GAZETTE BADEN

September 2018

Delegiertenversammlung >>>>>

Synode >>>>>

Erfahrungsberichte >>>>>

* ALLE VÖLLIG RECHTLOS
** ALLE VÖLLIG RECHTLOS DUMM DRAN
*** ALLES RICHTIG – MENSCHLICH

www.ga-baden.de

Inhalt

2 Vorwort

3 Am Ende wird alles gut, ...

6 „Synode ignoriert mehrheitlich unsere Argumente – wir machen trotzdem weiter!"

8 Fehlende normative Wirkung der Arbeitsrechtsregelungen

12 20 Jahre MAV-Arbeit

16 Endlich richtig Englisch lernen

18 „Nach der Synode ist vor der Synode" oder „Auf dem Weg zu guten Arbeitsbedingungen"

19 Poster Prediger 3,22

20 Poster Schiffe

23 Datenschutz in Kirche und Diakonie – was gilt denn jetzt?

26 „Ich finde die Stimmung richtig gut"

28 Ohne Kenntnis kein Verständnis

30 „Eine starke Kirche braucht auch starke Mitarbeitende"

32 Mitgliedervorstellung GA Baden

36 Neues Urteil zum Informationsrecht

38 „Begegnungen mit Herrn Schafswolf und Herrn Schleimig"

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Die Diakonie braucht Tarifverträge!" lautete das Fazit des GA Baden in der tarifpolitischen Erklärung zur zukünftigen Arbeitsrechtssetzung in Baden. In der Sonderausgabe der GAzette zur Open-Space-Veranstaltung in Bad Herrenalb hatten wir die Erklärung Anfang des Jahres abgedruckt. Wovor Tarifverträge schützen – und warum die diakonischen Beschäftigten in Baden weiterhin auf diesen Schutz verzichten müssen – erfahren Sie in diesem Heft.

In unseren Interviews berichten die Befragten von ihrem Einstieg in den Job und den damit verbundenen Zielen und Wünschen (Carolin Käser), wie sich die Einstellung zur MAV-Arbeit in 20 Jahren entwickelt (Ulrike Kutzner) oder, was man sich für den Ruhestand so alles vornehmen kann (Margarete Köhler). Die GA-Vorsitzende Gabriele Hamm und ich wurden zudem von Judith Weidermann vom Zentrum für Kommunikation (ZfK) des Oberkirchenrates zu unserer Tätigkeit in den letzten Jahren interviewt.

Weitere Themen dieser Ausgabe sind unter anderem die Informationsrechte der MAV und das kirchliche Datenschutzgesetz.

Außerdem erfahren Sie, wo Sie den Herren Schafswolf und Schleimig begegnen können.

Im Namen des Redaktions-Teams und den weiteren Mitgliedern des Gesamtausschusses Baden wünsche ich Ihnen auch mit dieser GAzette wieder gute Unterhaltung!

Zum Ende der Amtszeit (im September wird in Bad Herrenalb neu gewählt) möchte ich mich an dieser Stelle bei allen bedanken, die in den letzten vier Jahren die Arbeit des GA Baden unterstützt und möglich gemacht haben; nicht zuletzt bei Michael Biehl für seine juristische Beratung, bei Beate Zimmermann und ihrer Vorgängerin Tanja Rupp für die souveräne Leitung unserer Geschäftsstelle im EOK sowie bei Rainer Zilly für das unverwechselbare Layout der GAzette.

Florian Wolf

Impressum GAzette

Herausgegeben vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (GA Baden)
www.ga-baden.de

Redaktion: Gabriele Hamm, Ulrike Kutzner, Regina Richter, Uwe Vogt, Florian Wolf

Postanschrift: Geschäftsstelle des Gesamtausschusses Baden, Blumenstr. 1, 76133 Karlsruhe

Layout: Kreativ-Agentur-Zilly.de

Druck: Gemeindebriefdruckerei.de

Die Artikel und Beiträge stellen die Meinung des/der jeweiligen Autors/in dar und werden auch von ihm/ihr verantwortet.

GAZETTE BADEN

als Download

Die aktuelle Ausgabe und ältere Titel unter **www.ga-baden.de**/ueber/gazette.html

Zum Titelbild

ALLES **R**ICHTIG – **M**ENSCHLICH (**AR-M**) statt **A**LLE **V**ÖLLIG **R**ECHTLOS **D**UMM **D**RAN (AVR DD): Auf jeden Fall! Aber ca. 50 % der diakonisch Beschäftigten in Baden sind AVR Dumm Dran.

Mit Blick auf die fehlende normative Wirkung des kirchlichen Arbeitsrechtes: Lasst uns das Tarifvertrags-Segel setzen.

Am Ende wird alles gut,

und wenn es noch nicht gut ist, ist es nicht zu Ende.

Die **Entscheidung der Badischen Landessynode zum Arbeitsrecht** - lange haben wir alles versucht, um unser Anliegen: Tarifverträge für die Diakonie, transparent und deutlich zu vermitteln. Und ihr wisst es sicher längst: Die Synode hat gegen unser Votum entschieden. Der 3. Weg wird unbeirrt fortgeführt. **War jetzt alles umsonst?**

Foto: Heike Gundacker, ZfK

Einige von uns hatten am Abend des 20. April noch lange durchgehalten, um die Entscheidung zu verfolgen. Die Stimmung war angespannt. Vereinzelt hatten sich Ver.di-Luftballons von der Aktion am Nachmittag in den Raum verirrt. Man kam ins Gespräch. Wir werden inzwischen wahrgenommen.
Eigentlich ist so eine öffentliche Sitzung einfach strukturiert. Tagesordnungspunkt aufrufen – Schlussplädoyer – Abstimmung - fertig. Es ist schon alles gesagt, schon alles ausdiskutiert. Man ist sich in der Regel einig. Keine Fragen mehr offen. **Hier aber von Routine keine Spur.**

Um 20:40 Uhr betrat Dr. Heidland das Rednerpult und hielt das Abschlussplädoyer für den Gesetzentwurf, mit dem der „3. Weg“ festgeschrieben wurde. Eine Rede, die es sich lohnt, im Internet nachzulesen (www.ekiba.de/Landessynode/Frühjahrstagung 2018/Bericht zum 3. Weg). Kopfschütteln und Unverständnis für die oft aus dem Zusammenhang gerissenen Fakten und deren merkwürdige Beweisführung sind vorprogrammiert. Wir waren an diesem Abend erschüttert. War das eben wirklich gesagt worden, vom Rednerpult in einem unserer höchsten landeskirchlichen Gremien?
Kein Wort an die Mitarbeitenden in den Pflegeberufen, die ihre Not geschildert haben. Hier gibt es ein gesamtgesellschaftliches Problem, was von der Kirche totgeschwiegen wird! Es geht immer nur darum, dass man **kein Streikrecht** haben will. Als ob wir morgen schon auf die Straße gehen würden. Auch wird von Dr. Heidland regelrecht bedauert, dass sich die Gewerkschaften am 3. Weg nicht beteiligen. Spätestens hier müsste ein Aufschrei der Kirchengewerkschaft

kommen, die ja schon lange mit 6 von 12 Sitzen in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten ist.
Die Tarifzersplitterung, das Einfallstor für Willkür, Verschlechterungen und Lohndumping, wird kleingeredet. Heidland reduziert die in der Badischen Landeskirche verwendeten Tarife faktisch auf drei und stellt sie als gleichwertig nebeneinander. Und die Argumentation, dass man im 2. Weg einen Arbeitgeberverband braucht und dieser aber nicht zustande käme, weil die Arbeitgeber den 2. Weg ja nicht wollen – auch wenn das stimmt, ist es doch eine Bankrotterklärung an das bestehende System. Wir kommen mit unseren Bedürfnissen darin einfach nicht vor. Ist das noch unsere Kirche?

