

# Tätigkeitsbericht und Informationen der MitarbeiterInnenvertretung



Mitarbeitervertretung der LaienmitarbeiterInnen im Erzbistum Hamburg

Dezember 2018

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,  
kennt ihr die vier Kerzen?*



*Die erste Kerze, die für Frieden steht ver-  
lischt mit einem Seufzen, da sie das Gefühl  
hat nicht mehr gewollt zu sein.*

*Auch die zweite Kerze hält sich für über-  
flüssig, meint die Menschen wollen von Gott  
nichts mehr wissen, es habe keinen Sinn  
mehr und so weht ein Luftzug das Flackern  
der Kerze, die für Glaube steht, aus.*

*Traurig und leise bekennt die dritte Kerze  
namens Liebe, sie habe keine Kraft mehr.  
Die Menschen sehen nur noch sich selbst und  
haben die anderen nicht mehr lieb. Und so  
geht auch ihr Licht mit einem letzten Auffla-  
ckern aus.*

*Das in den Raum kommende Kind erträgt das  
nicht, meint die Kerzen sollen brennen und  
entzündet sie neu mit dem Licht der vierten  
Kerze. Ihr Name ist Hoffnung.*

*Möge uns diese Kerze niemals ausgehen. Hell  
soll sie strahlen und Frieden, Glaube und Lie-  
be zum Leuchten bringen. So lassen wir die  
Kerzen zu uns sprechen. Mögen sie Licht  
auch für uns und unsere Arbeit sein.*

## Inhalt:

<a href="#">Tätigkeitsbericht</a>	<b>2</b>
So sind wir organisiert	2
Probleme unserer Arbeit	2
Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht	3
Änderungsbedarf Mitarbeitervertretungs- ordnung	4
Personalmaßnahmen	4
Daran haben wir gearbeitet	5
Daran arbeiten wir (noch)	7
<a href="#">Umfrage Berufszufriedenheit</a>	<b>7</b>
<a href="#">Informationen der MAV</a>	<b>9</b>
Neue Entgeltordnung ab 1.7.2018	9
Entgeltordnung für pastorale MitarbeiterInnen	9
Entgeltordnung auf der MAV-Homepage	9
Strafrechtsschutz — Versicherung	10
Versetzung — Hinweise	10
Gastbeitrag DiAG-MAV	10
Ergebnisse KODA-Wahl	11
Entgeltumwandlung	11
Brückenteilzeit — Neues Gesetz	12
In der Norddeutschen Rundschau gelesen	12
Informationen der Regional-KODA	13
Information der DiAG-MAV	17



# Tätigkeitsbericht der MAV

## 1.1.2018—31.12.2018

Zur MitarbeiterInnenversammlung hat die MAV einen Tätigkeitsbericht abzugeben. Wir geben hier unseren Tätigkeitsbericht schriftlich ab und werden diesen auf der MitarbeiterInnenversammlung gegebenenfalls ergänzen und Fragen beantworten.

Da nicht immer scharf zwischen dem Tätigkeitsbericht und anderen Informationen zu trennen ist, wird auch der Tätigkeitsbericht verschiedene Informationen enthalten.

Wir bedauern, dass die MAV seit zwei Jahren nur noch aus 6 (statt 7) Mitgliedern besteht.

### So sind wir organisiert

Die MAV trifft sich in der Regel einmal monatlich zur MAV-Sitzung in Hamburg. Im Berichtszeitraum haben neun Sitzungen und eine Klausurtagung stattgefunden. In der Regel findet während der MAV-Sitzungen ein Gespräch mit dem Dienstgeber statt (Dr. Willmann als Dienstgebervertreter und Herr Wenderdel vom Personalreferat).

Bestimmte Aufgaben sind an Arbeitskreise delegiert, wobei die Arbeitskreise jeweils nur bei Bedarf aktiv werden. (Die Arbeitskreisberichte stammen jeweils von den SprecherInnen der Arbeitskreise).

- ReligionslehrerInnen (Ursel, Dorothea, Norbert)
- Reisekosten (Hubertus, Norbert, Christoph)
- Homepage (Dorothea, Norbert, Christoph)
- Pfarreiverwaltungsprogramm (Christoph, Norbert)
- Seelsorgestudie (Christoph, Hubertus)
- Ausbildungsordnung (Christoph, Lydia)
- Umfrage Berufszufriedenheit (Hubertus, Ursel, Dorothea)
- Wahl Schwerbehindertenvertretung (Norbert, Dorothea)
- Neue Entgeltordnung (Norbert, Lydia, Christoph)
- Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz (Ursel, Hubertus, Norbert)
- Fortbildung (Norbert, Lydia, Ursel, Hubertus)



Neu vereinbart haben wir, dass Anfragen von KollegInnen zu bestimmten Themen in der Regel von den ArbeitskreissprecherInnen beantwortet werden.

Neben den MAV-Sitzungen und den Arbeitskreisen werden

Personalmaßnahmen jeweils vom Vorsitzenden und zwei weiteren KollegInnen bearbeitet. Dieses Verfahren ist notwendig, weil die MAV für deren Bearbeitung jeweils nur eine Woche Zeit hat.

Aus der Mitgliedschaft in der MAV haben sich für einzelne MAV-KollegInnen verschiedene zusätzliche Aufgaben ergeben:

- Dorothea Axtmann: BEM-Team (betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Ursel Jungen: Arbeitssicherheitsausschuss des Erzbistums, Delegierte für die Mitgliederversammlung der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen
- Lydia Kraut: Vertreterin in der Sprechergruppe der GemeindereferentInnen
- Norbert Klix: Vorsitzender der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen, beisitzender Richter beim kirchlichen Arbeitsgericht, Vermittlungsausschuss der KODA-NordOst
- Hubertus Lürbke: BEM-Team, diözesaner Arbeitskreis Suchtprävention
- Christoph Mainka: Delegierter für die Mitgliederversammlung der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen, Besitzer Schlichtungsstelle (für individualrechtliche Streitigkeiten)

### Probleme unserer Arbeit

- Entsprechend der Regelungen der MAVO sind MAV-Mitglieder im notwendigen Umfang von ihrer (beruflichen) Tätigkeit freizustellen, dies beinhaltet auch die Reduzierung der übertragenen Aufgaben. Soweit die Theorie. In der Praxis eines pastoralen Mitarbeiters ist es häufig schwer, Aufgaben wegzulassen (die dann kein anderer macht), um (ggf. zeitnah) MAV Arbeit zu erledigen. Wir beobachten bei uns, dass MAV-Mitglieder im Einzelfall auch entscheiden (müssen), Aufgaben in der MAV zugunsten der Arbeit vor Ort zu verschieben. Besondere (bessere) Regelungen gibt es für den Vorsitzenden (50% Freistellung) und die zwei ReligionslehrerInnen i.K. (einmal 4 und einmal 6 Schulstunden Freistellung)
- Die Aufgaben der MAV im Zusammenspiel mit dem Dienstgeber sind durch die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) geregelt. Bei vielen Überlegungen und Entscheidungen des Dienstgebers ist die MAV im Vorwege mit einzubeziehen. Soweit die Theorie — die Praxis erleben wir häufig anders:
  - ⇒ Nach MAVO ist die MAV über alle wichtigen Angelegenheiten der Dienstgemeinschaft zu informieren. Viele wichtige Informationen kommen bei uns allerdings nicht an, weil selbst der Dienstgebervertreter, der bei wichtigen Entscheidungen des Bistums nicht einbezogen ist, nicht informiert ist.

