

## 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 nach bestem Wissen und Gewissen weiter.

Alle **Bilder** dieser Ausgabe aus privatem Fundus.

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe:** 22.05.2024



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

## Das Ende einer Ära. Richard Ackva tritt in den Ruhestand ein

Im Sommer 1997 hatte ich gerade mit dem Studium der praktischen Theologie in Mainz begonnen. Wenige Wochen davor wurde Richard Ackva, den wir MAV-intern gerne „Ricci“ nennen, bereits erstmals in die MAV HPM gewählt, der er seither ununterbrochen angehört. So kamen seinerseits 27 Jahre Einsatz und Engagement mit Herzblut für die Belange der Hauptamtlich Pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Bistum zusammen.



Zu der Zeit, als wir noch nicht von „Doppelspitzen“ im Bistum sprachen, prägte er gemeinsam mit Thomas Klix, die beide über eine 50 prozentige Freistellung für MAV-Arbeit verfügten, quasi als Doppelspitze im Vorstand das Profil und die Arbeit der MAV HPM maßgeblich mit. Dass nicht nur die Kirche in Gänze, sondern auch die MAV im Besonderen, stets lernend, weiterzuentwickelnd und zu reformieren sind, war Ricci stets ein Anliegen und Triebfeder seines Einsatzes. So brachte er durch regelmäßige Fortbildungen und Lektüre von Fachzeitschriften und -büchern sowie Einblicke aus seiner KODA-Tätigkeit immer wieder neue

Impulse in unsere Sitzungen ein, die wir diskutieren und schließlich gemeinsam dem Dienstgeber vortragen konnten. Sein breites und tiefes Fachwissen machte ihn zum wichtigen Ratgeber innerhalb und außerhalb unseres Gremiums. Als stellvertretenden Vorsitzenden unseres Gremiums und als Vorsitzenden unseres Personalausschusses konnten wir ihn zu sehr vielen kniffligen Fragen des Arbeitsrechts zu Rate ziehen. In der Einzelberatung und Gesprächsbegleitung von Kolleginnen und Kollegen, bei denen sich Konflikte im Dienstverhältnis abzeichneten, war er uns ein unverzichtbarer Ratgeber.

Weitere seiner Themenschwerpunkte waren die Belange von Menschen mit Behinderungen, Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die Fort- und Weiterbildungsordnung, sowie der HPM-Studententag, den er viele Jahre lang mitgestaltete und inhaltlich mitprägte. Große Themen, die ihn persönlich bewegten, waren „Frieden“ und die „Eine Welt“. Ich behaupte, diese Themen schienen auch in seiner MAV-Arbeit immer wieder durch. Jedenfalls war Ricci nie auf Provokation oder Streit mit dem Dienstgeber aus, sondern lebte die Dienstgemeinschaft, zu der wir als Kirche besonders gerufen sind. Konflikte galt es für ihn immer offen anzusprechen und möglichst im Einvernehmen zu lösen. Dabei half ihm ganz besonders seine ureigene Humorstrategie. Wenn er Kritik äußerte, tat er es stets mit einem Augenzwinkern und sprachlich sehr gewitzten Formulierungen, sodass man ihm nie wirklich böse sein konnte, jedoch gleichzeitig die Spitzen, die er dabei setzte, deutlich spürte. Dieser, sein scharfsinniger und besonderer Humor, wird uns besonders fehlen.

Mit tiefer Dankbarkeit verabschieden wir unseren Ricci nun in den Ruhestand. Bereits vor rund einem Jahr hätte er ihn antreten dürfen. Doch er entschied sich zu unserer großen Freude für eine Verlängerung bis zum 31. August 2024. Mit diesem Tag endet für die MAV HPM eine Ära und Ricci tritt in den Ruhestand ein.

Uns bleibt nur, aus ganzem Herzen Danke zu sagen: Danke, lieber Ricci, für deinen unermesslich wertvollen Einsatz für all deine Kolleginnen und Kollegen im pastoralen Dienst. Bleibe gesund und gesegnet sei dein neuer Lebensabschnitt; bleibe dir treu! *(Ralph Messer)*

## **Ein tiefes Gefühl der Dankbarkeit**

Am 31. August 2024 scheidet ich aus unserer MAV-HPM aus, denn ab dem 1. September erwartet mich der Ruhestand. Anfang 1997 fragte mich dankenswerterweise unsere Kollegin Sabine Bruder, ob ich bereit sei, für die MAV zu kandidieren. Die Arbeit der MAV war mir durch meinen Ausbildungsmentor, Herrn Thomas Klix, nicht gänzlich fremd. Dass wir HPM eine Interessenvertretung brauchen, stand für mich außer Frage. Die Herren Helmut Wanka (Personaldezernent) und Alfred Wahlich (Einsatzreferent für die Pastoralreferent: innen) brauchen – so mein Gedanke - gewiss Unterstützung, auch durch kritische Anfragen, Einwände, Widerspruch und Gegenentwürfe. Eine Dienstgemeinschaft lebt nicht allein von Loyalität, gar „kindlichem Gehorsam“, seitens der Beschäftigten, sondern von der gemeinsamen Suche nach Lösungen von Problemen.

Die MAVO hebt gerne die "vertrauensvolle Zusammenarbeit" von Dienstgeber und -nehmer" hervor. Mit Leben erfüllt wurde diese „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zumeist auf der Ebene, wie sie die MAVO vorschreibt. Es handelt sich um eine abgestufte Form von Zusammenarbeit bezüglich Information, Mitberatung und Zustimmung. Informationen wurden und werden in aller Regel erteilt, wenn sie erfragt werden und eine Pflicht dazu besteht; in jüngster Zeit ist der Dienstgeber, vertreten durch Herrn Georg Franz, auskunftsfreudiger als früher. Mitberatung und –wirkung beschränkt sich in der gelebten Praxis sehr auf die Bereiche wie Fort- und Weiterbildung, Abordnungen, Gestaltung des HPM-Studententages und Kündigungen, die erfreulicherweise weiterhin recht selten vorkommen und sich auf verhaltensbedingte

Aspekte beziehen. Das Recht auf Zustimmung wird ordnungsgemäß umgesetzt in puncto Neueinstellungen sowie Eingruppierung (Entgeltgruppe und -stufe).

Gelegentlich mussten wir als MAV auch lange kämpfen, um zu unserem Recht zu kommen. Was die jährlichen Informationen über den Stellenplan (Ist- und Sollstellen) angeht, dauerte das Unterfangen 16 Jahre. Das heißt: Veränderungen und Verbesserungen sind möglich, manchmal braucht es dafür einen recht langen Atem und Unterstützung von kirchlichen Gerichten. Hin und wieder nützt der MAV auch eine neue Einsicht – warum und wie auch immer die erfolgt – durch die deutschen Bischöfe wie im Jahre 2011. Erst nach recht lange währenden Bemühungen, die auch unser Bistum betrafen, wurde die Regelung eingeführt, dass die MAV eine Person zu einem Gespräch mit dem Arbeitgeber begleiten darf, wenn es um die (mögliche) Gefährdung des Arbeitsverhältnisses geht (siehe MAVO § 26 Abs. 3a).

