

Information der MAV für Kolleg_innen in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub



Die MAV versendet ihre Informationen ausschließlich auf der Grundlage der Bistumsdatenbank Isidor und sorgt in Zusammenarbeit mit Thomas Wagner dafür, dass dort für alle Kolleg_innen

eine Mailadresse hinterlegt ist. Dabei handelt es sich in der Regel um eine dienstliche Mailadresse.

Dass bedeutet für KollegInnen in der Erziehungszeit oder im Sonderurlaub, deren dienstliche Mailadresse nicht mehr abgerufen wird:

Wenn du weiterhin Post von der MAV bekommen möchtest, musst du uns eine private Mailadresse angeben, die wir in Isidor hinterlegen.

Mehr Geld für Religionslehrer_innen an der Grundschule

Das Land Schleswig—Holstein hat festgelegt, dass ab 1.8.2020 die Grundschullehrer_innen innerhalb von fünf Jahren stufenweise von der Besoldungsstufe A12 in die A13 aufsteigen.



Der Aufstieg erfolgt über eine jährliche Strukturzulage von 80 €, die dann in der Summe nach fünf Jahren mit 400 € in etwa der Erhöhung von A12 nach A13 entspricht und dann entsprechend der jeweiligen Stufe auf die genaue Tabellendifferenz angeglichen wird.

Diese Regelung wird auch für angestellte Lehrer angewendet, so dass betroffene Kolleg_innen prüfen sollten, ob ihnen eine entsprechende Strukturzulage zusteht und diese auf einer der nächsten Gehaltsabrechnungen in Erscheinung tritt.

Inhalt:

Informationen der MAV zur Erziehungszeit	1
Mehr Geld für Grundschullehrer	1
BEM-Erfahrungsbericht	1
Corona-Schutzregelung	2
Antworten zur Mitarbeiter_innenversammlung	4
Anlage	5

BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

– Wie gut, dass es das gibt!! – ein Erfahrungsbericht

Wer länger als sechs Wochen (nicht unbedingt am Stück) krankgeschrieben ist, bekommt eine Einladung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Machen oder nicht? Denn es ist völlig freiwillig und bei Ablehnung bringt es keinerlei Nachteile – außer dem, vielleicht eine Chance vertan zu haben!

Natürlich gibt es auch die Zeiten, wo diese sechs Wochen durch „banale Erkrankungen“ zusammen gekommen sind und ein „Nein, brauche ich nicht!“ passt.

Wenn es aber anders ist, dann ist das BEM eine echte Chance, die eigene Situation zu sondieren und langfristig zu verbessern. Genau das habe ich erfahren!

Als ich im Oktober 2019 (durch das auf mich Fallen eines 40 kg Schaltkastens im privaten Keller) von den Füßen geholt wurde, und auch nach Wochen nicht richtig wieder auf die Füße kam, gingen mehrere Wochen ins Land, und zack waren die sechs Wochen erreicht und die Einladung zum BEM da.

Mein berufliches Umfeld hatte keine Schuld – da konnten keine Präventionsmaßnahme helfen – also wobei konnte mir da geholfen werden?



Ich dachte mir, ich schau einfach mal, wo es hinführt und vereinbarte einen Termin. Inzwischen musste ich feststellen, dass mich nicht nur die entstandene Verletzung massiv belastete, sondern auch meine chronische Erkrankung, die sich durch den Vorfall wieder stark verschlimmert hatte. Insbesondere der Transport der vielen Materialien zwischen verschiedenen Standorten in unterschiedlichen Verkehrsmitteln machte mir sehr zu schaffen (Ikeataschen links und rechts, Rucksack und noch ein Paket unter den Arm geklemmt ... kennt ihr ja!)

Aus dem Team von 12 Fallmanager_innen, konnte ich mir meine(n) aussuchen. Dazu kam noch einer von der Arbeitgeberseite hinzu.

In einer Dienstvereinbarung ist formuliert, was das Ziel ist und wie die weiteren Schritte aussehen können(genauer nachzulesen unter <https://mav-laien-hh.de/> ABC der Regelungen/BEM).

„Mit den dabei realisierten Maßnahmen werden folgende Ziele erreicht: Überwinden der Arbeitsunfähigkeit—Erhalten des Arbeitsplatzes — Vorbeugen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit — Vermeiden von gesundheitlichen Beeinträchtigungen einschließlich chronischer Erkrankungen und Behinderungen“.

Ein Fragebogen leitete durch das erste Gespräch.