Wir werden nur im Zusammenhang mit der Open Spaces Veranstaltung erwähnt – explizit „natürlich auch diejenigen, die einer Gewerkschaft angehören“ (Rede Dr. Heidland, Seite 6). Aber hier geht es plötzlich um das Mitarbeitervertretungsgesetz. Da wird uns sogar vorgerechnet, wie teuer wir geworden sind. Es soll uns also geben, aber bitte zum Nulltarif und unsichtbar. Sorry, das geht nicht mehr. Denn auch wir sind Kirche! Auch wir haben eine Stimme. Aber leider nicht auf der Synode. Da sind wir zum Zuhören verdammt.

Nach der Rede von Dr. Heidland kamen dann insgesamt 12 Redner zu Wort, für und gegen den Gesetzentwurf zur Festlegung auf den 3. Weg. Wirklich gute Argumente für den 3. Weg haben wir nicht gehört. Sinngemäß wurde gesagt:

Als Kirche müssen wir eigene Wege gehen. Unseren Religionsunterricht an den Schulen würden wir ja auch nicht aufgeben.

Der 3. Weg ist besser, weil das andere keine Verbesserungen bringt. Die Vermittlungsprobleme, die wir sicherlich haben, sollten nicht zu einer Abschaffung des kirchlichen Weges führen.

Die Reflexion des 2. Weges ist nicht seriös verlaufen. Ich habe mit diakonischen Mitarbeitern gesprochen, und die haben sich Großteils für den 3. Weg ausgesprochen (wurde gesagt und keine 5 Meter entfernt lag unsere Box mit über 5500 Unterschriften für Tarifverträge). Die jetzige Gesetzesvorlage enthält ja die Wünsche der Mitarbeiter. Die Einsicht, dass das besser ist, kann ja noch kommen.

Das Klischeebild, das Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander stehen, tut der Sache nicht gut. In meiner Einrichtung klappt die Zusammenarbeit mit der MAV toll.

Aber es gab auch Synodale, die uns eine Stimme gegeben haben. Und die war deutlich, und laut, und unüberhörbar:

Ich nehme zwar wahr, dass man sich bemüht, den 3. Weg zu verbessern. Aber das kommt zu spät. Was jetzt wichtig wäre, ist eine Änderung unserer Haltung, nicht ein Ende der Gespräche.

Foto: David Groschwitz, ZfK

In der Diakonie haben wir als zivilgesellschaftlicher Akteur die Chance, dass unsere Worte zu Taten werden. Wir sollten also so handeln, wie wir reden. Hier hätten wir nun die Möglichkeit gehabt, genau dies zu tun und den Weg hin zu Tarifverträgen selbst zu öffnen. Ohne dass uns vielleicht erst Gerichte dazu zwingen müssen.

Ich spüre ein großes Unbehagen, denn wir wurden nicht objektiv über alle Aspekte informiert. Es haben zu wenige Gespräche stattgefunden. Der kirchliche Sonderweg sollte beweisen können, dass er die Rechte aller wahrnimmt. Dies ist bisher nicht gelungen. Bislang sind wir nur Trittbrettfahrer des TVöD.

Bei der Frage 2. oder 3. Weg geht es um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter. Wem soll der 3. Weg denn dienen? Der Kirche? Den Arbeitgebern? Die Mitarbeiter wollen ihn nicht mehr. Wir berufen uns auf die Dienstgemeinschaft. Und die ist nur möglich, wenn sich alle Seiten auf sie verlassen können. So sollten wir die Chance nicht verstreichen lassen, um selbst für eine Öffnung zum kirchengemäßen 2. Weg zu sorgen.

In der Stadtmission Heidelberg hat sich der Tarifvertragsweg bewährt. Ich sehe keinen Grund, warum es nicht möglich sein sollte, auch bei der Diakonie insgesamt einen Arbeitgeberverband zu gründen. Ich verweise noch einmal auf den Artikel von Daniel Wenk, in dem er die Nachteile des 3. Weges aufgezeigt hat.

Im Arbeitsrecht befinden wir uns in einem Spannungsfeld zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Wer hat denn mehr vom 2. oder 3. Weg?

Zwischen Dienstgemeinschaft und 2. Weg besteht kein Widerspruch, wird dies anderswo doch erfolgreich gelebt. Der dritte Weg ist abhängig von der Akzeptanz beider Seiten, und diese Akzeptanz ist bei den Mitarbeitern nicht mehr gegeben.

Es ist uns bisher nicht gelungen, die Vorteile des 3. Weges an die Mitarbeiter zu vermitteln und den Begriff Dienstgemeinschaft zu füllen. Deshalb kann ich nicht nachvollziehen, warum wir das Grundverständnis, das wir an die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Wirtschaft anlegen, nicht auch auf uns anwenden. Es ist klar, dass die Umsetzung des 2. Weges noch ein langer Weg wäre, aber er ist ein Weg in die Zukunft. Ich bin mir sicher, dass das Thema uns wieder vor die Füße fallen wird, unter wahrscheinlich schwierigeren Rahmenbedingungen.

Um 21:45 Uhr kam dann die Abstimmung: 44 Synodale haben für die alleinige Beibehaltung des 3. Weges gestimmt, 16 dagegen und drei haben sich enthalten.

Was allen Beteiligten von der Debatte bleibt ist die Gewissheit, dass es nicht zu Ende ist. Und, dass jeder, der an diesem Abend im Raum saß, das weiß!

Susanne Eichler

Foto: Heike Gundacker, ZK

„Synode ignoriert mehrheitlich unsere Argumente – wir machen trotzdem weiter!"

Interview mit Daniel Wenk,
Mitglied im Gesamtausschuss und Sprecher der ver.di-Betriebsgruppe
im Evangelischen Sozialwerk Müllheim

Trotz vieler Proteste und gegen den Willen aller Beschäftigtenvertreter hat die Synode der evangelischen Landeskirche in Baden beschlossen, am „3. Weg" festzuhalten. Auch die Beschäftigten der Diakonie Baden haben bis zuletzt für den Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge protestiert und unterschrieben. Ohne Erfolg. Enttäuscht?

Natürlich. Ich hätte mir gewünscht, dass die Synode endlich den Weg dafür frei macht, dass Löhne und Arbeitsbedingungen auch in der Diakonie Baden auf Augenhöhe mit den Gewerkschaften ausgehandelt werden. So, wie es unter anderem in der Diakonie in Niedersachsen, aber auch in der Evangelischen Stadtmission in Heidelberg bereits der Fall ist. Die Beispiele zeigen: Auch in kirchlichen Einrichtungen stürzt der Himmel nicht ein, wenn Tarifverträge abgeschlossen werden. Im Gegenteil: die Beschäftigten sind zufriedener.

Warum ist die Öffnung für Tarifverträge so wichtig?