Bei bestimmten Themen sind wir nicht vorangekommen, weil die MAV keine rechtliche Möglichkeit hat, sie umzusetzen, wenn der Dienstgeber nicht will – warum auch immer. Alle Bemühungen zur Einführung von „Sabbatzeiten“ sind gescheitert, trotz – so meine Überzeugung – unserer besseren Argumente und Vorschläge und all der Engelszungen, die wir aufbieten konnten. Ähnlich ernüchternd ist der Unwille oder die Unfähigkeit seitens des Dienstgebers, das gesetzlich geforderte „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) einzuführen. Gelegentlich blieb uns die Erfahrung nicht erspart, dass die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ nicht auf Augenhöhe erfolgt, sondern eine gewährte Brandbreite von „null bis hundert“ aufweist. Wer gewährt letztlich? In unserem Fall der Bischof von Limburg, der die MAVO (zumeist in Zusammenspiel mit seinen Kollegen) in Kraft setzt. Und die MAVO gibt den Rahmen vor, was geht oder auch nicht. Mit anderen Worten: Anhand der MAVO wird weiterhin die geliebte römisch-katholische Kirche mit

ihren speziellen Rechten der Bischöfe als alleiniger Gesetzgeber erfahrbar. Die häufig gepriesene Synodalität in diesem Sektor wenig ausgeprägt. Vorschläge für Novellierungen dürfen unterbreitet werden; sie werden aufgegriffen oder verworfen.

Nun könnte jemand denken, ich würde persönlich, was die Situation der real bestehenden römisch-katholischen Kirche in puncto kirchliches Arbeitsrecht – hinsichtlich ihrer Normen und Praxis – arg leiden. Das ist nicht der Fall, was möglicherweise auch dem Umstand geschuldet ist, dass ich – aus meiner Sicht – eher zum Optimismus neige als zum Pessimismus. Ist das Glas halbvoll, denke ich gelegentlich, es ist ja fast voll. Wäre ich ein Populist rief ich: Aufgepasst Leute, die Bischöfe nehmen uns das letzte Glas weg.



Ich weiß um Defizite und viele Mängel in der beruflich-pastoralen Praxis, aber auch um ihre Chancen und Möglichkeiten. Sie zu nutzen, ist uns als MAV immer wieder gelungen. Einerseits gab es „viel guten Willen“ auf der Seite des Dienstgebers und andererseits waren wir uns innerhalb der MAV in aller Regel einig, was wir wollten und konnten. Hierzu verhalf uns maßgeblich der langjährige Vorsitzende unserer MAV, Herr

Thomas Klix. Er verstand sich nicht als „Alleinvertreter“ der MAV, er „streute“ die Aufgabe auf viele Schultern und war sehr auf „Konsensbildung“ bedacht, d.h. lieber und erneut diskutieren, um Kampfabstimmungen mit den üblichen Verletzungen zu vermeiden. Dass Ralph Messer diese Tradition seit zwei Jahren fortsetzt, das fördert die MAV-Arbeit.

Auf dem Hintergrund konnte ich die Erfahrung sammeln, Gutes und Nützliches für die Kolleginnen und Kollegen bewirken zu können. An dieser Stelle will ich nicht verhehlen, dass mich manche Kolleginnen und Kollegen auch enttäuscht haben:

Sie verhalten sich unsicher, verschweigen, was sie denken, entmündigen sich selbst, gehen recht schnell in Deckung, weil sie es – so fürchte ich – nie so richtig einüben können, selbstbestimmt für das einzutreten, was ihnen wichtig ist oder nicht. Vieles durfte ich erfahren, aber verbunden mit der durchaus freundlichen Bitte, das Gehörte für mich zu behalten.

Dank der MAV durfte ich in den letzten 27 Jahren viel lernen, sehr liebenswerte und anregende Menschen kennenlernen, Freude und Not teilen, und das Eine oder Andere tun, was gut und hilfreich war; das gilt auch für die drei Amtszeiten KODA und als häufiger Gast in der Haupt-MAV/DiAG. Schmerzlich war und ist es, manchmal ohnmächtig zu erleben, welche fatalen Auswirkungen Machtanmaßungen haben und tiefe seelische Verletzungen das Leben unnötig mühselig machen. Öfters hätte mir eine beherztere Umsetzung der wunderbar praktischen und lebensfreundlichen Goldenen Regel gewünscht. Jesus von Nazareth formulierte sie wie folgt: „Genauso, wie ihr behandelt werden wollt, behandelt auch die anderen.“ (Mt 7,12 < Basisbibel >).

Auch (!) Dank der MAV ist es wohl gelungen, dass Motto meines Ausbildungskurses für die Aussendungsfeier 1993 nicht zu verfehlen. Das Motto hat der Theologe Dr. Leonardo Boff formuliert: „Wer sich ständig beugt, wird am Ende krumm!“ Dass es mir vergönnt war, meinem hoffentlich weitgehend „aufrechten Gang“ treu bleiben zu können, das erfüllt mich mit einem tiefen Gefühl der Dankbarkeit, zumal ich in der Summe sehr gerne Pastoralreferent war und es noch bin. Besseres hätte mir, was meinen Beruf angeht, wohl nicht widerfahren können. Und ich füge noch hinzu: So manche Missstände in unserem Bistum waren mir hin und wieder ein willkommener Anlass für die eine oder andere ironische Bemerkung. Ohne die befremdlichen Eigenwilligkeiten von Bischof Franz-Peter wäre ich vermutlich nie auf die Idee gekommen, schlichtweg zu behaupten: „Kein Mensch ist zu 100% unvollkommen!“

Die These stellte ich auch im Wissen darum auf, dass Bischof Franz-Peter in 2008 den unsäglichen Fall „Pfeffer – Ley“ zu einer halbwegs befriedigenden Lösung zugeführt hat.

Zum guten Schluss noch zwei Punkte:  
Divya Heil wird ab 1. September 2024 zu 50% einer vollen Stelle für die MAV-Arbeit freigestellt werden. Mich freut dies ungemein!

Wenn du Lust und Zeit hast, darfst du gerne zu meiner Verabschiedung kommen, und zwar am Donnerstag, dem 29. August 2024 in St. Josef, Schöffengrund-Schwalbach. Weitere Infos gebe ich weiter, wenn du mir vorab schreibst:  
[r.ackva@braunfels.bistumlimburg.de](mailto:r.ackva@braunfels.bistumlimburg.de) (*Richard Ackva*)

## **Buchhinweis**

Thomas Schüller, Unheilige Allianz. Warum sich Staat und Kirche trennen müssen, Hanser Verlag 2023, S. 208, 22,00 Euro  
Den Autor kennen die älteren HPM-Kollegen und Kolleginnen aus seiner aktiven Zeit als Kirchenjurist im Bistum Limburg bis 2009. Seither ist er Professor für Kanonisches Recht in Münster.