⇒ Viele Angelegenheiten dauern ewig oder versacken.  
Beispiel:

- ◇ Konsequenzen/Ergebnisse aus der Seelsorgestudie gibt es bis heute nicht.
- ◇ Eine „Regelung der Rahmenbedingungen für den Einsatz von hauptamtlichen MitarbeiterInnen im pastoralen Dienst des Erzbistums“ wurde am 11.10.2017 abschließend mit dem Dienstgebervertreter verhandelt. Bis zum 17. Oktober 2018 war sie jedoch noch nicht veröffentlicht. Einen Grund dafür konnte uns der Dienstgebervertreter nicht nennen, allerdings wurde uns inzwischen von Domkapitular Beonekamp erklärt, dass das Papier vor einer Veröffentlichung noch in der Pfarrerkonferenz gegengelesen werden solle. Dabei warten die KollegInnen in den Pfarreien dringend auf eine Klärung z.B. darüber, welches Arbeitsmaterial ihnen zusteht.
- ◇ In 2018 können ca. 10-15 Personalmaßnahmen (Versetzung oder Einstellung) von der MAV nicht abschließend bearbeitet werden (Zustimmung zur Eingruppierung), weil der Dienstgeber die Stellenbeschreibung und Stellenbewertung noch nicht geliefert hat. (Siehe dazu weiter unten).
- ◇ Bei der Durchsicht der MitarbeiterInnenliste stellt die MAV fest, dass eine KollegIn nach dem falschen Tarifwerk vergütet wird. Der Dienstgeber sagt die Korrektur der Eingruppierung zu aber nichts passiert.
- ◇ Wegen der Eingruppierungen von zwei KollegInnen findet ein Einigungsgespräch zwischen Dienstgeber und MAV statt. Eine Einigung wird erzielt, so dass der Dienstgeber der MAV jeweils eine korrigierte Personalmaßnahme vorlegen muss. 4 Wochen nach dem Einigungsgespräch erinnert die MAV an die noch ausstehenden Personalmaßnahmen. Weitere zwei Wochen später erinnert die MAV nochmals. Nachdem der MAV am 28.11.2018 immer noch keine korrigierten Personalmaßnahmen vorliegen, beschließt die MAV das kirchliche Arbeitsgericht Hamburg anzurufen.
- ◇ In der MAVO §29(1) 10. ist geregelt, dass bei einer Versetzung von MitarbeiterInnen in eine andere Einrichtung die Mitarbeitervertretung vor einer Entscheidung des Dienstgebers durch „Anhörung und Mitberatung“ zu beteiligen ist. Nur wenn diese Beteiligung stattfindet, kann die MAV ihre eigenen Bedenken oder die Bedenken der betroffenen MitarbeiterInnen einbringen. Im Zusammenhang einer solchen Personalmaßnahme hat die MAV auch zu prüfen und gegebenenfalls nach MAVO §35(1) 9. zuzustimmen,



ob eine Kollegin oder ein Kollege der Residenzpflicht unterliegt.

Immer dann, wenn durch die Versetzung eine höher zu bewertende Aufgabe übertragen wird, findet auch eine Überprüfung der Eingruppierung statt, die dann nach MAVO §35(1)2. der Prüfung und Zustimmung der MAV unterliegt. Auch wenn die MAV bei Frage der Eingruppierung kein eigenes Initiativrecht hat, weist die MAV den Dienstgeber auf anstehende Höhergruppierungen hin. Solche Hinweise werden vom Dienstgeber immer wohlwollend geprüft und beantwortet.

Mehrfach hat die MAV es in letzter Zeit erlebt, dass Personalmaßnahmen bereits vor einer Beteiligung durch die MAV im Amtsblatt veröffentlicht wurden.

Der Dienstgeber hat inzwischen zugesagt, das Verfahren zur Bearbeitung der Personalangelegenheiten zu optimieren, so dass zukünftig der nach MAVO vorgeschriebene Weg eingehalten wird.

### **Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht Hamburg - Beteiligung an Fortbildungen**

Im §29 der MAVO ist geregelt, dass die MAV bei der „Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl von TeilnehmerInnen an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen“ durch „Anhörung und Mitberatung“ zu beteiligen ist. Hierbei ist es z.B. die Aufgabe der MAV auf Gleichbehandlung der KollegInnen zu achten. Nachdem eine Verständigung zwischen Dienstgeber und MAV in dieser Angelegenheit nicht zu Stande kam, konnte unter Beteiligung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ein Vergleich geschlossen werden. Man verständigte sich in einem anschließenden Gespräch im Juli 2018 über das zukünftige Verfahren.

Erst nach einem Erinnerungsschreiben durch die MAV erhält die MAV eine Information über die im 2. Halbjahr 2018 genehmigten und abgelehnten Fort- und Weiterbildungen.

Für 2019 wurde eine bessere Kommunikation in Aussicht gestellt.

### **Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht Hamburg— Abschluss verschiedener Eingruppierungsverfahren**

In §35 der Mitarbeitervertretungsordnung ist geregelt, dass bei der Eingruppierung von MitarbeiterInnen die MAV zustimmen muss. Stimmt die MAV einer Eingruppierung nicht zu, so muss der Arbeitgeber — wenn er an der vorgesehenen Eingruppierung festhalten will — die Zustimmung zur Eingruppierung durch das kirchliche Arbeitsgericht ersetzen lassen. Aus unserer Sicht ist die gewissenhafte Bearbeitung/Prüfung von Eingruppierungen eine der wichtigsten Aufgaben einer MAV, denn hier

geht es darum, ob die Kollegin ggf. 300 € mehr oder weniger auf ihrem Gehaltskonto hat.

Da es sich beim Thema Eingruppierung durchaus um eine schwierige Materie handelt, haben wir an mehreren Schulungen zur Eingruppierung teilgenommen.

Bei der Bearbeitung der Eingruppierung hat die MAV keinen eigenen Entscheidungsspielraum, sondern es geht darum zu prüfen, ob der Dienstgeber die richtige Ordnung angewendet hat und ob er bei der Anwendung der Ordnung zum richtigen Ergebnis gekommen ist.

Die MAV ist also bei jeder Einstellung durch die Prüfung der Eingruppierung zu beteiligen. Gleiches gilt, wenn sich durch eine Versetzung eine andere Eingruppierung ergibt. Soweit das Erzbistum als pastorale MitarbeiterInnen überwiegend GemeindereferentInnen oder PastoralreferentInnen eingestellt hat, war eine ordnungsgemäße Eingruppierung einfach zu ermitteln, da in der DVO Anlage 1a die Eingruppierung von GR und PR relativ klar geregelt ist (war).

Nachdem immer mehr „Quereinsteiger“ eingestellt werden, wird die Eingruppierung komplizierter, da vor einer Stellenbewertung (Eingruppierung) jeweils durch den Dienstgeber eine Stellenbeschreibung erstellt werden muss. Weitere Schwierigkeiten ergeben sich in der teilweise unklaren Auslegung der neuen Entgeltordnung ab 01.07.2018.

In 2017 gab es eine Vielzahl von Personalfällen — sowohl Einstellungen als auch Versetzungen —, bei denen jeweils eine Stellenbeschreibung und Stellenbewertung zu erfolgen hatte.

Bei diesen Personalmaßnahmen hatte der Dienstgeber die MAV jeweils beteiligt und gleichzeitig in Aussicht gestellt, dass die Stellenbewertung zu einem späteren Zeitpunkt (durch ein beauftragtes Unternehmen) stattfinden werde. Die MAV übte sich also in Geduld.

Einigen betroffenen MitarbeiterInnen wurde ihre Geduld dadurch versüßt, dass der Dienstgeber bis zur endgültigen Eingruppierung eine Zulage zahlte.

Nachdem die Ergebnisse der Stellenbewertungen nicht — wie angekündigt — im Februar 2018 vorlagen, reichte die MAV, um die Verfahren endlich zum Abschluss zu bringen, Klage beim kirchlichen Arbeitsgericht ein.

Ergebnis dieser Klage war ein Vergleich: Der Dienstgeber verpflichtete sich bis zum 30.11.2018 alle offenen Eingruppierungsverfahren vorzulegen. Die MAV hat dann bis zum 31.01.2019 Zeit diese Fälle zu bearbeiten.

So können wir bei der MV berichten, was daraus geworden ist.

## Änderungsbedarf Mitarbeitervertretungsordnung

Die aktuelle Fassung der MAVO wurde am 01.01.2018 veröffentlicht.



Jeder Bischof erlässt für sein Bistum die Mitarbeitervertretungsordnung, die auf der Grundlage einer Rahmen-MAVO entsteht, die durch die Deutsche Bischofskonferenz erlassen wird.

Ein Einfluss der Mitarbeiterseite bei der Entstehung einer neuen MAVO ist auf Bundesebene nicht geregelt. Die letzte Rahmen-MAVO entstand unter Beteiligung (Beratung) der Bundesarbeitsgemeinschaft der MAVen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung erarbeitet derzeit Vorschläge für eine nächste MAVO-Novellierung. Dazu wurden alle Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen aufgerufen, ihre Änderungsvorschläge einzureichen.

