



c/o St. Gallus / Hauptstr. 28 / 65439 Flörsheim / Tel.: 06145-593771 / Email: m.frost@kath-kirche-florsheim.de

## **Thomas Klix, Dir ein dickes Vergelt's Gott!**

*Im Sommer des letzten Jahres ist Thomas Klix aus der MAV ausgeschieden. Seit gut einem halben Jahr ist er im Ruhestand. Als langjähriger Vorsitzender der MAV hat er sich einigen Fragen von mir, Richard Ackva, gestellt.*

*RA: Seit wann warst du Mitglied in der MAV? Wie kam es dazu? Du bist dann auch noch ihr Vorsitzender geworden.*

TK: Seit dem 1. August 2021 bin ich in Rente und blicke zufrieden auf 39 Jahre und 11 Monate als Pastoralassistent und dann Pastoralreferent zurück.

In die MAV gelangte ich ganz unspektakulär. Im Zusammenhang einer Wahl, vermutlich 1987, wurde ich damals von Kollegen angesprochen, ob ich nicht für die MAV kandidieren wolle. Nach etwa einer gewissen Bedenkzeit sagte ich zu, wurde gewählt und war somit Mitglied der MAV.

Kurz nach der MAV-Neuwahl im Jahre 1995 legte der damalige Vorsitzende, Thomas Faas, seinen Vorsitz nieder und verließ die MAV, da er kurzfristig und überraschend in die deutsch-sprachige Gemeinde nach Barcelona in Spanien wechselte. Da ich damals zusammen mit dem Kollegen Winfried Dieser am längsten dabei war, wurde ich unvorbereitet und eher unbeabsichtigt zum Vorsitzenden der MAV HPM gewählt. Und das bin ich dann schließlich so lange Zeit geblieben.

## **Impressum**

Das MAV-Info ist eine Veröffentlichung der MAV-HPM im Bistum Limburg.

Redaktion: Richard Ackva und Ralph Messer  
Layout: Michael Frost

Autor:innen – sie geben ihre Erkenntnisse, Einsichten und Meinung weiter, nach bestem Wissen und Gewissen.

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe:** 20.01.2022

*RA: Was hat für dich den Reiz der MAV-Arbeit ausgemacht?*

TK: Erst als Vorsitzender - auch mit einer halben Freistellung für diese Arbeit – drang ich tiefer in die Materie des Arbeitsrechtes und der betrieblichen Mitbestimmung ein. Dabei lernte ich Vieles mir bisher Unbekanntes neu, auch durch eine Reihe sehr interessanter Fortbildungen, kennen. Mir erschloss sich so eine „neue Welt“, die ich reizvoll und spannend finde – bis heute.



(Bild: M. Frost)

Wichtig war mir dabei, meine MAV-Kolleginnen und Kollegen bei allen Fragen und Problemen und den Entscheidungen „mitzunehmen“ und so als wirkliches Team zu wirken. Erfüllend war für mich, dass wir - natürlich immer gebunden an die Mitarbeitervertretungsordnung und staatliche Gesetze - wirklich etwas entscheiden konnten und diese Entscheidungen, Anregungen, Beschwerden, Vorschläge auch Bedeutung hatten und vom Dienstgeber nicht einfach ignoriert werden konnten. Auch wenn wir insgesamt sicher ein eher zurückhaltendes Gremium waren und durchaus auf Ausgleich aus waren, haben wir mit Hilfe des kirchlichen Arbeitsgerichtes sogar in der zweiten Instanz das Recht auf Kenntnis der Stellenpläne erwirkt. Seitdem erhalten wir alljährlich einen Ist-Stellenplan vom Dienstgeber.

*RA: Gab es Erfolge zu erzielen? Bei welchen Themen gab es keine Bewegung zu erreichen?*

TK: Ein Erfolg war erst einmal, dass wir überhaupt da waren, bei jeder Wahl genügend Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung standen und die Wahlbeteiligung hoch war. Vor 50 Jahren gab es uns als MAV noch gar nicht.

Entscheidungen des Dienstgebers wurden von uns kritisch begleitet - und das wurde auch so wahrgenommen. Von der Durchsetzung der Kenntnis der Stellenpläne habe ich eben berichtet.

Zusammen mit dem Dienstgeber haben wir beispielsweise eine „Handreichung für Versetzungen erarbeitet.“

Ohne uns hätte es nie die praktischen Regelungen für „Dienstwohnungen“ gegeben. Es gäbe noch weitere Beispiele zu nennen. Ohne einen langen Atem geht leider nur sehr wenig. Rückblickend denke ich: Vielleicht hätten wir manchmal auch noch deutlicher auftreten sollen.

Hilfreich waren wir – so habe ich es erlebt – für viele Kolleginnen und Kollegen, die einzelne Fragen hatten oder bei denen es die unterschiedlichsten Konflikte gab. Sie hatten, wenn sie es wollten, eine Ansprechpartnerin oder -partner, die/der ihre Interessen vertrat. Als hilfreich wurde es von vielen angesehen, wenn wir sie etwa begleiteten bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber.

Auf eines will ich noch hinweisen: Manchmal konnten wir nützlich „ausbremsen“, wenn sich eine Kollegin oder ein Kollege sich „verrannt“ hat - was jedem in einem Konflikt leicht passieren kann.

Wo wir nicht recht weitergekommen sind, das ist bei dem Thema Dienstwagen. Das teuerste Arbeitsmittel – das Auto – bringen alle Kolleginnen und Kollegen selbst mit ein, obgleich es arbeitsrechtlich nicht geschuldet ist. Da hat die Umfrage, die letztlich auch nicht von so vielen beantwortet wurde, nicht recht weitergeholfen. Dabei – vor allem auch in ländlichen Gebieten - kann kaum jemand von uns ohne Fahrzeug seine pastorale Arbeit erledigen. Das Problem ist, dass Veränderungen - hier die Bereitschaft der/des Einzelnen zum Konflikt voraussetzt.

*RA: Wie würdest du den Unterschied von KODA und MAV beschreiben? Du warst ja über Jahre in beiden Gremien aktiv.*

TK: Ja, nachdem ich Vorsitzender geworden war, wurde ich auch gleich in die „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (KODA) gewählt, denn ein Platz war in dem heute 10-köpfigen Gremium durch eine pastorale Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zu besetzen; Thomas Faas war ja damals auch aus der KODA ausgeschieden.

Der Unterschied der beiden Gremien ist ganz einfach zu beschreiben: Bei der MAV handelt es sich um ein Gremium der betrieblichen Mitbestimmung. Die Rechte und Pflichten des Gremiums sind dabei in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) festgelegt.

Bei der KODA handelt es sich um ein Gremium, das die arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen erarbeitet: Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln (z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Gehalt u.a. mehr).

