

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit dem Erneuerungsprozess will sich das Erzbistum inhaltlich und wirtschaftlich für die Zukunft gut aufstellen.

Wir wünschen, dass dies dem Erzbistums - uns - gelingt.

Als MAV beobachten wir diesen Prozess wohlwollend und kritisch. Wir verstehen unsere Aufgaben auch so,

- dass wir kritisch hinschauen, wo geplante Änderungen zu sehr zu Lasten einzelner KollegInnen oder Berufsgruppen gehen.
- dass wir den KollegInnen Mut machen, sich auf Veränderungen einzulassen, sie aber gleichzeitig über die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen beraten.

Als MAV haben wir uns auch einem kleinen Erneuerungsprozess verordnet. Vor dem Hintergrund der begrenzten Ressourcen einzelner MAV-Mitglieder und der Vielzahl der nach der Mitarbeitervertretungsordnung vorgesehenen Aufgaben einer MAV werden wir unsere bisherigen Aufgabenschwerpunkte überprüfen.

Für das vorliegende Jahr 2018 wünschen wir euch

- ⇒ nicht zu viel und nicht zu wenig Arbeit,
- ⇒ viel Freude bei der Arbeit aber auch viel Freude in der Freizeit,
- ⇒ ein gutes Klima am Arbeitsplatz und ein gutes Klima zu Hause,
- ⇒ eine gute Gesundheit und erholsame Urlaubszeiten.

Lydia Kraut

Dorothea Axtmann

Ursel Jungen

Christoph Mainka

Hubertus Lürbke

Norbert Klix

Inhalt:

Tätigkeitsbericht

Homepage in neuem Gewand	2
Arbeitskreis Arbeitszeit.....	2
Arbeitskreis Seelsorgestudie	2
Jährliches MitarbeiterInnengespräch	2
Arbeitskreis Ausbildungsordnung.....	3
Eingruppierung pastoraler MitarbeiterInnen	3
Pfarrverwaltungsprogramm TINE 2.0	4
Rahmenbedingung bei Einsatz pastoral. Mitarb.	4
Arbeitskreis ReligionslehrerInnen	4
Arbeitsschutz	5
Offene Stellen	6
Sitzungen der MAV	6
Personalangelegenheiten	6
Angesprochen aber noch nicht geklärt.....	6

Informationen der MAV

Erweitertes Führungszeugnis	6
GemeindereferentInnen.....	7
Im Amtsblatt gelesen.....	7
Kirche als Arbeitgeber.....	7
Pastoralausschuss der Pfarrei.....	7
Mehr Geld für ReligionslehrerInnen.....	8

Tätigkeitsbericht



Wie in jedem Jahr kommen wir hier mit einem Überblick über die MAV-Arbeit unserer Aufgabe nach, zur Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht vorzulegen.

So können wir die Zeit auf der Mitarbeiterversammlung eher für den Bericht über aktuelle Entwicklungen nutzen.

Neben den regelmäßigen monatlichen MAV-Sitzungen werden besonders Schwerpunktthemen in Arbeitskreisen bearbeitet. Es folgen hier jeweils kurze Berichte der einzelnen Leiter der Arbeitskreise:

- ⇒ Religionslehrer i.K. (**Ursel**, Dorothea, Norbert)
- ⇒ Reisekosten (Hubertus, Norbert, **Christoph**)
- ⇒ Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz (**Ursel**, Norbert, Hubertus)
- ⇒ Homepage (Dorothea, **Norbert**, Christoph)
- ⇒ Arbeitskreis Arbeitszeit (Norbert, **Hubertus**)
- ⇒ Arbeitskreis Orientierungsgespräch (**Norbert**, Lydia)
- ⇒ Arbeitskreis Seelsorgestudie (Christoph, Hubertus)
- ⇒ Arbeitskreis Ausbildungsordnung (Christoph)
- ⇒ Arbeitskreis Personalmaßnahmen/Eingruppierung (jeweils der Vorsitzende mit zwei MAV-Mitglieder – abhängig von der zu bearbeitenden Berufsgruppe)
- ⇒ Arbeitskreis Pfarreiverwaltungsprogramm (Christoph und Norbert)

Homepage in neuem Gewand

(Dorothea Axtmann)

Die MAV ist stolz auf ihre Homepage, die die MitarbeiterInnen umfassend über alle möglichen Themen berät, die sie betreffen.