Alle MAVen des Erzbistums waren aufgerufen, bei der Vollversammlung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum Hamburg ihre Änderungsvorschläge zu nennen.

Die MAV der LaienmitarbeiterInnen hat unter anderem folgende Änderungsvorschläge gemacht:

- Streichung aller Sonderregelungen für „MitarbeiterInnen Pastoraler Dienste oder religiöser Unterweisung“. Diese Regelungen reduzieren die Rechte unserer MAV. Beispiel: Bei Versetzungen muss der Dienstgeber die Zustimmung der MAV einholen, bei MitarbeiterInnen pastoraler Dienste oder religiöser Unterweisung hat die MAV nur das Recht der Anhörung und Mitberatung. Solche Sonderregelungen beschneiden letztlich die Rechte der MitarbeiterInnen.
- Legt der Dienstgeber der MAV einen Vorgang zur Zustimmung oder zur Anhörung und Mitberatung vor, hat die MAV jeweils nur eine Woche Zeit zur Stellungnahme. In dieser kurzen Frist ist es häufig kaum möglich die Aufgaben zu erledigen. Dies gilt besonders für eine MAV, die nicht in einem Haus sitzt, sondern für Sitzungen weite Anreisewege hat. Gleichzeitig hat der Dienstgeber keine Fristen einzuhalten, wenn die MAV z.B. beim Dienstgeber einen Antrag stellt. Die MAV schlägt also vor die Fristen der Bearbeitung in der MAVO zu verlängern und gleichzeitig dem Dienstgeber für seine Antworten Fristen vorzuschreiben.

GemeindereferentInnen	
Versetzung	19
Einstellung	1
Elternzeit	1
Höhergruppierung	13
Sonstiges	13
ausgeschieden	1

PastoralreferentInnen	
Versetzung	8
Einstellung	4
Ausgeschieden Assistent	1
Sonstiges	4

### Personalmaßnahmen

sonstige past. MitarbeiterInnen	
Versetzung	4
Einstellung	9
Sonstiges	1

ReligionslehrerInnen i.K.	
Änderung Vertragsum-	25
Einstellung	2
Sonstiges	1

## Daran haben wir (erfolgreich?!) gearbeitet:

- Das Bistum erwartet inzwischen von MitarbeiterInnen, dass sich auf ausgeschriebenen Stellen bewerben. Dieses neue Verfahren ist für viele KollegInnen ungewohnt und führt teilweise zu Verunsicherungen. Um etwas mehr Sicherheit zu schaffen, hat die MAV dem Dienstgeber einige Fragen zum Bewerbungsverfahren vorgelegt, die inzwischen bearbeitet wurden. Vom Personalreferat war zugesagt worden, dass der Katalog der Fragen und Antworten Ende Oktober/Anfang November allen KollegInnen zugesandt wird.
- Während pastoralen MitarbeiterInnen Stellenausschreibungen per Mail zugesandt wurden, gab es für andere KollegInnen (z.B. ReligionslehrerInnen im Kirchendienst) keinerlei Information über offene Stellen. Nach mehreren Anläufen sind die offenen Stellen nun auf der Homepage des Erzbistums [https://www.erzbistum-hamburg.de/Jobs-Karriere Stellenboerse](https://www.erzbistum-hamburg.de/Jobs-Karriere_Stellenboerse) zu finden.
- Die MAV hat eine kleine Geschäftsordnung, in der z.B. geregelt ist, welche Personalmaßnahmen von welchem MAV-Mitglied bearbeitet werden. Diese Zuständigkeiten wurden neu geregelt. Die Bearbeitung einer Personalmaßnahme findet jeweils vom Vorsitzenden und zwei weiteren KollegInnen statt:
  - ⇒ ReligionslehrerInnen i.K. in S.H.: Ursel und Dorothea
  - ⇒ ReligionslehrerInnen i.K. in Mecklenburg: Dorothea und Ursel
  - ⇒ KurienmitarbeiterInnen: Hubertus und Dorothea
  - ⇒ Sonstige (z.B. Kirchenmusiker): Dorothea und Lydia
  - ⇒ JugendarbeiterInnen: Dorothea und Christoph
  - ⇒ Pastorale MitarbeiterInnen in Mecklenburg: Lydia und Dorothea (Christoph)
  - ⇒ Pastorale MitarbeiterInnen in Hamburg: Christoph und Lydia (Hubertus)
  - ⇒ Pastorale MitarbeiterInnen in Schleswig Holstein: Christoph und Hubertus (Dorothea)(Personen in Klammern sind zuständig bei Befangenheit eines MAV-Mitgliedes).
- Am 22.10.2018 hat ein Gespräch mit dem stellvertretenden Generalvikar Bonekamp stattgefunden. Ziel des Gespräches war eine Verabredung über den zukünftigen Verlauf des Gespräches mit dem Dienstgeber während der Mitarbeiterversammlung und eine Beantwortung der noch offenen Fragen aus der Mitarbeiterversammlung 2018. Vereinbart wurde ein Verfahren, das es dem Dienstgeber ermöglicht, sich auf die Fragen und Anliegen der MitarbeiterInnen vorzubereiten. Gleichzeitig wurde die Frage nach einer Bistums-Mailadresse für jedeN MitarbeiterIn beantwortet: Aus Kostengründen wird es eine solche einheitliche Bistums-Mailadresse in absehbarer Zeit nicht geben.

- Das Bistum hat (nach 5 Jahren) von den KollegInnen die erneute Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses angefordert. In diesem Zusammenhang hatte die MAV den Dienstgeber darauf hingewiesen, dass dieser aus Datenschutzgründen nicht berechtigt ist, das zugesandte Führungszeugnis zu verwahren. Das Bistum hat daraufhin sein Verfahren geändert und stellt nun den KollegInnen frei, ob das Führungszeugnis vom Dienstgeber nach Einsicht vernichtet oder zurückgesandt werden soll.
- Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Probleme des Erzbistums hatte die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (jeweils zwei Delegierte pro MAV) auf einer außerordentlichen Mitgliederversammlung ein Positions- und Forderungspapier entwickelt, in dem vom Erzbischof unter anderem gefordert wurde, dass bei allen notwendigen Maßnahmen kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin sein Anstellungsverhältnis beim katholischen Arbeitgeber verlieren darf, da solche Schritte gegen den Geist der Dienstgemeinschaft und der katholischen Soziallehre verstoßen würde. Dieses Papier wurde allen KollegInnen zugesandt — Reaktionen hat es nur einige wenige gegeben.
- In der Zeit vom 01.10.2018 – 30.11.2018 fanden bundesweit die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen statt. Das Sozialgesetzbuch regelt, dass jeder Betrieb die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung durchzuführen hat, wenn mindestens 5 schwerbehinderte MitarbeiterInnen vorhanden sind. Unter uns KollegInnen gibt 9 schwerbehinderte MitarbeiterInnen. Aus pragmatischen Gründen wird die MAV die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung erst im Januar 2019 durchführen. Dazu wurden alle schwerbehinderten KollegInnen eingeladen, im Anschluss an die MitarbeiterInnenversammlung eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen.
- Auf Initiative des Dienstgebers hat das Erzbistum mit der MAV eine „Dienstvereinbarung zur Suchtprävention im Erzbistum Hamburg“ abgeschlossen. An dem in der Dienstvereinbarung beschriebenen Arbeitskreis Suchtprävention nimmt von der MAV Hubertus Lürbke teil. Die Dienstvereinbarung findest du auf unserer Homepage im ABC/Suchtprävention.



- Der Arbeitsschutz stand und steht beim Bistum nicht an erster Stelle. Doch trotz der Heerscharen von Schutzengeln gilt es auch hier gesetzliche Bestimmungen einzuhalten.

Die VBG (Verwaltungsberufsgenossenschaft), bei der wir Angestellten des Bistums versichert sind, wenn uns während der Ausübung unseres Dienstes etwas zustößt, hat ein Qualitätsmanagement entwickelt, das im Januar im Erzbistum Hamburg eingeführt werden soll. Arbeitsschutz mit System lautet die Devise.

Natürlich müssen die von der MAV angemahnten Gefährdungsanalysen (Überprüfung des Arbeitsplatzes nach Gefahren) für alle Mitarbeiter durchgeführt werden. In der Verwaltung hat dies stattgefunden und in der Fläche wird bei den bereits fertigen Pastoralen Räumen begonnen. Die in Büdelsdorf bei Rendsburg ansässige Firma Saager sucht die Gemeinden auf.