Die KODA ist zur Hälfte mit Vertretern der Arbeitsgeberseite und zur anderen Hälfte mit Vertretern der Arbeitnehmerseite besetzt. Zur Beschlussfassung bedarf es dabei einer Zwei-Drittel-Mehrheit. Das bedeutet in Limburg, dass immer zwei Personen der anderen Seite mitstimmen müssen, um zu einem Beschluss zu kommen. Nach der Beschlussfassung in der Kommission werden die Beschlüsse dem Diözesanbischof vorgelegt, der diese dann über einen bischöflichen, also innerkirchlichen Rechtsetzungsakt, als kirchliches Recht in Kraft setzt. Im staatlichen Recht gelten die so zustande gekommenen Regelungen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB); vergleiche BAG, Urteil vom 17. November 2005 - 6 AZR 160/05). Aber das sind schon juristische Details, die ich nur kurz erwähnen möchte.

*RA: Welche neuen Regeln würdest du dir in einer neuen MAVO wünschen, wenn dich Bischof Dr. Georg Bätzing das fragte; er ist ja der Gesetzgeber der MAVO für das Bistum Limburg.*

TK: Die Kirche wollte mit ihrem Mitbestimmungsrecht entsprechend der katholischen Soziallehre eigentlich vorbildlich sein. Vergleicht man aber die Rechte der MAVen mit den Rechten einer Personalvertretung oder denen eines Betriebsrates, dann schneiden die anderen Regelwerke im Wesentlichen besser ab und die Rechte der Pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der MAV noch einmal eingeschränkt. Da gäbe es noch viel zu tun.

An einer Stelle ist das Regelwerk aber auf jeden Fall gut. Denn anders als in den staatlichen Mitbestimmungsregelwerken muss der Arbeitgeber in der MAVO zu einer Mitarbeiterversammlung einladen, bei der ein Wahlausschuss für die Vorbereitung der Wahl gewählt wird. Bischof Dr. Georg Bätzing weist bei seinen Besuchen auch auf sein geltendes Gesetz hin, bei dem der Arbeitgeber eine besondere Verpflichtung hat.

In der aktuellen Diskussion reagiert Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gerade darauf, dass Arbeitgeber immer wieder Druck ausüben, um Betriebsratswahlen zu verhindern. Da ist es für Arbeitnehmer dann oft viel schwerer ihre Rechte wahrzunehmen.

*R.A. Lieber Thomas, ich danke dir für die Beantwortung dieser Fragen. Zugleich – wie schon bei deiner „feierlichen“ Verabschiedung ausgeführt, danken wir (als MAV) dir für deinen engagierten und sachkundigen Einsatz. Dein Leitungsstil war auf Ausgleich, Ermutigung und Konsens bedacht, ohne Differenzen unter den Teppich verschwinden zu lassen. Gegenüber dem Dienstgeber, so mein Eindruck, warst du freundlich, verbindlich und zuverlässig, aber in der Sache durchaus klar und deutlich. Dass du eine Lücke hinterlässt, auch hinsichtlich deiner Menschlichkeit, wirst du selber nicht behaupten...*

*Wie dem auch sei: Wir rufen dir ein herzliches und dickes „Vergelt's Gott“ zu. Bleibe munter, kreativ und behütet!*

## „Neu im Boot“ - Zuwachs bei der MAV-HPM

Vor der MAV-Wahl im vergangenen Jahr wurde die MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung) geändert. In §1a Absatz 3 heißt es nun: „Für alle Pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beim Bistum Limburg (Dezernat Personal oder Dezernat Pastorale

Dienste) angestellt und in der pfarrlichen oder kategorialen Pastoral tätig sind, wird die Mitarbeitervertretung „Hauptamtlich Pastorale Mitarbeiter/innen“ (MAV HPM) gebildet.“



Pixabay/Holgi

Durch diese Entscheidung wurde eine Unschärfe korrigiert. Die in der Pastoral tätigen Kolleg:innen im kategorialen Bereich der Klinikseelsorge gehörten beispielsweise bereits vorher zu unserer MAV. Nun heißen wir neu alle der mehr als 20 neuen Kolleg:innen aus den muttersprachlichen Pfarreien, den Profilkirchen, der Gefängnis-, Altenheim-, Flughafen-, Telefon-, Hochschul-, Messe-, Polizei- oder Behindertenseelsorge und der Citypastoral „Punctum“ herzlich willkommen.

Noch nicht alle Fragen sind geklärt. Beispielsweise möchten wir uns die Gehaltseingruppierungen unserer neuen Kolleg:innen anschauen und prüfen. Wir haben noch keine vollständige und verlässliche Liste aller Personen unseres Zuständigkeitsbereiches. Nach dem Stand werden wir ab Mitte Februar 2022 schlauer sein, wenn uns der „Stellenplan“ mit Stand vom 31.12.2021 vorliegen wird.

Wir wissen noch nicht bei allen Kolleg:innen, wer Dienstvorgesetzte:r oder sonstige Ansprechpartner:in für die MAV ist. Und wir möchten genauer schauen: Wer ist Seelsorger:in, wer ist HPM und was bedeutet das für die Vergütung der Kolleg:innen und unsere Zuständigkeit als MAV HPM?

Viele von euch und Ihnen halten nun erstmals ein MAV-Info von uns in den Händen. Darin enthalten ist auch der Link zu unserer Homepage <https://mavhpm.bistumlimburg.de>, der Hinweis auf unser digitales Format „Meet-MAV“ und die Kontaktdaten nebst Zuständigkeiten unserer Mitglieder.

Bitte nicht zögern, mit uns Verbindung aufzunehmen bei Fragen, Kritik oder Anregungen. Gemeinsam können wir unsere Arbeitsbedingungen und unsere Kirche weiterentwickeln. (Ralph Messer)

## Der Schrank unter der Treppe für HPMs

In Anlehnung an Harry Potters erstes „Zimmer“ bei seiner Pflegefamilie im Ligusterweg 4 geht es heute um unsere Büros. Die haben unterschiedliche Größen, sind unterschiedlich ausgestattet und liegen entweder im Zentralen Pfarrbüro oder auch schon mal jottweede.



Pixabay/HeikoAL

Immer sagen sie entweder etwas über die Kollegin, den Kollegen aus (von Messi bis OP-Charme) oder etwas über ihre/seine Stellung im Gesamtgefüge des Pastoralteams. Komfortable und gut ausgestattete Büros sind auf jeden Fall auch ein Zeichen der Wertschätzung. Wer schon länger dabei ist, weiß, dass es tatsächlich einige „Hasenkästen“ gibt, die an die o.g. Behausung von Harry Potter erinnern.

Wir alle wissen, dass dies natürlich arbeitsrechtlich gar nicht zulässig ist, aber will man aufbegehren, wenn „im Moment wirklich

nichts anderes frei ist“ bzw. die Vorgängerin oder der Vorgänger „damit immer zufrieden war“?

