

Informationen der Mitarbeitervertretung



Mitarbeitervertretung der Laienmitarbeiter_innen im Erzbistum Hamburg

Juni 2020

Die neue MAV Konstituierende Sitzung unter erschwer- ten Bedingungen

Liebe Kolleg_innen,

mit der konstituierenden Sitzung am 27.5.2020 hat die Arbeit der neu gewählten MAV begonnen.

Wie du uns oder die Mitarbeitervertreterin oder den Mitarbeitervertreter deines Vertrauens erreichen kannst, findest du auf unserer Homepage <http://mav-laien-hh.de> unter „wer wir sind“.

Dort findest du auch die Mailadressen und Telefonnummern der einzelnen MAV-Mitglieder.

Wenn du eine Mail an mav-laien@erzbistum-hamburg.de sendest, können diese alle MAV-Mitglieder lesen.

Wie andere Kolleg_innen dies in der Corona-Krise in ihrem Arbeitsbereich auch erleben, haben wir unsere Arbeit unter erschwer-ten Bedingungen (in einer Videokonferenz) aber motiviert begonnen. Eine lange erste Tagesordnung und das Verteilen vieler Aufgaben hat uns gezeigt, dass wir als MAV keine Langeweile bekommen werden.



Neben den MAV-Mitgliedern nimmt Maria Kettmann als Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen der MAV teil. Sie arbeitet auch im MAV-Arbeitskreis Gesundheitsschutz mit.

Inhalt:

Konstituierende Sitzung der MAV	1
Das Ergebnis der MAV-Wahl	1
Arbeitskreise und Aufgaben	2
Im Intranet gelesen	2
Nächste MitarbeiterInnenversammlung	2
Besonderheiten der Laien-MAV	3
Brief an Generalvikar Thim	5
Regelung wegen Corona Pandemie	6
Wer ist Dienstgebervertreter	8

Das Ergebnis der MAV-Wahl

Gewählt wurden:

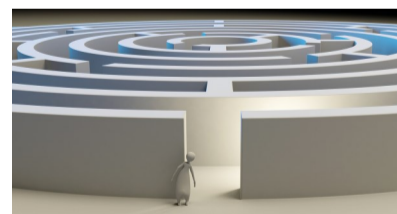
Norbert Klix	Gruppe 1	102 Stimmen
Michael Wrage	Gruppe 3	83 Stimmen
Dorothea Axtmann	Gruppe 2	78 Stimmen
Christoph Mainka	Gruppe 1	78 Stimmen
Hubertus Lürbke	Gruppe 1	77 Stimmen
Georg Hillenkamp	Gruppe 1	73 Stimmen
Oliver Trier	Gruppe 4	68 Stimmen

Ersatzmitglied ist:

Ursula Jungen	Gruppe 2	47 Stimmen
---------------	----------	------------

Von 200 wahlberechtigten Kolleg_innen haben 133 an der Wahl teilgenommen. Das ergibt eine Wahlbeteiligung von 66,5 %.

Schade—die Wahlbeteiligung bei der MAV-Wahl 2016 lag bei 74%; die Wahlbeteiligung bei der letzten Bundestagswahl bei 76,2 %.



Wer arbeitet in welchem Arbeitskreis? Wer hat welche Aufgaben?	Dorothea Axtmann	Georg Hillenkamp	Norbert Klux	Hubertus Lürbke	Christoph Mainka	Oliver Trier	Michale Wrage
AK Religionslehrer_innen im Kirchendienst	X		X				X
AK Reisekosten				X	X	X	
AK Arbeitsschutz	X		X	X			
AK Homepage	X		X		X	X	
AK Eingruppierung	X		X		X		
AK Fortbildung		X		X			X
AK elektronische Arbeitsmittel				X	X	X	
AK Personalmaßnahmen Rilgionslehrer_innen SH	X		X			X	
AK Personalmaßnahmen Religionslehrer_innen ME	X		X			X	
Personalmaßnahmen Kurienmitarbeiter_innen	X		X		X		
Personalmaßnahmen sonstige Mitarbeiter_innen	X	X	X				
Personalmaßnahmen Jugendarbeiter_innen			X		X	X	
Personalm. Pastorale Mitarbeiter_innen in ME	X	X	X				
Personalm. Pastorale Mitarbeiter_innen in HH			X	X			X
Personalm. Pastorale Mitarbeiter_innen in SH		X	X	X			
Sprecherkonferenz Gemeindereferent_innen		X					
Fortbildungskonferenz Erzbistum				X			
Mitarbeit im BEM-Team	X			X			
Delegierte zur Mitgliederversammlung der DiAG-MAV	X	(X)					(X)
Arbeitsschutzausschuss des Erzbistums				X			