Thomas Schüller greift in seinem kurzweilig formulierten Buch das Thema „Kirchliches Arbeitsrecht“ auf. Auf 34 Seiten skizziert er anschaulich die Geschichte des Kirchlichen Arbeitsrechts, insbesondere der römisch-katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland, unter dem Stichwort „Dritte Weg“. Er geht dabei konkret auf die „Grundordnung für den kirchlichen Dienst“ ein, vor allem mit Blick auf die Loyalitätsanforderungen, auch in Folge der Rechtsprechung auf europäischer Ebene. Ende 2022 wurden die Bestimmungen maßgeblich verändert. Im Vordergrund steht nicht mehr, wie sich Beschäftigte hinsichtlich ihrer Partnerschaften („private Lebensführung“) verhalten. Kündigungen, etwa wegen einer „Wiederverheiratung“, sind demnach nicht mehr statthaft. Als MAV-HPM im Bistum Limburg hatten wir vor etwas mehr als 20 Jahren – so meine Erinnerung – damit zu tun, indem wir

als MAV zu der beabsichtigten Kündigung um eine Stellungnahme gebeten wurden. Dass andere Kolleginnen und Kollegen auf andere Weise „aus dem Dienst ausschieden“ sind bzw. sich „versteckten“, gehört für uns zu den menschlich tragischen und traurigen Momenten innerhalb dessen, was die MAVO „Dienstgemeinschaft“ nennt.

Faktisch unberücksichtigt lässt Thomas Schüller die produktiven Veränderungen im Bereich der KODA und des Arbeitsvertragsrechtes, wie es sich bei uns in der AVO spiegelt. Gerade in diesem Sektor ist der Abbau von „bischöflichen“ Vorrechten zugunsten von einem Plus an Partizipation aller Beteiligten recht weiter vorangeschritten. Den Bischöfen steht mittlerweile kein Vetorecht mehr zu!

Dass Thomas Schüller die zugespitzten Formulierungen mag, dürfte vielen von uns bekannt sein. Sie betrachte ich jedoch als das „Salz in der Suppe“ und als Ausdruck seiner Leidenschaft. Den Titel „Unheilige Allianz“ hätte ich persönlich nicht gewählt, weil es in dem Verhältnis von Staat und Kirche etliche „heilige Aspekte“ gibt. Aber ähnlich wie das 1974 erschienene Buch des früheren katholischen Kirchenrechtlers in Münster Horst Herrmann, „Ein unmoralisches Verhältnis“, legt es einen Finger in eine Wunde, die noch der Heilung bedarf. Grundlegende Veränderungen sind meines Erachtens erforderlich. Sie sollten von unserer Kirche proaktiv angegangen werden und nicht über uns hereinbrechen. Ich denke hier unter anderem an die Art und Weise, wie die Kirchensteuer aktuell erhoben wird. Eine interessante Alternative wird meines Erachtens in Italien praktiziert (siehe das Buch von Karl Martin herausgegebene Buch: Abschied von der Kirchensteuer, 2002, Publik-Forum, S. 11-50). Bekanntlich ist es immer klüger, selber Herr bzw. Herrin des Verfahrens zu sein als das anderen zu überlassen. (*Richard Ackva*)

## Kurze Antworten auf oft gestellte Fragen

### Arbeitszeit

Es gibt für uns HPMs und als MAV immer wieder Themen, die dauerhaft aktuell sind. Ein solches Thema ist die Arbeitszeit.

**Arbeitszeit**, so heißt es wörtlich im Arbeitszeitgesetz (ArbZG), „ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“. Nicht selten kommt es vor, dass wir als HPMs auch eine geteilte Arbeitszeit haben – morgens / mittags und abends.

**Ruhepausen** sind im Voraus festzulegen, damit die Beschäftigten sich darauf einstellen können, und sie müssen nicht am Ort der Arbeitsstätte wahrgenommen werden. Die Zeit der Pausen ist komplett freie Zeit. Spätestens nach sechs Stunden ist die berufliche Tätigkeit aus Gründen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes für mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Längere Pausen sind selbstverständlich zulässig. Grundsätzlich dürfen Ruhepausen auch in jeweils 15 Minuten-Abschnitte gestückelt werden. Arbeitet jemand am Tag mehr als neun Stunden, so verlängert sich die Pausenzeit jedoch auf insgesamt 45 Minuten.

**Ruhezeiten** sind von Ruhepausen zu unterscheiden. Unter Ruhezeiten versteht man die Zeit, die ein:e Arbeitnehmer:in nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ununterbrochen nehmen kann, bevor sie die Arbeit am nächsten Tag wiederaufnimmt. Die Ruhezeit beträgt mindestens elf Stunden. Endet beispielsweise eine Sitzung des Pfarrgemeinderates um 22.00 Uhr, so darf anderntags die Arbeit erst wieder ab 9.00 Uhr begonnen werden. Auch dieses Gebot dient dem Gesundheitsschutz und sollte – auch mit Blick auf den Versicherungsschutz – etwa für die Fahrt von der Arbeitsstätte zur Wohnung beachtet werden.

**Fahrzeiten** mit dem Auto oder mit anderen Verkehrsmitteln von der Wohnung zur Arbeitsstätte (und umgekehrt) sind keine Arbeitszeit. Anders sieht es jedoch aus, wenn anlässlich einer Dienstreise beispielsweise die Wohnung auf der Strecke zum

Reiseziel liegt – etwa die Schule, wo jemand den Unterricht erteilt, oder der Ort, wo eine Pastorkonferenz stattfand.

**Dienstreisen** sind – so die Faustregel – Arbeitszeit. Das gilt für die Hin- und Rückfahrt, sowie für „eigentliche“ Arbeit, sei es während einer Kinderfreizeit, einer Fortbildung, eines Studientages, eines Krankenbesuches, einer Trauerfeier, bei Supervision oder Exerzitien. Abweichungen von der „Faustregel“ sind bei beruflich bedingten Reisen ins Ausland im Einzelfall möglich.

**Überstunden oder Mehrarbeit** sind Arbeitszeit, wenn sie ausdrücklich vom Arbeitsgeber / Dienstvorgesetzten angeordnet sind bzw. sich aus dem Sachverhalt einer Situation ergeben. Was ist mit „Sachverhalt einer Situation“ gemeint? Wenn zum Beispiel nach einem Wochenende mit Erstkommunionkindern ein Kind nicht zur verabredeten Uhrzeit abgeholt wird. Es kann unter Umständen länger dauern, bis das Kind schließlich in die Obhut der Eltern gelangt. In diesem Fall ist die Mehrarbeit der Situation geschuldet und muss nicht extra angeordnet werden.

Die **Arbeitszeit pro Tag** darf im Regelfall nicht mehr als acht Stunden ausmachen. Sie darf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder vierundzwanzig Wochen im Durchschnitt acht Stunden gearbeitet wird.

Die **wöchentliche Arbeitszeit** beträgt im Bistum Limburg 39 Stunden, wenn der Beschäftigungsumfang 100% umfasst. Es gilt für HPM die Fünf-Tage-Woche.

