

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Seit 25 Jahren besteht unser Erzbistum. Genauso lange existiert die betriebliche Mitbestimmung für die LaienmitarbeiterInnen in unserem Bistum.

Seit 1999 werden alle pastoralen MitarbeiterInnen, ReligionslehrerInnen i.K und Regionalkirchenmusiker durch diese MAV vertreten.

Ziehen wir ein Resümee und fragen uns, wie sich die Dienstgemeinschaft in den letzten 25 Jahren entwickelt hat, so kommen wir eher zu einem bescheidenen Ergebnis: Auch weiterhin werden viele, die Berufsgruppen betreffenden Entscheidungen, vom Dienstgeber alleine getroffen. Eine Beteiligung der MAV findet häufig eher zufällig statt. Viele Angelegenheiten die einer Klärung bedürfen - selbst die Eingruppierung von MitarbeiterInnen - dauern Monate oder Jahre.

Es gibt also noch viel zu tun, um die betriebliche Mitbestimmung und die Dienstgemeinschaft weiterzuentwickeln.

Packen wir es an - in der nächsten Amtsperiode der MAV ab Mai 2020.

Wir, die KollegInnen der MAV wünschen euch in euren Einsatzstellen vor Ort den gleichen Mut, mit anstehenden Veränderungen und Herausforderungen umzugehen.

Dorothea Axtmann, Ursel Jungen,
Norbert Klix, Lydia Kraut, Hubertus Lürbke, Christoph Mainka,
Maria Kettmann
(Schwerbehindertenvertretung)



Inhalt:

Tätigkeitsbericht

Die Arbeit der MAV	2
Daran haben wir gearbeitet	2
Arbeitsschutzausschuss.....	4
Dienstvereinbarung Fortbildungsbeteiligung.....	4

Informationen der MAV

MAV-Wahl 2020	5
Zwei MAVen mit unterschiedlichen Aufgaben.....	5
DVO—Ausschlussfrist	5
Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	5
Ökologisches Umdenken notwendig?.....	5
25 Jahre MitarbeitervertreterInnen.....	6
Rückblick Tätigkeitsbericht 1995.....	6
ProfiTicket/Jobticket	7
Altersteilzeit für ReligionslehrerInnen i.K.	7
Höhergruppierung—Was ist zu tun?.....	7
Vertretung der Schwerbehinderten.....	8
Lohntabelle ab 1.3.2020.....	8

Dienstgemeinschaft nachgelesen

Aus: Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

... Weil MitarbeiterInnen und 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 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. ...

Tätigkeitsbericht

Die Arbeit der Mitarbeitervertretung

Grundsätzlich trifft die MAV sich monatlich zu einer MAV-Sitzung in Hamburg. Seitdem Maria Kettmann im Januar zur Schwerbehindertenvertreterin gewählt wurde, nimmt sie an den Sitzungen teil. Gleichzeitig findet an diesen monatlichen Terminen ein Gespräch mit dem Dienstgebervertreter Herrn Dr. Willmann und Herrn Wenderdel vom Personalreferat statt.

Termin		mit Dienstgebervertreter Dr. Willmann = W mit Personalreferat Herr Wenderdel = P
9.1.2019	W,P	
26./27.2.	- -	Klausurtagung
27.3.2019	W,P	
12.4.2019	W	
15.5.2019	P	
5.6.2019	W	
26.6.2019	P	
18.9.2019	W	
23.10.2019	P	
13.11.2019	P	
11.12.2019	W,P	

In der Mitarbeitervertretungsordnung ist geregelt, dass MAV und Dienstgeber sich über alle wichtigen Angelegenheiten der Dienstgemeinschaft informieren. In der Realität erfahren wir allerdings von vielen Angelegenheiten nichts, weil auch der Dienstgebervertreter keine Informationen hat.

Eine weitere Schwierigkeit sehen wir darin, dass Angelegenheiten, obwohl wir sie mehrfach ansprechen, nicht oder nur schleppend erledigt werden. Dies zeigt sich besonders bei einigen Personalmaßnahmen, z.B. sind beim Verfassen dieses Berichtes im Dezember noch folgende Personalangelegenheiten ungeklärt:

- Im Herbst 2017 wird eine Kollegin versetzt. MAV und Dienstgeber können sich nicht über die Eingruppierung einigen. Das nach MAVO vorgesehene Verfahren wird nicht durchgeführt, so dass die Kollegin bis heute auf eine Höhergruppierung wartet.
- Eine Kollegin stellt im März 2019 einen Antrag auf Höhergruppierung - bisher ohne Ergebnis.
- Bei der Einstellung einer Kollegin im Februar 2019 stimmt die MAV der Eingruppierung nicht zu. Das nach MAVO vorgeschriebene Verfahren wird vom Dienstgeber nicht durchgeführt.
- Die MAV weist den Dienstgeber im Juni darauf hin, dass eine Kollegin wegen der Pfarreigründung eine Höhergruppierung zu erwarten hat.