Im Intranet des Erzbistums gelesen

Beraten, bilden und begleiten

Supervision und Coaching bieten Ihnen Unterstützung im Bereich Kommunikation und Kooperation, beruflicher Kompetenz, Entlastung und auch Konfliktlösungsverarbeitung.



Die Personalentwicklung des Erzbistums Hamburg bietet Ihnen nach den Vorgaben der geltenden Supervisionsordnung die Möglichkeit Ihre Anliegen, Aufgaben, Ziele und Strategien zu reflektieren und ggf. neu auszurichten.

Supervision und Coaching können von Einzelnen, von Teams und auch von Gruppen mit unterschiedlichen Arbeitsfeldern genutzt werden. Auf **Antrag** kann ein Supervisions-Coaching Prozess bezuschusst werden. Näheres zur Bezuschussung können Sie der Supervisionsordnung entnehmen. Supervision und Coaching sind ein Angebot für Pastorale Mitarbeiter_innen und Mitarbeiter_innen des Generalvikariates.

Wenden Sie sich bei weiteren Fragen und zur Beantragung eines Zuschusses an Frau Margit Braun, Diözesanbeauftragte für Supervision und Coaching braun@erzbistum-hamburg.de

Hier finden Sie auch Unterstützung bei der Suche nach einer Supervisorin, eines Supervisors oder Coach.

Die nächste Mitarbeiter_innenversammlung ist am Mittwoch, den 24.3.2021

Warum gibt es die MAV der Laienmitarbeiter_innen?

Besonderheiten der Mitarbeitervertretungsordnung nach MAVO §23

1. **Die Aufgaben einer Mitarbeitervertretung** sind in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) geregelt. Darin gibt es den Paragraphen 23, der derzeit nur für die MAV der Laienmitarbeiter_innen anzuwenden ist:

§ 23 Sondervertretung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnet worden sind, bilden eine Sondervertretung. Es können auch „berufsgruppenspezifische“ Sondervertretungen gebildet werden. Die Entscheidung über die Bildung dieser Sondervertretungen obliegt dem Dienstgeber nach Anhörung derjenigen Mitarbeitervertretungen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu der Entscheidung zuständig ist.

2. Die Idee dieser Sonderbestimmungen

(am Beispiel eines Gemeindeferenten)

Die MAVO regelt, dass es in jeder Einrichtung, also in jeder Pfarrei, eine eigene Mitarbeitervertretung gibt, die die Interessen der Mitarbeiter_innen vertritt.

Dabei ist es so, dass die Mitarbeiter_innen der Pfarrei einen Arbeitsvertrag mit der Pfarrei (als selbständige Körperschaft) haben.

Bei Gemeindeferent_innen ist dies anders: Gemeindeferent_innen haben einen Arbeitsvertrag mit dem Erzbistum. Das Erzbistum entsendet Gemeindeferent_innen (quasi wie Leiharbeiter_innen) an die Pfarrei, also an einen anderen Arbeitgeber.

Der eigentliche Arbeitgeber (Dienstvorgesetzter ist der Generalvikar) ist also das Erzbistum, mit dem Erzbistum hat der Mitarbeiter bzw. die zuständige MAV des Erzbistums (die MAV der Laien) z.B. zu verhandeln, wie die Person einzugruppieren ist.

Die bestehende MAV der Pfarrei könnte mit dem Erzbistum gar nicht über die Eingruppierung verhandeln, da es sich um eine andere Einrichtung (einen anderen Arbeitgeber handelt).