Der MAV ist es wichtig, dass die von ihr vertretenen MitarbeiterInnen, die durch ihren vielfältigen Einsatz nicht unerheblichen Gefährdungen unterworfen sind, nicht übersehen werden.

Der Arbeitskreis Arbeitsschutz traf sich am 24.9.18 mit Herrn Otto, der im Erzbistum zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit, der u. a. zu den viermal jährlich stattfindenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses einlädt, an denen auch ein Mitglied der MAV teilnimmt. Bei diesen Sitzungen ist in der Regel auch der Betriebsarzt anwesend. Für uns zuständig ist Dr. Bernhard, der beim Wilhelmsburger Krankenhaus Großsand beschäftigt ist. Die MAV erfährt von Herrn Otto, dass es einer fachlichen Qualifikation bedarf, um eine Gefährdungsanalyse durchzuführen. Der Dienstgeber ist dazu verpflichtet und kann an leitende Angestellte delegieren, die sich dann wiederum Hilfe holen müssen. Ein Angestellter der Firma Saager rückt aus, um die Analyse vorzunehmen, während die Fachkraft für Arbeitssicherheit beratende Funktion ausübt.

Die MAV geht jetzt davon aus, dass bei allen von uns vertretenen KollegInnen, die in Pastoralen Räumen beschäftigt sind, nun zeitnah eine Gefährdungsanalyse stattfinden wird.

Hier nicht erfasst sind beispielsweise die ReligionslehrerInnen im Kirchendienst. Sie analog der Lehrkräfte an den Hamburger Schulen zu betrachten, ist nicht zweckführend. Um Herrn Otto in die Lage zu versetzen sich ein Bild über die Besonderheiten dieser Berufsgruppe machen zu können, fand am 5.11.18 ein Gespräch mit Herrn Griebel in Kiel statt. Um die Gefährdungsbeurteilung hier auf den Weg zu bringen, wird über eine Fragebogenaktion nachgedacht. Es wird geprüft, ob die im Internet bereitgestellten Bögen

den Spezifika der Religionslehrerinnen und -lehrer im Kirchendienst gerecht werden. Wahrscheinlich muss angepasst, überarbeitet und ergänzt werden. Wenn die Aktion läuft, würde nach Auswertung der Fragebögen dann ein Maßnahmenkatalog entwickelt werden. Die meisten Lehrkräfte sind täglich dienstlich mit dem eigenen PKW unterwegs, ohne jemals eine Unterweisung erhalten zu haben. Ein Fahrsicherheitstraining könnte unter Umständen eine mögliche Maßnahme sein für diejenigen, die viel mit dem Auto unterwegs sind.

Wir sind gespannt, was im kommenden Jahr in Sachen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz passieren wird. Über Rückmeldungen von Eurer Seite freut sich die MAV.  
(Ursel Jungen)

- Gehaltszahlungen Lehrer

Nach den Sommerferien sorgte der „Lohnzettel“ bei einigen Lehrern mit Stundenverträgen für Aufregung. Sie erhielten deutlich weniger Geld als erwartet. Grund war, dass die Buchhaltung lediglich den Betrag für die Grundstunden überwiesen hatte.

Inzwischen sind die Erhebungsbögen bearbeitet und die Nachzahlungen sollten erfolgt sein. Herr Griebel veranlasste eine Aktennotiz, die dafür Sorge tragen wird, dass die Gehälter in Zukunft wie gewohnt gezahlt werden.

Das bedeutet, Lehrkräfte erhalten nach den Sommerferien den Lohn, den sie vorher auch hatten. Erst nach Auswertung der Erhebungsbögen wird entsprechend ausgeglichen.



- Zu einer (geplanten) neuen Ausbildungsordnung  
Im Jahr 2017 hat sich eine von Generalvikar Thim einberufene Arbeitsgruppe, unter der Leitung von Samira Allègue, an mehreren Treffen mit einer neuen „Ordnung zur Berufseinführung“ für Gemeinde- und PastoralreferentInnen beschäftigt. Die Ergebnisse wurden im Februar 2018 an den Personalreferenten überreicht. Im August dieses Jahres erhielt Frau Allègue von der Abteilung Recht eine umfangreiche Rückmeldung mit Inhalten aus verschiedenen Bereichen (DBK Rahmenordnung, diözesanes Statut, ...). Die rechtlichen Anmerkungen wurden dann im Referat Pastorales Personal bearbeitet. Nun liegt die neue Ausbildungsordnung wieder bei den Entscheidungsträgern.  
(Christoph Mainka)

## Daran arbeiten wir (noch):

- Videokonferenz (unter Beachtung des Datenschutzes) zur Bearbeitung der Personalangelegenheiten ohne gemeinsame Sitzung (jeweils durch drei MAV-Mitglieder).
- Ordnungsgemäße Beteiligung an der Genehmigung und der Ablehnung von Fortbildungsanträgen.

- Für die pastoralen MitarbeiterInnen gibt es seit 1.7.2018 eine neue Entgeltordnung. Je mehr wir uns damit beschäftigen, desto mehr Fragen und Probleme werden deutlich. So rechnen wir damit, dass uns in 2019 dieses Thema weiterhin begleiten wird.

## Umfrage zur Berufszufriedenheit 2018

### Umfrage zur Berufszufriedenheit 2018

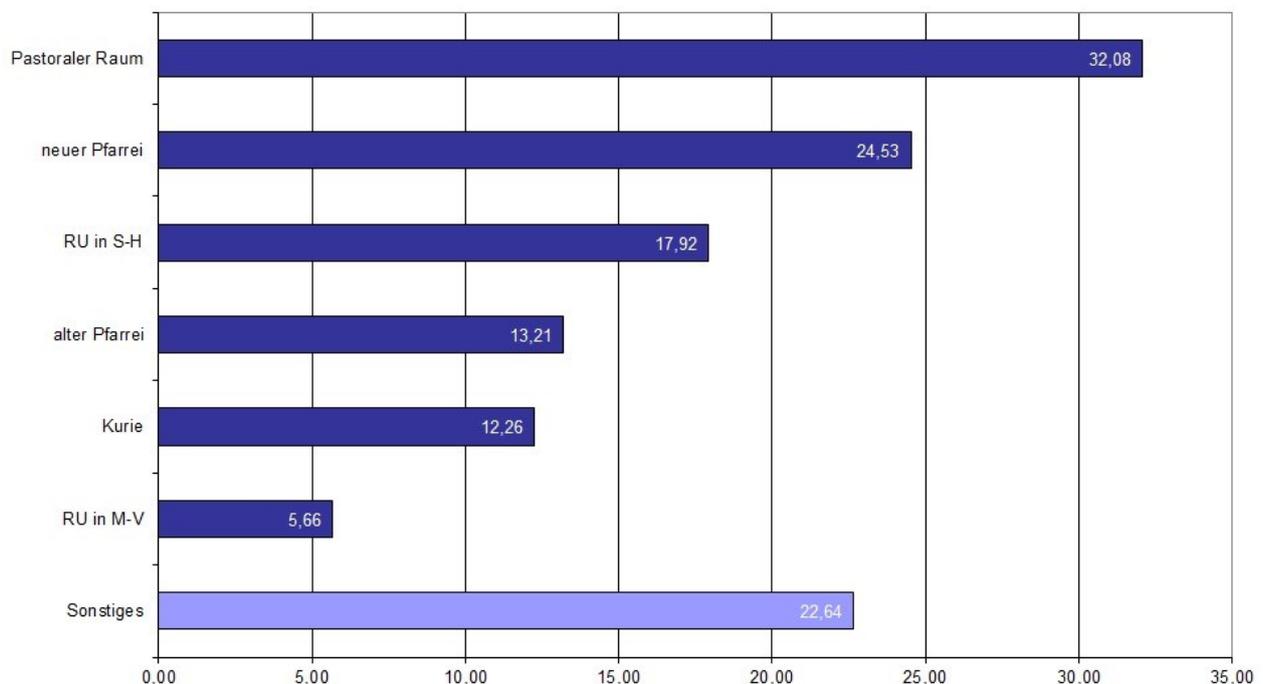
Im Mai 2018 haben wir euch eingeladen, an einer Umfrage zur Berufszufriedenheit teilzunehmen. Dieser Einladung sind insgesamt 105 von 199 MitarbeiterInnen gefolgt, darunter

- 46 GemeindeferentInnen,
- 21 PastoralreferentInnen,
- 20 ReligionslehrerInnen im Kirchendienst,
- 18 sonstige (pastorale) MA.

