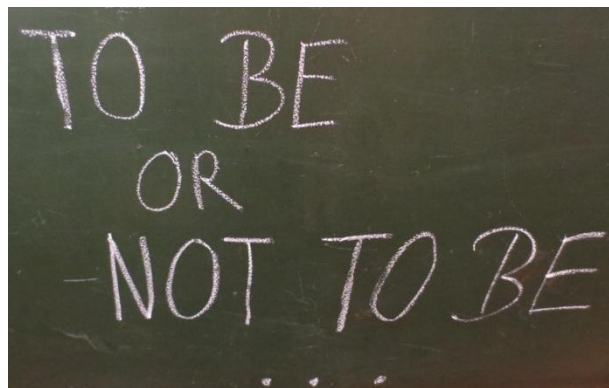


Kirchliches Arbeitsrecht - auch für Sie ?



Ein Leitfaden für MitarbeitervertreterInnen in der DiAG-B MAV zur Übernahme / Nicht-Übernahme der „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes“ zum 31.12.2013

Fassung vom 21.11.2013

Herausgeber:
Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen – Bereich B
in der Erzdiözese München und Freising

DiAG-B MAV München und Freising
Hirtenstraße 4 / 6.OG
80335 München
Tel.: 089 / 55169 - 496
Fax: 089 / 55169 – 402

www.diag-mav-muenchen.de
E-Mail: info@diag-mav-muenchen.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes – was ist das ?	5
3.	Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes und die Folgen	5
3.1.	Szenario 1: Der Rechtsträger hat die kirchliche Grundordnung für seine Einrichtung (en) in sein Statut übernommen und setzt deren Inhalte vollständig um	7
3.2.	Szenario 2: Der Rechtsträger hat die kirchliche Grundordnung für seine Einrichtung (en) in sein Statut übernommen, hat (eine) MAV (en), wendet aber kein Arbeitsvertragsrecht des Dritten Weges an	7
3.3.	Szenario 3: Der Rechtsträger plant, die kirchliche Grundordnung zum 31.12.2013 in sein Statut zu übernehmen, es besteht keine MAV	8
3.4.	Szenario 4: Der Rechtsträger / Dienstgeber hat die kirchliche Grundordnung bereits im Statut, hält sich aber nicht daran	9
3.5.	Szenario 5: Der Rechtsträger erklärt noch 2013, dass er die kirchliche Grundordnung nicht in sein Statut übernimmt bzw. der Rechtsträger übernimmt die kirchliche Grundordnung nicht rechtzeitig zum 31.12.2013	10
	Exkurs: Die Wahl eines Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz	11
4.	Fazit	12
5.	Auszug Literatur / Adressen	13

1. Einleitung

Im März 2010 hat ein Sondergericht der Apostolischen Signatur in Rom als Letztinstanz ein Urteil in einem Rechtsstreit erlassen, der zuvor von der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland bearbeitet worden war.

In Konsequenz aus diesem Urteil haben die deutschen Bischöfe am 20.06.2011 eine Änderung der „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) beschlossen. Sie hatten sich dazu die Sachkompetenz von Dienstgebern, Wissenschaftlern und Mitarbeitervertretern aus Zentral-KODA / AK und BAG-MAV eingeholt.

Aus der Änderung der Grundordnung ergibt sich, dass für kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, eine Wahlmöglichkeit zur Übernahme der Grundordnung besteht.

Kirchliche Rechtsträger, die sich für die Übernahme der Grundordnung entscheiden, müssen diese bis spätestens 31.12.2013 verbindlich in ihr Statut übernommen haben.

Kirchliche Rechtsträger, die sich gegen eine Übernahme der Grundordnung entscheiden, nehmen ab 01.01.2014 im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht mehr am Selbstbestimmungsrecht der Kirche (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV) teil.

Aufgrund der Komplexität, die sich aus der Änderung der Grundordnung ergibt, haben wir beschlossen, einen entsprechenden Leitfaden für Mitarbeitervertretungen zu erstellen.

Unser Dank gilt der DiAG-MAV Aachen, der DiAG-MAV-A München und Freising sowie dem IG-MiCK - Vorstand (Interessensgemeinschaft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Caritas) für die Erarbeitung von Vorlagen, die vom Vorstand der DiAG-B MAV München und Freising noch einmal ergänzt und angepasst wurden.

