



# INFORMATIONEN

der Mitarbeitervertretung der  
Laienmitarbeiter(innen)im Erzbistum Hamburg



im Sommer 2013

## Inhaltsverzeichnis

|  |   |
|--|---|
| Was du über deinen Dienstvertrag wissen solltest.....  | 2 |
| ReligionslehrerInnen i.K. – Verhandlungen mit dem Dienstgeber erfolglos.....                       | 4 |
| Prüfe dein Leistungsentgelt (Gilt nicht für ReligionslehrerInnen i.K.).....                        | 5 |
| Kein Leistungsentgelt für KollegInnen in der Erziehungszeit und bei längerer Erkrankung? .....     | 5 |
| Lohnerhöhung für ReligionslehrerInnen i.K. rückwirkend zum 1.1.2013 .....                          | 6 |
| Altersteilzeit .....   | 6 |
| Vorschläge für die Koda-Verhandlungen .....  | 8 |
| Information für die Hamburger KollegInnen:.....  | 8 |
| Info zur Erstattung einer evtl. entstandenen Doppelmiete bei dienstlich veranlassten Umzügen ..... | 9 |
| MAV der Pfarrei – auch für pastorale MitarbeiterInnen.....   | 9 |

**Anlage 1:** Checkliste Mutterschutz  
**Anlage 2:** Aussagen des Dienstgebers auf der MitarbeiterInnenversammlung  
**Anlage 3:** Gesund arbeiten am PC  
**Anlage 4:** Bürostuhl – die Qual der Wahl

## Was du über deinen Dienstvertrag wissen solltest

### – oder – Warum es Sinn macht, sich gelegentlich die DVO (Dienstvertragsordnung) unters Kopfkissen zu legen

Nicht nur als Staatsbürger hast du Rechte und Pflichten, auch als Arbeitnehmer oder Dienstnehmer wie es im Bereich der Kirche heißt.

Welche Rechte und Pflichten du hast, findest du als erstes in deinem Dienstvertrag – allerdings nur die Grundzüge.

Alle geltenden Regelungen darüber hinaus findest du in der DVO (Dienstvertragsordnung). Sie ist – so ist es in deinem Dienstvertrag geregelt – Bestandteil deines Vertrages.

Hier findest du deine Pflichten gegenüber dem Dienstgeber und hier findest du eben auch die Pflichten, die der Dienstgeber dir gegenüber hat.

Also solltest du gelegentlich in der DVO blättern; solch wichtige Informationen würdest du dann z.B. finden:

(Falls du sich nicht in deinem Bücherregal findest, findest du sie auch auf der MAV-Homepage im ABC. Die wichtigsten Informationen findest du im DVO Grundwerk Seite 145 – 165.)



- **§ 4 Versetzung**
  - Grundsätzlich ist es möglich, dich gegen deinen Willen zu versetzen (Direktionsrecht des Arbeitgebers). Bei bestimmten Gründen (Abschnitt 4) soll der Dienstgeber jedoch von einer Versetzung Abstand nehmen.
- **§ 5 Qualifizierung**
  - Der Dienstgeber hat ein Interesse daran, dass du durch Fort- und Weiterbildung ein/e qualifizierte/r MitarbeiterIn bleibst. Nach der Inkraftsetzung der DVO wurden noch keine neuen Richtlinien dazu entwickelt. Deshalb gelten die alten Regelungen aus der Zeit davor. Du findest sie auf der Homepage des Erzbistums und der MAV.
- **§ 6 Arbeitszeit**
  - Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in Hamburg und Schleswig-Holstein 39 Stunden, in Mecklenburg 40 Stunden.
  - Der 24.12. und der 31.12. sind in der Regel arbeitsfrei.
  - Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist Freizeitausgleich an einem Werktag zu geben.
  - Von den Bestimmungen des §12 des Arbeitszeitgesetzes kann nur durch eine Dienstvereinbarung zwischen MAV und Dienstgeber abgewichen werden.