Es wurden Fragen zum Bereich Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung gestellt, die in der Auswertung nach verschiedenen Kriterien differenziert werden können, z.B.:

- Einsatzebenen (Pfarrei neu / Pastoraler Raum / Pfarrei alt / Kurie / Schule),
- Berufsgruppen,
- Alter bzw. Dienstjahr

4.2 Einsatzebenen in % (Mehrfachnennung möglich)



## Informationen zu den Ergebnissen

### 1. Auffälligkeiten, die sich wie ein roter Faden durch die Antworten zu vielen Fragen ziehen:

Es gibt ein deutlich erkennbares Gefälle von eher positiven zu eher negativen Antworten in den Berufsgruppen. Ganz allgemein muss gesagt werden, dass die Zufriedenheit im Beruf als MitarbeiterIn des Erzbistums bei den sonstigen MA am höchsten ist, gefolgt von den RU-Lehrern über die PR hin zu den GR, die am wenigsten zufrieden sind (Dazu gibt es eine auffällige Parallele in der Seelsorgestudie von Prof. Jacobs).

Dieses Bild zeigt sich z.B. in den Rückmeldungen zu folgenden Stichpunkten:

- Gefühl der Überlastung
- Zukunftsaussicht eines den eigenen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatzes
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Gesundheitsschutz durch den Dienstgeber
- Planbarkeit der Arbeit / Zuständigkeiten und klare Beschreibung der Arbeitsbereiche
- Qualität des Betriebsklimas
- Verhältnis zum Dienstvorgesetzten

Deutlich wurde auch, dass bestimmte Standards eines professionellen Personalmanagements (regelmäßiges MA-Gespräch, Gesundheitsförderung, Zuständigkeiten, Teambildung) in der Kurie viel besser umgesetzt sind als im Territorium.

## **2. Ausgewählte Einzelergebnisse**

### ***Ich fühle mich überlastet***

In den Einsatzebenen Pastoraler Raum, neue Pfarrei und Religionsunterricht fühlen sich jeweils ca. 48 % überlastet. Nur in der Kurie (über 20 %) und den sonstigen Bereichen (fast 30 %) sind es weniger. In den alten Pfarreien sagen sogar 60 %, dass sie sich überlastet fühlen.

Mehr als die Hälfte der GR fühlen sich überlastet; bei den PR sind es mehr als 40 % und bei den Sonstigen MA fast 40 %. Am wenigsten gilt das für die RU-Lehrer mit nur 5 %!

Auffällig sind die Unterschiede in den Einsatzebenen im Territorium und der Kurie.

### ***Ich vermisse, dass mein Dienstgeber/Dienstvorgesetzter meine Gesundheit im Blick hat***

Fast 40 % der GR, 30 % der RU-Lehrer, 20 % der PR und nur 6 % der Sonstigen MA vermessen, dass der Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzte ihre Gesundheit im Blick hat.

### ***Das Verhältnis zwischen mir und meinem Dienstvorgesetzten ist gut***

Während das Verhältnis zum Dienstvorgesetzten bei 80 bis 90 % der PR, Lehrer und Sonstigen Mitarbeitern als gut bezeichnet wird, sagen das bei den Gemeindefereenten nur 50 %.

### ***Mit meinem Dienstvorgesetzten habe ich regelmäßig (mindestens jährlich) ein Mitarbeitergespräch***

Ein regelmäßiges Mitarbeitergespräch mit ihrem Dienstvorgesetzten kennen mehr als zwei Drittel der Sonstigen MA, mehr als die Hälfte der PR, aber nur 40 % der RU-Lehrer und nur 35 % der GR.

### ***In meinem Arbeitsbereich ist klar geregelt wer für was zuständig ist***

Diese Aussage wird von rund 70 % der Sonstigen MA und der RU-Lehrer; aber nur von 40 % der PR und nur von 35 % der GR bestätigt.

### ***Ich fühle mich für meine Arbeit gerecht bezahlt***

Etwas mehr als die Hälfte der GR und der Sonstigen MA fühlen sich gerecht bezahlt; bei den RU-Lehrern ist das bei 60 %, bei den PR sogar bei 95 % der Fall.

### ***Ich habe das Gefühl, dass mein Arbeitgeber, das Erzbistum, gut für mich sorgt***

Dieses Gefühl wird von 78 % der Sonstigen MA, 60 % der RU-Lehrer, 50 % der PR, aber nur 37 % der GR bestätigt.

### ***Wenn ich könnte, würde ich mir einen anderen Arbeitgeber suchen***

Mehr als ein Drittel der GR, aber nur 5 % der RU-Lehrer würden ggf. ihren Arbeitgeber wechseln (PR 24 %, Sonstige MA 12 %).

Über diese Ergebnisse haben wir schon mit Domkapitular Bonekamp und Dr. Willmann gesprochen, dabei wurde in einigen Punkten eine weitere Differenzierung nach Alter oder Einsatzebene angeregt. In einer ausführlichen Präsentation auf der Mitarbeiterversammlung am 30. Januar 2019 werden wir weitere Ergebnisse vorstellen.

# Informationen der MAV

Neue Entgeltordnung ab 01.07.2018  
(gilt nicht für ReligionslehrerInnen i.K.)

Zur Übernahme des TVöD — Tabellen ab 1.3.2018 bzw. ab 1.8.2018 siehe auch die Informationen der KODA am Ende dieses Infos

## Neue Entgeltordnung ab 01.07.2018

In 2017 hatte der TVöD eine neue Entgeltordnung (Regeln für die Eingruppierung) eingeführt. Zum 01.07.2018 übernimmt jetzt die DVO diese neue Entgeltordnung, die als Anlage 1 in die DVO aufgenommen wurde. Gleichzeitig wurde u.a. für die pastoralen Berufe eine eigene Entgeltordnung entwickelt (ebenfalls DVO Anlage 1). Der vollständige Beschluss der KODA-NordOst wurde im Amtsblatt im September 2018 veröffentlicht.

Neuerungen der Entgeltordnung:

- Die Entgeltgruppe 9 wurde in die Entgeltgruppe 9a, 9b und 9c aufgesplittet.
- Bei einer Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe behält man jetzt immer seine bisherige Stufe (die Stufenlaufzeit beginnt allerdings von vorne)
- Grundsätzlich gilt, dass jede MitarbeiterIn in der bisherigen Entgeltgruppe bleibt.
  - ◇ Ergibt sich nach der neuen Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, muss der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres, also bis zum 30.6.2019 einen Antrag auf Höhergruppierung stellen, es erfolgt keine automatische Höhergruppierung durch den Arbeitgeber (vgl. Anlage 12, §29b Abs. 1)
  - ◇ MitarbeiterInnen der Entgeltgruppe 9 werden vom Dienstgeber (unter Beteiligung der MAV) in die Entgeltgruppe 9a, 9b oder 9c übergeleitet.

## Entgeltordnung für pastorale MitarbeiterInnen

Grundsätzliche (veränderte) Sichtweise des Dienstgebers zur Eingruppierung pastoraler MitarbeiterInnen: Die Bewertung (Eingruppierung) einer Stelle richtet sich nach der Stellenbeschreibung und der anschließenden Stellenbewertung mit folgenden Ausnahmen:

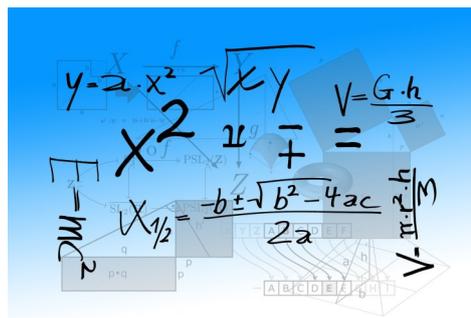
- GemeindeferentInnen erhalten mindestens die Entgeltgruppe 10
- PastoralreferentInnen erhalten mindestens die Entgeltgruppe 13
- Das bedeutet, dass z.B. ein Gemeindeferent oder ein sonstiger Mitarbeiter (ehemaliger Jugendarbeiter / Quereinsteiger), der auf eine Stelle versetzt wird, die die Qualifikation eines Pastoralreferenten erfordert, auch in die entsprechende Entgeltgruppe (E13 oder E14) eingruppiert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass es nicht automatisch zu einer Höhergruppierung

kommt, wenn die Stelle vorher von einem Pastoralreferenten besetzt war. Nur dann, wenn ersichtlich wird (Stellenbeschreibung/Stellenbewertung), dass für die Stellen tatsächlich eine entsprechende Ausbildung (z.B. Pastoralreferent, wissenschaftliches Hochschulstudium, ...) notwendig ist, erfolgt eine entsprechende Eingruppierung. Fehlen dem neuen Stelleninhaber bestimmte Ausbildungsvoraussetzungen (z.B. Theologiestudium), so erfolgt (entsprechend der Regel in DVO §3,2) eine Eingruppierung in die darunter liegende Entgeltgruppe.

