

THEMEN IN DIESEM INFO

- [Personelle Veränderung in der MAV](#)
- [JobRad](#)
- [Infos aus der KODA-NO](#)
- [Dienstvereinbarung zu S@lt](#)
- [Dienstreise ins Ausland](#)
- [Sendung und Sammlung](#)
- [Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Kolleg_innen](#)
- [SAVE THE DATE: Mitarbeiter_innen-versammlung](#)

MOIN, MOIN,

die Mitarbeitervertretung der Laienmitarbeiter_innen im Erzbistum Hamburg vertritt die Interessen der Gemeindereferent_innen, Pastoralreferent_innen, Jugendarbeiter_innen, der Religionslehrer_innen im Kirchendienst, der Kirchenmusiker_innen sowie der sonstigen Mitarbeiter_innen im pastoralen Dienst.

„Weil die 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 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.“

(Aus der Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung)



PERSONELLE VERÄNDERUNG IN DER MAV

Aus persönlichen Gründen hat Ursula Ros ihren Rücktritt aus der MAV am 10.09.2025 erklärt.

Danke, Ursula, für deinen Einsatz in der MAV!



JOBRAD

Seit dem Sommer 2025 gibt es die Möglichkeit, ein Fahrrad über den Dienstgeber zu leasen. Folgende Voraussetzungen müssen dazu erfüllt sein:

- Dein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis ist unbefristet oder läuft noch mindestens 36 Monate.
- Du hast deine Probezeit bereits erfolgreich abgeschlossen.
- Dein Dienstverhältnis ist ungekündigt.
- Es steht keine geplante Abwesenheit ohne Entgelt an,
- wie z. B. eine Elternzeit.

Weitere Informationen findest du im Intranet unter den „Nützlichen Links“ —> „mein JobRad-Portal“



INFOS AUS DER KODA-NO

Die Regional-KODA Nord-Ost hat am 2. Oktober 2025 in Berlin einen ersten Teilbeschluss zur Übernahme der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes (April 2025) gefasst.

Dieser Beschluss trat rückwirkend zum April 2025 in Kraft und umfasst die Erhöhung aller vergütungsrelevanten Bestandteile, z. B. Tabellenentgelte um 3 % (mindestens 110 €).

Die Auszahlung dieses ersten Teilbeschlusses läuft seit November 2025. Die Auszahlung erfolgt vorläufig unter Vorbehalt, da noch theoretisch Einwände gegen die Beschlüsse möglich sind.

Am 27. November 2025 hat die KODA außerdem einen zweiten Teilbeschluss gefasst:

Alle vergütungsrelevanten Bestandteile werden zum 1. Mai 2026 um 2,8 % erhöht (z. B. Tabellenentgelte, tarifliche Zulagen, Entgelte in der Altersteilzeit, individuelle Endstufen).

Im kommenden Jahr prüft die KODA, wie mit weiteren Ergebnissen des TVÖD, wie z. B. einem zusätzlichen Urlaubstag oder der freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Stunden, umgegangen wird.



Dienstvereinbarung zu S@lt

Nachdem die (erste) Dienstvereinbarung für das Lern-Management-System S@lt ausgelaufen ist, hat die G-MAV eine neue Dienstvereinbarung mit dem Dienstgeber verhandelt. Alle MAVen im Zuständigkeitsbereich des Dienstgebers „Erzbistum Hamburg“ haben diese Dienstvereinbarung unterschrieben, sodass S@lt nun arbeitsrechtlich konform genutzt werden kann. Die Dienstvereinbarung findest du auf unserer Webseite mav-laien-hh.de oder in der Anlage dieses MAV-Infos.



WENN EINE_R EINE DIENSTREISE INS AUSLAND MACHT...

Eigentlich eher durch Zufall, und das nach 3 1/2 Jahrzehnten Dienstzeit, wurde ich in den Vorbereitungen zur Rompilgerfahrt mit folgendem Sachverhalt konfrontiert:

Wenn Sie dienstlich im Ausland zu tun haben, dann brauchen Sie die A1 Auslandsbescheinigung! Aus dieser geht dann hervor, dass Sie beim Erzbistum Hamburg angestellt sind (und Steuern zahlen).