Zwei relativ zeitnah umzusetzende Maßnahmen waren das Ergebnis:

Ich habe eine richtig gute Transporthilfe, einen Hackenporsche der Superklasse, bekommen, die mich im wahrsten Sinne des Wortes entlastet! (siehe Bild).



Und, angeregt durch das Gespräch, habe ich eine Reha beantragt und inzwischen trotz Corona auch machen können.

Damit ist für mich, wie es weiter in der Vereinbarung heißt, eine „passgenaue Maßnahmenauswahl z.B. Änderungen bei der Arbeitsplatzgestaltung oder im Arbeitsumfeld“ gelungen!

Ein Hinzuziehen der Schwerbehindertenvertretung beim BEM kann ich natürlich wärmstens empfehlen!!!

(Maria Kettmann)

CORONA-Schutzregelung

für die pastoralen Mitarbeiter_innen, Religionslehrer_innen i.K. und Regionalkirchenmusiker im Erzbistum Hamburg



Aufgrund der Corona-Pandemie wurde für die o.g. Personengruppe eine Regelung zum Schutz vor gesundheitlichen Schäden in Kraft gesetzt.

Wenn Du für dich ein Risiko siehst, dass in bestimmten dienstlichen Tätigkeiten (z.B. Teilnahme an Gruppen- und/oder Präsenzveranstaltungen, Arbeit in Diensträumen, Unterricht an mehreren Schulen und in verschiedenen Kohorten) die Einhaltung der Schutz- und Hygienemaßnahmen nicht gewährleistet ist, kannst Du Dich nach dieser Regelung (Abschnitt II.) an die Betriebsärztin / den Betriebsarzt des Erzbistums Hamburg wenden.

Alle wichtigen Hinweise und Bedingungen für die Kontaktaufnahme findest Du in der Regelung (siehe S. 3).

Aktuell ist als Betriebsärztin für unseren Bereich **Frau Dr. med. Dana Hinrichs** vom Krankenhaus Groß Sand in Hamburg-Wilhelmsburg beauftragt.

Entsprechend der Regelung erfolgt der Erstkontakt per E-Mail an:

d.hinrichs@gross-sand.de

Frau Dr. Hinrichs wird sich daraufhin zurückmelden.

Telefonisch ist sie unter 040 / 75205-6455 nur eingeschränkt zu erreichen.

Diözesane Regelung für die pastoralen Mitarbeiter_innen, Religionslehrer_innen i.K. und Regionalkirchenmusiker aufgrund der Corona-Pandemie

Das Erzbistum Hamburg (KÖR) - vertreten durch den Generalvikar, Herrn Domkapitular Ansgar Thim und den Verwaltungsdirektor, Herrn Alexander Becker - setzt auf Antrag der MAV der Laienmitarbeiter_innen im Erzbistum Hamburg nach § 37 MAVO mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 die nachfolgende Regelung für die pastoralen Mitarbeiter_innen, Religionslehrer_innen i.K. und Regionalkirchenmusiker des Erzbistums Hamburg in Kraft, um jene vor gesundheitlichen Schäden zu schützen.

Für die Dauer der Corona-Pandemie gilt die nachfolgende Regelung für alle Mitarbeiter_innen des Erzbistums Hamburg, die durch die MAV der Laienmitarbeiter_innen vertreten werden.

- I. Für alle Mitarbeiter_innen - unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe - wird bis auf weiteres die Regelung in § 3 der Reisekostenordnung des Erzbistums Hamburg ausgesetzt, wonach Mitarbeiter_innen aus Kostenersparnisgründen für dienstliche Zwecke öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen haben.
- II. Für diejenigen Mitarbeiter_innen, die wegen besonderer gesundheitlicher Einschränkungen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus im dienstlichen Umfeld zu schützen sind, wird folgende Regelung in Kraft gesetzt:
 - 1.1 Wenn die Sorge besteht, dass in bestimmten dienstlichen Tätigkeiten (z.B. Teilnahme an Gruppenveranstaltungen und/oder Präsenzveranstaltungen, Arbeit in Diensträumen, Unterricht an mehreren Schulen und in verschiedenen Kohorten) die Einhaltung der Schutz- und Hygienemaßnahmen nicht gewährleistet ist, können diese Mitarbeiter_innen sich per E-Mail an die Betriebsärztin / den Betriebsarzt des Erzbistums Hamburg wenden und dabei Kontaktdaten, Risiken und, falls vorhanden, haus- oder fachärztliche Atteste anfügen.
 - 1.2 Die Betriebsärztin / der Betriebsarzt nimmt zeitnah mit dem/der Mitarbeiter_in telefonisch Kontakt auf und vereinbart einen persönlichen Beratungs- bzw. Untersuchungstermin. Im Anschluss daran stellt der/die Betriebsarzt_in den konkreten Schutzbedarf fest und erstellt gegebenenfalls eine entsprechende schriftliche Empfehlung, von welchen Tätigkeiten diese(r) Mitarbeiter_in befreit werden sollte.

