



## Termin notieren!

Die nächste  
MitarbeiterInnenversammlung  
ist am **Mittwoch, den 30.01.2019**

### Inhalt:

MitarbeiterInnenversammlung, Protokoll	
Gespräch mit dem Dienstgeber .....	2
Stellenausschreibungen .....	5
Pastorale Stellen für ReligionslehrerInnen .....	5
Arbeitszeitberechnung .....	5
Kirchliche Zusatzversorgungskasse .....	5
Im Amtsblatt gelesen .....	6
Erste Ergebnisse aus der Umfrage .....	6
Sommergrüße .....	7

## MitarbeiterInnenversammlung am 18.04.2018

### Protokoll Gespräch mit dem Dienstgeber Domkapitular Bonekamp

#### Protokoll der Pfarrerkonferenz

Es ist immer noch unklar, wie die MitarbeiterInnen die Informationen aus der Pfarrerkonferenz bekommen.

Antwort: Die Pfarrer sind verpflichtet, die Informationen an die hauptamtlichen MitarbeiterInnen und die Gremien zu geben. Der Erzbischof (als oberster Pfarrer) wird das auch durchsetzen.

Es besteht der Wunsch, dass die MitarbeiterInnen das Protokoll erhalten.

Domkapitular Bonekamp sagt zu, dass er mit dem Bischof abstimmt, ob das Protokoll (ohne z.B. Personalmaßnahmen) verschickt werden kann.

#### Erhöhung des km-Satzes in der Reisekostenordnung

Im Gespräch mit der MAV am 03.03.2017 wurde erklärt, dass der Dienstgeber an einer Überarbeitung der Reisekostenordnung arbeitet, mit dem Ziel, dann auch einen Kilometersatz von 39 Cent zahlen zu können. Ein Beschluss durch die KODA wurde frühestens für September 2017 angekündigt.

Antwort: Intention des Dienstgebers war es, ein steuerrechtliches Problem zu lösen, da die Reisekostenordnung des Erzbistums nicht mit dem derzeitigen Steuerrecht kompatibel ist.

Hier ist der Dienstgeber noch nicht weiter gekommen, weil sich immer wieder andere – drängendere – Fragen ergeben haben. Der Dienstgeber würde gern, die Reisekostenordnung aufgeben und durch einen Verweis auf die Bundesreisekostenverordnung ersetzen.

Präzedenzfälle für einen erhöhten km-Satz gibt es eher im Süden, wo teilweise auch der öffentliche Dienst mehr bezahlt.

Aus dem Plenum kommt die Anregung, für MitarbeiterInnen, die wenig fahren, Reisekosten pauschal zu zahlen und nur für die Vielfahrer Abrechnungen zu verlangen. Das hätte für das Erzbistum den Vorteil, dass es günstiger wäre.

## **Beschwerdemanagement**

Der MAV wurde nach dem Tod von Herrn Olbricht mitgeteilt, dass Herr Dr. Willmann, Herr Krefting und Herr Wenderdel an einer Richtlinie zum Beschwerdemanagement arbeiten. Wie ist der Sachstand?

Antwort: Am Beschwerdemanagement wird gearbeitet. Der Schwerpunkt wurde im letzten Jahr auf präventive Maßnahmen gelegt, für die Herr Wenderdel und Herr Krefting zuständig sind. Die Fachstelle Coaching ist jetzt besetzt, so dass schon aufgrund dieser Rahmenbedingungen weniger Beschwerden kommen sollten.

Neuer Zielpunkt für die Fertigstellung des Beschwerdemanagements: 2019.

Auch ein vernünftig geführtes MitarbeiterInnen-Gespräch reduziert Unzufriedenheit. Deshalb sollen im Sommer Pfarrer, Abteilungsleiter im EGV und Leiter von Einrichtungen darin geschult werden.

Aus dem Plenum kommt der Hinweis, dass es u. U. schwierig ist, bei geteilten Stellen verbindlich Ziele zu formulieren, da sich die Dienstvorgesetzten nicht einig sind.

Antwort: Das Gespräch kann zu dritt geführt werden oder ein Vorgesetzter delegiert an den anderen.

