

im Mai 2014

Nachlese zur MitarbeiterInnen- versammlung am 26.2.2014

Aus dem Tätigkeitsbericht

➤ Erledigte Aufträge von der Mitarbeiter(innen)versammlung 2013 in Lübeck

- Schreiben an die KODA: Erstattung von 40 cent pro km bei dienstlich genutztem Privat-PKW
- Die Gründung von MAV-en in der Pfarrei wurde im Sommerinfo 2013 beschrieben. Nähere Informationen kommen im Sommerinfo 2014.
- Die Checkliste Elternzeit/Mutterschutz wurde mit Sommerinfo 2013 verschickt und befindet sich auch auf der Homepage
- Langzeitkonten für LehrerInnen: Der Wunsch wurde an den Dienstgeber herangetragen – ohne positives Echo.
- Dienstwagen
 - sind keine Option für den Dienstgeber
 - es gibt aber (seltene) Ausnahmen

➤ Schwund

„Viele hatten sich angemeldet – weniger kamen“

- Von 70 angemeldeten kamen 50 KollegInnen, 9 KollegInnen fehlten unentschuldigt, 11 entschuldigt.
- Problem für die MAV: Viele leere Sitzplätze, zu viel Essen, ...
- „Ursachenforschung“: Sind viele KollegInnen überarbeitet und entscheiden sich so im letzten Moment die MV zu streichen um etwas „Luft“ zu bekommen? Wir wissen es nicht.
- Zahlenspiele: 70 von 210 zu vertretenden KollegInnen (davon manche in Teilzeit) ist eigentlich keine schlechte Quote. Der „heilige Rest“ von 41 Teilnehmenden (zieht man 9 MAV-Mitglieder ab) ermutigt uns als MAV-Mitglieder nur bedingt.

➤ **Statistik Personalangelegenheiten 2013**

GemeindereferentInnen	
Versetzung	7
Einstellung	5
Ausgeschieden	1
Einstellung <u>AssistentInnen</u>	1
Vertragsänderungen	6
Veränderungen Dienstsitz	1

MitarbeiterInnen in Jugendarbeit	
Versetzungen	4
Ausgeschieden	2
Einstellung	3
Vertragsänderung	2
Sonstiges	6

PastoralreferentInnen	
Versetzung	3
Einstellung <u>AssistentInnen</u>	1
Vertragsänderungen	1
Sonstiges	3

ReligionslehrerInnen i.K.	
Änderungen Vertragsumfang	22
Ausgeschieden	1
Höhergruppierung	1
Versetzung	1

Sonstige	
<u>PraktikantInnen</u>	2
Sonstige Maßnahmen	2
<u>MitarbeiterInnen in leitender Stellung</u>	3
Berufspraktisches Jahr	1

➤ **Wie läuft Eingruppierung?**

- Bei jeder Eingruppierung (bei Einstellung oder bei Höhergruppierung) muss der Dienstgeber die Zustimmung der MAV einholen. Die MAV kann ihre Zustimmung nur verweigern, wenn nach ihrer Beurteilung gegen ein Gesetz, eine Rechtsordnung, kircheneigene Ordnung (z.B. Vergütungsrichtlinien für Pastoralen Dienst, DVO Anlage 1), eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht (Eingruppierungsrichtlinien des Bundeslandes für Lehrer bei ReligionslehrerInnen i.K.) verstoßen wird.
- Die MAV hat bei der Eingruppierung kein Initiativrecht, das heißt, sie kann die Überprüfung der Eingruppierung (z.B. nach einer Versetzung) nicht erzwingen. In der Praxis kommt es jedoch vor, dass die MAV den Dienstgeber bittet, eine Eingruppierung zu überprüfen und der Dienstgeber dieser Bitte auch nachkommt.
- MAV wacht also über die Einhaltung der geltenden Regeln und achtet darauf, dass der Grundsatz von Recht und Billigkeit (Gleichbehandlung nach gesundem Menschenverstand) eingehalten wird.

*Die nächste
MitarbeiterInnenversammlung
ist am
Mittwoch, 18.3.2015*

Eingruppierung der einzelnen Berufsgruppen

Beruf	E ?	Regelung
<u>GemeindereferentInnen</u> Berufsvorbereitung	ca. 1834,-	DVO – Anlage 7, § 8,1
<u>GemeindeassistentInnen</u>	E 9	DVO – Anlage 1a,1
<u>GemeindereferentInnen</u>	E 10	DVO – Anlage 1a,1
<u>GemeindereferentInnen</u>	E 11	DVO – Anlage 1a,1 Diözesane Regelung
<u>GemeindereferentInnen</u>	E 12	DVO – Anlage 1a,1 (Fußnote) und Diözesane Regelung