Andererseits ist der Gemeindeferent (nach der Definition der MAVO, was ein Mitarbeiter ist) auch Mitarbeiter der Pfarrei. Bei Angelegenheiten, die nur die Pfarrei betreffen, z.B. Regelungen der Arbeitszeit oder eine Hausordnung, hat wiederum die MAV der Laien keinen Einfluss, weil ihr Verhandlungspartner (Dienstgeber) nicht der Pfarrer der Pfarrei sondern der Generalvikar ist.

Das oben beschriebene gilt genauso für

- Pastoralreferent_innen, die z.B. in einer Pfarrei, einem Krankenhaus oder Gefängnis arbeiten,
- Regionalkirchenmusiker, die einer Pfarrei zugeordnet sind,
- Religionslehrer_innen im Kirchendienst, die an einer oder mehreren Schulen unterrichten (in Mecklenburg und Schleswig-Holstein),
- „Jugendarbeiter_innen“, die z.B. einer Pfarrei zugeordnet sind.

Bei dieser Systematik gibt es eine gewisse Unschärfe, denn es gibt viele Jugendarbeiter_innen und auch einige Gemeindeferent_innen und Pastoralreferent_innen, die gar keiner anderen selbständigen Einrichtung zugeordnet sind, sondern im Bereich des Generalvikariates arbeiten. Wahrscheinlich ist es für diese Kolleg_innen am schwierigsten zu verstehen oder zu akzeptieren, dass zwei MAVen für sie zuständig sind. Wahrscheinlich schafft dies eher Verwirrung.

Ob dies auf Dauer eine gute Lösung ist, muss vielleicht einmal überdacht werden.

Derzeitiger Sachstand ist, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung der MAV bei der Bistumsgründung durch den Dienstgeber getroffen wurde. (Andere Bistümer haben vergleichbare Lösungen. Allerdings kann der §23 durch jedes Bistum ausgestaltet werden, während die anderen §§ durch eine Rahmen-MAVO der Deutschen Bischofskonferenz vorgegeben sind).

Welche MAV ist für welche Angelegenheiten zuständig oder wofür ist die MAV des Generalvikariates und wofür ist die MAV der Laienmitarbeiter_innen zuständig?

Die Entscheidung der Zuständigkeiten beruht nicht auf einer Absprache zwischen den beiden MAVen sondern ist im § 23 der MAVO genau geregelt:

§ 23 Sondervertretung (Fortsetzung)

(2) Die Sondervertretung wirkt mit bei Maßnahmen, die vom Dienstgeber getroffen werden. Dies sind:

1. in den Fällen des § 29 Absatz 1 die Nummern 1, 4 - 16, 18 und in Fällen der §§ 30 Absatz 1 und 31 Absatz 1,
2. in den Fällen des § 32 Absatz 1 die Nummern 1, 4 - 11,
3. in den Fällen der §§ 35 Absatz 1 und 36 Absatz 1 die Nummern 3 - 11,
4. in den Fällen des § 37 Absatz 1 die Nummern 2 - 11,
5. in den Fällen des § 38 Absatz 1 die Nummern 3 - 11.

Dies bedeutet im Einzelnen
(am Beispiel der wichtigsten §§)

Durch die Aufstellung wird deutlich, für die meisten Angelegenheiten ist die MAV der Laienmitarbeiter_innen zuständig, allerdings nicht für das Thema „Arbeitszeit“.

MAVO §	Inhalt (in Stichworten)	Zuständigkeit MAV-Laien	Zuständigkeit MAV Generalvikariat bzw. der Pfarrei
§29,1	Anhörung und Mitberatung		
1.	Innerbetriebliche Information	X	
2.	Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit		X
3.	Regelung der Ordnung in der Einrichtung		X
4.	Festlegung von Richtlinien zur Durchführung eines Stellenplanes	X	
5.	Verpflichtung oder Auswahl von Teilnehmer_innen an Fort- und Weiterbildungen	X	
6.	Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	X	
7.	Einführung von Unterstützungen, Darlehen, Vorschüssen und anderen sozialen Einrichtungen und deren Einstellung	X	
8.	Fassung von Musterarbeitsverträgen	X	
9.	Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen	X	
10.	Abordnung und Versetzung an einen anderen Rechtsträger	X	
11.	Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand – Mitwirkung auf Antrag	X	
13.	Überlassung von Wohnungen	X	
14.	Grundlegende Änderungen der Arbeitsmethoden	X	
15.	Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder Erleichterung des Arbeitsablaufes	X	