## **Stellenausschreibungen an ReligionslehrerInnen**

Die ReligionslehrerInnen hatten darum gebeten, dass Stellenausschreibungen für pastorale Aufgaben in Zukunft auch an die ReligionslehrerInnen i.K. verschickt werden um sich gegebenenfalls auf eine passende Stelle bewerben zu können.

Gestern wurde eine entsprechende Mail an die ReligionslehrerInnen geschickt, von denen dem Dienstgeber die Mail-Adressen vorlagen. In Kiel liegt eine Liste der ReligionslehrerInnen in Schleswig-Holstein mit gültigen Mailadressen vor.

## **Stellenbörse**

Die GemeindereferentInnen baten darum, eine Liste der offenen Stellen anzulegen und für die GemeindereferentInnen zugänglich zu machen, da nicht immer alle offenen Stellen bekannt sind.

Antwort: Die offenen Stellen sind auf der Homepage des Bistums (Stellenbörse) zu finden. Durch Anbieterwechsel gingen einigen Stellenangebote verloren. Die vakanten Stellen wurden wieder eingestellt. Ende April kommen die neuen Stellen für Stormarn-Lauenburg, Hamburg West und Ostsee-Holstein.

Da derzeit – anders als vom Dienstgeber zugesagt – keine pastoralen Stellen auf der Bistumshomepage veröffentlicht sind, prüft Domkapitular Bonekamp die Veröffentlichungen (was? wo?) und informiert die MAV.

Die MitarbeiterInnen fragen, ob die Stellenausschreibungen auch weiterhin an die Pastoralen MitarbeiterInnen verschickt werden.

Domkapitular Bonekamp prüft.

## **Onlineschematismus**

Wie erhalten MitarbeiterInnen einen Zugang zum Onlineschematismus des Erzbistums?

Herr Wiemuth arbeitet daran. Die Umsetzung ist technisch schwierig.

## **Datenschutz**

Bis Mai muss das neue Datenschutzgesetz der EU umgesetzt sein. Welche Regelungen gelten dann? Wann gibt es dazu Schulungen? Wie sollen die MitarbeiterInnen damit umgehen? Inwieweit betrifft das den Umgang mit den Ehrenamtlichen?

Antwort: Das Gesetz muss zum 28.05.2018 umgesetzt sein. Es gibt einen Datenschutzbeauftragten für die Metropole. Der ist für die konkrete Umsetzung zuständig; im Bistum ist es Herr Seidewitz. Was genau die Veränderungen sein werden, ist noch nicht klar.

Im Erzbistum Berlin wurden Messenger-Dienste auf den dienstlichen Smartphones verboten.

Für das Erzbistum Hamburg ist noch nicht sicher, ob dieses Verbot auch kommt.

Die Mitarbeiter bitten darum, dass seitens des Dienstgebers nicht nur gesagt wird, was verboten ist, sondern auch was noch erlaubt ist.

## **Bewerbung**

Die MitarbeiterInnen fragen an, warum die Stellenausschreibungen erst so spät veröffentlicht werden.

Antwort: Die Veröffentlichung kommt oft erst relativ spät, weil die Personalmaßnahmen erst im Entscheidungskreis beschlossen werden müssen. Gibt es dann noch einen Pfarrerwechsel in einer Pfarrei, muss auch zuerst noch mit dem zukünftigen Pfarrer gesprochen werden.

Ist eine Stellenausschreibung veröffentlicht, hat man nur zwei Wochen Zeit, um sich zu bewerben. Das ist zu kurz.  
Antwort: Die Bewerbungsfristen sollen auf vier Wochen verlängert werden.

Bestimmte Stellen erfordern bestimmte Fachkenntnisse. Wie ist die Bereitschaft des Erzbistums externes Personal zu suchen bzw. das Personal zu schulen?

Antwort: Bis 2020 sollen 173 Stellen besetzt sein. Bis 2025 werden etliche Stellen mangels Qualifikation nicht besetzt werden können. Es wird geprüft, welche MitarbeiterInnen mit welchen Voraussetzungen und welchen Qualifizierungen auf „fachfremden“ Stellen eingesetzt werden können.