**Arbeitsruhe** ist für die Sonntage und gesetzlichen Feiertage grundsätzlich geboten; sie soll auch der „seelischen Erhebung der Arbeitnehmer“ dienen. Dass HPMs an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen insbesondere liturgisch zu arbeiten haben, ist bekannt. Als „Unsitte“ sehe ich es jedoch an, wenn beispielsweise Sitzungen des Verwaltungsrates mehr oder weniger regelmäßig sonntags nach dem Gottesdienst angesetzt werden.

**Dienstbefreiungen** sind keine Arbeitszeit, aber sie können/sollten wie Arbeitszeit verrechnet werden, so als ob jemand in der Zeit gearbeitet hätte. Bei einem Beschäftigungsumfang von 100% wird bei der Berechnung die durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit zugrunde gelegt, also 7,8 Stunden. Bei Teilzeitkräften ist im Einzelfall zu schauen, um welche Art von Dienstbefreiung es sich handelt. Eine Dienstbefreiung – etwa zur Teilnahme an einem Katholikentag – ist anders zu bewerten als an der vom Arbeitgeber genehmigten Fortbildung mit mehr oder weniger acht Stunden Programm.

**Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste** stellen sogenannte Sonderformen der Arbeit dar. Die konkrete Arbeitszeit zu berechnen, ist im Fall von HPMs nicht erforderlich, da es diese Formen von Arbeit für HPMs nicht geben darf. Die Arbeitsvertragsordnung (AVO) des Bistums Limburg sieht das ausdrücklich in § 10 A vor. Mit anderen Worten: So etwas wie Rufbereitschaft im Zusammenhang mit einem Notfalltelefon mag es immer noch geben, ist von unserem Arbeitgeber aber weder gewünscht noch erlaubt. Über das möglicherweise stillschweigende Dulden vermag ich nichts zu schreiben, was Hand und Fuß hätte.

Einen **schriftlichen Nachweis der Arbeitszeit (Zeiterfassung)** könnte unser Arbeitgeber von uns HPMs verlangen, wenn er das wollte. Angesichts des Umstandes, dass wir faktisch „Vertrauensarbeit“ leisten, verzichtet er offensichtlich darauf, dass wir die Arbeitszeiten dokumentieren und er das gegebenenfalls kontrollieren muss. Für berufliche Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen oder gar in der Nacht zahlt er so oder so keine Zuschläge. Auch in diesem Bereich unterliegen wir HPM gewissen Sonderbestimmungen. Wir sind also de facto angehalten, selber auf die Arbeitszeit, die Ruhepausen oder -zeiten zu achten, wie sie unter anderem im Arbeitszeitgesetz formuliert werden.

**Ungehorsam gegenüber dem Bischof von Limburg**, damit schließe ich meine Ausführungen, war ich mit Blick auf die

Arbeitszeit in den Jahren von 1991 bis 2007. Die bischöfliche Vorgabe (niedergeschrieben in der AVO), pro Woche 38,5 bzw. 39 zu arbeiten, habe ich gekannt, aber zugleich missachtet. Gesundheitlich gesehen hat mir mein Ungehorsam geschadet. Nachdem ich nach gut 16 Monaten wieder arbeitsfähig war, achte ich jetzt genau auf die Arbeitszeit. Für mich selbst führe ich einen Nachweis und habe die spannende Erfahrung gemacht: In den 39-Stunden arbeite ich produktiver als zuvor mit den „vielen Überstunden“, zumal ich irgendwann auch noch festgestellt hatte, dass ich morgens konzentrierter und effektiver arbeiten kann als abends.

**AVO § 10** – Ich empfehle noch die Lektüre von § 10 AVO zu dem Thema „Arbeitszeit“. (*Richard Ackva*)

## **Ach, du liebe Zeit!**

### **Praktische Hinweise zur Zeiterfassung**

Das Stichwort „Vertrauensarbeitszeit“ geistert durch unsere Berufsgruppen seit Jahren. Insofern derzeit in der Regel niemand unsere Arbeitszeit überprüft, könnte man von einer Art „faktischen Vertrauensarbeitszeit“ sprechen. Vertraglich vereinbart und somit Auftrag des Bischofs an uns sind jedoch 39 Wochenstunden. Derzeit vertraut unser Bischof darauf, dass wir diese im Arbeitsvertrag festgehaltene Arbeitszeit erfüllen, aber auch nicht wesentlich überschreiten. Doch wie steht es um unsere ganz persönliche Zeiterfassung?

Wir alle wissen (auch jenseits gesetzlicher Vorgaben), dass es gute Gründe hat, die eigene Arbeitszeit zu erfassen und zu überprüfen. Wir alle kennen genügend Menschen in unseren Gemeinden, die unter Burnout leiden oder deren Partnerschaften in Gefahr sind, weil sie schier grenzenlos arbeiten. Wir kennen aber auch Menschen, die ihren Kolleginnen und Kollegen zur Last fallen, weil sie sich scheinbar vor der Arbeit drücken. Zu welchem dieser Extreme neigen wir persönlich? Sind wir im Lot mit unserer Arbeitszeit? Wofür wende ich meine Arbeitszeit

auf und ist die Verteilung meiner Arbeitszeit noch gerechtfertigt angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen?

Dies kann uns ehrlicherweise nur eine eigene Zeiterfassung ver-raten.

Wie die Zeiterfassung gestaltet werden kann, bleibt derzeit uns überlassen. Für HPMS im Bereich der MAV HPM gibt es aktuell keine Vorgaben zur Zeiterfassung und auch keine Dienstvereinbarung dazu. Daher empfehlen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, selbst eine geeignete Methode zur Zeiterfassung zu wählen. Es gibt mehrere Möglichkeiten:

### **Excel-Tabelle**

Manche Kolleginnen und Kollegen erfassen ihre Arbeitszeit in selbstgestrickten Tabellen, Dokumenten oder durch Notizen in ihren Kalendern, um für sich einen Überblick zu erhalten. Im Internet finden sich auch freie Vorlagen dazu. Im Querschnittsbereich Personalmanagement und -einsatz werden jährlich Excel-Vorlagen erstellt. Diese berücksichtigen bereits Feiertage und Wochenenden. Es gibt Vorlagen für 100%, 75% und 50% Beschäftigungsumfang. Diese sind über das Sekretariat des Querschnittsbereichs auf Anfrage erhältlich. Künftig ist geplant, diese auch als Download zur Verfügung zu stellen. Alternativ können die aktuellen Tabellenvorlagen per Mail auch bei Ralph Messer angefragt werden.

### **Tools zur Zeiterfassung**

Das Computermagazin „Chip“ empfiehlt für den Einsatz am eigenen PC die Tools „WorkingHours“ oder „ManicTime“ sowie „Toggl Track“. Für das iPhone wird „Stechuhr X“ empfohlen und für Android „Arbeitszeitkonto“ oder „Zeiterfassung“. Alle Tools sind in der Basisversion kostenlos und gewiss einen näheren Blick wert, wenn man gerne etwas digitaler unterwegs ist.