Natürlich sind das oftmals Übergangslösungen, die sich dann nach fünf Jahren als Dauerzustand etabliert haben und mit denen man sich arrangiert hat. Wie beim Stockholmsyndrom kann sich

sogar eine gewisse Zuneigung zur Unrechtssituation herausbilden. All das ist menschlich, aber deshalb noch lange nicht gottgegeben.

Zum Stellenwechsel gibt es eine Handreichung, die bestimmte Dinge festschreibt. Das ist schon einmal gut, aber Papier ist geduldig. Die neu- oder umgebauten Zentralen Pfarrbüros sollten selbstverständlich nach den neuesten gesetzlichen Vorgaben geplant werden. Aber auch hier haben wir von Fällen gehört, bei denen Architekten und Leitende Priester diese nicht als zwingend, sondern vielmehr als Auslegungssache angesehen haben.

Ein Beispiel gefällig: Zwei 100%-Kräfte in einem Büro. Kann man ja mal probieren, Datenschutz und Konzentrationsfähigkeit lassen grüßen. Wir haben das beim Personalchef nachgefragt: Ist so nicht vorgesehen, weil u.a. auch der Arbeit nicht zuträglich. Sollte euch das unterkommen, lohnt sich die höfliche Frage an den Dienstvorgesetzten, ob er denn auch bereit wäre, mit dem Kaplan oder dem Priesterlichen Mitarbeiter ein Büro zu teilen? Die Antwort könnt ihr euch sicher vorstellen!

Spaß beiseite, es gibt genaue Vorgaben, wie viele Quadratmeter man mindestens zur Verfügung haben muss, darunter sollte man es keinesfalls machen. Sollte sich das Ganze nicht gütlich lösen lassen, meldet Euch bitte bei uns, wir steigen gerne mit in den Ring.



Die entsprechenden Angaben könnt ihr in der Arbeitsstättenverordnung nachlesen und eure Büros mal daraufhin betrachten und ausmessen. Die entsprechenden Infos dazu findet ihr auf unserer MAV-Homepage bzw. hier:

[https://www.gesetze-im-internet.de/arbst\\_ttv\\_2004/BJNR217910004.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html)

Vielleicht bekommt ihr dann ja auch – wie Harry – aus „reiner übergroßer Herzengüte“ einen den Vorgaben entsprechenden Raum zugewiesen. (*Michael Frost*)

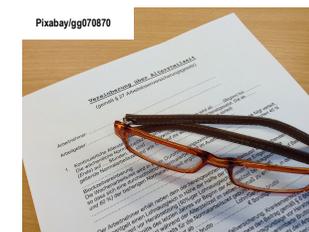
*Vorweggenommene Richtigstellung der Redaktion:* Bei dem von Gemeindereferent Michael Frost geschriebenen Artikel „Der Schrank unter der Treppe für HPMS“ handelt es sich um eine bewusste, satirische Zuspitzung. Die absolute Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen haben ein der angeführten Arbeitsstättenverordnung entsprechendes Büro, inklusive der nötigen technischen Ausstattung ... (Hoffen wir ☺)!

## Altersteilzeit

In den vergangenen Monaten häufen sich Anfragen von Kolleg:innen zum Thema „Altersteilzeit“.

Beschäftigte des Bistums Limburg, die mindestens 60 Jahre alt sind, haben gegenwärtig grundsätzlich die Möglichkeit, sich für einen „schleichenden Übergang“ in die Rente zu entscheiden. Einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt es nicht, aber ein entsprechender Antrag wird nach meinem Wissensstand von unserem Arbeitgeber gewährt.

Im Kern meint Altersteilzeit: es gibt eine „aktive Phase“ und eine „passive Phase“. Das Entgelt in beiden Phasen ist mit Einbußen verbunden, die nicht unerheblich ausfallen. Im Gegensatz zu anderen Arbeitgeberern ist unser Arbeitgeber nicht an einem frühen



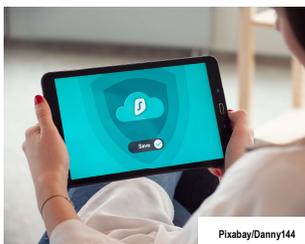
Ausscheiden seiner Mitarbeiter:innen interessiert und verzichtet deshalb auf eine finanzielle Förderung der Altersteilzeit. Erwähnenswert ist noch, dass Altersteilzeit mit einer Teilverrentung kombiniert werden kann.

Wer sich für weitere Details interessiert, den verweise ich auf zweierlei:

- „Ordnung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“ (Anlage 18a der Arbeitsvertragsordnung < AVO >)  
- Innerhalb der bischöflichen Verwaltung ist Herr Frank Meuer für diese Frage die zuständige Ansprechperson. Seine Kontaktdaten lauten: Frank Meuer, Dezernat Personal / Abteilung Zentrale Personalverwaltung, [f.meuer@bistumlimburg.de](mailto:f.meuer@bistumlimburg.de) Tel. 06431-295-480,

Die aktuellen Regelungen gelten bis zum 31.12.2022. Über eine Verlängerung werden die Tarifparteien des Öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen), in Verbindung mit der KODA, wohl erst Ende 2022 entscheiden. (*Richard Ackva*)

## Neues Austauschformat: Meet - MAV



Während der Corona-Pandemie haben wir in vielen Zusammenhängen gute Erfahrungen mit Videokonferenzen gemacht. Sie sind ökologisch sinnvoll, sparen Reisezeit und sind praktisch von überall aus durchführbar, sofern ein Internetzugang vorhanden ist.

Die verschiedenen Dienststellen der Kolleg\*innen, die wir vertreten, sind über das ganze Bistum verteilt. Daher haben wir im letzten Jahr ein neues Projekt gestartet. Durch das Format "Meet - MAV" bieten wir eine Möglichkeit, unkompliziert, zwanglos und ohne weite Anreisen miteinander in den Austausch zu kommen.

Dabei informieren wir kurz über bestimmte Themen, die unseren gemeinsamen Dienst betreffen. Hauptsächlich möchten wir jedoch hören, was euch an euren Dienststellen konkret bewegt und wo wir euch unterstützen können.

"Meet - MAV" ist jeweils auf eine gute Stunde angelegt. Wir treffen uns in einer Zoom-Konferenz. Die Teilnahme erfolgt selbstverständlich innerhalb der Arbeitszeit.

Die nächsten Termine sind:

- **Dienstag, 03.05.2022 von 14.30 bis ca. 15.30 Uhr**
- **Donnerstag, 06.10.2022 von 14.30 bis ca. 15.30 Uhr**

Eine Einladung mit Zugangsinformationen für das kommende Treffen wird rechtzeitig per Mail verschickt. Leider haben wir Probleme mit dem Mailverteiler. Er ist nicht ganz aktuell und unvollständig. Wir arbeiten derzeit an einer Lösung. Sollte die Einladung eine Woche vor dem angekündigten Termin nicht bei euch angekommen sein, bitten wir um eine kurze Rückmeldung. Wir schicken euch dann die Zugangsdaten gerne zu.

