



Herzlich Willkommen

➤ zur 7. Mitarbeiterversammlung
der Pfarrei St. Peter Montabaur

➤ **Schön,
dass Du da bist**



Zusammenwachsen

➤ **MA*innen – MAV – DG**

➤ Nur wenn wir zusammen wachsen, können wir auch zusammenwachsen.



Tagesordnung

- Begrüßung
- Vorstellen der einzelnen Mitglieder der „neuen“ MAV Montabaur
- Unsere Arbeitsgruppen
- Rückblick auf das letzte Jahr
- Neuwahl 2025
- SBV Wahl
- Fragen der MA*innen
- Arbeitsrechtliche Infos aus der MAV
- Gemütliches Beisammensein und Austausch



Vorstellen der MAV-Mitglieder

- ▶ **Mitglieder der MAV St. Peter Montabaur**

Vorstand: Ingrid Müller, Leonie Oster, Meike Schultheis

Karina Berghäuser, Gudrun Böcker, Stephanie Feist, Anita Hübinger, Julia Krämer, Kristin Meuer, Vanessa Stamm, Tina Wolf



Vorstellen der Arbeitsgruppen

- **Öffentlichkeitsarbeit**

Kristin Meuer, Vanessa Stamm, Meike Schultheis

- **Arbeitssicherheit**

Anita Hübinger, Ingrid Müller

- **Dienstpläne**

Leonie Oster, Karina Berghäuser, Stephanie Feist, Julia Krämer

- **Einstellungen/ Eingruppierungen**

Tina Wolf, Julia Krämer, Gudrun Böcker, Ingrid Müller, Anita Hübinger

Die Arbeitsgruppen ersetzen nicht die MAV-Sitzung. Diese bereiten vor oder erhalten Arbeitsaufträge aus der Sitzung



AG Öffentlichkeitsarbeit

Kristin Meuer, Meike Schultheis, Vanessa Stamm

- Gestaltung/ Aktualisieren der Homepage
- Gestaltung eines Logos für die MAV
- Info Flyer MAV erstellen für die (neuen) MA*innen
- Wie können wir die MA*innen besser erreichen?
Idee: evtl. ähnlich wie Briefkasten in die Kitas verteilen – Fragen würden in einer MAV-Info beantwortet



AG Arbeitssicherheit

Anita Hübinger, Ingrid Müller

- Arbeitssicherheit ist für die MA*innen
- MAV nimmt an den ASA-Sitzungen teil
- Gefährdungsbeurteilungen – nur wenn die „Gefahr“ (z.B. auch Lärm ...) regelmäßig dokumentiert wird, können Änderungen bewirkt werden oder Berufskrankheiten später anerkannt werden
- Psychische Belastungen – dokumentieren, Überlastungsanzeigen schreiben
- Überlastungsanzeigen an den DG und MAV – nur dann kann sie diese auch nachhalten
- Begehungsprotokolle gehören zur Info an die MAV



AG Dienstplangestaltung

Leonie Böcker, Karina Berghäuser, Stephanie Feist, Julia Krämer,

- Dienstpläne müssen zur Genehmigung in die MAV
- Solange die MA*innen miteinbezogen werden, wird die MAV bei gleichmäßiger Verteilung der AZ auch keine Einwände erheben
- Beschwerden der MA*innen können über jedes Mitglied der MAV zu den Sitzungen eingereicht werden.



AG Einstellungen/ -gruppierungen

Tina Wolf, Anita Hübinger, Gudrun Böcker, Julia Krämer, Ingrid Müller

- Ist zustimmungspflichtig
- Die Informationen des DG sind hier jedoch für uns häufig nicht ausreichend
- Rückmeldungen der neueingestellten MA*innen wären hier teilweise hilfreich
- Solange die MAV nicht zugestimmt hat, kann sie hier auch noch unterstützen.
- Hat der/ die MA*in den AV unterschrieben, wird dies zum individuellen Recht
- Stufenlaufzeiten bei Neueinstellungen beachten



Rückblick auf das letzte Jahr

- Neuwahl im Januar `24
Zusammen wachsen – MA*innen - MAV-Mitglieder – DG
Nur wenn wir zusammen wachsen, können wir Zusammenwachsen!
- Freistellung von 100%, diese haben wir in der MAV aufgeteilt
- Büro im Pfarrhaus Niederelbert
- Tandemschulung MAV - DG
- Teilnahme an Schulungen der MAV-Mitglieder
- Themen mit dem Dienstgeber



Neuwahl 2025

- Gründung eines Wahlausschusses

Es haben sich bereit erklärt: Lisa Sturm, Martina Fedkenhauer und Kirsten Klein
VIELEN HERZLICHEN DANK!