- Die Eingruppierung pastoraler (Teil-)Aufgaben beginnt bereits mit der Entgeltgruppe 7.
- Auch sonstige pastorale MitarbeiterInnen ohne 2. Dienstprüfung als GR oder PR können bei einer entsprechenden Stellenbewertung bis zur Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden.

Auf der MitarbeiterInnenversammlung am 30.01.2019 werden wir an einigen Beispielen die Entgeltordnung und die zukünftigen Möglichkeiten einer höheren Eingruppierung erläutern.

Falls du der Meinung bist, dass du höher einzugruppiert bist, solltest du auf jeden Fall einen Antrag auf Überprüfung deiner Eingruppierungen stellen. Ein vorheriges Gespräch mit einer MitarbeitervertreterIn deines Vertrauens kann dir vielleicht bei deinen Überlegungen helfen. Stellst du der MAV eine Kopie deines Antrages zur Verfügung, können wir den Vorgang mitverfolgen.



## Du findest die neue Entgeltordnung an folgenden Stellen im ABC der Homepage der MAV:

- Gesamte Entgeltordnung: ABC - Dienstvertragsordnung
- Entgeltordnung für pastorale MitarbeiterInnen:
  - ABC-GemeindeferentInnen
  - ABC - PastoralreferentInnen
  - ABC - JugendarbeiterInnen
- Entgeltordnung für Kirchenmusiker: ABC - Kirchenmusiker
- Homepage der Regional-KODA Nord-Ost unter dem Button „Beschlüsse“

## Strafrechtsschutz—Versicherung

Das Erzbistum Hamburg hat mit Wirkung zum 01.05.2018 für alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen eine Spezial-Strafrechtsschutz-Versicherung abgeschlossen.

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 auf Ferienfreizeiten oder 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.

Versichert sind alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen des Erzbistums und ihrer Einrichtungen.

Der vollständige Text befindet sich auf der Homepage der MAV im ABC/Strafrechtsschutz-Versicherung.

## Versetzung — einige Hinweise für pastorale MitarbeiterInnen

- Eine Versetzung wird jeweils durch eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiter des Personalreferates vorbereitet und bearbeitet. Rechtskraft erhält die Versetzung durch das Beauftragungsschreiben des Erzbischofs.
- Da in dem Beauftragungsschreiben viele wichtige Informationen fehlen, hat die MAV mit dem Dienstgeber vereinbart, dass betroffenen KollegInnen der von der Personalverwaltung erstellten Personalmaßnahmebogen zugesandt wird.

Hier findest du wichtige Informationen im Zusammenhang mit deiner Versetzung:

- ⇒ Wer ist dein Dienstvorgesetzter/deine Fachaufsicht?
- ⇒ Wo ist dein neuer Dienstsitz?
- ⇒ Musst du eine Residenzpflicht einhalten?
- ⇒ Stehen dir Umzugskosten und damit gegebenenfalls Trennungsgeld zu?
- ⇒ Ist deine Beauftragung zeitlich befristet?
- ⇒ Hast du mehrere Aufgaben mit einer prozentualen Aufteilung?
- ⇒ Ändert (erhöht) sich deine Eingruppierung?



### Personalmaßnahme Pastoraler Dienst

Gemeindeferent/-in

#### Art der Maßnahme

Versetzung (§35)

zum Termin:

#### Daten zur Person

Name: Vorname: geboren am

Wohnort:

Familienstand (Anzahl Kinder: )

Ausbildung:

bisherige Tätigkeit:

Besonderheiten:

#### Art des Dienstverhältnisses

### Gastbeitrag des Vorsitzenden der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum Hamburg (Norbert Klix)



*Liebe KollegInnen in den Pastoralen Räumen/Pfarreien. In 2018 hat es mehrere Pfarreigründungen gegeben. Im Zusammenhang mit der Gründung einer Pfarrei steht auch immer die Neuwahl einer Mitarbeitervertretung an.*

*Die neu gewählten MAVen stehen vor einer großen Aufgabe, da sie nun — besonders in den ländlichen Gebieten — für ein weiträumiges Gebiet mit einer Vielzahl von MitarbeiterInnen zuständig sind.*

*Beim Aufbau der MAV-Arbeit kann also auch die Unterstützung durch pastorale MitarbeiterInnen sinnvoll und hilfreich sein.*

*Für die pastoralen MitarbeiterInnen ist es wichtig zu wissen, dass diese MAV in bestimmten Angelegenheiten auch für sie zuständig ist. Beispiele:*

- Festlegung von Arbeitszeiten
- Regelung der Ordnung der Einrichtung (Hausordnung, Parkplatzordnung, ...)
- Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung

*Das bedeutet:*

- Zu Mitarbeiterversammlungen vor Ort bist auch Du eingeladen.
- Du hast bei der MAV-Wahl Stimmrecht.
- Du kannst für die MAV-Wahl kandidieren.

*Wer mehr darüber erfahren will, könnte sich z.B. an Hubertus Lürbke wenden. Er ist nicht nur stellvertretender Vorsitzender der MAV der LaienmitarbeiterInnen, sondern auch Vorsitzender der MAV der Pfarrei St. Vicelin, Eutin.*

## Ihr hattet die Wahl! Ergebnisse der KODA-Wahl

### Wahlergebnis:

Sabine Mielke 229 Stimmen (gewählt)

Georg Hillenkamp 205 Stimmen (gewählt)

Anette Grunau 204 Stimmen (Nachrückerin)

Die öffentliche Stimmenaushaltung fand am 18.12.2018 statt. Die offizielle Veröffentlichung des Wahlergebnisses erfolgt im Amtsblatt im Januar. Mit dieser Veröffentlichung beginnt eine 14-tägige Frist, in der die KODA-Wahl angefochten werden kann.

**Wir danken den alten KODA  
-Vertretern Sabine Mielke  
und Georg Hillenkamp für  
ihre zähe Arbeit.**



Homepage der Regional-KODA Nord-Ost:  
[https://www.koda-no.de/cms/front\\_content.php](https://www.koda-no.de/cms/front_content.php)

### Erklärung von Norbert Klix, Mitglied im Wahlausschuss der KODA-Wahl:

Liebe KollegInnen,  
als Mitglied im Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen bin ich Mitglied des Wahlausschusses zur KODA-Wahl.

Zu eurer Information:

Aus meiner Sicht hat in unserem Bistum keine ordnungsgemäße KODA-Wahl stattgefunden. Aus diesem Grund habe ich mich entschlossen — obwohl ich selbst Mitglied im Wahlausschuss bin — das Ergebnis der KODA-Wahl aus formalen Gründen anzufechten.

Damit keine Irritationen entstehen, möchte ich euch hier über meine Gründe informieren.

Im Rahmen der KODA-Wahl waren die einzelnen Rechtsträger im Erzbistum (überwiegend Pfarreien) vom Wahlvorstand aufgefordert worden, über die wahlberechtigten MitarbeiterInnen ihrer Einrichtung dem Wahlvorstand ein Wählerverzeichnis zuzusenden.

Bis zu dem genannten Stichtag hatten von 65 Einrichtungen nur 25 Rechtsträger ein Wählerverzeichnis eingereicht. Als Folge dieses Mangels konnten von etwa 2000 MitarbeiterInnen ca. 500 KollegInnen (25 Prozent) weder für die KODA kandidieren, noch an der Wahl der zwei KODA-VertreterInnen teilnehmen.