Natürlich könnt ihr zu jeder Zeit Kontakt zu den Mitgliedern eurer MAV aufnehmen. Wir brauchen diesen Kontakt, um im Gespräch mit unserem Dienstgeber nicht nur die Kirche, sondern auch unsere Arbeitsbedingungen weiterentwickeln zu können. Wir freuen uns auf den Austausch mit euch. (*Ralph Messer*)

## Die Sehkraft lässt nach! Arbeiten am Bildschirm



Es ist durchaus nicht ungewöhnlich, dass sich die Sehkraft im Laufe der Jahre verändert. Eine besondere Herausforderung stellt das Arbeiten an einem Bildschirm dar, besonders spürbar für alle, die viele Stunden vor dem Rechner sitzen (müssen).

Hier ist es mit der Anschaffung einer Lesebrille nicht getan. Dazu bedarf es schon einer speziellen Sehhilfe, in diesem Fall einer Brille für das Arbeiten vor einem Bildschirm.

Wer merkt, dass er wahrscheinlich eine Sehhilfe braucht, der wende sich an eine Augenärzt:in, zwecks Untersuchung und gegebenenfalls Ausstellung eines Rezeptes für eine „Bildschirmarbeitsplatz-Brille“ (oder ähnliches wie Bildschirm-Brille oder PC-Brille).

Die real angefallenen Kosten für die Gläser und das Gestell, die die eigene Krankenkasse nicht übernimmt < das ist von Kasse zu Kasse verschieden >, erstattet das Bistum Limburg – ebenso die Rezeptgebühr, die im Regelfall um die 20,00 Euro beträgt. Der Zuschuss liegt pro Glas bei 110,00 Euro und beim Gestell bei 50,00 Euro, also in der Summe maximal 270,00 Euro (plus 20,00 Euro für das Rezept).

### Es empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

Die Augenärztin untersucht die Augen mit Blick auf eine Bildschirmplatz-Brille (nicht einfach irgendeine Brille) und stellt je nach Ergebnis ein Rezept aus.

Auf dem Rezept muss „Bildschirmarbeitsplatz-Brille“ vermerkt sein. Statt eines Rezeptes einer Augenärzt:in ist auch eine Bescheinigung über die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatz-

Brille von B.A.D im Zusammenhang mit einer „arbeitsmedizinischen Vorsorge“ ausreichend (siehe dazu den ergänzenden Beitrag „Arbeitsmedizinische Vorsorge. Arbeiten vor dem Bildschirm“).

Eine Optiker:in fertigt die Brille an und stellt eine Rechnung / Quittung aus, auf der das Wort „Bildschirmarbeitsplatz-Brille“ (oder so ähnlich) zu stehen hat. Wir als HPM gehen, was den eigenen Anteil angeht, in Vorlage.

Das Rezept (oder die B.A.D-Bescheinigung) und die Rechnung (Kopie reicht!) reichst du beim Arbeitgeber – zwecks Kostenerstattung bzw. Zuschuss – in Limburg ein. Das kann per „Dreizeiler“ (formlos) und per Email mit den eingescannten Unterlagen geschehen.



Wer ist in Limburg zuständig?

Für alle, die in „kategorialer“ Seelsorge tätig sind, ist es Frau Elena Schneider in der Abteilung „Zentrale Personalverwaltung“, Tel. 06431-2 95-4 95, Email: [e.schneider@bistumlimburg.de](mailto:e.schneider@bistumlimburg.de)

Für alle, die in „territorialer Seelsorge“ arbeiten, ist es Frau Michelle Dill in der Abteilung „Zentrale Personalverwaltung“, Tel. 06431-295-157, Mail: [m.dill@bistum.limburg.de](mailto:m.dill@bistum.limburg.de) (Richard Ackva)

## Versicherungsschutz

- Ihr habt einen Wasserschaden im Pfarrzentrum.
- Ein Beamer wird aus dem Materialraum entwendet.
- Ihr lasst euren Laptop aus Versehen fallen und er ist kaputt.
- Ihr verliert einen Gemeindegemeinschaftsschlüssel.
- Ihr wollt mit Kindern aus der Pfarrei auf die Eisbahn und fragt euch, ob alle abgesichert sind.
- Nach einem Gewitter hat wegen Blitzeinschlag eure Telefonanlage den Geist aufgegeben.
- Ihr seid bei Eis – während des Heimgangs - gestürzt und habt euch einen Oberarm gebrochen.



Alles Ereignisse, die im pastoralen Alltag immer wieder vorkommen können.

Und dann ist sie schnell da - die Frage:

- Gibt es dafür einen Versicherungsschutz?
- Und wenn ja - unter welchen Bedingungen wird ein Schaden ersetzt?

Hilfreich als Informationsgrundlage ist in solchen Fällen die Sammlung aller Versicherungen, die im Bistum vorhanden sind. Manche von euch kennen noch die entsprechende Broschüre, die regelmäßig zu diesem Thema versendet wurde. Oft sind diese jedoch veraltet.

Deshalb ist es sinnvoller, sich im Bedarfsfall die aktuell gültige Fassung im Netz zu besorgen. Ihr findet sie unter:

<https://bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/Formularsammlung/Formulare/Versicherung/VersicherungsheftchenLimburg.pdf>

**Hinweis:** Die Trennstriche bei Formularsammlung und Limburg (vor .pdf) müssen entfernt werden, sonst ist die Adresse fehlerhaft.

Dort könnt ihr auch alle Kontaktadressen ersehen, falls ihr in einem konkreten Fall eine persönliche Beratung benötigt. (*Andrea Höfling*)

## Führungszeugnisse

Das Wort „Führungszeugnis“ bezeichnet eine „behördliche Bescheinigung“ über „Vorstrafen einer Person“, die im „Bundeszentralregister“ (BZR) gesammelt und verwaltet werden. Vorstrafen meint „rechtskräftige Entscheidung eines Strafgerichtes“.



Es gibt im Zusammenhang von Beschäftigten beim Bistum Limburg zwei Arten von „Führungszeugnissen“, und zwar das (einfache oder private) „Führungszeugnis“ und das „erweiterte Führungszeugnis“.

### Das (einfache) Führungszeugnis

Das (einfache oder auch private) „Führungszeugnis“ kann grundsätzlich jede Person ab 14 Jahren bei der Meldebehörde der jeweiligen Kommune beantragen. Rechtsgrundlage dafür ist § 30 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG). Die Kommune leitet den Antrag an das Bundeszentralregister weiter und dieses sendet das „Führungszeugnis“ der antragstellenden Person zu. Das Führungszeugnis führt – grob formuliert - nur Straftaten auf, die

höher als 90 Tagessätze ausgefallen sind und noch nicht – aus Gründen der Resozialisierung – gelöscht worden sind.