- Im Zusammenhang mit der Überleitung in die neue Entgeltordnung stimmt die MAV im Juni 2019 der Eingruppierung einer Mitarbeiterin nicht zu. Das nach MAVO vorgeschriebene Einigungsgespräch findet erst im Dezember 2019 statt.

Das ständige Aufpassen der MAV darauf, dass nichts vergessen wird - eine notwendige aber eigentlich unnötige Aufgabe der MAV.



Beispiel für eine Tagesordnung der MAV (14.8.2019)

- Protokollgenehmigung
- Auftragskontrolle
- Beschlussfassung Tagesordnung
- Berichte
- Stellenausschreibungen
- Personalangelegenheiten
- Verschiedenes
- Problem KODA-Wahlordnung
- Herbstinfo
- Termin Arbeitsgericht am 5.9.2019
- Datenschutzverordnung
- Eingruppierung
- Vorbereitung Dienstgebergespräch
- Dienstgebergespräch
- Nachbereitung Dienstgebergespräch
- MAV-Wahl 2020
- MAV-Post zu Jubiläen und Ausscheiden
- Terminplanung



Daran haben wir gearbeitet - in Stichworten berichtet

- Klärung mit dem Dienstgeber, dass die MAV mit der jährlichen MitarbeiterInnenliste auch die Information über gezahlte Zulagen erhält.
- Überarbeitung des Begrüßungsbriefes der MAV für neu eingestellt KollegInnen.
- Klärung von Problemen beim Hochladen von Dateien auf die Homepage.
- Klärung - bisher bekamen KollegInnen (erst) Post von der MAV, wenn ihr Anstellungsverhältnis aus Altersgründen endet. Zukünftig erhalten KollegInnen in der Altersteilzeit bereits Post, wenn die arbeitsfreie Phase beginnt.
- Abschluss der Umfrage zur Berufszufriedenheit. Das Ergebnis wird im MAV - Info veröffentlicht und Domkapitular Bonekamp, dem Personalreferat und dem Bundesverband der GemeindereferentInnen zur Verfügung gestellt. Die Umfrage soll in 2021 wiederholt werden.

- Bearbeitete Personalmaßnahmen:

GemeindereferentInnen	
Versetzung	17
Einstellung Assistentin	2
Einstellung GR	3
Ausgeschieden	2
Eingruppierung	17
Sonstiges	13
Vertragsänderung	3

Pastorale MitarbeiterInnen	
Versetzung	1
Einstellung	8
Ausgeschieden	2
sonstiges	5
Vertragsänderungen	4
Eingruppierung	5
Höhergruppierung	1

PastoralreferentInnen	
Versetzung	7
Einstellung Assistentin	4
Einstellung	1
Ausgeschieden	1
Vertragsänderungen	6

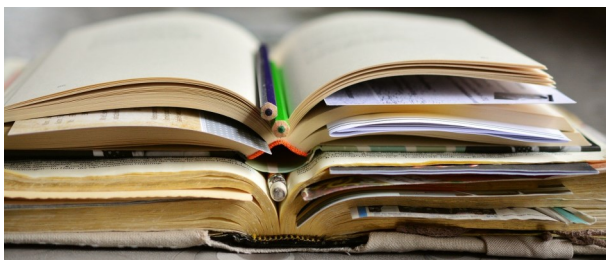
ReligionslehrerInnen i.K.	
Veränderungen	32
Einstellung	1
Eingruppierung	4