Welche Maßnahmen ergreift der Dienstgeber, wenn er merkt, dass mittelfristig in einem Bereich Not entsteht?

Antwort: Das geschieht durchaus im Vorfeld.

Was geschieht mit denen, die kurz vor der Rente stehen und von denen Flexibilität erwartet wird?

Antwort: Es wird in Übergangszeiten Überhänge geben. Jeder Fall muss individuell geregelt werden und der „Umbau“ soll in jedem Fall sozialverträglich von Statten geben.

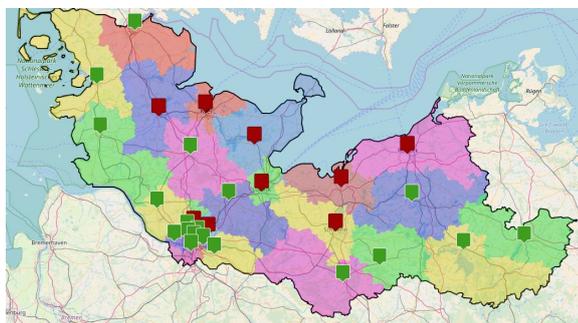
Was passiert wenn ich mich auf eine Stelle im eigenen Raum bewerbe und diese nicht bekomme?

Antwort: MitarbeiterInnen aus den Pastoralen Räumen werden zuerst gefragt, wer welche Stelle haben will. Erst dann wird weiter im Bistum ausgeschrieben.

Diese Aussage passt aber nicht zu der vorher gegebenen Antwort, dass alle Stellen sofort bistumsweit ausgeschrieben werden sollen. Domkapitular Bonekamp fragt daher noch einmal nach dem genauen Prozedere.

Welche Möglichkeiten hat der Leiter eines Pastoralen Raumes, Einfluss auf die Zusammenstellung des Teams zu nehmen?

Antwort: Dieser Einfluss ist erheblich, weil er mit den MitarbeiterInnen arbeiten muss.



Inwieweit kann ich mich auf die Aussagekraft der Stellenbeschreibung verlassen? Hintergrund zu der Frage: Es gibt leitende Pfarrer, die innerhalb ihrer Pfarrei den Hauptamtlichen MitarbeiterInnen Arbeit anweisen, die nichts mit der Arbeit der von ihnen besetzten Stelle zu tun hat.

Antwort: Die Stellenbeschreibungen sind verbindlich. Auch der leitende Pfarrer kann nicht einfach seine pastoralen MitarbeiterInnen „umsetzen“. Domkapitular Bonekamp fordert die MitarbeiterInnen auf, Pfarrer bei ihm zu melden, die den MitarbeiterInnen einfach andere Stellengebiete zuweisen. Die Gemeinden müssen lernen, damit umzugehen, dass Stellen offen bleiben.

Die MitarbeiterInnen fordern die Bistumsleitung auf, darauf zu achten, dass die Neuerungen auch durchgesetzt werden.

Gibt es eine Rangordnung der Stellen im Pastoralen Raum (z.B. Basisstellen vor Konzeptstellen)?

Antwort: Die Basisstellen sind wichtig, weil sie die Grunddienste der Kirche absichern. Aber nur wenn in einem Pastoralen Raum wirklich Not herrscht, haben diese Stellen Vorrang.

### **Rolle der RG / PastoralreferentInnen in den Gemeinden**

In einigen Pfarreien gibt es bis zur Errichtung des Pastoralen Raumes Ko-Leitungen, sobald die neue Pfarrei errichtet ist aber nicht mehr. Das erscheint den MitarbeiterInnen unlogisch.

Antwort: Im Bistum sollen neue Leitungsmodelle für die Zukunft gesucht werden. Dazu wurde eine Leitungsgruppe eingesetzt, die die Aufgabe hat, diese Modelle zu erarbeiten. Das Modell der Ko-Leitung ist ein solches Modell und wurde schon vorweggenommen.