Entscheidend ist: Die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung müssen sich verbessern. Die Beschäftigten brauchen Transparenz, Sicherheit und Gleichbehandlung. Der „3. Weg" ist nicht in der Lage, das zu gewährleisten. In Baden haben sich die Arbeitgeber durch selbst erteilte Ausnahmegenehmigungen und Wahlmöglichkeiten ***acht verschiedene Tarife*** *geschaffen. Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegten Bedingungen gelten nur für die Hälfte der rund 22.000 Beschäftigten. Dieselbe Arbeit wird also ganz unterschiedlich bezahlt. Das darf nicht sein.*

Sind eure Argumente in der Synode gehört worden?

Wir haben eine Menge Wirbel gemacht. Mit Unterschriftensammlungen und Infoständen in den Einrichtungen, einer Kundgebung in der Karlsruher Innenstadt und bunten Aktionen bei der Synode in Bad Herrenalb haben wir für eine intensive Debatte gesorgt. Sämtliche Beschäftigtenvertreter – von der Delegiertenversammlung und dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen bis hin zur Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission – haben sich für Tarifverträge ausgesprochen. Das hat etliche Synodale überzeugt. Bei der Debatte waren die kritischen Stimmen eindeutig in der Mehrheit. Dennoch hat die Synode den Antrag zur Beibehaltung des „3. Wegs" letztlich doch unterstützt.

Wie geht es jetzt weiter?

Wir sind keinesfalls geknickt, sondern machen motiviert weiter. Denn wir haben gemerkt, dass wir die Debatte in der Landessynode inhaltlich beeinflussen können. Wir haben von Synodalen, vor allem aber von Beschäftigten und in der Öffentlichkeit viel Solidarität und Anerkennung erfahren. Jetzt muss es darum gehen,

Zeit für MENSCHEN. WÜRDE. RESPEKT.

die betriebliche Basis weiter zu stärken. Das geht vor allem über die Inhalte: Bessere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung sind nur zu erreichen, wenn sich die Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft ver.di für ihre Belange einsetzen. Wenn es uns gelingt, das klarzumachen, wird sich die Diakonie über kurz oder lang für Tarifverträge öffnen müssen. Über die konkreten nächsten Schritte haben wir bei einer Aktiven- und Planungskonferenz im Juni 2018 im ver.di-Haus Karlsruhe diskutiert. Wir werden uns noch stärker den konkreten betrieblichen Themen stellen.

Es geht um Zeit für Menschen. Würde. Respekt.

Es geht darum, gute Arbeit und höhere Löhne nicht nur, aber auch in der Diakonie zu erreichen. Es muss sich was ändern. Die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit und im Gesundheitswesen sind vielfach nicht zu ertragen. Zu wenig Personal, keine Zeit für Empathie, unzureichende Bezahlung. In unseren Einrichtungen der Diakonie ist das nicht besser als anderswo. Es besteht dringender Handlungsbedarf.

Das Interview mit Daniel Wenk führte Daniel Behruzi

Fehlende normative Wirkung der Arbeitsrechtsregelungen

Unterlaufen von kirchengesetzlich und satzungsrechtlich geforderten Tarifstandards

Kurz nach dem Beschluss der Synode bestätigte das Bundesarbeitsgericht (BAG) die fehlende normative Wirkung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen - Beispiele in Baden belegen die negativen Auswirkungen für die Beschäftigten.

Gut einen Monat nach der Entscheidung der Landessynode gegen den Willen der Beschäftigten, am 3. Weg festzuhalten, bestätigte das Bundesarbeitsgericht die fehlende normative Wirkung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen.
Das bedeutet, es gilt nur, was im Arbeitsvertrag steht, nicht was die kirchlichen Gesetze vorschreiben.

Eine Alltagsbegleiterin versuchte, entgangene Lohnansprüche aus der richtigen Anwendung der AVR DD gerichtlich einzuklagen. Der diakonische Arbeitgeber war in diesem Falle nach den Vorschriften sowohl des Diakonischen Werkes Niedersachsen als auch kirchengesetzlicher Regelungen verpflichtet, entweder

- den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen
- oder die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) in der jeweils geltenden Fassung

anzuwenden. Doch die vergleichsweise schlechte Bezahlung in der EG 3 in Verbindung mit der Möglichkeit, die Jahressonderzahlung bei wirtschaftlichen Engpässen auf 25 % zu kürzen, reichte dem Arbeitgeber offensichtlich nicht. Er vereinbarte mit der Mitarbeiterin einzelvertraglich (also gesetzeswidrig im Arbeitsvertrag) ein Stundenentgelt, in dem auch die Jahressonderzahlung inbegriffen war. Für die etwa zweijährige Beschäftigungszeit (mit 55% Deputat) machte die Mitarbeiterin einen Bruttolohnverlust von 4714,44 € geltend.

Die Mitarbeiterin unterlag vor dem Bundesarbeitsgericht mit ihrer Klage. Lest dazu bitte die abgedruckte Pressemitteilung zum BAG Urteil vom 24.05.2018, 6 AZR 308/17.

Pressemitteilung Nr. 26/18

Vereinbarung eines Entgelts unterhalb des Vergütungsniveaus kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen mit kirchlichem Arbeitgeber

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann in den durch das staatliche Arbeitsrecht gesetzten Grenzen wirksam Arbeitsverträge abschließen, welche keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen vorsehen.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Alltagsbegleiterin tätig. Die Beklagte ist eine gemeinnützige GmbH und Mitglied im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. Dessen Satzung verpflichtet die Beklagte ebenso wie kirchengesetzliche Regelungen zum Abschluss von Arbeitsverträgen, welche entweder die vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) geschlossenen einschlägigen Tarifverträge oder die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung bringen. Die Klägerin wurde nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD bezahlt. Die Beklagte vereinbarte mit ihr jedoch hinsichtlich der Entgeltsteigerungen und der in den AVR-DD vorgesehenen Jahressonderzahlung eine Vergütungshöhe, welche unterhalb des Niveaus der AVR-DD blieb. Hiergegen hat sich die Klägerin gewandt. Sie verlangt die sich aus der Abweichung ergebenden Differenzbeträge. Die entgegenstehenden vertraglichen Abreden seien unwirksam.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die verletzten kirchengesetzlichen Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber nur im kirchlichen Rechtskreis. Er muss bei einer Nichtbeachtung kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen. Die Missachtung kirchengesetzlicher Vorgaben bzgl. der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen berührt aber per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung. Die einschlägigen Satzungsbestimmungen des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. entfalten keine drittschützende Wirkung, welche die Klägerin in

Anspruch nehmen könnte. Der Beklagten ist es auch nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf den Inhalt des Arbeitsvertrags zu berufen.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 24. Mai 2018 -
6 AZR 308/17 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen
Urteil vom 27. April 2017 -
7 Sa 944/16 -

Dieses Urteil überrascht uns nicht. Haben wir doch in zahlreichen Resolutionen der Delegiertenversammlung, zuletzt auch in der Stellungnahme der Dienstnehmerseite der ARK, die **fehlende normative Wirkung der Arbeitsrechtsregelungen kritisiert**.

In der Vorlage des Landeskirchenrates vom 21.02.2018 an die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Baden zur Frühjahrstagung 2018 wird in den Erläuterungen auf Seite 2 unsere Kritik als „verkennen der Rechtslage" abgetan (Auszüge aus OZ 08/09 sind mit Schatten dargestellt).