Leider war das Layout ziemlich veraltet, die Homepage war auch nicht in einem Format, das auf einem Handy oder Tablet gut betrachtet werden konnte. Vor einiger Zeit kam dann noch ein Umzug auf einen neuen Server dazu, der dazu führte, dass es viele tote Links gab.

Deshalb hat sich die MAV die Mühe gemacht und die Homepage grundlegend neu gestaltet. Der Aufbau und der Inhalt sind gleich geblieben, aber das Gewand ist neu und frisch. Außerdem ist die Homepage im responsive design, so dass auch mit anderen Endgeräten als dem Computer bzw. Laptop gearbeitet werden kann.

Die Adresse ist gleich geblieben (www.mav-laien-hh.de) Schaut sie doch einmal an und gebt uns Rückmeldung!

MAV der LaienmitarbeiterInnen im Erzbistum Hamburg

Startseite Wer wir sind Wie wir arbeiten **ABC der Regelungen** Kontakt
Impressum Datenschutz

ABC der Regelungen

Wir haben diese Seite gewissenhaft erstellt und arbeiten ständig an ihrer Aktualisierung. Für Fehler- und Lückenlosigkeit können wir nicht garantieren! Wir bitten darum, uns auf Fehler hinzuweisen. Ideen für Ergänzungen oder sonstige Fragen nehmen wir gerne entgegen!

Suchen:

Stichwort	Regelungen des Dienstgebers	Informationen der MAV	Gesetzliche Regelungen und andere Informationen
Arbeitszeit	Anlage Sa DVO	Infotext zur Arbeitszeit	--
Altersvorsorge	--	Infotext der KZVK KZVK Präsentation	Homepage der KZVK
Amtsblatt	Homepage des	Infos zum Amtsblatt	

Arbeitskreis Arbeitszeit

(Hubertus Lürbke)

Mit dem Dienstgeber haben wir uns darauf verständigt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Hilfestellung zur Verfügung zu stellen, mit der die Berechnung der persönlichen Arbeitszeit vereinfacht werden soll. Nach mehreren Gesprächen und der Erörterung von Fallbeispielen haben wir schließlich einen Entwurf für „Gemeinsame Hinweise zur Arbeitszeit“ erstellt und im Sommer 2017 dem Dienstgeber zur Prüfung vorgeschlagen. Zusätzlich zu diesen „Gemeinsamen Hinweisen zur Arbeitszeit“ möchten wir Euch eine Excel-Tabelle für die Zeiterfassung zur Verfügung stellen, die es Euch ermöglichen wird, den jeweils aktuellen Stand an Mehr- oder Minderstunden zu erkennen. Viele von uns arbeiten schon jetzt in mehreren Stellen mit i.d.R. jeweils 50 % Beschäftigungsumfang. Für diese künftig zunehmende Situation wird es auch eine Zeiterfassungsversion geben, in der die geleistete Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen getrennt eingetragen werden kann. Dadurch können die beiden Bereiche auch in ihrem Anteil zueinander betrachtet werden.

Voraussetzung für diese Hilfestellungen ist aber die noch ausstehende grundsätzliche Zustimmung des Dienstgebers zu unserem Entwurf.



Arbeitskreis Seelsorgestudie

(Hubertus Lürbke)

Bereits vor über einem Jahr fand das letzte Treffen des vom Personalreferat eingeführten Arbeitskreises zur Seelsorgestudie statt. Damals wurde vereinbart, dass nach Beratungen im Personalreferat und anderen beteiligten Abteilungen im GV zu einem abschließenden Treffen des Arbeitskreis eingeladen werden soll. Bis heute ist es noch nicht zu dieser Einladung gekommen; offenbar hat der Erneuerungsprozess viele Kräfte gebunden.