- Wir müssen im März 2025 neu wählen, da wir länger als ein Jahr im Amt sind
- Es finden Schulungen für den Wahlausschuss online sowie in Präsenz statt.
- Die MAV kann bei der Organisation der Wahl unterstützen
- Die Wahlunterlagen werden auf der Homepage der H-MAV/DIAG eingestellt
- Es müsste ebenfalls eine SBV gewählt werden



Austausch MAV und MA*innen

- ▶ Offene Fragenrunde der MA*innen
- ▶ Fragen können gerne auch per E-Mail geschickt werden



Arbeitsrechtliche Infos aus der MAV

- Neue Stufenlaufzeiten ab Okt. 2024 im SuE
- Befristete Arbeitsverträge – Amtsblatt 07/24
- JobRad – Infos über die Leitungen



Stufenlaufzeiten AVO

III A 2 Anlage 22 Ordnung zur Überleitung der Beschäftigten in die Entgeltsystematik des TVÖD - VKA

- ▶ **§ 28e Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter BEO 2 der Anlage 22 zur AVO fallen**
- ▶ (1) 1Beschäftigte, die nach BEO 2 der Anlage 22 zur AVO eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. 2Beschäftigte, die nach BEO 2 der Anlage 22 zur AVO eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.
- ▶ (2) 1Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. 2Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. 3Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.
- ▶ (3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.
- ▶ (4) 1Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Oktober 2024 neu gefasst.



Stufenlaufzeiten

- Verdi Tarifverhandlungen Sommer 2023
- Ab dem 01. Oktober 2024 durchlaufen die Beschäftigten schneller das System und erreichen schneller die höhere Stufe mit einem höheren Entgelt. Erreicht wird dies, indem die bisher abweichenden Stufenlaufzeiten im Sozial- und Erziehungsdienst aufgehoben werden, d.h. Beschäftigte, die am 01. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von zwei Jahren absolviert haben, werden zum 01. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet.
- Beschäftigte, die am 01. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 01. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.
- Für Beschäftigte, die am 01. Oktober 2024 bereits in den Stufen 4 bis 6 sind, ändert sich nichts. Wie sich die neue Stufenlaufzeit bei einer Höhergruppierung auswirkt, muss noch geklärt werden.
- Stufe 2 – 2 Jahre, Stufe 3 – 3 Jahre, Stufe 4 – 4 Jahre, Stufe 5 – 5 Jahre, Stufe 6 – 6 Jahre

Befristete Arbeitsverträge

- ▶ Auszug aus dem Amtsblatt 7/ 24
Nr. 250 Änderung der AVO (befristete Arbeitsverträge)
- ▶ Die KODA hat einstimmig beschlossen, die AVO wie folgt zu ändern:
- ▶ A. § 3 Abs. 3 AVO wird ersatzlos gestrichen.
- ▶ B. Einfügung eines neuen § 3 a AVO (Befristete Arbeitsverträge):
- ▶ § 3a AVO befristete Arbeitsverträge
- ▶ (1) Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen.
- ▶ (2) Die Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sie ist zulässig, sofern ethische Gründe für eine sachgrundlose Befristung vorliegen, die in Abwägung mit den Prinzipien der katholischen Soziallehre eine sachgrundlose Befristung rechtfertigen.
- ▶ (3) Befristete Arbeitsverträge mit Vorliegen eines sachlichen Grundes sind zulässig auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen nach Maßgabe nachfolgender Absätze.

Befristete Arbeitsverträge

- (4) Die Befristung von Arbeitsverträgen nach Abs. 3 zwischen derselben/demselben Beschäftigten und demselben Arbeitgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt 2 Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von sechs Verlängerungen zulässig. Frühere Beschäftigungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Arbeitsverträge. Vom vorstehenden Unterabsatz 1 kann durch Dienstvereinbarung im Sinne des § 38 Abs. 1 Nr.1 MAVO abgewichen werden. Arbeitgeber, bei denen gemäß § 6 MAVO keine MAV gebildet werden kann, können durch betriebliche Gesamtzusage, die entsprechende Musterdienstvereinbarung der HauptMAV/DiAG anzuwenden, abweichen.
- (5) Befristete Arbeitsverhältnisse gem. § 36 Abs. 4 AVO mit einer Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse von insgesamt zehn Jahren oder bis zu 2 Vertragsverlängerungen sind zulässig für Tätigkeiten
 - bei Kirchengemeinden und bei Gemeinden von Katholiken anderer Muttersprache des Bistums Limburg als Organistin/Organist, Küsterin/Küster oder Chorleiterin/Chorleitern sowie Reinigungskraft oder Hauswirtschaftskraft
 - beim Domkapitel als Küsterin/Küster, Reinigungskraft oder Hauswirtschaftskraft.
 - Wird die Gesamtdauer oder die Anzahl der Vertragsverlängerungen nach Satz 1 überschritten, hat der Arbeitgeber die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften. Für in Satz 1 nicht genannten Tätigkeiten findet Absatz 4, Unterabsatz 2 Anwendung. Hierbei sind die in den Sätzen 1 und 2 genannten Kriterien zwingend. Vorstehendes gilt für den Abschluss von Zusatzvereinbarungen im Rahmen des § 41 Satz 3 SGB VI.