16.	Festlegung von Grundsätzen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen	X	
	Usw.		
§35,1	Zustimmung der MAV bei persönlichen Angelegenheiten	X	
1.	Eingruppierung	X	
2.	Höhergruppierung oder Beförderung	X	
3.	Rückgruppierung	X	
4.	Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit	X	
	Usw.	X	
§36,1	Zustimmung der MAV bei Fragen der Einrichtung		
1.	Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Pausen (=Dienstplan)		X
2.	Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung		X
3.	Planung und Durchführung von Veranstaltungen für Mitarbeiter_innen	X	
4.	Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen	X	
5.	Inhalt von Personalfragebogen	X	
6.	Beurteilungsrichtlinien	X	
7.	Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen und entsprechenden sozialen Aufwendungen	X	
9.	Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Mitarbeiter_innen zu überwachen	X	
10.	Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen	X	
	...		

Brief der MAV an Domkapitular Bonekamp bzw. an Generalvikar Thim

Die Mitarbeiter_innenversammlung ist wegen der Corona-Pandemie ausgefallen.

Die nächste MV findet (hoffentlich) am 24.3.2021 statt. Das geplante Gespräch mit dem Dienstgeber Domkapitular Bonekamp ist damit ebenfalls ausgefallen, die Fragen und Anliegen der Kolleg_innen hatte wir jedoch bereits so weit aufbereitet, dass wir sie Domkapitular am 16.4.2020 schriftlich gestellt haben.

Auch nach 6 Wochen haben wir noch keine Antwort erhalten. Vor dem Hintergrund, dass mit der Ernennung des Verwaltungsdirektors, Herrn Becker, sich die Strukturen und Verantwortlichkeiten im Erzbistum verändert haben, schrieben wir am 3.6.2020 an Generalvikar Thim mit der Bitte, die Fragen der Mitarbeiter_innen zu beantworten.

Hier der Wortlaut des Briefes an Domkapitular Bonekamp. Sobald wir eine Antwort erhalten, werden wir diese an euch weiterleiten.

Sehr geehrter Herr Domkapitular Bonekamp, wie Ihnen bekannt ist, hat die MAV die Mitarbeiter_innenversammlung am 22.4.2020 wegen der Corona-Pandemie absagen müssen. Gleichwohl möchten wir die Fragen und Anliegen, die von den Kolleg_innen der MAV im Vorwege mitgeteilt wurden, nicht einfach verschieben oder unter den Tisch fallen lassen.

Insofern bitten wir um eine schriftliche Beantwortung. Die MAV würde den Kolleg_innen dann ihre Antworten in einem MAV-Info zur Verfügung stellen.

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?

2. Bei der MitarbeiterInnenversammlung 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.

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

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?

- Die Einigung beim Klimapakete 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.

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

- In welchem Zeitrahmen kann man eine Antwort erwarten?
- In welchem Zeitrahmen kann man eine Entscheidung erwarten?
- Wie geht man damit um, wenn der Zeitrahmen nicht erfüllt wird?

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.)

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

- Religionslehrer_innen im Kirchendienst:
- Pastoralreferent_innen:
- Pastorale Mitarbeiter_innen:
- Gemeindereferent_innen:
- Regionalkirchenmusiker:

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?

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.

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

Welches Konzept gibt es für diese Problematik?

- Gibt es Überlegungen, die Stellen mit anderen „Berufsgruppen“ zu besetzen?
- Wie werden Pfarreien darauf vorbereitet, dass es in bestimmten Arbeitsbereichen zukünftig keinerlei hauptamtliche Unterstützung geben wird?
- Soll es Bereiche geben, die nach dem Pastoralen Orientierungsrahmen, „wegfallen“ können?

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?