Das Votum der Dienstnehmerseite stellt ein grundsätzliches votum negativum gegenüber dem Dritten Weg dar; das Votum verkennt leider nicht nur die Rechtslage (Arbeitsrechtsregelungen haben normative Wirkung!), sondern behauptet Situationen, die so nicht vorliegen. Ein „jahrelanges" Eintreten der Dienstnehmerseite der ARK für den Zweiten Weg ist eine unzutreffende Behauptung, jedenfalls insofern, als solche Rede nicht zum cantus firmus der Verhandlungen in der ARK gehörte, sondern allenfalls bei Konferenzen außerhalb der Sitzungen der ARK von Dienstnehmer- oder Kirchengewerkschaftsseite zu vernehmen war (und hierbei offen blieb, ob der Zweite Weg nach Tarifvertragsgesetz oder der sog. Kirchengemäße Tarifvertrag als Desiderat gemeint war). Die Androhung der Dienstnehmerseite, ihre Mitwirkung am Dritten Weg gfls. einzustellen, ist neu und beschwerlich.

In der Begründung zum Gesetzentwurf zum Dritten Weg wird unter Punkt 2.2.1 wiederum behauptet, dass die Arbeitsrechtsregelungen verbindlich seien. Sie wären von den Mitarbeitervertretungen (kollektivrechtlich) und die sich ergebende Vergütung von den Mitarbeiter*innen **arbeitsgerichtlich durchsetzbar**.

Die Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen, die von der Arbeitsgerichtsbarkeit erwartet wird (BAG, Urteil vom 20.11.2012, siehe oben, und BAG, Urteil vom 11.11.2015, 10 AZR 719/14), ist nicht nur im ARGG-EKD fixiert, sondern auch als Satzungsvorgabe für das DW Baden in § 2 Abs. 2 Satz 2 AG-ARGG-EKD; sie ist ferner in Artikel 1 des Evangelischen Kirchenvertrags Baden–Württemberg auf der Ebene des Landesrechts anerkannt.

Das ist durchsetzbar: Die Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen ist kirchengerichtlich (§ 17 ARGG-EKD) von den Mitarbeitervertretungen und die entsprechende Vergütung aus diesen Regelungen arbeitsgerichtlich von den Beschäftigten durchsetzbar. Einer formalen „Beschwerdestelle“ hinsichtlich der Einhaltung des kirchlichen Arbeitsrechts bedarf es daher nicht.

Mit dem vorliegenden Urteil bestätigt das BAG die Rechtsauffassung der Arbeitnehmerseite der ARK. **Die Behauptungen in der Vorlage des Landeskirchenrates sind damit widerlegt.** Ärgerlich für uns – leider erst nach der Entscheidung der Synode.

Die kirchenrechtlichen Vorgaben nützen letztendlich nichts, wenn der Arbeitgeber sich nicht daran hält.

In der oben genannten Vorlage OZ 08/09 wird außerdem behauptet, es gäbe kein Lohndumping in Baden. Leider lehrt uns Vergangenheit und Gegenwart etwas anderes.

Ein sog. Flächentarifvertrag Soziales, den die Stellungnahme erläuterungslos erwähnt, ist ein Desiderat der Sozialpolitik; gemeint ist damit ein alle Wohlfahrtsverbände erfassender, landesweit geltender und behördlich für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag. Er soll nicht zuletzt Wettbewerbsverzerrungen aufgrund von Lohndumping verhindern. Das ist ein nachvollziehbares Ziel der Sozialpolitik. Kirchliches Arbeitsrecht, zumal in Baden, kennt kein Lohndumping. Die Stellungnahme geht letztlich an der Fakten- und Rechtslage vorbei. Auch ein Zweiter Weg mündet nicht automatisch in einem Flächentarif Soziales.

Ende 2012 stießen wir auf eine Diakonische Einrichtung in Pfullendorf, in der für alle Mitarbeiter*innen bis auf wenige Ausnahmen die Vergütungen einzelvertraglich vereinbart wurden. Die Höhe der Stundenlöhne begannen zu Beginn der Beratungen durch den GA bei 3,35 Euro. Sie sind unseres Wissens bis heute einzelvertraglich vereinbart und vor allem auf Grund des gesetzlichen Mindestlohns angehoben worden.

In anderen Diakonischen Einrichtungen werden vor allem bei sogenannten Aushilfskräften und bei geringfügig Beschäftigten Ansprüche aus Arbeitsrechtsregelungen unterschritten. Das jüngste Beispiel dieser einzelvertraglichen Verschlechterungen ging uns Ende 2017 zu (Kasten unten).

§ 7 AVR DD (Versetzung und Abordnung) bleibt hiervon unberührt.

§ 3

enthält pro eingesetzte Stunde einen Stundenlohn von 9,00 Euro brutto bis zu einem monatlichen Gesamtbetrag von 378,00 Euro brutto.
Hiermit sind alle Ansprüche auf Jahressonderzahlung, Zeitzuschläge und sonstige Zuschläge abgegolten. Die Pauschalsteuer trägt die Arbeitnehmerin.

Solche und ähnliche Beispiele gingen uns bereits mehrfach zu. In Emmendingen stießen wir auf eine Einrichtung mit rund 150 Beschäftigten, davon 50 mit Aushilfsverträgen und deutlicher Unterschreitung der AVR Vergütung. Wir gehen davon aus, dass eine hohe Dunkelziffer existiert und derartige einzelvertragliche Unterschreitungen in vielen Diakonischen Einrichtungen praktiziert werden.

Ein weiterer Fall des Lohndumpings offenbarte sich im Mai 2018 im Rahmen einer Beratung der MAV einer Diakonischen Einrichtung in Friesenheim. In dieser Einrichtung werden seit 1991 Vergütungen einzelvertraglich ausgehandelt. Die Einrichtung verstößt mit dieser Vertragsgestaltung gegen die Bestimmungen des ZAG-ARGG-EKD, welches als Satzungspflicht von den Mitgliedern des Diakonischen Werk Baden anzuwenden ist. Die Mitarbeiter*innen in dieser Einrichtung haben trotz des Verstoßes keine rechtliche Handhabe, Ansprüche aus badischen Arbeitsrechtsregelungen geltend zu machen. Und unsere Badische Landessynode und das Diakonische Werk schauen zu.

Tarifverträge schützen!

Daniel Wenk

20 Jahre MAV-Arbeit

Interview mit Ulrike Kutzner

Willst Du Dich kurz vorstellen?

Ich heiße Ulrike Kutzner, bin 61 Jahre alt, seit 41 Jahren mit der großen Liebe meines Lebens verheiratet, habe 2 Kinder und 3 Enkelkinder. Meine Hobbies sind lesen, Musik, mein Garten und meine Neugierde für volkswirtschaftliche Zusammenhänge.

Seit Januar 1995 bin ich Mitarbeiterin der Evangelischen Kirchengemeinde in Freiburg, zunächst in der Verwaltung der Bauabteilung und im Kitabereich, danach als Sekretärin in der Psychologischen Beratungsstelle. Gerade auch in der Beratungsstelle habe ich einiges dazulernen können, was mir im zwischenmenschlichen Bereich gut hilft. ***Das Wichtigste dabei war, dass ich andere nicht ändern kann, ich kann nur mich und mein Verhalten ändern.*** *Seit einigen Jahren bin ich nahezu komplett freigestellt für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung, im Gesamtausschuss und in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Das ist natürlich eine große Erleichterung, denn wenn man für 3 Gremien arbeitet und auch noch ein eigenes Arbeitsgebiet – beispielsweise in der Beratungsstelle – gut machen will, kommt man ganz schnell an seine Grenzen und kann auch keine guten Arbeitsergebnisse mehr liefen – und zwar in keinem Bereich.*

Wie fing denn alles an?