<u>PastoralreferentInnen</u> Berufsvorbereitung	1996,-	DVO – Anlage 7 §8,2
<u>PastoralassistentInnen</u>	E 11	DVO – Anlage 1a,1
<u>PastoralreferentInnen</u>	E 13	DVO – Anlage 1a,1
<u>PastoralreferentInnen</u>	E 14	DVO – Anlage 1a,1 und Diözesane Regelung

<u>Regionalkirchenmusiker</u> -Innen mit A-Examen	(BAT 3/2a) E 12	Eingruppierungsricht- linien Osnabrück
<u>Regionalkirchenmusiker</u> -Innen mit B-Examen	(BAT 4a/4b) E 10	Eingruppierungsricht- linien Osnabrück

<u>JugendarbeiterInnen</u> Anerkennungsjahr	1519,00	DVO – Anlage 7, § 8,3
<u>JugendarbeiterInnen</u>	(BAT 4a) E 10	Eingruppierungs- richtlinien Osnabrück

Neue Sichtweise

Die hier geschilderte Sichtweise des Dienstgebers ist nach Beurteilung der MAV neu:

- GemeindereferentInnen, die auf PastoralreferentInnenstellen eingesetzt werden, erhalten auch deren Eingruppierung.
(Das bedeutet: PR – Stelle = Entgeltgruppe 13. GR erhält eine Stufe niedriger = E12, da ihm in der Regel bestimmte Ausbildungsvoraussetzungen fehlen.)

- PastoralreferentInnen, die auf GemeindereferentInnenstellen eingesetzt werden erhalten auch deren Eingruppierung.
(Dieser Grundsatz kann jedoch nur bei Neueinstellungen zur Anwendung kommen, da es bei BestandsmitarbeiterInnen einer Änderungskündigung bedürfte).

Auf den letzten beiden Seiten findest du das Muster des Personalmaßnahmebogens. Mit diesem Bogen wird der MAV jeweils eine Personalmaßnahme vorgelegt. Es ist mit dem Dienstgeber vereinbart, dass dieser bei einer Versetzung oder Veränderung jeweils dem/der betroffene/n KollegIn ebenfalls zur Information zugesandt wird.

Eingruppierung ReligionslehrerInnen im Kirchendienst

Grundlage:
➤ DVO Anlage 8 – es gilt Landesrecht/Vergütung nach TV/L
Eingruppierung:
➤ Landeserlass SH von 1993
➤ Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Ost) 1995

Lehrer mit 1. und 2. Staatsexamen
Vergütungsgruppe der angestellten LehrerInnen im Landesdienst
➤ <u>Grund- und HauptschullehrerInnen</u> in SH Entgeltgruppe 11
➤ <u>RealschullehrerInnen</u> in SH Entgeltgruppe 12
➤ <u>GymnasiallehrerInnen</u> in SH Entgeltgruppe 13

Sonstige Lehrkräfte in SH (MV)

Grund- und Hauptschule

- mit Theologiestudium E 11 (E9)
- ohne Theologiestudium E 10 (E9)

Realschule

- mit Theologiestudium E 12 (E10)
- ohne Theologiestudium E11 (E9)

Gymnasium

- mit Theologiestudium E13 (E11)

- Die Eingruppierung erfolgt nach Qualifikation und Einsatz, d.h.
 - Ein Grund- und Hauptschullehrer, der am Gymnasium unterrichtet, erhält die Vergütung eines Grund- und Hauptschullehrers.
 - Ein Gymnasiallehrer, der an der Grundschule unterrichtet, erhält die Vergütung eines Grundschullehrers

- **Zu guter letzt:** Was ist zu tun, wenn du den Eindruck hast, falsch eingruppiert zu sein oder sonst irgend etwas nicht stimmt:
 - Du kannst in der Dienstvertragsordnung nachlesen.
 - Du kannst bei der MAV nachfragen.
 - Du kannst in der Personalverwaltung (Frau Schleper) nachfragen.
 - Du kannst einen schriftlichen Antrag auf Höhergruppierung oder auf Überprüfung deiner Eingruppierung stellen.
 - Hast du auch nach den oben genannten Schritten den Eindruck einer fehlerhaften Eingruppierung kannst du die Schlichtungsstelle des Erzbistums (kostenlos – du bekommst auf jeden Fall eine juristische Einschätzung) oder als letzte Möglichkeit das staatliche Arbeitsgericht anrufen.

➤ **Der lange Weg nach Bonn – oder –**

Was darf es kosten, als kinder- und familienfreundlicher Arbeitgeber zu gelten?

Wir hatten schon mehrfach darüber berichtet.

