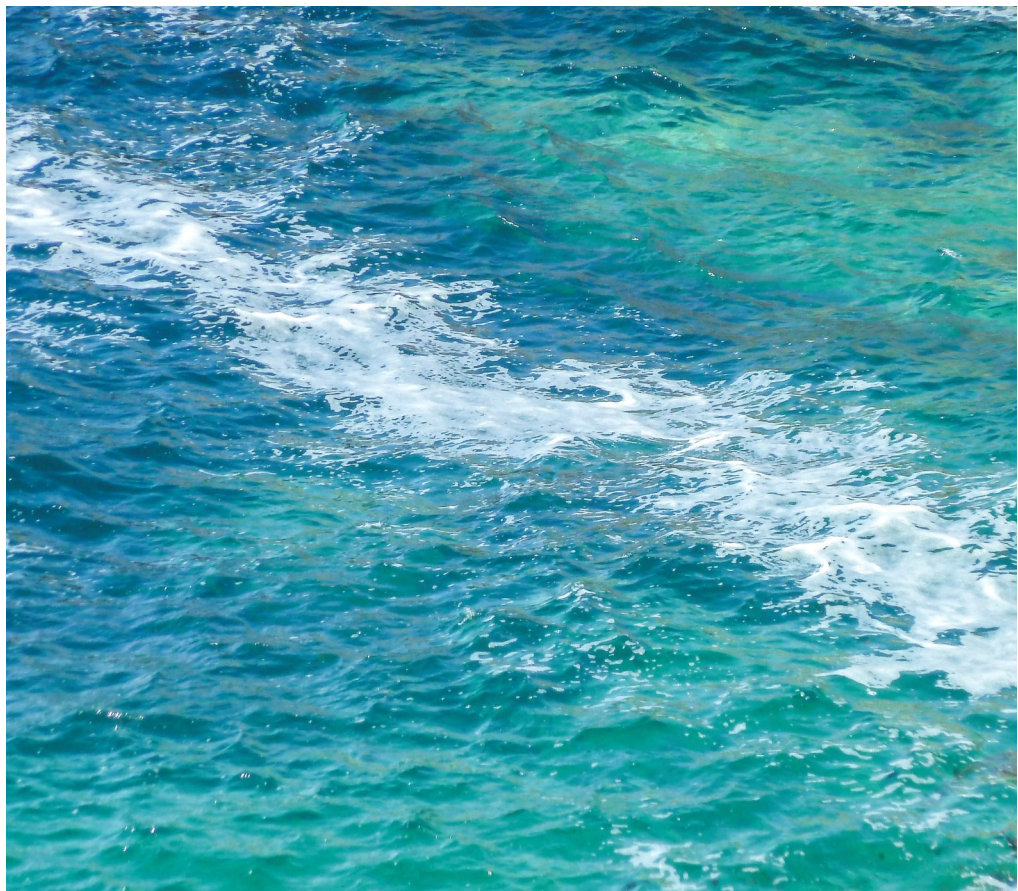




Inhalt

• Grußwort	S. 3
• Rechenschaftsbericht	S. 5
• Elektronische AU-Bescheinigung/ Krankmeldung NEU	S. 11
• Stufengleiche Höhergruppierung	S. 12
• Wertkonten kommen nicht	S. 15
• Das Deutschlandticket Job	S. 16
• Die Schwerbehindertenvertretung informiert	S. 17
• Nachruf	S. 18
• Grundordnung und Missio-Ordnung	S. 19
• Weitere dienstrechtliche Informationen	S. 21
• Dank und Abschied	S. 29
• MAV-Adressen	S. 31
• Material-Tipp	S. 32

Impressum:

Herausgeber: MAV der Religionslehrerinnen und -lehrer
der Erzdiözese Freiburg
(www.mav-religionslehrer-freiburg.de)

Redaktion: Christine Kienzler, Anna Krause, Peter Künzig

Fotos: Christian Albert (HPH), MAV-Mitglieder privat

Druck: Hausdruckerei des Erzbischöfl. Ordinariats

Auflage: 450

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

die Zeit fliegt dahin und das Schuljahresende ist bereits in Sicht, wenn Sie diese MAV.IN erhalten. Für kirchliche Mitarbeitende war es ein bewegtes Jahr. Zunächst die Verschiebung des Berichts zu Machtstrukturen und Aktenanalyse im Zusammenhang mit den Missbrauchsfällen im Erzbistum Freiburg, der im Herbst hätte veröffentlicht werden sollen. Dann kamen die Videobotschaft des ehemaligen Erzbischofs Robert Zollitsch mit der Entschuldigung für seine Rolle im Blick auf den Umgang mit Missbrauchsfällen und schließlich die Veröffentlichung des Berichts im April dieses Jahres. Dieser brachte zutage, dass sowohl unter Erzbischof Oskar Saier als auch durch Erzbischof Robert Zollitsch Missbrauchsfälle bewusst vertuscht wurden und der Schutz der Kirche und ihres Ansehens sowie die Aufrechterhaltung eines makellosen Priesterbildes Kern der Aktivitäten waren, während Opferschutz außer Acht gelassen und das Leid der Betroffenen bagatellisiert wurde. Das Gutachten hat klar gezeigt, dass die spezifisch kirchlichen Strukturen Missbrauch begünstigen sowie die Vertuschung von Missbrauchsfällen ermöglicht haben.

Viele Mitarbeitende – das kommt uns als MAV immer wieder zu Ohren – leiden schon länger an der Kirche, in der sie tätig sind, obgleich sie ihre Arbeit als sinnvoll erachten. Durch die Veröffentlichung des Berichts aber wird der persönliche Spagat als noch größer empfunden: in dieser Kirche zu arbeiten, in der Außenwahrnehmung als Teil dieser gesehen und angefragt zu werden und gleichzeitig selbst schockiert, zutiefst frustriert oder bereits innerlich ausgezogen zu sein und resigniert zu haben. Manche und mancher stellt sich die Frage, ob die eigene Arbeit in der Kirche nicht eher ein Beitrag zum Systemerhalt als zu dessen Veränderung ist.

Und dann war da auch die Änderung der Grundordnung für den kirchlichen Dienst in der kath. Kirche, beschlossen von der Deutschen Bischofskonferenz im November 2022. Ein großer Schritt vorwärts! Dieser neuen Grundordnung liegt ein institutionsorientierter Ansatz zu Grunde: der Sendungsauftrag der Kirche, der sich aus der Botschaft Jesu ergibt, soll in ihren Einrichtungen gelebt und spürbar werden; dafür soll primär der Dienstgeber Verantwortung tragen. Dienstgeber **und** Dienstnehmer gemeinsam sollen den Dienst nach christlichen Werten und Haltungen gestalten.

Das Privatleben außerhalb des Dienstes soll fürderhin nicht mehr sanktioniert werden. Vielmehr wird in der neuen Grundordnung Vielfalt als Be-

reicherung für kirchliche Einrichtungen gesehen: „[...] Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. [...]“ (Grundordnung vom 22. 11. 2022, Art. 3, Abs. 2).

Ein wichtiger, längst fälliger Schritt, der viele Beschäftigte aufatmen lässt, müssen sie sich mit ihrem persönlichen Leben jetzt nicht mehr verstecken und keine Kündigung mehr fürchten, weil ihre persönliche Lebensführung nicht kirchlicher Normierung entspricht. Dennoch ist angesichts der Gesamtsituation der Kirche vielen nicht zum Jubeln zumute.

Trotz allem und gerade deshalb möchte ich mit einem Text enden, der auf eine ganz andere Dimension verweist, der Mut machen kann, offen, suchend und wach weiterzugehen.

Wir schlafen
über Schätzen,
über Energiequellen,
über einem Vulkan der Kreativität,
über unglaublichen Reserven der Liebe.

Es ist alles da
In der Tiefe der Menschheit
In der Tiefe der Männer und Frauen dieses Planeten.

Es gibt alles, was wir brauchen,
Um eine menschlichere Welt zu schaffen.
(André Rochais)

Ich wünsche Ihnen im Namen der gesamten MAV ein gutes Schuljahresende und erholsame Sommerferien, die es Ihnen ermöglichen, die schönen Seiten des Lebens zu genießen und Kraft zu tanken für das Kommende.