*Aus dem Arbeitszeitgesetz:*

- *das Arbeitszeitgesetz dient dem Gesundheitsschutz und dem Schutz der Feiertage.*
- *die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten.*
- *die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden betragen, wenn sie innerhalb von 24 Wochen durchschnittlich 8 Stunden beträgt.*
- *30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von 6 – 9 Stunden, 45 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden; Aufteilung in 15 Minuten ist zulässig.*
- *Nach Beendigung der Arbeit mindestens 11 Stunden Ruhezeit.*
- *Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.*

- **§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**
  - Für Arbeit zu bestimmten Zeiten (z.B. Sonntags- oder Nachtarbeit) erhalten MitarbeiterInnen einen Zuschlag zum Lohn.

- Dies gilt nicht für Pastoral- und GemeindereferentInnen, die (Abschnitt 7) „zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen.“
- **§ 10 Arbeitszeitkonten, Langzeitkonto**
  - Für pastorale MitarbeiterInnen und Jugendarbeiter ist seitens des Dienstgebers nicht vorgesehen solche Möglichkeiten zu schaffen.
  - Aber: Da für diese Mitarbeiter Vertrauensarbeitszeit gilt, liegt es in ihrer Verantwortung Mehrarbeit durch Minderarbeit auszugleichen. Im Sinne der Vertrauensarbeitszeit muss darüber keine Rechenschaft abgelegt werden.
- **§ 12 – 14 Eingruppierung**
  - Normalerweise wird mit dem Abschluss deines Dienstvertrages auch vereinbart, in welche Entgeltgruppe du eingruppiert bist. Dies ist in der Regel für JugendarbeiterInnen und GemeindereferentInnen die Entgeltgruppe 10, für PastoralreferentInnen die Entgeltgruppe 13
- **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**
  - Während sich in der Regel an deiner Entgeltgruppe nichts ändert, solltest du regelmäßig kontrollieren, ob du in der richtigen Stufe bist (steht auf deiner Lohnabrechnung), denn
    - Nach einem Jahr in Stufe 1 erhältst du Stufe 2
    - Nach zwei Jahren in Stufe 2 erhältst du Stufe 3
    - Nach drei Jahren in Stufe 3 erhältst du Stufe 4
    - Nach vier Jahren in Stufe 4 erhältst du Stufe 5
    - Nach fünf Jahren in Stufe 5 erhältst du Stufe 6
 (Die entsprechend gültigen Tabellen findest du auf der MAV-Homepage im ABC/Vergütung)
- **§ 18 Leistungsentgelt**
  - Zusätzlich zu deinem Monatslohn erhältst du mit deinem Gehalt für den Monat März ein pauschaliertes Leistungsentgelt. Dies beträgt zurzeit 1,75% der Monatsentgelte des Vorjahres.
- **§ 20 Jahressonderzahlung**
  - Zusätzlich zum Monatslohn erhältst du im November eine Jahressonderzahlung. Diese entspricht – abhängig von deiner Entgeltgruppe – zwischen 60-90% deines Monatslohnes.
  - Pro Kind (Abschnitt 6) gibt es einen Zuschlag von 25,66 €.
- **§ 22 Entgelt im Krankheitsfall**
  - Für die ersten 6 Wochen deiner Erkrankung erhältst du volle Lohnfortzahlung.
  - Danach erhältst du einen Zuschuss zum Krankengeld der Krankenkasse, so dass du bis zu einem halben Jahr deine Netto-Bezüge erhältst.
- **§ 23 Besondere Zahlungen**
  - Du hast die Möglichkeit vermögenswirksame Leistung in Höhe von 6.65 € pro Monat zu beantragen.
  - Bei der Geburt eines Kindes beträgt die Zuwendung des Dienstgebers 700,- €
  - Bei deinem Tod erhält deine Familie für zwei Monate deinen Lohn weitergezahlt.
- **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**
  - Neben deinen Rentenbeiträgen in der staatlichen Altersversorgung zahlt der Dienstgeber in eine zusätzliche Versicherung (kZVK – kirchliche Zusatzversorgungskasse) ein. Hieraus bekommst du eine zusätzliche Rente.
- **§ 26 Erholungsurlaub**
  - Dein Jahresurlaub beträgt 30 Tage bei einer 5-Tage-Woche (6 Wochen Urlaub)
- **§29 Arbeitsbefreiung**
  - Zu bestimmten Gelegenheiten kannst du zusätzlich zum Jahresurlaub Arbeitsbefreiung erhalten, z.B.



