

An die
Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen
in der Erzdiözese München-Freising

München, im Februar 1999

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
ein DiAG-INFO zum Jahresende 1998 haben wir nicht mehr geschafft, ein Neues Jahr ist
angebrochen, wir wünschen allen Lesern unseres INFO – Briefs ein segensreiches Schaffen 1999,
viel Glück, Erfolg, Gesundheit und Zufriedenheit, frischen Mut und alles erdenklich Gute.

Wie besprochen erhalten Sie hier unseren **siebten Info-Brief mit den Schwerpunkten
Arbeitszeitkonto - Sabbatjahr.**

Vorab aber einen Nachtrag zum Infobrief Nr. 6:

1. NACHGESCHLAGEN

Durch einen redaktionellen Fehler (die Ursache war 3.650 g schwer, 55 cm groß, und hört künftig auf
den Namen Nathalie S.) wurden die als Anlage angegebenen *Rundschreiben der Bayer.
Versorgungskammer* nicht beigelegt. Wir übermitteln diese Rundschreiben daher in der Anlage zu
diesem Infobrief Nr. 7.

Statt dessen haben Sie den Entwurf einer Stellungnahme von Herrn Zetl an die KODA mit
Erläuterungen zum Sabbatjahr-Modell und zu „Regelungen über den Rationalisierungsschutz“
erhalten, die eigentlich nicht versandt werden sollten. Diese Ausführungen sind zwar – wie mit Herrn
Dr. Eder zwischenzeitlich besprochen – nicht vertraulich, aber irreführend, weil sich zwischenzeitlich
durch die weitere Behandlung in der KODA einige Punkte geändert haben. Wir empfehlen Ihnen
daher, diese beiden irrtümlich übermittelten Stellungnahmen zu vernichten.

ECHO zu unseren Infos:

Auch unser letztes Info hat wieder zu Irritationen und Mißverständnissen geführt. Deshalb möchten
wir einiges klarstellen:

1. Wir sollen richtigstellen, daß „geringfügig Beschäftigte“ nicht der Zusatzversorgung unterliegen.
Das haben wir allerdings gar nicht behauptet.
**Wir hatten darauf hingewiesen, daß nebenberuflich tätige Mitarbeiter/Innen künftig der
Zusatzversorgung unterliegen können.**

Wir verweisen hierzu auf das (leider erst jetzt) beigelegte Rundschreiben Nr. 3/1998 der Bayer.
Versorgungskammer.

Gleichzeitig müssen wir auf weitere Urteile verweisen:

„Auch wenn ein Tarifvertrag ... die Zahlung einer Betriebsrente (= Zusatzversorgung) nur ab einer bestimmten Stundenzahl vorsieht, steht den
Mitarbeitern, die sowohl gering (hier: 12 Stunden wöchentlich) als auch voll
(hier: 43 Stunden) beschäftigt waren, für den gesamten Zeitraum die
Betriebsrente zu“
BVerfG, 1 BvR 264/98, entnommen aus KAB-Impuls 11/98

Ebenso urteilt das Bundesarbeitsgericht im
Urt. v. 07.03.1995 – Az. 3 AZR 282/94
 (hier für eine Lehrkraft mit 11 Wochenstunden)

Und ergänzend urteilt das LAG Hamm:

„Hat ein Arbeitgeber Teilzeitkräften unrechtmäßig die Betriebsrente verweigert, so muß er ihnen eine „gleichwertige Versorgung“ verschaffen. Wie er dies verwirklicht, ist seine Angelegenheit. Sollten sich für die Teilzeitkraft aus der nachträglichen Regelung steuerliche Nachteile ergeben so muß der Arbeitgeber auch dafür einstehen.“

(Az. 6 Sa 2450/97)

Über die Zusatzversorgung für „geringfügig Beschäftigte“ gab es (mit Ausnahme des Hinweises, daß diese keine Zusatzversorgung erhalten (nachlesbar im Info 6 S. 4, 1. Absatz))
keine weiteren Ausführungen – aus guten Gründen:

a) die **derzeit** geltende Rechtslage ist mehr als kompliziert.

Zunächst wird schon der Ausschluß geringfügig Beschäftigter von der gesetzlichen Kranken-, Erwerbsunfähigkeits-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sozialpolitisch heftig diskutiert und kritisiert, vor allem unter dem Gesichtspunkt der Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter.

Das BAG wie auch der EuGH haben das Vorliegen einer Diskriminierung in diesem Zusammenhang jedoch verneint

(BAG, Az. 3 AZR 886/94 vom 27.02.1996;

EuGH Urt. v. 14.12.1995 Rs. C – 444/93; vgl. EuZW 1993, 648 L und 1994, 192 L.,)

Grundsätzlich gilt daher auch für die Zusatzversorgung:

Geringfügig Beschäftigte unterliegen nicht der Zusatzversorgung,

wenn keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht
 (vgl. BAG, Az. III AZR 886/94, 989/94 und 993/94).

Was aber ist , wenn mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammentreffen, die nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IV zusammen zu rechnen sind, so daß keine „geringfügige Beschäftigung“ mehr vorliegt? Dann sind ggf. sogar die Sozialabgaben (einschließlich der Arbeitgeberanteile nachzuentrichten). In diesem Fall wäre auch der Ausschluß von der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nicht mehr gerechtfertigt
 (BAG, U. v. 28.07.1992, 3 AZR 173/92).



LITERATURHINWEIS:

Diese Details ausführlich darzustellen, sprengt den Rahmen einer MAV-Information. Wer sich mit dem Thema auseinandersetzen muß, sei auf das sehr informative Buch von Staudacher / Hellmann / Hartmann / Wenk „*Teilzeitarbeit – Arbeitsrecht, Sozialrecht, Steuerrecht*“ mit ausführlicher Darstellung der Problematik Teilzeitarbeit und umfangreichen Rechtsprechungshinweisen verwiesen.

Da die geringfügige Beschäftigung eine besondere Art der Teilzeitarbeit ist, findet sich in diesem Praxishandbuch auch eine ausführliche Darstellung dieser Sondersituation.

Dank einer Spende von Herrn Dr. Staudacher können wir mehrere Exemplare der nahezu vergriffenen 1. Auflage (1997) interessierten MAVen auf Anforderung zur Verfügung stellen.