Werner Schöndorfer
Vorsitzender DiAG-B MAV

Werner Kotter
stellv. Vorsitzender DiAG-B MAV

München, 21.11.2013

Auszug aus der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung vom 20.06.2011

Art. 2 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentlich juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren Einrichtungen.

(2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31.12.2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV teil.

(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

Abkürzungen:

GG Grundgesetz

WRV Weimarer Reichsverfassung

2. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – was ist das ?

Die kirchliche Grundordnung ist in 10 Artikel unterteilt, vorangestellt ist eine Präambel. Aus kirchenarbeitsrechtlicher Sicht sind insbesondere folgende Artikel der kirchlichen Grundordnung von Bedeutung:

- die Loyalitätsobliegenheiten (Art. 3, 4 und 5 der GrO)
Art. 3 der GrO betrifft die Einstellung; deutlich werden Pflichten genannt, die eine Einrichtung für das Erscheinungsbild ihrer „Kirchlichkeit“ hat.

In Art. 4 der GrO werden die unterschiedlichen Erwartungen an die Loyalität der Beschäftigten je nach ihrer Religions- und Konfessionszugehörigkeit festgelegt.

Art. 5 der GrO regelt das Vorgehen kirchlicher Dienstgeber bei Verstößen wegen Loyalitätsobliegenheiten
- der Dritte Weg (Art. 7 der GrO)
Dieser Artikel legt die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen fest.
Somit wird der sog. „Dritte Weg“ der Kirche garantiert, also das kircheneigene Verfahren zur Regelung der arbeitsvertragsrechtlichen Bedingungen in paritätischen arbeitsrechtlichen Kommissionen.
- das Mitarbeitervertretungsrecht (Art. 8 der GrO)
Im Betriebsverfassungsgesetz und im Personalvertretungsgesetz ist festgelegt, dass die Kirche ein eigenes Betriebsverfassungsrecht für ihre Einrichtungen ausgestalten kann. Dies geschieht für jede Diözese durch eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).
- die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (Art. 10 der GrO)
Dieser Artikel betrifft den gerichtlichen Rechtsschutz bezüglich des Arbeitsvertrags- und Mitarbeitervertretungsrechts.
Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen werden unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

3. Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes und die Folgen

Mit der vorliegenden Änderung der kirchlichen Grundordnung haben die Deutschen Bischöfe beschlossen, dass ein Rechtsträger nur dann am durch das Grundgesetz normierten Selbstbestimmungsrecht der Katholischen Kirche in arbeitsrechtlicher Hinsicht teilhaben kann, wenn er bis spätestens 31.12.2013 für seine Einrichtungen die kirchliche Grundordnung verbindlich in sein Statut, seine Satzung oder seinen Gesellschaftervertrag etc. übernommen hat.

Ein Rechtsträger, der mehrere selbständige Einrichtungen unterhält, muss diese Entscheidung für jede selbständige Einrichtung fällen.

Dabei kann es passieren, dass ein Rechtsträger für eine selbständige Einrichtung die kirchliche Grundordnung übernimmt, für eine andere aber nicht.

Wird die kirchliche Grundordnung übernommen, müssen die MAVO und das jeweilige Arbeitsvertragsrecht (KODA / AK) in Gänze angewendet werden.

Übernimmt ein Rechtsträger jedoch die kirchliche Grundordnung nicht, gilt weltliches Arbeitsrecht, d.h. weltliches Mitbestimmungsrecht (Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz) und weltliches Arbeitsvertragsrecht.

Dieses kommt entweder durch Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Erster Weg) oder durch Tarifvertrag (Zweiter Weg) zustande.

Der Tarifvertrag gilt in diesem Fall aber nur für die Gewerkschaftsmitglieder; ob der Arbeitgeber ihn zur Grundlage für das Arbeitsvertragsrecht aller Beschäftigten macht, bleibt ihm überlassen.

Wichtig für das Mitbestimmungsrecht:

In öffentlich-rechtlich konstituierten Einrichtungen (Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts), die nicht dem kirchlichen Arbeitsrecht unterliegen, gilt das Personalvertretungsgesetz.

In privatrechtlich konstituierten Einrichtungen (Eingetragener Verein, GmbH etc.), die nicht dem kirchlichen Arbeitsrecht unterliegen, ist das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden.