- Geburt eines ehelichen Kindes – 1 Tag
  - Dienstlich begründeter Umzug – 1 Tag
  - 25-jähriges und 40-jähriges Arbeitsjubiläum – 1 Tag
  - Für die Zeit eines Arztbesuches, wenn du nur innerhalb der Arbeitszeit einen Termin bekommen kannst.
  - Deine kirchliche Eheschließung – 2 Tage
  - Bei Taufe, Erstkommunion, Firmung, Priesterweihe oder kirchlicher Eheschließung deines Kindes – 1 Tag
- **§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**
    - Abhängig von deiner Beschäftigungszeit beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen bis 6 Monate. Diese Fristen gelten sowohl, wenn der Dienstgeber kündigt, als auch, wenn du deinen Dienstvertrag kündigst.
    - Möchtest du eher ausscheiden, ist dies nur möglich, wenn der Dienstgeber damit einverstanden ist.
  - **§ 37 Ausschlussfrist**
    - Ansprüche, aus deinem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
      - Beispiel: Solltest du aus Versehen im Januar 500,- € Lohn zu wenig erhalten haben, und merkst du das erst am 1. August, ist der Dienstgeber nicht mehr verpflichtet, diesen Fehler zu bereinigen und dir das Geld nachzuzahlen.

### Wichtig für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst:

In der Anlage 8 (2) zur DVO ist geregelt (Seite 189 – 190):

- Für die Vertragsauslegung ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zuständig.
- Die §§ 6 - 10 der DVO (Arbeitszeit) gelten nicht. Stattdessen gelten die Regelungen des jeweiligen Landes.
- Die §§ 12, 13, 15 - 20 (Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen) gelten nicht. Stattdessen gelten die Regelungen des jeweiligen Landes.
- Die §§ 26, 27 (Urlaub) gelten nicht. Stattdessen gelten die Regelungen des jeweiligen Landes.
- Für die §§ 30, 33, 34 (Befristung, Beendigung Arbeitsverhältnis) gelten die besonderen Bestimmungen der Anlage 8

### **ReligionslehrerInnen i.K. – Verhandlungen mit dem Dienstgeber erfolglos**

Der Arbeitskreis Religionslehrer traf sich am 29.4.13 zum gemeinsamen Gespräch mit Herr Seidewitz, Frau Schöber und Herrn Griebel in Kiel.

Hier führte Frau Schöber aus, dass 85% der Jahresarbeitszeit der Lehrer für schulischen Unterricht und 15% der Jahresarbeitszeit für außerschulische Tätigkeiten (Klassenleitung, -fahrten, Elterngespräche) veranschlagt werden. Letzteres entfällt für ReligionslehrerInnen i.K. weitgehend, somit kommen sie nicht über die zu bringende Jahresarbeitsleistung und haben **keinen Anspruch auf Ausgleichstunden**.

Laut Auskunft des Hauptpersonalrats gebe es auch keine allgemeinverbindlichen Regelungen über die Anzahl der Oberstufenkurse.

Für 10 und mehr Schulen wird eine Ausgleichstunde gewährt. Außerdem für:

- Regionale Fachberatung
- Mentorate
- Mitarbeit im IQSH

Wer sich überlastet fühle, möge unbedingt Rücksprache mit dem Schulamt in Kiel halten, damit die Erschwernisse geprüft und eine befriedigende Einzelfalllösung gefunden werden kann. Pauschale

Lösungen lehnt das Schulamt ab, nimmt stattdessen die mangelnde Transparenz der Einzelfallbeurteilung in Kauf, da dies gerechter sei.

In der Errichtung von **Langzeitarbeitskonten** sieht Frau Schöber mehr Schwierigkeiten als Hilfen. Auch könne sie im Hinblick auf ihre Fürsorgepflicht nicht zulassen, dass KollegInnen auf Dauer zu viel arbeiten. Sie versichert allerdings, dass Überhangstunden, die auf den Erhebungsbögen dokumentiert sind, nicht verfallen und sichert weiterhin zu, dies den KollegInnen schriftlich mitzuteilen. Das gleiche gilt für Unterhangstunden.

Frau Schöber und Herr Griebel unterstützen das Anliegen der MAV die Supervisionsrichtlinien des Erzbistums auf die Berufsgruppe der ReligionslehrerInnen i.K. auszuweiten, da diese einer besonderen Belastung ausgesetzt seien.