- Teilnahme von Dorothea, Ursel, Hubertus und Norbert an einer Fortbildung zum Thema Stellenbeschreibung.
- Gedankenaustausch mit der MAV des Generalvikariates.
- Höhergruppierung einiger ReligionslehrerInnen im Kirchendienst nach Überprüfung der Eingruppierung durch die MAV bzw. das Schulamt in Kiel.
- Kosten einer KITA: Während Eltern in Hamburg keine Kosten für die KITA bezahlen und diese Regelung zum 1.1.2020 in Mecklenburg-Vorpommern auch gilt, entstehen für Familien in Schleswig-Holstein erhebliche Kosten für die KITA. Der Dienstgeber hatte auf der letzten MV zugesagt, bis zum Sommer 2019 eine Entscheidung zu treffen, ob und wie es für MitarbeiterInnen einen entsprechenden Kinderbetreuungszuschuss geben kann. Die MAV hatte für eine entsprechende Arbeitsgruppe des Dienstgebers Christoph Mainka benannt und im Mai noch einmal auf das offene Thema hingewiesen. Leider gibt es bis heute keine Kommunikation mit der MAV zu diesem Thema.
- Beim Studieren der neuen Entgeltordnung ist der MAV aufgefallen, dass aus ihrer Sicht KollegInnen, die in der neuen Pfarrei arbeiten, nach Regelung in E11 Ziffer 2a auch dann einen Antrag auf Höhergruppierung stellen können, wenn sie nicht die Bedingungen der „diözesanen Regelung“ erfüllen. Die MAV hatte daraufhin die KollegInnen schriftlich informiert. Alle KollegInnen, die einen entsprechenden Antrag gestellt haben, wurden inzwischen höhergruppiert.
 - ⇒ Ein gleiches Ergebnis ergab sich für solche KollegInnen in der neuen Pfarrei, die zwar nicht den sogenannten „Pfanderkurs“ absolviert haben, aber eine ähnlich qualifizierte Zusatzausbildung nachweisen konnten.
- Auch weiterhin gibt es Schwierigkeiten mit der seit Sommer 2018 geltenden Entgeltordnung. Die MAV hatte die KODA-Nordost mit der Bitte angeschrieben, bestimmte unklare Formulierungen in der Entgeltordnung für pastorale Berufe zu präzisieren. Die KODA fühlte sich jedoch nicht dafür zuständig „Arbeitsaufträge von einer MAV anzunehmen“. Daraus ergeben hat sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus den Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen des Erzbistums Hamburg in der KODA und der MAV. Diese Arbeitsgruppe hat sich jedoch nur einmal getroffen.
- Eine weitere Arbeitsgruppe hat sich gebildet, mit dem Ziel die „diözesane Regelung“ zu überarbeiten und sich über die unklaren Formulierungen der Entgeltordnung zu verständigen. In der Arbeitsgruppe arbeiten mit: Herr Dr. Willmann, Herr Wenderdel, Dorothea Axtmann, Christoph Mainka, Norbert Klix.

Über den aktuellen Ergebnisstand dieser Arbeitsgruppe werden wir auf der MV berichten. Hier einige Schlagworte:

- ⇒ Pastorale MitarbeiterInnen ohne zweite Dienstprüfung (häufig MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit mit einem Bachelorabschluss im Bereich sozialer Arbeit) werden in die Entgeltgruppe 9b eingruppiert. Zusätzlich müssen diese KollegInnen eine theologische Zusatzqualifikation nachweisen, damit ihre Stufenlaufzeit nicht ausgesetzt wird. Eine solche Eingruppierung macht den Einstieg in den kirchlichen Dienst sehr unattraktiv, da der Verdienst im Vergleich zum öffentlichen Dienst niedriger ist. Beispiel: Jahresgehalt Tarifvertrag SuE 11b Stufe 1 = 37725,24 € — Jahresgehalt DVO E 9b Stufe 1 = 36241,92 €
- ⇒ Welchen zeitlichen Umfang muss die pädagogische oder theologische Zusatzqualifikation haben, die in E 7, E8, E9a, E9b 2. und 3., E 10 3. verlangt wird?



- ⇒ Was ist bei GemeindeferentInnen, die nach E11 eingruppiert werden sollen, eine Tätigkeit mit herausragender Bedeutung, eine Tätigkeit mit besonderer Schwierigkeit oder besonderer Bedeutung, eine Tätigkeit mit besonderer Verantwortung nach diözesaner Ordnung?
- ⇒ Welche Voraussetzung für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 sollen nach neuer diözesaner Regelung notwendig werden?
- ⇒ GemeindeferentInnen im Pastoralen Raum Seit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung im Sommer 2018 passten Formulierungen in der diözesanen Regelung für Gemeindeferenten nicht mehr zur Entgeltordnung. Aufgrund dieser Unklarheit gab es seit Sommer 2019 keine Höhergruppierungen von GemeindeferentInnen, die in der Entwicklung eines Pastoralen Raumes tätig sind/waren. Nach mehreren Gesprächen und Briefen zwischen MAV und Dienstgeber und MitarbeiterInnen und Dienstgeber hat Domkapitular Bonekamp im Januar 2020 entschieden, dass die GemeindeferentInnen einen Vertrauensschutz haben und die diözesane Regelung für GemeindeferentInnen im Pastoralen Raum weiterhin angewendet werden soll.

Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss unter Leitung von Herrn Otto tagt viermal jährlich.

Für unsere MAV sitzt Ursel in diesem Ausschuss, sperrt die Ohren auf und arbeitet aktiv mit.

Weitere Mitglieder sind ein Vertreter der MAV des Generalvikariates, Dr. Willmann als Dienstgebervertreter, die Betriebsärzte, die Sicherheitsbeauftragte, die Schwerbehindertenbeauftragten und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Firmen Saager (SH) und ITS (MV). Letztere sind mit den notwendigen Begehungen für die Gefährdungsbeurteilungen befasst.

Für den Arbeitsschutz sind Gefährdungsbeurteilungen unabdingbar. Diese müssen für jeden einzelnen Arbeitsplatz vorgenommen werden. Im Generalvikariat hat dies stattgefunden und findet auch nach jedem Umzug erneut statt.

Vielleicht fragt ihr euch nun, ob dies jemals bei euch stattgefunden hat. Tatsächlich gibt es nach wie vor keine Regelung wie der Arbeitsschutz in den neuen Gemeinden und pastoralen Räumen umgesetzt werden soll.

Da die VBG, unsere zuständige Berufsgenossenschaft, hier auch ein Auge drauf hat und das Erzbistum prüft, wird hier - wie in vielen anderen Bistümern auch - Arbeitsschutz mit System (AMS) eingeführt. Dies ist notwendig und aufwendig und daher soll eine externe Beraterfirma hier zur Unterstützung gebunden werden. Bei unseren MitarbeiterInnen, die in der Fläche herum-schwirren, stellt sich zudem auch noch oft die Frage der Zuständigkeit.

So bleibt der Appell bestehen, achtet auf euch und meldet euch unbedingt, wenn euch Gefahren für Geist, Leib und Leben begegnen, bevor ihr zu Schaden kommt.

Dienstvereinbarung zur Beteiligung an Fortbildungen

Nach MAVO §29 hat bei der „Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl der TeilnehmerInnen an beruflichen Fort- und weiterbildungsmaßnahmen“ und bei der „Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre MitarbeiterInnen anbietet“ eine Anhörung und Mitberatung stattzufinden. Nach einem „Tauziehen“ über mehrere Jahre — auch vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht — über die genauen Verpflichtungen des Dienstgebers, die sich aus dieser Regelung ergeben, konnte im Januar 2020 über das zukünftige Verfahren eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.



Informationen der MAV

MAV-Wahl 2020

Viele KollegInnen können zweimal wählen

Zwischen dem 1.3. 2020 und dem 30.6.2020 finden in allen Einrichtungen unseres Erzbistums die MAV-Wahlen statt. Personen sind u.a. immer dann wahlberechtigt, wenn sie MitarbeiterInnen einer Einrichtung des Erzbistums sind. Die meisten pastoralen MitarbeiterInnen haben dabei das aktive und passive Wahlrecht für mehrere MAVen:



- KollegInnen in einer Pfarrei wählen die MAV der Pfarrei und die MAV der LaienmitarbeiterInnen
- KollegInnen im Erzbischöflichen Generalvikariat wählen die MAV des EGV und die MAV der LaienmitarbeiterInnen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement—BEM

Wenn Du einmal innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen (am Stück oder in Summe) arbeitsunfähig werden solltest, wird Dir entsprechend staatlicher Gesetze durch das Erzbistum i.d.R. ein BEM angeboten.

Auf unserer Homepage („ABC der Regelungen“) findest Du 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.