Jährliches MitarbeiterInnengespräch

(Norbert Klix)

Der Dienstgeber will seine Mitarbeiterführung verbessern. Dazu soll ein jährliches Mitarbeitergespräch stattfinden. Die MAV begrüßt dieses Vorhaben des Dienstgebers, auch wenn sich bei der konkreten Durchführung noch Fragen ergeben sollten. Eine entsprechende Arbeitshilfe wurde der MAV zur Prüfung und Bearbeitung vorgelegt. Verschiedene Anregungen wurden vom Dienstgeber aufgenommen. Das Beteiligungsverfahren wurde inzwischen abgeschlossen, so dass die MAV nun auf die Veröffentlichung dieser Arbeitshilfe wartet.

Problematisch ist aus Sicht der MAV, dass nach DVO §5 der Mitarbeiter Anspruch auf ein jährliches Gespräch



mit der Führungskraft hat, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Da der Dienstvorgesetzte vor Ort nicht die Führungskraft (Personalreferat) ist, bleibt unklar wie dieser Anspruch nach DVO gewährleistet wird.

Arbeitskreis Ausbildungsordnung

(Christoph Mainka)

Im Jahr 2017 wurde von Generalvikar Thim der Auftrag an die Ausbildungsleitung Frau Samira Allègue erteilt, einen Arbeitskreis Ausbildungsordnung einzuberufen. Frau Allègue hat dazu Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Berufssituationen eingeladen, an der Ordnung zur Berufseinführung mitzuarbeiten. Folgende Kolleginnen und Kollegen waren dabei:

1. Maria Schmidt, GR (MentorInnen GR)
2. Anna Rotermann, GR (für die jüngste Erfahrung von AssistentInnen GR)
3. Ursula Dierich, GR (SprecherInnenkreis GR)
4. Astrid Schmitt-Habersack, PR (SprecherInnenkreis PR)
5. Melanie Brünner, PR (MentorInnen PR)
6. Christoph Pitsch, PA (PastoralassistentInnen)
7. Christoph Mainka, GR (MAV)

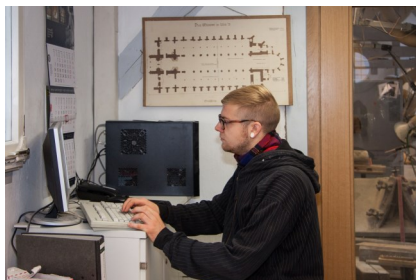
Wesentliche Änderungen in der Berufseinführung sind:

- ⇒ Der bestandene Abschluss des Studiums gilt als erste Dienstprüfung.
- ⇒ Nach dem Studium erfolgt der Einsatz als GA/PA auf einer zusätzlichen Stelle für drei Jahre.

Das bedeutet, dass es das sogenannte „Anerkennungsjahr“ für angehende GemeindefereferentInnen nicht mehr gibt. Nach dem Studium werden die GA als GemeindefassistentInnen eingestellt und in die Entgeltgruppe E9 eingruppiert.

Die Werkwochen fallen teilweise weg oder werden anders geordnet. Es gibt eine Zusammenarbeit mit dem Bistum Münster beim pastoralpsychologischen Grundkurs (auch „sozialwissenschaftlicher Basiskurs“), der in der Berufseinführung neu hinzukommt.

Eine/n sogenannte/n MentorIn wird es so nicht mehr geben. Als Ansprechperson ist dann ein/e AusbildungskoordinatorIn zuständig. Er/sie ist verantwortlich für die



pastorale Koordination und Einbindung des GA/PA in das pastorale Team vor Ort. So besteht die Möglichkeit, dass der/die GA/PA Einblick in verschiedene pastorale Handlungsfelder bekommt und von verschiedenen

Menschen und Berufsgruppen während der Assistenzzeit begleitet wird.

Kurz vor Ende der Assistenzzeit wird von dem/der AusbildungskoordinatorIn unter Berücksichtigung der Eindrücke der pastoralen Teams und des Pfarrers eine Stellungnahme verfasst.

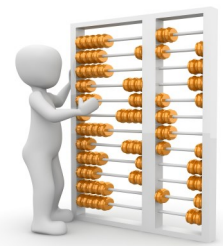
Im Dezember 2017 ist die Ordnung in den Weg der Instanzen gegangen, sodass demnächst mit der Veröffentlichung im Amtsblatt zu rechnen ist.