Die Arbeitsvertragsordnung (AVO) sieht ausdrücklich zwei Fälle vor, nach denen der Arbeitgeber die Vorlage eines (einfachen) Führungszeugnisses verlangen darf: Zum einen bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses, also vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, zum anderen während des Beschäftigungsverhältnisses, wenn beispielsweise ausdrücklich eine Beschäftigung im Bereich von Betreuung etc. von Kindern sowie schutz- und hilfsbedürftiger Menschen gegeben ist. Hier verweise ich auf die Absätze 1 und 3 von § 5c der AVO; der Wortlaut § 5c AVO zur Thematik „Führungszeugnisse“.

### **Das erweiterte Führungszeugnis**

Das „erweiterte Führungszeugnis“ muss ebenfalls bei der zuständigen Meldebehörde persönlich beantragt werden. Jedoch bedarf es dazu einer „schriftlichen Aufforderung“ – etwa des Arbeitgebers. Die „schriftliche Aufforderung“ muss einen Hinweis auf § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) enthalten und darf nur verlangt werden, wenn eine „berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung“ oder vergleichbare Tätigkeit ausgeübt wird, die „geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.“

Die Informationen, die das „erweiterte Führungszeugnis“ enthalten, gehen – wie die Formulierung schon vermuten lässt, erheblich über das (einfache) Führungszeugnis hinaus. Was jedoch im Detail im Erweiterten Führungszeugnis aufgeführt werden darf bzw. auch nicht, das regelt § 32 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG). Auf die Details verzichte ich hier.

In Absatz 3 von § 5c AVO wird ausdrücklich das Recht des Arbeitgebers, ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt zu bekommen, erwähnt. Somit gehört das Vorlegen eines „erweiterten Führungszeugnisses“ zu einer Pflicht des Beschäftigten, sofern der Arbeitgeber sich unmittelbar auf § 30 a BZRG bezieht.

Jedoch, und jetzt kommt ein Hinweis: Der Arbeitgeber darf nicht mit Verweis auf § 30 a BZRG von allen seinen Beschäftigten vorsorglich die Vorlage eines „erweiterten Führungszeugnisses“ verlangen, weil die beschäftigte Person irgendwann und irgendwie auch einmal mit Kindern oder Jugendlichen etc. zu tun haben könnte. Es ist in jedem Fall auf die konkrete Tätigkeit wie Erziehung, Betreuung, Beaufsichtigung oder Ausbildung von Kindern sowie Jugendlichen zu achten. Deshalb sind (reale) Versuche von kirchlichen Arbeitgebern, präventiv alle über einen Kamm zu

scheren, nicht zulässig und unsachgemäß. Die diversen Grundrechte wie Unverletzlichkeit der Person und das informelle Recht auf Selbstbestimmung bedürfen immer wieder der Abwägung. Das gilt – so meine Vermutung – auch für die Praxis, von allen HPMs, die in der Gemeinde tätig sind, alle fünf Jahre erneut ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Problematisch erweist sich in diesem Kontext, dass es sehr häufig keine oder brauchbare Aufgaben- oder Stellenbeschreibung gibt.

### **Einsichtnahme und Dokumentation möglicher Einträge**

Grundsätzlich gilt nach den Regeln der AVO, dass jedes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt werden muss. Was die Details angeht, verweise ich auf den Wortlaut § 5c AVO, insbesondere auf Absatz 4, der Details zum erweiterten Führungszeugnis normiert. Die sogenannte „Neutrale Person“ für die HPM ist das Offizialat des Bistums Limburg.

### **Was steckt hinter den Paragraphen aus dem Sozialgesetzbuch (SGB)**

Bei den Paragraphen aus dem Sozialgesetzbuch, wie sie zum Beispiel in Absatz 2 erwähnt werden, handelt es sich um staatliche Gesetze. Sie regelt beispielsweise in § 72a SGB VII unter anderem, welche Personen, die zu einer Strafe verurteilt werden < sie werden im Detail aufgeführt > nicht in der Jugendhilfe tätig sein dürfen. Das gilt sowohl für Beschäftigte also auch für Ehrenamtliche.

Die Einhaltung von staatlichen Gesetzen gehört zu sogenannten „gesetzlichen Nebenpflichten“ eines Beschäftigten bzw. Arbeitgebers. Es gibt Regeln oder Normen, die sich in der AVO finden, aber auch Vorschriften, die nur allein schon aufgrund eines staatlichen Gesetzes gelten.

### **Eine Regelung durch die KODA**

Die KODA im Bistum Limburg hat den § 5 c zu den „Führungszeugnissen“ beraten und beschlossen. Sie sind von Bischof Dr. Georg Bätzing in Kraft gesetzt worden. Durch die Veröffentlichung im Amtsblatt sind sie geltendes Recht, an das sich das Bistum Limburg, seine Kirchengemeinden etc. und die Beschäftigten zu halten haben.

Für diverse Ordnungen, vor allem im Zusammenhang mit „sexuellem Missbrauch“, die sich auf „kirchliche Mitarbeiter“ beziehen, liegen keine Beschlüsse der KODA vor. Das gilt beispielsweise für die umstrittene Bestimmung zur sogenannten „Selbstverpflichtungserklärung“ in § 6 der „Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen“ (Präventionsordnung vom 1. Mai 2011). Sie hat für Beschäftigte keine Rechtsverbindlichkeit.

Das wird mittlerweile auch von deutschen römisch-katholischen Bischöfen gesehen, was folgender Hinweis, wie jüngst im Amtsblatt zu lesen war, belegt: „Für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst entfaltet diese Ordnung, sofern sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von der zuständigen arbeitsrechtlichen Kommission... im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden ist.“ (§ 55 der „Interventionsordnung“ im Bistum Limburg, siehe Amtsblatt 13 / 2021 vom 15.12.2021, Nr. 344). Mit „Kommission“ ist die KODA gemeint. (Richard Ackva)

### **AVO-Dokumentation: § 5c Führungszeugnisse**

*(1) Von allen Beschäftigten ist einmalig zu Beginn des Arbeitsverhältnisses auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitgebers ein Führungszeugnis nach § 30 BZRG mit aktuellem Datum zur Einsichtnahme vorzulegen.*

*(2) Ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BZRG ist einmalig zu Beginn des Arbeitsverhältnisses auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitgebers von Beschäftigten zur Einsichtnahme vorzulegen, für deren Tätigkeit ein solches Führungszeugnis nach § 30a BZRG Abs. 1 Ziff. 1 aufgrund gesetzlicher Regelung unter Bezugnahme auf § 30a BZRG, wie insbesondere § 72a SGB VIII, § 75 SGB XII oder § 124 SGB IX vorgeschrieben ist, oder wenn für eine Tätigkeit gemäß § 30a Abs. 1 Ziff. 2 BZRG die Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses benötigt wird.*

