



Informationen Nr. 2 /2016

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern

an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evang. Luth. Kirche in Bayern und ihrer Diakonie

Hooverstr. 1* 86156 Augsburg * Tel. 0821/54015-580* Fax: 0821/54015-582

- **Entgelttabellen für die Diakonie Bayern und die Mitarbeitenden in KiTas der evangelischen Landeskirche werden erweitert und angepasst**
 - **Landesarbeitsgericht Bayern stützt betriebliche Altersvorsorge für geringfügig Beschäftigte**
 - **Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen verfasste Kirche (Zwischenbericht)**
 - **Verbot der Nutzung privater Mobiltelefone am Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrates bzw. der Mitarbeitervertretung**
 - **Betriebe zu rückengerechter Arbeit beraten**
 - **Neuer Internetauftritt der evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz**
 - **Berücksichtigung der Konfession bei der Einstellung?**
-

Entgelttabellen für die Diakonie Bayern und die Mitarbeitenden in KiTas der evangelischen Landeskirche werden erweitert und angepasst

(Pressemitteilung der Arbeitsrechtlichen Kommission)

Nürnberg/München, 9. März 2016. Fachkräfte im Sozial- und Erziehungsdienst, insbesondere in KiTas, sind derzeit äußerst gefragt. Entsprechend hart ist der Wettbewerb der verschiedenen Träger um qualifiziertes Personal. Auch die Einrichtungen von evangelischer Kirche und Diakonie in Bayern müssen deshalb mit möglichst guten Arbeitsbedingungen werben. Dem hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche (ARK) in Bayern nun Rechnung getragen. In der Sitzung vom 7. März 2016 einigten sich Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen zunächst für den Bereich der Diakonie auf eine neue Entgelttabelle. Für den Bereich der Landeskirche steht die neue Entgelttabelle für Mitarbeitende in Kindertagesstätten bereits weitestgehend fest. Zum endgültigen Beschluss fehlen nur noch Details.

In den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie Bayern wurde die Entgelttabelle wie schon im Juli 2015 die Tabelle für die Kinder- und Jugendhilfe von drei auf fünf Stufen erweitert. Damit“, so der ARK-Vorsitzende Tobias Mähner, „haben unsere Einrichtungen noch bessere Möglichkeiten, Mitarbeitende differenzierter nach deren jeweiliger Berufserfahrung einzustufen.“ Ab 1. Juli 2016 gilt für alle Mitarbeitenden in der bayerischen Diakonie wieder eine einheitliche Entgelttabelle. Die Sonderregelung für die Kinder- und Jugendhilfe fällt ab diesem Zeitpunkt weg. „Solche Spartenregelungen laufen dem Grundgedanken der AVR ohnehin ein Stück weit zuwider“, erklärt Tobias Mähner, Vorsitzender der ARK Bayern.

Signifikant am neuen Entgeltmodell ist die um 2,5 Prozent gegenüber der bisherigen Einarbeitungsstufe abgesenkte neue Stufe 1. Dennoch bleibt der bisherige Vorteil der AVR erhalten. BerufseinsteigerInnen bekommen trotz der Absenkung noch mehr Gehalt als im Geltungsbereich anderer Tarifwerke. Neu geschaffen wurde zudem eine fünfte Stufe für Mitarbeitende, die mindestens 15 Jahre bei der Diakonie Bayern arbeiten. Sie tritt außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe ab 1. April 2017 in Kraft und liegt 2,5 Prozent höher als Stufe 4.

Ab 1. November 2016 erhöhen sich die Entgelte analog der im Juli 2015 für die AVR ausgehandelten Tarifsteigerung. Demnach gibt es für die unteren Entgeltgruppen von E1 bis E9 gestaffelt bis zu 3,9 Prozent mehr Gehalt. Ab Entgeltgruppe 10 steigen die Gehälter um 1,4 Prozent.

Für die kirchlichen Mitarbeitenden in Kindertagesstätten wird es ab September 2016 über die bereits beschlossene tarifliche Erhöhung zum 1. April 2016 hinaus nochmals mehr Geld geben. Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen wollen sich bis zur ARK-Sitzung im Mai auf ein endgültiges Zahlenwerk einigen.