Eigentlich waren wir uns mit Erzbischof Werner Thissen einig gewesen:

Die im ehemaligen Vergütungssystem geltenden Kinderzuschläge waren eine gute, familienfreundliche Sache. Auch im neuen Vergütungssystem DVO (in Anlehnung an den TVÖD) sollte es eine Kinderkomponente geben.

Leider hat die vom Erzbischof zweimal zugesagte Initiative vom Erzbistum nie stattgefunden.

Die MAV hat daraufhin einen anderen Weg beschritten und – wie nach Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) möglich – beim Dienstgeber

einen Antrag gestellt, dass zukünftig KITA-Plätze finanziell gefördert werden sollen. Leider wollte der Dienstgeber sich nicht auf diesen Vorschlag einlassen. Weder das kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg noch der kirchliche Arbeitsgerichtshof in Bonn (2. Instanz) wollte der MAV Recht geben.

Ende!?

Nein, kein Ende! Denn wir denken immer noch, dass Familien der besonderen Unterstützung bedürfen. Wenn unserer Kirche Familien besonders wichtig sind, sollte sich das auch durch höhere Gehaltszahlungen oder in anderen sozialen Leistungen niederschlagen.

Wir werden weiter nach Wegen suchen, denn schließlich verpflichtet die MAVO die MAV im § 26, sich für frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen einzusetzen. Wir nehmen diesen Auftrag unseres ehemaligen Erzbischofs (schließlich ist die MAVO bischöfliches Gesetz) ernst.



➤ **BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Wir hatten schon mehrfach berichtet. Ein Gesetz regelt seit 2004 die Verpflichtung des Arbeitgebers, MitarbeiterInnen, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen krank sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Seit mehreren Jahren arbeitet die MAV daran, mit dem Dienstgeber eine Dienstvereinbarung abzuschließen, die die Einzelheiten eines solchen Verfahrens regelt. So ist

z.B. der Mitarbeitervertretung wichtig, dass BEM-Verfahren durch ein sogenanntes BEM-Team durchgeführt werden, an dem Dienstgeber und MAV beteiligt sind. Inzwischen hat die MAV dem Dienstgeber den neuen Entwurf einer Dienstvereinbarung vorgelegt. Wir werden weiter berichten.

Bitte beachten: Auch wenn es noch keine Dienstvereinbarung gibt, wird betroffenen MitarbeiterInnen das BEM angeboten – allerdings nach den Regeln des Dienstgebers.

Trotzdem empfehlen wir grundsätzlich, bei Bedarf an einem BEM-Verfahren teilzunehmen. Es gibt schon positive Erfahrungen.

Ziele des BEM:



- ❖ Gesundheit erhalten und fördern
- ❖ Arbeitsunfähigkeit möglichst überwinden
- ❖ Erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen
- ❖ Arbeitsplatz des Betroffenen erhalten

➤ Neues Reisekostenrecht ab 2014

Nach dem neuen staatlichen Reisekostenrecht hat jeder Arbeitnehmer steuerrechtlich nur noch eine Tätigkeitsstätte.

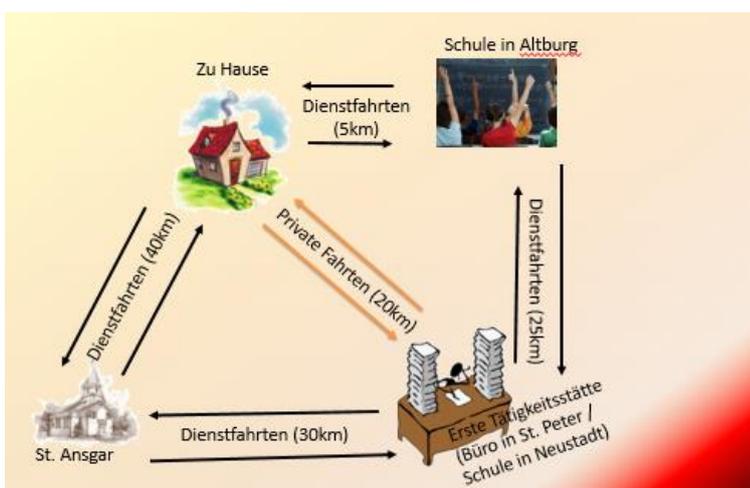
Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der z.B. Montag an seinen Arbeitsplatz in A und Dienstag an seinen Arbeitsplatz nach B fährt, die private Fahrt nach B voll als Werbungskosten (0,30 € pro gefahrenen Kilometer) absetzen kann. Die Fahrt zur ersten Tätigkeitsstätte nach A kann dagegen nur mit 30 Cent pro Entfernungskilometer als Werbungskosten angesetzt werden.

