



c/o St. Franziskus / Pflugstr. 1 / 60431 Frankfurt / Tel.: 069-951167992 / Email: m.frost@franziskus-frankfurt.de

Gut zu wissen – von freien Tagen und finanziellen Zuwendungen

Trotz mancher Widrigkeiten kann ich in der Summe immer noch sagen: Ich arbeite gerne als HPM im Bistum Limburg. Unser Beruf ist aus meiner Sicht vielfältig, abwechslungsreich, herausfordernd und flexibel. Also kurz gesagt: alles andere als langweilig!

Wir haben es mit Menschen zu tun, die durch uns (hoffentlich) ein sympathisches Gesicht von Kirche erleben dürfen und ein Stück konkrete Glaubens- und Lebensbegleitung erfahren. Auch dafür werden wir bezahlt.

Und es gibt sogar einige Fälle, in denen unser Arbeitgeber über das monatliche Gehalt oder über den tariflich bedingten Urlaub hinaus uns Zuwendungen einräumt.

Im Rahmen eines Meet-MAV kamen die Fragen auf: An welchen Tagen haben wir denn zusätzlich dienstfrei? Unter welchen Umständen erhalten wir eine zusätzliche finanzielle Zuwendung?

Diese Fragen sind sicher von breiterem Interesse. Daher greifen wir sie in dieser Ausgabe unseres MAV-Infos auf.

Gibt es andere Themen, die euch interessieren?

Dann meldet euch bei uns oder schaltet euch mal zu unserer digitalen Sprechstunde, dem Meet-MAV, zu.

Eure MAV-HPM (*Ralph Messer*)

Meet-MAV – unsere digitale Sprechstunde

Meet-MAV, das ist so etwas wie unsere „digitale Sprechstunde“. Durch das Format bieten wir eine Möglichkeit, unkompliziert, zwanglos und ohne weite Anreisen miteinander in den Austausch zu kommen.

Dabei informieren wir kurz über bestimmte Themen, die unsere gemeinsame Arbeit betreffen. Hauptsächlich möchten wir jedoch hören, was euch an euren Dienststellen konkret bewegt und wo wir euch gegebenenfalls unterstützen können.

"Meet-MAV" ist jeweils auf eine gute Stunde angelegt. Die Teilnahme erfolgt selbstverständlich innerhalb der Arbeitszeit.

Die nächsten Termine sind:

Mittwoch, 15.02.2023 von 14.30 bis ca. 15.30 Uhr als ZOOM-Konferenz

Dienstag, 26.09.2023 von 14.30 bis ca. 15.30 Uhr als ZOOM-Konferenz

Eine Einladung mit Zugangsinformationen für das kommende Treffen wird rechtzeitig (ca. 10 Tage zuvor) per Mail verschickt. Solltet ihr sie nicht erhalten, meldet euch bitte bei mir: r.messer@mav.bistumlimburg.de (*Ralph Messer*).

Dienstfreie Tage eines Jahres

Aufgrund einer Anfrage im Meet-MAV möchte ich diese Informationen auch über unser MAV-Info an alle weitergeben.

6. Januar (Epiphanie / Dreikönige)

§10 Absatz 8 der AVO regelt, dass es einen arbeitsfreien Tag im Jahr gibt. Dieser ist der 6. Januar. Fällt dieser zusätzliche arbeitsfreie Tag auf einen Tag, an dem ohnehin bereits dienstfrei gewesen wäre (z.B. einen Sonntag) oder müssen HPM am 6. Januar arbeiten (z.B. wegen der Sternsingeraktion), kann der arbeitsfreie Tag an einem anderen Tag genommen werden.

Zusätzliche Regelung des Generalvikars

Seit einem Schreiben des Generalvikars vom 20.04.1976 gelten für alle Beschäftigte, die beim Bischöflichen Ordinariat angestellt sind, folgende zusätzliche Dienstbefreiungen unter Fortzahlung der Bezüge.

Allerheiligen ist auch auf hessischem Gebiet der Diözese ein dienstfreier Tag.

Fastnachtmontag oder Fastnachtdienstag dienstfrei ab 13.00 Uhr.

Ein weiterer Tag im Jahr Dienstbefreiung ab 13.00 Uhr unter Berücksichtigung örtlicher Feste (in Frankfurt ist dies z.B. der Wäldchestag).

Weihnachten und Silvester dienstfrei ab 12.00 Uhr.