Mit herzlichen und kollegialen Grüßen

Anna Krause, Vorsitzende der MAV

Rechenschaftsbericht

Mit dem Schuljahr 2022/23 hat eine neue Amtszeit der MAV begonnen. Nach dem Ausscheiden von Bernhard Weber ist Anja Rieder neu in das Gremium dazugekommen und gemeinsam mit ihr haben wir für vier Jahre die Arbeit aufgenommen bzw. weitergeführt.

Gerne möchten wir an dieser Stelle Rechenschaft darüber ablegen, was wir in den ersten Monaten dieser Amtszeit geleistet haben und welche Themenstellungen uns beschäftigen und fordern.

Allgemeines zur aktuellen MAV-Arbeit

Seit September 2022 haben 15 MAV-Sitzungen stattgefunden. Dazu kommen einige interne Arbeitsgruppensitzungen zu den Themen Beteiligungsrechte, A-Z, Geschäftsordnung und diverse Vorstandssitzungen. Wir haben eine einwöchige Fortbildung zur AVO Freiburg und zu arbeitsrechtlichen Unterschieden im Vergleich zu verbeamteten bzw. angestellten Lehrkräften im Landesdienst absolviert. Innerhalb der Woche fand ein Klausurtag statt, an dem wir unsere Arbeit reflektiert haben.

Wie immer sind wir unserem Kerngeschäft nachgekommen. Dazu zählen die Überprüfung und Zustimmung bei Eingruppierungen, die Anhörung bei Versetzungen und Zuweisungen, die Beratung und Unterstützung von Mitarbeitenden, die Begleitung zu Gesprächen mit dem Dienstgeber, die Beteiligung an Gesprächen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und der Austausch mit den für unsere Berufsgruppe zuständigen Hauptabteilungen, der HA 3 Bildung und der Personalabteilung HA 7.

Besonders mit letzterer Abteilung war der Austausch intensiv und notwendig, da diese Abteilung durch diverse Umstrukturierungsprozesse und Prüfaufträge sowie Personalmangel in einer langanhaltenden Überlastungssituation steht. In dieser Situation blieben immer wieder Sachbearbeitungsvorgänge länger als für unsere Kolleg*innenschaft zumutbar liegen, gingen mitunter auch verloren oder wurden sachlich nicht korrekt bearbeitet. Ich möchte an dieser Stelle abermals deutlich betonen, dass wir dies nicht den einzelnen Personalsachbearbeiter*innen anlasten! Vielmehr liegt aus unserer Sicht ein Strukturproblem zugrunde, das zur Überlastungssituation und häufigem Personalwechsel und damit auch zu

problematischen Sachverhalten in der Bearbeitung von Personalangelegenheiten geführt hat. Die Verantwortlichen in der HA 7 sind sich der Problematik bewusst. Sie sind daher für die Anliegen bzw. Missstände, die die MAV vorbringt, gesprächsoffen und suchen überwiegend konstruktiv nach Lösungen. Allerdings braucht es sicher noch einige Zeit, bis hier Liegegebliebenes aufgearbeitet wird und Stabilität und Verlässlichkeit wieder zur Selbstverständlichkeit werden können.

Die MAV hat diese Situation vor besondere Herausforderungen gestellt, da wir sehr viel häufiger und zum Teil wiederholt und mit langer Dauer in Personalangelegenheiten aktiv werden mussten.

Wir können an dieser Stelle einige unserer „Erfolgserlebnisse“ in den letzten Monaten benennen: Wir haben endlich die **Mailadressen (fast) aller Kolleg*innen** erhalten, deren Interessen wir zu vertreten haben. Damit ergibt sich für uns die Möglichkeit, die Berufsgruppe der Religionslehrkräfte im kirchlichen Dienst auch einmal kurzfristig über wesentliche Änderungen im Dienst- und Arbeitsrecht u.a.m. zu informieren. Die Dienstgeberseite hat das **Einstellungsdatum zu Beginn des neuen Schuljahres vorverlegt** (siehe Bericht aus der Sitzung mit Dienstgebervertreter*innen). Zudem konnten wir uns **erfolgreich für einzelne Kolleg*innen einsetzen**: Eine Abmahnung konnte abgewendet sowie für einen Kollegen eine bessere Stufe bei der Neueinstellung erreicht werden. Trotz verstrichener Ausschlussfrist hat der Dienstgeber das Defizit nach einer versäumten Höhergruppierung ausgeglichen und Anrechnungsstunden konnten durch Nachberechnung erhöht werden. Manche Kolleg*in konnte durch unermüdliches Nachhaken ihre Altersteilzeit zum gewünschten Zeitpunkt beginnen.

Eine zentrale Rolle in der MAV-Arbeit spielt darüber hinaus die **Vernetzung in andere Gremien**:

- in die **Gesamt-MAV auf Bistumsebene**, in der wir mit einem Sitz vertreten sind, der von mir als Vorsitzende der MAV Sondervertretung der Religionslehrer*innen wahrgenommen wird,
- in die **DIAG (Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen)**, in die aktuell Michael Kefer aus unserer MAV wiedergewählt wurde. Wir gratulieren zum guten Wahlergebnis!!!
- und in die **KODA (Kommission für diözesanes Arbeitsrecht)**, in die ich seit einer Amtszeit gewählt bin.

Diese gute Vernetzung ist arbeitsintensiv, stellt aber für uns als MAV und damit auch für die Berufsgruppe ein großes Plus dar. Alle drei Gremien beschäftigen sich derzeit neben anderen Themen intensiv mit den angestrebten Veränderungen in Zusammenhang mit dem Strukturprozess Kirchenentwicklung 2030 und den Konsequenzen für Mitarbeitende.

Darüber hinaus ist die **Zusammenarbeit mit dem Berufsverband VKRF** ein wichtiger Baustein der Arbeit. Hier steht nach wie vor auf der Agenda, sich mit dem Berufsverband darüber auszutauschen, wie neben Kolleg*innen aus den Bereichen Gymnasium und Berufsschule auch Kolleg*innen anderer Schularten im Berufsverband stärker in Blick genommen und vernetzt werden können.

Gemeinsame Sitzungen mit Dienstgebervorteiler*innen

Im November 2022 und im Februar 2023 haben eine längere und eine kürzere Sitzung gemeinsam mit Vertreter*innen der Dienstgeberseite stattgefunden. Dies waren Frau Orth, die Referent*innen der Schularten aus der HA 3 sowie Herr Schlegel und Frau Schumacher als zuständige Jurist*innen und Frau Vetter als Sachgebietsleiterin für die Personalsachbearbeitung in der HA 7.

In diesen Gesprächen ging es um die Zusammenarbeit mit der HA 7, den Informationsfluss und um Verfahrenswege zur **Optimierung der Kommunikation zwischen der HA 7 und den Beschäftigten bzw. der MAV**.

Ein weiteres Thema waren **Einstellungs- und Austrittsdaten**. Hier gibt es unterschiedliche Termine, zu denen Kolleg*innen angestellt werden bzw. aus dem Dienst ausscheiden. Die MAV wollte erfahren, auf welcher Grundlage es zu den jeweiligen Einstellungs- und Austrittsdaten kommt.

Zudem hat die MAV vorgebracht, dass ein Vertrag in der Regel erst mit dem ersten Unterrichtstag eines Schuljahres beginnt, obwohl Konferenzen in der Regel bereits in der Woche vor Unterrichtsbeginn stattfinden und auch der Unterricht schon zuvor vorbereitet werden muss. Ebenso ist es am Ende einer Tätigkeit: für Kolleg*innen, die zum Schuljahresende kündigen oder in Rente gehen, gilt als Stichtag der 31.07. (und das, obwohl das Schuljahr für manche Kolleg*innen noch die ersten Augusttage umfasst, je nach Ferienplan eines Jahres). Der Dienstgeber hat hier auf die Landesregelungen verwiesen, nach denen unsere Berufsgruppe, die ja an öffentli-

chen Schulen tätig ist, behandelt und damit Lehrkräften im Landesdienst gleichgestellt wird. Allerdings hat die Dienstgeberseite im Nachklang zu unserem Gespräch mitgeteilt, dass **zukünftig das Anstellungsdatum auf einen Arbeitstag vor Schuljahresbeginn (in der Regel der Freitag vor dem ersten Schultag) vorverlegt wird, da an diesem Tag häufig schon Konferenzen stattfinden. Sollte die Eröffnungskonferenz schon zu einem früheren Zeitpunkt angesetzt sein, so kann der Vertragsbeginn auch zu diesem Datum terminiert werden, wenn das Ordinariat frühzeitig darüber in Kenntnis gesetzt wird.**

