



*Liebe Kollegin, lieber Kollege,
dies ist die letzte schriftliche Information deiner
gewählten Mitarbeitervertretung.
Im Frühjahr 2016 ist unsere Amtszeit zu Ende—
die Neuwahl für die nächste vierjährige Amtspe-
riode steht an.*

*Manche von uns acht MAV-Mitgliedern stehen
wieder zur Wahl, einige werden ausscheiden. Wir
sind auf jeden Fall der Meinung: Auch wenn
manche Inhalte sehr zäh sind und wenn nicht im-
mer unsere Vorschläge umgesetzt werden, ist es
eine wichtige und befriedigende Aufgabe, die In-*

*teressen der KollegInnen zusammenzubringen, sie gegenüber dem Dienstgeber zu vertreten
und dabei die Dienstgemeinschaft im Blick zu behalten.*

Deswegen unsere Bitte an dich:

- ⇒ Überlege, wen du für die Kandidatur zur MAV-Wahl vorschlagen möchtest!
- ⇒ Überlege, ob du selber als KandidatIn für die MAV-Wahl zur Verfügung stehen möchtest!

*Wir, die KollegInnen der MAV wünsche Dir ein gesegnetes Jahr 2016 und der neuen MAV-
Mannschaft eine erfolgreiche Amtsperiode.*

*Ursel Jungen, Dorothea Axtmann, Patricia Németh-Debreczeni, Lydia Kraut,
Michaela Wagner, Hubertus Lürbke, Christoph Mainka, Norbert Klix*

Inhalt

MAV—Wahl im Frühjahr 2016 2

Dienstgeber zur MAV — Wahl 2016..... 2

Tätigkeitsbericht

- Betriebliches Eingliederungsmanagement..... 3
- MitarbeiterInnenversammlungen..... 3
- Vereinbarung zur Freistellung für MAV-Arbeit 3
- Personalmaßnahmen in 2015 4
- Supervisionsrichtlinien..... 4
- Personalmaßnahmen 4
- MAV arbeitet in der Cloud 4
- Arbeitskreise der MAV 5
- Beteiligung der MAV an Versetzungen 5
- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen 5
- Brief an die Koda..... 6

Informationen der MAV

- Verzicht auf Höhergruppierung 6
- Arbeitsmittel für Lehrer 7
- Entgeltumwandlung zur Altersversorgung..... 7
- Konflikte in der Dienstgemeinschaft 7
- Dienstveranstaltung mit Übernachtung..... 7
- Dienstvereinbarung zum BEM..... 8

MAV-Wahl im Frühjahr 2016 — Du kannst auch kandidieren?

Nicht alle Mitglieder der derzeitigen MAV werden wieder kandidieren. Außerdem sollen nach Mitarbeitervertretungsordnung mindestens doppelt so viele Kandidaten zur Verfügung stehen, wie gewählt werden.

Für eine echte Wahl benötigen wir also mindestens 18 KandidatInnen.

Aus unserer Sicht ist es notwendig, dass viele von euch darüber nachdenken, ob sie sich eine Mitarbeit in der MAV vorstellen können.

Es hat sich gezeigt, dass u.a. angesichts der Pastoralen Räume und der zunehmenden Zuweisung von Sonderaufgaben, es für viele kaum noch vorstellbar ist, in der Mitarbeitervertretung mitzuarbeiten.

Gleichzeitig regelt die Mitarbeitervertretungsordnung, **dass MAV-Mitglieder für ihre Arbeit in der Mitarbeitervertretung im notwendigen Umfang freizustellen sind.**

Wir haben über diese Spannung mit dem Dienstgebervorteiler Herrn Dr. Willmann gesprochen. Wir sind uns darüber einig, dass angesichts vieler individueller Arbeitssituationen eine pauschale Freistellungsregelung nicht helfen wird. Gleichzeitig sind wir uns einig, dass für jedes MAV-Mitglied eine individuelle Freistellungsregelung gefunden werden kann.

Um im Vorwege der Wahl solche Freistellungsmöglichkeiten anzudenken und um darzustellen mit welchen Aufgaben und welchem Arbeitsumfang jemand rechnen muss, der für die MAV-Wahl kandidiert, lädt die MAV zusammen mit dem Dienstgebervorteiler Herrn Dr. Willmann und dem Vertreter des Personalreferates, Herrn Wenderdel ein zu einem

Informationstag zur MAV-Wahl

- Termin:** Mittwoch 20.1.2016
Zeit: 10.30—12.30 Uhr (anschl. Möglichkeit zu Einzelgesprächen)
Ort: Großer Besprechungsraum (erster Stock) im Generalvikariat in Hamburg, Am Mariendom 4

Wir haben keine Vorstellung, ob und wieviel KollegInnen sich für die MAV-Arbeit interessieren und kommen werden.