Je nach eigenem, gefühltem „Leidensdruck“ mit der Arbeitszeit könnten auch die Kurse zu Stressmanagement und Resilienz der

Abteilung Personalentwicklung oder eine Betrachtung im Rahmen einer Supervision hilfreich sein, bevor es zu einem Zusammenbruch kommt.

Aber auch jenseits irgendwelchen Drucks ist die eigene Zeiterfassung eine gute Grundlage, um beispielsweise erkennen zu können: Wofür verende ich meine Arbeitszeit? Habe ich genügend Zeit für wesentliche Aufgaben? Bleibt mir Zeit für Innovation? Kann ich Arbeit anders organisieren, um mehr Zeit zu haben für andere, ebenso wichtige Dinge?

Bei Fragen rund um die Arbeitszeit beraten wir euch gerne. Kollegial und diskret! *(Ralph Messer)*

## **Supervision – neuer Beschluss der KODA**

Die „Kommission zur Ordnung diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (KODA) hat eine neue „Ordnung über Genehmigung und Finanzierung von Supervision“ verabschiedet, und zwar am 26. Januar 2024. Bischof Dr. Georg setzte die neue Ordnung zum 1. März 2024 in Kraft. Der Wortlaut findet sich im Amtsblatt Nr. 5 vom 1. Mai 2024 (Nr. 255).

Dank der neuen Ordnung sind manche praktischen Probleme und Unklarheiten, die in der Vergangenheit auftraten, sicherlich behoben. Hoffentlich!

Wir empfehlen die genaue Lektüre der Ordnung! *(Richard Ackva)*

### **Anlage 16 zur Arbeitsvertragsordnung (AVO) Ordnung über die Genehmigung und Finanzierung von Supervision im Bistum Limburg**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Ordnung gilt für Beschäftigte des Bistums Limburg, der St. Hildegard-Schulgesellschaft, des Domkapitels, sowie für Beschäftigte der Kirchengemeinden.

#### **§ 2 Verständnis von Supervision**

Als Unterstützungsinstrument dient Supervision dazu, Beschäftigte in der Reflexion ihrer Arbeit zu unterstützen, sowie Arbeitszufriedenheit und Gesundheit zu erhalten. Sie leistet im Rahmen der strategischen Personalentwicklung einen wichtigen instituti- ons- und organisationsrelevanten Beitrag. Supervisionen basieren auf dem Prinzip der Diskretion (*forum internum*) und schaffen so einen vertraulichen Kontext, der die Beteiligten vor rechtlichen Konsequenzen bei der Behandlung sensibler Themen schützt.

§ 3 Formen, Umfang und Rahmenbedingungen von Supervision  
Die jeweiligen Zielsetzungen der Supervision sind zu Beginn in einem Dreiecksvertrag zwischen Supervisand, Supervisor/in und der für Supervision zuständigen Fachabteilung zu sichern und nach Abschluss zu evaluieren. Folgende Formen der Supervision werden unterstützt:

1. Vom Arbeitgeber herbeigeführte Arbeitssituationen, wie insbesondere ein Stellenwechsel, die Übernahme einer Leitungsaufgabe, neue Konstellationen der beruflichen Zusammenarbeit; Neuausrichtung oder Verdichtung der Arbeit, Belastungs- oder Konfliktsituationen. Bezuschusst werden Einzelsupervisionen im Umfang von bis zu 10 Sitzungen à 90 Minuten.
2. Beschäftigte in der Pastoral haben nach den ersten Dienstjahren ohne Dreiecksvertrag Anspruch auf Kurzzeitsupervision im Umfang von 3 Sitzungen à 90 Minuten als Abordnung.
3. Beschäftigte in den kategorialen pastoralen Diensten erhalten Supervision zur Qualitätssicherung ihrer Tätigkeit. Bezuschusst werden Einzelsupervisionen im Umfang von bis zu 5 Sitzungen à 90 Minuten pro Jahr. Bei hinreichender Begründung kann in Absprache zwischen der Einsatzabteilung und der für die Supervision zuständigen Fachabteilung eine Verlängerung von maximal 3 Sitzungen gewährt werden.



4. Darüber hinaus kann Supervision gewährt werden bei Arbeitssituationen wie insbesondere einem Stellenwechsel, neuen Konstellationen der beruflichen Zusammenarbeit, Neuausrichtung oder Verdichtung der Arbeit, Belastungs- oder Konfliktsituationen, sowie aus Anlass der Auseinandersetzung mit der bisherigen Berufsbiographie zur Klärung der weiteren beruflichen Zukunft. Beschäftigte erhalten einen Zuschuss zu einzelnen Supervisions-sitzungen für bis zu 5 Supervisions-sitzungen à 90 Minuten. Die Kategorisierung der Supervision erfolgt auf der Grundlage des Supervisionsantrages in Abstimmung mit der für die Supervision zuständigen Fachabteilung. Bei unterschiedlichen Einstufungen entscheidet der jeweilige Arbeitgeber. Alternativ zur Einzelsupervision ist auch eine Gruppensupervision möglich.

#### § 4 Weitere Rahmenbedingungen

(1) Für Supervisionsmaßnahmen von Beschäftigten übernimmt der Arbeitgeber im Kalenderjahr nachstehende Kosten; die folgenden Beträge sind Maximalbeträge:

1. Für Supervisionsmaßnahmen nach § 3 Nr. 1 in Höhe von 180,00 € zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer pro Sitzung bei Einzelsupervisionen.
2. Für Supervisionsmaßnahmen nach § 3 Nr. 2 werden die Kosten im Sinne einer Abordnung vollständig übernommen.
3. Für Supervisionsmaßnahmen nach § 3 Nr. 3 in Höhe von 180,00 € zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer pro Sitzung.
4. Für Supervisionsmaßnahmen nach § 3 Nr. 4 in Höhe von 120,00 € zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer pro Sitzung. Die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten einer Supervision erfolgt im Rahmen der im Haushaltsplan zur Verfügung gestellten Mittel.

(2) Supervisionen sind Arbeitszeit.

(3) Reisekosten werden gemäß RKO § 15 gewährt.

(4) Die Auswahl eines Supervisors/einer Supervisorin erfolgt in der Regel aus dem Kreis der AG Supervision im Bistum Limburg. Im begründeten Fall werden externe Supervisor/inn/en eingesetzt.

Inkrafttreten:

Diese Ordnung tritt zum 1. März 2024 in Kraft und ersetzt die bisherige Ordnung vom 1. Mai 2005. Limburg, den 20. März 2024 + Dr. Georg Bätzing, Bischof von Limburg, (565AH/62656/24/02/1)

### **Corona - noch ein Thema?**

Corona gehört inzwischen zu unserem Alltag und hat für die meisten seinen Schrecken verloren. Und doch hört man immer wieder von Fällen, wo es eben nicht nur bei einem Schnupfen bleibt. Symptome von „Long Covid“ können Patient\*innen im Einzelfall länger und teilweise auch stark beeinträchtigen oder im Extremfall sogar dazu führen, dass an Arbeit nicht mehr zu denken ist.