Eingruppierung pastoraler MitarbeiterInnen

(Norbert Klix)

Im Juni haben 4 MAV-Mitglieder (Dorothea, Hubertus, Lydia, Norbert) an einer Fortbildung zur Thema „Eingruppierung“ teilgenommen.

Die Fragenstellungen rund um die richtige Eingruppierung nehmen bei der MAV zu. Grund dafür ist:



- ⇒ Bei Gemeinde- und PastoralreferentInnen ist die Eingruppierung in der DVO Anlage 1 relativ klar geregelt. Aber handelt es sich nicht um eine Tätigkeit in der Pfarrei, so hat vor der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 oder 12 bei GemeindefereferentInnen eine Stellenbewertung stattzufinden.
- ⇒ Die Bewertung einer Stelle auf der Grundlage der Tätigkeit des Stelleninhabers ist ein relativ aufwendiges und ein in unserem Bistum wenig erprobtes Verfahren.
- ⇒ Jugendarbeiter wurden bisher auf der Grundlage einer Regelung eingruppiert, die aus der Zeit des Bistums Osnabrück stammt. Die damalige Regelung galt für DekanatsjugendreferentInnen. Dienstgeber und MAV haben sich darauf verständigt, dass es im Erzbistum Hamburg keine DekanatsjugendreferentInnen mehr gibt und dass damit zukünftig alle Stellen von JugendarbeiterInnen / sonstigen pastoralen MitarbeiterInnen zu bewerten sind.
- ⇒ Eine Stellenbewertung hat auch stattzufinden, wenn eine JugendarbeiterIn aus dem klassischen Jugendarbeiterbereich auf eine Stelle in einer Pfarrei oder in der Kurie wechselt.
- ⇒ Im Zusammenhang mit Versetzungen / Zuweisung eines anderen Aufgabenbereiches haben ebenfalls Stellenbewertungen stattzufinden, ausgenommen es handelt sich um die klassische Tätigkeit eines Gemeinde- oder Pastoralreferenten.

Derzeit gibt es durch das Erzbistum einen Bearbeitungsstau bei der Bewertung von 17 Stellen, teilweise ab März 2017. Der MAV wurden die Vorlage dieser Stellenbewertungen für Anfang November 2017 angekündigt. Mitte Januar steht der Abschluss der Stellenbewertungen für Februar in Aussicht.

Pfarrverwaltungsprogramm TINE 2.0

(Norbert Klix)

In einigen Pfarreien wurde inzwischen das Pfarrverwaltungsprogramm (probeweise?) eingeführt.

Nach MAVO §36(1)9. ist die Zustimmung der MAV einzuholen, wenn technische Einrichtungen eingeführt werden, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der MitarbeiterInnen und zu überwachen.

Bei der Einführung solcher digitaler Systeme ist immer davon auszugehen, dass eine Überwachung von MitarbeiterInnen möglich ist.

Einige Beispiele:

- ⇒ Telefondatenerfassung durch Telefonanlagen.
- ⇒ Erstellung von Bewegungsprofilen von dienstlichen Mobiltelefonen.
- ⇒ Einsichtmöglichkeiten anderer in das eigene dienstliche Kalenderprogramm (Frau X hat nur einmal wöchentlich einen Abendtermin – da geht noch mehr).
- ⇒ Bei Kopierern mit persönlicher Codenummer kann ausgelesen werden, wer wie viele Kopien gemacht hat.
- ⇒ Bei Microsoft Outlook ist es möglich, den Bearbeitungszeitpunkt und die Bearbeitungsdauer von Dateien aufzuzeichnen.
- ⇒ Es gibt Programme, die die Tastatureingaben am Computer protokollieren.
- ⇒ Internet und E-Mail: Es ist möglich zu prüfen, ob auch eine private Nutzung vorlag.

Die MAV wurde bisher nur ganz oberflächlich darüber informiert, dass ein solches Programm eingeführt werden soll. Eine eingehende Information oder ein Zustimmungsverfahren hat bisher noch nicht stattgefunden.

Die MAV hat bisher auch noch nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, beim Kirchlichen Arbeitsgericht dagegen zu klagen, dass das Programm ohne MAV-Beteiligung bereits genutzt wird.