In einigen Gemeinden sind Ordenspriester leitende Pfarrer. Wie wird die Leitung aufgeteilt, wenn in den Gemeinden Ordensbrüder sind?

Antwort: In einer Gemeinde soll die Gemeindepastoral im Vordergrund stehen und nicht der Orden. Falls in einer Gemeinde eine Ordensgemeinschaft mit mehreren Priestern besteht, sollen diese idealerweise in verschiedenen Gemeinden arbeiten. Damit die Ordenspastoral nicht zu sehr in den Vordergrund gerückt wird, kann sich Domkapitular Bonekamp auch nicht vorstellen, auf Dauer einem Ordenspriester die Gemeindeleitung zu übertragen.

Begleitung der Gemeindeteams ist sehr wichtig. Es gibt ein Schreiben für Priester und Hauptamtliche, dass sie mindestens 20% ihrer Arbeitszeit für die Betreuung der Teams aufwenden müssen. Dies sollte sich auch in den Stellenausschreibungen (zumindest in denen für die Koordination der Ehrenamtlichen) stehen. Diese MitarbeiterInnen müssen auch entsprechend geschult werden.

Antwort: In Zukunft wird ein Coach für den Pastoralen Raum Pflicht. Ansonsten leitet Domkapitular Bonekamp das Anliegen der MitarbeiterInnen weiter.

Die Rolle der GemeindeferentInnen/PastoralreferentInnen wird auf Gremienebene marginalisiert. Wie läuft die Information unter den Kollegen?

Antwort: Domkapitular Bonekamp favorisiert das Konzept, dass nach der Gründung einer Pfarrei neuen Typs alle alten Hauptamtlichen MitarbeiterInnen versetzt werden und um einen neuen Leitenden Pfarrer das neue Team gebildet wird. Der Bischof wehrt sich gegen dieses Konzept.

In den Gremien sind die Pastoren nicht mehr automatisch vertreten, der Pfarrer kann seine Mitgliedschaft auch delegieren, nur Kapläne müssen in den Gremien mitarbeiten, weil sie noch lernen müssen.



### **Dienstvorgesetzte der ReligionslehrerInnen**

Wer ist Dienstvorgesetzter der ReligionslehrerInnen i.K.: Frau Schöber oder die Schulleiter der einzelnen Schulen?

Antwort: Dr. Willmann erklärt, dass Frau Schöber in Schleswig-Holstein bzw. Frau Czerwitzki in Mecklenburg die jeweiligen Dienstvorgesetzten sind. Die Schulleiter sind nur für die organisatorischen Abläufe in ihrer Schule weisungsbefugt.

Wer führt mit den ReligionslehrerInnen die Mitarbeitergespräche vor Ort?

Antwort: Der/Die jeweilige Dienstvorgesetzte.

Wo sieht der Dienstgeber die rechtliche Grundlage dafür, das betriebliche Risiko für unverschuldet ausgefallene Stunden auf die MitarbeiterInnen abzuwälzen?

Antwort: Dr. Willmann stellt klar, dass es bei Vollzeitverträgen Über- bzw. Unterhangstunden geben kann. Bei Teilzeitverträgen dürfen die zugesicherten Grundstunden nicht unterschritten werden, ansonsten gibt es die Zusatzverträge, die die zusätzlichen Stunden vergüten. Falls ein/e ReligionslehrerInnen i.K. doch einmal weniger Stunden als die vertraglich zugesicherten Grundstunden hat, so dürfen aber nicht weniger bezahlt werden.

### **Standards für Arbeitsmittel - Software, Datensicherheit, Technik, Diensthandy**

Teilweise haben die MitarbeiterInnen keine guten Arbeitsmittel, da die Gemeinden mit Verweis auf Geldmangel keine aktuellen Geräte bzw. Software anschaffen und das Erzbistum sich hier nicht in der Pflicht sieht.

Antwort: Das Bistum ist derzeit dabei, Anforderungen verbindlich zu definieren. Die Abteilung Pfarreien kann unterstützend eingreifen und den Kirchenvorstand bzw. den Pfarrer entsprechend aufklären. Eine aktuelle Software ist absolut notwendig.