Dann ist es gut, wenn man medizinisch gut versorgt ist und auch sonst abgesichert. Das ist der Fall, wenn es sich bei der Corona-Erkrankung um eine anerkannte Berufskrankheit handelt. Denn dann zahlt die Unfallkasse alle notwendigen Behandlungskosten und im Ernstfall gibt es möglicherweise sogar eine Verletztenrente, falls man nicht mehr arbeiten kann.

Aus diesem Grund habe ich vorsorglich meine Corona Erkrankung im letzten Jahr bei der Berufsgenossenschaft gemeldet. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass man eindeutige Symptome und sich nachweislich im Dienst angesteckt hat. Wenn du nicht genau weißt, wer dich infiziert hat, macht eine Meldung meiner Meinung nach keinen Sinn. Eine Anerkennung ist sehr unwahrscheinlich und der Aufwand, den der Prozess mit sich bringt, dann zu hoch.

Voraussetzung ist also: Es gibt eine positiv getestete, dir bekannte Kontaktperson, die dich angesteckt hat und auch du selbst bist offiziell positiv getestet. Oder du warst bei einer dienstlichen Veranstaltung, bei der hinterher eine Reihe von Personen erkrankt war. Dann solltest du als Nachweis einen PCR-Test beim Arzt machen.

Wie geht es dann weiter?

1. Du meldest dich per Mail unter: [meldung-corona@bistumlimburg.de](mailto:meldung-corona@bistumlimburg.de) und gibst an, dass du dich im Dienst mit Corona infiziert hast.
2. Du bekommst dann ein Formular für eine Unfallanzeige, das du ausfüllen musst. (Nicht irritieren lassen - es ist eher für klassische Unfälle konzipiert.) Dieses schickst du weiter an die Berufsgenossenschaft. Mailkontakt dafür war bei mir: [bg@bistumlimburg.de](mailto:bg@bistumlimburg.de)
3. Jetzt folgt eine ganze Reihe von mehrseitigen Formularen, die ausgefüllt werden müssen.
  - a) Als erstes musst du genau ausfüllen wo, wie und wann etc. du dich angesteckt hast.
  - b) Ebenso wird deine Kontaktperson befragt, damit deine Angaben überprüft werden können.
  - c) Dein Arbeitgeber/Dienstvorgesetzter o.ä. wird ebenfalls gebeten, Angaben zu machen.
  - d) Außerdem wird deine behandelnde/r Hausarzt/Ärztin um eine Bewertung gebeten.

*All diese Formulare müssen von den jeweiligen Personen ausgefüllt und an die Berufsgenossenschaft geschickt werden.*

4. Jetzt folgt die Prüfung deines Falles und du brauchst Geduld. Bei mir hat es über ein halbes Jahr gedauert, bis eine Reaktion kam. Ich hatte dann mal per Mail nachgefragt, wie der Stand der Dinge ist und kurz danach kam

das Dokument, dass meine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt wurde.

Natürlich bedeutet es einigen Aufwand, wenn man den Versuch machen will, eine Anerkennung zu bekommen, aber sollte es zu ernsthaften Spätfolgen nach einer Coronaerkrankung kommen, war es die Mühe mit Sicherheit wert.

Solltet ihr zu dem Thema Fragen haben, könnt ihr euch gerne an mich wenden. Hilfestellung in diesen Dingen kann sicherlich auch Frau Rörig im BO geben. Sie ist Koordinatorin für Arbeits- und Gesundheitsschutz. (*Andrea Henrich*)

## **Fort- und Weiterbildung – eine herzliche Bitte**

Seitens der MAV haben wir an alle, die eine Fort- und Weiterbildung beantragen, ein Anliegen: Grundsätzlich, so sieht es das aktuelle Verfahren vor, sollten die Anträge auf Fort- und Weiterbildung acht Wochen vor der Maßnahme vorliegen. In der Vergangenheit wurde diese Frist von einigen Kolleginnen und Kollegen nicht in dem Maße beachtet, wie es hilfreich wäre. Die Abteilung für Personalentwicklung und –förderung braucht ihre Zeit, um die Anträge zu sichten und zu bearbeiten. Auch in diesem Sektor gibt es hin und wieder einen größeren Fachkräftemangel als alle Beteiligten es sich wünschen können wollen. Außerdem: wir als MAV müssen die Unterlagen zugesandt bekommen, um unser Recht auf Anhörung und unsere Pflicht zur Mitberatung gemäß § 29 MAVO nachkommen zu können. Für diese Art der Mitwirkung stehen uns sieben Tage zur Verfügung. Von möglichen zeitlichen Verzögerungen aufgrund von Einwendungen unsererseits, die erfreulicherweise nicht so häufig erhoben werden müssen, ganz zu schweigen.

Mit anderen Worten: Es wäre freundlich und zuvorkommend, wenn wir HPMs bei der Planung einer Maßnahme die acht-Wochen-Frist pro aktiv in den Blick nähmen. Dass es immer wieder

berechtigte Ausnahmen gibt, sie seitens der bischöflichen Behörde auch zugestanden werden, dürfte bekannt sein, sollte aber bei einer gewissen vorausschauenden Planung nicht schon gedankenverloren eingespeist werden. (*Richard Ackva*)

## **Hinweisgeberschutzgesetz vom Juli 2023**

In der Vergangenheit waren Menschen, die auf Missstände in ihren beruflichen Zusammenhang aufmerksam machten, weniger geschützt als sie es jetzt sind – zumindest auf der gesetzlichen Ebene.

Mit „Missstände“ meine ich Verstöße gegen Strafvorschriften oder Ordnungswidrigkeiten wie Veruntreuung oder gesundheitliche Gefährdungen. Es geht um die Verletzung von geltendem Recht und Regeln.

Die Formulierung „aufmerksam machen“ zielt nicht auf einen internen Hinweis, etwa gegenüber dem Dienstvorgesetzten, sondern gegenüber Journalist: innen oder Institutionen.

Es geht um das, was neudeutsch als „whistleblowing“ bezeichnet wird. Infolge einer Richtlinie der Europäischen Union (2019/1937) trat im Juli 2023 das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft.

Wer Verstöße aus dem beruflichen Kontext meldet, entsprechende Hinweise gibt, soll keine beruflichen Nachteile erfahren – Nachteile wie Ausschluss einer Beförderung oder gar Kündigung.

Auch das Bistum Limburg unterliegt dem Hinweisgeberschutzgesetz. Dem Gesetz folgend hat es einen eigenen „Meldekanal“ für Beschäftigte des Bistums Limburg (auch der Kirchengemeinden) eingerichtet.

Der Link lautet: <https://bistumlimburg.hinweisgeberexpertemeldeplattform.de/> (Hierzu ist anzumerken, dass diese Seite von

einem externen Dienstleister, dem Hinweisgeberexperten, verwaltet wird – siehe [www.hinweisgeberexperte.de](http://www.hinweisgeberexperte.de))

Über konkrete Erfahrungen mit dem neuen Gesetz liegen uns als MAV bisher keine Informationen vor. Auch sind wir diesbezüglich nicht beratend angefragt oder tätig geworden. Jedoch ist es uns wichtig, auf die neue gesetzliche Möglichkeit zum Melden von Hinweisen hinzuweisen. Das Gesetz kann helfen, Unsicherheit und Angst von uns Beschäftigten zu mildern, wenn wir von Unrecht Kenntnis gewonnen haben oder möglicherweise selbst betroffen sind.

