verfahren auf Feststellung der Schwerbehinderung zwar bereits läuft, das Versorgungsamt aber ohne Verschulden des Antragsstellers nach Ablauf der Frist – in der Regel 3 Wochen – noch keine Entscheidung hat treffen können.

Neu ist diese Festlegung von Fristen zur Bearbeitung von Anträgen – 3 Wochen zur Entscheidung bei Anträgen ohne Gutachten, 4 Wochen bei Anträgen mit Gutachten. Dennoch ist diese Neuregelung eine Verschlechterung der Schutzrechte behinderter MitarbeiterInnen.

Noch ist nicht geklärt, ob jemand, bei dem bereits ein Grad der Behinderung von mindestens 30 aber weniger als 50 anerkannt wurde und der bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung nach § 68 Abs. 2 SGB IX gestellt hat, bereits den besonderen Kündigungsschutz genießt. Diesem Personenkreis kann man also nur raten, vorsorglich einen Antrag auf Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten zu stellen.

Bitte setzen Sie die von Ihnen vertretenen MitarbeiterInnen von der veränderten Rechtslage in Kenntnis, besonders natürlich die MitarbeiterInnen, von denen Sie glauben, dass für sie wahrscheinlich die Schwerbehinderteneigenschaft anerkannt würde, die aber bisher – aus welchen Gründen auch immer – auf einen dementsprechenden Antrag verzichtet haben. Früher konnte das bei einer bevorsteh-

henden Kündigung immer noch nachgeholt werden; in Zukunft entfällt diese Möglichkeit bei nicht offenkundigen Behinderungen.

Auch bei der Anhörung und Mitberatung bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen ist die veränderte Rechtslage zu berücksichtigen.

9. 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. **z. Zt. (089) 27 30 840, Vorsitzende**

Ersatzmitglied: Irene Simper (Maria-Ward-Schulen Nymphenburg, München)

Wolfgang Thiele (Sankt-Irmengard-Realschule, Garmisch-Partenkirchen), frei gewähltes Vorstandsmitglied, Tel. (0 88 21) 5 54 14, privat: (0 88 21) 13 49, Stellvertretender Vorsitzender

Ersatzmitglied: Herbert Jagdhuber, Diözesanrat Region Nord

Christian Weber (Religionslehrer i. K., Kirchberg-Holzland), Vertreter der Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen Ordinariates Tel. (08706) 14 67

Ersatzmitglied: Klaus Hinkelmann, Fachstelle Medien und Kommunikation

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: (0 88 23) 59 94

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, privat (0 89) 3 19 14 38

Ersatzmitglied: Frau Heidemarie Preis (St. Johann Baptist, Bergkirchen)

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).



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