Sie machen deutlich, dass **Supervision** nicht erst dann sinnvoll sei, wenn jemand Burn out gefährdet ist, sondern bereits vorher.

Die MAV wird einen entsprechenden Antrag, der das Anliegen dezidiert begründet, an Herr Seidewitz stellen, damit dieser dies prüfen möge.

Frau Hallay-Witte wird gebeten die eintägige Fortbildung zur **Prävention** von sexuellem Missbrauch so zu konzipieren, dass der eine Tag (analog zu den Religionslehrkräften an den katholischen Schulen in Hamburg) seelisch nicht zu sehr belastet.

An den Fortbildungsmodalitäten wird sich nichts ändern. Das Land Schleswig-Holstein genehmigt ausschließlich **Fortbildungen**, die außerhalb der Unterrichtszeit stattfinden. Ausnahmen bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch das Ministerium.

Für ReligionslehrerInnen i.K. gebe es entgegen der Regelungen des Landes immer noch die Möglichkeit, fünf Tage im Jahr frei für Fortbildung während der Unterrichtszeit in Anspruch zu nehmen, so Frau Schöber.

## **Prüfe dein Leistungsentgelt (Gilt nicht für ReligionslehrerInnen i.K.)**

Der MAV sind einige KollegInnen bekannt, die ohne ersichtlichen Grund mit ihrem Märzgehalt kein Leistungsentgelt erhalten haben.

Deswegen unser Rat: Prüfe, ob du mit dem Märzgehalt Leistungsentgelt erhalten hast. Falls nicht, musst du deinen Anspruch innerhalb eines halben Jahres schriftlich anmelden.

## **Kein Leistungsentgelt für KollegInnen in der Erziehungszeit und bei längerer Erkrankung?**

Noch immer ist es so, dass, trotz anderslautender Einschätzung der Schlichtungsstelle MitarbeiterInnen, die im März keine Lohnzahlung erhalten auch das Leistungsentgelt nicht erhalten.

Dies betrifft z.B. KollegInnen in der Erziehungszeit und KollegInnen, die länger als 6 Monate erkrankt sind.

Bist du davon betroffen, solltest du deinen Anspruch schriftlich beim Dienstgeber anmelden.

Ein solches Schreiben könnte folgendermaßen lauten:

*Antrag auf Auszahlung des Leistungsentgeltes im März 2013  
Sehr geehrter Herr Generalvikar Thim, laut DVO § 18 habe ich aufgrund meiner Tätigkeit im Jahr 2012 einen Anspruch auf Leistungsentgelt erworben. Dieses Leistungsentgelt soll laut DVO § 18 (3) mit dem Märzentgelt gezahlt werden. Mir ist*

### **Neueste Info aus der KODA:**

Bei der letzten KODA-Sitzung wurde eine Lösung gefunden.

Wir warten auf die Inkraftsetzung im Amtsblatt

bekannt, dass das Erzbistum Hamburg den Anspruch auf Auszahlung des Leistungsentgeltes ablehnt, wenn MitarbeiterInnen im März keine Gehaltszahlung erhalten.

Da ich im März 2013 in Elternzeit bin und daher kein Entgelt erhalten werde, be-rufe ich mich mit meinem Anspruch auf Zahlung des Leistungsentgeltes für 2012 auf DVO § 24 (1) Abs. 2: „Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festge-legt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.“

Insofern erwarte ich eine Auszahlung des mir für das Jahr 2012 zustehenden Leis-tungsentgeltes zum 1.9.2013 auf mein bekanntes Gehaltskonto.



## Lohnerhöhung für ReligionslehrerInnen i.K. rückwirkend zum 1.1.2013

Prüfe deine Lohnabrechnung, ob du eine entsprechende Nachzahlung erhal-ten hast. Die Verhandlungsergebnis zwischen Ländern und Verdi gilt nach DVO, Anlage 8 automatisch für den kirchlichen Bereich:

- Ab 1.1.2013 plus 2,65%
- Ab 1.1.2014 plus 2,95%

### Gültig vom 1.1.2013 – 31.12.2013

| €     | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| E 15Ü | 4931.05 | 5473.31 | 5987.91 | 6325.45 | 6408.45 |         |
| E 15  | 3918.45 | 4344.52 | 4504.98 | 5074.92 | 5506.53 |         |
| E 14  | 3547.73 | 3935.05 | 4161.91 | 4504.98 | 5030.65 |         |
| E 13Ü |         | 3630.72 | 3824.39 | 4161.91 | 4504.98 | 5030.65 |
| E 13  | 3271.06 | 3630.72 | 3824.39 | 4200.65 | 4720.78 |         |
| E 12  | 2933.52 | 3254.45 | 3708.18 | 4106.59 | 4621.18 |         |
| E 11  | 2833.92 | 3138.26 | 3365.12 | 3708.18 | 4206.19 |         |
| E 10  | 2728.79 | 3027.59 | 3254.45 | 3481.32 | 3912.93 |         |
| E 9   | 2413.38 | 2673.44 | 2806.26 | 3171.45 | 3459.19 |         |
| E 8   | 2258.45 | 2501.92 | 2612.58 | 2717.72 | 2833.92 | 2905.86 |
| E 7   | 2114.58 | 2341.45 | 2490.85 | 2601.52 | 2690.06 | 2767.51 |
| E 6   | 2075.85 | 2297.18 | 2407.85 | 2518.52 | 2590.45 | 2667.91 |
| E 5   | 1987.31 | 2197.58 | 2308.26 | 2413.38 | 2496.39 | 2551.71 |
| E 4   | 1887.71 | 2092.46 | 2230.78 | 2308.26 | 2385.72 | 2435.51 |
| E 3   | 1860.05 | 2059.25 | 2114.58 | 2203.12 | 2275.05 | 2335.91 |
| E 2Ü  | 1777.05 | 1965.18 | 2037.12 | 2125.66 | 2186.53 | 2236.31 |
| E 2   | 1716.18 | 1898.78 | 1954.12 | 2009.45 | 2136.72 | 2269.52 |
| E 1   |         | 1528.05 | 1555.71 | 1588.91 | 1622.12 | 1705.12 |

### Gültig vom 1.1.2014 – 31.12.2014

| €     | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| E 15Ü | 5076.52 | 5634.77 | 6164.55 | 6512.05 | 6597.50 |         |
| E 15  | 4034.04 | 4472.68 | 4637.88 | 5224.63 | 5668.97 |         |
| E 14  | 3652.39 | 4051.13 | 4284.69 | 4637.88 | 5179.05 |         |
| E 13Ü |         | 3737.83 | 3937.21 | 4284.69 | 4637.88 | 5179.05 |
| E 13  | 3367.56 | 3737.83 | 3937.21 | 4324.57 | 4860.04 |         |
| E 12  | 3020.06 | 3350.46 | 3817.57 | 4227.73 | 4757.50 |         |
| E 11  | 2917.52 | 3230.84 | 3464.39 | 3817.57 | 4330.27 |         |
| E 10  | 2809.29 | 3116.90 | 3350.46 | 3584.02 | 4028.36 |         |
| E 9   | 2484.57 | 2752.31 | 2889.04 | 3265.01 | 3561.24 |         |
| E 8   | 2325.07 | 2575.73 | 2689.65 | 2797.89 | 2917.52 | 2991.58 |
| E 7   | 2176.96 | 2410.52 | 2564.33 | 2678.26 | 2769.42 | 2849.15 |
| E 6   | 2137.09 | 2364.95 | 2478.88 | 2592.82 | 2666.87 | 2746.61 |
| E 5   | 2045.94 | 2262.41 | 2376.35 | 2484.57 | 2570.03 | 2626.99 |
| E 4   | 1943.40 | 2154.19 | 2296.59 | 2376.35 | 2456.10 | 2507.36 |
| E 3   | 1914.92 | 2120.00 | 2176.96 | 2268.11 | 2342.16 | 2404.82 |
| E 2Ü  | 1829.47 | 2023.15 | 2097.22 | 2188.37 | 2251.03 | 2302.28 |
| E 2   | 1766.81 | 1954.79 | 2011.77 | 2068.73 | 2199.75 | 2336.47 |
| E 1   |         | 1573.13 | 1601.60 | 1635.78 | 1669.97 | 1755.42 |

## Altersteilzeit

Seit Juli 2012 gelten im Erzbistum zwei neue Regelungen für Altersteilzeit. Veröffentlicht wurden sie im September 2012 im Amtsblatt.