Neben **Zahlen und Fakten zur aktuellen Situation des RU** in den einzelnen Schularten, die jedes Jahr fester Bestandteil der Sitzung mit der Dienstgeberseite sind, war es uns als MAV in der Novembersitzung ein Anliegen, auch über die von der MAV wahrgenommene **Stimmung innerhalb der Berufsgruppe der Religionslehrer*innen angesichts der innerkirchlichen Situation** ins Gespräch zu kommen. Im November waren das Abstimmungsverhalten der Bischöfe beim Synodalen Weg, der damals noch bange Blick, die missioglobunden Berufsgruppen könnten in der neuen Grundordnung von Öffnungen ausgeschlossen werden (was sich Gott sei Dank nicht bestätigt hat, siehe Artikel zur Grundordnung in dieser MAV.IN-Ausgabe), die Verschiebung der Veröffentlichung des Berichts zu Aktenanalyse und Machtstrukturen im Kontext der Missbrauchsfälle im Erzbistum Freiburg (der inzwischen veröffentlicht wurde) sowie die Entschuldigung des ehemaligen Erzbischofs Robert Zollitsch in diesem Kontext als Marker für die aktuelle Kirchensituation zu benennen. Auf diesem Hintergrund haben wir deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Verhinderung ernstzunehmender Reformschritte durch die Durchsetzungsmacht der Bischöfe und das Erleben von mangelndem Realismus im Blick auf die Situation der Kirche seitens vieler leitender Kirchenvertreter zu einer immer stärkeren Resignation bei vielen Kolleg*innen (uns eingenommen) führen und den Dienst in der Kirche zu einem immer größeren persönlichen Spagat werden lassen. Der Austausch war von Respekt, Offenheit und Verständnis geprägt. Frau Orth hat eine Änderung der Missioordnung im Zusammenhang mit der geänderten Grundordnung begrüßt und unterstützt. Ebenso setzte sie sich aktiv dafür ein, dass Kolleg*innen in Online-Gesprächen mit der Bistumsleitung ihrer Stimmung und ihren Anliegen Ausdruck verleihen und sich mit Fragen darin direkt an den Erzbischof und den Generalvikar wenden

können. Wir waren eine der wenigen Berufsgruppen, die als solche ein eigenes Gesprächsangebot zeitnah zur Veröffentlichung des Berichts zu Aktenanalyse und Machtmissbrauch im Kontext der Missbrauchsfälle im Erzbistum erhalten haben, an dem sowohl Erzbischof Stephan also auch Generalvikar Christoph Neubrand persönlich zugegen waren. Sicher liegt dem die Wahrnehmung zugrunde, dass Religionslehrer*innen, erst recht, wenn sie kirchlich angestellt sind, in besonderer Weise gefordert sind in der momentanen Situation, in der Kirche eher durch negative als durch positive Schlagzeilen von sich reden macht und immer mehr an gesellschaftlicher Unterstützung und Akzeptanz verliert.

Ein weiterer Punkt, der auf der Tagesordnung der Sitzung mit den Dienstgebervertreter*innen im November stand, steht mit der oben benannten Kirchensituation in Zusammenhang: Besonders an Berufsschulen kommt es immer wieder vor, **dass zu Beginn des Schuljahres aufgrund von Abmeldungen der Schüler*innen vom RU ganze Klassen/Kurse wegbrechen. Das bedeutet u.U., dass betroffene Kolleg*innen ihr vertraglich festgelegtes Deputat nicht mit Unterricht füllen können.** Findet sich keine schulinterne Lösung für den Einsatz bzw. eine zumutbare Lösung durch den Einsatz an einer nahegelegenen weiteren Schule für die offenen Stunden, so entsteht eine „Heckwelle“.

Wir haben die Befürchtung benannt, dass sich die Situation aufgrund sinkender Konfessionszugehörigkeit und zahlreicher Kirchenaustritte in Zukunft häufen und auch für andere Schularten ergeben könnte.

Ebenso spielt die Platzierung des RU im Stundenplan (Nachmittagsunterricht, Randstunden) eine Rolle bei Abmeldungen der SuS. Diesbezüglich nehmen wir viele Klagen der Kolleg*innen entgegen, die zum Ausdruck bringen, dass der RU in der Stundenplanung immer häufiger aus den Kernunterrichtszeiten verdrängt wird.

Wir haben dargelegt, dass wir als MAV es als nicht zumutbar ansehen, dass dieses Problem auf dem Rücken der betroffenen Kolleg*innen ausgetragen wird, in dem diese die in einem Schuljahr weggebrochenen Stunden im kommenden Schuljahr nacharbeiten müssen. Eine Heckwelle in diesem Sinne zu lösen kann aus unserer Sicht nur mit Zustimmung der Kolleg*innen erfolgen und stellt ohnehin nur eine Lösung für Teilzeitkräfte dar. Gerade Teilzeitkräfte aber haben sich nicht umsonst für ein Teilzeitdeputat

entschieden, weil sie bewusst mehr Freizeit wollen oder aber aufgrund ihres Alters, ihrer gesundheitlichen oder familiären Situation mit dem gewählten Deputat an Belastungsgrenzen kommen.

Herr Weinzierl hat zugesichert, dass ihm als Referent für den Bereich Berufsschulen die Situation bewusst ist. Die Referatsleitungen sind darüber mit Regierungspräsidien und dem Kultusministerium bereits im Gespräch und versuchen durch Ansprechen der Herausforderung bei Schulleitertagen und Schulbesuchen zu sensibilisieren, damit vor Ort eine veränderte Planung zur Vermeidung von Heckwellen führen kann.

Darüber hinaus hat die MAV in der gemeinsamen Sitzung mit der Dienstgeberseite angefragt, **welche Qualifikationen für die Stellen von Schulbeauftragten und Schuldekan*innen vorhanden sein müssen, und den Wunsch geäußert, dass diese Stellen zukünftig ausgeschrieben werden.** Unserer Wahrnehmung nach (und diese wurde von der Dienstgeberseite bestätigt), sind die Mehrzahl der Schuldekan*innen aus dem Bereich der allgemeinbildenden Gymnasien. Wir als MAV fänden es sinnvoll und wünschenswert, wenn durch Ausschreibung der Stellen Kolleg*innen aus allen Schularten und auch kirchlichen Kolleg*innen die Möglichkeit eröffnet würde, sich auf diese Positionen zu bewerben. Schuldekan*innen sind ausschließlich für die Bereiche Grund-, Werkreal- und Real-, Gemeinschaftsschule und SBBZ zuständig. Es ist aus Sicht der MAV daher zu überdenken, ob es sinnvoll ist, wenn die Mehrzahl der Schuldekan*innen gar nicht aus diesen Schularten kommt.

In der Februarsitzung wurde das Thema **Poollösung** angesprochen. Herr Bächlin hat uns auf Anfrage darüber informiert, wie der Einsatz pastoraler Mitarbeitender in der Schule im Zusammenhang mit Kirchenentwicklung 2030 gedacht ist. In Kürze sei an dieser Stelle gesagt, dass insgesamt die Anzahl der vorgesehenen Unterrichtsstunden, die von pastoralen Kräften (Gemeinde- und Pastoralreferenten bzw. Diakonen und Priestern) abgedeckt werden sollen, abnehmen wird. Dafür können einzelne Mitarbeitende aus diesem Bereich die Schulstunden von Kolleg*innen in der Kirchengemeinde neu bis zu einer halben Stelle übernehmen. Zwar wird es eher selten der Fall sein, dennoch hat die MAV der Religionslehrer*innen schriftlich darum gebeten festzuschreiben, dass kirchlich angestellte Religionslehrer*innen nicht ohne ihre Zustimmung von pastoralen Mitarbeitenden mit dem Argument besonderer pastoraler Interessen verdrängt

werden können. Eine endgültige Lösung liegt noch nicht vor; wir sind mit Frau Orth im Gespräch.

Es gäbe noch vieles aus unserer Arbeit zu berichten. Dennoch setze ich hier einen Punkt. Es ist sicher deutlich geworden, wie umfangreich und vielseitig unsere Aufgaben sind. Wir hoffen, diese in Ihrem Sinne zu bearbeiten! Ich danke allen MAV-Mitgliedern für Ihre engagierte Arbeit in der MAV. Die Arbeit ist nur in einem guten Team leistbar und unsere Erfolge gehen auf die Aktivitäten der gesamten MAV zurück.