**!Die vkm-Dienstnehmervertreter stehen auch für Ihre
Angelegenheiten in der ARK ein!**

Landesarbeitsgericht Bayern stützt betriebliche Altersvorsorge für geringfügig Beschäftigte

Im Urteil vom 13.01.2016 klagte eine Angestellte, die geringfügig beschäftigt war auf Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge. Obwohl in einer Dienstvereinbarung bzw. nach der Versorgungsordnung vereinbart war, dass geringfügig Beschäftigte davon ausgenommen wären, entschied das Landesarbeitsgericht zu Gunsten der Klägerin.

In der Begründung verwies der Richter, dass die Versorgungsordnung gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft. Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit allein rechtfertigt nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Sachgründe müssen anderer Art sein. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich der Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt (BAG v. 11.12.2012, 3 AZR 588/10).

Datum: 13.01.2016

Aktenzeichen: 10 Sa 544/15

Rechtsvorschriften: §§ 256 ZPO, 611 BGB

<http://www.lag.bayern.de/muenchen/entscheidungen/neue/31738/index.php>

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen verfasste Kirche (Zwischenbericht)

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der verfassten Kirche in Bayern hat im November 2015 seine Arbeit aufgenommen. Der Vorsitzende Michael Maier hat nun einen ersten Zwischenbericht verfasst. Der Gesamtausschuss und die zukünftige Geschäftsstelle sind als Anlaufstationen ausschließlich für die Mitarbeitervertretungen gedacht. Mitarbeitende wenden sich bitte weiterhin bei Problemen bzw. Nachfragen bitte an ihre Mitarbeitervertretung vor Ort.

Zwischenbericht Michael Maier

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielleicht haben Sie sich – zumal wenn Sie bei der Wahlversammlung am 21. Oktober 2015 in Nürnberg waren – schon gefragt, was eigentlich aus dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) geworden ist.

Es ist höchste Zeit, dass Sie auf diese (gestellte oder nicht gestellte) Frage eine Antwort bekommen. Mit dieser E-Mail möchte ich Ihnen im Auftrag und mit herzlichen Grüßen meiner Kolleginnen und Kollegen gerne einen kurzen Bericht dazu, „was bisher geschah“, wie es weitergeht, was in diesem Jahr ansteht und im Anhang einige Informationen schicken.

Der Gesamtausschuss hat sich erstmals am 24. November 2015 zu seiner konstituierenden Sitzung getroffen und dabei vor allem Wahlen durchgeführt. Die Funktionen und die Kontaktdaten aller Mitglieder, Stellvertreter und Stellvertreterinnen des Gesamtausschusses „Kirche“ finden Sie in den Anhängen.

Am 15. Dezember hat sich der Landesausschuss zum ersten Mal getroffen, in dem jeweils fünf Mitglieder des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der ELKB und der Mitarbeitervertretungen der Diakonie alle Themen bearbeiten, die beide Bereiche gleichermaßen betreffen.

Das erste und wichtigste Projekt der beiden Gesamtausschüsse und des „verbindenden“ Landesausschusses ist jetzt der Aufbau der Geschäftsstelle in Nürnberg, an die Sie alle sich künftig mit Ihren Fragen und Anliegen wenden können. Aufbau der Geschäftsstelle heißt ganz unmittelbar und konkret zweierlei: Es müssen entsprechende Räume gefunden werden. Dazu geht die Suche – zumindest für eine erste Lösung – gerade in die Endphase. Langfristig ist geplant, dass die Geschäftsstelle in dem neu errichteten Gebäude am Lorenzer Platz, das voraussichtlich 2018/2019 fertig wird, einzieht.

Und dann müssen natürlich die richtigen Mitarbeitenden gefunden werden, die künftig die Ansprechpersonen in der Geschäftsstelle sind. Dazu sind zwei Ausschreibungen erarbeitet worden, die ab heute im Intranet der ELKB und der Diakonie erscheinen. Die Stelle des Referenten bzw. der Referentin wird zusätzlich im Kirchlichen Amtsblatt sowie im ReWiSo der Diakonie Bayern veröffentlicht. Beide Ausschreibungen finden Sie ebenfalls in den Anhängen.