Da wir einen Arbeitsvertrag mit dem BO haben, gelten diese Regelungen auch für uns.

Für die Angestellten der Pfarreien müsste der Verwaltungsrat eigene Regelungen treffen. Der Generalvikar empfiehlt eine Übernahme der BO-Bestimmungen in diesem Bereich.

Für Mitarbeiter:innen der Kitas regelt die AVO (SVR IV F 2 Punkt 4.4.) als dienstfreie halbe Tage den 24. und 31.12. sowie Rosenmontag oder Faschingsdienstag und einen weiteren lokalen Feiertag je ab 12.00 Uhr.

Sonstige Ansprüche auf Dienstbefreiung aus besonderen Gründen (siehe gesonderten Artikel) sowie Ansprüche auf Exerzitien, Fort- und Weiterbildungen o.ä. sind davon unberührt. (*Ralph Messer*)

Finanzielle Zuwendungen des Arbeitgebers

Ich fasse hier persönliche Ereignisse zusammen, die unserem Arbeitgeber eine finanzielle Zuwendung wert sind. Es empfiehlt sich, mit darauf zu achten, dass entsprechende Zuwendungen auch ausgezahlt werden und nicht versehentlich in Vergessenheit geraten. Diesbezüglich ist es sinnvoll, einen entsprechenden formlosen Antrag über die Einsatzreferent:innen zu stellen.

Dienstjubiläen

Gemäß Anlage 11 zur AVO (Jubiläumsordnung) erhalten Beschäftigte bei der Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

- von 25 Jahren: 510 Euro
- von 40 Jahren: 670 Euro
- von 50 Jahren: 820 Euro

Kirchliche Trauung

Beschäftigte erhalten bei einer kirchlichen Trauung 100 Euro als Zuwendung. Dies ist ebenso in Anlage 11 zur AVO (Jubiläumsordnung) geregelt. Zudem wird gemäß §35 AVO je ein Tag Dienstbefreiung für die standesamtliche und kirchliche Trauung gewährt.

Umzugskosten

Anlage 13 zur AVO ("Ordnung über die Umzugskostenvergütung") regelt die Übernahme der Umzugskosten. Dabei wird unterschieden zwischen einer angeordneten Versetzung (z.B. nach Beendigung der Assistenzzeit) und einer selbst beantragten Versetzung, sofern diese im dienstlichen Interesse ist.

Bei angeordneten Versetzungen werden die Kosten des Umzugs

in voller Höhe erstattet (Kostenvoranschläge müssen vorab eingereicht werden) bzw. pauschal abgegolten mit 1270 Euro. In jedem Fall muss ein Antrag auf Übernahme der Umzugskosten vor dem Umzug gestellt werden.

Geburtsbeihilfe

Bei Geburt gewährt der Dienstgeber pro Kind 500 Euro Geburtsbeihilfe gemäß Anlage 10 zur AVO. Dies gilt übrigens auch bei der Aufnahme eines Kindes in der Familie mit dem Ziel der Annahme als Kind, sofern das Kind am Tag der Aufnahme in die Familie das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Für die Geburtsbeihilfe ist einfach ein entsprechend formloser Antrag im Dezernat Personal zu stellen. Bei Niederkunft der Ehefrau erhalten Ehegatten zudem zwei Tage Dienstbefreiung gemäß §35 AVO.

Sterbegeld

Stirbt eine angestellte Person, so erhalten die überlebenden Ehepartner oder die leiblichen bzw. angenommenen Kinder für den Sterbemonat und zwei weitere Monate Sterbegeld in Höhe des Gehalts. Details sind in §25 der AVO geregelt.

Gehaltsvorschuss

SVR Abschnitt IV A 4 enthält die "Richtlinie für die Gewährung von Vorschüssen an Mitarbeiter des Bistums in besonderen Fällen".

Als besondere Fälle werden insbesondere erwähnt:

Wohnortwechsel aus zwingendem Anlass, KFZ-Beschaffung für die nicht ausschließlich private Nutzung, ungedeckte Verluste durch Elementarschäden, Krankheits- oder Todesfall, notwendige Instandsetzungsarbeiten am Wohnhaus bei besonderer Härte sowie Aussteuer der Kinder.

Die Formulierung legt nahe, dass auch Vorschüsse aus einem anderen schwerwiegenden Grund denkbar wären. Es wäre zumindest einen Antrag wert.