Voraussetzungen um in den Genuss der Altersteilzeitregelung zu kommen:

- Du musst vor dem 30.Juni 1959 geboren sein und mindestens 60 Jahre alt sein.
- Du standest in den letzten drei Jahren in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (also kein Minijob).
- Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein.
- Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich mindestens bis zum dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem Du eine Rente wegen Alters beansprucht kannst.





Dann kannst Du mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn eine solche Vereinbarung beantragen. Diese Vereinbarung darf nicht länger als 5 Jahre dauern und sie muss vor dem 1. Juli 2019 beginnen. Dann gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Du arbeitest über die gesamte Dauer der vereinbarten Zeit die Hälfte deiner bisherigen Arbeitszeit (Teilzeitmodell). Urlaub bekommst du so viel, wie jeder andere Teilzeitmitarbeiter auch. – Oder
2. Du arbeitest genau so viel wie bisher, hörst aber schon nach der Hälfte der vereinbarten Zeit auf zu arbeiten (Blockmodell). In der ersten Hälfte hast du genauso viel Urlaub wie bisher und in der Freizeitphase; wenn du nicht mehr arbeitest, besteht kein Anspruch auf Urlaub.

Während der gesamten vereinbarten Laufzeit bekommst du die Hälfte deines bisherigen Entgelts zuzüglich eines Aufstockungsbetrages.

Wo liegt nun der Vorteil gegenüber „normaler“ Teilzeitarbeit?

Das dir zustehende Entgelt (die Hälfte deines bisherigen Regelarbeitsentgeltes) wird vom Dienstgeber um 20% aufgestockt und der Dienstgeber zahlt zusätzlich in die Rentenversicherung und Zusatzversorgung ein (Rentenaufstockung siehe § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b AltTZG).

Während der ganzen Zeit darfst du keine Nebentätigkeiten über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus ausüben, die du nicht schon vorher auch ausgeübt hast.

Dein Arbeitsverhältnis mit dem Dienstgeber endet,

- zu dem im Altersteilzeitvertrag vereinbarten Zeitpunkt;
- zum Ende des Monats, an dem Du eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kannst oder
- mit Beginn des Kalendermonats für den Du eine Rente wegen Alters tatsächlich beziehst (z. B. Rente wegen Schwerbehinderung, Erwerbsunfähigkeit etc.);
- unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (§§ 30 bis 34 DVO).

Möglich ist die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen und auf Antrag des Mitarbeiters.

Und was ist, wenn du dich noch fit fühlst und nicht unbedingt zum gesetzlich vorgesehenen Rentenbeginn in Ruhestand treten möchtest?

Dann gibt es FALTER, die flexible Altersteilzeitregelung: Zwei Jahre vor deinem eigentlichen Rentenbeginn arbeitest du nur noch die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit und kannst dafür zwei Jahre länger arbeiten. Vom Dienstgeber bekommst du auch nur die Hälfte des bisherigen Arbeitsentgelts von der Rentenversicherungsanstalt aber zusätzlich eine Teilrente in Höhe von 50% der abschlagsfreien Rente für die Dauer der flexiblen Altersteilzeitregelung. Erst danach kann die Vollrente bezogen werden. Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

Diese Information enthält nicht alle Regelungen zur Altersteilzeit. Wenn du noch einmal alles juristisch einwandfrei nachlesen möchtest, dann schau in die Anlagen 5a und 5b der DVO oder auf unserer Homepage im ABC unter „Altersteilzeit“.

Was ist noch zu beachten? Der Dienstgeber benötigt zum Abschluss eines der Altersteilzeitmodelle eine Bestätigung des Rentenversicherungsträgers, ab wann eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch genommen werden kann. Daher ist es unbedingt nötig, rechtzeitig vor Beginn der geplanten Altersteilzeit, einen Beratungstermin bei der Rentenversicherung zu vereinbaren.

Die gezahlten Aufstockungsbeträge unterliegen dem Progressionsvorbehalt in der Einkommenssteuer. Daher kann es dazu führen, dass es zu Steuernachzahlungen bei der Steuererklärung kommt. (Ausführliche Informationen erhältst du im Erzbischöflichen Generalvikariat bei Frau Schleper.)