Möge sich erfüllen, was das DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel formuliert hat: „Wer den Mut hat, Missstände zu melden, sollte nicht Repressalien und Nachteile befürchten müssen, sondern verdient Dank und Anerkennung.“

(*Richard Ackva*)

## **HPM Studientag 2024**

**„Von Krisenmodus und Kraftquellen“**

**Referentin: Dr.in Katrin Brockmüller (Kath. Bibelwerk e.V.)**

Alle Jahre wieder im September findet der HPM-Studientag statt. Er wird gemeinsam verantwortet von der MAV-HPM und der Abteilung Personalentwicklung und -förderung.

**Donnerstag, den 19. September 2024**

Wilhelm-Kempf-Haus in Wiesbaden-Naurod

Beginn um 8.45 Uhr mit einem Stehkafee

Ende des Studienprogramms mit dem Mittagessen um 13:00 Uhr

Anschließend optional: verschiedene Workshop-Angebote von 14.00 bis 15 Uhr, um „Kraftquellen“ ganz konkret für sich erleben zu können und um 15.00 Uhr Möglichkeit für Kaffee & Kuchen

Katrin Brockmüller ist Limburger Pastoralreferentin, arbeitete viele Jahre beim TPI (Theologisch-Pastorales Institut in Mainz) und ist zurzeit Leiterin des Katholischen Bibelwerkes in Stuttgart.

Ihr jüngstes Buch passt sehr gut zum Thema: Die Kraft der Veränderung. Innere Stärke finden in der Bibel, Verlag Camino 2023, 143 Seiten, 20,00 Euro  
(Divya Heil, für die MAV HPM in der AG HPM-Studientag)

## **MeetMAV - Die nächsten Termine unseres Austauschformates**

Unser letztes MeetMAV am 22. Februar hatte neben dem allgemeinen Austausch das Schwerpunktthema „Fort- und Weiterbildung“ sowie „Bildungsurlaub“. Nähere Informationen dazu finden sich in einem eigenen Artikel in der Rubrik „FAQ“ auf unserer Homepage.

Die nächsten Termine unseres MeetMAV sind:  
Donnerstag, 20.06.2024 von 14.30 bis ca. 15.30 Uhr als Videokonferenz  
Mittwoch, 09.10.2024 von 14.30 bis ca. 15.30 Uhr als Videokonferenz

Gerne können diese bereits vorgemerkt werden. Zugangslinks werden ca. zwei Wochen im Vorfeld per Mail verschickt. Themenwünsche nehmen wir gerne entgegen und freuen uns auf einen guten Austausch miteinander. (Ralph Messer)

## **Logo der MAV HPM - Anpassungen an neues Bistumsdesign**

Im Zuge des Transformationsprozesses hat das Bistum Limburg auch das eigene Corporate Design weiterentwickelt. Farbpalette, Schrifttyp und der Dom als Bistumslogo wurden aufgefrischt. Die MAV HPM hat daraufhin beschlossen, die Farbpaletten im eigenen Logo anzugleichen und den Dom im neuen Design zu übernehmen.

Damit machen wir deutlich, dass wir unverändert in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Bistum stehen, den Transformationsprozess mitgehen und gleichzeitig unser eigenes Profil beibehalten. Denn auch in neuen Strukturen und mit verändertem Logo bleibt unsere Aufgabe gleich: Euch, die HPM im Bistum Limburg, bestmöglich zu vertreten. (Ralph Messer)

## **MAV HPM in der Fläche - Neue Kontaktpersonen für die neuen Regionen benannt**

Fragen, Sorgen und Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Regel höchst vertraulich. Manchmal ist es hilfreich, mit Kolleginnen oder Kollegen aus der MAV zunächst unverbindlich Kontakt aufnehmen zu können, um das mögliche weitere Vorgehen auszuloten oder um sich einfach mal kollegial in geschütztem Rahmen auszutauschen. Manchmal fällt dieser Kontakt leichter, wenn man sich kennt, weil man z.B. in der gleichen Region tätig ist. Schon seit jeher haben wir Kontaktpersonen seitens der MAV für bestimmte Bezirke benannt.

Nun stellen wir euch unsere Kontaktpersonen für die neuen Regionen vor:

An der Lahn	Katharina Kunkel
Westerwald-Rhein-Lahn	Florian Ahr
Taunus	Johannes Max
Wiesbaden-Rheingau-Untertaunus	Eberhard Vogt
Frankfurt am Main	Oliver Karkosch

Diese Zuordnung soll eine Orientierungshilfe bieten. Darüber hinaus könnt Ihr euch natürlich jeder Zeit vertrauensvoll an jedes MAV HPM Mitglied eurer Wahl direkt wenden. (Ralph Messer)

## **Geschäftsstelle der MAVen - Neue Büroräume und neue Verwaltungskraft**

Die Geschäftsstelle der MAVen im Bistum Limburg ist umgezogen. Nachdem wir schon länger mit der bisherigen Bürosituation äußerst unzufrieden waren, konnten wir nun das Erdgeschoss und den ersten Stock im ehemaligen Offizialat, Roßmarkt 21, beziehen. Dieses Gebäude liegt direkt gegenüber vom Bischöflichen Ordinariat und somit sehr zentral.

Gleichzeitig hat es einen Wechsel in unserem Sekretariat gegeben. Heidrun Banholczer hat bistumsintern neue Aufgaben übernommen. Wir bedauern ihren Wechsel und sind gleichzeitig froh, mit Waltraud Nett eine sehr kompetente und liebe Kollegin gewonnen zu haben, die ebenfalls bistumsintern in die Geschäftsstelle der MAVen gewechselt hat. Waltraud Nett kennt bereits viele interne Abläufe, sowie Kolleginnen und Kollegen des BO. Ihre langjährige Erfahrung wird uns sehr zu Gute kommen. Wir freuen uns außerordentlich, dass sie unsere Arbeit ab sofort unterstützt.

Die MAV HPM nutzt ebenfalls die neue Geschäftsstelle und lagert dort künftig zentral ihre Unterlagen. Die Büroräume haben ein Co-Working-Konzept, wonach Arbeitsplätze mit Dockingstationen ausgestattet sind und geteilt von den MAVen genutzt werden können. Im neuen Bürogebäude gibt es auch einen Besprechungsraum mit Videokonferenzmöglichkeit, den wir bedarfsweise nutzen. In der Regel sind Eure Mitglieder der MAV HPM jedoch weiterhin an unseren bisherigen Dienstsitzen bzw. unter den auf unserer Homepage angegebenen Kontaktdaten persönlich erreichbar.

Häufiger in der Geschäftsstelle anzutreffen sind neben Fr. Nett auch Mitglieder der Haupt MAV DiAG, der MAV BO und der KODA Arbeitnehmerseite. Zudem hat unsere Rechtsreferentin Christina Merkel dort ihr Büro und ihren Dienstsitz.