Deswegen benötigen wir deine **Anmeldung bis Freitag, 15.1.2016**

An: mav-laien@erzbistum-hamburg.de

Dienstgeber zur MAV-Wahl 2016



„Was verbindet der Dienstgeber mit einer MAV-Wahl?“, so könnte man fragen und vermutlich erfolgversprechende Wetten darauf abschließen, dass die Mehrzahl der Wettpartner auf die Option setzt, dass eine möglichst „zahme“ MAV zusammen gesetzt wird. Aber diese Annahme geht – zumindest bezogen auf das Erzbistum Hamburg als Dienstgeber und bezogen auf die Sondervertretung „MAV der LaienmitarbeiterInnen (MAV-Laien)“ - von falschen Voraussetzungen aus.

Der Dienstgeber „Erzbistum Hamburg“ möchte am Ende der Wahl eine MAV-Laien sehen, die ein interessantes, erfahrenes und engagiertes Gegenüber in all jenen Fragen darstellt, die nach der MAVO in den einschlägigen Beteiligungstatbeständen abgebildet sind.

Es ist vermutlich nicht leicht, sich in den Veränderungsprozessen, die derzeit unsere Kirche im Erzbistum Hamburg prägen, dafür zu entscheiden, zur MAV-Wahl als KandidatIn für die Sondervertretung „MAV-Laien“ anzutreten. Denn es ist schwer einzuschätzen,

- ⇒ wie die Anforderungen als MAV-Mitglied mit den sich ändernden Anforderungen in „Pastoralen Räumen“ vereinbar sind,
- ⇒ ob die MAV-Mitgliedschaft möglicherweise den Erfolg einer Bewerbung um eine neu-beschriebene Stelle im pastoralen Dienst eines „Pastoralen Raumes“ beeinträchtigt,
- ⇒ ob die MAV-Mitgliedschaft zukünftig eine „Karriere“ im pastoralen Dienst verhindert.



Aus Sicht des Dienstgebers „Erzbistum Hamburg“ geht es bei der MAV-Wahl 2016 gerade im Hinblick auf die Sondervertretung „MAV-Laien“ darum, dass sich diejenigen MitarbeiterInnen zur Wahl stellen, die erfahren, engagiert, vernetzt und bereit sind, innovativ die neuen Fragestellungen für den pastoralen Dienst im Erzbistum Hamburg anzugehen. Der

Dienstgeber ist bestrebt, die (potentiellen) KandidatInnen für die „MAV-Laien“, die allein aufgrund ihrer aktuellen beruflichen Situation einer Kandidatur skeptisch ge-

genüber stehen, zu unterstützen.

„Was also hindert Sie daran, als KandidatIn für die Sondervertretung „MAV-Laien“ anzutreten?“ – Darüber wollen wir am 20. Januar 2016 ins Gespräch kommen, offen und ehrlich, jenseits der Regelungen, die die MAVO z.B. zum Thema „Freistellung“ vorsieht. Wir werden nicht jedes Hindernis beseitigen können, das einer Kandidatur entgegensteht. Aber: Wir können uns gemeinsam auf den Weg machen ... für eine MAV-Wahl 2016, die den KollegInnen im pastoralen Dienst eine „echte“ Wahl ermöglicht und Ihnen als potentielle KandidatIn – vielleicht – diejenige Sicherheit im Hinblick auf Ihre Möglichkeiten im pastoralen Dienst des Erzbistums Hamburg gibt, die Ihnen bislang für eine Kandidatur noch gefehlt haben.

Dr. Thomas Willmann, Dienstgebervertreter

Tätigkeitsbericht

Daran haben wir gearbeitet



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - manchmal dauern Wunder etwas länger

Seit 2004 ist das BEM gesetzlich geregelt. Sind MitarbeiterInnen innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten länger als 6 Wochen krank, muss der Dienstgeber mit Beteiligung der MAV dem Betroffenen das betriebliche Eingliederungsmanagement anbieten. Ziele des BEM sind, die Gesundheit zu erhalten und zu fördern, die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen, den Arbeitsplatz des Betroffenen zu erhalten.