Diese neue gesetzliche Regelung hat besonders für ReligionslehrerInnen erhebliche steuerliche Auswirkungen. Nun können alle Fahrten, die nicht Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (wurde vom Dienstgeber festgelegt) sind, als Werbungskosten voll geltend gemacht werden. Nur für eine Schule (die, wie gesetzliche vorgesehen vom Dienstgeber als 1. Tätigkeitsstätte benannt wird) können nur die Entfernungskilometer geltend gemacht werden.



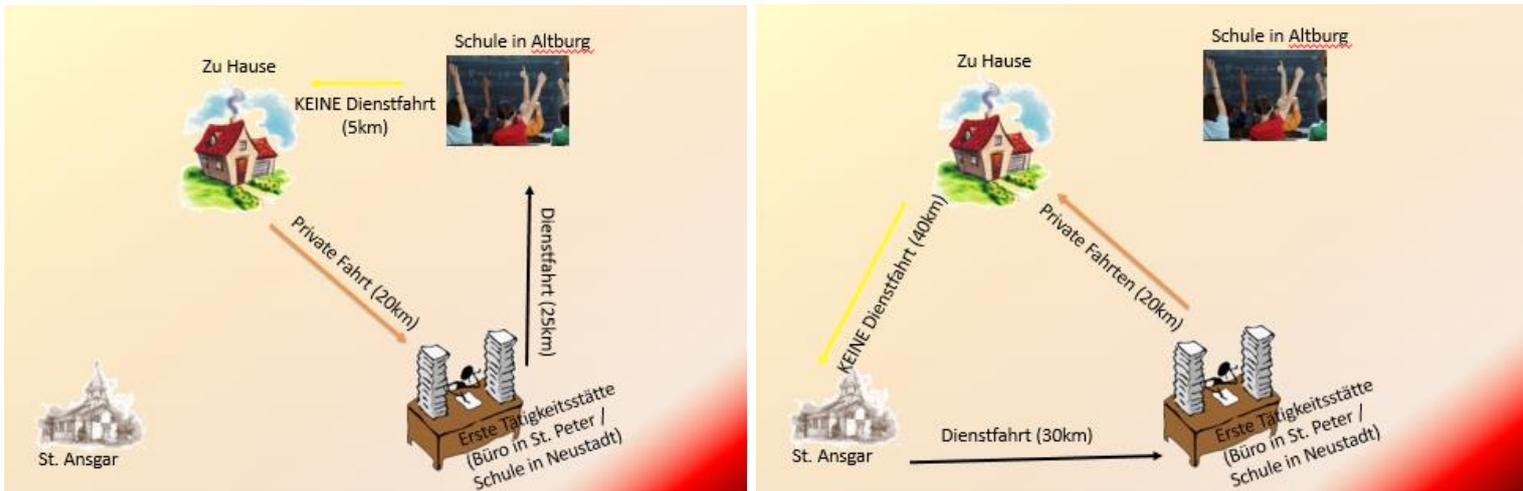
Reisekostenordnung des Erzbistums – welche Fahrten sind Dienstfahrten

- Sicht der Mitarbeitervertretung



Neuer Dienstgebervertreter
 Seit April 2014 Jahres ist nicht mehr Herr Seidewitz, sondern Herr Dr. Thomas Willmann Dienstgebervertreter.
 Der Dienstgeber ist als Vertreter des Generalvikars bzw. des ständigen Vertreters des Diözesanadministrators und ist damit Ansprechpartner/Verhandlungspartner der MAV.

- **Sicht des Dienstgebers laut aktueller Reisekostenordnung**



Kommentar der MAV: Über die Auslegung der Reisekostenordnung gibt es zurzeit keine einheitliche Sicht. Wir empfehlen deshalb, die Sichtweise der MAV für die Reisekostenabrechnung zugrunde zu legen. (Wir empfehlen auch, den Dienstvorgesetzten oder den Rendanten durchaus über die unterschiedliche Sichtweise zu informieren). Werden beantragte Reisekosten nicht gezahlt, so kann die Anrufung der Schlichtungsstelle Klarheit bringen.

Kriterien des Dienstgebers für die Festlegung der 1. Tätigkeitsstätte für Religionslehrerinnen in Schleswig-Holstein:

1. Als 1. Tätigkeitsstätte wurde diejenige Schule festgelegt, an der die jeweilige Lehrkraft im Schuljahr 2013/2014 die meisten Unterrichtsstunden erteilt und die darüber hinaus aller Voraussicht nach in den nächsten 48 Monaten Unterrichtsschule der Lehrkraft bleiben wird.
2. Gibt es bei einer Lehrkraft zwei oder mehr Schulen mit gleich vielen (meisten) Unterrichtsstunden, so wurde diejenige Schule als 1. Tätigkeitsstätte festgelegt, die nach Bewertung des Schulamtes die bessere Perspektive für die Erteilung des Katholischen Religionsunterrichtes in den nächsten 48 Monaten aufweist: Schülerzahl, Akzeptanz des Unterrichts, Etablierung des Faches usw.