Zwei MAVen mit unterschiedlichen Aufgaben

Im Herbst 2019 hatte die MAV des Generalvikariates mit dem Erzbistum eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit abgeschlossen. Manche (pastoralen) KollegInnen waren irritiert darüber, dass diese Dienstvereinbarung auch für sie, soweit sie als pastorale MitarbeiterInnen im Bereich des Generalvikariates arbeiten, gilt. Der Hintergrund ist folgender:

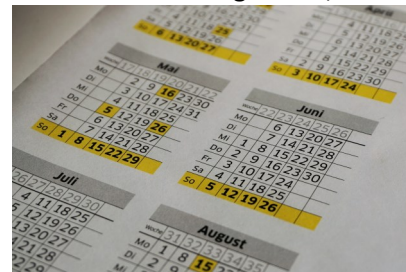
Die Mitarbeitervertretungsordnung regelt im § 23, dass es eine sogenannte Sondervertretung für pastorale MitarbeiterInnen gibt. Gleichzeitig wird dort geregelt, für welche §§ der MAVO diese Sondervertretung zuständig ist. So sind wir z.B. nicht für das Thema Arbeitszeit (MAVO §36 (1) 1.) zuständig, sondern in dem hier geschilderten Fall die MAV des Generalvikariates.

Ein Beigeschmack für die pastoralen Mitarbeiter im Generalvikariat: Bisher galt, dass alle pastoralen MitarbeiterInnen nach dem Prinzip der Vertrauensarbeitszeit arbeiten. Dieser Grundsatz ist für die KollegInnen im Generalvikariat jetzt abgeschafft.

DVO-Ausschlussfrist möglicherweise nicht gültig

In Dienstvertragsordnung (DVO) ist in § 37 geregelt, dass „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter oder dem Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden“.

Das Bundesarbeitsgericht (AZ: 6 AZR 465/18) hat nun im



Fall eines klagenden Küsters entschieden, dass es nicht ausreicht, wenn im Arbeitsvertrag lediglich auf die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen Bezug ge-

nommen wird. Vielmehr müsse auf der Grundlage des Nachweisgesetzes eine solch wichtige Regel im Arbeitsvertrag festgehalten sein.

Da in den Arbeitsverträgen des Erzbistums die Ausschlussfrist nicht erwähnt wird, dürfte sie auch nicht gelten. Das bedeutet, dass ein/e MitarbeiterIn gegebenenfalls auch weiter zurückliegende Lohnforderungen an den Dienstgeber stellen kann.

Offen bleibt, ob diese Feststellung auch für Forderungen gilt, die der Arbeitgeber an MitarbeiterInnen hat.

ökologisches Umdenken notwendig?

Für viele KollegInnen — besonders in der Fläche — gehört Autofahren zum täglichen Arbeitsalltag. Besonders in den größer gewordenen Pfar-



reien in Mecklenburg und Schleswig-Holstein ist die Dienstfahrt mit dem privaten PKW nicht wegzudenken. Gleichzeitig wird unserer Gesellschaft immer klarer, dass wir uns ökologischer verhalten müssen. Welche alternativen Lösungsmöglichkeiten gibt es?

25 Jahre MitarbeitervertreterInnen

Wahl der letzten - gemeinsamen - MAV im Bistum Os-nabrück am 8.3.1993:

Ludger Pietruschka (Vorsitzender), Ulla Hauschild, Renate Krümborg, Bernhard Baumanns, Renate Vornhold, Sr. Peregrina Thier, Hans-Jürgen Dicke, Sr. Judith Terheyden, Peter Kornmeyer, Norbert Klix, Georg Hillenkamp, (Ersatzmitglied Petra Sombrutzki)

Die in Hamburg oder Schleswig-Holstein eingesetzten KollegInnen bilden am 7.1.1995 die erste MAV der LaienmitarbeiterInnen im Erzbistum Hamburg (ohne Mecklenburg):

Georg Hillenkamp (Vorsitzender), Bernhard Baumanns, Norbert Klix, Petra Sombrutzki, Ulrike Imbusch.

MAV-Wahl 1996 (Hamburg und Schleswig-Holstein):

Georg Hillenkamp (Vorsitzender), Petra Sombrutzki (stellv. Vors.), Norbert Klix (Schriftführer), Mary Hallay-Witte, Michael Veldboer, Stefanie Packmohr-Herzig, *Bernhard Baumanns/Manfred Pleus.*

MAV-Wahl 1996 (Mecklenburg):

Lydia Kraut, Edith Niepel, Hildegard Wohlgemuth

Zusammenlegung der MAVen zum 1.1.1999:

Georg Hillenkamp (Vorsitzender), Petra Sombrutzki (stellv. Vors.), Norbert Klix (Schriftführer), Michael Veldboer, Edith Niepel, Manfred Pleus, Lydia Kraut, Hildegard Wohlgemuth.