Auch wenn den Betroffenen bereits seit einigen Jahren das BEM angeboten wird, es fehlte bisher eine Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der MAV über die Rahmenbedingungen.

Die Verhandlungen mit dem Dienstgeber begannen im Dezember 2010. Jetzt 5 Jahre und drei Dienstgebervertreter später können wir endlich Erfolg melden. Zusammen mit der MAV der Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen und der MAV des Generalvikariates konnte jetzt mit dem Dienstgeber eine gemeinsame Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. (Zum Ablauf des BEM siehe weiter unten)

MitarbeiterInnenversammlungen

In 2015 fanden zwei MitarbeiterInnenversammlungen statt, die reguläre im März (80 TeilnehmerInnen) und eine zusätzliche MV im Juli (50 TeilnehmerInnen) zu Fragen des Pastoralen Raumes. Zur Nachbereitung der zweiten MV hat die MAV einen Arbeitskreis gebildet. Der Arbeitskreis hat die Inhalte und Ergebnisse der MV sortiert und schriftlich zusammengefasst. Im Dezember fand dann ein Gespräch mit Generalvikar Thim und verschiedenen MitarbeiterInnen des Generalvikariates statt, in dem die Fragen und Forderungen der MV vorgestellt wurden. Es ist vereinbart, dass der Dienstgeber bei der MitarbeiterInnenversammlung im März 2015 dazu Stellung nimmt. (Das Arbeitspapier zu Fragen des Pastoralen Raumes wurde zusammen mit der Einladung zur MV versandt).



Vereinbarung zur Freistellung für MAV-Arbeit



Nach MAVO § 15 sind MAV-Mitglieder für die Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang freizustellen. Ihre Aufgaben sind entsprechend zu reduzieren.

In der Praxis ist diese Regelung bei ReligionslehrerInnen schlecht umzusetzen, denn es macht wenig Sinn, wenn im Unterrichtsbetrieb immer wieder der Unterricht wegen einer MAV-Sitzung oder wegen anderer Aufgaben ausfällt. Also war es notwendig, eine Regelung zu finden, durch die bei den ReligionslehrerInnen ihre Pflichtstundenzahl gesenkt wird. Streit gab es über den Umfang der freizustellenden

Unterrichtsstunden. Die MAV entschied sich, die Frage von der Einigungsstelle und dem Kirchlichen Arbeitsgericht klären zu lassen. Im Anschluss daran einigten sich MAV und Dienstgeber in einer schriftlichen Regelung auf folgende Eckpunkte: ReligionslehrerInnen i.K. erhalten 4 Unterrichtsstunden Freistellung für die MAV-Arbeit. Ein erhöhter Freistellungsbedarf wird dann gewährt, wenn er durch schriftliche Aufzeichnungen nachgewiesen werden kann.

Personalmaßnahmen in 2015

GemeindereferentInnen	
Versetzung	4
Einstellung	3
Einstellung AssistentInnen	1
Vertragsänderung	6
Sonstiges	5
Elternzeit	3
Ausgeschieden	1
ausgeschieden berufsp. Jahr	1
Höhergruppierung	1
Zulage	1

PastoralreferentInnen	
Versetzung	4
Zulage	1
Pastoralassistent Einstellung	5
Assistent ausgeschieden	1
Sonstiges	1

ReligionslehrerInnen	
Änderung Vertragsumfang	27
Ausgeschieden	1
Versetzung	1

MitarbeiterInnen Jugendarbeit	
Versetzung	5
Einstellung	5
Vertragsänderung	2
Ausgeschieden	4

sonstige MitarbeiterInnen	
Versetzung	2
Einstellung	2



Supervisionsrichtlinien

Seit Juli 2014 gibt es neue Supervisionsrichtlinien. Die Verwunderung der MAV war groß, denn sie wurde in keiner Weise an den neuen Richtlinien beteiligt. Erst vor dem Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgericht einigten sich Dienstgeber und MAV in einem Vergleich darauf, dass durch den Dienstgeber eine Anhörung und Mitberatung der Supervisionsrichtlinien stattfinden wird. Die MAV hat dem Dienstgeber im April ihre Einwendungen schriftlich mitgeteilt und schon mehrfach daran erinnert, dass ein Gespräch seitens des Erzbistums noch aussteht—**bisher ohne Erfolg.**