Gibt es in deiner Pfarrei eine MAV? Wurde diese beteiligt? Auch diese

MAV hat vor der Einführung eines solchen Programmes zuzustimmen!



Regelung der Rahmenbedingungen für den Einsatz von hauptberuflichen MitarbeiterInnen im pastoralen Dienst des Erzbistums Hamburg

(Norbert Klix)

Das Erzbistum hat eine neue Regelung entwickelt, in der es um die Ausstattung der Mitarbeiter mit Arbeitsmaterialien geht. Sie wird eine Regelung aus 2001 ablösen.

Die MAV war bei der Entwicklung dieser Regelung beteiligt, leider nur durch „Anhörung und Mitberatung“, so dass der Dienstgeber am Ende alleine entscheiden konnte.

Gegen Einzelheiten dieser Regelungen hat die MAV Einwendungen erhoben:

- ⇒ Das notwendige Arbeitsmaterial wird von der Pfarrei gestellt. Dies hat zur Konsequenz, dass es kein standardisiertes Arbeitsmaterial (Laptop, Computerprogramme, ...) gibt. Wer Pech hat, wird in eine Pfarrei mit einem niedrigen technischen Standard versetzt.
- ⇒ Notfalls müssen sich zwei pastorale MitarbeiterInnen ein Arbeitszimmer teilen. Wir sehen unter anderem Probleme des Datenschutzes (Telefonate, persönliche Gespräche im Büro), wenn beide KollegInnen gleichzeitig ein Büro nutzen.

Warum diese Regelung bisher nicht veröffentlicht wurde, ist der MAV nicht bekannt. Wir hatten im Dezember noch mal nachgefragt.



Arbeitskreis ReligionslehrerInnen

(Ursel Jungen)

Der AK-Religionslehrer saß mit den Sprechern der ReligionslehrerInnen i.K. in SH zusammen, um die bei der MV vorgebrachten Anliegen aufzuarbeiten und das Gespräch mit dem Dienstgeber vorzubereiten.

Im Oktober traf sich der AK mit Dr. Willmann, Frau Schöber und Herrn Griebel.

Folgendes kann berichtet werden:

Über- und Unterhangstunden ausführliche schriftliche Antwort von Herrn Griebel im Nachhinein:

Regelmäßige Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte (Pflichtstundenerlass), Erlass des Ministeriums für Bildung und Kultur vom 19. Juli 2010 - III 15/III 152 - 0311.121-4 (NBl. MBK. Schl.-H. 2010 S.222)

§ 3 Über- und Unterschreitung der Pflichtstundenzahl

(1) Die regelmäßigen wöchentlichen Pflichtstunden-zahlen nach § 1 stellen keine Mindest- oder Höchst-grenze für den auf den Unterricht entfallenden Teil der Arbeitszeit dar. Notwendig werdende Vertretungen sind von der Schulleiterin oder dem Schulleiter unter Beachtung des § 3 Abs. 8 Buchst. a) der Lehrerdienstordnung so zu verteilen, dass den sachlichen Forderungen für eine sinnvolle Fachvertretung möglichst entsprochen, aber auch der einzelnen Lehrkraft verständnisvoll Rechnung getragen wird.

(2) Verschiedenheiten des Unterrichtsbetriebes der Schulhalbjahre und besonderer Fächerbedarf können zu Über- oder Unterschreitungen der Pflichtstundenzahlen führen. Sie sind bei nächstmöglicher Gelegenheit, spätestens jedoch im übernächsten Schuljahr auszugleichen.

(3) Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, deren Beschäftigungsumfang Bruchteile von Unterrichtsstunden einschließt, sind im wöchentlichen Wechsel oder im Wechsel der Schulhalbjahre für den Unterrichtsbetrieb so einzuplanen, dass durch den Einsatz mit vollen Unterrichtsstunden entstehende Mehr- oder Minderbelastungen ausgeglichen werden.

Lediglich bezüglich des Ausgleichzeitraums kann es zu Abweichungen kommen, sprich zu Überschreitungen der zwei Schuljahre. Diese werden aber immer mit den KollegInnen abgesprochen. In der Regel haben die KollegInnen den Wunsch, ein kleines Polster in petto zu haben, falls sich die Unterrichtssituation bei Ihnen negativ entwickelt.