MAV-Wahl 2000

Norbert Klix (Vorsitzender), Lydia Kraut (stellv. Vors.), Petra Sombrutzki/Zwiener (Schriftführerin), Georg Hillenkamp, Michael Veldboer, *Sabine Kamp/Bernhard Witte, Johannes Krefting/Manfred Pleus.*

MAV-Wahl 2004

Norbert Klix (Vorsitzender), Ulrich Haustermann (Stellv. Vors.), Petra Zwiener (Schriftführerin), Mary Hallay-Witte, Georg Hillenkamp, *Gabriele Kief/Manfred Pleus, Lydia Kraut, Ludger Nikorowitsch.*

Mitglieder, die in der Wahlperiode ausgeschieden sind, wurden kursiv gesetzt und durch / die Nachrücker angefügt.



Klausurtagung der MAV 2011

MAV-Wahl 2008

Norbert Klix (Vorsitzender), *Ulrich Haustermann †* (stellv. Vors.)/Christoph Mainka, Petra Zwiener (Schriftführerin), Patricia Nemeth-Debreczeni, *Bernhard Witte/Orsel Jungen, Heiner Arden, Hubertus Lürbke, Dorothea Axtmann, Lydia Kraut.*

MAV-Wahl 2012

Norbert Klix (Vorsitzender), Patricia Nemeth-Debreczeni (stellv. Vors.), Dorothea Axtmann (Schriftführerin), Orsel Jungen, Lydia Kraut, Christoph Mainka, Hubertus Lürbke, Michaela Wagner, Petra Zwiener.

MAV—Wahl 2016

Norbert Klix (Vorsitzender), Hubertus Lürbke (stellv. Vors.), Dorothea Axtmann (Schriftführerin), Christoph Mainka, Lydia Kraut, Orsel Jungen, *Anna Rubbert.*

Rückblick:

Tätigkeitsbericht für das Jahr 1995 der Mitarbeitervertretung der LaienmitarbeiterInnen im Erzbistum Hamburg (Schleswig-Holstein und Hamburg)

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Seit einem Jahr, mit der Gründung unseres neuen Bistums arbeiten wir jetzt als eigenständige MAV für die KollegInnen des Erzbistums, die in Hamburg, Hamburg Harburg und Schleswig-Holstein angestellt sind.

Dabei stellen wir fest, dass man sich die Gründung einer neuen „Firma“ wohl doch leichter vorgestellt hat. So scheint im Bereich der Verwaltung manch Zahnrad noch nicht in das andere zu passen, wenn z.B. Versand unseres Infos erst nach mehrmaligem Nachbohren gelingt, ReligionslehrerInnen im Kirchendienst weder das Info noch andere Informationen der Verwaltung bekamen, eine Kollegin schon seit Monaten keinen gültigen Vertrag hat, manch aktuelles Problem Monate bis zur Klärung braucht...

Doch wir haben die berechtigte Hoffnung und auch die Erfahrung, „dass immer mehr Ölkannen ausgeteilt werden“, und da wir bei unseren monatlichen Treffen in der Regel auch immer mit dem Dienstgebervorteiler Herrn Nee zusammenkommen, lässt sich vieles unbürokratisch regeln. Kirche ist auch immer abhängig von anderen; Gesellschaft und Wirtschaft; überall stehen Sparen und Durchrationalisieren an, also auch bei uns!

Neben Freude und Zufriedenheit, die viele an ihrem Arbeitsplatz erleben (von denen wir dann eben nichts hören), erfahren wir immer wieder von einzelnen, die bei ihrer Arbeit erhebliche Probleme haben, die sogar über einen Ausstieg nachdenken. Da es sich häufig mehr um mitmenschlichen Umgang und nicht um arbeitsrechtliche Angelegenheiten handelt, ist unsere Hilfe häufig auf Rat beschränkt. Hier möchten wir auf jeden Fall stärker mit dem Personalreferat ins Gespräch kommen, den Frust einzelner deutlich machen und überlegen, wie man dem Frust der Kolleginnen und Kollegen entgegenwirken kann.