- 1.3 Im Einzelfall kann dabei noch ein haus- oder fachärztliches Attest angefordert werden.
 2. Aufgrund der Empfehlung der Betriebsärztin / des Betriebsarztes beantragt der/die Mitarbeiter_in die darin beschriebene Befreiung beim Dienstgeber (Generalvikar oder Veraltungsdirektor). Die etwaige Bewilligung des Antrages teilt der Dienstgeber der antragstellenden Person und dem jeweiligen Dienstvorgesetzten mit. Bis zur Entscheidung über den Antrag kann der/die Mitarbeiter_in sich entsprechend der Empfehlung der Betriebsärztin / des Betriebsarztes verhalten.
 3. Für den Fall, dass der Dienstgeber die Bewilligung eines Antrages ablehnt, teilt er seine Gründe dafür sowohl dem/der Antragsteller_in als auch der Betriebsärztin / dem Betriebsarzt mit.
 4. Den Mitarbeiter_innen, die von bestimmten Tätigkeiten befreit werden, ist damit keine grundsätzliche Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt; die Mitarbeiter_innen sind vielmehr verpflichtet, die durch die Befreiung zur Verfügung stehende Arbeitszeit in Absprache mit dem jeweiligen Dienstvorgesetzten für sonstige Aufgaben zu nutzen.
 5. Mit der Befreiung von bestimmten Tätigkeiten erklären sich die Mitarbeiter_innen bereit, dienstliche Arbeiten gegebenenfalls auch in ihrem häuslichen Bereich zu erledigen, ohne dafür zusätzliche finanzielle Leistungen zu erhalten.
- III. Die auf Antrag der MAV der Laienmitarbeiter_innen getroffene diözesane Regelung gilt ab dem 1. Oktober 2020.

Die Außerkraftsetzung dieser Regelung erfolgt durch den Generalvikar im Einvernehmen mit dem Verwaltungsdirektor des Erzbistums Hamburg nach Zustimmung der MAV der Laienmitarbeiter_innen gemäß § 36 Absatz 1, Ziffer 10 MAVO.

Hamburg, 24. September 2020



Fragen der Arbeitnehmer_innen zur Mitarbeiter_innenversammlung an den Arbeitgeber—endlich Antworten

Nachdem klar war, dass die Mitarbeiter_innenversammlung am 22.4.2020 nicht stattfinden würde, hatte die MAV Domkapitular Bonekamp am 16.4.2020 die gesammelten Fragen und Anliegen der KollegInnen zugesandt—mit der Bitte um Beantwortung.

Leider erhielten wir keine Antwort—auch keine Eingangsbestätigung.

Da sich zwischenzeitlich die Zuständigkeiten verändert hatten (Ernennung des Verwaltungsdirektors Herr Becker, Beauftragung von Domkapitular Bonekamp zum Dienstgebervertreter ...) schrieben wir am 9.6.2020 an Generalvikar Thim — mit der Bitte um Beantwortung der Fragen der MitarbeiterInnen.

Leider erhielten wir keine Antwort.

Am 20.8.2020 schrieben wir abermals an Generalvikar Thim — mit der Bitte um Beantwortung der Fragen aus der MV.

Am 27.8.2020 erhielten wir eine schriftliche Antwort von Domkapitular Bonekamp, die wir euch als Anlage zu diesem Info zur Verfügung stellen.

Eine Antwort möchten wir an dieser Stelle kommentieren:

Familienfreundliche Bedingungen im Erzbistum Hamburg? Nicht überall!