## Vorschläge für die Koda-Verhandlungen

Die MAV hat in einem Brief an die KODA- Vertreter der Dienstnehmerseite (Georg Hillenkamp, Klaus Byner) und an die Vertreter der Dienstgeberseite (Herr Wiemuth, Herr Dr. Willmann) gebeten, sich in den KODA-Verhandlungen für folgende Ziele einzusetzen:

- Automatische Anpassung der Gehaltsliste an die Beschlüsse im TVöD**  
*Zurzeit werden die Gehaltsbeschlüsse des TvöD erfahrungsgemäß mit einer Zeitverzögerung von mehreren Monaten für die DVO beschlossen. Dies hat zur Folge, dass aufs Ganze gesehen die prozentuale Lohnerhöhung in der DVO unterhalb der Beschlüsse des TvöD und damit auch unterhalb der Inflationsrate liegt.*  
*Ähnlich wie für die MitarbeiterInnen, für die die Anlage 8 DVO gilt (Lehrer), nach der die Beschlüsse im TV/L automatisch übernommen werden, sollte dies auch für die anderen MitarbeiterInnen gelten.*
- Erhöhung des Kilometergeldes auf 0,40 €**  
*Viele MitarbeiterInnen im Pastoralen Dienst stellen ihren privaten PKW als Arbeitsmittel zur Verfügung. Die derzeitige Kostenerstattung pro Kilometer beträgt 0,30 € (vgl. Reisekostenordnung des Erzbistums §3,2).*  
*Nach Berechnungen des ADAC liegen die Kilometerkosten selbst bei Kleinwagen über 30 Cent. Dies bedeutet, dass den MitarbeiterInnen durch den Einsatz ihres privaten PKWs für dienstliche Angelegenheiten unangemessene Kosten entstehen.*  
*Ebenso sollte der letzte Satz im § 3, nach dem ab dem 10.001. Kilometer pro Kalenderjahr nur noch 0,22 € erstattet werden, ersatzlos gestrichen werden.*

## Information für die Hamburger KollegInnen:

### Preissenkung bei der ProfiCard ab 1.3.2013

„Liebe ProfiCard-Teilnehmerinnen und –Teilnehmer,

heute können wir Ihnen eine erfreuliche Mitteilung machen:

Wie Ihnen sicherlich auf Ihrer neuen ProfiCard schon aufgefallen ist, finden Sie dort nunmehr das Logo des Erzbistums Hamburg, da wir seit dem 01.03.2013 direkter Vertragspartner des HVV geworden sind. Dies hat zur Folge, dass keine Bearbeitungsgebühr für den ACE mehr anfällt und die ProfiCard somit für Sie monatlich um € 1,64 günstiger wird.

Die geänderten Preise und auch Zuschüsse entnehmen Sie bitte der nachfolgenden Liste:

### ProfiCard ab 01.03.2013

| Eingruppierung | Zuschuss d. Dienstgebers in Prozent | Gesamtbereich | Kosten ProfiCard "Gesamtbereich" | Zuschuss ProfiCard "Gesamtbereich" | Eigenleistung d. Mitarbeiters "Gesamtbereich" | Ringe ABC | Kosten ProfiCard "Ringe-ABC" | Zuschuss ProfiCard "Ringe-ABC" | Eigenleistung d. Mitarbeiters "Ringe ABC" |
|----------------|-------------------------------------|---------------|----------------------------------|------------------------------------|---|-----------|------------------------------|--------------------------------|---|
| DVO 11 - 15    | 20%<br>mind. jedoch € 12,42         |               |                                  | 99,50                              | 19,90   |           | 79,60                        |                                | 62,00                                     |
| DVO 10         | 40%                                 |               | 99,50                            | 39,80                              | 59,70   |           | 62,00                        | 24,80                          | 37,20                                     |
| DVO 6 - 9      | 65%                                 |               | 99,50                            | 64,68                              | 34,82   |           | 62,00                        | 40,30                          | 21,70                                     |
| DVO 2 - 5      | 85%                                 |               | 99,50                            | 84,58                              | 14,92   |           | 62,00                        | 52,70                          | 9,30                                      |
| Azubis         | 100%                                |               | 75,00                            | 75,00                              | 0,00  |           | 47,00                        | 47,00                          | 0,00                                      |

Mit freundlichen Grüßen

i. A. Silvia Birnstingl“



## Info zur Erstattung einer evtl. entstandenen Doppelmiete bei dienstlich veranlassten Umzügen

Aus: „Hinweis zur "Richtlinie zur Erstattung von Umzugskosten"

(...)