ProfiTicket / Jobticket

Für den Großraum Hamburg gibt es schon länger die Möglichkeit, dienstliche Fahrten im ÖPNV mit dem **ProfiTicket** zu organisieren, das vom Dienstgeber bezuschusst wird.

In Schleswig-Holstein bieten die Nahverkehrsunternehmen das **Jobticket** an, mit dem Fahrten auf darin eingetragenen Strecken im Land und den Städten günstiger werden. Voraussetzung dafür ist ein Firmen-Abo, das der Arbeitgeber bei den Verkehrsverbänden ab 10 teilnehmenden Personen beantragen kann.

In Mecklenburg bieten einige Verkehrsverbände (ab 20 teilnehmenden Personen) ebenfalls Ermäßigungen für dienstliche Fahrten an.

Wenn Du in S-H oder Meck-Pom wohnst bzw. arbeitest und an einem **Jobticket** interessiert bist, melde Dich bitte bei uns: mav-laien@erzbistum-hamburg.de.

Wenn genug Rückmeldungen eingehen, werden wir uns beim Dienstgeber für die Einführung des Jobtickets in den Ländern einsetzen.

Möglichkeit der Altersteilzeit - auch für ReligionslehrerInnen i.K.

Einige Religionslehrer/innen sind nun in die Jahre gekommen. Sie überlegen so langsam, ob und wann und wie sie sich vom beruflichen Leben verabschieden wollen oder können.

Diejenigen, deren 60. Geburtstag naht oder bereits vorüber ist (Beginn der gesetzlichen Rente vor dem 31.12.2026), haben die Möglichkeit Altersteilzeit zu beantragen. Weniger Geld aber dafür gut zwei Jahre früher seinen Hobbys frönen zu dürfen, ist bei zeitintensiven Freizeitbeschäftigungen durchaus verlockend. Die finanziellen Einbußen mit Erreichen der regulären Altersrente sind dann auch relativ gering, verglichen mit dem, was abgezogen wird, wenn man ohne Altersteilzeit zwei Jahre vorher gehen will oder muss. Andreas Griebel hat bei der Dienstversammlung der LehrerInnen in Schleswig Holstein in Rendsburg darüber informiert. Nun gibt es aber auch KollegInnen, die sich ein Leben ohne Schule nicht so recht vorstellen können. Schließlich ist einem die Luft ja seit seinem 6. Lebensjahr vertraut! Diese Lehrkräfte denken über eine Weiterarbeit in den jeweiligen Lehranstalten nach, wenn der wohlverdiente Ruhestand endlich erreicht ist. Möglicherweise sind gewisse Schülergruppen einem so ans Herz gewachsen, dass man sie nicht hergeben möchte. Vielleicht will man aber auch die Rente aufstocken, um dem Nachwuchs unter die Arme greifen zu können. Oder man ist eben ReligionslehrerIn im Kirchendienst mit Leib und Seele und fühlt sich noch fit genug dieser Herausforderung noch einige Jahre länger zu begegnen.

Hier gilt es, dieses Ansinnen rechtzeitig kundzutun, damit die Weiterbeschäftigung in die Wege geleitet ist, bevor der Vertrag ausläuft. Denn der Dienstvertrag mit dem Erzbistum endet ansonsten mit Eintritt ins Rentenalter.

Ich erwarte eine Höhergruppierung — Was ist zu tun?

Gelegentlich kommt es vor, dass durch eine Versetzung/Veränderung oder durch eine Neuregelung in der DVO oder im TV/L (möglicherweise) eine Höhergruppierung ansteht.

Manchmal wird der Dienstgeber von sich aus aktiv, manchmal gibt die MAV an die KollegIn oder den Dienstgeber einen Hinweis.

In jedem Fall ist es sinnvoll, dass du dich auch als MitarbeiterIn mit dem Thema befasst und gegebenenfalls einen Antrag auf Höhergruppierung oder Überprüfung deiner Eingruppierung stellst.