- ⇒ Grundstundenverträge: LehrerInnen, denen Stunden wegfallen, müssen bei der Rückrechnung im November die zu viel bezahlten Stunden zurückerstatten. Diese Rückerstattungen tun weh, auch wenn vorher zu viel Geld bezahlt wurde. Es müssen verträgliche Lösungen gesucht werden. Möglich wäre eine Ratenzahlung oder eine Rückverrechnung mit der Jahressonderzahlung. Bei der Dienstversammlung der LehrerInnen wird die Problematik aufgegriffen und erklärt.
- ⇒ Der AK monierte die Zusatzverträge, da sie nach Ansicht der MAV mit der kirchlichen Soziallehre nicht vereinbar sind, weil das betriebliche Risiko die Lehrkraft trägt. Frau Schöber stellt fest, dass nicht mehr Grundstunden an den Einzelnen vergeben werden, als langfristig gesichert gelten. Bei Verzicht von Zusatzverträgen müsse der Bedarf an zusätzlichen Stunden durch andere Lehrkräfte besetzt werden. Seit ca. 20 Jahren gäbe es laut Frau Schöber keine Vollzeitverträge, da sie nicht realisierbar seien und der Stundenumfang nicht garantiert sei. Neu eingestellte ReligionslehrerInnen werden im Einstellungsgespräch darauf hingewiesen, dass diese Tätigkeit nicht dazu geeignet ist, eine Familie zu ernähren.
- ReligionslehrerInnen i.K. mit wenigen Grundstunden, die darauf angewiesen sind, ein sicheres, planbares Familieneinkommen zu erhalten, sollten also gegebenenfalls auf einen jährlich wechselnden Zusatzvertrag verzichten und sich statt dessen um ein zweites sicheres Einkommen bei einem anderen Arbeitgeber bemühen.
- ⇒ Dass die Stundenplangestaltung von Jahr zu Jahr schwieriger werde, fand kaum Gehör. So auch nicht wirklich die allgemein festgestellte Mehrbelastung durch Dienstversammlungen, Konferenzen etc.. Zwar wurde klar festgehalten, dass keinesfalls an jeder Konferenz teilgenommen werden müsse, doch ein entsprechendes Schreiben hielt Frau Schöber nicht für zielführend (Freibrief). Nach dem Hamburger Arbeitszeitmodell für die Jahresarbeitszeit von Lehrern bleibe den Lehrkräften genügend Zeit für Konferenzen. Im Schulamt nähme man sich gerne die Zeit dies auf Wunsch für und mit den Einzelnen zu ermitteln.

Da die Bedingungen vor Ort individuell und kaum vergleichbar sind, muss bedauernd festgestellt werden, dass es wohl kein Verfahren gibt, hier auf Transparenz und Gleichbehandlung hinzuwirken. Dies gilt auch für die unterschiedliche Anzahl der gewollten und ungewollten Springstunden, die für die Religionslehrkräfte von keinem Personalrat der Schulen geregelt werden kann.

⇒ Alter: Leider werden auch Religionslehrer/innen im Kirchendienst nicht jünger. Doch hier scheint Licht am Horizont.

- Das Land SH gibt eine Entlastungsstunde ab Vollendung des 58. Lebensjahres, ab 60 zwei und ab 63 drei Stunden und dies gilt analog für die beim Bistum angestellten Lehrkräfte. (Natürlich gibt es die Entlastung immer erst ab dem darauffolgenden Schuljahr. Herbstkinder müssen also länger warten als im Frühjahr geborene.) Siehe PflichtStVO §2.
- Lehrer in Mecklenburg erhalten nach Vollendung des 57. Lebensjahrs eine und nach Vollendung des 60. Lebensjahrs zwei Altersentlastungsstunden im darauffolgenden Schuljahr. Falls jemand weniger als eine halbe Stelle arbeitet, gibt es keine Altersentlastungsstunden. (Siehe [Bildungsserver-MV](#)).



Arbeitsschutz

(Ursel Jungen)

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) „dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten“ (§1).

§ 3 regelt die Gefährdungsbeurteilung, wonach der Arbeitgeber „alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen“ hat.