Die Höhe des Vorschusses kann das Zweifache der monatlichen Bezüge, jedoch maximal 3000 Euro nicht überschreiten. Er ist in höchstens 20 gleichen Monatsraten zu tilgen.

Der Antrag auf Gewährung eines Vorschusses ist unter Angabe von Gründen formlos (mit Votum des zuständigen Dezernenten, sofern Zuständigkeit im Dezernat PD) an das Dezernat Personal zu richten. Näheres ist in der Richtlinie geregelt. (*Ralph Messer*)

Zuschuss zur dienstlichen Nutzung privater Handys oder Tablets

Zum 01.01.2017 ist bereits die "Dienstvereinbarung über den Einsatz und die Nutzung von privaten und dienstlichen Endgeräten (Smartphone und Tablet)" in Kraft getreten.

Auf der Seite <https://formularsammlung.bistumlimburg.de/beitrag/nutzung-mobiler-endgeraete/> können Informationen und Antragsformulare heruntergeladen werden.

Mitarbeiter:innen bekommen pauschal 25 Euro Zuschuss pro Monat für die dienstliche Nutzung privater Endgeräte. Dieser Zuschuss wird versteuert, sodass er Netto entsprechend dem eigenen Steuersatz geringer ausfällt.

Den Umfang der dienstlichen Nutzung privater Endgeräte bestimmen die Mitarbeiter:innen. Ausdrücklich sei darauf hingewiesen, dass z.B. mit der dienstlichen Nutzung eines privaten Handys nicht automatisch irgendeine Form der Rufbereitschaft vorausgesetzt werden kann.

Da viele von uns faktisch permanent eigene Endgeräte, besonders das Handy, auch in dienstlichem Kontext nutzen, können wir als MAV einen entsprechenden Antrag auf Bezuschussung nur empfehlen.

Parallel dazu weisen wir immer wieder darauf hin, wie wichtig es ist, eine möglichst gute Ausstattung durch den Dienstgeber zu erhalten, damit wir nicht auf private Geräte angewiesen sind, um unsere Arbeit angemessen erledigen zu können. *(Ralph Messer)*

Unsere Homepage

Sicher ist sie allen bereits bekannt, dennoch weise ich gerne auf unsere Homepage hin:

<https://mavhpm.bistumlimburg.de>



Dort veröffentlichen wir aktuelle Informationen und haben besonders im Bereich „FAQ“ einige Themen zusammengefasst, zu denen uns immer wieder Anfragen erreichen.

Natürlich sind wir auch persönlich ansprechbar für Fragen oder Rückmeldungen, damit wir die Seite weiter optimieren können. *(Ralph Messer)*

Auto-Leasing über die WGKD

Es besteht die Möglichkeit, für alle Mitarbeitenden der Kirche, die einen bestimmten Kilometersatz im Jahr fahren, über die WGKD (Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH), einen Auto-Leasingvertrag abzuschließen.

Auf der Homepage der WGKD: www.wgkd.de finden sich die Automobilpartner, mit denen ein solcher Leasingvertrag abgeschlossen werden kann.

Zur Bestätigung, dass der Wagen dienstlich genutzt wird, verlangt der jeweilige Automobilpartner ein vom Arbeitgeber unterschriebenes und gestempeltes Schreiben, das vom jeweiligen Automobilpartner ausgehändigt wird und in der Abteilung der Verwaltung des Bischöflichen Ordinariates unterschrieben und gestempelt wird. Dieser Prozess des Stempelns und Unterschreibens dauert in der Regel bis zu eine Woche, daher diese Dauer bei der Bestellung des Leasingautos berücksichtigen. *(Katharina Kunkel)*

PKW-Wegstreckenentschädigung weiterhin nicht kostendeckend

Die Reisekostenverordnung des Bistums Limburg kennt für Dienstfahrten mit dem PKW eine Wegstreckenentschädigung von 0,35 Euro je gefahrenen Kilometer. Die 35 Cent werden auf Antrag hin steuerfrei erstattet. Die Ausschlussfrist beträgt 12 Monate.

Die 35 Cent decken die realen Kosten, die für die Nutzung des PKWs für Dienstfahrten entstehen, nicht ab. Zu den realen Kosten gehören im Regelfall nicht nur die Aufwendungen für Superbenzin oder Diesel, sondern auch die Kosten für Wartung, Reparatur, TÜV, Steuer, Versicherungen und Neuanschaffung.