➤ **Mehr Arbeit für weniger Personal – Gefahr der Überlastung**

Auslöser von Überlastung können sein:

- Schwieriges Arbeitsklima
- Ungenügende Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes
- Zu viele Arbeitsgebiete
- Stelle wird nicht wiederbesetzt
- Eigene Krankheit
- Krankheit von KollegInnen
- Zusätzliche Belastung durch Aufgaben im Pastoralen Raum
- Viele Erwartungen von vielen Personen
- Erfolgloses Bemühen führt zu immer neuen Bemühungen

Folgen von Überlastung

- Arbeit macht keinen Spaß
- Fehler häufen sich
- Arbeitsklima wird schlechter



- Qualität der Arbeit sinkt
- Persönliche Gesundheit ist gefährdet

Was ist zu tun bei Überlastung?

- Aktiv werden, Gespräche im Team oder mit Dienstvorgesetzten führen, Supervision, Freiräume schaffen und in Kalender eintragen, Mut zur Lücke, Aufgaben abgeben.
- Ergibt sich keine Besserung, bist du verpflichtet, nach dem Arbeitsschutzgesetz §15,16 dem Dienstgeber die Überlastung anzuzeigen, denn im Einzelfall geht es darum, Gefahr von der Einrichtung abzuwenden.
Wir empfehlen eine schriftliche Überlastungsanzeige an das Personalreferat. Erhält die MAV eine Kopie, kann sie beim Dienstgeber nachfragen, was daraus geworden ist.
(Vgl. auch MAV-Homepage/ABC/Überlastungsanzeige)

Gespräch mit dem Dienstgeber



Anwesend waren: Generalvikar Thim, Herr Wenderdel (Personalreferat), Herr Seidewitz (Dienstgeberverteter)



Moderatoren, die Pastoralen Räume (PaR) begleiten, kommen zum größten Teil aus den Reihen der pastoralen MitarbeiterInnen. Warum wurden keine externen Berater genommen, die eine solche Arbeit von der Pike auf gelernt haben?

Der Generalvikar sagt, dass das eine Grundsatzentscheidung am Anfang des Prozesses zur Bildung von PaR war. Er räumt ein, dass mit der Arbeit eines Moderators mehr Arbeit auf die KollegInnen zukommt, möchte aber auch, dass die MitarbeiterInnen die Chance sehen, die in einer Ausbildung zum Moderator liegt. Wer mit einer Moderation beauftragt wird, soll auch seine Arbeit in der Gemeinde bzw. der Jugendarbeit um das entsprechende Maß reduzieren. Moderieren außenstehende Personen den Prozess, haben sie nicht genug Einblick in die Strukturen des Bistums.

Moderatoren werden auf folgende Weise berufen: Der Geistliche Rat als Entscheiderkreis bestimmt, wer Moderator werden soll. Wenn diese Entscheidung getroffen ist, wird zuerst mit dem Dienstvorgesetzten und dann mit der betroffenen Person gesprochen.

Mitarbeiter werden auch gegen ihren erklärten Willen zum Moderator berufen. Eine Berufung zum Moderator ist auch sinnvoll, weil jede Gemeinde in den Prozess zum PaR eintreten muss und das Wissen darum sinnvoll ist.

Der Generalvikar merkt an, dass sowohl die Moderatorenschulungen als auch die Arbeit als Moderator von den Betroffenen positiv wahrgenommen wird. Falls einige MitarbeiterInnen ihre reguläre Arbeit nicht reduzieren können und die Arbeitsbelastung zu hoch wird, sollen diese MitarbeiterInnen das bei ihm anmelden.

Nach einiger Diskussion bemerkt der Generalvikar abschließend, dass er noch einmal feststellt, dass die Berufung interner Moderatoren eine Grundsatzentscheidung war und diese auch Gültigkeit hat. Deshalb werden auch in Zukunft Moderatoren aus den innerkirchlichen MitarbeiterInnen rekrutiert.



Die Frage der MitarbeiterInnen betreffen nicht nur die Änderungen im Reisekostenrecht sondern auch die Stellung von Dienstwagen und die Reduzierung der Aufwandsentschädigung ab 10.000 gefahrenen Kilometern.