Ein Dauerbrenner in den jährlichen Mitarbeiter_innenversammlungen ist verlöscht: Die Anfrage beim Dienstgeber nach Unterstützung für Familien in Schleswig-Holstein, die bis jetzt keine kostenfreien Kinderbetreuungsangebote nutzen können, ist negativ beschieden worden. Ein langer Weg mit Vertröstungen (*Ankündigung eines nie einberufenen Arbeitskreises*), fragwürdigen Vorschlägen (*Stellen Sie doch mal einen Antrag; Ihr Kollege XY erhält doch auch eine Unterstützung!*) und Versprechungen (*Erzbischof Thissen nach Umstellung vom BAT mit auf den TVöD ohne Familienkomponente: Es ist mir sehr wichtig, dass es auch weiterhin familienfreundliche Arbeitsbedingungen im Erzbistum Hamburg gibt!*) kommt zu einem enttäuschenden Ende.

Die im pastoralen Bereich oft nicht freiwillig gewählte Entscheidung für eine bestimmte Dienststätte oder Pfarrei kann gravierende Konsequenzen für junge Familien haben, da die Kinderbetreuung in Hamburg bis zu 30 Stunden in der Woche und in Mecklenburg vollständig kostenfrei ist, während Eltern in Schleswig-Holstein dafür zum Teil mehrere Hundert Euro im Monat pro Kind bezahlen müssen. Viele Versuche, darunter auch aufkommensneutrale solidarische Modelle, wurden von den Vertreter_innen der KODA-Dienstnehmerseite und der MAV unternommen, um hier einen Ausgleich zu erzielen oder ganz allgemein junge Kolleg_innen in ihrer Entscheidung zur Gründung einer Familie zu unterstützen. All dies scheiterte aus unterschiedlichen, oft nicht nachvollziehbaren Gründen am nicht vorhandenen Interesse des Dienst- und Arbeitgebers Erzbistum Hamburg.

Das unsere Enttäuschung darüber berechtigt und Kritik erforderlich ist, belegt eine Studie der Universität Eichstätt mit dem Titel: *Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen – eine Mitarbeiterbefragung in den deutschen (Erz-)Bistümern*, die von der Deutschen Bischofskonferenz in Auftrag gegeben und im letzten Jahr veröffentlicht wurde. Darin findet sich das Erzbistum Hamburg in vier von fünf Fragestellungen im letzten Viertel wieder!

Quelle: S. 33ff in der Dokumentation

https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2019/2019-047a-Untersuchung-Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Familie-Abschlussbericht.pdf



Anlage: Antworten des stellvertretenden Generalvikars auf die Fragen der Kolleg_innen an den Generalvikar

Abteilung
Personal



ERZBISTUM
HAMBURG

Antworten zu den Fragen aus dem

Schreiben der MAV- Laien vom 16. April 2020 an Domkapitular Bonekamp :

Abgesagte Mitarbeiter_innenversammlung – Fragen und Anliegen der Kolleg_innen

Es gab in der Vergangenheit einige Fragen, bei denen Bearbeitung versprochen wurde, die aber bis heute nicht erledigt sind. Das sind im Folgenden:

1. Die MAV hatte mit Ihnen im Dezember 2019 über die Problematik gesprochen, dass kein pastoraler Mitarbeiter in der KODA Nord-Ost ist. Die MAV hatte vorgeschlagen, dass die KODA Wahlordnung dahingehend geändert wird, dass jede der vier Gruppen in der KODA wenigstens mit einer Person vertreten ist. Was ist aus der Angelegenheit geworden?

Herr Generalvikar Thim hat Herrn Wiemuth, DG-Vertreter des Erzbistums Hamburg in der Regional-KODA Nord-Ost, im Februar 2020 beauftragt, sich mit den Dienstgebervertreter_innen der anderen Mitglieds-Bistümer am Rande der nächsten KODA-Sitzung abzustimmen. Da die März-Sitzung der Regional-KODA Nord-Ost nicht stattgefunden hat, ist die Angelegenheit noch nicht weiter vorangetrieben.

2. Bei der Mitarbeiter_innenversammlung 2019 wurde angesichts der unterschiedlichen Finanzierungsmodelle der KITA-Plätze in den einzelnen Bundesländern und der Verpflichtung des kirchlichen Arbeitsgebers, Ehe und Familie besonders zu fördern, zugesagt, dass zur Frage der Bezuschussung eine Arbeitsgruppe gebildet wird, die bis Sommer 2019 eine Lösung erarbeitet. Wir bitten um Informationen über den Sachstand.

Von der Einsetzung einer Arbeitsgruppe wurde Abstand genommen, nachdem eine nochmalige Überprüfung der Ausgangslage ergeben hat, dass die Einführung einer derartigen „freiwilligen sozialen Leistung“ vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation des Erzbistums Hamburg nicht darstellbar ist.