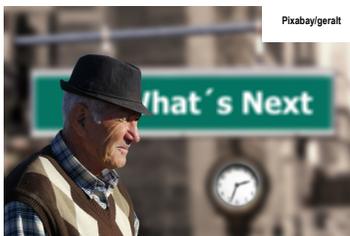
*(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, von den Beschäftigten während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses erneut die Vorlage eines Führungszeugnisses nach §§ 30, 30a BZRG zur Einsichtnahme zu verlangen, wenn dies auf einer gesetzlichen Grundlage (z.B. § 124 Abs. 2 S. 4 SGB IX, HGBPAV) beruht oder aber aus begründetem Anlass erforderlich ist.*

*(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt und verpflichtet, bei Einsichtnahme in die von den Beschäftigten vorgelegten Führungszeugnisse zu dokumentieren, wer Einsicht genommen hat, wann Einsicht genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und ob in Bezug auf die vorlegende Person eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat, die nach gesetzlichen Vorgaben für das Arbeitsverhältnis relevant ist, im Führungszeugnis festgehalten ist. Der Arbeitgeber darf diese Dokumentation nur verändern und nutzen, soweit dies zur Prüfung der Eignung einer Person erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu vernichten bzw. zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit für den Arbeitgeber wahrgenommen wird. Sie sind spätestens drei Monate nach*

der letztmaligen Ausübung einer Tätigkeit für den Arbeitgeber zu vernichten bzw. zu löschen; sofern staatliche Gesetze andere Fristen normieren, sind diese zu beachten.

(5) Die Beschäftigten sind berechtigt, das Führungszeugnis gemäß Abs. 1 bis 3 nicht unmittelbar dem Arbeitgeber zur Einsicht vorzulegen, sondern einer von der MAV bzw. falls keine MAV bei dem konkreten Arbeitgeber gebildet ist, der Haupt-MAV / Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen zu benennenden neutralen Person, die im Kirchlichen Dienst im Bistum Limburg stehen muss, zur Einsicht vorzulegen, die dann die Dokumentation gemäß Abs. 4 vornimmt. (6) Für die erstmalige Vorlage eines Führungszeugnisses trägt der/die Beschäftigte die Kosten. Für die erneute Vorlage eines Führungszeugnisses trägt der Arbeitgeber die Kosten.

## Arbeiten über die Verrentung hinaus



Seit einigen Jahren ist zu beobachten, dass eine Reihe von Kolleg:innen über das reguläre Verrentungsalter hinaus arbeiten. Das ist nach der AVO möglich, bedarf aber eines Antrages beim Arbeitgeber und der ausdrücklichen Zustimmung der MAV.

Beides ist in aktuellen Praxis unproblematisch. Die Verlängerung ist (erst einmal) auf zwei Jahre befristet.

Die Varianten, für die einzelne Kolleg:innen sich entscheiden, sind unterschiedlich:

- der Beschäftigungsumfang wird erheblich reduziert, um etwa ein oder zwei pastorale Projekte, die zeitlich überschaubar sind, weiterhin nachkommen zu können

- das Ausscheiden wird auf den „üblichen Versetzungstermin“ im Sommer verschoben, um einen pastoralen Tätigkeitsbereich in aller Ruhe beenden zu können oder / und einen unbeschwertem Übergang mit einer Nachfolger:in zu ermöglichen

- es wird eine Weiterbeschäftigung als Mini-Job fortgeführt.

In allen Fällen ist es ratsam, sich frühzeitig zuvor um die Details zu kümmern. Die jeweiligen Einsatzreferent:innen stehen als

Ansprechpersonen zur Verfügung, ebenso in der Abteilung „Zentrale Personalverwaltung“ auch Herr Frank Meuer, Tel. 06431-295-480, Email: [f.meuer@bistumlimburg.de](mailto:f.meuer@bistumlimburg.de) (Richard Ackva)

## Freie Stellen – neuerdings auf der Stellenbörse



Seit einigen Jahren haben wir als MAV immer wieder vorgeschlagen, freie Pastoralstellen (egal ob kategorial oder territorial) auf der bereits länger existierenden Stellenbörse des Bistums auszuschreiben.

Im Amtsblatt 12/2021 erschien der Hinweis, dass künftig alle ausgeschriebenen Territorial- und Kategoriale Stellen dort veröffentlicht werden

– ebenso die „freien Stellen“ im Bereich des Bischöflichen Ordinariates und ihrer Außenstellen.

Über folgenden Link ist die Stellenbörse erreichbar: <https://stellenboerse.bistumlimburg.de/>

Grundsätzlich empfiehlt es sich es, bei einem Stellenwunsch mit den zuständigen Einsatzreferent:innen oder dem Personaldezernenten Kontakt aufzunehmen. Denn nicht alle freien Stellen werden weiterhin direkt zur Neubesetzung ausgeschrieben. Vielleicht eröffnen sich im Einzelfall, aufgrund des direkten

Gespräch, Lösungen oder Perspektiven, die sich sonst nicht aufgetan hätten.

Zur „traurigen Wahrheit“ gehört aktuell, dass manche Äußerungen, in zwei (gar bis fünf Jahren) könne sich eine Perspektive eröffnen, nicht als ermutigend wahrgenommen werden können. Das gilt insbesondere für die HPM, die aus welchen Gründen auch immer, eine neue, aber „wohnortsnahe“ Stelle suchen.

Erschwerend kommt hinzu, dass das Bistum Limburg die Anzahl der HPM in den Gemeinden Schritt für Schritt abbaut, wie dem „Stellenplan 2030“ zu entnehmen ist.

Was auch nicht immer gesehen wird: Unser Arbeitgeber ist nicht gegen eine Aufteilung einer Stelle in den Bereich „kategorial und territorial“, etwa „Bezirksreferent:in und Gemeinde oder „Krankenhaus und Gemeinde“.

Bei Fragen oder Problemen rund um einen Stellenwechsel stehen wir als MAV gerne als Ansprechpartnerin zur Verfügung.  
(*Ralph Messer / Richard Ackva*)

## **Arbeitsmedizinische Vorsorge „Tätigkeiten an Bildschirmgeräten“**

Unser Arbeitgeber bietet für „Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ Termine für eine „arbeitsmedizinische Vorsorge für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten an“.

Die Angebotsorte sind Limburg, Koblenz, Gießen, Frankfurt, Wiesbaden, Hadamar und Kelkheim und die Termine erstrecken sich von März bis September 2022.



Die Vorsorgeuntersuchungen werden durchgeführt durch die Firma „B A D. Gesundheitszentrum und Sicherheitstechnik GmbH“, die über diverse Niederlassungen verfügt. Das Bistum Limburg arbeitet seit einigen Jahren mit B.A.D im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammen.