### **Bistumsmailadressen**

Die MitarbeiterInnen fordern Bistumsmailadressen für alle hauptamtlichen MitarbeiterInnen.

Antwort: Die EDV wird derzeit umgestellt. Das Anliegen muss geprüft werden.

### **Kinderbetreuungsgeld**

Warum bezahlt das Erzbistum kein Kinderbetreuungsgeld?

Antwort: Kinderzuschläge wurden mit Einführung der neuen DVO abgeschafft. Aber nach dem Sozialgesetzbuch kann auf Antrag im Einzelfall ein Kinderbetreuungsgeld gewährt werden.

### **Richtlinien für Fahrtkostenabrechnung**

Die MitarbeiterInnen fragen nach Richtlinien für die Fahrtkostenerstattung im Pastoralen Raum. Sie bitten darum, dass der Dienstgeber diese möglichst detailliert aufschreibt, damit der Kirchenvorstand besser überzeugt werden kann.

Antwort: Domkapitular Bonekamp kümmert sich.



## Stellenausschreibungen für pastorale MitarbeiterInnen auf der Stellenbörse

Die MAV musste mehrfach nachfragen. Selbst auf der MitarbeiterInnenversammlung stimmte die Information des Dienstgebers (offene Stellen gibt es in der Stellenbörse) nicht mit der Realität überein.

Inzwischen wurde die Zusage des Dienstgebers umgesetzt:

Die offenen Stellen für pastorale MitarbeiterInnen befinden sich in der Stellenbörse des Erzbistums!



[https://www.erzbistum-hamburg.de/Jobs-Karriere\\_Stellenboerse](https://www.erzbistum-hamburg.de/Jobs-Karriere_Stellenboerse)



## Pastorale Stellen für ReligionslehrerInnen i.K.

*Aus einem Anschreiben des Personalreferates an die ReligionslehrerInnen i.K.:*

Sehr geehrte Religionslehrerinnen im Kirchendienst, die pastoralen Mitarbeiter/innen der Berufsgruppen Gemeinde- und Pastoralreferent/innen sowie im Bereich der Jugend und die Priester und Diakone im Hauptberuf erhalten aus dem Referat Pastorales Personal regelmäßig eine Mail mit der Veröffentlichung der freien Stellen in der Pastoral. Für die Stellen in den Pastoralen Räumen wurde ein Stellenschlüssel entwickelt auf dessen Grundlage diese Stellenausschreibungen beruhen. Diese Stellenausschreibungen sind interne Ausschreibungen.

In der Mitarbeiterversammlung und mit der MAV haben wir dazu beraten, ob diese „internen“ Stellenausschreibungen auch an die Religionslehrer/innen im Kirchendienst gesandt werden können.

Wir möchten Ihnen gerne aufzeigen, welche Stellen in der Pastoral derzeit intern ausgeschrieben werden. Falls Sie an eine dieser Stellen Interesse haben, können Sie sich gerne an uns wenden. Die Beurteilung, ob eine derartige Stelle von Religionslehrer/innen im Kirchendienst besetzt werden könnte, hängt vor allem von der notwendigen Qualifizierung und der im Soll-Stellenplan festgelegten Anzahl der Stellen ab.

Zur Zeit offene Stellen finden Sie im Anhang dieser Mail. Auf der Homepage des Erzbistums werden auf der Stellenbörse, die jeweils aktuellen Stellen publiziert. Ende April werden eine Reihe von weiteren Stellen im Hamburger Raum ausgeschrieben.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Nils Wenderdel

## Arbeitszeitberechnung

### (k)ein Buch mit sieben Siegeln!?

Gerade im Pastoralen Dienst stellen sich immer wieder Fragen der Arbeitszeitberechnung:

- Was ist Vertrauensarbeitszeit?
- Was ist Arbeit, was ist keine Arbeit?
- Wie ist mit geleisteter Mehrarbeit umzugehen?
- Wann und wie muss ich Mehrarbeit ausgleichen?
- ...

MAV und Dienstgeber haben dazu eine kleine Arbeitshilfe „Gemeinsame Hinweise zur Arbeitszeit von Dienstgeber und MAV“ erarbeitet.