Elektronische AU-Bescheinigung seit 01. Januar 2023

Seit dem 01. Januar 2023 gibt es im Bereich der gesetzlichen Krankenkassen statt der bisherigen AU-Bescheinigung in Papierform die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kurz E-AU genannt. Mit der Einführung der E-AU entfällt die direkte AU-Bescheinigung für den Arbeitgeber, die Patient*innen zur Weiterleitung an diesen erhalten haben, ebenso wie die AU-Bescheinigung in Papierform zur Vorlage bei der gesetzlichen Krankenkasse. Die Information über die Arbeitsunfähigkeit wird den gesetzlichen Krankenkassen von nun an in der Regel elektronisch von der Arztpraxis direkt übermittelt. Der Arbeitgeber hingegen erhält diese Auskunft nicht automatisch, sondern muss sie bei den jeweiligen Krankenkassen der erkrankten Arbeitnehmer*innen abrufen. Eine solche Abfrage kann jedoch nicht pauschal sondern nur anlassbezogen erfolgen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, dass der Dienstgeber direkt von erkrankten Mitarbeitenden selbst über die Arbeitsunfähigkeit informiert werden muss.

Auf diesem Hintergrund hat die KODA in ihrer Märzsitzung den §9 in der „Dienstordnung für Lehrkräfte im Religionsunterricht“ (Anlage 4c zur AVO) und damit den Dienstweg bei Krankmeldungen geändert.

Neuer Dienstweg bei Krankmeldung: §9 Anlage 4c der AVO

Gesetzlich versicherte Mitarbeitende müssen sowohl in ihren Schulen als auch im Ordinariat (Personalsachbearbeiter*in) melden, wenn sie arbeitsunfähig sind. Dies gilt auch für Tage, an denen noch keine ärztliche Bescheinigung erforderlich ist oder vorliegt. Liegt eine AU-Bescheinigung vor (diese muss spätestens am 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit beim Arzt eingeholt werden), müssen sowohl die Einsatzschulen als auch das Ordinariat

telefonisch oder per Mail davon Kenntnis erhalten. Es reicht die Mitteilung, es bedarf keiner Vorlage mehr.

Die Nachweispflicht liegt im Klärungsfall beim Mitarbeitenden. Daher sollten erkrankte Mitarbeitende sich auf jeden Fall vom behandelnden Arzt eine AU-Bescheinigung in Papierform aushändigen lassen und diese aufbewahren.

Der Dienstgeber muss aufgrund der Benachrichtigung aktiv werden und die AU-Bescheinigung bei der zuständigen Krankenkasse des Mitarbeitenden abrufen.

Für **privat versicherte Mitarbeitende** hat sich der Dienstweg bislang hingegen nicht geändert, da private Krankenkassen noch nicht am Verfahren der E-AU beteiligt sind. Privat Versicherte melden Erkrankungen nach wie vor lediglich an ihren Einsatzschulen und legen bei der Stammschule eine AU-Bescheinigung in Papierform vor. Diese leitet die AU-Bescheinigung wie gehabt ans Ordinariat weiter.

Noch ein Hinweis: die genaue Erfassung aller Krankheitstage (ohne und mit AU-Bescheinigung) ist für Dienstgeber und Mitarbeitende gleichermaßen wichtig: Durch sie wird die korrekte Berechnung der Lohnfortzahlungstage ermöglicht. Darüber hinaus weiß der Dienstgeber auf dem Hintergrund dieser Zahlen, wann er seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommen muss, mehrfach oder langfristig erkrankten Kolleg*innen ein BEM-Verfahren anzubieten. Letzteres kann erfahrungsgemäß ein wichtiges und wertvolles Instrument sein, um berufliche Gegebenheiten einer krankheitsbedingt veränderten Situation vorübergehend oder dauerhaft im Rahmen vorhandener Möglichkeiten anzupassen, so gut es geht.

KODA-Beschluss: Stufengleiche Höhergruppierung

In ihrer Plenarsitzung im März 2023 hat die KODA beschlossen, von der bisherigen Höhergruppierungssystematik der AVO in Anlehnung an den Tarifvertrag der Länder TV-L abzuweichen, welcher der zentrale Leittarif für die AVO darstellt. Stattdessen wurde die stufengleiche Höhergruppierung in Anlehnung an den Tarifvertrag von Bund und Kommunen für alle Beschäftigten im Geltungsbereich der AVO eingeführt. Diese Neuerung gilt ab dem 01. April 2023.

Was hat sich nun verändert?

Bei einer Höhergruppierung ist man bislang in der höheren Entgeltgruppe in die Stufe gekommen, die mindestens über dem bisherigen Entgelt lag. Das heißt, es war auch möglich, in der höheren Entgeltgruppe in eine niedrigere Erfahrungsstufe eingruppiert zu werden als der bisherigen Stufe in der niedrigeren Entgeltgruppe. Dafür gab es einen Garantiebtrag von bis zu 180 Euro in den Entgeltgruppen 9-15 zum bisherigen Tabellenwert hinzu, maximal aber den Betrag, der sich aus einer stufengleichen Höhergruppierung ergeben hätte. Klingt kompliziert und war es auch. Vor allem aber konnte es passieren, dass für Mitarbeitende, die kurz vor einem Stufenaufstieg standen, eine Höhergruppierung — zunächst für einen mitunter auch mehrjährigen Zeitraum — eine Verschlechterung darstellte im Vergleich zum Stufenaufstieg.

Tabelle 1 soll die bisherige Regelung verdeutlichen.

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,31	5.394,35	5.595,59	6.301,27	6.837,15	7.042,26
14	4.542,64	4.885,93	5.167,63	5.593,59	6.246,27	6.433,67
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.037,38
12	3.774,86	4.040,88	4.604,26	5.098,93	5.737,87	5.910,00
11	3.652,64	3.898,38	4.178,29	4.604,26	5.222,60	5.379,28
10	3.523,62	3.764,77	4.040,88	4.322,55	4.858,48	5.004,24
9b	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	4.423,96

Tabelle 1: Die bisherige Systematik in Anlehnung an den TV-L
Bisheriges Entgelt + Garantiebtrag von 180 Euro ergab das Entgelt in der neuen EG, in diesem Beispiel 4119,07 Euro.

Diese mitunter negativen Auswirkungen und die Komplexität der Systematik wollte die KODA nun heilen, indem sie sich von der Systematik des TV-L verabschiedet hat und stattdessen die Systematik des TVöD, das Prinzip der stufengleichen Höhergruppierung, übernommen hat.

Das bedeutet, dass eine Höhergruppierung immer in die Stufe erfolgt, die die oder der Mitarbeitende in der bisherigen Entgeltgruppe bereits erreicht hat. Zwar beginnt die Stufenlaufzeit dort wieder neu zu laufen, also z.B. in Stufe 4 müssen nochmals vier Jahre in der neuen Entgeltgruppe absolviert werden, selbst wenn in der bisherigen schon drei Jahre zurückgelegt worden sind.

Dennoch bedeutet dieser Schritt in vielen Fällen einen finanziell deutlich größeren Schritt und auch im Blick auf die Stufenlaufzeiten eine enorme Verbesserung. Zudem ist das System in der Anwendung deutlich klarer und besser nachvollziehbar.

Es lag auch deutlich im Interesse der Dienstgeberseite, hier eine Verbesserung für alle Beschäftigten zu erreichen.

Tabelle 2 gibt ein Beispiel für die neue Höhergruppierungssystematik.

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,31	5.394,35	5.595,59	6.301,27	6.837,15	7.042,26
14	4.542,64	4.885,93	5.167,63	5.593,59	6.246,27	6.433,67
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.037,38
12	3.774,86	4.040,88	4.604,26	5.098,93	5.737,87	5.910,00
11	3.652,64	3.898,38	4.178,29	4.604,26	5.222,60	5.379,28
10	3.523,62	3.764,77	4.040,88	4.322,55	4.858,48	5.004,24
9b	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	4.423,96

Tabelle 2: Neue Systematik der stufengleichen Höhergruppierung
Beim gleichen Beispiel wie bei Tabelle 1 ergibt sich nach der neuen Systematik ein neues Entgelt von 4322,55 Euro. Stufe 5 wird 3 Jahre früher erreicht!