Die Termine und Orte für die sind:

Di, 03.02.2022,	Bischöfliches Ordinariat Limburg
Mi, 09.03.2022,	B.A.D Gesundheitszentrum Koblenz
Di, 15.03.2022,	B.A.D Gesundheitszentrum Frankfurt
Mi, 13.04.2022,	Bischöfliches Ordinariat Limburg
Mo, 25.04.2022,	B.A.D Gesundheitszentrum Wiesbaden
Do, 12.05.2022,	Rentamt Nord, Hadamar
Mo, 27.06.2022,	Bischöfliches Ordinariat Limburg
Do, 21.07.2022,	Bischöfliches Ordinariat Limburg
Di, 13.09.2022,	Rentamt Süd, Kelkheim

Die Anmeldung erfolgt über ein Anmeldeportal. Dazu bedarf es aber zu einer persönlichen Einladung. Ansprechperson ist Frau Carmen Rörig, Koordinatorin für Arbeits- und Gesundheitsschutz, Tel. 06431-295-586, [r.rorig@bistumlimburg.de](mailto:r.rorig@bistumlimburg.de).

Jetzt folgen noch einige Anmerkungen zu den „Bildschirmarbeitsplätzen“:

Unter „Bildschirmarbeitsplätze“ versteht die AVO übrigens „Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsplätzen ausgestattet sind“, jedoch nicht Bildschirmgeräte, die in Privaträumen genutzt werden. In dem Zusammenhang ist von „Telearbeitsplätzen“ die Rede, die aber jetzt nicht Gegenstand dieses Beitrages sind. Vertiefen will ich an dieser Stelle auch nicht, welche Anforderungen an einen Bildschirmarbeitsplatz gestellt werden.

Die AVO listet in der entsprechenden Verordnung allein 28 Punkte auf, die es zu beachten gilt. Sie gehen von Hinweisen bezüglich der „Grundsätze der Ergonomie“ bis hin zu dem Aspekt, ob andere und wie Lichtquellen sich auf den Bildschirm reflektieren.

„Der Arbeitgeber hat“, so ist zu lesen, „den Beschäftigten die Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten am Bildschirm anzubieten.“ Sie hat in „regelmäßigen Abständen“ zu erfolgen. Die Bandbreite dessen, was der Arbeitgeber anzubieten sollte, ist groß, aber noch im

Aufbau begriffen. Dass mehr geschehen müsste, als passiert, ist bekannt, jedoch sind in den letzten Jahren auch erkennbar Verbesserungen zu verzeichnen. Zu den Punkten auf der Habenliste gehören auf jeden Fall die konkreten Angebote im Bereich der „arbeitsmedizinischen Vorsorge“.

Zu dem Thema „Brille für einen Bildschirmarbeitsplatz“ verweise ich zusätzlich auf meinen gesonderter Beitrag in dieser Ausgabe des MAV-Info: „Die Sehkraft lässt nach. Arbeiten am Bildschirmarbeitsplatz“.

Für alle, die noch mehr zu „Bildschirm- und Telearbeitsplätzen“ wissen wollen, empfehle ich zur Vertiefung die „Ordnung zur Gestaltung von Bildschirm- und Telearbeitsplätzen und zur Tätigkeit an Bildschirm- und Telearbeitsplätzen“, AVO Anlage 19 (vgl. SVR oder Amtsblatt Nr. 5/ 2018, Nr. 218).

Richard Ackva

## Wo es noch klemmt!

Eine neue Ordnung zum sogenannten JobRad ist in Kraft getreten. Aber ihre Umsetzung kommt nicht voran. Es klemmt bei der Dienstvereinbarung und beim Ausliefern von E-Bikes.

Die neue Ordnung zum JobRad stellt gewiss einen kleinen und bescheidenen Beitrag zum „Klimaschutz“ oder „Menschheitschutz“ dar, jene historische Herausforderungen für die nächsten Jahre und Jahrzehnte. Nur, was sind die weiteren Felder, die wir als MAV, als KODA, als Arbeitgeber und Einzelperson phantasievoll und kreativ angehen wollen und können - die üblichen Trägheiten, Interessen oder Gewohnheiten überwindend?

Manches, hier nehme mich nicht raus, geht im alltäglichen Kleinklein unter. Von „Hirnklemmungen“ zu sprechen, wäre gewiss etwas gewagt? Oder nicht!

Die Erarbeitungen von neuen Bestimmungen zu Supervision oder Coaching waren „vor Corona“ in Arbeit genommen worden, und zwar von einer Arbeitsgruppe der H-MAV/DiAG. Wir als MAV-HPM wollen die Thematik erweitern und konkretisieren bezüglich von Supervision in der kategorialen Seelsorge. Viele in Praxis und bischöflicher Verwaltung wissen es, es klemmt weiterhin an vielen Stellen.

Ein schon fast „chronisches“ Thema ist der Emailverteiler des Bistums Limburg. Seit dem letzten Jahrtausend, ich kann mich an das zustimmende Nicken mancher Männer und weniger Frauen erinnern, wenn es hieß, der Verteiler müsste überarbeitet werden, damit er funktioniert und auch jene Personen, die eine Email bekommen sollen, diese auch erhalten.

Einen Austausch der Adressenanlage wird es nicht geben, wohl aber solchen an der einen Stellen, von „digitalen Klempner“, so meine Vermutung, die eine oder andere Stellschraube nachgestellt oder gar ausgetauscht werden, damit es weniger klemmt.

Die Liste ließe sich erweitern, aber auch ergänzen um eine Liste „Wo es rund läuft!“ Aber dazu späterhin einmal mehr!  
(Richard Ackva)

## Abkürzungen mit einigen Erläuterungen

**Arbeitgeber** = gemeint ist damit das Bistum Limburg, vertreten – auf der Ebene der Mitarbeitervertretung - durch den Dezernenten für Personal, Herr Domkapitular Georg Franz

**ASA** = Arbeits- und Sicherheitsausschuss im Bistum Limburg; er trifft sich jedes Quartal einmal; Frau Andrea Höfling vertritt in dem Gremium die MAV; Mitarbeiter:innen von B.A.D. gehören der ASA ebenfalls mit an

**AVO** = Arbeitsvertragsordnung im Bistum Limburg (siehe auch KODA)

**B.A.D.** = Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Wiesbaden; B.A.D. ist das Unternehmen, mit dem das Bistum Limburg im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zusammenarbeitet

**Homepage** = gemeint ist damit der Internetauftritt der MAV-HPM unter <https://mavhpm.bistumlimburg.de>

**HPM** = Hauptamtliche Pastorale Mitarbeiter:innen im Bistum Limburg, die als „Seelsorger:in“ dem Dezernat Personal oder Pastorale Dienste arbeitsrechtlich zugeordnet sind