Damit hat aus meiner Sicht keine ordnungsgemäße Wahl stattgefunden, da Wahlen nach einem Wahlgrundsatz „allgemein“ stattzufinden haben, d.h. alle Wahlberechtigten müssen die Möglichkeit haben, an einer Wahl teilzunehmen.

Dass 500 MitarbeiterInnen dieses demokratische Recht verwehrt wird, ist nach meinem Verständnis nicht hinnehmbar.

Dazu aus der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Deutsche Bischofskonferenz vom 27.04.2015) Artikel 7: Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen:

- (1) Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

Ausdrücklich betonen möchte ich, dass ich die beiden vorläufig gewählten KollegInnen Sabine Mielke und Georg Hillenkamp für absolut kompetent halte. Bei einer möglichen Wiederholung der Wahl geht es mir nicht darum, dass andere KollegInnen gewählt werden. Mir ist nur wichtig, dass dort, wo bischöfliches Gesetz die Rechte von MitarbeiterInnen definiert, diese Rechte auch von allen Verantwortlichen beachtet werden.

Als Vorsitzender der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Hamburg verstehe ich es als meine Aufgabe, die Rechte der MitarbeiterInnen zu stärken.

## Entgeltumwandlung

In Anpassung an das Betriebsrentengesetz hat die Zentral-KODA zum 01.01.2019 eine Neuregelung (Verbesserung) der Entgeltumwandlung beschlossen.

Ausführliche Informationen durch die Zentral-KODA gibt es dazu auf unserer Homepage im ABC/Entgeltumwandlung.



Mit diesem neuen Gesetz haben Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate besteht, in Unternehmen mit mehr als 45 MitarbeiterInnen die Möglichkeit, zeitlich begrenzt von Vollzeit in Teilzeit zu wechseln. Der im Voraus zu bestimmende Zeitraum für die Teilzeitarbeit kann zwischen einem und fünf Jahren liegen.



Der Arbeitgeber hat die gewünschte Verringerung mit dem Arbeitnehmer zu erörtern mit dem Ziel zu einer Vereinbarung zu gelangen. Eine Entscheidung über den Antrag hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Falls der Arbeitgeber keine solche schriftliche Entscheidung trifft, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit gilt als festgelegt.

### In der Norddeutschen Rundschau gelesen!

## Wertschätzung vom Chef hält gesund

**BERLIN** Beschäftigte, die ihren Job als sinnstiftend erleben und sich wertgeschätzt fühlen, sind seltener krank. Zu diesem Ergebnis kommt der „Fehlzeiten-Report 2018“ der Krankenkasse AOK. Bei sinnstiftender Arbeit plus Wertschätzung durch die Chefs komme es zu durchschnittlich 9,4 krankheitsbedingten Fehltagen pro Jahr. Sei dies nicht gegeben, fehlten die Mitarbeiter mit 19,6 krankheitsbedingten Fehltagen mehr als doppelt so häufig. Über alle Befragten verteilt lag der Fehlzeitenstand 2017 bei 12,1 Krankheitstagen.

98,4 Prozent der Befragten sei im Job am wichtigsten, sich wohlfühlen. Auch eine gute Zusammenarbeit mit den Kollegen (97,9 Prozent), ein gutes Betriebsklima (96,8 Prozent), die Loyalität des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern (96,8 Prozent) sowie ein gutes Verhältnis zum Vorge-

setzten (92,4) empfänden Beschäftigte als bedeutsam. Leider stimmten Wunsch und Wirklichkeit oft nicht überein, heißt es in der Studie. So äußerten nur 69,3 Prozent der Befragten, dass sich ihr Arbeitgeber ihnen gegenüber loyal verhalte. Ein positives Betriebsklima erleben laut der Umfrage nur 78 Prozent der Beschäftigten.

Den Führungskräften komme eine Schlüsselrolle bei einer wertschätzenden Unternehmenskultur zu, sagte Martin Litsch, Chef des AOK-Bundesverbandes. „Führungskräfte haben einen wichtigen Einfluss auf das Betriebsklima, das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch auf die Fehlzeiten im Unternehmen.“ *epd*

Der Report basiert auf einer repräsentativen Umfrage des Wissenschaftlichen Instituts der AOK, für die bundesweit 2030 Personen zwischen 16 und 65 Jahren befragt wurden.

## 2020 ist Neuwahl der MAV

### Brauchen wir eine MAV?

Hast du Lust bei der MAV mitzuarbeiten?

Wir denken, das wir auch in Zukunft eine handlungsfähige MitarbeiterInnenvertretung benötigen!

Aus der Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung: „Weil die MitarbeiterInnen und die Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

Da ist noch Luft nach oben!

## Betriebliches Eingliederungsmanagement — BEM

Seit zwei Jahren wird den MitarbeiterInnen im Erzbistum das Angebot eines BEM gemacht, wenn sie innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren bzw. sind.



Inzwischen konnten mehrere BEM-Verfahren erfolgreich durchgeführt werden und die Mitglieder des BEM-Teams einige Erfahrungen machen. Auf unserer Homepage

(„ABC der Regelungen“) findet ihr ausführliche Informationen zum BEM, die sicherlich nicht erst dann interessant sind, wenn man selbst zu den Betroffenen gehört.

Für die Dienstnehmerseite gehören aus unserer MAV Hubertus Lürbke und Dorothea Axtmann dem BEM-Team an. Beide stehen gerne auch bei Fragen zum BEM zur Verfügung.

Bilder:



# Regional-KODA Nord-Ost

## Mitarbeiterseite

### Übernahme Tarifeinigung öffentlicher Dienst

#### Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter!

Im April dieses Jahres hat der öffentliche Dienst eine Tarifeinigung beschlossen. Wir freuen uns Ihnen mitzuteilen, dass es uns gelungen ist, die Einigung des öffentlichen Dienstes rückwirkend zum 1. August 2018 zu übernehmen. Das heißt:

- Rückwirkende Vergütungserhöhung nach den neuen Entgelttabellen ab August 2018
- Ausgleichzahlungen für die Monate März bis Juli 2018 in Form von monatlichen Einmalzahlungen:

EG 1 bis 9c 130€

EG 10 bis 12 150€

EG 13 bis 15Ü 185€

für Vollzeitbeschäftigte; Teilzeitbeschäftigte anteilig

**Es ist uns gelungen für die verspätete Übernahme der Tarifierhöhung des TvÖD zum 1. August 2018 und unter Berücksichtigung der neuen Entgeltordnung einen Ausgleich für die Monate März bis Juli auszuhandeln!**

**Wir hoffen auf entsprechende Nachzahlungen mit dem Oktobergehalt.**

#### Jahressonderzahlung ab 2018

Der öffentliche Dienst hat im Jahr 2015 neue Eingruppierungsrichtlinien (Entgeltordnung) und eine Entgelterhöhung beschlossen. Gleichzeitig wurden die erhöhten Ausgaben mit einer schrittweisen Absenkung der Jahressonderzahlung kompensiert.

Wir sind damals von der schrittweisen Absenkung der Jahressonderzahlung verschont geblieben. Da nun aber zum 1. Juli 2018 die neue Entgeltordnung für alle Berufsgruppen im Anwendungsbereich der DVO in Kraft getreten ist, wird auch für uns (analog TvÖD) die Jahressonderzahlung abgesenkt. Folgende Werte sind gültig:

EG 1 bis 8 79,51%

EG 9a bis 12 70,28%

EG 13 bis 15 51,78%

des durchschnittlichen Entgeltes der Monate August, September und Oktober.

gez. Sabine Mielke

gez. Georg Hillenkamp

Mitarbeitervertreter für das Erzbistum Hamburg in der Regional-KODA Nord-Ost

**„Entgelttabelle 1**

(gilt nicht für Mitarbeiter nach den Anlagen 8, 9 und 11 zur DVO sowie für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst)

gültig ab 1. August 2018 bis 31. März 2019 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
9c	3.099,42	3.349,91	3.637,10	3.888,65	4.214,62	4.392,69
9b	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
9a	2.818,96	3.049,32	3.234,09	3.647,35	3.739,87	3.975,66
8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
1		1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

gültig ab 1. März 2020 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	4.600,00
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	4.414,13
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

## Information zur Umsetzung der neuen Entgeltordnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### 1. Überleitung in die Entgeltordnung (EGO): Grundsätzliches

- Jede/r Beschäftigte wurde zum 1.7.2018 in die neue Entgeltordnung (EGO) der DVO »übergeleitet« (Anlage 1 der DVO). Die bisherige Eingruppierung (die seit Inkrafttreten des DVO zum 01.10.2009 ja noch als vorläufig galt) wurde dabei – für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit – zur endgültigen Eingruppierung.
- Das bedeutet: Eine andere Eingruppierung gibt es erst (bzw. nur), wenn entweder eine andere Tätigkeit übertragen wird oder aber ein Höhergruppierungsantrag »aufgrund der Verbesserungen in der neuen EGO« erfolgreich gestellt wurde.
- Im Zuge der Schaffung der neuen Entgeltgruppen (EG) 9a, 9b und 9c werden Beschäftigte aus der bisherigen EG 9 nach Anlage 12 übergeleitet.
- (§ 29c Abs. 2), jeweils unter Mitnahme ihrer Stufenlaufzeit. Dies erfolgt automatisch (also ohne eigenen Antrag), aber es handelt sich hier auch weder juristisch noch materiell um Höhergruppierungen.