Wertkonten als Nachfolgemodell der Altersteilzeit kommen nicht!!!

Obwohl seit Jahren ein Modell für die Einführung von Wertkonten in der KODA verhandelt und als Nachfolgemodell der ATZ angekündigt wurde:

Die Einführung von Wertkonten wurde mit Beschluss der KODA vom 16.03.2023 gecancelt. Mitbeschlossen wurde ebenfalls, die Arbeit der AG Wertkonten einzustellen. Wie kam es nun nach jahrelanger Arbeit und der bereits abgeschlossenen Erstellung der Rechtstexte als Grundlage für die Einführung der Wertkonten zu dieser Entscheidung? Die KODA-Mitglieder fassten diesen Beschluss, weil das Wertkontenmodell für die Beschäftigten kein rentables Modell ist und ihnen letztlich auch nicht empfohlen werden kann. Die Inflationsentwicklung hat die Bedingungen nochmals deutlich verschlechtert. In ein Wertkonto würden Gehaltsbestandteile einbezahlt, um aus dem angesparten Wert zu einem späteren Zeitpunkt sich selbst arbeitsfreie Phasen finanzieren zu können. Darin liegt das wesentliche Problem des Wertkontenmodells: Tarifentwicklungen zwischen Einzahlung und Entnahme werden nicht mitvollzogen; zwischenzeitlich gestiegene Sozialversicherungsbeiträge müssen aus dem eigenen Wertkonto zum Zeitpunkt der Entnahme voll gezahlt werden. Zudem müsste im Krankheitsfall während der Entnahmephase die Lohnfortzahlung von sechs Wochen bis zum Erhalt von Krankengeld ebenfalls aus dem eigenen Konto entnommen werden.

Der Garantiezins für Wertkonteneinlagen liegt bei den verschiedenen Dienstleistern im Bereich der Wertkonten in einem so geringen Bereich, dass auch in dieser Hinsicht andere Anlagemodelle sinnvoller sind.

Die Dienstnehmerseite hat von Anfang an betont, dass das Modell nur mit einem nennenswerten Zuschuss des Dienstgebers sinnvoll ist. Die Dienstgeberseite wollte in ihrem Zuschussangebot nicht über die Finanzierung der Kontoführungsgebühren (etwa 30 Euro pro Jahr) hinausgehen. Zudem sollte bei Einführung der Wertkonten die Sabbatjahrregelung abgeschafft werden. Unter diesen Voraussetzungen erschien die Einführung der Wertkonten sowohl auf Dienstgeber- als auch auf Dienstnehmerseite nicht mehr als sinnvoll.

Alternativ bleibt die Möglichkeit, ein Sabbatjahr mit dem Dienstgeber zu

vereinbaren. Dieses ermöglicht sowohl eine Auszeit mit Gehaltsbezügen während der Berufsphase als auch einen früheren Ausstieg aus dem Berufsleben zum Ende der Berufstätigkeit im Übergang zur Rente. Diese Möglichkeit ist zwar weniger flexibel als ein Wertkontenmodell, stellt aber eine finanziell sinnvollere Alternative aus Sicht der Beschäftigten dar. Im Vergleich zur Altersteilzeit, bei der der Dienstgeber einen Zuschuss von 10% gewährt, liegt die Finanzierung der Freistellungsphase im Sabbatjahrmodell allerdings gänzlich bei den Mitarbeitenden.

Das Deutschlandticket Job

Seit dem 1. Mai 2023 gibt es das Deutschlandticket für 49 Euro monatlich, das deutschlandweit für alle Nahverkehrsmittel genutzt werden kann. Die von manchen gestellte Frage, ob dieses nun auch als Jobticket genutzt werden kann, ist mit Ja zu beantworten. Dabei hat der Dienstgeber den Zuschussanteil trotz gesunkener Ticketkosten im Vergleich zu einer bisherigen Monatskarte nicht reduziert. Er bleibt bei 25 Euro pro Monat.

Voraussetzungen für den Zuschuss:

⇒ persönliches, 12-monatiges Abonnement des Deutschland-Tickets Job
(nicht übertragbar, keine Mitnahme weiterer Personen möglich)

Der monatliche Zuschuss von 25 Euro des Dienstgebers wird über die Gehaltsabrechnung ausgezahlt. Bei Buchung über das Onlineportal der VAG Freiburg erhalten Mitarbeitende des Bistums zusätzlich 5% Preisnachlass!

Login: <https://abo.vag-freiburg.de/job>

Anmeldename: 790101@ma

Passwort: Erzbistum

Anna Krause

Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Adieu zum 31.8.2023

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu Beginn des neuen Schuljahrs möchte ich mich von Ihnen verabschieden und Ihnen herzlichen Dank für Ihr Vertrauen sagen, das ich die letzten Jahre, zuerst als stellvertretende, dann als alleinige Vertrauensperson von Ihnen erfahren durfte.

Ich habe diese Arbeit ausgesprochen gerne gemacht, weil ich sie als Dienstamt gesehen habe und weil ich gemerkt habe, wie viel wir gemeinsam für Sie als wie auch immer gehandicapte Kolleg*innen erreichen konnten.

Danke, dass so viele von Ihnen mir so vieles Persönliche, auch Schwere, anvertraut haben und damit zusammen mit der SBV zu einer guten Lösung Ihrer Situation beigetragen haben!

Ab dem neuen Schuljahr wird Herr Michael Längle, Bollschweil, als Vertrauensperson und Frau Birgit Gnädig, Neuried, als Stellvertreterin Ihre Anliegen gegenüber dem Dienstgeber vertreten und Sie beraten; beide sind inzwischen eingearbeitet und haben sich für dieses Amt ausbilden lassen bzw. werden es im Laufe der nächsten Zeit tun.

Zögern Sie bitte nicht, Ihre Rechte wahrzunehmen; schauen Sie, dass die Nachteilsausgleiche, die Ihnen zustehen, auch umgesetzt werden. Sie finden sie auf der Homepage der MAV unter „Schwerbehindertenvertretung“ und in unserem Flyer.

Ich wünsche Ihnen schöne, erholsame Ferien und Schwung für das kommende Schuljahr! Bleiben Sie so gesund wie möglich und seien Sie herzlich begrüßt!

Ihre Susanna Traber-Jauch



Erreichbarkeit der SBV in den Sommerferien

Bis 31. August 2023: Susanna Traber-Jauch

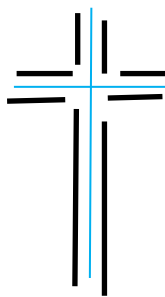
Tel. 07531/32030 oder susanne.traber-jauch@mav-rl-freiburg.de

Ab 1. September 2023: Michael Längle

Tel. 07633/9381370 oder michael.laengle@mav-rl-freiburg.de

Nachruf

*Ich bin die Auferstehung und das Leben.
Wer an mich glaubt, wird leben,
auch wenn er stirbt. Joh 11,25*



Frau Margareta Lock

Wir trauern um unsere langjährige, überaus engagierte und geschätzte Kollegin, die als Religionslehrerin an der Adolf-Kußmaul-Schule in Gablen-Neudorf und der Grundschule Büchenau, Bruchsal tätig war und danken ihr für den mit großer Überzeugung erteilten Dienst.

Für die Mitarbeitervertretung der
Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Dienst der
Erzdiözese Freiburg

Anna Krause
Vorsitzende

Für die Hauptabteilung Bildung
des Erzbischoflichen
Ordinariates Freiburg

Susanne Orth
Ordinariatsrätin

Grundordnung und Missio-Ordnung

Grundordnung

Eine Überarbeitung der Grundordnung für Mitarbeitende im kirchlichen Dienst stand schon länger an. Sie hat 2022 Fahrt aufgenommen durch verschiedene Rechtsprechungen beim Europäischen Gerichtshof, dem synodalen Weg und der Aktion OutinChurch. Am 22. November 2022 hat dann die Deutsche Bischofskonferenz die neue Grundordnung verabschiedet. Jede Diözese hat sie mittlerweile im Amtsblatt veröffentlicht und somit rechtlich in Kraft gesetzt. Die Erzdiözese Freiburg hat diesen Rechtsakt am 28. März 2023 vollzogen.