Einen durchaus realistischen Anhaltspunkt, welche Kosten bei welchem Autotyp pro gefahrenen Kilometer aufzubringen sind, gibt eine Liste des ADAC. Nimmt man diese Liste, so erfüllt gerade der FIAT 500 diese Voraussetzung.

Dieses Beispiel zeigt, dass unser Arbeitgeber nicht für eine vollständige Deckung der entstandenen Kosten bei Dienstfahrten aufkommt – zumindest nicht bei einer Wegstreckenentschädigung von 0,35 Euro. Ein Kollege drückte den Sachverhalt neulich wie folgt aus: „Wir subventionieren mit unseren Dienstfahrten das Bistum Limburg!“ Die grundsätzlich vorgesehene Erstattung von

Auslagen seitens der Beschäftigten durch den Arbeitgeber sähe in der Tat anders aus.

Im (zeitlichen) Zusammenhang mit der Ausweitung des Krieges in der Ukraine seit dem 24. Februar 2022 haben sich die Preise für Benzin und Diesel erheblich erhöht; zeitweise auf über 2,00 Euro pro Liter. Das stellt eine Preiserhöhung von rund ca. 40 % dar. Die Senkung der Mineralölsteuer für die Monate Juni bis August 2022 will ich an dieser Stelle nicht unerwähnt lassen, aber hinsichtlich ihrer faktischen Entlastung auch nicht „schönreden“, insbesondere für jene, die wenig verdienen und viel fahren (müssen).

Für die Höhe der Wegstreckenentschädigung ist die KODA zuständig. So war es im Frühjahr 2022 sehr naheliegend, einen Antrag auf Aufstockung von gegenwärtig 35 Cent auf zukünftig 45 Cent in die KODA einzubringen. Das Ansinnen stieß seitens der Arbeitgeberseite durchaus auf wohlwollendes Verständnis, aber in der Sache auf Ablehnung. Warum?

Seit Jahrzehnten ist es beim Bistum Limburg übliche Praxis, sich bei der Wegstreckenentschädigung an die Regelung des Landes Hessen anzulehnen. Die aktuelle Bestimmung sieht 35 Cent vor, und zwar für „Körperschaften des Öffentlichen Rechtes“, wie das beim Bistum Limburg und bei den Kirchengemeinden der Fall ist.

Das heißt: Bis zu einer Höhe von 35 Cent kann steuerfrei die Erstattung erfolgen. Läge die Wegstreckenentschädigung bei 45 Cent, so müssten 10 Cent je gefahrenen Kilometer als geldwerter Vorteil seitens des Arbeitgebers versteuert werden.

Das könnten – so Georg Franz und Birgit Krellmann - das Bistum Limburg und die angeschlossenen Rentämter aktuell aber nur „händisch“ durch (zusätzliche) Mitarbeiter:innen in der bischöflichen Verwaltung umsetzen. Für die Gehaltstellen gäbe es kein entsprechendes Software-Programm, welches wiederum mit dem vorhandenen Computerprogramm vereinbar wäre.

Das ist leider, wie ich finde, ein seit vielen Jahren erkanntes, aber nicht aufgehobenes Problem.

Persönlich gehe ich als Mitglied der KODA davon aus, dass die KODA die Wegstreckenentschädigung für PKWs ebenfalls erhöhen wird, sobald das Land Hessen einen neuen Betrag beschlossen hat. Das, so heißt es, werde passieren, aber zu welchem Termin, sei weiterhin noch unbekannt. Manche vermuten, rechtzeitig zur hessischen Landtagswahl im Herbst 2023.

Die „Wegstreckenentschädigung“ ist in § 6 der Reisekostenverordnung normiert; siehe Anlage Nr. 12 zur AVO (*Richard Ackva*)

PKW als förderlich anerkennen lassen

Seit Jahren ist es möglich, das eigene Auto vom Arbeitgeber als „förderlich“ anerkennen zu lassen. Die Anerkennung erfolgt auf Antrag hin beim Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang gibt es zwei Aspekte, die zu erwähnen sind. Zum einen geht es dabei um den Versicherungsschutz hinsichtlich der Kostenübernahme für die laufende Versicherung und für den Schadensfall. Der zweite Aspekt bezieht sich auf eine direkte Zulage, die monatlich mit dem Gehalt ausgezahlt werden kann, wenn ein entsprechender Antrag gestellt worden ist und die Bedingungen erfüllt sind.