In Vorbereitung ist die Entwicklung eines Internetauftritts der beiden Gesamtausschüsse und des Landesausschusses, über den Sie als Mitarbeitervertretungen vor Ort aktuelle Informationen und Unterstützungsangebote für Ihre Arbeit bekommen sollen. Wann die Homepage fertig ist und online geht, lässt sich im Moment noch nicht abschätzen.

Analog der Mitarbeiterversammlung, die jede Mitarbeitervertretung mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit einzuberufen hat, muss auch der Gesamtausschuss alle Mitarbeitervertretung zu einer jährlichen Delegiertenversammlung einladen. Bitte notieren Sie sich schon heute, dass die erste Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretungen der ELKB am Dienstag, 22. November 2016 um 10:00 Uhr im Haus Eckstein in Nürnberg stattfinden wird. Ich gehe davon aus, dass Sie bei dieser Versammlung die beiden Mitarbeitenden der Geschäftsstelle persönlich kennenlernen werden. Zu der Delegiertenversammlung erhalten Sie rechtzeitig vorher dann natürlich noch eine gesonderte Einladung.

Das bringt mich zum wichtigsten Thema, sozusagen dem „A und O“ der Arbeit des Gesamtausschusses: der Kommunikation mit den Mitarbeitervertretungen vor Ort. Erste und wichtigste Aufgabe des Gesamtausschusses ist (nach § 55 Mitarbeitervertretungsgesetz) die Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, vkm-Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg, Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015-585

info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de

„Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Recht und Pflichten...“
Elementare Voraussetzung dafür ist, dass die Kommunikationswege funktionieren. Deshalb hat der Gesamtausschuss jetzt vor allem den Schwerpunkt darauf gelegt, die Daten der Mitarbeitervertretungen zu sammeln und zu überprüfen, um sie der Geschäftsstelle, sobald diese arbeits- und funktionsfähig ist, übergeben zu können. Deshalb auch an dieser Stelle noch einmal die Bitte: wenn sich im Blick auf Ihre Mitarbeitervertretung Änderungen bezüglich der Ansprechperson ergeben, melden Sie uns das bitte umgehend. Und wenn Ihnen (z.B. im Verteiler dieser E-Mail, den wir dankenswerterweise von Frau Hager-Ramadan, der Mitarbeiterin von Herrn Berlig erhalten haben) auffällt, dass eine Mitarbeitervertretung in Ihrem örtlichen Umfeld (noch) nicht „erreicht“ wird, dann geben Sie uns bitte Bescheid.

Die Überprüfung und Pflege der Daten hat bis zur Herstellung der Funktionsfähigkeit der Geschäftsstelle der stellvertretende Vorsitzende des Gesamtausschusses, Robert Baidl, übernommen, an den Sie sich gerne auch direkt wenden können.

Die Termine für die Sitzungen des Gesamtausschusses sind in diesem Jahr für den 19. April, den 11. Oktober und 6. Dezember festgelegt. Am 20./21. Juni trifft sich der Gesamtausschuss zum ersten Mal zu einer Klausur in Beilngries.

So viel im Moment einmal als erste Grundinformationen für heute.

Mit freundlichen Grüßen und guten Wünschen für Ihre wichtigen Aufgaben in der Mitarbeitervertretung

Michael Maier

Verbot der Nutzung privater Mobiltelefone am Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrates bzw. der Mitarbeitervertretung

Am 18.11.2015 entschied das Arbeitsgericht München im Rechtsstreit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Streit um die Nutzung von privaten Mobiltelefonen am Arbeitsplatz zu Gunsten des Betriebsrates.

In einer Firma wurde von der Firmenleitung ein Nutzungsverbot für privat Handys in die Haus- und Betriebsordnung eingesetzt. Dieses wurde vom Betriebsrat bemängelt, da das Mitbestimmungsrecht nach BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1 nicht eingehalten wurde. Der Arbeitgeber war der Meinung, diese Verordnung ohne Betriebsrat erlassen zu können. Es kam zum Rechtsstreit mit folgendem Urteil:

Ein generelles Verbot der Benutzung privater Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

1. Der Beteiligten zu 2) wird untersagt, die Nutzung privater Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu verbieten, solange nicht der Antragsteller dem zugestimmt hat oder die Einigungsstelle die Zustimmung zwischen den Beteiligten ersetzt hat.