Die 2. Auflage wird demnächst erscheinen.

b) dazu **kommt die Änderung der Rechtslage durch die neue Bundesregierung.**

Auch von kirchlichen Organisationen wurde und wird immer deutlicher gefordert, die alten Rechtsgrundlagen zu ändern

(vgl. z.B. KAB-Süddeutschland, Faltblatt Juni 1998: „*Geringfügige Beschäftigung sozial versichern*“).

Die Bundesregierung erarbeitete auch entsprechende Vorschläge, die selbst wieder heftig diskutiert und laufend geändert wurden.

In dieser Situation gezielte Aussagen zur Sozialversicherung der geringfügig Beschäftigten zu treffen, wäre verwirrend und deplaziert.

Wir bitten um Verständnis, daß wir deshalb keine weitere Stellungnahme hierzu abgeben.

2. Das „Geplänkel“ lenkt allerdings von der eigentlichen Aussage unseres Infos ab. Ein großer Teil des „Sparpaketes“ der KODA **könnte** – das ist die Meinung einzelner Juristen – übergeordneten Regelungen wie dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz widersprechen, die als „für alle geltendes Recht“ auch durch die kirchlichen Normgeber zu beachten sind. Wir haben diese Problematik mit dem Abdruck von Leitsätzen des Bundesarbeitsgerichts belegt. Eine zusammenfassende, anschauliche Darstellung kann auch dem BAG-Urteil vom 28. Juli 1992 (3 AZR 173/92) zur Gleichbehandlung entnommen werden. Dieses Urteil findet sich im vorgenannten Taschenbuch „Teilzeitarbeit“ auf S. 118 ff.

3. **BERICHTIGUNG:**

Nun ist also auch uns ein Fehler passiert:

Im Info 6 hatten wir auf Seite 5 unten zur KODA-Regelung für den Bewährungsaufstieg ausgeführt:

„Diese Regelung gilt nur für Erzieherinnen“

Guten Gewissens:

Im Bericht von Dr. Eder wird diese Neuregelung unter der Ziffer 2. Als „*Erzieherinnenregelungen*“ bezeichnet, und auch Kollege Binsack spricht das Thema als „*günstige Regelung zum Bewährungsaufstieg für Erzieherinnen und Zweitkräfte im Kindergartenbereich*“ an. So ist es uns auch berichtet worden.

Frau Eder (KODA-Mitglied) weist uns zurecht darauf hin, daß diese Regelung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nicht nur für die Erzieherinnen gilt. Diese hätten zwar den Vorstoß gemacht, aber

Nun rächt sich, daß wir uns nicht selbst intensiv genug mit der KODA-Regelung befaßt haben.

Der neue § 23 a ABD gilt nicht nur für Erzieherinnen sondern für alle Mitarbeiterinnen, die das ABD anwenden – also auch für Jugendpfleger, Verwaltungsangestellte, Sekretärinnen usw.; im Amtsblatt (Anlage zu Nr. 11 vom 27.09.1998, Seite 149) ist die Regelung so veröffentlicht, daß eine umfassende Gültigkeit erreicht wird.

Die Bewährungszeit kann auch bei anderen Arbeitgebern zurückgelegt sein, „bei

- a) *anderen Arbeitgebern, die vom ABD erfaßt werden,*
- b) *anderen Arbeitgebern, die vom BAT/BAT-O erfaßt werden,*
- c) *Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,*
- d) *einem Arbeitgeber im Bereich der Kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind*
- e) *einem Mitglied der Arbeitgeberverbände, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber angehört.“*

Wir nehmen dies mit Freude auf – nur, was der neue Begriff „Arbeitsvertragswerk“ bedeutet, ist uns nicht ganz klar. Möglicherweise sollte der gesetzlich geregelte Begriff des „Tarifvertrages“ aus der Urfassung BAT durch eine Neuformulierung ersetzt werden, die sowohl das ABD wie auch das AVR und andere, kirchengesetzliche Tarifnormen umfaßt. Die Mitarbeiter aus diesen Bereichen sind aber bereits über Buchst. a und d der Regelung enthalten.

Wir verstehen es zwar nicht, aber offenbar soll nun jede adäquate Vordienstzeit eindeutig und umfassend anerkannt werden können.

4. Weil es unterschiedliche Auffassungen dazu gibt, ob und wie weit wir als DiAG über KODA-Regelungen informieren sollen und weil die neue KODA ein stärkeres Gewicht auf die Information der MitarbeiterInnen legt, gibt es ab sofort eine eigene Infobroschüre der KODA-Mitarbeiterseite.

Gut so, KODA-Regelungen können nur befolgt werden, wenn umfassend informiert wird, und zwar so weit wie möglich „authentisch“ aus erster Hand.

Wenn eine umfassende Information aller betroffenen MitarbeiterInnen erreicht werden kann, dann ist ein wichtiges Anliegen der DiAG erreicht.

DER KODA-KOMPASS IST GEBOREN

Wir fügen diese neueste KODA-Veröffentlichung unserem DiAG-Info bei.

Im 1. KODA-Kompass finden Sie im übrigen auch die Adressen der KODA-Vertreter aus unserer Erzdiözese, um die Sie auf der Mitgliederversammlung noch einmal gebeten hatten.

BITTE BEACHTEN

Der „KODA-KOMPASS“ soll (wenn möglich) künftig immer dem Amtsblatt beigefügt werden.
Dies hat gegenüber unserem Info den Vorteil, daß auch die MitarbeiterInnen ohne MAV erreicht werden.

Auch Ihnen sollte ein Exemplar des Amtsblattes zugehen.

Ist das gesichert?
Bitte überprüfen Sie das und teilen Sie uns das Ergebnis mit, damit wir uns gegebenenfalls einen Doppelversand ersparen können.

Bis die umfassende Direkt-Information aller MAVen gesichert ist, werden wir den KODA-Kompass und seine Extrablätter unserem Info beifügen.

Diese Publikation ist bereits mit dem Amtsblatt vom 27.01.99 verschickt worden - allerdings nur an einen ausgewählten Empfängerkreis. Deshalb eine Bitte der Kompass-Redaktion: Bitte bei der Redaktion melden, falls über das Amtsblatt keine Verteilung erfolgt.

5. Daneben gibt es aber auch „herzlichen Dank“ für unser Info – auch dieses Echo wäre zu vermehren, das baut uns auf, deshalb – Danke! von uns zurück.