Sitzungen der MAV

	Sit- zung	Gespräch mit Dienstgeber	
21.1.	x	x	
16.2.			Ursel und Petra: Teilnahme am Informationstag der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen
25.—27.2.	x		Klausurtagung
18.3.	x	X	MitarbeiterInnenversammlung
26.3.			Ursel und Petra nehmen am Diözesanen Informationstag der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAV-en im Erzbistum teil
22.4.	x		
20.5.	x	x	
17.6.	X	x	
8.7.			zweite MitarbeiterInnenversammlung
13.7.	x	x	
9.9.	x	x	
15./16.9.			Ursel und Dorothea Vollversammlung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum
7.10.	x	x	
4.11.	x	x	
9.12	x	x	

MAV arbeitet in der Cloud

Bisher kommunizierte die MAV mit dem Dienstgeber per Mail über das öffentliche Netz — mit allen bekannten datenschutzrechtlichen Bedenken. Seit Jahresbeginn 2015 wurde der Datenverkehr dahingehend umgestellt, dass die MAV nun gesichert in der Cloud des Erzbistums arbeitet.



Arbeitskreise der MAV zu einzelnen Themen

- ⇒ Betriebliches Eingliederungsmanagement, Abschluss einer Dienstvereinbarung mit dem Dienstgeber: Dorothea Axtmann, Hubertus Lürbke, Norbert Klix
- ⇒ Ausbildungsordnung der Gemeinde- und PastoralreferentInnen: Lydia Kraut, Christoph Mainka
- ⇒ Nachbereitung der Mitarbeiterversammlung zu Fragen des Pastoralen Raumes: Patricia Neméth-Debreczeni, Ursel Jungen, Michaela Wagner, Dorothea Axtmann, Hubertus Lürbke, Norbert Klix
- ⇒ Arbeitsmittel am Arbeitsplatz: Christoph Mainka, Hubertus Lürbke, Norbert Klix
- ⇒ Supervisionsrichtlinien: Hubertus Lürbke, Ursel Jungen, Lydia Kraut
- ⇒ Frauen- und Familienfreundliche Arbeitsbedingungen: Christoph Mainka, Michaela Wagner, Norbert Klix
- ⇒ Mutterschutz: Michaela Wagner, Christoph Mainka
- ⇒ Homepage: Dorothea Axtmann, Christoph Mainka, Norbert Klix
- ⇒ Personalmaßnahmen: Norbert Klix mit zwei MAV-KollegInnen aus der jeweiligen Berufsgruppe
- ⇒ ReligionslehrerInnen i.K.: Ursel Jungen, Dorothea Axtmann, Norbert Klix



Die Arbeitsintensität der Arbeitskreise ist sehr unterschiedlich:



- ◇ gar nicht getroffen und fast nichts gemacht
- ◇ Verständigung per Mail
- ◇ einmal getroffen
- ◇ mehrfach getroffen

Beteiligung der MAV an Versetzungen

Nach MAVO § 27 muss der Dienstgeber die MAV vor einer Versetzung anhören.

Hat die MAV Einwendungen, so hat zwischen dem Dienstgeber und der MAV ein Einigungsgespräch stattzufinden. Werden MAV und Dienstgeber sich nicht einig, so entscheidet am Ende der Dienstgeber alleine. Bisher wurde die MAV immer erst kurz vor der Veröffentlichung der Maßnahme mit einbezogen, zu diesem Zeitpunkt war es jedoch kaum noch möglich, bei ernsthaften Bedenken der MAV, eine Versetzung zu verhindern oder über die Rahmenbedingungen zu verhandeln.

MAV und Dienstgeber haben sich nun auf ein neues Verfahren verständigt. Entscheidungen über Versetzungen, egal ob im Zusammenhang mit einer Stellenbewerbung oder mit einer Entscheidung des Personalreferates zu Stande gekommen, werden der MAV monatlich im Rahmen des gemeinsamen Gespräches mit dem Dienstgeber mitgeteilt. Die MAV wird nun also zu Beginn des Verfahrens mit einbezogen. Es bleibt genügend Zeit gegebenfalls mit der betroffenen KollegIn ins Gespräch zu kommen.

Frauen – und familienfreundliche Arbeitsbedingen



Nach der Mitarbeitervertretungsordnung §26, Abs. 3, Ziffer 8 hat die MAV die Aufgabe, auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Eine gute Idee, die in der Praxis schwer umzusetzen ist, denn die Arbeit in den pastoralen Berufen bringt es mit sich, dass die Arbeiten zu ungünstigen Zeiten wie am Wochenende in den Abendstunden und an Hochfesten anfallen.