Aufgrund der Beratungen innerhalb der KODA lässt sich aktuell folgendes andeuten: Das Auto, welches für Dienstfahrten genutzt wird, muss einem zukünftig nicht mehr selber gehören, es darf beispielsweise auch ausgeliehen sein. Es wird wohl drei unterschiedliche Zulagen geben, je nachdem wie hoch die jährliche Fahrleistung (anteilig Bahn) ausfällt.

Einzelheiten sollten – so der Stand der Dinge - beim Erscheinen des MAV-Infos im Amtsblatt des Bistums Limburg und auf der Homepage unserer MAV nachzulesen sein.

Die angedeuteten Neuregelungen sind in der Reisekostenverordnung in „§ 7 Anerkennung als förderliche Kraftfahrzeuge und Pflichten“ normiert; siehe Anlage 12 der AVO. (*Richard Ackva*)

3000 Euro – Einmalzahlung pro Mitarbeiter:in denkbar

Im Zuge des sogenannten Entlastungspaktes 3 der Bundesregierung wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, pro Beschäftigten eine Pauschale von bis zu 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei auszuzahlen, sofern die Tarifparteien sich darauf einigen.

Der Betrag soll Beschäftigte angesichts einer Inflation von ca. 10% finanziell entlasten und – so meine Vermutung – zugleich Gehaltsforderungen von gewerkschaftlicher Seite geringer ausfallen lassen. Das alles ist Teil der „konzertierten Aktion“.

Und die Tarif-Verhandlungen zum neuen TVöD (Bund und Kommune) starten vermutlich im Januar 2023. Das Ergebnis ist dann für uns (= AVO-Bereich) maßgeblich, gegebenenfalls auch für eine Entscheidung der KODA. (*Richard Ackva*)

HPM – Studientag 2023

Der alljährlich stattfindende HPM-Studientag ist für das Jahr 2023 terminiert:

Donnerstag, den 21. September 2023, im Wilhelm-Kempff-Haus.
Ich bitte darum, sich den Termin schon einmal vorzumerken.

Anders als in 2022 wird die Ausschreibung nicht als ein Unterpunkt im Newsletter der Abteilung „Fort- und Weiterbildung“ erfolgen, sondern gesondert durch eine Extra-Email, aber nicht mehr per Post. Die Einzelheiten wie Thema, Referent:in und zeitlicher Umfang sind noch offen.

Beim Studientag handelt es sich um eine gemeinsame Veranstaltung von Arbeitgeber (Dezernat Personal) und MAV-HPM. (*Richard Ackva*)

Themen, die anstehen

Es gibt aktuell noch vier Themen, die wir als MAV angehen wollen bzw. müssen:

Change-Kurs-Modul 3

Der Arbeitgeber hat angekündigt, dass es in 2023 das Modul 3 der Change-Kurse durchgeführt wird. Wieder sollen die Pastoralteams zusammenkommen. 50% der Themen, die behandelt werden, gibt der Arbeitgeber vor und die anderen 50% bestimmt das Team selber. So ein Treffen wird wieder 2,5 Tage dauern – wieder mit einem Tandem-Pastoralteam, jedoch soll die Verzahnung besser und umfangreicher ausfallen als bei Modul 2. Wichtig ist, dass jeweils zwei Personen aus dem Pastoralteam als direkte Ansprechpersonen fungieren sollen und nicht nur der kanonische Pfarrer. Die Mitwirkung der MAV ist angekündigt, aber noch nicht erfolgt. Für Rückfragen etc. stehe ich zur Verfügung: r.ackva@mav.bistumlimburg.de.

Kultur der Angst im kirchlichen Dienst

Es ist leider ein Faktum, dass nicht wenige Kolleg:innen in ihrem Dienst Angst verspüren. Oft trauen sie sich nicht, ihre Meinung offen und sachlich zu sagen, weil sie sich vor unangemessenen Reaktionen (z.B. Schreien) fürchten oder nicht wollen, dass sie ausgegrenzt oder sogar abgemahnt werden. Zusammenarbeit in Pastoralteams, sie soll auch dank der Change-Kurse gefördert werden, wird kaum gelingen, wenn Mitglieder von Pastoralteams etwa beim Dienstgespräch mehr oder weniger alles be- und verschweigen. Sie wird nicht wirklich glücken, wenn etwa Vorgesetzte sich nicht an Absprachen und Vereinbarungen halten und diese Regelverstöße für sie letztlich folgenlos bleiben, weil man

in Limburg zwar darum weiß, aber nichts (erkennbares) dagegen unternimmt. Warum auch immer!