2. Probleme bei der Umsetzung der neuen Kodaregelungen für geringfügig Beschäftigte

Seit einigen Monaten enthält das kirchliche Arbeitsrecht (ABD) eigene Regelungen für geringfügig Beschäftigte (Teil F des ABD).

In einigen Fällen soll es außerhalb unserer Erzdiözese zur Umwandlung von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gekommen sein, ohne daß sich der Beschäftigungsumfang verringert hat. Dies betrifft Beschäftigte, deren Vergütung bei der Berechnung nach Teil A des ABD über 630 DM/Monat liegt, bei der Berechnung nach Teil F aber darunter. Die Umwandlung hat zur

Folge, daß die Arbeitnehmer eine geringere Vergütung erhalten und den Sozialversicherungsschutz verlieren.

Nach derzeitiger Auffassung der KODA-Dienstnehmerseite sind derartige Umwandlungen grundsätzlich unzulässig. Teil A des ABD ist unseres Erachtens den Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte im Teil F übergeordnet. Nur wenn sich bei der Vergütungsberechnung nach Teil A (§ 34) eine Vergütung unter der 630.-DM Grenze ergibt, ist (entsprechend Teil A § 3 (n)) Teil F anzuwenden.

Dies gilt unseres Erachtens auch für alle Neuverträge. Davon kann nur abgewichen werden, wenn der Beschäftigte freiwillig und widerruflich auf einen Teil seiner Vergütung verzichtet, um keine Sozialversicherung zahlen zu müssen. Vorab muß er nachweislich über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen seines freiwilligen Gehaltsverzichts belehrt werden (ABD Teil A § 34 Abs. 3).

Sollte es in Ihren Einrichtungen zu Problemen hinsichtlich der Anwendung des Teil F kommen, wären wir Ihnen dankbar, wenn Sie Ihre KODA-Vertreter darüber informieren würden.

3. MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Am 26.11. fand unsere Mitgliederversammlung 1998 statt, erstmals ganztägig, was – auch im Nachhinein betrachtet – nötig war. Das Protokoll der Mitgliederversammlung fügen wir bei und sparen uns dafür weitere Ausführungen. Die Adressen auch der neuen Vorstandsmitglieder sind am Ende dieses Infobriefes aufgeführt.

4. Freistellung der DiAG-Vorstandsmitglieder

Jetzt ist es endgültig geschafft: es gibt – durch einen Vergleich vor der Schlichtungsstelle der Erzdiözese – künftig eine pauschale Freistellung für die Vorstandsmitglieder:

- 8 Stunden wöchentlich für den/die Vorsitzende/n
- 4 Stunden wöchentlich für den/die stellvertretende/n Vorsitzende/n
- 3 Stunden wöchentlich für jedes weitere Vorstandsmitglied
(bei Lehrern 2 Schulstunden)

Für diesen Vergleich mußten alle Beteiligten über „ihren Schatten springen“

- das Ordinariat, weil eine pauschale Freistellung unter dienstlicher Entlastung zugestanden wird,
- der DiAG-Vorstand, weil der Freistellungsumfang erheblich hinter dem bisherigen Arbeitsaufwand zurück bleibt.

Wir werden daher unseren bisherigen Arbeitsumfang etwas reduzieren müssen.

Das Ordinariat wünscht wohl insbesondere folgende Einschränkungen:

- a) wir sollen den Umfang und die Häufigkeit unserer Infos reduzieren,
- b) wir sollen den Mitarbeitervertretungen (entgegen der Kommentierung von z.B. Bleistein/Thiel, Rd. Nr. 12 zu § 25 MAVO) keine rechtlichen Auskünfte, Beratungen oder Vertretungen gewähren – dafür, so wünscht das Ordinariat, solle Herr Aigner von der KAB tätig werden.

Wir werden sehen, inwieweit und wo sinnvolle Beschränkungen unserer Arbeit vorgenommen werden können, ohne daß die Mitglieder der DiAG darunter leiden.

5. Nun aber zum Arbeitszeitkonto

Zur Erinnerung an das 6. Info:

Amtsblatt-Beilage Nr. 12 zum Amtsblatt Nr. 11 vom 27.08.1998

Nach der viel diskutierten „Öffnungsklausel“ des AVR mit dem „Einstieg in die Mobilzeit“ hat auch die KODA eine „Arbeitszeitkontenregelung“ und Bestimmungen zum „Sabbatjahr“ geschaffen.

Bitte beachten:

die Caritas/AVR – Regelungen gehen davon aus, daß entsprechende Bestimmungen durch Dienstvereinbarungen zwischen MAV und Dienstgeber konkretisiert werden;
die KODA/ABD Regelung läßt zunächst die MAV „außen vor“ und hebt auf reine einzelvertragliche Regelung ab!

Die MAV ist damit zunächst gar nicht mehr mit dem Thema befaßt, oder?

Mitwirkungsrechte der MAV bei Arbeitszeitkontenregelung und Sabbatjahr
--

Bei der Arbeitszeitkontenregelung „AZKR“ geht es um Überstunden, die einem eigenen Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Bei der Sabbatjahrregelung kann über einen Zeitraum von 8 Jahren angesparte Arbeitszeit anschließend in Freizeit abgerufen werden.

Da greifen die Bestimmungen der §§ 36, 37 und 38 Abs. 1 Ziff. 1 MAVO. Mit diesen Bestimmungen – so läßt sich auch den einschlägigen MAVO-Kommentaren entnehmen (vgl. z.B. Bleistein/Thiel, Anmerkung Nr. 21 ff zu § 36 MAVO) unterliegt die **Anordnung von Überstunden und die Einführung und Modalität von sogenannten „Ansparmodellen“ der Zustimmungspflicht der MAV.** „Längerfristig“ ist eine Arbeitszeitkontenregelung oder eine Regelung unter der Überschrift „Sabbatjahr“ allemal.

Dieses Mitarbeitervertretungsrecht kann durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarungen nicht abweichend geregelt werden (§ 48 MAVO).

Schlußfolgerung hieraus:

Die **einzelvertragliche Vereinbarung der Arbeitszeitkontenregelung und der Sabbatjahrregelung bedarf auch weiterhin der Zustimmung durch die MAV.**

Die KODA hat (nur) die tarifrechtliche Grundlage für solche Modelle geschaffen, in der Umsetzung ist nach wie vor – und in jedem Einzelfall – die MAV zu beteiligen.