Die neue Grundordnung brachte entscheidende Veränderungen zur vorherigen, gerade im Blick auf die Loyalitätsobliegenheiten. Grundsätzlich wird in der neuen Grundordnung von der Dienstgemeinschaft und dem gemeinsamen Sendungsauftrag gesprochen. So erfasst sie zukünftig alle Personen, die an diesem Sendungsauftrag beteiligt sind. Von besonderer Bedeutung und Relevanz sind die Artikel 3 und 7 der neuen Ordnung.

Artikel 3 Identität und Auswirkung

Hier wird aufgezeigt, dass die Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen anerkannt wird und es heißt wörtlich: *„Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer der Menschen dienenden Kirche sein.“* Die in der alten Grundordnung festgelegten Loyalitätsobliegenheiten sind hiermit aufgehoben. Diese neue Regelung aus Artikel 3 gilt für alle Mitarbeitenden der Kirche, also auch für erzieherische, pastorale und katechetische Personen. Voraussetzung ist jedoch, dass sie eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen.

Artikel 7 Anforderungen an den kirchlichen Dienst

Dieser Artikel ist als echte Kehrtwende im kirchlichen Arbeitsrecht zu sehen. Hier heißt es im zweiten Absatz: *„Die Anforderungen erstecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird.“*

Somit ist die private Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, der rechtlichen Bewertung im Individualarbeitsrecht entzogen.

Auswirkung auf die AVO

Da die Grundordnung aufgrund eines Zentral-KODA-Beschlusses auf Bundesebene auch Bestandteil aller kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen geworden ist, musste die Arbeitsvertragsordnung (AVO) für die Erzdiözese entsprechend angepasst und verändert werden. Die KODA (Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts) der Erzdiözese Freiburg hat Artikel 5 der AVO dahingehend angepasst, dass der Passus aus Artikel 3 der Grundordnung eins zu eins in die AVO übertragen wurde. In der AVO ist somit verankert, dass es keine arbeitsrechtlichen Sanktionen für die private Lebensführung und auch keine Diskriminierung mehr aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität, Religion, Lebensform, Herkunft und Behinderung gibt. In Kraft gesetzt wurde diese AVO-Anpassung im Amtsblatt vom 23. März 2023.

Missio-Ordnung

Nach der Grundordnung hat der ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 23. Januar 2023 auch die Ordnung für die Erteilung der Missio Canonica beschlossen. Die neue Missio-Ordnung wurde am 16. Juni 2023 im Amtsblatt in Kraft gesetzt und ersetzt somit die Missio-Ordnung aus dem Jahr 2005.

Inhaltlich regelt die neue Missio-Ordnung die Aufgaben des Religionsunterrichts und die Anforderungen, die an die Religionslehrenden gestellt werden. Auch werden die Voraussetzungen aufgeführt, die für die Erteilung der Missio Canonica notwendig sind. Diese sind u.a. die Initiationssakramente; die Bereitschaft, ein Zeugnis christlichen Lebens in Schule und Unterricht zu geben. Von großer Bedeutung ist jedoch, wie es im Presetext der Deutschen Bischofskonferenz vom 07.03.2023 steht: *„Die neue Musterordnung verfolgt ebenso wie die im November 2022 verabschiedete Grundordnung für den kirchlichen Dienst einen institutionenbezogenen Ansatz und verzichtet darauf, die private Lebensführung rechtlich zu sanktionieren.“* Daraus lässt sich ableiten, dass die Missio-Ordnung für die Erzdiözese Freiburg, dem Artikel 3 und 7 der neuen Grundordnung folgt.

Michael Kefer

WICHTIG

Unsere **Email-Adressen** haben sich geändert
Vorname.Nachname@mav-rl-freiburg.de

Die Adresse unserer **Homepage** bleibt dieselbe
www.mav-religionslehrer-freiburg.de

Weitere dienstrechtliche Informationen

Altersteilzeit noch möglich

Leider befinden sich auf der Homepage des Ordinariats noch veraltete Unterlagen, wie Merkblatt und Anlage 7e zu Altersteilzeit. (Stand 16.06.23)

Wer die erforderlichen Kriterien erfüllt, kann noch bis 31.12.2030 Altersteilzeit beantragen.

Kriterien sind, dass Sie bei der Antragstellung das 58. Lebensjahr erreicht und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Dem Antrag muss ein Rentenbescheid beigelegt werden, der nicht älter als drei Monate sein sollte – also rechtzeitig beantragen.

Weitere Aspekte können Sie durchaus noch den veralteten Unterlagen der Homepage entnehmen und sich gerne von uns beraten lassen.

ACHTUNG! Es gibt eine Quote, die an der gesamten Mitarbeitendenzahl des Arbeitsgebers gemessen wird. Sollte diese überschritten sein, gibt es keinen Anspruch.

Maria Busath

Hinzuverdienstgrenze für vorzeitige RentenbezieherInnen aufgehoben

Seit dem 1. Januar 2023 ist die Hinzuverdienstgrenze für Arbeitnehmer*innen, die eine vorgezogene Altersrente (also Rente vor Eintritt der gesetzlichen Regelalterszeit) erhalten, aufgehoben worden.

Die letzten beiden Jahre 2021 und 2022 durften diese Rentenempfänger bereits zusätzlich zu ihrer Rente bis zu 46.060 Euro steuerpflichtig dazuverdienen. (Vorher galt eine Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro.)

Diese Regelung betrifft alle Kolleg*innen, die entweder Rente für besonders langjährig Versicherte erhalten und Kolleg*innen, die aufgrund ihrer Schwerbehinderung vorzeitig abschlagsfrei in den Ruhestand gewechselt sind oder das vorhaben. Bei Anspruch auf Rente wegen Teil-Erwerbsminderung können 35.650 Euro und bei voller Erwerbsminderungsrente 17.820 Euro hinzuverdient werden.

Rechtsverbindliche Auskünfte können Sie bei Ihren für Ihren Wohnort zuständigen ehrenamtlichen Rentenberater*innen einholen, die Ihnen auch beim Ausfüllen des Antrags behilflich sind.

Dem Ordinariat muss der Eintritt in die vorgezogene Rente angezeigt werden; es entstehen Ihnen dadurch keinerlei Nachteile.

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Deutsche Rentenversicherung

Susanna Traber-Jauch

Minusstunden/Heckwelle

Zu Beginn eines Schuljahres kommt es in verschiedenen Schularten immer wieder vor, dass durch Abmeldungen vom Religionsunterricht, eine Religionsklasse nicht gebildet werden kann. Dies hat zur Folge, dass zum Stichtag der Abmeldung im Deputat eine Stunde fehlen kann. In diesen Fällen muss sich die Lehrkraft sofort bei den zuständigen Referenten melden und den Sachstand mitteilen. Eine Heckwelle soll nicht aufgebaut werden. In Absprache mit dem/r zuständigen Referatsleiter*in soll nach Lösungen zur Vermeidung von Minusstunden gesucht werden.

Michael Kefer

Anrechnungsstunden

Um den Mehraufwand beim Einsatz an mehreren Schulen z.B. durch Teilnahme an mehreren Konferenzen und die Fahrtzeit zwischen den Schulen auszugleichen, gewährt der Dienstgeber in bestimmten Fällen Anrechnungsstunden.

Wichtig: Mitarbeiter*innen erhalten die Anrechnungsstunden nur **ab einem halben Regeldeputat** (z.B. Grundschule – 14 Std., SBBZ – 13 Std.). Das ist ebenso Voraussetzung wie die Anmerkung, dass eine andere Schule nur dann vorliegt, wenn sie mehr als 1 km von der **Stammschule** entfernt ist.

§ 5 Anlage 4c zur AVO (Arbeitszeit)

(4) 1 Ist eine Lehrkraft mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft tätig und ist sie an mindestens einer weiteren Schule mit mehr als vier Wochenstunden eingesetzt, ermäßigt sich das Regelstundenmaß um eine Wochenstunde, ...

... bei dem Einsatz an mehr als drei Schulen um zwei Wochenstunden.

(4) 2 Schon beim Einsatz an drei Schulen, von denen eine von der Stammschule mehr als 10 km entfernt ist, ermäßigt sich das Regelstundenmaß um zwei Wochenstunden.

Anmerkung zu Abs. 4: Eine andere Schule liegt dann vor, wenn zu ihr hin mindestens ein Weg von einem Kilometer von der Stammschule her zurückzulegen ist.

Wie Sie feststellen können, kommt der **Stammschule** als Bezugsgröße eine besondere Bedeutung zu.