Verweisen will ich heute und hier nur auf ein neues Buch: Thomas Hanstein u.a. (Hg.), Heillose Macht. Von der Kultur der Angst im kirchlichen Dienst, Herder Verlag 2022, S.238, 22,00 Euro.

Supervision in der kategorialen Seelsorge

Die aktuelle Praxis, wie die Supervision in der kategorialen Seelsorge, insbesondere in den Kliniken, gehandhabt wird, muss als nicht mehr zeitgemäß bezeichnet werden. Sie entspricht nicht den Anforderungen, die eine qualitativ wertvolle Seelsorge, gestellt werden muss. Coronabedingt ist das Thema, eine neue Ordnung zu formulieren, ausgesetzt worden. Als MAV werden wir es noch in 2022 erneut angehen.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten meint nicht Home-Office, wohl aber das Arbeiten an einem digitalen Endgerät auch im häuslichen Bereich. Seit März 2020 erfuhr diese Form des Arbeitens eine erhebliche Ausweitung. Die KODA wird dazu, wie es aktuell aussieht, einige „Leitlinien des Mobilen Arbeitens“ beschließen, die dann durchaus in eine „Dienstvereinbarung“ mit der MAV münden werden. Ein Eckpunkt wird gewiss sein, dass niemand zum „mobilen Arbeiten“ vom Arbeitgeber verpflichtet werden kann, aber wiederum auch kein Rechtsanspruch auf „mobiles Arbeiten“ besteht. Die Endgeräte sind vom Arbeitgeber zu stellen.

Weitere Themen sind noch das „Recht auf Sabbatzeiten“ und welche Unterstützung das Bistum akut leisten müsste, wenn jemand aufgrund seiner seelsorglichen Tätigkeit selber zeitnah Hilfe braucht. (*Richard Ackva*)

Energie sparen

Seit dem 01.09.2022 gilt die „Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen“ (EnSikuMaV). Diese Verordnung gilt vorläufig bis 28.02.2022 und sieht insbesondere vor, dass öffentliche Gebäude und Büros maximal bis 19 Grad Celsius beheizt werden dürfen. Entsprechend wurden die Grenzwerte nach den „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ (ASR) angepasst und die Mindesttemperatur für überwiegend sitzende Tätigkeiten auf 19 Grad Celsius gesenkt. Für öffentliche Gebäude gilt dieser Mindestwert gleichzeitig als Höchstwert. Generalvikar Rösch hat in einem Rundschreiben vom 30.08.2022 auf die Rechtsauffassung der deutschen Bischofskonferenz hingewiesen, dass diese Regelungen auch für kirchliche Einrichtungen gelten sollen.

Wir als MAV betonen, dass auch die Kirche und ihre Mitarbeiter:innen einen Beitrag zur Energiesicherung in unserem Land tragen müssen. Wir ermutigen alle Mitarbeiter:innen, vor Ort in ihren Pfarreien und Einrichtungen gut zu schauen, welche Einsparmöglichkeiten sie realisieren können.

Dazu könnte auch das vorübergehende Teilen von Büroräumen gehören, die Anschaffung von Decken oder Jacken für Mitarbeiter:innen, die Verlagerung von Sitzungen an einen zentralen Ort, damit dort die Auslastung höher wird und das Heizen sich mehr lohnt, während an anderen Orten die Heiztemperatur heruntergefahren wird.

Klar ist aber auch: Die Mindesttemperatur darf keinesfalls bei der Arbeit unterschritten werden. Es kann nicht im Interesse von Kirche sein, wenn ihre Mitarbeiter:innen frierend bei der Arbeit sitzen und sich erkälten. Es muss möglich sein, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und auch Mitarbeiter:innen, die ein anderes Kälteempfinden haben, einen ausreichend beheizten Arbeitsort zu bieten. Das ist eine Frage des Gesundheitsschutzes und

damit – was die Kirchengemeinde betrifft – auch eine Frage der dortigen MAVen.

Der Finanzdezernent hat in einem Gespräch jedoch finanzielle Zuschüsse zur heimischen Heizung im Falle des mobilen Arbeitens ausgeschlossen. Diese erfolgen ja über die staatliche Energiepauschale und individuell über steuerliche Ausgleichsmöglichkeiten.