Die MAV arbeitet daran, dass dies auch stattfindet.

Die Beschwerde einer Kollegin über ihr marodes Büro lag uns vor. Es hat zwar gedauert, doch inzwischen werden Besserungen vorgenommen.

Wenn ihr das Gefühl habt an eurem Arbeitsplatz nicht gut ausgestattet zu sein. (Beleuchtung unzureichend, etc.), so wendet euch gerne an eure MAV.

Seit 1.1.18 ist Stabstelle Arbeitsschutz und Brandschutz des Bistums durch Herrn Otto besetzt, der auch zu regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses einlädt. Ursel ist Mitglied in diesem Ausschuss,

in dem u.a. über den aktuellen Stand des Arbeitsschutzes und der arbeitsmedizinischen Betreuung berichtet wird.



Die MAV hofft zur MV mehr darüber berichten zu können, wie das Bistum seiner Verpflichtung hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht nur in der Verwaltung, sondern auch in der Fläche nachzukommen gedenkt. Es finden aktuell intensive Gespräche mit Dr. Willmann statt.

Offene Stellen für Pastorale MitarbeiterInnen

(Norbert Klix)

Der Wunsch der letzten MitarbeiterInnenversammlung war, dass der Dienstgeber irgendwo bekannt machen sollte, welche Stellen jeweils nicht besetzt sind. Dies würde die Möglichkeit eröffnen, sich bei Bedarf auf solche Stellen zu bewerben.



Sitzungen der MAV

	Mit Dienstge-	
25.1.2017	X	
20.-22.2.	-	Klausurtagung
(3.3.2017)	X	Gespräch mit Domkapitular Bonelkamp
8.3.2017	X	
5.4.2017	X	MitarbeiterInnenversammlung
26.4.2017	X	
31.5.2017	X	
28.6.2017	X	
19.7.2017	X	
6.9.2017	—	
(27.9.2017)	X	Einigungsgespräch Eingruppierung
11.10.2017	X	
1.11.2017	X	
29.11.2017	—	
13.12.2017	—	Kirchliches Arbeitsgericht Treffen mit MAV des Generalvikariates

Personalangelegenheiten

GemeindereferentInnen	
Versetzung	15
Einstellung Assistentin	1
Einstellung GR	1
Elternzeit	3
Ausgeschieden	2
Höhergruppierung	15
Sonstiges	5



PastoralreferentInnen	
Versetzung	5
Einstellung AssistentInnen	2
Elternzeit	1
Sonstiges	7

Sonstige pastorale MitarbeiterInnen	
Versetzung	6
Einstellung	10
Ausgeschieden	2



ReligionslehrerInnen i.K.	
Änderung Vertragsumfang	19
Höhergruppierung	3

Mehrfach von der MAV angesprochen aber noch nicht abschließend geklärt:

- ⇒ Zugang zum Online-Schematismus
- ⇒ Protokoll der Pfarrerkonferenz

Wir werden diese Fragen dem Dienstgeber für das Gespräch auf der Mitarbeiterversammlung benennen. Dazu gehört auch die Frage nach der Erhöhung der Kilometerpauschale bei Dienstfahrten.



Informationen der MAV

Erweitertes Führungszeugnis

Der Dienstgeber ist verpflichtet, von allen MitarbeiterInnen, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben könnten, alle 5 Jahre ein neues erweitertes Führungszeugnis einzufordern. Da die letzte Aufforderung vor mehr als 5 Jahren an die MitarbeiterInnen erging, wäre es jetzt wieder an der Zeit, das zu tun (die ReligionslehrerInnen i.K. hatten diese erneute Aufforderung schon bekommen).

Nun hat sich aber in 2017 die Gesetzgebung dahingehend geändert, dass der Dienstgeber das erweiterte Führungszeugnis nicht mehr einbehalten sondern nur noch Einsicht nehmen darf. Müssen nun alle etwa 200 MitarbeiterInnen, die von dieser MAV vertreten werden, nach Hamburg fahren, um das Führungszeugnis vorzulegen und anschließend wieder mit nach Hause zu nehmen? Das wäre nicht praktikabel.