Andererseits, was die einen als Belastung erleben, wie z.B. auch die notwendige Flexibilität bei der Arbeitszeit, genießen die anderen, da sie viele Freiheiten haben ihre Arbeitszeit entsprechend ihrer persönlichen bzw. familiären Bedürfnisse einzurichten.

Die MAV hat sich vorgenommen: Zukünftig werden Personalmaßnahmen des Dienstgebers auf ihre Frauen- und Familienfreundlichkeit durchleuchtet. Gegebenfalls würde die MAV bei einer solchen Maßnahme ihre Einwendungen geltend machen.

Brief an die KODA

Im Dezember 2015 hat die MAV einen Brief an die beiden Vertreter der Mitarbeiterseite (Georg Hillenkamp und Klaus Byner) der Regional-KODA Nord-Ost geschrieben und auf Handlungsbedarf hingewiesen:

- ⇒ 25 Jahre nach der Wiedervereinigung beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in Mecklenburg 40 Stunden, während die KollegInnen in Hamburg und Schleswig-Holstein nur 39 Stunden arbeiten müssen.
- ⇒ Bearbeitungsbedarf der Reisekostenordnung
 - Dienstwagen-Regelung für MitarbeiterInnen, die ihren privaten PKW nicht für Dienstfahrten zur Verfügung stellen wollen jedoch für die Erledigung ihrer Aufgaben einen PKW benötigen.
 - Eine kostenerstattende Regelung für MitarbeiterInnen die (freundlicherweise) ihren privaten PKW für dienstliche Zwecke zur Verfügung stellen, z.B. Erhöhung des Kilometergeldes auf 40 Cent.
 - Klarstellung in der Reisekostenordnung dass bei Dienstfahrten zu verschiedenen Einsatzorten die die Heimfahrt — soweit es sich nicht um die Heimfahrt von der regelmäßigen Arbeitsstätte handelt — um eine Dienstfahrt handelt. Alternativ: Klarstellung, dass die zum Wohnsitz am nächsten gelegene Dienststelle die regelmäßige Arbeitsstätte darstellt.
 - Änderung der Bahncardregelung, sodass die Unrentabilität einer Bahncard nicht zu Lasten des Mitarbeiters geht.
 - Anpassung der Tagegelder an die steuerlichen Gegebenheiten.
- ⇒ Finanzielle Aufwertung der kirchlichen Berufe angesichts der Tatsache, dass im Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst die Beträge angehoben wurden und angesichts der Tatsache, dass die sozialen Berufe im Vergleich zu anderen Berufen sehr schlecht bezahlt werden.
- ⇒ Änderung der Regelung der Stufenlaufzeiten dahingehend, dass bei einer Höhergruppierung die erreichte Stufe nicht verloren geht.
- ⇒ Überprüfung der „Diözesanen Regelung zur entgeltbezogenen Bewertung von Einsatzstellen für GemeindefereferentInnen und PastoralreferentInnen“ angesichts der Unzufriedenheit der Berufsgruppe über die lange Wartezeit bis zum Erreichen der Entgeltgruppe 11 Stufe 6.

Informationen der MAV

Verzicht auf Höhergruppierung nicht möglich



Wir hatten auf der letzten Mitarbeiterversammlung und im letzten Info schon darüber berichtet: Bestimmte Konstellationen sind denkbar — z.B. wenn man sich schon relativ lange in einer bestimmten Entwicklungsstufe befindet — in denen es sinnvoll wäre, für eine bestimmte Zeit auf eine Höhergruppierung zu verzichten, um so bei einer Höhergruppierung schneller in die alte (höhere) Entwicklungsstufe zu gelangen.

Nach Auskunft des Dienstgebers ist ein befristeter Verzicht auf eine Höhergruppierung (die MAV teilt diese Einschätzung) jedoch nach DVO nicht möglich.

Unser Tipp: Schlagt euren KODA-Vertretern vor, sie mögen sich dafür einsetzen, dass bei einer Höhergruppierung MitarbeiterInnen immer ihre Entwicklungsstufe und die Laufzeit in der Entwicklungsstufe behalten. Eine solche Regelung wäre (wie bereits im TVL umgesetzt) für die DVO denkbar.