Auch wenn mit diesen Hinweisen nicht alle Fragen beantwortet werden (eine gewisse Grauzone wird es wohl immer geben), so kann die Arbeitshilfe doch eine Hilfe darstellen, seine Arbeitszeit zu gestalten und zu berechnen.

Die Arbeitshilfe befindet sich in der Anlage dieses Infos und wird auch auf der Homepage der MAV eingestellt.



## Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK)

Auf der letzten MitarbeiterInnenversammlung im April hat eine Referentin der KZVK über die Vorteile des Anspruchs einer Zusatzrente über die KZVK gesprochen. Diese Vorteile lassen sich erweitern, wenn man als MitarbeiterIn freiwillig zusätzlich in die Zusatzrente ein-zahlt.

Leider wurde ein Punkt im allgemeinen Vortrag nicht ganz deutlich: Möglicherweise (?) lohnt sich die Einzahlung in eine freiwillige Zusatzrente nur in jungen Berufsjahren. Warum? Das folgende Beispiel ist nur fiktiv, zeigt aber die deutlichen Unterschiede:

Als 25-jährige Berufsanfängerin zahlst du freiwillig 100,- € monatlich in die KZVK ein. Nach 10 Jahren hast du eine

Zusatzrente in Höhe von 300,-€ angespart.

Nun zahlst du die nächsten 10 Jahre ebenfalls monatlich 100,-€ ein. Dann hast du nach insgesamt 20 Jahren keine Zusatzrente in Höhe von 600,-€ sondern vielleicht „nur“ in Höhe von 450,-€ angespart.

Auch wenn dieses Beispiel nur plakativ ist und für jeden MitarbeiterIn individuell zu berechnen ist, zeigt es, dass sich eine Beratung durch die KZVK durchaus lohnen kann.

Die KZVK-Beraterin, die bei der MV war, hat angeboten, dass sie auch gerne in die einzelnen Regionen zu Beratungsgesprächen kommen könnte, wenn sich 10-15 KollegInnen finden, die Interesse an so einem Gespräch haben.

Bei grundsätzlichen Fragen zur KZVK kannst du dich gerne an die MAV (Christoph Mainka) wenden.

Für individuelle Fragen, besonders bei Fragen zu Ansparmodellen und detaillierten Berechnungen, wende dich bitte direkt an die KZVK.

## Im Amtsblatt (15.6.6018) gelesen



Art.: 69

### Information zur Spezial-Strafrechtsschutz-Versicherung

Das Erzbistum Hamburg hat mit Wirkung zum 1. Mai 2018 für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen eine Spezial-Strafrechtsschutz-Versicherung abgeschlossen.

#### *Was ist versichert?*

Versichert ist der Strafrechtsschutz für die Verteidigung wegen des Vorwurfs, eine Straftat im kirchlichen Dienst begangen zu haben.

Darunter fallen sowohl Vergehen als auch Verbrechen wie z.B. unterlassene Hilfeleistung, Unterschlagung und Betrug, fahrlässige Körperverletzung wie etwa bei Unfällen von Ferien freizeiten und Zeltlagern. Bei rechtskräftiger Verurteilung wegen einer vorsätzlich begangenen Straftat entfällt der Versicherungsschutz rückwirkend.

Ebenfalls versichert ist der Rechtsschutz für die Verteidigung wegen des Vorwurfes einer Ordnungswidrigkeit und für die Verteidigung in Disziplinar- und Standesrechtsverfahren.

Aufgabe der Rechtsschutzversicherung ist es dafür zu sorgen, dass die Versicherten ihre rechtlichen Interessen wahrnehmen können.

Der Versicherer trägt im vereinbarten Umfang die für die Interessenwahrnehmung erforderlichen Kosten, insbesondere für Strafrechts-Verteidigung, Strafverfahren, Sachverständigengutachten und Kautions.

#### *Wer ist versichert?*

Versichert sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen des Erzbistum Hamburg und ihrer Einrichtungen wie z.B. Pfarreien, Kindergärten, Schulen und Bildungshäuser, soweit der Vorwurf wegen einer Tätigkeit für die Kirche erhoben wurde.