3. Auf der Mitarbeiter_innenversammlung 2019 wurde (endgültig) zugesagt, dass die pastoralen MitarbeiterInnen die Protokolle der Pfarrerkonferenz erhalten werden. Bisher ist dies jedoch noch nicht geschehen. Wir bitten um Auskunft warum diese Zusage nicht umgesetzt wurde.

Diese Fragestellung wird Domkapitular Bonekamp nach seinem Urlaub beantworten.

Aktuelle Themen:

4. Ab 2021 erhöht die Bundesregierung die Pendlerpauschale auf 35 Cent. Wird der Dienstgeber im Jahr 2020 einen Antrag in der KODA einbringen, mit dem Ziel, die Reisekostenordnung ab 2021 dahingehend anzupassen, dass zukünftig für alle Dienstfahrten 35 Cent pro Kilometer gezahlt wird?

o Die Einigung beim Klimapaket bezieht sich auch auf die Pendlerpauschale: Die soll für die Jahre 2021 bis 2023 von 30 auf 35 Cent pro Kilometer ansteigen und für die Jahre

2024 bis 2026 auf 38 Cent. Dies gilt jeweils ab dem 21. Entfernungskilometer. So soll der Preisanstieg für Diesel und Benzin ausgeglichen werden.

Ein solcher Beschlussantrag an die Regional-KODA Nord-Ost ist derzeit nicht beabsichtigt.

5. Viele KollegInnen berichten, dass sie auf ihre Schreiben keine zeitnahe Antwort erhalten, bzw. dass Angelegenheiten nicht entschieden werden.

o In welchem Zeitrahmen kann man eine Antwort erwarten?

Zumindest eine Eingangsbestätigung ist binnen einer Frist von 7 Arbeitstagen nach Eingang des Antrages zu erteilen.

o In welchem Zeitrahmen kann man eine Entscheidung erwarten?

Hinsichtlich eines Zeitrahmens kann eine allgemeine Festlegung nicht erfolgen; es kommt jeweils auf die Komplexität des Sachverhalts an, der dem Schreiben/Antrag zugrunde liegt.

o Wie geht man damit um, wenn der Zeitrahmen nicht erfüllt wird?

Soweit eine Nachfrage beim zuständigen Sachbearbeiter erfolglos bleibt, ist der jeweilige Dienstvorgesetzte einzuschalten. – Die Interessen des/der jeweiligen Mitarbeiters/in sind in jedem Fall gewahrt, da ein berechtigt geltend gemachter Anspruch mit dem Antragsdatum wirksam erhoben ist.

6. Anfrage Ursula Klix: Wann werde ich darüber informiert, dass mein Antrag auf Höhergruppierung bewilligt wurde? (Ich wurde schriftlich um Geduld gebeten und mir wurde mitgeteilt, dass ich persönlich nach der Entscheidung über das Ergebnis informiert werde. Die Entscheidung wurde Mitte Januar getroffen, eine Mitteilung habe ich nicht erhalten.)

Dieses Thema müsste sich erledigt haben.

7. Eine MitarbeiterIn will einen Antrag auf Höhergruppierung oder einen Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung stellen. An wen ist ein solches Schreiben zu richten?

o Religionslehrer_innen im Kirchendienst:

o Pastoralreferent_innen:

o Pastorale Mitarbeiter_innen:

o Gemeindeferent_innen:

o Regionalkirchenmusiker:

Der Antrag ist an den/die zuständige Sachbearbeiter_in in der Personalverwaltung zu richten.

8. Manche Bistümer in Deutschland kommen schon wieder ab von dem Modell der Großpfarreien und favorisieren kleinere Gebilde, die den einzelnen Charismen der pastoralen Mitarbeiter gerechter werden und einen Ansprechpartner vor Ort im Blick haben. Gibt es im Bistum Überlegungen, diese Idee modellhaft in einigen Bereichen einzuführen?

Fast alle deutschen Bistümer befinden sich in Strukturprozessen. Die Anzahl der Pfarreien verringert sich (2014: 10.908 auf 9.936 in 2019). Diese Prozesse finden nun eine neue Aufmerksamkeit durch die Instruktion „Die pastorale Umkehr der Pfarrgemeinde im Dienst an der missionarischen Sendung der Kirche“ von der Kleruskongregation. Auch das Modell der Pastoralen Räume soll die Gemeinden stärken. Das Gemeindeteam nimmt eine zentrale Rolle ein. Von vielen Gemeindeferent_innen erfolgt eine positive Rückmeldung, dass sie nun in größeren Pastoralen Teams arbeiten können und für bestimmte Schwerpunkte

verantwortlich sind. Im Gespräch würde uns interessieren, welche Modelle Sie hier ansprechen.