Keine Anrechnung der Berufserfahrung der GemeindefereferentInnen nach der Zeit als Gemeindeassistent

Eine ähnliche Problematik mit der Anrechnung von Stufenlaufzeiten ergibt sich bei den GemeindeassistentInnen und Pastoralassistentinnen. Hier wird die Problematik am Beispiel der GemeindeassistentInnen beschrieben:

Ein Gemeindeassistent wird in der Regel in die Entgeltgruppe 9 Stufe 1 eingruppiert. Nach einem Jahr kommt er in die Entwicklungsstufe 2.

Nach den zwei Jahren als Gemeindeassistent kommt dann die Einstellung als Gemeindefereferent. Die Eingruppierung erfolgt in die Entgeltgruppe 10, Stufe 2. Entsprechend der Regeln der DVO wird nicht angerechnet, dass bereits ein Jahr in der Stufe 2 durchlaufen ist. Es dauert also noch mal zwei Jahre, bis die Stufe drei erreicht wird.

Anders ist es bei jemandem, der aus einem anderen Bistum kommt und eine

Berufserfahrung von 2 Jahren als Gemeindeassistent und ein Jahr als Gemeindefereferent hinter sich hat. Hier würde nach den Regeln der DVO in die Entgeltgruppe 10, Stufe 3 eingruppiert (da bereits drei Jahre Berufserfahrung vorliegen).

Damit ist ein Kollege, aus einem anderen Bistum bevorzugt, da er ein Jahr eher in die Stufen 3 kommt. Dies ist gefühlt ungerecht, entspricht aber den Regeln der DVO.

Aus Mitarbeitervertretungsordnung §26

(3a) Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über

1. personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können oder
2. den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.

Arbeitsmittel für Lehrer

Hier gibt es günstige Microsoft-Office-Pakete für Lehrer: <http://www.cotec.de/>

Entgeltumwandlung zur Altersversorgung

Bei der Brutto-Gehaltsumwandlung behält der Arbeitgeber einen Teil des Bruttolohnes ein und zahlt diesen Beitrag als zusätzliche, freiwillige Altersversorgung an die kZVK (Katholische Zusatzversorgungskasse). Für den Beitrag der in die kZVK eingezahlt wird, fallen bis zu einer Obergrenze (Obergrenze 2015: 2.904 €) keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an. Für Mitarbeiterinnen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind gibt es vom Arbeitgeber noch einen Zuschuss von 13 % der eingezahlten Summe.

Vielleicht eine sinnvolle Form der Altersversorgung? Auf der Homepage der kZVK gibt es mehr Informationen.



Konflikte in der Dienstgemeinschaft



Bei der MitarbeiterInnenversammlung im Juli hatten die KollegInnen unter anderem ein professionelles Konfliktmanagement für das Bistum gefordert.

Bis dies möglicherweise umgesetzt wird, gilt die Zusage des Personalreferates, dass bei Konflikten in der Dienstgemeinschaft nach der „Erklärung des Personalreferates zur Bearbeitung von Verletzungen der Dienstgemeinschaft“ von 1999 vorgegangen wird.

<http://www.mav-laien-hh.de/Dienstgeber/Dienstgemeinschaft.pdf>



Dienstveranstaltung mit Übernachtung



Unser Erzbistum ist bekanntermaßen flächenmäßig das größte der deutschen Bistümer. Dies hat zur Folge, dass einzelne KollegInnen lange und zeitintensive Reisewege in Kauf nehmen, um an bestimmten Veranstaltungen des Bistums teilnehmen zu können. Im Einzel-

fall — z.B. wenn Reise- und Tagungszeit insgesamt mehr als 10 Stunden betragen — stellt dies eine unangemessene Belastung einzelner KollegInnen dar.

Der Dienstgeber hat der MAV mitgeteilt, dass es möglich ist, dass das Bistum auf Antrag die Kosten einer Zwischenübernachtung erstattet. Ein entsprechender Antrag muss vorher beim Veranstalter oder der Personalverwaltung gestellt werden.

Am Anfang des Infos wurde schon erwähnt, dass wir endlich eine Dienstvereinbarung BEM betreffend mit dem Dienstgeber abschließen konnten.

Wie soll ein BEM-Verfahren nun in Zukunft ablaufen?

Stellen wir uns vor, ein Mitarbeiter – nennen wir ihn Paul – war in den letzten 12 Monaten länger als 42 Tage krank. Dann muss ein BEM Verfahren eingeleitet werden.