Der Generalvikar möchte, dass das neue Reisekostenrecht zu 100% umgesetzt wird. Eine notwendige neue Reisekostenordnung (RKO) muss aber in der KODA entschieden werden. Insofern hat er nur bedingten Einfluss.

Er hat den Auftrag gegeben, durchzurechnen, inwieweit Dienstwagen für den Dienstgeber sinnvoll wären, da es im Zusammenhang mit den PaR auch mehr und längere Fahrten geben wird. Er hofft, dass die Prüfung zum Sommer beendet ist.

Herr Seidewitz erklärt, dass sich die steuerrechtlichen Grundlagen geändert haben. Weiterhin ist mit 30 Cent für den gefahrenen Kilometer nach dem Steuerrecht alles abgegolten.

Jeder Arbeitgeber muss für seine MitarbeiterInnen eine erste Tätigkeitsstätte angeben, alle weiteren Fahrten zu einer anderen Dienststelle sind Dienstfahrten. Im Unterschied dazu ist die Grundlage für die Reisekostenabrechnung im Erzbistum immer noch die RKO. Dies hat für den Dienstgeber zur Folge, dass er alles, was er über das vom Gesetzgeber Vorgesehene hinaus gewährt, versteuern muss. Mit einer endgültigen Aussage muss abgewartet werden, was in der KODA beschlossen wird.

Auch nach dem Entwurf der neuen RKO werden Dienstfahrten grundsätzlich an der Dienststelle angetreten und beendet. Damit wäre eine Fahrt von einer Dienststelle, die nicht die erste Tätigkeitsstätte ist, nach Hause keine Dienstfahrt mehr, auch wenn das nicht immer sinnvoll ist.

Der Generalvikar sagt, dass er die Anweisung gegeben hat, dass die Dienstgebervorteiler in der KODA das Steuerrecht zu 100% umsetzen. Er ist auch dafür, dass der Passus, dass eine Dienstfahrt an der Dienststelle beginnt und endet gestrichen wird.

Herr Seidewitz stellt ein neues Formular für die Reisekostenabrechnung vor. Das Formular wird ein selbst-rechnendes pdf-Formular sein und soll ins Internet und ins Intranet gestellt werden. Das kann aber erst nach einem Beschluss durch die KODA geschehen.



Die MitarbeiterInnen nehmen wahr, dass immer mehr KollegInnen (langzeit-)erkrankt sind. Sie wünschen sich, dass der Dienstgeber eine höhere Sensibilität für das Thema zeigt.

Herr Wenderdel räumt ein, dass dies ein wichtiges Thema ist, dass das aber nicht nur kirchliche MitarbeiterInnen sondern alle Betriebe betrifft. Der Dienstgeber muss in Zukunft besser darauf schauen, was MitarbeiterInnen krank bzw. gesund macht und dass eine altersgerechte Personalpolitik betrieben wird.

Er spricht auch die Frage der Überlastungsanzeige an und betont, dass beide Seiten in der Pflicht sind. Er sieht seine Rolle in der Unterstützung und Moderation.

Der Generalvikar resümiert eine Seelsorgestudie, die in anderen Bistümern bereits ausgewertet ist. Eines der Ergebnisse ist, dass es sich in großen pastoralen Räumen besser arbeiten lässt, weil das Team größer ist. Stress entsteht auch durch den hohen Erwartungsdruck der Gemeindemitglieder, wenn Veränderungsmöglichkeiten nicht wahr- und angenommen werden. Er räumt ein, dass das Arbeitsklima im Bistum von Grund auf geändert werden muss, sowohl in den einzelnen Pfarreien als auch im Bistum selbst.



Eng mit der obigen Frage hängt die Vertretung im Krankheitsfall zusammen. Wer kann bei der hohen Arbeitsbelastung noch zusätzliche Aufgaben übernehmen? Am Beispiel des Jugendpfarrers wird deutlich gemacht, was geschieht, wenn ein wichtiger Entscheidungsträger ausfällt.

Der Generalvikar meint, dass es mittelfristig ein Konzept für das Bistum geben muss. Bisher wurden immer wieder neue Aufgabenfelder eröffnet, ohne dass andere Arbeiten weggefallen sind. Er möchte mit dem neuen Bischof ein solches Konzept erstellen, um die Arbeitszufriedenheit im Bistum zu erhöhen.



MitarbeiterInnen in übergemeindlichen kategorialen Stellen befürchten, dass ihre Arbeit durch die Entstehung der PaR überflüssig wird und dass sie sich evtl. auf ähnliche Stellen in der dann entstehenden neuen Gemeinde bewerben müssen.