Inhalt der Mitwirkungsrechte der MAV

Grundsätzlich sind durch „Arbeitszeitkonto“ und „Sabbatjahr“ überwiegend „Angelegenheiten der Dienststelle“ betroffen. Die Vereinbarung von „Arbeitszeitkonto“ und „Sabbatjahr“ hat zwangsläufig Auswirkungen auf den Kreis der Kolleginnen und Kollegen, zumindest wenn der entsprechende Freizeitausgleich des Einzelnen zur Mehrbelastung im Kollegenkreis oder zu Neueinstellungen führt. Das korrespondiert mit den Bestimmungen der einschlägigen §§ 36ff MAVO, die unter der Überschrift „Angelegenheiten der Dienststelle“ auch die einzelne Überstundenanordnung fassen. Nachrangig sind aus dieser mitarbeitervertretungsrechtlichen Sicht die individuellen Wünsche der einzelnen Mitarbeiter.

Grenzen der Mitwirkungsrechte der MAV

Zunächst bleibt festzustellen: der bischöfliche Gesetzgeber hat die „Zustimmungsverweigerung nach § 36 MAVO“ – im Gegensatz zur Zustimmungsregelung bei den persönlichen Angelegenheiten nach §§ 34 und 35 MAVO – nicht nur „unter bestimmten Vorbehalten“ für zulässig erklärt. Solche „Voraussetzungen für die Zustimmungsverweigerung“ gibt es bei den Angelegenheiten des § 36 MAVO nicht.

Das bedeutet nicht, daß die MAV kein Recht hätte, eine Zustimmung zu verweigern – das bedeutet etwas ganz anderes:

In den Angelegenheiten des § 36 MAVO – also auch bei Vereinbarung von Arbeitszeitkonto und Sabbatjahr steht die MAV dem Dienstgeber als absolut gleichberechtigter Partner gegenüber, der selbst ein eigenes Antragsrecht zur Erreichung entsprechender Regelungen hat (§ 37 MAVO) und mit dem Dienstgeber Dienstvereinbarungen abschließen kann (§ 38 MAVO).

Die Zustimmungsverweigerung nach § 36 MAVO ist also nicht an bestimmte Voraussetzungen gebunden.

Mitarbeitervertretungsrecht gegen einzelvertraglichen Anspruch

Die mitarbeitervertretungsrechtliche Sicht kollidiert nun mit der KODA-Bestimmung, wonach die einzelnen Mitarbeiter (unter bestimmten Voraussetzungen) einen individuellen Anspruch auf die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos bzw. des „Sabbatjahrmodes“ haben.

Die MAV muß darauf achten, daß „alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit“ zu behandeln sind (§ 26 Abs. 1 MAVO).

Der Schlüssel zur Lösung dieser Regelungskollision liegt im Wort „alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und dem Hinweis auf „Recht und Billigkeit“ in § 26 Abs. 1 MAVO.

Berücksichtigung gesetzlicher Schutzvorschriften

Bei der Zustimmungsregelung des § 36 MAVO handelt es sich um eine kirchengesetzliche „Schutzvorschrift“.

Das Motto

„die einen haben keine Arbeit und die anderen schuften sich zu Tode“

soll gerade in der Kirche vermieden werden – und da ist auch die MAV in die Pflicht zu nehmen.

Genauso, wie die MAV bei der Eingruppierung nach den tariflichen Vorschriften („der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert“ - § 22 Abs. 2 ABD = BAT) die Pflicht zur „Richtigkeitskontrolle“ der vom Dienstgeber vorgesehenen Umsetzung dieser Tarifregelungen hat, genauso hat die MAV wohl (zumindest) das Recht und die Pflicht, zu prüfen, ob die vorgesehenen einzelvertraglichen Regelungen den gesetzlichen Schutzvorschriften entsprechen.

Das **Arbeitszeitgesetz** oder das **Bundesurlaubsgesetz** sind solche gesetzlichen Schutzvorschriften, auf deren Einhaltung die MAV zu achten hat.

FALLBEISPIEL 1:

(zugegebenermaßen überzogen kraß geschildert, um unsere Schweigepflicht nicht zu verletzen – Namensgleichheit mit lebenden Personen wäre unbeabsichtigt und Zufall)

Im Kindergarten werden bedarfsgerecht verlängerte Öffnungszeiten eingeführt – durchgehend von 06.00 Uhr früh bis 20.00 abends mit Mittagsbetreuung, bis in zwei Jahren ein weiterer Kindergarten eröffnet werden kann. Danach ist eine Renovierung des eigenen Kindergartens vorgesehen – mit einer halbjährigen Schließung während der Bauzeit.

Die Mitarbeiterin Susanne Sorglos möchte die gesamte Zeit (14 Stunden) die Gruppe betreuen, verzichtet auf den Jahresurlaub und will die verlängerte Arbeitszeit auf ein Arbeitszeitkonto gutgeschrieben haben, um dann in der „Schließungspause“ eine lange Hochzeitsreise anzutreten.

Der Dienstgeber, vertreten durch den sparsamen Vereinsvorsitzenden, Rainer Zufall, wäre damit einverstanden – er erspart sich zusätzliches Personal - und legt dies der MAV zur Zustimmung vor (§ 36 MAVO – längerfristige Änderung der Arbeitszeit).



Lösung:

Schön und gut – aber gesetzliche Schutzvorschriften wie die Pausenvorschriften des Arbeitszeitgesetzes müssen eingehalten werden, und diese Regelung verstößt in mehrfacher Hinsicht gegen das Arbeitszeitgesetz, z.B.:

- die werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden, im Ausnahmefall bis zu zehn Stunden nicht überschreiten (§ 3 ArbZG)
- der Gesetzgeber schreibt konkrete Ruhepausen während längerer Arbeitszeiten vor (§ 4 ArbZG) und
- nach einem Arbeitstag muß eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden (§ 5 Abs. 1 ArbZG).
- daneben sind auch die Urlaubsvorgaben des Bundesurlaubsgesetzes als Mindestvorschrift einzuhalten.

Das Mitbestimmungsrecht der MAVO dient gerade auch dazu, unbeabsichtigte Gesetzesverstöße zu vermeiden. Die MAV hat hier sozusagen ein „Wächteramt“.