Vor der Erklärung der einzelnen Schritte, muss festgehalten werden, dass BEM **absolut freiwillig** ist. Jede/r, der/die ein BEM-Verfahren beginnt, ist zu jeder Zeit Herr/Frau darüber, was mit ihm/ihr geschieht. So kann man folgenlos BEM ablehnen, das Verfahren jederzeit unterbrechen oder sogar ganz abbrechen und es hat keine negativen Folgen für den/die Mitarbeiter/in. Jede/r, der von Seiten des BEM-Teams an einem BEM-Verfahren beteiligt ist, unterliegt der **Schweigepflicht**.

Nun aber zurück zu Paul. Er bekommt zuerst eine

Einladung zum Informationsgespräch

Darin wird kurz vorgestellt, was BEM ist und welche Ziele es verfolgt.

Neu ist, dass es in Zukunft ein BEM-Team gibt, das aus je drei Mitgliedern der Dienstnehmer-Seite und drei Mitgliedern der Dienstgeber-Seite besteht.

Paul soll sich nun aus diesen sechs Mitgliedern einen Fallmanager aussuchen, der in Zukunft sein BEM-Verfahren bearbeitet. Sollte der Fallmanager von der Dienstgeber-Seite sein, so wird ihm noch ein Dienstnehmer-Mitglied des BEM-Teams an die Seite gestellt und umgekehrt.

Zusätzlich kann Paul jederzeit eine Person seines Vertrauens hinzuziehen.

Was ist, wenn Paul der Ansicht ist, dass BEM in seinem Fall unnötig ist?

Dann kann er ein BEM Verfahren ohne Nachteile für ihn ablehnen.

Was ist wenn Paul zwar Interesse hat, aber der Ansicht ist, dass ein BEM Verfahren derzeit nicht sinnvoll ist?

Dann kann er auch das der Personalverwaltung mitteilen. Schön wäre es, wenn er schon in etwa angeben könnte, wann denn BEM stattfinden soll.

Das Informationsgespräch

Das Informationsgespräch dient dazu Paul genau darüber aufzuklären, was Sinn und Zweck eines BEM Verfahrens ist, welche Folgen eine Teilnahme oder Nichtteilnahme hat, inwieweit Daten von ihm benötigt und womöglich gespeichert werden und von wo und wie Unterstützung geholt werden kann.

Sollte Paul am Ende dieses Gesprächs einem BEM-Verfahren zustimmen, so unterschreibt er eine Einverständniserklärung.

In einem weiteren Schritt kommt es zur

Situationsanalyse

Hier wird ermittelt, welche (betrieblichen) Faktoren zur Arbeitsunfähigkeit beigetragen haben und durch welche Maßnahmen Paul wieder in das Arbeitsleben integriert werden kann.

An diesem Gespräch können andere Personen außer Paul und dem BEM-Team beteiligt sein, z.B. seine Ärztin, sein Vorgesetzter, jemand vom Integrationsamt ... Es kann auch sein, dass mehr nötig ist als nur ein Gespräch. Dann kann beispielsweise auch eine Arbeitsplatzbegehung sinnvoll sein.

Am Ende sollte dann ein

Maßnahmenplan

stehen. Dieser wird im Normalfall erst in der nächsten Sitzung des gesamten BEM-Teams besprochen, bevor er umgesetzt wird.

Danach wird er so schnell wie möglich umgesetzt, der Fallmanager ist dafür zuständig.

Hat alles wie gewünscht geklappt, so kommt man zum

Abschluss des BEM-Verfahrens

Dieser dauert mindestens drei Monate, um sicher sein zu können, dass die Maßnahmen auch die gewünschten Effekte haben. Danach kommt es zum

Abschlussgespräch

in dem die Wirksamkeit der Maßnahmen mit Paul besprochen wird.

Über dieses Gespräch informiert der Fallmanager das BEM-Team, das dann verbindlich den Abschluss des Verfahrens festlegt.



Neue Ausbildungsordnung

Zur Zeit gibt es Überlegungen, wie die Berufseinführung für GemeindereferentInnen (GR) und PastoralreferentInnen (PR) neu gestaltet werden kann.

So soll zum Beispiel das „Anerkennungsjahr“ bzw. „Berufspraktische Jahr“ wegfallen. Aus dem „Berufspraktischen Jahr“ und der anschließenden Assistenzzeit wird nun eine drei-jährige Berufseinführungsphase, die mit der zweiten Dienstprüfung endet. Die erste Dienstprüfung ist bei den PR wie bisher auch der Abschluss des Studiums. Bei den GR wird demnächst auch der Abschluss des Bachelor-Studiengangs in Paderborn als erste Dienstprüfung anerkannt werden.