- Durch wen erfährt das Team von der Veränderung?
- Soweit Aufgaben neu aufgeteilt werden – liegt dies alleine in der Verantwortung des leitenden Pfarrers oder ist in jedem Fall das Personalreferat zu beteiligen?
- Wer übt gegebenenfalls das Direktionsrecht aus (Zuweisung der Aufgaben) der leitende Pfarrer oder das Personalreferat?

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

- Hätte nicht eine Stelle im Erzbistum diese Information direkt an alle Gemeindeferent_innen geben müssen?
- Warum wird an eine Bekanntgabe das persönliche Beauftragungsschreiben des Erzbischofs 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 GemeindeferentInnen 2019 besprochen wurde?

Mit freundlichen Grüßen
Norbert Klix, Vorsitzender

Corona-Pandemie

Wo bleibt die Fürsorge des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter_innen?

Die Corona-Pandemie betrifft uns alle, jede und jeder muss einen Weg finden, mit der Situation sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich umzugehen.

Uns alle haben die Begleitumstände überrascht. Verständlicherweise gab es auch für den Dienstgeber Situationen, auf die den Mitarbeiter_innen nur schwer eine befriedigende Antwort oder Handlungsanweisung gegeben werden konnte.

Dafür hat die MAV-Verständnis.

Bedauerlich ist allerdings, dass es wohl für die Mitarbeiter_innen des Generalvikariates Handlungsanweisungen und Verhaltensregeln des Generalvikars gab, für die Kolleg_innen, die von uns vertreten werden, ließ Generalvikar bzw. der neue Verwaltungsdirektor Herr Becker nichts von sich hören. So waren die Kolleg_innen auf sich alleine gestellt, wenn sie z.B. zu einer Risikogruppe gehören, Kinder zu betreuen haben, die nicht die Schule oder Kita besuchen können, oder sich ins Homeoffice begaben.

Auch die MAV war anfangs etwas ratlos. Auch wir erleben eine gewisse „Schockstarre“ angesichts der neuen, unerwarteten Situation.

Der MAV-Arbeitskreis Gesundheit hat dann die Idee entwickelt, dass es wenigstens für die Kolleg_innen, die zu einer Risikogruppe gehören, eine Regelung geschaffen werden sollte. Also haben wir dem Dienstgebervertreter den Entwurf einer entsprechenden Regelung am 30.4.2020 vorgelegt. Nach einigen Verhandlungsrunden lag aus Sicht der MAV am 15.5.2020 eine unterschriftsreife Fassung vor. Leider reagierte der Dienstgebervertreter trotz Erinnerung am 25.5.2020 nicht auf den Vorschlag der MAV, so dass wir am 3.6.2020 Generalvikar Thim schriftlich gebeten haben, die unten stehende Regelung in Kraft zu setzen.

Bis heute ist dies nicht geschehen. Die MAV hat auch noch keine Rückmeldung von Generalvikar Thim erhalten.

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

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.

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.

Für diejenigen Mitarbeiter_innen, die wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe in besonderer Weise im dienstlichen Umfeld vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus zu schützen sind, wird folgende Option vereinbart :

- Mitarbeiter_innen, die zu einer der unten aufgeführten Personengruppen gehören, können einen formlosen Antrag stellen, um von der Teilnahme an Gruppenveranstaltungen und/oder Präsenzveranstaltungen und von der Präsenz im dienstlichen Büro befreit zu werden. Die Befreiung ist unabhängig von der Einhaltung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards.
- Mit dem Antrag auf Befreiung von der Teilnahme an Gruppen- und/oder Präsenzveranstaltungen erklären sich die Mitarbeiter_innen bereit, dienstliche Arbeiten auch in ihrem häuslichen Bereich zu erledigen, ohne dafür zusätzliche finanzielle Leistungen zu erhalten.
Der Antrag ist beim Dienstgeber (Generalvikar) zu stellen. Die Bewilligung des Antrages teilt der Dienstgeber der antragstellenden Person und dem jeweiligen Dienstvorgesetzten mit.
- Den Mitarbeiter_innen, die von der Teilnahme an Gruppen- und/oder Präsenzveranstaltungen befreit sind, ist damit keine grundsätzliche Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt; die Mitarbeiter_innen sind vielmehr verpflichtet, die durch die Freistellung von der Teilnahme an Gruppen- und/oder Präsenzveranstaltungen zur Verfügung stehende Arbeitszeit für sonstige pastorale Aufgaben zu nutzen, die ihnen vom jeweiligen Dienstvorgesetzten zugewiesen werden. Soweit möglich, sollen die Aufgaben des zugewiesenen Aufgabenbereiches im Homeoffice unter Nutzung der modernen Kommunikationsmöglichkeiten erledigt werden.
- Der Antrag auf Befreiung von der Teilnahme an Gruppen- und/oder Präsenzveranstaltungen schließt in der Regel folgende Veranstaltungen ein:
 - ⇒ Religionsunterricht (Präsenzunterricht)
 - ⇒ Sitzungen, Konferenzen
 - ⇒ gottesdienstliche Veranstaltungen
 - ⇒ katechetische Veranstaltungen
 - ⇒ Gruppenstunden, Ferienfreizeiten Seminare