*Am 23.04.1998 wurde ich erstmals in die MAV gewählt; ich kam zu dem Posten quasi wie die Jungfrau zum Kind. Wahlbewerber*innen wurden gesucht, der damalige Amtsleiter kam auf mich zu und meinte, „Das wäre doch etwas für Sie!“ Ich bat um Bedenkzeit und teilte ihm mit, dass wenn ich mich für dieses Amt entscheide, ich das auch richtig machen will.*

Du hast Dich offensichtlich für eine Kandidatur entschieden?

*Nun ja, ich habe zugesagt, wurde gewählt und habe mich mal ganz sachte an die Aufgabe herangetastet. Die damalige Vorsitzende war Pfarramtssekretärin, wir trafen uns einmal im Monat am Nachmittag in deren Pfarrbüro, nachdem dieses seine Pforten geschlossen hatte. Unser „MAV-Büro“ bestand aus einem alten, hellbraunen Sideboard – ca. 1,20 m lang und 1 m hoch; wir haben das meiste handschriftlich dokumentiert; die Protokolle hat sie – so glaube ich - auf ihrem Pfarramts-PC geschrieben. Wir hatten ca. 95 Mitarbeitende - bestehend aus Pfarramtssekretärinnen, Verwaltungskräften, Kirchenmusikern, Kirchendienern und Hausmeistern. Unser Gremium bestand aus 5 Mitgliedern. Wir waren in unterschiedlichen Stadtteilen der doch recht großen Stadt Freiburg verortet. Außer der Vorsitzenden konnten die anderen MAVler*innen kaum auf MAV-Unterlagen zugreifen, denn wir hatten ja keinen freien Zugang zum Pfarrbüro und nach Dienstschluss war auch die Pfarramtssekretärin – sprich MAV-Vorsitzende – nicht mehr da.* ***Internetzugang hatten wir keinen,*** *Telefonate konnten kaum ungestört geführt werden, der Austausch der MAV-Mitglieder untereinander beschränkte sich überwiegend auf die MAV-Sitzungen, die einmal im Monat stattfanden. Eine Freistellung hatte niemand von uns; wenn ich beispielsweise zu Sitzungen, Delegiertenversammlungen oder Schulungen ging, blieb die Arbeit liegen und die musste ich nach meiner Rückkehr aufarbeiten. Im Nachhinein betrachtet, frage ich mich heute, wie ich das überhaupt geschafft habe.*

Wie entwickelte sich das dann weiter?

Bereits 1 Jahr später, im Mai 1999 wechselte die damalige Vorsitzende zu einem anderen Arbeitgeber. Ich wurde zur Vorsitzenden gewählt und hatte keinerlei Ahnung oder Rüstzeug; befand mich sozusagen im kalten Wasser und musste schwimmen. In dieser Zeit nahm ich das Mitarbeitervertretungsgesetz, die Kommentare von Fey-Rehren, Bau-

mann-Czichon und Andelewski mit nach Hause und habe in meiner Freizeit versucht, mich ***durch den Paragraphendschungel*** *durchzuarbeiten. Was ich da las, war schon klar und deutlich beschrieben, aber ich hatte noch erhebliche Zweifel, ob das alles so genau zu nehmen ist, wie es da steht.*

Wie konntest Du Dich für diese Aufgabe qualifizieren?

Schlussendlich meldete ich mich zu einem Grundkurs 1 an, fuhr nach Bad Herrenalb und begegnete Norbert Killer, damals Vorsitzender im Gesamtausschuss. Vor dem Grundkurs 1 war ich noch immer der Meinung, dass bei uns in Freiburg alles in Butter sei und die MAV nicht viel zu tun habe. Nach dem Grundkurs 1 sah das ganz anders aus; auf dem Heimweg sortierte ich für mich verschiedene Begriffe wie: Beteiligungsrechte, Wächteramt, Rolle und Selbstverständnis, Organ der Dienststellenleitung, Dienstgemeinschaft etc.

War diese Schulung hilfreich für Dich?

Nach dem Grundkurs befand ich mich zunächst in einem heftigen Gewissenskonflikt. Von Haus aus wurde ich dazu erzogen, dass Dienstvorgesetzte Respektspersonen sind, die schon wissen, was sie tun. Man hatte mir beigebracht, dass es da niemanden braucht, der ihnen auf die Finger schaut. Ich hatte sozusagen ***Angst vor der eigenen Courage****, denn ich war eigentlich kein konflikterprobter oder konfliktbereiter Mensch – Beinahe hätte ich sogar mein Mandat wieder niedergelegt. Viele Telefonate mit Norbert Killer folgten; in den Gesprächen wurde mir deutlich, dass die EKD-Synode das Mitarbeitervertretungsgesetz verabschiedet – und unsere Landessynode die Übernahme des Gesetzes mit einigen badischen Besonderheiten übernommen hat. Die Synoden sind für den kirchlichen Bereich die Legislative. Sie sind für die Gesetzgebung zuständig und an diese Gesetzte sind alle gebunden.*

Gab Dir diese gesetzliche Grundlage Orientierung?

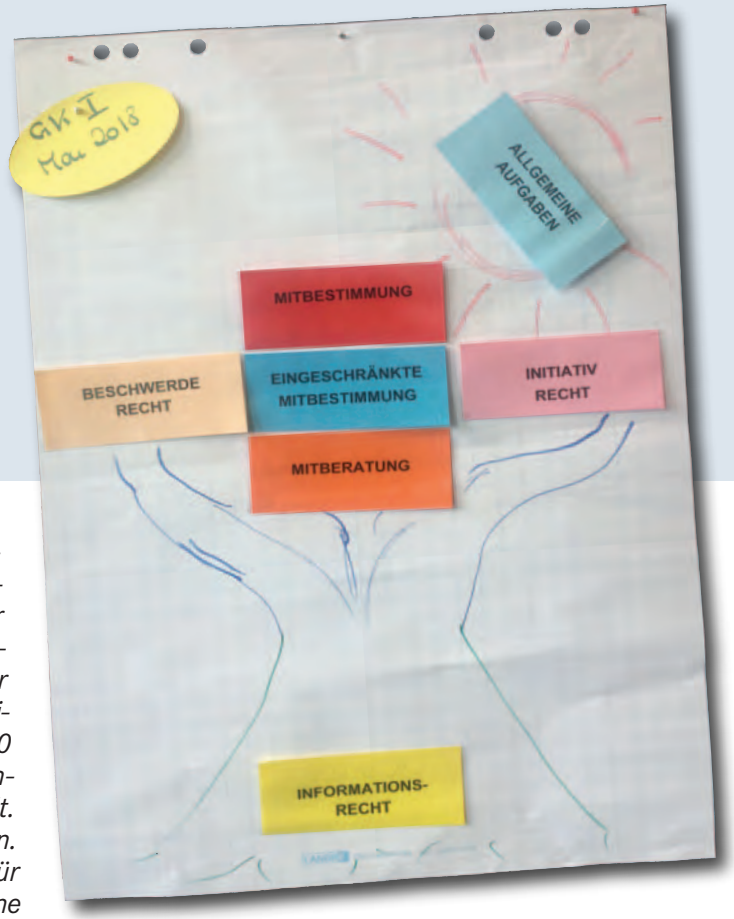
Ja, mit diesem Wissen fing ich dann wirklich an zu arbeiten, mit dem Ziel, die MAV-Freiburg aus ihrem Dornröschenschlaf zu erwecken. Ich hielt mir stets vor Augen, dass ich ein von ganz oben erlassenes Gesetz umzusetzen habe und dass ich keine Rücksicht darauf nehmen kann, ob das vor Ort gefällt oder nicht gefällt. Leider konnte die damalige Amtsleitung meine Intention nicht verstehen – zugegebenermaßen habe ich auch nicht die richtigen Worte gefunden. In unserer Kommunikation lief einiges schief, wir haben uns nicht wirklich die Mühe gemacht, die jeweils andere Seite zu verstehen und wir haben um den heißen Brei herumgeredet, anstatt offen und ehrlich zu sagen, was zu sagen ist. Die Amtsleitung fühlte sich von der MAV und von mir als Vorsitzende persönlich angegriffen; wir wiederum fühlten uns und unserer Arbeit weder akzeptiert noch respektiert. Wir rangelten nicht nur um inhaltliche Fragen bezüglich der MAV-Beteiligungen sondern auch um Arbeitsbefreiung bzw. Freistellung für die MAV-Mitglieder und um materielle Ausstattung. Wir haben uns nur im Kreise gedreht anstatt wirklich nach Lösungen zu suchen, mit der beide Seiten hätten leben können.