Die Nicht-Übernahme der kirchlichen Grundordnung bedeutet zunächst noch nicht, dass der Rechtsträger bzw. die Einrichtung nicht mehr als kirchlich gilt.

Der jeweils zuständige Bischof hat jedoch die Möglichkeit, die Abkehr vom kirchlichen Sonderweg entsprechend zu sanktionieren.

Die Entscheidung, ob der Rechtsträger die Grundordnung verbindlich anwendet oder nicht, steht einzig und allein ihm zu.

Für die MAV besteht hierzu ein Informationsrecht gemäß § 27 Abs. 1 MAVO.

Im Folgenden werden 5 Szenarien mit den möglichen Konsequenzen der Übernahme bzw. Nicht-Übernahme der kirchlichen Grundordnung dargestellt.

3.1. Szenario 1: Der Rechtsträger hat die kirchliche Grundordnung für seine Einrichtung (en) in sein Statut übernommen und setzt deren Inhalte vollständig um

In diesem Fall besteht kein weiterer Handlungsbedarf für die MAV

3.2. Szenario 2: Der Rechtsträger hat die kirchliche Grundordnung für seine Einrichtung (en) in sein Statut übernommen, hat (eine) MAV (en), wendet aber kein Arbeitsvertragsrecht des Dritten Weges an.

Für die bereits beschäftigten MitarbeiterInnen ändert sich arbeitsvertraglich nichts. Die bisher vereinbarten einzelvertraglichen Regelungen des Arbeitsvertrages bestehen weiter. Diesen MitarbeiterInnen muss angeboten werden, ihren Arbeitsvertrag freiwillig (ggf. innerhalb einer gewissen Frist) auf eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung umzustellen.

Mit neuen MitarbeiterInnen sind ausschließlich auf dem Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsverträge zu schließen.

Handlungsmöglichkeiten für die MAV:

- Recht auf Zustimmung bzw. Zustimmungsverweigerung bei Ein-, Um-, Höher- und Rückgruppierungen sowie Überleitungen

3.3. Szenario 3: Der Rechtsträger plant, die kirchliche Grundordnung zum 31.12.2013 in sein Statut zu übernehmen, es besteht keine MAV.

Für die bereits beschäftigten MitarbeiterInnen ändert sich arbeitsvertraglich nichts. Die bisher vereinbarten einzelvertraglichen Regelungen des Arbeitsvertrages bestehen weiter. Diesen MitarbeiterInnen muss angeboten werden, ihren Arbeitsvertrag freiwillig (ggf. innerhalb einer gewissen Frist) auf eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung umzustellen.

Mit neuen MitarbeiterInnen sind ausschließlich auf dem Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsverträge zu schließen.

Besteht ein Betriebsrat, löst sich dieser mit der Übernahme der Grundordnung in das Statut des Rechtsträgers mit Ablauf des 31.12.2013 auf.

Handlungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen bzw. den bestehenden Betriebsrat:

- Rechtzeitige Einleitung einer MAV-Wahl gemäß § 10 MAVO

3.4. Szenario 4: Der Rechtsträger / Dienstgeber hat die kirchliche Grundordnung bereits im Statut, hält sich aber nicht daran.

Mit allen MitarbeiterInnen bestehen ausschließlich auf dem Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsverträge; es gilt die jeweilige Diözesane MAVO.

Bei der Anwendung der AVR bzw. MAVO liegt die Sache nicht ganz so einfach. Ein Verstoß gegen einzelne Bestimmungen der AVR bzw. gegen die Beteiligungsrechte der MAV wird zunächst noch nicht automatisch als Nichtanwendung der Grundordnung zu werten sein. Differenzierter wird der Fall beispielsweise zu betrachten sein, wenn ein Rechtsträger / Dienstgeber

- eine bestehende MAV grundsätzlich missachtet oder die Bildung einer MAV verhindern will
- grundlegende AVR-Bestimmungen wie z.B. Überleitungen missachtet

Hier wird wohl in Zukunft erst die kirchliche oder weltliche Rechtsprechung Klarheit schaffen können, wann ein Verstoß gegen die kirchliche Grundordnung vorliegt.

Handlungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen:

- MitarbeiterInnen können die zuständige Gewerkschaft informieren. Ruft die Gewerkschaft daraufhin zum Streik auf, können auch Nichtmitglieder der Gewerkschaft am Streik teilnehmen, sie bekommen aber kein Streikgeld von der Gewerkschaft.