Die einzelnen möglichen Zuordnungen können sie der Tabelle auf der nächsten Seite entnehmen, die Urs Hagedorn, Rechtsreferent der Geschäftsstelle DiAG MAV, angefertigt hat.

Fallgruppe	Voraussetzungen	Wochenstd-Ermäßigung
1	- Mind. hälftiges Deputat (z.B. 14 Std. Grundschule) - Einsatz an mind. 2 Schulen (davon eine mind. 1 km entfernt von der Stammschule, gem. Anmerkung zu Abs. 4) - Mind. 5 Std. an einer weiteren Schule	1 Std.
2	- Mind. hälftiges Deputat (z.B. 14 Std. Grundschule) - Einsatz an mind. 4 Schulen (mehr als 3) - andere Schulen mind. 1 km entfernt von der Stammschule (siehe Anmerkung zu Abs. 4) - Keine Mindeststundenzahl an den weiteren Schulen erforderlich	2 Std.
3	- Mind. hälftiges Deputat (z.B. 14 Std. Grundschule) - Einsatz an mind. 3 Schulen - Davon eine Schule mind. 10 km entfernt von der Stammschule - Keine Mindeststundenzahl an den weiteren Schulen erforderlich	2 Std.

!!!WICHTIG!!!:
Da die Regelung von Seiten des Ordinariats bisher anders ausgelegt wurde, prüfen Sie bitte, ob Ihnen evtl. doch zwei Anrechnungsstunden zustehen.

Urs Hagedorn, Anja Rieder

Veränderter Einsatz an Schulen und daraus resultierende Folgen für die Eingruppierung

Immer wieder kommt es vor, dass Kolleg*innen einem veränderten Einsatz in der Schule zustimmen und erst im Nachgang mit der ersten Gehaltsabrechnung feststellen, dass diese Veränderung teils gravierende finanzielle Folgen hat. Deshalb möchten wir an dieser Stelle wiederholt auf die Problematik aufmerksam machen und dazu auffordern, vor der Zustimmung mögliche Auswirkungen auf das Gehalt zu bedenken und erst dann eine Entscheidung zu treffen.

Die Schulart, an der man unterrichtet, und die prozentuale Verteilung der Schulstunden beeinflussen die Eingruppierung.

Nachfolgend ein *Beispiel* eines veränderten Einsatzes und deren Auswirkung:

Schule 1 (Stammschule)	GMS Sek. 8 Std.
Schule 2	GMS Sek. 2 Std. / GS 2 Std.
Schule 3	GS 2 Std.
Schule 4	GS 4 Std.
plus Einsatz an mehreren Schulen	2 Std.
10 Std. GMS plus 8 Std. GS plus 2 Std. Einsatz an 4 Schulen	Gesamt: 20 Std.

➡ Eingruppierung EG 13 Stufe 6 Gesamtdeputat 27 Std.

Veränderung im nächsten Schuljahr:

Schule 1 (Stammschule)	GMS Sek. 6 Std. / GS 2 Std.
Schule 2	GMS Sek. 2 Std. / GS 2 Std.
Schule 3	GS 2 Std.
Schule 4	GS 2 Std.
plus Einsatz an mehreren Schulen	2 Std.
8 Std. GMS plus 10 Std. GS plus 2 Std. Einsatz an 4 Schulen	Gesamt: 20 Std.

Es erfolgt eine Rückgruppierung, da die überwiegende Stundenanzahl an der GS unterrichtet wird!

➡ Eingruppierung EG 11 Stufe 6 Gesamtdeputat 28 Std.

Aus dieser Rückgruppierung ergibt sich ein monatliches Mindereinkommen von insgesamt **612,64 Euro Brutto**.

Birgit Gnädig

Hansefit für alle Mitarbeitenden der Erzdiözese Freiburg und damit auch für alle Religionslehrer*innen

Mit Blick auf Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist es der Erzdiözese Freiburg als Dienstgeber ein besonderes Anliegen, auch konkrete gesundheitsförderliche Angebote zu machen.

Seit zwei Jahren kooperiert deshalb die Erzdiözese mit dem Unternehmen Hansefit. Damit kommen auch alle Religionslehrer*innen im Dienste der Kirche in den Genuss dieses Angebotes! Das Land BW gewährt dieses Angebot weder den verbeamteten noch den angestellten Lehrkräften.

Mit einer Teilnahme am Firmenfitnessprogramm können **bundesweit** alle Hansefit-Verbundanlagen genutzt werden. Dazu gehören Fitnessstudios, Schwimmbäder, Kletterhallen und andere Einrichtungen. Eine Hansefit-Mitgliedschaft bietet außerdem die Möglichkeit, an zertifizierten Online-Präventionskursen zu den Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung teilzunehmen.

Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeitenden des Erzbistums und wird vom Dienstgeber bezuschusst. **Die Kosten sehen konkret so aus:**

- Für die Teilnahme am Firmenfitnessprogramm werden **monatlich 30,00 Euro vom Nettolohn** einbehalten.
- Bei der Anmeldung zur Teilnahme erhebt Hansefit einmalig eine **Aufnahmegebühr von derzeit 59,50 Euro**. Dieser wird ebenfalls einmalig vom Nettoverdienst einbehalten.

Unter www.ebfr.de/Hansefit finden Sie weitere Informationen und Antworten auf konkrete Einzelfragen (Wie melde ich mich an? Welche Kosten kommen auf mich zu? Kann das Unternehmen meine Trainingsdaten einsehen? Was geschieht bei Unterbrechung meines Arbeitsverhältnisses?...)

Dort ist auch der Antrag abzurufen und auszufüllen. Die Anmeldung ist spätestens bis zum 15. des Vormonats unter firменfitness@ordinariat-freiburg.de einzureichen, damit ab dem Folgemonat die Mitgliedschaft beginnen kann.

Peter Galli

Staatliche Personalräte und kirchlich-angestellte Lehrkräfte

Jede kirchliche Lehrkraft ist berechtigt, an den Personalratswahlen aktiv und passiv teilzunehmen!

Aktives Wahlrecht heißt, dass Sie an jeder Schule, an der Sie unterrichten, den Örtlichen Personalrat (ÖPR) wählen dürfen. Die meisten kleinen Schulen haben keinen ÖPR, der an der Schule ansässig ist. Aus mehreren Schulen wird ein ÖPR gebildet, der sich am zuständigen Schulamt organisiert und aus Kolleg*innen besteht, die von unterschiedlichen Schulen kommen. Sollten diese Wahllisten an den von Ihnen bedienten Schulen identisch sein, dürfen Sie nur einmal wählen.

Sollte es sich um unterschiedliche Schulämter handeln — da einige von uns kirchlichen Lehrkräften über Bezirke hinweg an mehreren Schulen eingesetzt sind —, handelt es sich um verschiedene Listen und Sie dürfen und sollen dann jedes Mal von Ihrem aktiven Wahlrecht Gebrauch machen.

Den Bezirkspersonalrat und den Hauptpersonalrat wählen Sie nur an Ihrer Stammschule.

Passives Wahlrecht heißt, dass Sie sich selber auch wählen lassen dürfen — in der Regel gibt es zwei Listen, eine für die Beamten und eine für Angestellte bzw. Tarifbeschäftigte. Angestellte wählen Angestellte. Auf diesen Listen kandidieren wir, die kirchlichen Angestellten.

Seltener gibt es gemeinsame Listen, die dann aber bereits vor den Wahlen von allen Wahlberechtigten auch demokratisch gewollt sein müssen. Zur ÖPR-Wahl: diese Kandidatur ist wieder abhängig von der Größe des Kollegiums und der Ansässigkeit des ÖPR.

Sie dürfen aber auch auf den Listen der Wahl zum Bezirks- und Hauptpersonalrat kandidieren.

Bitte bedenken Sie, dass manche Probleme vor Ort nicht von uns als MAV sondern direkt vom ÖPR gelöst werden können oder müssen. Vor allem in Arbeits- und Gesundheitsschutz-Angelegenheiten sind die ÖPRe vor Ort zuständig. Eine Dienstunfallmeldung muss z.B. eine Person des ÖPR unterschreiben.

Die meisten Gymnasien und Beruflichen Schulen haben Kollegien, die mehr als 70 Personen umfassen; sie haben darum eigenständige ÖPRe an den Schulen. Teilweise gilt das auch für groß eingerichtete SBBZ.