Befristete Arbeitsverträge

- ▶ (6) Abweichend von Abs. 4 sind beim Caritasverband Frankfurt e V. befristete Arbeitsverträge mit Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig für Tätigkeiten
- ▶ als Projektmitarbeiterin/Projektmitarbeiter von EU geförderten Projekten für die Projektlaufzeit, auch wenn diese Projekte den 2-Jahreszeitraum überschreiten
- ▶ als Mitarbeiterin/Mitarbeiter, sofern eine Tätigkeit ausgeübt wird, für die der Kostenträger ein Fachkräfte-Gebot formuliert und wegen fehlendem formalen Abschluss der Mitarbeiterin/des
- ▶ Mitarbeiters dem Einsatz nur befristet zugestimmt hat, für die Dauer des vom Kostenträger bewilligten Einsatzes. Entsprechendes gilt für die Vereinbarung auflösend bedingter Arbeitsverträge.
- ▶ (7) Abweichend von Abs. 4 können Beschäftigte i. S. d. § 3 Abs. 2 MAVO auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften von Arbeitsverträgen in den dort genannten zeitlichen Grenzen befristet beschäftigt werden. Mehrfachbefristungen sind unabhängig von der Anzahl und der Gesamtdauer zulässig. Entsprechendes gilt für die Vereinbarung auflösend bedingter Arbeitsverträge.
- ▶ C. Inkrafttreten: 1 Mai 2024



Arbeitsfeldbeschreibungen

➤ **Arbeitsfeldbeschreibungen**

- sind Musterarbeitsfeldbeschreibungen und keine individuellen Stellenbeschreibungen
- In einer individuellen Stellenbeschreibung sind nur die eigenen Tätigkeiten festgehalten (wichtig für die Eingruppierungen - selbstständiges Arbeiten)
- darauf achten wie viele Aufgaben ohne Kind festgehalten sind
- eine MA*in mehrere Arbeitsfelder (z.B. Sicherheitsbeauftragter, MAV, Ersthelfer)
- zusätzliche Arbeitsfelder, die nicht unbedingt die Tätigkeit einer Erzieher*in sind
- sind notwendig für Eingruppierungen oder auch Stufenlaufzeitenverkürzungen



Führungszeugnisse

- III A 2 AVO § 5c
- Werden nicht allgemein ans Rentamt geschickt
- Benennung einer neutralen Person



Mehrarbeits- oder Überstunden

- ▶ Regelung mit der MAV/ DG – Jede MA*in darf im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit Mehrarbeitsstunden ansammeln, sollen Mehrarbeitsstunden abgebaut werden ist dies eine Dienstplanänderung (MAV zustimmungspflichtig)
- ▶ Können in den Ferien/ Schließzeiten abgebaut werden



Dienstbefreiung

- § 35 der AVO
- sollen immer anlassbezogen sein
- muss der DG gewähren
- Gelten für alle, die einen Arbeitsvertrag mit der Pfarrei Montabaur haben

Gemütliches Beisammensein und Austausch mit den MAV- Mitgliedern und den MA*innen

- ▶ Infos zu den MAV-Mitglieder
- Ingrid Müller 1. Vorsitzende - 19,5 Std Freistellung für MAV – Erzieherin i.mueller@mav.bistumlimburg.de
- Leonie Oster 2. Vorsitzende 5 Std Freistellung - Leitung Kita St. Antonius Niederelbert l.boecker@mav.st-peter-montabaur.de
- Meike Schultheis 2. Vorsitzende 2 Std Freistellung - stellvertretende Leitung St. Peter Montabaur m.schultheis@mav.st-peter-montabaur.de
- Kristin Meuer (Protokollführerin in der MAV) 2 Std Freistellung - Erzieherin Kita St. Johannes Horressen k.meuer@mav.st-peter-montabaur.de
- Karina Berghäuser 1,5 Std Freistellung - Erzieherin Kita Mariä Himmelfahrt Eitelborn k.berghaeuser@mav.bistumlimburg.de
- Gudrun Böcker 1,5 Std Freistellung, Kita Don Bosco MT g.boecker@mav.st-peter-montabaur.de
- Stephanie Feist 1,5 Std Freistellung, stellvertretende Leitung Kita St. Georg Arzbach s.feist@mav.st-peter-montabaur.de
- Anita Hübinger 1,5 Std Freistellung , stellvertretende Leitung Kita Entdeckungskiste Stahlhofen a.huebinger@mav.st-peter-montabaur.de
- Julia Krämer 1,5 Std Freistellung - Erzieherin Kita St. Johannes Horressen j.kraemer@mav.st-peter-montabaur.de
- Vanessa Stamm 1,5 Std Freistellung - Erzieherin Kita St. Antonius Niederelbert v.stamm@mav.st-peter-montabaur.de
- Tina Wolf 1,5 Std Freistellung - Erzieherin Kita St. Georg Arzbach t.wolf@mav.st-peter-montabaur.de