### „1.4 Mietentschädigung

Evtl. entstandene Doppelmieten (max. 3 Monate für die neue Wohnung und max. 6 Monate für die alte Wohnung) werden nach Vorlage entsprechender Belege den Mitarbeitern/innen erstattet. (Siehe "Antrag auf Erstattung von Umzugskosten")“



#### Was heißt das für dich?

Wenn du deine neue Wohnung bereits anmieten musst, obwohl der Mietvertrag deiner alten Wohnung noch läuft (z.B. weil der Wohnungsmarkt knapp ist, oder du Kündigungsfristen beachten musst), bekommst du eine der beiden Mieten vom Dienstgeber erstattet.

#### Welche Miete wird erstattet?

Einfach gesagt: Die Miete für die Wohnung, die leer steht.

*Beispiel:* Du hast zum 1.7. deine neue Wohnung gemietet. Deinen alten Mietvertrag hast du rechtzeitig gekündigt. Nun musst du aber aufgrund von Kündigungsfristen Miete bis zum 31.8. bezahlen. Der Umzug ist am 31.7.

In diesem Fall bekommst du für den Monat Juli die Miete für die neue Wohnung erstattet (denn die steht im Juli leer) und für den Monat August bekommst du die Miete für die alte Wohnung erstattet.

#### Was ist, wenn ich keine Miete zahle, weil ich in meinem eigenen Haus wohne?

Auch dann hast du nach dem Bundeskostenumzugsgesetz (BUKG) Anspruch auf eine Mietentschädigung, allerdings nur für die alte Wohnung/Haus. Hierbei gilt dann §8 Abs. 3 BUKG:

„(3) Die bisherige Wohnung im eigenen Haus oder die Eigentumswohnung steht der Mietwohnung gleich mit der Maßgabe, dass die Mietentschädigung längstens für ein Jahr gezahlt wird. (...) **An die Stelle der Miete tritt der ortsübliche Mietwert der Wohnung. Für die neue Wohnung im eigenen Haus oder die neue Eigentumswohnung wird Mietentschädigung nicht gewährt.**“

Generell gilt bei dienstlichen Umzügen das Bundesumzugskostengesetz (siehe Amtsblatt 15.11.2009). Bei Streitigkeiten oder Unklarheiten lohnt es sich das BUKG zu lesen und darauf zu verweisen.

## MAV der Pfarrei – auch für pastorale MitarbeiterInnen

Bisher war es in Kirchengemeinden kaum möglich, eine MAV vor Ort zu bilden, da die Voraussetzungen dafür nicht gegeben waren. In den pastoralen Räumen aber, sollte dem nichts mehr im Wege stehen.

Die einzige Voraussetzung dafür ist die Anzahl von mindestens 5 MitarbeiterInnen. Hierzu zählen alle MitarbeiterInnen, die fest angestellt in der Gemeinde bzw. im pastoralen Raum tätig sind. Dies können ErzieherInnen im Kindergarten, teilzeitbeschäftigte Küster und auch hauptamtliche Laien sein.

Wieso könnten Letztere ein Interesse an einer solchen MAV haben? Nun, für viele arbeitsrechtliche Fragen ist und bleibt die MAV der Laien-mitarbeiter für euch zuständig. Dies sind insbesondere all die Bereiche, die euer Anstellungsverhältnis mit dem Erzbisum



betreffen (Einstellung, Versetzung, Kündigung, Anstellungsumfang, ...).

Es gibt aber auch Fragen, für die eine MAV im pastoralen Raum zuständig ist. Hierzu zählen alle arbeitsrechtlichen Fragen, die speziell diese Einrichtung betreffen. Dies kann beispielsweise die Hausordnung in einer Kirchengemeinde sein, aber auch die räumliche und zeitliche Lage von Dienstbesprechungen. Wichtig könnte für euch auch die Einteilung der Urlaubszeiten sein.

Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine sogenannte Doppelvertretung, wenn eine MAV in einer Gemeinde oder einem pastoralen Raum besteht. Sie haben für beide MAVen das aktive und passive Wahlrecht.