Wir sind sicher, dass vor Ort vernünftige Regelungen mit Augenmaß gefunden werden. Sollte das in einzelnen Orten nicht gelingen, stehen wir als MAV gerne beratend zur Seite. (*Ralph Messer*)

Transformationsprozess – unsere Rückmeldungen

Als MAV-HPM sind wir zu regelmäßigen, jedoch informellen Gesprächen mit Ralf Stammberger über den Fortschritt des Transformationsprozesses eingeladen. Auch die MAV-BO und die Haupt-MAV / DiAG sind bei diesen Gesprächen beteiligt. Neben zahlreichen Details, die wir in diesen Gesprächen eingebracht haben, konnten wir Ende August Bischof Bätzing folgende Rückmeldungen aus arbeitsrechtlich relevanter MAV-Perspektive geben.

Wir begrüßen ausdrücklich:

- den Verzicht auf additive Beratungen / Doppelberatungen durch klare Kompetenzzuweisungen und die Verschlankung der Strukturen.
- das Gegenüber von Amt und Mandat / synodale Räte
- die Selbstbindung an Beratung und Kontrolle
- das Teilen der Leitungsverantwortung / die Beteiligung der Regionen bzw. der Zentren an Bistumsleitung / die mögliche Einbeziehung von Laien in Leitungsfunktionen / Doppelspitzen.

Rückmeldung aus Sicht der MAV-Materie zum Bereich Regionalität:

- Leitung und Aufgaben klar definieren. Welche Aufgaben und Leitungsfunktionen sind für die Regionalleitung angedacht? Hat die Regionalleitung auch personelle, finanzielle oder pastorale Weisungsbefugnis / Entscheidungskompetenzen in die Pfarreien hinein?
- Sind Leitungspersonen auch berechtigt, Entscheidungen umzusetzen? Wie ist das Vorgehen im Konfliktfall? Wird das Subsidiaritätsprinzip auch konsequent umgesetzt?
- Welche Kompetenzen / Ausbildungen (pastoral oder multiprofessionell) werden vorausgesetzt für eine Leitungsfunktion auf Regionalebene / in Zentren?
- Wie ist die Vergütung / Eingruppierung der Regional-/Zentrenleitung gedacht? Besonders die Eingruppierung der multiprofessionellen Personen? Was geschieht nach Ablauf der Amtszeit?
- Wie ist die MAV-Zuständigkeit der Angestellten in Regionen / Zentren?
- Wer ist das Gegenüber der MAVen in Regionen/Zentren? Wer ist antragsberechtigt?
- Auf welcher Ebene werden künftig Personalpläne / Stellenpläne gemacht? Wer entscheidet künftig über das Einsatzgebiet der Mitarbeiter:innen? Wer ist antragsberechtigt?

Ergänzende Rückmeldung aus Sicht der MAV-Materie zum Bereich Zentren:

- Wie verhält es sich mit der Dienstvorgesetztschaft in den Fachzentren? Wer hat mittelbare/ unmittelbare Dienstvorgesetztschaft inne?

- Sind Fachzentren und Kompetenzzentren im Prinzip weiterhin Außenstellen des BO wie bisher oder künftig eigene, ausgegliederte Betriebe?
- Mitarbeiter:innen fragen nach mehr Beispielen. Was ist konkret ein Fachzentrum? Was Kompetenz- oder Innovationszentrum?
- Wer entscheidet letztlich über die Anbindung der Zentren in Region bzw. direkt an BO? Ist BO/ Region den angebotenen Zentren gegenüber weisungsbefugt?

Als spezielle Rückmeldung haben wir genannt, dass HPM auch in künftigen Strukturen angemessen vertreten sein müssen (nicht nur der Priesterrat!). Gemeinsam mit den Berufsgruppen und dem „Rat der HPM“ unterstützen wir dieses Anliegen und haben es in Gesprächen eingebracht.

Grundsätzlich ermutigen wir alle Kolleg:innen, sich im Transformationsprozess weiterhin konstruktiv und kritisch einzubringen.
(*Ralph Messer*)

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 mithilfe 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

Weihnachts- und Neujahrsgrüße

Waren die letzten beiden Jahre schon verrückt, so empfinde ich 2022 doch als weitere Steigerung, vielleicht trifft es der Begriff Eskalation sogar besser.