Wir sind sehr zufrieden mit der neuen Bürolösung, die wir als MAV HPM künftig noch intensiver nutzen werden. *(Ralph Messer)*

## **Ein Blatt mit sieben Siegeln? - Erläuterungen zur Gehaltsmitteilung**

Per Rundmail im Mai haben wir einen Link zur „Erläuterung der KIDICAP Gehaltsmitteilung“ an all unsere Mitglieder geschickt. Sollte diese nicht angekommen sein, kann sie per Mail gerne bei Ralph Messer ([r.messer@mav.bistumlimburg.de](mailto:r.messer@mav.bistumlimburg.de)) erneut angefragt werden.

Es lohnt sich, vor der Ablage stets einmal auf die eigene Gehaltsmitteilung zu schauen. Manche Kolleginnen und Kollegen fragen sich jedoch, was sich hinter ihren zahllosen Abkürzungen verbirgt. Die in der Mail verlinkte Erläuterung kann gewiss zur Erhellung beitragen.

Manchmal werden gegen Ende der Abrechnungen auch Mitteilungen aus der Gehaltsabrechnungsstelle direkt auf das Blatt gedruckt. Auch daher lohnt es sich, vor der Ablage einmal die Gehaltsmitteilung durchzusehen, ob sich etwas verändert hat, oder ob eine persönliche Mitteilung enthalten ist.

Bei Unklarheiten oder Fragen empfiehlt es sich, direkt mit der zuständigen sachbearbeitenden Person, die oben rechts unter dem Datum der Abrechnung genannt ist, Kontakt aufzunehmen. Die Zuständigkeiten haben in den letzten Monaten häufig gewechselt. Daher sollte man stets auf die letzte Abrechnung schauen, um an die richtige Person zu gelangen. *(Ralph Messer)*

## Abkürzungen mit einigen Erläuterungen

**Arbeitgeber** = gemeint ist damit das Bistum Limburg, vertreten – auf der Ebene der Mitarbeitervertretung – durch den Bereichsleiter Herrn Georg Franz.

**ASA** = Arbeits- und Sicherheitsausschuss im Bistum Limburg; er trifft sich jedes Quartal einmal; Frau Andrea Henrich 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)

**AVO-Bereich** = Beschäftigte beim Bischöflichen Ordinariat, bei den Kirchengemeinden, ebenso beispielsweise beim Caritas-Verband Frankfurt oder in St. Georgen, unterliegen - was die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen angeht - der AVO. Neben der AVO gibt es noch die AVR (=Arbeitsvertragsrecht).

**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“ (siehe MAVO § 1a Abs. 3) arbeitsrechtlich zugeordnet sind; die Formulierung in der MAVO wird geändert werden.

**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

**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

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

## Die MAV-Pastorale Mitarbeiter\*innen (Stand: Juni 2024)

Name	Anschrift - dienstlich	Zuständigkeitsbereich
<b>Ackva Richard</b> (Stv. Vorsitz)	<b>Pfarramt St. Josef</b> Auf dem Kies 14 35641 Schöffengrund Tel. 06442 / 95 35 3 - 26  <a href="mailto:r.ackva@braunfels.bistumlimburg.de">r.ackva@braunfels.bistumlimburg.de</a>	Personalaus- schuss, AG Stu- dientag, Koda, AVO-Schlich- tungsstelle
<b>Ahr Florian</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@mav.bistumlimburg.de">f.ahr@mav.bistumlimburg.de</a>	Kontaktperson <i>Westerwald – Rhein–Lahn</i> Personalaus- schuss, AG Aus- bildung 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>	Personalaus- schuss
<b>Frost Michael</b> (Vorstands- mitglied)	<b>Pfarrei St. Franziskus</b> Kirchort Sancta Familia Pflugstr. 1, 60431 Frankfurt Tel. 069-951167992  <a href="mailto:m.frost@franziskus-frankfurt.de">m.frost@franziskus-frankfurt.de</a>	MAV-Info

<b>Heil Divya</b>	<b>Pfarrei Maria Himmelfahrt im Taunus</b> Georg-Pingler-Str. 26 61462 Königstein Tel. 06174 – 25 50 538 Fax 06174 - 25 50 525  <a href="mailto:d.heil@mariahimmelfahrtintaunus.de">d.heil@mariahimmelfahrtintaunus.de</a>	Personalaus- schuss Kontaktperson <i>HPM-Studentag</i>
<b>Henrich Andrea</b> (Vorstands- mitglied)	<b>Büro St. Jakobus</b> Kirchenpfad 2 65817 Eppstein Tel. 06198 / 57 66 30 Fax 06198 / 57 64 13  <a href="mailto:a.henrich@sankt-elisabeth-maintaunus.de">a.henrich@sankt-elisabeth-maintaunus.de</a>	Arbeitssicherheits- ausschuss
<b>Karkosch Oliver</b>	<b>Pfarrei St. Franziskus</b> Kirchort St. Familia Pflugstr. 1, 60431 Frankfurt Tel. 069 / 9511679 - 61 Fax 069 / 9511679 - 15  <a href="mailto:o.karkosch@franziskus-frankfurt.de">o.karkosch@franziskus-frankfurt.de</a>	Kontaktperson Region <i>Frankfurt</i> + Berufsverband PR
<b>Kunkel Katharina</b>	<b>Pfarrei Heilige Katharina Kasper Limburger Land</b> Kirchort St. Josef Hans-Wolf-Straße 1 65556 Limburg-Staffel Tel. 06431 / 8620  <a href="mailto:k.kunkel@katholisches-limburg.de">k.kunkel@katholisches-limburg.de</a>	Personalaus- schuss Kontaktperson Region <i>An der Lahn</i>

<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> <a href="mailto:m.langer@badcam-berg.bistumlimburg.de">m.langer@badcam-berg.bistumlimburg.de</a>	Personalaus- schuss
<b>Marx Johannes</b>	<b>Pfarrei St. Franziskus und Klara Usinger Land</b> Hans-Böckler-Str. 1-3 61267 Neu-Anspach Tel. 06081 / 5876612  <a href="mailto:j.marx@franziskus-klara.de">j.marx@franziskus-klara.de</a>	Kontaktperson <i>Taunus</i>
<b>Messer Ralph (Vorsitz)</b>	<b>Zentrum für Trauerseelsorge</b> St. Michael 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, Home- page
<b>Vogt Eber- hard</b>	<b>Kirchortbüro Winkel</b> Hauptstraße 29 65375 Oestrich-Winkel 06123 / 70 37 747  <a href="mailto:e.vogt@peterundpaul-rheingau.de">e.vogt@peterundpaul-rheingau.de</a>	Kontaktperson <i>Wiesbaden- Rheingau-Un- tertaunus</i>

## Urlaubsgrüße



*Abschließend wün-  
schen wir Euch, liebe  
Kolleginnen und Kolle-  
gen, ein paar schöne Sommerwochen, erholsamen Ur-  
laub bzw. gutgelingende Freizeiten und Fahrten.*

*Eure MAV HPM*