Und konntet Ihr die Probleme lösen?

Schließlich wussten wir uns nicht mehr zu helfen und bemühten die kirchengerichtliche Schlichtungsstelle. Das war für uns ein aufregender Weg; die Schlichtungsstelle wurde damals von keinem von uns als Ort angesehen, der Klärung herbeiführen kann. Die kirchengerichtliche Schlichtungsstelle war für uns eine Instanz, vor der wir uns auch fürchteten. Heute bin ich selbst Beisitzerin des Kirchengerichts und für mich ist es völlig normal, diese Instanz anzurufen, wenn wir vor Ort nicht mehr weiterkommen.

Wie war das dann bei der Schlichtungsstelle?

Die Schlichtungsstelle hat dann tatsächlich ihren Teil zur Entspannung beigetragen. Sie hat verdeutlicht, dass das Direktionsrecht Grenzen kennt und dass eine Grenze die betriebliche Interessenvertretung sei. Diese ist zu beteiligen; ***dafür sind im MVG Gesetze festgeschrieben, die beiden Seiten***



Orientierung geben. *Bei einer Schlichtung spätabends in Heidelberg ging es um die Arbeitsmöglichkeiten – sprich Arbeitsbefreiung der MAV – um überhaupt für die MAV arbeiten zu können. Der vorsitzende Richter gab uns sinngemäß mit auf den Weg: „Setzen Sie sich zusammen und reden Sie miteinander, regeln Sie das, sonst schaue ich mir das genau an und regle es für Sie"*

Konntet Ihr das dann klären?

Wir fuhren nach Hause und fingen an, Regeln für eine gute Zusammenarbeit aufzustellen und die MAV mit dem auszustatten, was sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Arbeit benötigt. Das ging natürlich nur schrittweise und bedurfte einiger Gespräche – aber ja, wir konnten das klären. Der nachfolgende Amtsleiter hat dieses zarte Pflänzchen mit uns weiterentwickelt. Zwischenzeitlich sind wir in einem ehemaligen Pfarrbüro verortet. Wir haben die technische Ausstattung, die auch in den anderen Dienststellen hier in Freiburg üblich ist. Wir haben ein finanzielles Budget verabredet und solange wir uns im Rahmen des Budgets bewegen, können wir selbständig mit dem Geld wirtschaften. Bisher ist uns das auch immer gelungen; wir konnten sogar ein kleines finanzielles Polster bilden, falls wirklich mal was aus dem Ruder laufen sollte.

Wie groß ist Eure MAV und seid Ihr freigestellt?

*Wir sind z.Zt. ca. 500 Mitarbeitende im Kirchenbezirk Freiburg. Für das Diakonische Werk Freiburg als Teil des Kirchenbezirks besteht eine mitarbeitervertretungsrechtliche Verselbständigung. Wir haben somit 2 Mitarbeitervertretungen für den Kirchenbezirk. Meine MAV ist für ca. 280 Mitarbeitende zuständig und besteht z.Zt. aus 6 MAV-Mitgliedern. Derzeit haben wir für das ganze Gremium eine Freistellung von insgesamt 54 Stunden je Woche (auf der Grundlage 275 Mitarbeiter*innen). Mit der Amtsleitung haben wir vereinbart, dass wir für jeweils 25 neu hinzugekommene Mitarbeiter*innen eine zusätzliche Freistellung von 3 Stunden bekommen. Intern in der MAV haben wir das so geregelt, dass jedes MAV-Mitglied eine* ***Grundfreistellung von 3,5 Stunden*** *je Woche erhält. Damit sind die Vorbereitungen für die Sitzungen, die Teilnahme an Sitzungen, turnusmäßige Teilnahme an den Delegiertenversammlungen, Fortbildungen, Beratungen und Mitarbeiterversammlungen abgedeckt; der Rest der Zeit bleibt für Geschäftsführungsaufgaben. Mir persönlich war bei der internen Regelung wichtig, dass alle Gremiumsmitglieder auch tatsächlich eine Grundfreistellung- und somit einen Freiraum erhalten um überhaupt arbeiten zu können.*

Wie funktioniert das in der Praxis?

Das ist alles eine Frage der vertrauensvollen Zusammenarbeit: Wir versuchen, mit den verabredeten Rahmenbedingungen hinzukommen; das ist für beide Seiten eine verlässliche Größe. Wenn wir mal in einer Woche mehr Zeit investieren müssen, können wir diesen Mehraufwand dank unseres Arbeitszeitkontos auch wieder ausgleichen, wenn mal nicht so viel los ist. Manchmal fragen uns neue MAV-Mitglieder, was sie sich als Arbeitszeit aufschreiben können – Das ist eine Frage, die ich nicht beantworten kann und will; ***Vorsitzende sind nicht in der Rolle von Vorgesetzten****; sie haben keine Weisungsbefugnis gegenüber ihren MAV-Kolleg*innen. Diese müssen nach bestem Wissen und Gewissen über ihr Tun entscheiden. Wenn sie sich auf eine Sitzung nicht vorbereitet haben, können sie nicht wirklich mitreden und die anderen MAV-Kolleg*innen treffen Entscheidungen, welche die nicht vorbereiteten Mitlieder als Gremium mittragen müssen.*

Was braucht es, um gute MAV-Arbeit machen zu können?