Russland hat einen unheilvollen Krieg über die Ukraine und ganz Europa gebracht. Wir sprechen wieder von atomarer Bedrohung und auf der ganzen Welt wittern totalitäre oder nur noch dem Namen nach demokratische Systeme Morgenluft.

Dazu kommen die Energiepreise und der Einsatz von Weizen und Mais sowie Flüchtlingsströmen als Kriegswaffen. Ein unübersehbarer Klimawandel mit allen Folgen für die ganze Welt und die Menschheit droht darüber in Vergessenheit zu geraten.

Ein absurdes Sportereignis im Advent rundet dieses Potpourri der Hoffnungslosigkeiten gebührend ab. Wo soll das hinführen?

Schaue ich mir allerdings die Feste und Heiligen genauer an, die uns durch diese letzten Wochen des Jahres begleiten, dann kann ich mich an ihnen auf- und ausrichten.

Sie alle rufen mir zu, dass klagen absolut erlaubt ist. Sie zeigen mir aber auch, dass es tatsächlich möglich ist, nicht im Klagen und in der Enge zu verharren, sondern zum Licht für sich und andere zu werden. Sie rufen mir zu: Mache auch Du Dich auf und werde Licht, denn Dein Licht kommt. *(Michael Frost)*



Zum Weihnachtsfest 2023 und für das ganze Neue Jahr wünschen wir Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, und Euren Familien alles Gute und Gottes Segen.

Eure MAV-HPM

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.

Alle **Bilder** dieser Ausgabe entstammen **Pixabay** (solange nicht anders vermerkt).

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 02.11.2022

Die MAV-Pastorale Mitarbeiter*innen (Stand: 11.11.2022)

Name	Anschrift - dienstlich	Zuständigkeitsbereich
Ackva Richard (Stv. Vorsitz)	Pfarramt St. Josef Auf dem Kies 14 35641 Schöffengrund Tel. 06442 / 95 35 3 - 26 r.ackva@mav.bistumlimburg.de	Personalaus-schuss, AG Studententag, Koda, AVO-Schlichtungsstelle Kontaktperson Bezirke Wetzlar / Lahn-Dill-Eder
Ahr Florian (Ersatzmitglied)	Pfarrrei Maria Himmelfahrt Salzgasse 11 57627 Hachenburg Tel. Zentrale: 02662 / 94351-0 Tel. direkt: 02662 / 94351-13 f.ahr@hachenburg.bistumlimburg.de	Personalaus-schuss, AG Ausbildung GA
Edelmann Johannes	Krankenhaus Hofheim Lindenstr. 10 65719 Hofheim Tel. 06196 / 65 78 67 j.edelmann@bistumlimburg.de	Personalaus-schuss, Kontaktperson Bezirk Hochtaunus
Frost Michael (Vorstandsmitglied)	Pfarrrei St. Franziskus Kirchort Sancta Familia Pflugstr. 1, 60431 Frankfurt Tel. 069-951167992 Mobil 0162 / 75 14 741 m.frost@franziskus-frankfurt.de	MAV-Info

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

Langer Martina	Pfarrei St. Peter und Paul Kirchort St. Petrus Kirchstraße 18 65618 Selters-Eisenbach Tel. 06434 / 90 88 455 m.langer@bistum-limburg.de m.langer@badcamberg.bistumlimburg.de	Personalaus- schuss, Kontakt- person Bezirk Limburg
Marx Johannes	Pfarrei St. Bonifatius Wies- baden Luisenstraße 31 65185 Wiesbaden Tel. 0611 / 15 75 38 7 j.marx@bonifatius-wiesbaden.de	Kontaktperson Bezirk Wiesbaden
Messer Ralph (Vorsitz)	Zentrum für Trauerseel- sorge St. Michael Butzbacher Str. 45 60389 Frankfurt Mobil 0162 / 75 52 525 r.messer@mav.bistumlimburg.de	HMAV, Home- page, Kontaktper- son Bezirk Unter- taunus
Schermuly Karl	St. Valentiushaus Suttonstr. 24 65399 Kiedrich Tel. 06123 / 60 31 64 Mobil 0160 / 20 95 265 schermuly@scivias-caritas.de	

Vogt Eber- hard	St. Peter und Paul Rheingau Kath. Pfarramt St. Walburga und St. Aegidius Hauptstr. 29 65375 Oestrich-Winkel 06723 2097 oder 7037 747 e.vogt@peterundpaul-rheingau.de	Kontaktperson Bezirk Rheingau
----------------------------	--	----------------------------------