### 2. Regelungen für Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen EGO

Um eine sich nach der neuen EGO ergebende Höhergruppierung zu erreichen, muss ein persönlicher formloser Antrag gestellt werden, denn § 29b Abs. 1 Anlage 12 der DVO besagt: »Ergibt sich nach der Anlage 1 – Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter **auf Antrag** in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach §12 DVO ergibt.

#### Ganz wichtig:

- Ein solcher »Antrag nach § 29b Abs. 1 Anlage 12 der DVO« – also einer, der mit Verbesserungen in der neuen EGO begründet wird – kann nur bis zum 30. Juni.2019 (Ausschlussfrist) gestellt werden,
- er wirkt auf den Stand am 1. Juli 2018 zurück,
- und ein solcher Antrag wird nach dem »alten« Höhergruppierungsverfahren abgewickelt!  
In § 29b Abs. 2 Anlage 12 heißt es: »Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Abs. 4 DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung).
- Da zum 1. Juli 2018 die sogenannte »stufengleiche Höhergruppierung« eingeführt wird, haben sich bereits Missverständnisse eingestellt. Daher kann nicht oft genug wiederholt werden:
- Jeder Antrag, der mit der neuen EGO begründet wird – ganz egal, wann innerhalb des Zeitraums 01.07.2018-30.06.2019 er gestellt wird – läuft nach dem alten Verfahren (ohne Stufengleichheit)!

- Und andersrum: Eine stufengleiche Höhergruppierung gibt es nur dann, wenn nach dem 1. Juli 2018 eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten stattfindet und der Antrag hierdurch begründet ist (und nicht mit Verbesserungen in der neuen EGO)!

### **3. Dringend notwendig: Abwägung eines Höhergruppierungsantrags**

Nach Ermittlung des »Höhergruppierungsgewinns« (anhand folgender Anleitung) gilt es unbedingt, diesen mit anderen tariflichen Regularien abzuwägen – nämlich zu prüfen, ob sich eine Höhergruppierung ganz individuell, je nach Lebenssituation, materiell auch rechnet. Die drei wichtigen Themen hierbei sind:

- Jede/r sollte vor einem Antrag unbedingt eine Betrachtung und (ggf. langjährige) Rechnung vornehmen, bei der der weitere Verbleib und Verlauf in der jetzigen Eingruppierung dem Verlauf nach einer Höhergruppierung gegenübergestellt wird: In welcher EG und welcher Stufe bin ich? »Stand« innerhalb dieser Stufe? Habe ich in der jetzigen EG noch Stufe(n) vor mir, wie lange dauert es bis dahin, welche Entgelterhöhungen stehen mir da noch bevor? Wann steht gegebenenfalls Rente an? – Und dann andererseits: Wie sähen die Antworten auf dieselben Fragen bei/nach einer Höhergruppierung aus (nicht vergessen: Nach einer Höhergruppierung beginnt die Stufenlaufzeit in der neuen EG von vorn)?
- Beachten: In höherer Entgeltgruppe gegebenenfalls niedrigerer Prozentsatz bei der Jahressonderzahlung.
- Eine Besitzstandszulage für Kinder (aus der DVO-Überleitung zum 01.10.2009) fällt keinesfalls wegen einer Höhergruppierung weg.

Liebe KollegInnen in den Mitarbeitervertretungen,

bekanntlich wirken im Bereich unseres Erzbistums zwei „Tarifsysteme“:

- im verfassten kirchlichen Bereich auf der Grundlage der DVO (Dienstvertragsordnung) – die arbeitsrechtlichen Belange werden in der Regional-KODA Nord-Ost verhandelt.
- im caritativen Bereich auf der Grundlage der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) – die arbeitsrechtlichen Belange werden in der Bundeskommission (BK) und der Regionalkommission (RK) Ost verhandelt.

Beide Tarifsysteme haben einen starken Bezug zum TVöD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst). So werden Tarifänderungen oder Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst auch in der Regel mit einer gewissen Verspätung für den kirchlichen Bereich übernommen.

Eine besondere Problematik stellt aus Sicht der Betroffenen das Tarifsystem der RK Ost dar. Die RK Ost ist zuständig für die Diözesen Hamburg, Berlin, Magdeburg, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz.

Im Tarifgebiet der RK Ost erhalten die KollegInnen seit Jahren einen Lohn, der aktuell immer noch bis zu 8 % unter den Löhnen im Bundesmittel liegt. Wobei die KollegInnen aus den West-Gebieten (Hamburg, Schleswig-Holstein und West-Berlin) gegenüber ihren „echten“ Ost-KollegInnen immer bessergestellt waren und sind.

Als kleinen Schritt an eine Ost-West-Angleichung hat die RK Ost im Dezember 2017 einen Eckpunktebeschluss gefasst, wodurch die Löhne schrittweise bis 2021 dem West-Niveau angenähert werden sollen.

Trotz dieses Eckpunktebeschlusses bleibt es ein Ärgernis, dass es sich hier um einen langen verzögerten Weg handelt. So kommen die nächsten tariflichen Steigungen zum 1. Januar 2019 und 1. Januar 2020 mit jeweils 1 Jahr Verspätung bei den KollegInnen an.

Ein weiteres Ärgernis ist, dass folgende Bestandteile des Bundesbeschlusses bisher noch nicht für den Bereich der RK Ost übernommen wurden:

- Einmalzahlung für die unteren Lohngruppen (wie im TVöD)
- Angleichung der Jahressonderzahlung an das West-Niveau

Auf der diesjährigen Mitgliederversammlung im September haben sich teilnehmende MAVen mit der Forderung „Übernahme des Bundesbeschlusses 1:1“ und „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ solidarisch erklärt.

So ist das beiliegende Plakat entstanden.

Der Sachausschuss „AK-Tarif“ der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum Hamburg bittet alle MAVen dieses Plakat in ihren Einrichtungen den KollegInnen zur Kenntnis zu geben, (schwarzes Brett der MAV, Hauspost...), zum besseren Verständnis zusammen mit diesem Anschreiben.

Dieses Plakat wurde inzwischen an alle Mitglieder der RK Ost (Dienstgeber- und Mitarbeiterseite) versandt. Wir wollen mit dieser Aktion Einfluss nehmen, so dass die nächste Verhandlungsrunde der RK Ost am 13. Dezember d. J. zu einem guten Ergebnis für die KollegInnen kommt.

## Ist die Arbeit im Bereich der Regionalkommission Ost weniger wert ?



**Der Beschluss der Bundeskommission vom 14.06.2018 lässt besonders die unteren Lohngruppen profitieren. Es ist gelungen, den Wert der sozialen Arbeit aufzuwerten.**

**Warum gelingt dies nicht in unserem Tarifgebiet?**

**Der Osten bleibt trotz „Tarifautomatik“ weiterhin abgehängt.**

**Wir fordern die Übernahme des Bundesbeschlusses 1 : 1 durch verantwortungsvolles, ergebnisorientiertes Verhandeln zum Wohle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

**Das heißt: - Einmalzahlung für die unteren Lohngruppen  
- Anpassung der Jahressonderzahlung**

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum Hamburg  
Sachausschuss „AK-Tarif“  
Lange Reihe 2, 20099 Hamburg