Herr Wenderdel stellt klar, dass in einem Umformungsprozess bestehende Strukturen immer wieder hinterfragt werden müssen. Dies soll keine Abwertung der Überlegungen sein, die bei der Einrichtung der Stelle entstanden, dies heißt nur, dass eine Stelle evtl. nicht mehr die adäquate Antwort auf die Fragen von heute ist. Als Beispiel führt er an, dass derzeit eine Stelle für Flüchtlingshilfe in einem der PaR in Hamburg angedacht ist. Er meint, dass man heute nicht wissen kann, ob die Arbeit in fünf Jahren noch gebraucht wird. Falls das dann nicht mehr der Fall ist, muss über die Stelle nachgedacht werden.

Der Generalvikar sagt, dass in den PaR 80% der Arbeit in kategorialen Stellen stattfinden wird und dass er durchaus die Wertschätzung der kategorialen Aufgaben sieht. Die Flexibilität der einzelnen MitarbeiterInnen muss aber in den neuen Räumen auch größer werden.

In diesem Zusammenhang äußern die JugendarbeiterInnen ihr Unbehagen, weil sie sich und ihre Arbeit nicht genug in den Blick genommen sehen.

Der Generalvikar gibt zu, dass die JugendarbeiterInnen derzeit noch nicht im Blick sind, dass dies aber in Kürze erfolgen soll. Dabei soll dann nicht ein vorhandenes Konzept den Jugendarbeitern übergestülpt werden, sondern es soll gemeinsam nach neuen Wegen geschaut werden.



Die MitarbeiterInnen beklagen sich, dass ihre Motivation für die Arbeit verloren geht, weil in der Zusammenarbeit vor Ort oft der Eindruck entsteht, dass die Priester sich alles erlauben können, und zwar auf Kosten der pastoralen MitarbeiterInnen. Bei Klagen hört sich das Personalreferat



zwar alle Beschwerden an, aber den MitarbeiterInnen wird nicht geholfen. Vor allem für die Priester bleiben alle Beschwerden folgenlos.

Der Generalvikar sieht, dass es bei den Priestern als Vorgesetzte Probleme geben kann, weil sie vor allem Seelsorger sind. Sie werden deshalb in Zukunft organisationstechnisch geschult. Diese Schulungen führt Herr Olbricht durch, der auch die Möglichkeiten zur Supervision bietet.

Die MitarbeiterInnen beklagen sich auch, dass ein neuer Pfarrer mit seinem Amtsantritt in einer Gemeinde die alten Konzepte und Handlungsweisen vollständig ändern kann.

Im Anschluss an die Ausführungen des Generalvikars melden sich viele MitarbeiterInnen zu Wort und schildern sehr deutlich, wo ihre Schwierigkeiten mit den Priestern als Vorgesetzte liegen.

Dieses Thema hängt eng zusammen mit dem obigen.

Die Anfrage an den Generalvikar lautet, ob Priester, die offensichtlich nicht fähig sind, in einem PaR Leitung zu übernehmen, dann bei der Bildung dieser PaR nicht mit der Leitung belastet werden.

Der Generalvikar berichtet, dass die schon oben erwähnte Seelsorgestudie erbrachte, dass zwei Drittel der Priester nicht in der Lage seien, Organisationsaufgaben in einem PaR wahrzunehmen. Da die meisten davon aber heute Pfarrer einer Gemeinde, also in einer Leitungsposition sind, erfahren sie die Entbindung von der Leitung in einem PaR als Degradierung. Es muss also ein Weg gefunden werden, wie die Priester diese Entbindung positiv sehen können.

Der Generalvikar weist darauf hin, dass Pfarrer, sind sie einmal im Amt, nicht so einfach wieder versetzt werden können. Er meint aber, dass eine andere Gesprächskultur notwendig ist.

Er regt an, dass sich eine Gruppe zusammenfindet, die sich mit darum Gedanken macht, wie Leitung auszusehen hat.

Der Generalvikar fordert die MitarbeiterInnen auf, laut ihre Meinung zu sagen.

Im weiteren Verlauf äußern viele MitarbeiterInnen ihre Bedenken deutlich:

- Es ist bedenklich, wenn um des Kirchenrechts willen Menschen mit Leitung beauftragt werden, die es eigentlich nicht können (und nicht wollen).
- Es geht nicht an, dass wenn bei einer Visitation ein/e MitarbeiterIn die Probleme benennt, die einzige Reaktion des Bischofs ist: „Lösen sie es.“
- Es ist bedenklich, dass die Priester bei Problemen immer wieder Supervision ablehnen.
- Eine langjährige Forderung wird wiederholt: Es soll mehr gemeinsame Schulungen von Priestern und GemeindefereferentInnen geben.
- Die Priester brauchen nicht nur organisatorische Schulungen sondern auch theologische.
-

Der Generalvikar lädt ein, dass die MitarbeiterInnen eine Gruppe bilden, die dann im Priesterrat über ihre Schwierigkeiten mit den Priestern berichtet. Er bittet darum, dass dann genauso offen gesprochen wird, wie in dieser Runde.