Beantragt habe ich das Formular A1 für dienstliche Auslandsreisen dann bei Frau Schleper. Und das Formular kam sofort. Ausgefüllt und zurückgeschickt. Dennoch, schickt den Antrag möglichst einige Wochen vor dem geplanten Dienstaufenthalt an die Personalverwaltung des Erzbistums.

(leider kann ich euch nicht sagen, wie diese Bescheinigung aussieht. In meinem Fall haben es die staatlichen Stellen nicht geschafft, innerhalb von 5 Wochen den Antrag zu bearbeiten. Also habe ich auf Anraten von Frau Schleper die vom Erzbistum eingereichte Antragsstellung in ausgedruckter Kopie mitgenommen...)

... und bekanntlich führen ja mehrere Wege nach Rom!

Herzlichst Michael Wrage



SENDUNG UND SAMMLUNG

Ende September hat eine Gremiensitzung mit Diözesanpastoralrat, Priesterrat etc. stattgefunden. Die Ergebnisse aus diesen Sitzungen wurden im aktualisierten „Fahrplan“ veröffentlicht. Im Anschluss gab es regionale Informationsformate, um über den aktuellen Stand zu informieren. Hier gab es seitens der MAV bereits erste Rückfragen. Infolgedessen wurde auf der Homepage ein Button zu anstehenden Terminen ergänzt.

Da auf das Personal große Änderungen zukommen, gab es das Anliegen, das Personal möglichst umfassend zu informieren, um sie möglichst „mitzunehmen“. Um die Informationstermine optimal vorzubereiten und zu terminieren, wurden diverse Stakeholder bereits angesprochen – nicht mit der Absicht, die MAV nicht zu involvieren.

Zukünftig soll es einen besseren Austausch zwischen der Projektleitung SeSam, Sabine Gautier, und der MAV geben, sodass die Mitbestimmungsrechte der MAV gewahrt bleiben und die MAV mögliche Einwendungen/Fragen/Anregungen rechtzeitig zurückspiegeln kann.



WAHL DER VERTRAUENSPERSON DER SCHWERBEHINDERTEN KOLLEG_INNEN

Mit Maria Kettmann hatten die pastoralen Mitarbeitenden für vier Jahre eine engagierte und erfolgreiche Schwerbehindertenvertretung. Bei der letzten Wahl im Jahr 2022 fand sich dann kein Kandidat / keine Kandidatin, der/die dieses Amt übernehmen wollte.

Eine Schwerbehindertenvertretung hat die Aufgabe, sowohl die individuellen (z.B. eine passende Ausstattung des Arbeitsplatzes) als auch die kollektiven Interessen (z.B. eine bessere Inklusion im Betrieb) der Schwerbehinderten eines Betriebes sowie den ihnen Gleichgestellten durchzusetzen. Eine SBV ist auch bei BEM-Verfahren von schwerbehinderten Mitarbeitenden dabei und achtet darauf, dass die besondere Situation ausreichend gewürdigt wird.

So sehr der MAV daran gelegen ist, die Interessen aller Schwerbehinderten und der ihnen Gleichgestellten zu wahren, muss sie doch immer wieder feststellen, dass dies im laufenden Geschäft nicht so ohne weiteres möglich ist.

Im Herbst 2026 findet erneut die reguläre Wahl der SBV statt. Die MAV wird eine Wahl initiieren, da nur mit einer aktiven Vertrauensperson der Schwerbehinderten die Interessen der Schwerbehinderten ausreichend vertreten werden können.

Wir würden uns sehr freuen, wenn sich einige Kolleg_innen – auch wenn sie selbst nicht schwerbehindert sind – bereitfänden, für dieses wichtige Amt zu kandidieren.



SAVE THE DATE: MITARBEITER_INNEN-VERSAMMLUNG

Die nächste Mitarbeiter_innenversammlung findet am Mittwoch, 18. März von 10 – 16 Uhr im St. Ansgar-Haus, Hamburg statt.