Die MAV hat sich daher mit dem Dienstgeber auf folgendes Verfahren geeinigt: Die MitarbeiterInnen schicken, wie gewohnt, das Führungszeugnis nach Hamburg. Falls jemand sein Führungszeugnis zurückbekommen möchte, legt er oder sie einen frankierten und adressierten Rückumschlag bei. Falls er oder sie das Zeugnis nicht mehr benötigt, so tut er bzw. sie nichts und das Zeugnis wird durch den Dienstgeber vernichtet.

Die ReligionslehrerInnen hatten – wie gesagt – die Aufforderung schon bekommen. Alle anderen MitarbeiterInnen warten bitte auf das Anschreiben des Dienstgebers, der erst seine eigenen gesetzlichen Regelungen entsprechend anpasst.

GemeindereferentInnen

Eingruppierung in E11—besondere Regelung bei Besitzstandszulage

Verschiedene GemeindereferentInnen erhalten seit der Überleitung in die DVO (2009) die Entgeltgruppe E10 Stufe 6 plus persönlicher Besitzstandszulage. Was wird eigentlich bei einer Eingruppierung eines Gemeindereferenten in die Entgeltgruppe 11 aus dieser Zulage? Klare Antwort: Die persönliche Zulage geht verloren. Um den Besitzstand zu wahren, erfolgt jedoch eine Eingruppierung in den Entgeltgruppe 11, Stufe 6 und nicht wie sonst vorgesehen, eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11, Stufe 5. Geregelt ist dies in der DVO Anlage 12§10.

Im Amtsblatt gelesen

Berufung als stellvertretender Vorsitzender für die Vertreterversammlung der KZVK, Köln

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands hat auf Vorschlag der Mitarbeiterseite der Zentral – KODA Herrn Georg Hillenkamp als stellvertretenden Vorsitzenden für die Vertreterversammlung der KZVK berufen.

H a m b u r g, 10. Oktober 2017

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Kirche als Arbeitgeber

Vielleicht ein lesenswerter Artikel: <https://medium.com/@maerys/von-dirndl-tattoos-und-der-kirche-als-arbeitgeberin-70f1f1338dd1>

Pastoralausschuss der Pfarrei ist nicht Dienstvorgesetzter

Im KVVG (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz) des Erzbistums ist geregelt, dass der Personalausschuss als Unterausschuss des Kirchenvorstandes für alle MitarbeiterInnen der Pfarrei (außer leitende MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen der KITA) die Funktion des Dienstvorgesetzten wahrnimmt.

Der Dienstgeber hat klargestellt: Für pastorale MitarbeiterInnen in der Pfarrei gilt auch weiterhin, dass der leitende Pfarrer der Dienstvorgesetzte ist.



Mehr Geld für viele ReligionslehrerInnen i.K.

Bisher gab es im TVL in den Entgeltgruppen 9 - 15 die Stufen 1 - 5. Es fehlte also (wie im TVÖD) die Stufe 6. Ab dem 01.01.2018 wurde nun auch im TVL die Stufe 6 eingeführt.

Damit haben alle ReligionslehrerInnen, die bereits mindestens 5 Jahre in der Stufe 5 waren zum 01.01.2018 eine Eingruppierung in die Stufe 6 zu erwarten.

Wir empfehlen die Lohnabrechnung für den Monat Januar daraufhin zu überprüfen.

Aus: www.gew.de

TV-L-Tabelle ab 1. Januar 2018

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.398,75	4.877,05	5.057,19	5.696,99	6.181,49	6.274,21
14	3.982,60	4.417,39	4.672,07	5.057,19	5.647,28	5.731,99
13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	5.378,92
12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	5.265,44
11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	4.792,59
10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	4.458,46
9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	3.941,46
8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
7	2.428,44	2.672,50	2.833,23	2.952,29	3.047,55	3.130,87
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72
4	2.184,36	2.404,64	2.553,45	2.636,79	2.720,14	2.773,70
3	2.154,60	2.368,91	2.428,44	2.523,68	2.601,07	2.666,55
2	1.999,83	2.196,27	2.255,81	2.315,33	2.452,24	2.595,13
1	–	1.797,44	1.827,18	1.862,90	1.898,63	1.987,92