Entsprechend dem Beschluss der MV hat sich eine Gruppe gebildet, die die Probleme der pastoralen MitarbeiterInnen beim Priesterrat vortragen wird. Der Gruppe gehören an: Norbert Koschmieder, Juliane Tautorat, Katharina Hochhaus, Herbert Wolf, Ursula Klix, Barbra Meier, Georg Hillenkamp, Michaela Wagner, Patricia Nemeth-Debreczeni, Michaela Wagner. Norbert Klix.

Tarifabschluss im öffentlichen Dienst – MAV fordert Übernahme ohne Abzüge

Am 2.4.2014 ist es zu einem neuen Tarifabschluss (Bereich Kommunen/VKA) für den öffentlichen Dienst gekommen. Das Ergebnis: ab 1.3.2014 Erhöhung der Löhne um 3%, mindestens jedoch 90,-€, Erhöhung ab 1.3.2015 um weitere 2,4%.

Auch wenn die DVO (Dienstvertragsordnung) inhaltlich dem TVÖD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst) entspricht, so gibt es keine Automatik, durch die die Beschlüsse im öffentlichen Dienst automatisch übernommen werden. Es bedarf jedes Mal eines Beschlusses der Regional-Koda Nord/Ost (Vertreter der Mitarbeiterseite des Erzbistums: Georg Hillenkamp, Klaus Byner).

Bisher wurden die Verhandlungsergebnisse des öffentlichen Dienstes immer mit einer zeitlichen Verzögerung übernommen. Die MAV fordert jedoch:

Übernahme der Beschlüsse des öffentlichen Dienstes ohne zeitliche Verschiebung.

Begründung: Für die MitarbeiterInnen im kirchlichen Dienst gibt es keine Verschiebung von Preiserhöhungen auf einen späteren Zeitpunkt. Die Inflationsrate erfasst uns, wie jeden anderen Bürger.

Die MAV hat an die Mitarbeitervertreter in der KODA einen entsprechenden Brief geschrieben.

Diese Angaben gelten übrigens nicht für ReligionslehrerInnen im Kirchendienst, deren Vergütung nach dem Tarifvertrag der Länder erfolgt.

➤ **Muster Personalmaßnahmebogen**

Formblatt

Erzbistum Hamburg

Personalmaßnahme Pastoraler Dienst

Gemeindereferent/-in

Art der Maßnahme

Versetzung (§35)

zum Termin:

Daten zur Person

Name: Klix, Vorname: geboren am

Wohnort:

Familienstand (Anzahl Kinder:)

Ausbildung:

bisherige Tätigkeit:

Besonderheiten:

Art des Dienstverhältnisses

Referent/ in Assistent/ in

Beschäftigung

Vertragsumfang %

(Vollzeitstelle = 39,00 Std./Woche)

Beschäftigungsumfang (B.U.) %

Beauftragung

Anteil am B.U.

1. Regelaufgaben gemäß Statut %

unbefristet

befristet bis

Grund:

D.vorg.:

F.vorg.:

2. -/ - %

unbefristet

befristet bis

Grund:

D.vorg.: , F.vorg.:

3. -/ - %

unbefristet

befristet bis

Grund:

D.vorg.: , F.vorg.:

Fortsetzung Mitarbeiter/-in: Klix Norbert

Dienstszitz:

Residenzpflicht: ja nein dispensiertUmzugskosten: ja neinArbeitszimmer: in Diensträumen in privater Wohnung nicht vorhanden**Entgelt** Entgelt (§ 35 MAVO)

Eingruppierung: .

Zulage:

Tarif: DVO

Stufe:

 Praktikumsvergütung

in Höhe von

(Anlage 7 DVO, § 8 Nr. -)**Besondere persönliche Maßnahmen** Elternzeit vom bis Sonderurlaub befristet vom bis unbefristet

Grund:

Arbeitsvertragliche Regelungen Arbeitsvertrag unbefristet befristet

Grund:

 läuft aus zum entsprechend Arbeitsvertragsmuster **ohne** Zusatzvereinbarungen Arbeitszeitmodell: vom bis (Bemerkung:) Kündigung **durch den/die Mitarbeiter/-in** zum Eintritt in den Ruhestand am**Bearbeitungsdaten**

Personalreferat:

Personalverwaltung:

Weiterleitung an die MAV:

am

Unterschrift des Dienstgebervertreters auf dem Original