Eine gute Kommunikationskultur, Verlässlichkeit, absolute Ehrlichkeit *– auch wenn die Wahrheit manchmal unbequem ist - und der Wille, nach Lösungen zu suchen, die für beide Seiten stimmen. Das ist m. E. das allerwichtigste in der MAV-Arbeit. Ich kann nicht nur*

*auf meiner Position beharren. Demokratie lebt von Kompromissen. Das heißt natürlich nicht, dass eine Seite um des lieben Friedens willen nachgibt – Die Lösungen müssen im Einklang mit den Gesetzen stehen und für beide Seiten stimmen. Ansonsten arbeitet die MAV schlecht und betrügt ihre Wähler. Ich glaube nicht, dass ein Anstellungsträger wollen würde, dass ein/e Mitarbeiter*in in einem Sachgebiet schlecht arbeitet. Genauso erwarten die Wähler von ihrer gewählten MAV, dass sie ihren Job ordentlich erledigt; im weitesten Sinne kann man die Wähler in dieser Konstellation als unsere Auftraggeber betrachten. Schlussendlich hat das ja auch mit dem eigenen Berufsethos zu tun; die meisten Mitarbeiter*innen wollen ihre Arbeit gut machen. Es ist doch auch ein befriedigendes Gefühl, wenn man am Abend nach getaner Arbeit auf den Tag zurückblicken kann und zufrieden mit seiner Arbeit ist.*

Braucht es als Vorsitzende/r noch andere Fähigkeiten?

Als Vorsitzende muss ich die Fähigkeit haben, das Ganze im Blick zu halten und behalten; sozusagen aus der Vogelperspektive drauf zu schauen. Ich muss meine Gremiumsmitglieder sehen und versuchen, sie mitzunehmen. Dies bedeutet, sich selbst und die eigene Meinung oft zurückzunehmen und zuzuhören, was die anderen zum Thema zu sagen haben. In der Vergangenheit habe ich mein Gremium so geleitet, dass bei schwierigen Abstimmungen geheim abgestimmt wurde, so dass sich niemand dem Gruppendruck ergibt. Ganz wichtig war mir auch immer die Rückversicherung, ob das Gremium mich als Vorsitzende noch will. In jeder Klausurtagung habe ich geheim darüber abstimmen lassen, ob eine Neuwahl der/des 1. Vorsitzenden gewünscht wird. Ich habe sozusagen ***mein eigenes Handeln reflektieren lassen*** *– das ist natürlich mit einem gewissen Risiko verbunden gewesen, da ich ja ganz schnell den Posten hätte verlieren können. Bei uns wurde am 22. März 2018 das neue Gremium gewählt; ich wurde wiedergewählt – aber für mich war und ist klar, dass in meiner jetzigen und somit letzten Amtsperiode vor der Rente jemand anderes aus dem Gremium den 1. Vorsitz übernehmen muss. Es geht darum, dass jemand gut in diese Rolle hineinwachsen kann ohne die gleichen Fehler zu machen, wie ich. Mir ist wichtig, unseren neuen, 1. Vorsitzenden da zu begleiten und zu unterstützen wo er sich Hilfe wünscht. Er wird vieles anders machen als ich und das ist gut so. Ich hoffe, dass es mir gelingt, loszulassen.*

Was kannst Du anderen MAVler*innen mit auf den Weg geben?

Ich bin davon überzeugt, dass wir alle im Leben an den Platz gestellt werden, der für uns bestimmt ist, privat und auch beruflich. Ich glaube daran, dass Gott uns nicht nur auf unseren Platz stellt, sondern uns auch die Kraft und die Fähigkeit mitgibt, den Platz gut auszufüllen. Wir müssen unsere Fähigkeiten und unsere Kraft eben auch nutzen und wir dürfen den Mut nicht verlieren. ***Konflikte sind per se nichts Schlechtes****; es kommt darauf an, wie man sie lösen will. Klar braucht es zu einer guten Konfliktkultur auch professionelle Konfliktpartner. Wenn das Gegenüber sich nicht auf den Weg begeben will, dann muss man sich Hilfe holen. Das kann die Schlichtungsstelle sein, das kann aber auch der Verwaltungsrat oder Kirchengemeinderat sein. Und ich muss auch mein eigenes Auftreten immer wieder reflektieren und mich fragen, wie ich die richtigen Worte finde, um in ein gutes Gespräch zu kommen.*

*Schlussendlich wünsche ich allen Mitarbeitervertreter*innen viel Freude bei der Arbeit, gute Ideen und gute Konfliktlösungsstrategien.*

Die Fragen an Ulrike Kutzner wurden von Regina Richter gestellt.

Endlich richtig Englisch lernen

Interview mit Margarete Köhler

Du bist seit 01.05.2018 offiziell in Rente – was hast Du alles in den ersten 2 Wochen Deiner Rente gemacht?

Ich habe weiter nach Wohnungen gesucht, da mein Mann und ich wegen Eigenbedarf aus unserer bisherigen Bleibe ausziehen müssen. Ich habe mich daran gemacht, Papiere zu sortieren und Unnützes wegzuwerfen. Vor allem hat sich in den vergangenen Jahren vieles aus der Arbeit im Gesamtausschuss angesammelt, was ich teilweise entsorgt und anderes an die Kollegen des Gesamtausschusses weitergegeben habe. Ich bin noch im Arbeitsmodus und komme nur ganz langsam runter. Gleichzeitig laufen die Vorbereitungen für die Hochzeit meines Sohnes auf Hochtouren. Sie soll in zwei Tagen stattfinden und ich schreibe immer noch an der Hochzeitsrede. Diese 3 Ereignisse „überschatten" das Rentendasein. Es ist also nicht wirklich wie Rente… wobei ich auch nicht weiß, wie Rente eigentlich ist…ich war noch nie in Rente.

Was hast Du dir während der letzten Jahre für die Rente vorgenommen zu machen und was davon steht noch?

Reisen und Sprachen lernen. Vor allem will ich mein verschollenes Schulenglisch wieder „ausgraben". Außerdem möchte ich mich in der Flüchtlingshilfe engagieren. Diese Punkte hatte ich mir vorgenommen und sie sind jetzt wieder aktuell. Sobald wir den Umzug über die Bühne gebracht haben, werde ich sofort für 3 Wochen in den Schwarzwald oder an die Nordsee fahren.

Wie lange hast Du MAV Arbeit gemacht?

In die MAV wurde ich 1998 gewählt; somit habe ich dieses Jahr 20jähiges Jubiläum.

Und wie lange warst Du im Gesamtausschuss tätig?

Im Gesamtausschuss bin ich seit 2009 – es gab damals eine Zwischenwahl, da ein damaliger Gesamtausschusskollege ausgeschieden war.

Gibt es ein Ereignis, das dir bis heute in Erinnerung geblieben ist?

Es gibt nicht DAS eine Ereignis; es sind mehrere aus verschiedenen Bereichen. In der MAV Arbeit erinnere ich mich besonders an Kündigungen, die wir verhindern oder zumindest hinauszögern konnten. Im Kindergarten, in dem ich beschäftigt war, war es mir besonders wichtig, die Gleichbehandlung aller zu fordern und zu unterstützen. Ich war jedoch erschrocken über die Art, wie mit der MAV in meiner ehemaligen Dienststelle – einem kirchlichen Arbeitgeber – umgegangen wurde.
Die Freistellung, die ich durch meine Gesamtausschusstätigkeit hatte, hat mir vor allem in meiner eigenen Dienststelle sehr geholfen, da es davor oft Unstimmigkeiten wegen meiner Abwesenheit durch GA-tätigkeit gab. Durch die klar geregelte Freistellung hatte mein Arbeitgeber mehr Planungssicherheit.
Ganz besonders hat mir die Arbeit in der Ständigen Konferenz aller Gesamtausschüsse (StäKo) Spaß gemacht. Hier und generell durch die Tätigkeit im Gesamtausschuss konnte ich mein Wissen ungemein erweitern und mich persönlich weiterentwickeln. Die hier gesammelten Erfahrungen und das neu gewonnene Wissen konnte ich zum einen in der eigenen MAV, aber auch in den Beratungen für den Gesamtausschuss sehr gut einsetzen.