2. Der Beteiligten zu 2) wird untersagt, die Mitarbeiter anzuweisen, jegliche Nutzung der Mobiltelefone während der Arbeitszeit im Voraus durch die jeweilige Führungskraft genehmigen zu lassen, solange nicht der Antragsteller dem zugestimmt hat oder die Einigungsstelle die Zustimmung zwischen den Beteiligten ersetzt hat.

3. Der Beteiligten zu 2) wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen Nr. 1 oder Nr. 2 ein Ordnungsgeld bis zu € 10.000,00 angedroht.

Das Äquivalent zu § 87 BetrVG finden wir in § 40 MVG Abs.

k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,

Ordnungsgelder sind im kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetz nicht vorgesehen.

Entscheidung

Datum: 18.11.2015

Aktenzeichen: ArbG München - 9 BVGa 52/15

Rechtsvorschriften: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 1

<http://www.lag.bayern.de/muenchen/entscheidungen/neue/31502/index.php>

Betriebe zu rückengerechter Arbeit beraten

(Quelle: DGUV) Am 31.12.2015 ist die Präventionskampagne "Denk an mich. Dein Rücken" zu Ende gegangen. Drei Jahre warben Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) und die Knappschaft dafür, Rückenbelastungen bei der Arbeit, in der Schule und in der Freizeit zu verringern. Betriebe und Bildungseinrichtungen können die

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, vkm-Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg, Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585

info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de

Veranstaltungsmodule der Kampagne noch bis Ende des Jahres über die Website www.deinruecken.de ausleihen.

Die Präventionskampagne "Denk an mich. Dein Rücken" lief von 2013 bis einschließlich 2015. Insgesamt haben die Träger der Kampagne in dieser Zeit rund 170.000 Unternehmen und Einrichtungen zur rückengerechten Gestaltung der Arbeit beraten.

Zu den Angeboten der Kampagne zählten zudem:

- Die Unterstützung von Betrieben bei über 3.500 Aktions- und Gesundheitstagen zur Rückengesundheit
- Mehr als 12.000 Seminare und Seminarmodule zur rückengerechten Arbeitsgestaltung
- Broschüren, Filme zu Beispielen guter Praxis, Messebeteiligungen und Pressemitteilungen rund um das Kampagnenthema

"Unser Engagement für die Rückengesundheit hört mit dem Ende der Kampagne natürlich nicht auf", sagt Dr. Walter Eichendorf, stv. Hauptgeschäftsführer des Spitzenverbandes der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Zum einen seien die Veranstaltungsmodule der Kampagne noch bis Ende des Jahres verfügbar. "Zum anderen engagieren sich die Unfallversicherungsträger im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie weiter für die Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen." Das derzeitige Aktionsprogramm laufe noch bis einschließlich 2018 (www.gdabewegt.de).

"Nicht zuletzt fließen die gemachten Erfahrungen in unsere nächste Präventionskampagne ein, die zum Ziel hat, die Kultur der Prävention in den Unternehmen zu fördern", so Eichendorf. Die neue Kampagne solle im Jahr 2017 starten. Sie werde verschiedene Aspekte der sicheren und gesunden Gestaltung der Arbeit thematisieren, zum Beispiel Führungs- und Fehlerkultur, Kommunikation und Prävention als integraler Bestandteil aller Unternehmensaktivitäten.

Neuer Internetauftritt der evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz

(Quelle: EKD) Die Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz präsentiert sich online in neuem Gewand. Ob Küster, Erzieherin, Kirchenvorstand oder Pastorin: Auf www.efas-online.de ist Informatives rund um gesundes Arbeiten kirchenspezifisch aufbereitet. So präsentiert die EFAS zum Beispiel einen neuen Erklärfilm zum Arbeitsschutz in der evangelischen Kirche.

Berücksichtigung der Konfession bei der Einstellung?

(BAG, Beschluss vom 17. März 2016 - 8 AZR 501/14 (A); PM 15/16)

Das Bundesarbeitsgericht stellt eine Anfrage beim Europäischen Gerichtshof, ob die Anstellungsvoraussetzung bei kirchlichen Arbeitgebern – Zugehörigkeit zu einer Konfession – mit dem Europäischen Recht vereinbar ist.