Kontakt

MAV-Laien im Erzbistum Hamburg

Woldsenstraße 9

25813 Husum

Telefon: 04841 66 22 950 (Christoph Mainka)

E-Mail: mav-laien@erzbistum-hamburg.de

Website: www.mav-laien-hh.de

Dienstvereinbarung zum Umgang mit „S@lt“, der moodlebasierten Lernplattform im Erzbistum Hamburg

zwischen dem Erzbistum Hamburg KdöR (Dienstgeber),

- vertreten durch den stellvertretenden Generalvikar und Dienstgebervertreter
Pfarrer Tobias Sellenschlo-

und

der Mitarbeitervertretung (MAV) MAV-Laien,

- vertreten durch den Vorsitzende/n Christoph Mainka -

wird folgende Dienstvereinbarung über die Rahmenbedingungen zur Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiter_innen unter Anwendung der moodlebasierten Lernplattform im Erzbistum Hamburg „S@lt“ gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 10, 11 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) geschlossen:

Präambel

Den Parteien ist es wichtig, attraktives Lernen und Arbeiten im Erzbistum Hamburg zu ermöglichen. Digitales Lehren und Lernen soll zu einem selbstverständlichen Bestandteil dessen wachsen können.

Mit dieser Dienstvereinbarung wird die Anwendung von Formen digitalen Lernens und Lehrens mittels der moodlebasierten Lernplattform „S@lt“ des Dienstgebers und insofern der Einsatz eines Lernmanagement-Systems (LMS) geregelt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter_innen, die durch die MAV-Laien vertreten werden.

§ 2 Zielsetzung

(1) Der verstärkte Einsatz von digitalisierten sowie digitalgestützten Lehr- und Lernformaten unter Anwendung von „S@lt“ soll eine weitere Bildungsmöglichkeit für Mitarbeiter_innen erschließen. Insbesondere dient der Einsatz von digitalisierten sowie digitalgestützten Lehr- und Lernformaten im Rahmen der moodlebasierten Lernplattform folgenden Zielen:

- Ermöglichung und Unterstützung des inhaltlich, zeitlich und räumlich flexiblen Zugriffs auf Bildungsangebote.
- Ermöglichung und Unterstützung einer bedarfsgerechten adaptiven und individualisierten Gestaltung der Bildungsangebote.
- Ermöglichung und Unterstützung von kommunikativen, kollaborativen und kooperativen Lehr- und Lernprozessen.
- Verbesserung der Gestaltung von Bildungsangeboten durch die Möglichkeiten verschiedene Tools, Medien und Anwendungen lernförderlich in die unterschiedlichen Lehr- und Lernformate zu integrieren.
- Verbesserung der dauerhaften und zeitlichen Verfügbarkeit sowie zügigen Bereitstellung von Bildungsangeboten.

(2) Mit diesen formulierten Zielen können die Nutzer_innen sowohl als Lernende (bspw. Teilnehmer_innen) als auch als Lehrende (Kursersteller_innen bzw. Trainer_innen) die Lernplattform nutzen. Das bedeutet, dass das LMS auch von Mitarbeiter_innen selbst im Rahmen ihrer Tätigkeiten genutzt werden kann, sofern dies im sinnvollen Zusammenhang zu einer Bildungstätigkeit steht (z. B. Katechese) oder für die fachliche Gestaltung eines Bildungsangebotes dienlich sein kann (z.B. Fachreferent_in oder Fachstelle erstellt Kursangebot). Hierfür sollte ein adäquates Schulungsprogramm (z. B. „Autor_innen-Kurs“) durchlaufen worden sein, um einen gleichbleibenden Qualitätsstandard über alle Kursangebote hinweg zu sichern.

§ 3 Details zum Einsatz der digitalen Lernplattform

(1) Einsatzmöglichkeiten

Folgende Konzepte digitalen oder digitalgestützten Lehrens und Lernens werden im Rahmen dieser Vereinbarung unterschieden:

- Organisationskonzept: Die Organisation von Bildungsangeboten wird durch den Einsatz von digitalen Tools, Medien, Anwendungen und Software unterstützt (z.B. Teilnehmer_innen-Management).
- Anreicherungskonzept: Die Gestaltung von Bildungsangeboten in Präsenz wird durch den Einsatz von digitalen Tools, Medien, Anwendungen und Software unterstützend angereichert (z.B. Videos aus S@lt werden in Veranstaltungen genutzt). Integrationskonzept: Digitale Tools, Medien, Anwendungen und Software nehmen einen umfassenden und integralen Anteil in der Gestaltung eines Bildungsangebotes ein und ermöglichen so in Anteilen ein ortsungebundenes Distanz- oder Selbstlernangebot. Weiterhin weist das Bildungsangebot zusätzlich einen ortsgebundenen Präsenzcharakter auf. Dadurch können Bildungsangebote ortsabhängig und ortsunabhängig, synchron (zeitgleich) und asynchron (zeitungleich) sowie hybrid (synchron, ortsabhängig und -unabhängig) ausgestaltet sein. Unter das Integrationskonzept fallen z.B. Formen von Blended Learning, hybriden Lernen oder Inverted Classroom. Blended Learning ist die Kombination von zwei Lernformen (Präsenzschulung und E-Learning) innerhalb eines Kurses. Hybrides Lernen ist die gleichzeitige Kombination von Präsenz- und Onlinelernen, z.B. Präsenzvorlesung, die gleichzeitig gestreamt wird. Inverted Classroom ist die Umkehr des klassischen Frontalunterrichts. Lernende erarbeiten Inhalte selbstständig vorab, die anschließende durch Lehrende betreute Lernzeit fokussiert auf Vertiefung, Übung und weiterführende Kompetenzen.
- Virtualisierungskonzept: Der überwiegende Charakter dieses Bildungsangebotes weist eine ortsunabhängige (Distanz- oder Selbstlernangebot), synchrone (zeitgleiche) oder asynchrone (zeitungleiche) Ausgestaltung auf. Präsenzanteile sind nur in Ausnahmefällen vorgesehen (z.B. Abschlussprüfung oder Kick-Off-Veranstaltung).
- Onlinekonzept: Das Konzept ist dem Virtualisierungskonzept ähnlich. Jedoch finden alle Lehr- und Lernaktivitäten ausschließlich onlinebasiert statt und es existiert keinerlei Präsenzaktivität.

(2) Lernort und technische Voraussetzungen

Der Einsatz von „S@lt“ ermöglicht je nach Konzept eine Flexibilisierung des Lernortes, für den die bestehenden, gesetzlichen, individualvertraglichen und kollektivrechtlichen Regelungen gelten. Das Lernen (am Arbeitsplatz) mit „S@lt“ ist für „nicht-störanfällige“ Lernsituationen vorgesehen.

Im Falle von durch Vorgesetzte angeordnete oder bewilligte Qualifizierungsmaßnahmen (am Arbeitsplatz) via S@lt hat der / die Vorgesetzte Sorge dafür zu tragen, dass entsprechende Möglichkeiten zeitlicher wie räumlicher Art gegeben sind. Mitarbeiter_innen sind nicht dazu verpflichtet, die Bildungsangebote auf S@lt wahrnehmen, wenn sie nicht entsprechend technisch

ausgestattet sind (z. B. internetfähiges Endgerät und stabile Internetverbindung). Verpflichtungen zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme können nur wirksam sein, wenn solche Gegebenheiten geschaffen sind.

(3) Assessments und Zertifikate

Um das persönliche sowie das intendierte Lernergebnis sowie die Lernausgangslage zu überprüfen, können elektronische Testmöglichkeiten von „S@lt“ in das Bildungsangebot (z.B. Quiz in Präsenzveranstaltung, Test in Lerneinheit eines Onlinekurses etc.) integriert werden. Dies kann insbesondere dann notwendig sein, wenn für die erfolgreiche Absolvierung der Qualifizierungsmaßnahme Teilnahmebescheinigungen und Zertifikate ausgestellt werden sollen. Als „Assessments“ und „Tests“ werden solche Lernstandsüberprüfungselemente verstanden, die unmittelbaren Auswirkungen auf das individuelle Fortschreiten im Kursverlauf oder auf dessen Abschluss haben. Bei der Durchführung solcher Assessments bzw. Tests werden folgende Grundsätze beachtet:

- Assessmentergebnisse in personenbezogener Form sind nur für die Lernenden selbst verfügbar und soweit notwendig die/den Kursbegleiter_in (ab der Rolle „Trainer_in ohne Bearbeitungsrechte“, s. u.). Kursbegleiter_innen geben jederzeit Auskunft darüber, welche Eingaben von wem eingesehen werden können.
- Vorgesetzte können auf Anfrage bei der/dem Mitarbeiter_in oder beim Referat Personalentwicklung nur Einsicht in die Anzahl und den Umfang erfolgreich abgeschlossener Einheiten nehmen (Teilnahmebescheinigung, Zertifikat, etc.), nicht aber in Einzelergebnisse der Assessments. Der Dienstgeber verzichtet in diesem Zusammenhang auf eine Leistungskontrolle des individuellen Lernverhaltens, es sei denn, die Umstände (bspw. Gesetzliche Vorgaben, Einhaltung von Vorschriften, etc.) machen dies notwendig.
- Soweit ein Nachweis von Kenntnissen durch das Erzbistum Hamburg dokumentiert wird, wird im entsprechenden Dokumentationssystem nur der Nachweis der Qualifizierung, nicht aber die Details der entsprechenden Tests bzw. Assessments, gespeichert.
- Berichte und Auswertungen über Assessment-Ergebnisse erfolgen ausschließlich in nicht personenbezogener Form.

§ 4 Datenschutz

Für die im Rahmen der Nutzung von „S@lt“ verarbeiteten (personenbezogenen) Daten, wie z.B. Name bzw. Benutzername, Verbindungsdaten (inkl. Zugriffszeiten), Passwort in verschlüsselter Form, Mailadresse und von Nutzer_innen selbst hochgeladene Inhaltsdaten gelten die gesetzlichen Regelungen; insbesondere das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) und die Durchführungsverordnung zum Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG-DVO).

§ 5 Rollen und Zugriffsrechte

Durch ein Rollenkonzept wird gewährleistet, dass Informationen und Anwendungen gezielt zur Verfügung stehen. Vorgesehene Rollen sind:

- Manager_innen und Administrator_innen: Verwalten und pflegen die Plattform als Ganzes und dürfen alle Kurse ansehen und bearbeiten, ohne in die Kurse eingeschrieben zu sein.
- Kursersteller_innen: Dürfen neue Kurse erstellen und darin als Trainer_in arbeiten.
- Trainer_innen: Dürfen einen Kurs verwalten, Ressourcen hinzufügen, Aktivitäten bearbeiten und Testergebnisse von Teilnehmer_innen beurteilen.
- Trainer_innen ohne Bearbeitungsrecht: Können den Kurs nicht verändern, aber Einreichungen von Teilnehmer_innen bearbeiten und bewerten.

- Teilnehmer_innen: Sind die primären Rezipient_innen des Kursinhalts, können Übungen einreichen und an Tests teilnehmen.
- Gast: Können i. d. R. lediglich Kursmaterial ansehen, aber keine Einreichungen vornehmen. Mitarbeiter_innen steht es frei, ihre Teilnahme an Kursen im Zweifelsfall abzulehnen, wenn die Rolle „Trainer_in ohne Bearbeitungsrecht“ oder höher von ihrer / ihrem Vorgesetzten wahrgenommen wird. Dies gilt jedoch nicht für Kursangebote (oder Teile davon), deren Absolvierung für eine Beschäftigung am EBHH verpflichtend sind (z.B. Datenschutz, Präventionsschulungen etc.).

§ 6 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch den Dienstgeber unter Verwendung von „S@lt“ findet abseits der zum Nachweis von erforderlichen Qualifikationen und Ergebnissen erfassten Daten, wie in § 3 (3) dieser Dienstvereinbarung ausgeführt, nicht statt.

§ 7 Kündigung der Dienstvereinbarung

- (1) Die Dienstvereinbarung kann von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden, § 38 Abs. 4 S. 2 MAVO.
- (2) Im Falle der Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung nach, § 38 Abs. 5 S. 1 MAVO.
- (3) Eine Teilkündigung dieser Dienstvereinbarung ist ausgeschlossen.

§ 8 Schlussbestimmungen/Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt am 1. Oktober 2025 in Kraft.

Hamburg, den 17.10. 2025


Tobias Sellenschlo Dienstgebervertreter



Hamburg, den 5.11. 2025


MAV – Laien Christoph Mainka