Die MAV wird zum Ergebnis kommen müssen, daß dieser Änderung der Arbeitszeit nicht zugestimmt werden kann – nicht nur aus dem Grund, daß Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz mit einer Geldbuße bis zu 30.000,- DM geahndet werden können – sondern weil es auch um die Gesundheit der Mitarbeiterin geht, die erheblich leiden würde.

Berücksichtigung der Interessen weiterer Beteiligter

Zu den für alle geltenden Schutzvorschriften gehören auch die allgemein gültigen Grundsätze des Arbeitsrechts, wie das „Willkürverbot“, konkretisiert im Verbot der „ungerechtfertigten Benachteiligung“ (vgl. z.B. § 35 Abs. 2 Nr. 2 MAVO) und die „Fürsorgepflicht des Arbeitgebers“.

Nun kann der Wunsch eines Mitarbeiters auf Einrichtung eines persönlichen Arbeitszeitkontos mit den berechtigten Interessen anderer Kollegen kollidieren.

FALLBEISPIEL 2:

(Namensähnlichkeit mit lebenden Personen wäre reiner Zufall)

Durch geänderte Öffnungszeiten einer Kindergartengruppe fällt insgesamt ein zusätzlicher Stundenanfall von rund 10 Stunden wöchentlich für pädagogische Betreuung an.

Es gibt nun zwei Interessentinnen, die diese 10 zusätzlichen Stunden abdecken wollen:

Die Mitarbeiterin Susi Sorglos möchte zusätzlich zur arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden über ein „Arbeitszeitkonto“ diese Mehrarbeit leisten. Die Mitarbeiterin Susi wird also nicht mehr täglich knappe 8 Stunden arbeiten (was bei 5 Tagen wöchentlich insgesamt 38,5 Stunden ergibt), sondern sie will täglich – innerhalb der Grenzen der gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften – bis zu 10 Stunden arbeiten, was an 5 Tagen zusätzlich jeweils 2 Stunden Arbeitszeit und damit insgesamt die nötigen zusätzlichen 10 Wochenstunden ergibt.

Die Mitarbeiterin Renate Ratlos – bisher in Teilzeit tätig – möchte dagegen ihr Arbeitspensum wieder erhöhen und diese 10 Wochenstunden – verteilt auf 2 Stunden an 5 Tagen pro Woche - sind genau die Zusatzstunden, die sie zusätzlich erbringen könnte (und deren Honorierung sie abgesehen davon aus finanziellen Gründen auch dringend benötigen würde).



Lösungsvorschlag:

Läßt sich hier unter Anwendung der Grundsätze, die von der Rechtsprechung zur „Sozialauswahl“ entwickelt wurden, eine Lösung der Interessenkollision finden?

Arbeitszeitkonto statt Arbeitsplätze?

Die Rechnung ist geläufig:

„1998 wurden insgesamt 1,83 Milliarden bezahlter Über- und Mehrarbeitsstunden geleistet, das entspricht fast 1,2 Millionen festen Arbeitsverhältnissen.“

(Bundesanstalt für Arbeit, zitiert aus der Südde. Zeitung vom 5./6.01.1999)

Das „gemeinsame Sozialwort“ der Kirchen verweist auf das „Übel der Arbeitslosigkeit“ und die soziale Verantwortung aller, dieses Übel zu beseitigen.

Gerade in der heutigen Zeit ist eine Mitarbeitervertretung in der Kirche zusätzlich in der sozialen Verantwortung, darauf zu achten, daß ein massenhafter Überstundenanfall abgebaut wird und dafür neue Stellen geschaffen werden.

Wir unterstellen nicht, daß das „Arbeitszeitkonto“ von den kirchlichen Dienstgebern mißbraucht wird, um Arbeitsplätze einzusparen.

Dennoch: eine gruppenweise Zusammenfassung der insgesamt angesparten Arbeitszeit ist sicher auch für die MAV von Interesse, und ggf. sollten dann auch entsprechende zusätzliche Arbeitsplätze gefordert werden.

Die Zustimmung zur Einführung von Arbeitszeitkonten und Sabbatjahr-Modell nach § 36 MAVO kann ja vielleicht mit einer Dienstvereinbarung nach § 38 MAVO gekoppelt werden, die entsprechende allgemeine Auswertungen vorsieht.

Wirkung der Zustimmungsverweigerung:

Es gibt viele Juristen, die sagen, die MAVO sei Kirchenrecht und deshalb seien auch die einschlägigen Vorschriften des Codex Iuris Canonici (CIC) zur Klärung dieser Fragen heranzuziehen. Danach gilt, daß eine Regelung, die ohne die notwendige Zustimmung erfolgt, von Anfang an ungültig ist (Can. 127 CIC)



LITERATURHINWEIS:

M. Benz, „*IUSTITIA IN CARITATE – C. 127 CIC als Paradigma für das Zusammenwirken von gesamt- und teilkirchenrechtlicher Gesetzgebung*“, Festgabe für Ernst Rößler zum 25-jährigen Dienstjubiläum als Offizial der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Sonderdruck 1997 von Peter Lang, Europ. Verlag der Wissenschaften).
- liegt im DiAG-Büro vor -

Die MAVO selbst hat allerdings „in Angelegenheiten, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden“ einseitige „vorläufige Regelungen“ durch den Dienstgeber zugelassen (§ 33 Abs. 5 MAVO).

Was tun, wenn sich Dienstgeber und MAV nicht einigen?

MAV und Dienstgeber stehen sich – so will es die MAVO – im Zustimmungsverfahren als gleichberechtigte Partner gegenüber. Keiner soll über den anderen bestimmen können.

Wenn in einem Interessenkonflikt zwischen Dienstgeber und MAV keine Einigung erzielbar ist, der Dienstgeber aber an seiner Auffassung festhält, dann muß die Schlichtungsstelle – in der ursprünglichen Bedeutung dieses Wortes – auf Antrag des Dienstgebers schlichten und einen Einigungsvorschlag unterbreiten (§§ 33 Abs. 4 mit 41 Abs. 4 Satz 1 MAVO), schlimmstenfalls anstelle der MAV die Entscheidung zur Zustimmung treffen (§ 41 Abs. 4 S. 2 MAVO).

Abschließende Würdigung:

Die MAVen sind sicher nicht die „Blockierer“ bei sinnvollen Regelungen.