- Die Adresse deines Antrages sollte der Generalvikar sein, denn er ist der Vertragspartner deines Arbeitsvertrages. Er wird dann deinen Antrag zur Weiterbearbeitung an die richtige Stelle im Generalvikariat weiterreichen.
- Manche KollegInnen schreiben in ihrem Brief, dass sie um eine Überprüfung Ihrer Eingruppierung bitten. Eine solche Bitte ist möglich, birgt aber den Nachteil, dass — im Falle einer Höhergruppierung — nicht klar beantragt wurde, zu welchem Zeitpunkt eine Höhergruppierung erwartet wird.
- Insofern könnte der zweite Weg favorisiert werden: Du stellst einen Antrag auf Höhergruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe. Du nennst dabei auch das Datum, zu welchem Zeitpunkt du die Höhergruppierung erwartest, und nennst eine mögliche Begründung für dein Anliegen. Kommt es dann zu einem (viel) späteren Zeitpunkt zu einer Entscheidung durch den Dienstgeber, so spielt die sechsmonatige monatige Ausschlussfrist der DVO keine Rolle. Besteht dein Anspruch zu recht, so muss der Dienstgeber dich rückwirkend ab dem Zeitpunkt höhergruppieren, den du in deinem Schreiben genannt hast.

Grundlage für das „Verjähren“ von Ansprüchen ist der § 37 der DVO. Dort steht zum Thema Ausschlussfrist: „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden.“ Für den selben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.



Vertretung der Schwerbehinderten

Als Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist es meine Aufgabe die Interessen der (schwer)behinderten KollegInnen zu vertreten und ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

„Diese Aufgabe erfüllt die SBV insbesondere dadurch, dass sie

- ⇒ darüber wacht, dass die zugunsten (schwer-)behinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt ... und erfüllt werden,
- ⇒ Maßnahmen, die den (schwer-)behinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt, z.B. Arbeitgeber, Integrationsamt, Arbeitsamt.
- ⇒ Anregungen und Beschwerden von (schwer-)behinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; die (schwer-)behinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen unterrichtet.

Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehört auch die Unterstützung von Beschäftigten bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung oder Schwerbehinderung an die zuständigen Behörden sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit.“ (Auszug aus SGB IX § 178)

Erste Schritte dazu waren im letzten Jahr:

- ◇ Teilnahme an MAV Sitzungen und Klausurtagung
- ◇ Einarbeitung in Gesetzestexte bezüglich Aufgaben und Rechte; Fortbildung
- ◇ Austausch mit und Beratung von KollegInnen
- ◇ Wahrnehmung des Beteiligungsrechtes bei einem Vorstellungsgespräch

Fragt mich gerne an!!



Maria Kettmann (kein MAV-Mitglied),
Vertrauensperson der schwerbehinderten
MitarbeiterInnen
Gemeindereferentin in Schleswig-Holstein

Pfarrei Hl. Martin
Fahltskamp 14, 25421 Pinneberg
kettmann@erzbistum-hamburg.de

Neue Lohntabelle ab 1.3.2020 (nicht für ReligionslehrerInnen i.K.)

Gültigkeit der Tabelle: 01.03.2020 - 31.07.2020?

Entgelttabelle TVÖD VKA 2020						
€	1	2	3	4	5	6
E 15Ü		6006.83	6658.25	7275.39	7686.85	7782.82
E 15	4860.31	5190.81	5559.47	6062.74	6580.45	6921.06
E 14	4401.04	4700.31	5091.13	5524.82	6008.27	6355.34
E 13	4056.62	4384.61	4757.99	5163.37	5640.38	5899.26
E 12	3635.65	4013.07	4454.13	4943.53	5517.78	5790.26
E 11	3508.11	3856.11	4182.29	4536.17	5020.49	5292.98
E 10	3380.51	3655.13	3964.32	4299.65	4673.08	4795.69
E 9c	3280.42	3526.45	3790.94	4075.26	4380.90	4600.00
E 9b	3074.70	3305.30	3450.00	3874.00	4124.25	4414.13
E 9a	2964.89	3163.55	3356.89	3784.00	3879.97	4125.00
E 8	2808.91	2999.92	3132.23	3264.31	3405.98	3474.11
E 7	2635.53	2855.60	2986.70	3119.00	3243.78	3310.79
E 6	2586.00	2767.11	2894.11	3019.78	3143.22	3206.10
E 5	2480.74	2656.42	2775.08	2900.74	3017.50	3077.85
E 4	2363.07	2540.85	2690.02	2782.88	2875.73	2930.10
E 3	2325.89	2517.08	2563.61	2669.96	2749.76	2822.87
E 2Ü	2171.61	2393.99	2473.88	2580.40	2653.60	2760.98
E 2	2152.51	2346.00	2392.92	2459.87	2607.03	2760.98
E 1		1929.88	1962.63	2003.59	2041.77	2140.05

Entgelttabelle mit Monatswerten