#### *Wie hoch ist die Versicherungssumme?*

Die Versicherungssumme je Rechtsschutzfall ist 2.000.000 Euro; für Kautions als zinsloses Darlehen 500.000 Euro.

#### *Wer ist zuständig und bei wem sind Strafrechtsschutzfälle zu melden?*

Strafrechtsschutzfälle sind unverzüglich dem Generalvikariat Hamburg zu melden. Von dort wird mit dem Versicherer geprüft, ob Deckung besteht.

Ansprechpartner zu o.g. Thema und bei diesbezüglicher Schadenmeldung ist das Referat Versicherungen, Herr Martin-A. Hübsch unter der Rufnummer 040-24877-452, E-Mail: [huesch@erzbistum-hamburg.de](mailto:huesch@erzbistum-hamburg.de)

H a m b u r g, 12. Juni 2018

**Das Erzbischöfliche Generalvikariat**

## Erste Ergebnisse aus der Umfrage zur Arbeitsbelastung

Wir bedanken uns für die Teilnehmerquote von über 50 %!

- Fast 40 % aller teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen fühlen sich voll und ganz (2,86 %) bzw. überwiegend (36,19 %) überlastet.
- Knapp 23 % werden den an sie gestellten Anforderungen immer weniger gerecht.
- Bei 44 % hat die Unsicherheit, ob es einen, den eigenen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz geben wird, zugenommen.



- 27 % vermissen, dass ihr Dienstgeber/ Dienstvorgesetzter ihre Gesundheit im Blick hat.
- 37 % der Antwortenden fällt es schwer, mit den Veränderungen im Bereich PC, Internet und neue Medien Schritt zu halten, aber zwei Drittel nutzen die neuen Techniken gerne. 54 % sagen, dass es zu viel Zeit kostet, auf dem aktuellen Stand in diesem Bereich zu bleiben.
- Bei 51 % hat die Planbarkeit ihrer Arbeit abgenommen. Ein Drittel aller Teilnehmenden kennen ihre Aufgaben wegen unklar umschriebener Arbeitsfelder nicht genau. 80 % haben genügend Möglichkeiten, ihre Arbeitsfelder entsprechend ihren Vorstellungen zu gestalten.
- Bei drei Viertel ist das Betriebsklima in ihrem Arbeitsbereich und bei zwei Drittel das Verhältnis zwischen ihnen und ihrem Dienstvorgesetzten (überwiegend) gut.
- Bei 61 % ist in ihrem Arbeitsbereich klar geregelt, wer für was zuständig ist.
- Für ihre Arbeit fühlen sich 37 % nicht gerecht bezahlt. 46 % würden ihren Arbeitsumfang reduzieren, wenn sie es sich leisten könnten. 52 % haben das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber, das Erzbistum gut für sie sorgt. Fast 30 % haben in Bezug auf ihre Arbeit Zukunftsängste; knapp ein Viertel würden, wenn sie könnten, sich einen anderen Arbeitgeber suchen.
- Bei zwei Drittel hat der Termin- und Zeitdruck zugenommen, ebenso arbeiten fast zwei Drittel im Durchschnitt mehr als 39/40 Stunden (bei Teilzeitverträgen entsprechend). Gut die Hälfte der Teilnehmenden arbeiten mehr, als sie sich vorgenommen haben. Gut drei Viertel können mit der Vertrauensarbeitszeit gut gehen.

Diese ersten Ergebnisse basieren auf der Gesamtauswertung; spannend wird sein, die Rückmeldungen beispielsweise in getrennter Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen aufzuspalten oder etwa die gesundheitlichen Belastungen in Bezug zu den Rahmenbedingungen der Arbeitszufriedenheit zu setzen.

**Wir wünschen allen KollegInnen eine gute Sommererholung!**

*Dorothea Axtmann*

*Ursel Jungen*

*Norbert Klix*

*Lydia Kraut*

*Hubertus Lürbke*

*Christoph Mainka*