Inhaltlich verändert sich die Berufseinführung dahin, dass fast alle Werkwochen entfallen und dafür ein sozialwissenschaftlicher Kurs stattfinden wird.

Aus Sicht der MAV sind die Veränderungen in der Berufseinführung ein sinnvoller und wichtiger Schritt, um jungen Kolleginnen und Kollegen einen guten Start im Dienst in der Kirche zu ermöglichen.

Elternzeit / Elterngeld / Elterngeld Plus

Jede neue Regierung versucht neue Regeln und „Vorteile“ für Familien im Rahmen des Elternzeitgesetzes aufzustellen. So haben sich im Jahr 2015 neue Möglichkeiten für Familien ergeben, ihre Elternzeit und das entsprechende Elterngeld aufzuteilen. So bringt das neue Elterngeld Plus auch tatsächlich finanzielle Vorteile im Vergleich zum „alten“ Elterngeld — das aber immer noch beantragt werden kann.

Da es in der Verteilung und Berechnung von Elternzeit und Elterngeld immer auf den Einzelfall ankommt, ist es hier an der Stelle schwierig Informationen oder Tipps zu geben.



Viele guten Infos bekommen werdende Eltern auf der Seite des Bundesfamilienministeriums <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/leistungen-und-foerderung.html>.

Liebe KollegInnen in den Pfarreien, im Frühjahr 2016 finden in unserem Erzbistum die Neuwahlen der MAVen statt. Als Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAV-en stellen wir fest, dass häufig in den Pfarreien noch keine MAV-en gewählt wurden.

Aus unserer Sicht ist es gerade im Prozess des Pastoralen Raumes und in der Phase der Neugründung von Pfarreien wichtig, dass es eine Mitarbeitervertretung gibt, die die Interessen der MitarbeiterInnen im Blick hat.

Einige Rahmendaten:

- MAV-Wahl ab 5 MitarbeiterInnen (Vollzeit oder Teilzeit).
- Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses durch den leitenden Pfarrer.
- Möglichkeit des vereinfachten Wahlverfahrens bei Einrichtungen bis zu 50 MitarbeiterInnen.
- Es wird für jede Einrichtung (Pfarrei) eine MAV gewählt. KITA und die anderen MitarbeiterInnen der Pfarrei gehören zu einer MAV.
- Bei der Gründung der neuen Pfarrei nach dem Prozess des Pastoralen Raumes übernimmt die „größte“ MAV das Übergangsmandat. Es folgt eine MAV-Neuwahl innerhalb eines halben Jahres.

Unsere Bitte an die Pastoralen MitarbeiterInnen: Bitte unterstützt eure KollegInnen vor Ort bei der Bildung einer Mitarbeitervertretung. Manchmal hilft dort, wo es bisher noch keine MAV gab, auch ein Hinweis an den leitenden Pfarrer. Er ist nach MAVO § 10 (Gesetz des Erzbischofs) dafür zuständig, die Voraussetzungen zu schaffen, dass eine MAV-Wahl stattfinden kann.

Als Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen sind wir auch gerne bei der Durchführung der MAV-Wahl behilflich. So gibt es z.B. bei uns eine Arbeitshilfe zur Durchführung einer MAV-Wahl.

Unsere Kontaktdaten: Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAV-en
im Erzbistum Hamburg
Tel. 040—18 01 19 71
E-Mail: Geschäftsstelle@diag-mav-hamburg.de
Homepage: <http://www.diag-mav-hamburg.de/>

Übrigens: Obwohl pastorale MitarbeiterInnen durch die MAV der LaienmitarbeiterInnen vertreten sind, haben sie auch bei der MAV-Wahl in der Pfarrei das aktive und passive Wahlrecht.

Herzliche Grüße Norbert Klix (Vorsitzender der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum Hamburg)



Bildnachweis

Artikel Arbeitskreise Seite 5: Juergen Jotzo / pixelio.de

Telefonzelle Seite 5: Burkard Vogt / pixelio.de

Cloud Seite 4: Janusz Klosowski / pixelio.de

Frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen Seite 5: Thorben Wengert / pixelio.de

Übernachtung Seite 7: Absteiger / pixelio.de

Wahlraum Seite 2: M. Großmann / pixelio.de

Andere Bilder: pixabay.com