Die KODA – Vorgaben bieten die Chancen, Arbeitszeitmodelle zu erproben und zu verbessern. Nutzen wir als MAVen diese Chancen, die wir ohne die KODA sicher nicht in dieser Fülle erhalten hätten, lassen wir in sozial verantwortlichem Rahmen auch Experimente zu – und informieren Sie uns über Ihre Erfahrungen bei der Umsetzung der KODA-Vorgaben.

Die KODA hat ja eine ganze Amtsperiode „Erprobungszeit“ gelassen, die auch genutzt werden sollte.

6. DAS NEUE >ABD< IST DA



Beim St. Ulrich Verlag, Augsburg, ist mit Stand vom 1. November 1998 die neueste Fassung des ABD erschienen – da die MAVen bei der Umsetzung beteiligt sind (z.B. im Eingruppierungsverfahren) gehört das neue ABD zur Pflichtausstattung für jedes MAV-Mitglied! Das ABD muß in jeder Einrichtung, z.B. im Pfarrbüro oder an anderer geeigneter Stelle, inklusive aller Ergänzungen für die Mitarbeiterinnen zugänglich sein. Bitte sagen Sie uns oder den KODA-Mitgliedern Bescheid, wenn dem nicht so ist.

Bitte schnellstens über Ihren Dienstgeber besorgen lassen!

7. Neues aus der Zusatzversorgung

Die **Bayerische Versorgungskammer** – bei der die weitaus meisten der kirchlichen Dienstgeber im bayerischen Raum den tariflichen Anspruch auf Leistungen abdecken – hat mit Rundschreiben 4/1998 den

Umlagesatz für das Jahr 1999 auf 3,95 % erhöht.

Die Umlagesätze können so günstig gehalten werden, weil ein erheblicher Teil der Leistungen aus Kapitalrücklagen („Kapitaldeckung“) finanziert werden kann.

Damit liegen die Umlagesätze für die meisten bayerischen Dienstgeber noch weit hinter denen der Kassen zurück, die den Leistungsumfang überwiegend aus dem Beitragsaufkommen („Beitragsdeckung“) finanzieren.

Mit einer weiteren Beitragserhöhung ist mit dem nächsten Deckungsabschnitt zum 1.1.2000 zu rechnen. Beitragssteigerungen auf den Umfang etwa der „Versorgungskasse des Bundes und der Länder - VBL“ (7,7 % des Bruttolohnes), mit denen „Tarifpolitik“ gemacht wird, sind aber in diesem Jahrtausend für die Mitglieder der Bayer. Versorgungskammer (ZVK) nicht zu erwarten.

Sicher sind bei der VBL die Umlagesätze in der Vergangenheit zu spät und zu wenig angehoben worden, gegenüber der bayerischen ZVK schlägt aber vor allem der niedrigere Kapitalstock, der sinkende Versichertenbestand und die über doppelt so hohe Versorgungslastquote durch.

Eine geringere Erhöhung der Umlagesätze der VBL hätte nur durch eine Reduzierung der Leistungen und damit ein „Ausscheiden aus dem einheitlichen Niveau aller Zusatzversorgungskassen“ vermieden werden können.

Das Ende November 98 über die Medien bekannt gewordene **Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15.07.1998 zum Betriebsrentengesetz** hat zu Verwirrung geführt, weil der komplizierte Sachverhalt (das Urteil umfaßt 56 Schreibmaschinenseiten) in den Medien nicht genügend klar wurde.

Es ging um drei Fälle der Nachversicherung von Versorgungszusagen. Die Beschwerdeführer waren als „Dienstordnungsangestellte“ (Arbeitnehmer mit beamtenähnlichen Versorgungszusagen) von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit.

Mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wurden sie in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Zusatzversorgung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG nachversichert. Die Beschwerdeführer haben in der Nachversicherung bei der Zusatzversorgung einen Verfassungsverstoß gesehen, da die Nachversicherung nicht der Versorgungsanwartschaft entspricht, die sie aufgrund ihrer Tätigkeit erworben haben. Insoweit ist die Entscheidung durchaus nachvollziehbar.

Das BVerfG hat dieses Verfahren allerdings zum Anlaß genommen, die Berechnungsformel nach § 18 BetrAVG insgesamt für unzulässig zu erklären und dem Gesetzgeber eine Frist zur Änderung bis zum 31.12.2000 zugebilligt.

Das Bundesverfassungsgericht ist der Ansicht, daß der Arbeitnehmer im öffentlichen (kirchlichen) Dienst durch den Verlust der Anwartschaft auf die dynamische Versorgungsrente (beim Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst) gegenüber anderen Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft unangemessen benachteiligt wird. Diese Arbeitnehmer erhalten nämlich beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (nach Erfüllung der Wartezeit) einen entsprechend der Betriebszugehörigkeit zeitanteilig gekürzten Anspruch auf die zum Versicherungsfall hochgerechnete Versorgungszusage.

Das Gericht sieht hier einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG und gegen die Freiheit der Berufswahl nach Art. 12 GG, da den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst aufgrund der möglichen Versorgungsnachteile ein Arbeitsplatzwechsel unangemessen erschwert würde.

Es bleibt abzuwarten, wie der Gesetzgeber diesen Konflikt löst. Soweit sich aber gegenwärtig feststellen läßt, würde die vom BVerfG vorgeschlagene „rationelle Berechnungsweise“ sogar zu schlechteren Ergebnissen führen, als der gegenwärtige Versorgungssatz.

Im öffentlichen Dienst sind in zunehmendem Maße **Privatisierungen** mit dem Ziel der Tariffucht zu beobachten, wobei die Beschäftigten teilweise mit unlauteren Methoden um ihre Ansprüche aus der Zusatzversorgung gebracht werden. Den Beschäftigten wird dies mit höheren Vergütungen schmackhaft gemacht oder auch mit der Lüge, daß andere Zusatzkassen besser und billiger wären. So beobachtet die „Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung“ Werbeaktivitäten des „Dachverbandes der Unterstützungskassen für Krankenhäuser in den neuen Bundesländern“, die ihre Aktivitäten auch auf die alten Bundesländer ausdehnen.

Bitte informieren Sie bei deren Auftreten unverzüglich die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat der ZVK (Kontaktaufnahme über die DiAG-MAV-A möglich).