Handlungsmöglichkeiten für die MAV:

- Auch die MAV kann die zuständige Gewerkschaft informieren.
- Die MAV kann im Zuge der Einstellungsmaßnahmen bei der Eingruppierung die Zustimmung verweigern und ggf. beim Kirchlichen Arbeitsgericht die Eingruppierung gemäß kirchlicher Arbeitsvertragsordnung beantragen
- Dies gilt auch bei Höhergruppierung und Rückgruppierung. Damit wird gerichtlich auch geklärt, dass kirchliches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden ist.
- Auch die Frage, ob die MAVO Anwendung findet, ist Gegenstand des kirchenarbeitsrechtlichen Verfahrens.
- Für ein Klagerecht der DiAGen bei Missachtung der kirchlichen Grundordnung müssen erst MAVO und KAGO entsprechend angepasst werden.

Darüber hinaus ist es Aufgabe der Kirchenaufsicht, darauf zu achten und mit aufsichtsrechtlichen Mitteln darauf hinzuwirken, dass die satzungsrechtliche Verpflichtung zur Anwendung der Grundordnung in der Praxis auch tatsächlich gelebt wird.

3.5. Szenario 5: Der Rechtsträger erklärt noch 2013, dass er die kirchliche Grundordnung nicht in sein Statut übernimmt bzw. der Rechtsträger übernimmt die kirchliche Grundordnung nicht rechtzeitig zum 31.12.2013

Für die bereits beschäftigten MitarbeiterInnen ändert sich arbeitsvertraglich nichts.
Die bisher vereinbarten einzelvertraglichen Regelungen des Arbeitsvertrages bestehen weiter.

Für neue MitarbeiterInnen ab 01.01.2014 gilt weltliches Arbeitsvertragsrecht.
Dieses kommt entweder durch Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Erster Weg) oder durch Tarifvertrag (Zweiter Weg) zustande.

Die kirchliche Grundordnung und somit die Loyalitätsobliegenheiten, der Dritte Weg, MAVO und kirchliche Arbeitsgerichtsordnung verlieren mit Ablauf des 31.12.2013 ihre Gültigkeit.

Handlungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen:

- Die MitarbeiterInnen versuchen, den Rechtsträger umzustimmen.
- Die MitarbeiterInnen versuchen, möglichst schnell, einen Betriebs- bzw. Personalrat zu gründen (s. S. 6)
Will der Rechtsträger dies verhindern, können die MitarbeiterInnen vor dem weltlichen Arbeitsgericht Klage erheben.

Handlungsmöglichkeiten für die MAV:

- Die MAV stellt sich und die MitarbeiterInnen darauf ein, dass sie am 1.1.2014 ihr Amt verloren hat.
- Sie versucht, den Rechtsträger umzustimmen.
- Die MAV prüft, ob sie auch den Bischof dazu einschalten will
- Die MAV versucht, möglichst schnell einen Betriebs- bzw. Personalrat zu gründen (s. S. 6), damit die zum 01.01.2014 entstehende „mitbestimmungsfreie“ Zeit möglichst kurz ist.

Die MAV und / oder die MitarbeiterInnen informieren die Gewerkschaft über die Situation.
Nach dem BAG-Streikrechtsurteil vom 20.11.2012 kann den Gewerkschaften der Zutritt auch zu kirchlichen Einrichtungen nicht verweigert werden.

Exkurs: Die Wahl eines Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz

§ 1 Abs. 1 BetrVG:

- (1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.

§ 17 Abs. 2 BetrVG:

- (2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt.

§ 17 Abs. 3 BetrVG:

- (3) Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.

§ 13 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 6 BetrVG:

- (1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschuss-Gesetzes einzuleiten.
- (2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn
...
6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

Die Wahl zum Betriebsrat kann also direkt nach dem 01.01.2014 eingeleitet werden.

4. Fazit:

Der Rechtsträger entscheidet, ob er die kirchliche Grundordnung anwenden und in sein Statut übernehmen will.

Die MAV entscheidet zusammen mit der Mitarbeiterschaft, wie sie sich zur Entscheidung des Rechtsträgers verhalten will, wenn dieser die kirchliche Grundordnung nicht anwenden will. Sie können allerdings diese Entscheidung nicht verhindern.