Der Beklagte ist ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Für ihn gilt die Richtlinie des Rates der EKD nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes vom 1. Juli 2005. Im November 2012 schrieb der Beklagte eine befristete Referentenstelle für das Projekt „Parallelberichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention“ aus. Die Ausschreibung enthielt ua. folgende Angabe: „Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“ Die konfessionslose Klägerin, deren Bewerbung nach einer ersten Bewerbungssichtung des Beklagten noch im Auswahlverfahren verblieben war, wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage von dem Beklagten eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. mindestens 9.788,65 Euro. Sie ist der Auffassung, sie habe die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten. Dies sei jedenfalls bei unionsrechtskonformer Auslegung nicht mit dem Diskriminierungsverbot des AGG vereinbar.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren nach Zahlung einer angemessenen Entschädigung weiter.

Im Hinblick auf das grundsätzliche Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung des AGG hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts dem Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV folgende Fragen zur Auslegung des Unionsrechts vorgelegt:

1. Ist Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber, wie der Beklagte im vorliegenden Verfahren, bzw. die Kirche für ihn - verbindlich selbst bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion eines Bewerbers nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts seines/ihrer Ethos darstellt?

2. Sofern die erste Frage verneint wird:

Muss eine Bestimmung des nationalen Rechts wie hier § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen auch zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses dieser Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, in einem Rechtsstreit wie hier unangewendet bleiben?

3. Sofern die erste Frage verneint wird, zudem:

Welche Anforderungen sind an die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation gemäß Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zu stellen?

Der vkm-Bayern feierte 2015 sein 60 jähriges Bestehen. In all den Jahren hat er sich für die Rechte der Dienstnehmer in Kirche und Diakonie eingesetzt. Er hat SIE unterstützt und wird das auch weiterhin tun!

Der Verband unterstützt und informiert SIE, zum Beispiel durch

- diesen Newsletter,
- Beratung in allen Ihren arbeitsrechtlichen Fragen
- der Arbeits- und Sozialrechtsschutz ist im Mitgliedsbeitrag beinhaltet
- Seminare und Beratung von Mitarbeitervertretungen.
- Rechtssetzung durch Besetzung der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern und Diakonie Deutschland in Kirche und Diakonie

!!!Unterstützen SIE die Arbeit des vkm-Bayern und werden Sie Mitglied!!!

Weitere Informationen erhalten Sie über www.vkm-bayern.de

oder über die Geschäftsstelle des vkm-Bayern: info@vkm-bayern.de

Die vkm-Informationen wird herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern

Falls Sie diese Informationen, bzw. das vkm-Info nicht mehr erhalten wollen, können Sie sich

auf der Homepage www.vkm-bayern.de bzw. auf der oben benannten mail-Adresse wieder abmelden

"Gemäß Telemediengesetz (TMG) sind wir ausschließlich nur für die eigenen Inhalte verantwortlich. Für Links auf fremde Inhalte dritter Anbieter sind wir gemäß TMG nur verantwortlich, wenn wir von einem rechtswidrigen oder strafbaren Gehalt positive Kenntnis haben und es technisch möglich und zumutbar ist, deren Nutzung zu verhindern. Auch sind wir nicht verpflichtet, in periodischen Abständen den Inhalt von Angeboten Dritter auf deren Rechtswidrigkeit oder Strafbarkeit zu überprüfen. Für unsere Homepage: Sobald wir von dem rechtswidrigen Inhalt der Web-Seiten Dritter erfahren, wird der entsprechende Link von unserer Seite entfernt. Weiterhin möchten wir ausdrücklich betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Gestaltung und die Inhalte der

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, vkm-Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg, Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585

info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de

gelinkten Seiten haben. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller gelinkten Seiten auf der gesamten Website inkl. aller Unterseiten oder in unseren Informationen. Diese Erklärung gilt für alle auf der Homepage und in den Informationen ausgebrachten Links und für alle Inhalte der Seiten, zu denen Links oder Banner führen. Sollten Inhalte dieser Internetangebote gegen geltendes Urheberrecht oder das Markengesetz verstoßen, werden diese auf Hinweis schnellstmöglich entfernt."