Ein **Merkblatt der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen über die einheitliche Leistungen der Zusatzversorgung** fügen wir in der Anlage bei.

8. Neues von der Beihilfeversicherung

1. Mit **Übernahme des Tarifpaketes „BAT“** (bestehend aus mehreren Tarifverträgen) hat die Bayer. Regional-KODA wohl auch die Tarifverträge vom 15.06.1959 i.d.F. vom 26.05.1964 für die „Angestellten, Lehrlinge und Anlernlinge“ bzw. für die „Arbeiter, Lehrlinge und Anlernlinge“ **als kircheneigenes Tarifwerk „ABD“** übernommen.

Diese Tarifverträge sind Grundlage für die „Beihilfavorschriften des Bundes“, die nach den Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes (Art. 1 Abs. 2, 20 Abs. 3 BayBesG) i.V. mit § 40 BAT auch für die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende im Dienst des Freistaates Bayern, der Gemeinden usw. anzuwenden waren.

Diese Regelungen wurden durch eine Neufassung des § 40 ABD für die Mitarbeiter/Innen, die arbeitsvertraglich die Geltung der Beschlüsse der Bayer. Regional-KODA vereinbart haben, geändert

(vgl. S. 54 f im ABD Stand 1. November. 1997, neue Formulierung S. 81 ff im ABD Stand 1. November 1998).

Die 7 bayerischen (Erz-) Diözesen sind dabei eigene „Beihilfeordnungen“ zu erlassen, die **im Geltungsbereich des ABD und der AVR** (über den Verweis auf die diözesane Beihilfeordnung in Anlage 11, Ziffer 2 zu den AVR) verbindlich sein werden.

In der Erzdiözese München - Freising ist die Beihilfeordnung im Amtsblatt Nr. 2 vom 27. Januar auf Seite 27ff als Verordnung des Erzbischöflichen Generalvikariates in Kraft gesetzt worden. Gleichzeitig wurde dort die rückwirkende Anwendung dieser Beihilferegelung zum 01.01.1999 durch Inkraftsetzung der entsprechenden KODA-Regelungen beschlossen.

Diese Beihilfeordnungen regeln den Anspruch auf Beihilfe gegen den kirchlichen Dienstgeber, der durch eine Beihilfeablöseversicherung bei der Bayer. Beamtenkrankenkasse (Bayerische Versicherungskammer) rückgedeckt wird und die kirchliche Beihilfeversicherung, die der kirchliche Dienstgeber seinen MitarbeiterInnen über den Vertrag mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse ermöglicht.

Für die Beihilfeablöseversicherung im Bereich der katholischen Kirche und der Caritas gelten künftig die Tarife 810, 830 und 835. Für die zusätzliche kirchliche Beihilfeversicherung gilt der Tarif 820 K.

2. **Kirchliche Dienstgeber, die noch den BAT bzw. MTL anwenden, sind nach Auskunft der Bayer. Versicherungskammer mit Schr. v. 18.12.1998 von der Neuregelung nicht betroffen.** Die diesen Dienstgebern angebotenen Beihilfeversicherungstarife entsprechen denen, die für die Arbeitnehmer von Dienstherrn bzw. Arbeitgebern im Freistaat Bayern gelten.

Hierzu sind auch künftig der zwischenzeitlich gekündigte Tarifvertrag für die Arbeitnehmer des Freistaates Bayern sowie die primär für Beamte des Freistaates Bayern geltenden Beihilfavorschriften zu beachten.

Dieser Tarifvertrag gilt weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird.

3. Noch nicht ganz klar ist die Auswirkung auf Mitarbeiter/Innen mit „Altverträgen“, in denen ausschließlich (oder gleichermaßen) die Anwendung der tariflichen Regelungen des BAT vereinbart ist. Hier könnte es bei möglichen Verschlechterungen der kircheneigenen Beihilferegelungen zur Frage kommen, ob bessere Bestimmungen des öffentlichen Beihilferechts angewendet werden müssen - insbesondere, wenn die betroffenen Mitarbeiter/Innen auf die weitere Anwendung günstigerer Regelungen vertraut haben. Diese individualrechtliche Frage ist

in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der konkreten dienstvertraglichen Vereinbarungen zu klären.

9. Herzlich willkommen im DiAG-Vorstand

Wir haben es bereits mitgeteilt:

Es gibt neue Mitglieder im Vorstand:

Neu gewählt für die Pfarrkirchenstiftungen wurde
Ulrike Steigerwald, Erzieherin im Kindergarten München, St. Thomas

Als Ersatzmitglieder gewählt wurden
Für die Pfarrkirchenstiftungen
Andrea Duda, Erzieherin im Kindergarten Mittenwald, St. Peter und Paul,

Für das Erzbischöfliche Ordinariat
Christian Weber, Religionslehrer in Kirchberg/Holzland

Wir danken den bisherigen Vertretern – Brigitte Rennack und Annette Pollmer von den Kirchenstiftungen und Alfred Schwarz vom Ordinariat für das Engagement und die freundschaftliche Zusammenarbeit und wünschen ihnen alles Gute.

Den neuen VertreterInnen wünschen wir viel Glück und viel Spaß bei unserer gemeinsamen Arbeit.

10. Sprechzeiten / DiAG-Büro

Mittlerweile hat sich wieder etwas geändert – analoge und digitale Telefonleitungen passen anscheinend irgendwie nicht so recht zusammen.

Wir haben nun in der gemeinsamen Geschäftsstelle mit der Ordinariats-MAV eine neue Telefonanlage und damit auch geänderte Telefonnummern erhalten:



Der **DiAG-Vorstand** hat nun die **Telefon-Nummer (089) 2137 – 1746**, wenn wir nicht da sind, dann können wir irgendwie auf Anrufumleitung schalten, und wie das geht, kriegen wir auch noch raus.

Frau Jurka – unsere gemeinsame Halbtagssekretärin – hat immer noch die Nebenstelle –1586, und ist eigentlich fast immer da, außer z.B. am Montag, oder wenn sie für die Ordinariats-MAV was tut, oder wenn sie sonst nicht da ist. Das Büro wird auch von der Ordinariats-MAV mit genutzt. Also nicht erschrecken, wenn sich an Stelle der Sekretärin eine männlich-sonore Stimme meldet – das ist dann Klaus Hinkelmann, der Vorsitzende der Ordi-MAV, der sich den Schreibtisch mit unserer Sekretärin teilt. Es könnte sich aber über die Anrufumleitung auch Frau Buchali melden, das ist die für die Ordinariats-MAV tätige zweite Halbtagssekretärin, die eigentlich sonst unter der Nebenstelle –1480 erreichbar wäre.