- Mitarbeiter_innen, deren Antrag auf Befreiung von der Teilnahme bewilligt wurde, steht es frei, im Einzelfall dennoch an einer Gruppen- und/oder Präsenzveranstaltung teilzunehmen oder im dienstlichen Büro zu arbeiten, wenn dabei die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards eingehalten werden.
- Antragsberechtigt sind folgende Mitarbeiter_innen:
 - ⇒ Mitarbeiter_innen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben,
 - ⇒ Mitarbeiter_innen mit erhöhtem Risiko unabhängig vom Lebensalter wegen:
 - ◇ therapiebedürftigen Herz-Kreislauf-Erkrankungen (z.B. coronare Herzerkrankung, Bluthochdruck)
 - ◇ Erkrankungen der Lunge (z.B. COPD, Asthma bronchiale)
 - ◇ chronischen Lebererkrankungen
 - ◇ Nierenerkrankungen
 - ◇ onkologischen Erkrankungen
 - ◇ Diabetes mellitus
 - ◇ geschwächtem Immunsystem (z.B. auf Grund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch regelmäßige Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr beeinflussen und herabsetzen können, wie z.B. Cortison)
 - ⇒ schwerbehinderte Mitarbeiter_innen
 - ⇒ Mitarbeiter_innen, die im häuslichen Umfeld pflegebedürftige Angehörige mit Vorerkrankungen (entsprechend Ziffer 5b) betreuen.

Die auf Antrag der MAV der Laienmitarbeiter_innen getroffene Regelung gilt ab dem Tag der Veröffentlichung und solange, bis sie nach Anhörung der MAV der Laienmitarbeiter_innen durch den Generalvikar außer Kraft gesetzt wird.



Wer ist auf Dienstgeberseite der Ansprechpartner der MAV?

Die Mitarbeitervertretungsordnung regelt, dass zwischen Dienstgeber (Generalvikar) und der MAV regelmäßige Kontakte stattfinden. Weiter ist geregelt, dass der Dienstgeber einen leitenden Mitarbeiter als Dienstgebervertreter ernennen kann, der den Dienstgeber gegenüber der MAV vertritt. Wichtig ist, dass ein solcher Dienstgebervertreter Verhandlungsvollmacht hat und nicht nur Nachrichtenüberbringer ist. In den vergangenen Jahren war Dr. Willmann als Dienstgebervertreter der Verhandlungspartner der MAV.

Mit dem Dienstantritt des neuen Verwaltungsdirektors, Herrn Becker, wurden im Erzbistum die Zuständigkeiten geändert.

So wurde am 7.4.2020 Domkapitular Bonekamp durch Herrn Becker mit den Aufgaben des Dienstgebervertreters (mit Unterstützung durch Dr. Willmann) beauftragt. Die MAV nahm diese Beauftragung sehr ernst und wandte sich mit all ihren Anliegen nun an Domkapitular Bonekamp.

Dies war wohl nicht „im Sinne des Erfinders“, denn am 11.5.2020 wurde der MAV mitgeteilt, dass nun wieder Dr. Willmann der beauftragte Dienstgebervertreter ist.