**KODA** = Kommission zur Ordnung diözesanen Arbeitsvertragsrechtes im Bistum Limburg; die KODA beschließt das, was in der AVO steht; Bischof Dr. Georg Bätzing setzt die Beschlüsse mit Hilfe des Amtsblattes in Kraft

**Limburg** = gemeint ist damit die bischöfliche Verwaltung in Limburg

**MAV** = gemeint ist im MAV-Info damit immer die Mitarbeitervertretung der Hauptamtlichen Mitarbeiter:innen im Bistum Limburg; sie hat das Recht, die MAVO und die AVO anzuwenden oder deren (Nicht-) Anwendung zu prüfen

**MAVO** = Mitarbeitervertretungsordnung im Bistum Limburg; sie findet sich in SVR

**SGB** = Sozialgesetzbuch; das Sozialgesetz ist unterteilt in „Bücher“; das jeweils gemeinte Buch wird mit einer römischen Ziffer angegeben

**SVR** = Sammlung der Verordnungen und Richtlinien; die AVO ist ein Bestandteil der AVO

## Die MAV-Pastorale Mitarbeiter\*innen (Stand: 19.01.2022)

Name	Anschrift - dienstlich	Zuständigkeitsbereich
<b>Ackva Richard (Stv. Vorsitz)</b>	<b>Pfarramt St. Josef</b> Auf dem Kies 14 35641 Schöffengrund Tel. 06442 / 95 35 3 - 26 <a href="mailto:r.ackva@mav.bistumlimburg.de">r.ackva@mav.bistumlimburg.de</a>	Personalausschuss, AG Studententag, Koda, AVO-Schlichtungsstelle Kontaktperson Bezirke Wetzlar / Lahn-Dill-Eder
<b>Ahr Florian (Ersatzmitglied)</b>	<b>Pfarrei Maria Himmelfahrt</b> Salzgasse 11 57627 Hachenburg Tel. Zentrale: 02662 / 94351-0 Tel. direkt: 02662 / 94351-13 <a href="mailto:f.ahr@hachenburg.bistumlimburg.de">f.ahr@hachenburg.bistumlimburg.de</a>	Personalausschuss, AG Ausbildung GA
<b>Edelmann Johannes</b>	<b>Krankenhaus Hofheim</b> Lindenstr. 10 65719 Hofheim Tel. 06196 / 65 78 67 <a href="mailto:j.edelmann@bistumlimburg.de">j.edelmann@bistumlimburg.de</a>	Personalausschuss, Kontaktperson Bezirk Hochtaunus
<b>Frost Michael (Vorstandsmitglied)</b>	<b>Pfarramt St. Gallus</b> Hauptstr. 28 65439 Flörsheim Tel. 06145 / 59 37 71 Mobil 0162 / 75 14 741 <a href="mailto:m.frost@mav.bistumlimburg.de">m.frost@mav.bistumlimburg.de</a>	MAV-Info, AG Ausbildung GA, Kontaktperson KH Mainz

<b>Heil Divya</b>	<b>Pfarrei Maria Himmelfahrt</b> Georg-Pingler-Str. 26 61462 Königstein Tel. 06174 – 25 50 538 Fax 06174 - 25 50 525 <a href="mailto:d.heil@mariahimmelfahrtimtaunus.de">d.heil@mariahimmelfahrtimtaunus.de</a>	Kontaktperson Bezirkssprecher:innen GR, AG Ausbildung GA
<b>Höfling Andrea (Vorstandsmitglied)</b>	<b>Büro St. Jakobus</b> Kirchenpfad 2 65817 Eppstein Tel. 06198 / 57 66 30 Fax 06198 / 57 64 13 <a href="mailto:andrea.hofling@katholisches-eppstein.de">andrea.hofling@katholisches-eppstein.de</a>	Arbeitssicherheitsausschuss, Kontaktperson Bezirk Main-Taunus
<b>Karkosch Oliver</b>	<b>Pfarrei St. Franziskus Kirchort St. Familia</b> Pflugstraße 1 60431 Frankfurt am Main Tel. 069 / 9511679 - 61 Fax 069 / 9511679 - 15 <a href="mailto:O.Karkosch@franziskus-frankfurt.de">O.Karkosch@franziskus-frankfurt.de</a>	Kontaktperson Berufsverband PR, Kontaktperson Bezirk Frankfurt
<b>Kunkel Katharina</b>	<b>Pfarramt St. Hildegard</b> Tilemannstr. 7 65549 Limburg Tel. 06431 / 37 12 Mobil 0157 / 55 43 80 59 <a href="mailto:k.kunkel@bistum-limburg.de">k.kunkel@bistum-limburg.de</a>	Personalausschuss, Kontaktperson Bezirk Rhein-Lahn

<b>Langer Martina</b>	<b>Pfarrei St. Peter und Paul Kirchort St. Petrus</b>  Kirchstraße 18 65618 Selters-Eisenbach Tel. 06434 / 90 88 455  <a href="mailto:m.langer@bistum-limburg.de">m.langer@bistum-limburg.de</a>	Personalausschuss, Kontaktperson Be- zirk Limburg
<b>Marx Johannes (Ersatzmit- glied)</b>	<b>Pfarrei St. Bonifatius</b>  Luisenstraße 31 65185 Wiesbaden Tel. 0611 / 15 75 38 7  <a href="mailto:j.marx@bonifatius-wiesbaden.de">j.marx@bonifatius-wiesbaden.de</a>	Kontaktperson Be- zirk Wiesbaden
<b>Messer Ralph (Vorsitz)</b>	<b>Zentrum für Trauerseelsorge St. Michael</b>  Butzbacher Str. 45 60389 Frankfurt Mobil 0162 / 75 52 525  <a href="mailto:r.messer@mav.bistumlimburg.de">r.messer@mav.bistumlimburg.de</a>	HMAV, Homepage, Kontaktperson Be- zirk Untertaunus
<b>Schäfer Alena</b>	<b>Pfarrei Maria Himmelfahrt</b>  Salzgasse 11 57627 Hachenburg Tel. Zentrale: 02662 / 94351-0 Tel. direkt: 02662 / 94351-29 <a href="mailto:a.schaefer@hachenburg.bistum-limburg.de">a.schaefer@hachenburg.bistum-limburg.de</a>	Homepage, Kon- taktperson St. Geor- gen und Uni Mainz, AG Ausbildung PA, Kontaktperson Be- zirk Westerwald
<b>Schermuly Karl</b>	<b>St. Valentiushaus</b>  Suttonstr. 24 65399 Kiedrich Tel. 06123 / 60 31 64 Mobil 0160 / 20 95 265  <a href="mailto:schermuly@scivias-caritas.de">schermuly@scivias-caritas.de</a>	Kontaktperson Be- zirk Rheingau