Folgen einer Entscheidung für die Grundordnung:

- Die einzelvertragliche Inbezugnahme von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes oder andere einseitige Vertragsbestimmungen darf kirchenrechtlich für neue MitarbeiterInnen nicht mehr erfolgen. Wenn es doch passiert, sind sie wegen der Vertragsfreiheit nach dem weltlichen Recht aber gültig. Gleiches gilt für „Haustarife“, wenn sie einzelvertraglich vereinbart werden, auch wenn sie eigentlich nicht zur Anwendung kommen dürften. Bei der Eingruppierung kann die MAV hier aber die Zustimmung verweigern und die Anwendung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes einklagen.
- Arbeitsvertragliche Regelungen (wie z. B. Höhe der Vergütung, Urlaubsanspruch, Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, Bestimmungen über Reisekostenerstattung ...) werden von einer paritätisch besetzten Kommission beschlossen und dürfen kirchenrechtlich nicht länger vom Dienstgeber einseitig als Vertragsinhalt angeboten werden.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. die Mitarbeitervertretungen wählen regelmäßig ihre Vertreter in die zuständige Kommission (KODA oder Arbeitsrechtliche Kommission). Sie nehmen so Einfluss auf die Besetzung der Dienstnehmerseite in der Kommission.
- Jede/r Mitarbeiter/in hat kirchenrechtlich Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, dessen Inhalte auf dem Dritten Weg von der zuständigen Kommission beschlossen wurden.
- Es gelten die Loyalitätspflichten nach Artikel 3 bis 5 der Grundordnung.
- Es gilt die Mitarbeitervertretungsordnung (nicht das Betriebsverfassungsgesetz).
- Jede/r Mitarbeiter/in hat das Recht, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, jedoch lt. Grundordnung kein Streikrecht, solange der Rechtsträger die Grundordnung in Gänze anwendet. (Nach der aktuellen BAG-Rechtssprechung müssten dazu auch noch andere Voraussetzungen wie Beteiligung der Gewerkschaften an der Erstellung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes erfüllt sein; es bestünde also trotz Grundordnung das Streikrecht).
- Die MAV ist (unentgeltlich) Mitglied in der DiAG-MAV und kann deren Dienstleistungen nutzen (Informationstreffen, Mitgliederversammlungen, Rechtsberatung, Wahlhilfen ...).
- Die MAV kann rechtssicher Dienstvereinbarungen nach § 38 MAVO für die Angelegenheiten in den Arbeitsvertragsordnungen abschließen, für die KODA bzw. AK dies ausdrücklich zulassen.

5. Auszug Literatur / Adressen¹

Literatur

Eder, Joachim (2011): **Grundordnung des kirchlichen Dienstes – Schwerpunkt: Grundordnung**, In: KODA Kompass Nr. 45 vom Dezember 2011

Online unter: <http://www.kodakompass.de/zeitschrift/archiv/index.html/grundordnung-des-kirchlichen-dienstes/dc1c80a6-2cee-48dc-9e1d-92be0c571415?mode=detail>

Fuhrmann, Martin (2013): **Kirchliche Rechtsträger müssen Farbe bekennen**. In: neue caritas, 4/2013, S. 19 - 23

Fuhrmann, Martin (2013): **Weltliches oder kirchliches Arbeitsrecht ? Tertium non datur**. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in Kirche und Caritas (ZAT), 1/2013, S. 6 - 14

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2011): **Kirchliches Arbeitsrecht – Die deutschen Bischöfe Nr. 95**, Bonn 2011

Online unter: <http://www.dbk-shop.de/de/DBK/Die-deutschen-Bischoefe/Kirchliches-Arbeitsrecht/1195.html>

Adressen:

Verdi-Bezirke in Bayern, Suche nach PLZ:

<http://www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden?geo-landesbezirk=080000>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Landesverband Bayern

Vorsitzende: Angelika Neubäcker

Schwanthalerstr. 64

80336 München

Tel.: 089 / 54 40 81 - 0

Fax: 089 / 538 94 87

E-Mail: gele.neubaecker@gew-bayern.de

www.gew-bayern.de

¹ Eine ausführliche Liste mit Adressen und Links finden Sie auf der DiAG-Homepage unter: www.diag-mav-muenchen.de