9. Derzeit wird im Erzbistum – vor dem Hintergrund, dass nicht mehr alle Pfarreien mit leitenden Pfarrern besetzt werden können – über neue Leitungsmodelle nachgedacht. Es wird darum gebeten, über den derzeitigen Stand dieser Überlegungen zu berichten. Kann gerne in einem der nächsten Gespräche zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber erfolgen. Die Berufsgruppen wurden auf dezentralen Veranstaltungen informiert.

10. In den nächsten 10 Jahren wird sich die Zahl der pastoralen Laienmitarbeiter_innen um ca. 30 % reduzieren.

o Welches Konzept gibt es für diese Problematik?

o Gibt es Überlegungen, die Stellen mit anderen „Berufsgruppen“ zu besetzen?

o Wie werden Pfarreien darauf vorbereitet, dass es in bestimmten Arbeitsbereichen zukünftig keinerlei hauptamtliche Unterstützung geben wird?

o Soll es Bereiche geben, die nach dem Pastoralen Orientierungsrahmen, „wegfallen“ können?

In den letzten Jahren wurden mit hohem Engagement junge Menschen für die Berufseinführung gesucht. So konnten im letzten Jahr 7 Assistent_innen und in diesem Jahr 5 Assistent_innen in die Berufseinführung starten. Anders als andere Bistümer stellen wir weiterhin Pastorale Mitarbeiter_innen aus anderen Bistümern ein. Diese Maßnahmen werden die Personallücke auf Grund der demografischen Entwicklung des Pastoralen Personal selbstverständlich nicht schließen können. Ebenso können nicht andere „neue“ Berufsgruppen hier eine Kompensation darstellen. Vielmehr gilt hier die Frage zu beantworten, für welche Professionen gibt es einen Bedarf. Die Pfarreien werden durch die Schulung der Ehrenamtlichen vorbereitet. Sicherlich wird dieser Aspekt in den nächsten Jahren eine stärkere Bedeutung erfahren. Ebenso wird das Erzbistum einen neuen Stellenschlüssel entwickeln.

11. Welches standardmäßige Vorgehen gibt es, wenn ein_e Mitarbeiter_in aus einem Team in der (neuen) Pfarrei oder dem pastoralen Raum ausscheidet und die Stelle nicht nahtlos wiederbesetzt wird?

o Durch wen erfährt das Team von der Veränderung?

Durch den Dienstvorgesetzten.

o Soweit Aufgaben neu aufgeteilt werden – liegt dies alleine in der Verantwortung des leitenden Pfarrers oder ist in jedem Fall das Personalreferat zu beteiligen?

Je nachdem wie stark die Veränderungen sind, findet eine Kooperation mit dem Referat Pastorales Personal statt, insbesondere wenn eine vorhergehende Überarbeitung des Pastoralen Konzept stattfand.

o Wer übt gegebenenfalls das Direktionsrecht aus (Zuweisung der Aufgaben) der leitende Pfarrer oder das Personalreferat?

Ein Dienstvorgesetzter hat auch immer die Möglichkeit das Direktionsrecht anzuwenden. Es ist jedoch das letzte Mittel und erfolgt in Abstimmung.

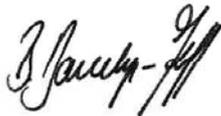
12. Bitte um Stellungnahme zur Art und Weise der Bekanntgabe von diözesanen Personalmaßnahmen. Die Personalmaßnahme Debrezeni wurde den Sprecherinnen der GemeindereferentInnen zugesandt, mit Bitte um Kommunikation in die Berufsgruppe.

o Hätte nicht eine Stelle im Erzbistum diese Information direkt an alle Gemeindereferent_innen geben müssen?

Dies erfolgt durch die Veröffentlichung im Amtsblatt.

o Warum wird an eine Bekanntgabe das persönliche Beauftragungsschreiben der Erzbischöf mit Angabe der Privatadresse (Datenschutz) angehängt, obwohl dieses Verfahren in einem anderen Fall bereits berechtigtermaßen zu Unmut geführt hat und dies bereits auf der Diözesantagung der GemeindereferentInnen 2019 besprochen wurde?

Hier ist bereits eine Umstellung erfolgt.



Hamburg, 27. August 2020
Domkapitular Berthold Bonekamp