Der **Anrufbeantworter** klingelt unter der Telefon-Nummer (089) 2137 – 1757, das Gerät steht derzeit noch im Büro unserer Sekretärin, soll aber wieder ins Vorstands-Büro kommen. Momentan blockiert das „Anrufband“, aber das kriegen wir auch noch hin.

Das **Fax** hat die Nummer (089) 2137 – 1758 und steht zur Abwechslung wieder im Vorstands-Büro. Es funktioniert manchmal, manchmal allerdings auch nicht, aber wenn man uns anfaxt, und es nicht klappt, bleibt immer noch das Fax der Ordinariats-MAV, unter der Nebenstelle (089) 2137 – 1745 und die Kolleg(inne)n dort haben uns fest versprochen, daß wir bei einem dringenden Fax sofort angerufen werden, was nicht so dringend oder vertraulich ist wird uns ungelesen auf unseren Schreibtisch gelegt, es sei denn, es ist was eiliges, dann werden wir sofort angerufen.

Das DiAG-Büro ist in der Regel am **Donnerstag nachmittag von 14.00 – 17.00 Uhr** besetzt. Dann sind wir dort für Sie da und bereit, uns um Ihre Fragen und Probleme zu kümmern. Falls wir nicht ans Telefon gehen, sprechen Sie bitte auf den Anrufbeantworter. Wir sind dann nur gerade nicht im Raum (z.B. am Kopierer oder in einer Vorstands-Sitzung) und rufen sofort zurück. Besuchen können Sie uns natürlich auch!

Außerhalb dieses Tages sind wir unter unseren Dienst- und Privatnummern, die Ihnen ja vorliegen, erreichbar. Geändert hat sich die Dienstnummer unserer Vorsitzenden, Charlotte Hermann. Hier die aktuelle Telefon-Nr.:

Charlotte Hermann

Tel. d.: 089 / 23 22 54 04

11. Adresse Ihrer MAV

Dringend möchten wir noch einmal alle MAVen – vor allem diejenigen, denen wir auf der Mitarbeiterversammlung das Formular in die Hand gedrückt haben – bitten, uns Ihre Adresse, die Adresse Ihrer Einrichtung und Ihre Mitglieder mitzuteilen. Wir brauchen diese Daten, um endlich unsere Adressdatenbank aufbauen zu können. Eine zusätzliche Bitte haben wir noch:



Alle MAVen, die eine E-mail-Adresse haben, werden gebeten, uns diese ebenfalls zukommen zu lassen. Falls wir einmal auf dem Stand der Technik sein sollten, können wir Sie dann schneller erreichen.

12. Schwerbehindertenbeauftragte / Jugendsprecherin

Im Ordinariat ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten neu gewählt worden. Wiedergewählt wurde

Rosemarie Schmalix
Otterbachstr. 2
85301 Schweitenkirchen-Aufham
Tel. 41 40 32 58

Frau Schmalix ist auch für die Schwerbehinderten in den Pfarrkirchenstiftungen zuständig, in deren Einrichtungen keine eigene Vertrauensperson gewählt werden kann (weniger als 5 Schwerbehinderte). Falls Sie in Ihrer Einrichtung 5 oder mehr Schwerbehinderte haben, können und sollten diese eine Vertrauensperson wählen. Diese ist berechtigt, an den Sitzungen der MAV teilzunehmen und hat zum Teil auch Stimmrecht. Falls es bei Ihnen eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten gibt, teilen Sie uns bitte Name und Adresse mit.

Gleiches gilt für die Vertrauensperson der Jugendlichen und Auszubildenden. Auch hier soll ab 5 Mitarbeitern aus diesem Kreis eine Vertrauensperson gewählt werden, die in der MAV ähnliche Rechte wie die Schwerbehindertenbeauftragte hat. Falls bei Ihnen eine Vertrauensperson existiert, teilen Sie uns bitte ebenfalls Name und Adresse mit.

Alle in der Diözese existierenden Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bzw. Auszubildenden können einen gemeinsamen Vertreter in die Mitgliederversammlung der DiAG wählen.

13. verschiedene Termine



Martin Binsack lädt alle Interessierten ein zum **KODA-Stammtisch**, wo einfach nur geratscht, aber auch ernsthafte Information eingeholt werden kann.

Wer Lust hat soll einfach an den folgenden Terminen um halb Fünf in den Saal der Medienzentrale, Schrammerstraße 3, 3.Stock, kommen: 18.3.1999, 22.4.1999, 20.5.1999, 17.6.1999, 22.7.1999



ÖTV-MAV-Treffen finden wieder statt am 2.3.1999 und am 12.4.1999, jeweils um 18.30 Uhr im DGB-Haus München, Schwanthalerstr. 64, Haus III, 3.Stock, Raum 388.

Weitere Informationen können Sie jederzeit bei den für Sie zuständigen DiAG-Vorstandsmitgliedern oder während der Sprechzeiten im DiAG-MAV-Büro erhalten. Wir freuen uns über jeden Anruf oder Brief.

Mit freundlichen Grüßen

Charlotte Hermann
Vorsitzende

Erich Sczepanski
stellv. Vorsitzender

Besucheranschrift:

Schrammerstr. 3/V
80333 München
Telefon: 089/ 2137-1746
Anrufbeantworter -1757
Fax: -1758
Sokr.: 089/ 2137-1586

Postanschrift:

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

Vorsitzende:

Charlotte Hermann
St. Michaelsbund
Herzog-Wilhelm-Str. 5
80331 München

Tel.: 089/ 23 22 54 04

ANLAGEN:

1. Rundschreiben der Bayer. Versorgungskammer zur Zusatzversorgung
2. Merkblatt der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen und kirchl. Zusatzversorgungskassen
3. KODA-Kompass Nr. 1 Dez. 1998
4. KODA-Extrablatt Nr. 1 und 2 Dez. 1998
5. Protokoll der Mitgliederversammlung
6. Adressen der Vorstandsmitglieder
7. Formular Adresse Vertrauensperson der Schwerbehinderten/Jugend
8. BAG-Info 31, 32 und 33