Die aktuelle Amtszeit der aktuellen Personalräte läuft zum Ende des nächsten Schuljahres aus. Darum werden im Frühjahr 2024 Neuwahlen sein.

Überlegen Sie schon jetzt, ob das nicht ein Posten für Sie wäre, vor allem wenn an Ihren Standorten für tarifbeschäftigte Lehrkräfte bis jetzt wenige Informationen und Hilfen vom ÖPR geflossen sind. Die Amtszeit geht dann fünf Jahre.

Eigentlich sollte in jedem Personalrat vor Ort auch eine Quote Angestellte im Verhältnis zu den Beamten Mitglied sein. Der Vorsitz sollte dann auch paritätisch sein. So könnte der Vorsitz ein/e Beamte/r innehaben und den stellvertretenden Vorsitz ein/e Angestellte/r oder umgekehrt.

Für die Tätigkeit gibt es Anrechnungsstunden. Darum müssen diese auch direkt nach der Wahl bei Ihren zuständigen Referenten (Bächlin, Bächlin, Weinzierl) bekanntgegeben werden. Auf den Stundenplanformularen, die wir jährlich ausfüllen müssen, sind die Anrechnungsstunden dann noch auf der Rückseite anzugeben.

Maria Busath



Abschied von zwei MAV-Mitgliedern

In diesem Jahr stehen uns im MAV-Gremium wieder einmal Abschiede bevor: zwei Mitglieder treten Ende dieses Schuljahres ihren Ruhestand an und verlassen daher die MAV.

Mit **Peter Künzig** geht ein „alter Hase“ im MAV-Geschäft aus unserem Team: 30 Jahre lang ist er gewähltes Mitglied der MAV gewesen und hat sich für die Belange der Kolleg*innen unvermindert engagiert eingesetzt. In diesem Zeitraum hat er ein unschätzbar großes Wissen, Kompetenz und natürlich Erfahrung gesammelt, die für unsere Arbeit als MAV von überaus großem Wert war. Mit ihm geht ein bedachter, verantwortungsvoller und sehr verlässlicher Kollege.



Seit etwa 20 Jahren war er als Schriftführer im Vorstand der MAV tätig. Er hat nicht nur hervorragende Protokolle geschrieben, die Homepage betreut und viele organisatorische Aufgaben sehr zuverlässig übernommen, sondern sich auch mitdenkend und mitgestaltend in die Vorstandsarbeit der MAV eingebracht. Sein Blick auf Personalangelegenheiten, MAV-Projekte und Themen war nie von „Schnellschüssen“ angetan, sondern war ruhig, durchdacht und an Realitäten und Gegebenheiten orientiert. Seine Werte und Haltungen waren in seinen Beiträgen und seiner Arbeit stets deutlich und spürbar. Damit konnte er oft auch dem Gremium in Diskussionen und Prozessen zu Klarheit oder Klärung verhelfen. Dem Vorstand war er ein guter und wichtiger Rückhalt.

Peter Künzig war als Lehrer am Gymnasium Karlsbad tätig. Dort galt sein außerunterrichtliches Engagement u.a. dem Fairen Handel. Diese Tatsache hat uns mitunter auch das Leben in der MAV versüßt und uns die ein oder andere faire Schokolade beschert.

Peter, du hast unser Gremium als Person und mit deiner Arbeit sehr bereichert. Chapeau für so viele Jahre Engagement für die Kolleg*innenschaft der Religionslehrer*innen im kirchlichen Dienst, das über die Zeit nicht nachgelassen und keine Spuren von Amtsmüdigkeit gezeigt hat. Du wirst uns fehlen als Mensch in unserer Runde, mit deiner Kompetenz und Erfahrung in der MAV-Arbeit und mit deiner Art, die Dinge anzugehen!!!

Ebenso verlässt **Susanna Traber-Jauch** zum Schuljahresende unser Gremium. Sie war seit 2018 in der MAV gewähltes Mitglied. Zudem wurde sie ebenfalls 2018 zur stellvertretenden Vertrauensperson der schwerbehinderten Kolleg*innen gewählt und übernahm 2022 das Amt der ersten Schwerbehindertenvertretung.



Susanne hat sich mit großem Engagement für die Belange der Kolleg*innen eingesetzt, in besonderer Weise für Kolleg*innen mit Schwerbehinderung oder jene, die diesen Status durch Anerkennung eines GdB erst noch erlangen mussten. Mit Herzblut hat sie diese bei Antragstellungen unterstützt, für sie im wahrsten Sinne des Wortes gekämpft bei Ämtern und auch gegenüber dem Dienstgeber, falls dies notwendig war. Sie hat gerade in diesem Bereich bereits durch familiäre Vorerfahrungen viel Wissen mitgebracht und „Biss“ bewiesen zum Wohle der Personen, die sie vertreten hat. Immer wieder hat sie Kolleg*innen gerade in gesundheitlich belastenden Situationen gestärkt, war ihnen Ansprechpartnerin und Mutmacherin. Zumal sie bei abgelehnten Anträgen auf Anerkennung einer Schwerbehinderung wusste, welche nächsten Schritte zu gehen sind, wenn sie eine solche Ablehnung für nicht hinnehmbar befand.

Susanne hat sich zudem mit einem großen kirchenpolitischen Interesse in die MAV eingebracht und dabei deutlich Position bezogen zu Strukturfragen, Machtverhältnissen, der Rolle von Frauen in der Kirche u.v.m. In diesem Sinne war sie durchaus eine streitbare Kollegin in unserem Gremium und hat damit unsere Zusammenarbeit belebt.

Euch beiden herzlichen Dank für eure jahrelange Tätigkeit in der MAV und euer Dasein für die Kolleg*innen.

Wir als Gremium werden noch oft an euch denken und hoffentlich auch auf die ein oder andere Weise in Kontakt bleiben.

Euch einen guten und gelingenden Übergang in die neue Lebensphase, darin interessantes und belebendes Neues und ein weiterhin gutes Eingebundensein in Vertrautes und Haltgebendes. Gottes Segen sei mit euch!!!!

Anna Krause

MAV-Adressen

Vorsitzende
Krause, Anna
 79271 St. Peter
 Anna.Krause@mav-rl-freiburg.de

Stellvertretender Vorsitzender
Galli, Peter
 79235 Vogtsburg-Oberrotweil
 Peter.Galli@mav-rl-freiburg.de

Schriftführer
Längle, Michael
 79283 Bollschweil
 Michael.Laengle@mav-rl-freiburg.de

Beyer, Christa
 777654 Offenburg
 Christa.Beyer@mav-rl-freiburg.de

Busath, Maria
 76275 Ettlingen
 Maria.Busath@mav-rl-freiburg.de

Gnädig, Birgit
 77743 Neuried
 Birgit.Gnaedig@mav-rl-freiburg.de

Juillard, Monika
 76316 Malsch-Völkersbach
 Monika.Juillard@mav-rl-freiburg.de

Kefer, Michael
 79331 Teningen
 Michael.Kefer@mav-rl-freiburg.de

Kienzler, Christine
 77790 Steinach
 Christine.Kienzler@mav-rl-freiburg.de

Rieder, Anja
 76275 Ettlingen
 Anja.Rieder@mav-rl-freiburg.de

Straub, Martina
 88637 Leibertingen
 Martina.Straub@mav-rl-freiburg.de

**Vertrauensperson der
 Schwerbehinderten:**
 Längle, Michael

Stellvertretung:
 Birgit Gnädig

Grenzen achten

*Im **irp.aktuell 21** geht es auch darum, Kindern und Jugendlichen Hilfen zu bieten, von anderen die Achtung ihrer persönlichen Grenzen einzufordern.*

*Einzelne Bausteine, wie z.B. M13 sind auch für den Unterricht an Grundschulen empfehlenswert. Die im **irp.aktuell 21** enthaltenen Hinweise und Links sind grundsätzlich für alle Lehrkräfte geeignet, die sich im Hinblick auf Schülerinnen und Schüler mit den Themen Grenzen achten beschäftigen wollen.*

Autorin ist Dr. Sabine Mirbach.

Sonja Haag und Susanne Fischer, Fachberaterinnen für Prävention und Intervention der Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg und Präventionskräfte im Kolleg St. Sebastian in Stegen haben an der Publikation mitgearbeitet.

Dieses **irp.aktuell** können Sie im IRP-Shop kostenfrei herunterladen oder in den Religionspädagogischen Medienstellen ausleihen.

Birgit Gnädig