Bekommst Du noch Beratungsanfragen von MAVen, die noch nicht wissen, dass Du im UnRuhestand bist?

Ja, gerade erst vorletzte Woche. Ich habe die Anfrage beantwortet und dann aber gleich mitgeteilt, dass ich bereits in Rente bin. Das war bestimmt dem geschuldet, dass ich noch in den Kontaktdaten auf der Homepage aufgeführt war. (inzwischen geändert)

Was wird Dir am meisten fehlen?

*Der Umgang mit den Menschen, der Umtrieb, das Eingebunden sein, die netten Kolleg*innen des GA. Eine Aufgabe zu haben wird mir fehlen. Ich bin jetzt nicht „aufgabenlos“, aber es ist etwas anderes, als wenn man fest in ein Arbeitsverhältnis eingebunden ist. Die Infos und die damit verbundene Wissenserweiterung und alles, was mit der Aufgabe zu tun hatte, wird mir fehlen. Genauso wie die schönen Sprüche und Texte, die Gabriele Hamm immer wieder gefunden hat.*

Was wird dir definitiv nicht fehlen?

Die Verpflichtung, jeden Tag bei der Arbeit sein zu müssen. Die Teamsitzungen in der Kita waren immer schwierig.
Das immer wieder dagegen ankämpfen müssen, in seiner MAV-Tätigkeit ernst genommen zu werden und die „Standard“-Rechte immer wieder einfordern zu müssen.

Kannst Du Dir vorstellen, den Teamerkreis des GA und des KDA als Honorarkraft bei den Schulungen der MAVen zu unterstützen?

Ja, ich kann mir das grundsätzlich vorstellen, die Zeit hätte ich ja jetzt ☺

Was wünschst Du deinen ehemaligen Kollegen aus MAV und GA?

*Meinen ehemaligen MAV-Kolleg*innen wünsche ich viel Kraft, sich nicht unterkriegen zu lassen. Dazu Beständigkeit, Ausdauer sowie den Mut, Hilfe bspw. durch den Gesamtausschuss und in Form von Fortbildung annehmen zu können.*
*Den Kolleg*innen des Gesamtausschusses wünsche ich ebenfalls viel Kraft. Ich wünsche ihnen, dass sie die Synode davon überzeugen können, dass MAVen und ein Gesamtausschuss mit mehr Freistellung besser arbeiten können. Mit einer vollen Freistellung für jedes Gesamtausschussmitglied kann dem inzwischen hohen Arbeitspensum sicherlich angemessen begegnet werden. Im Laufe der letzten Jahre hat der Gesamtausschuss einen guten Weg gefunden, mit der Kirchenleitung und anderen Entscheidungsträgern zu sprechen. Ich wünsche den Kollegen, dass sie diese Kontakte weiterführen und ausbauen können. Um dies auf Augenhöhe tun zu können, wünsche ich dem Gesamtausschuss einen Juristen, der ausschließlich für die Belange des GA mit einem vollen Deputat zur Verfügung steht.*

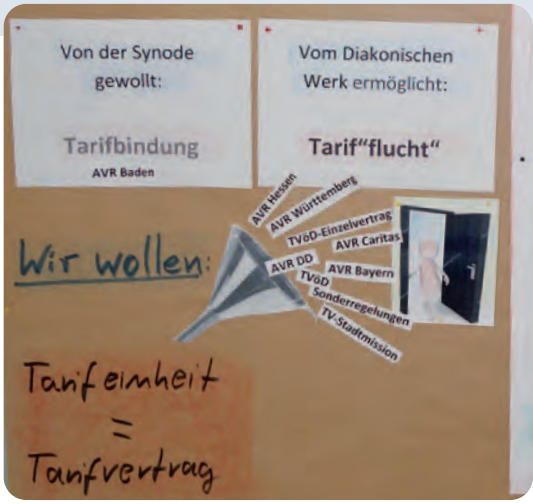
Vielen Dank, Margarete, für dieses Interview. Wir freuen uns darauf, Dich noch einmal im September 2018 auf der Delegiertenversammlung zu Deiner offiziellen Verabschiedung zu sehen.

Das Interview mit Margarete Köhler führte Regina Richter im Mai 2018.

„Nach der Synode ist vor der Synode“ oder „Auf dem Weg zu guten Arbeitsbedingungen“

Delegiertenversammlung am 20. März 2018

Thementag der Diakonie



Ganz im Zeichen der bevorstehenden Entscheidung der badischen Landessynode zum kirchlichen Arbeitsrecht im April 2018 stand der Thementag der Diakonie im Rahmen der Frühjahrsdelegiertenversammlung – rund fünfzig Delegierte aus dem Bereich Diakonie nahmen teil. Moderiert wurde die Veranstaltung von Uli Wohland, Kampagnenspezialist und bei MAVen auch bekannt als Fortbildungsreferent im Bereich Sozialkompetenz.

Zum Einstieg ins Thema legten Silke Hansen und Mario Gembus (beide Gewerkschaft ver.di) sowie Wolfgang Lenssen (Kirchengewerkschaft, Mitglied der ARK Baden) in Impulsreferaten ihre Sicht auf die aktuelle Situation im kirchlichen Arbeitsrecht dar. Während Silke Hansen und Mario Gembus in ihren Vorträgen betonten, dass der Tarifvertragsweg – also der sogenannte 2. Weg der Arbeitsrechtssetzung die bessere Wahl sei, betonte Wolfgang Lenssen, dass man sich als Kirchengewerkschaft auch weiterhin am 3. Weg in Baden beteiligen wolle: dieser sei derzeit am besten geeignet, die Interessen der Mitglieder der Kirchengewerkschaft zu vertreten.

Hansen und Gembus argumentierten vor dem Hintergrund der Tarifzersplitterung im Bereich der Diakonie in Baden sowie der fehlenden normativen Wirkung* der Arbeitsrechtssetzung im 3. Weg, während die Kirchengewerkschaft überwiegend Mitglieder aus Berufsgruppen vertritt, die von dieser Tarifzersplitterung nicht betroffen sind: KirchenmusikerInnen, ReligionslehrererInnen und Gemeindediakone/-diakoninnen. Für diese gilt der TVÖD in kirchlicher Fassung.

Im zweiten Teil des Thementages wurden Arbeitsgruppen angeboten: In Arbeitsgruppe eins unter der Leitung von GA-Kollegin Susanne Eichler und GA-Juristen Michael Biehl konnte man sich noch einmal grundsätzlich über die verschiedenen Wege der Arbeitsrechtssetzung sowie die sogenannte *„Ertüchtigung des 3. Weges“* informieren.

Arbeitsgruppe zwei sammelte unter dem Motto *„Auf dem Weg zu guten Arbeitsbedingungen“* Möglichkeiten, sich in der Dienststelle oder bei öffentlichkeitswirksamen Aktionen als MitarbeitervertreterIn oder als Gewerkschaftsmitglied zu engagieren.

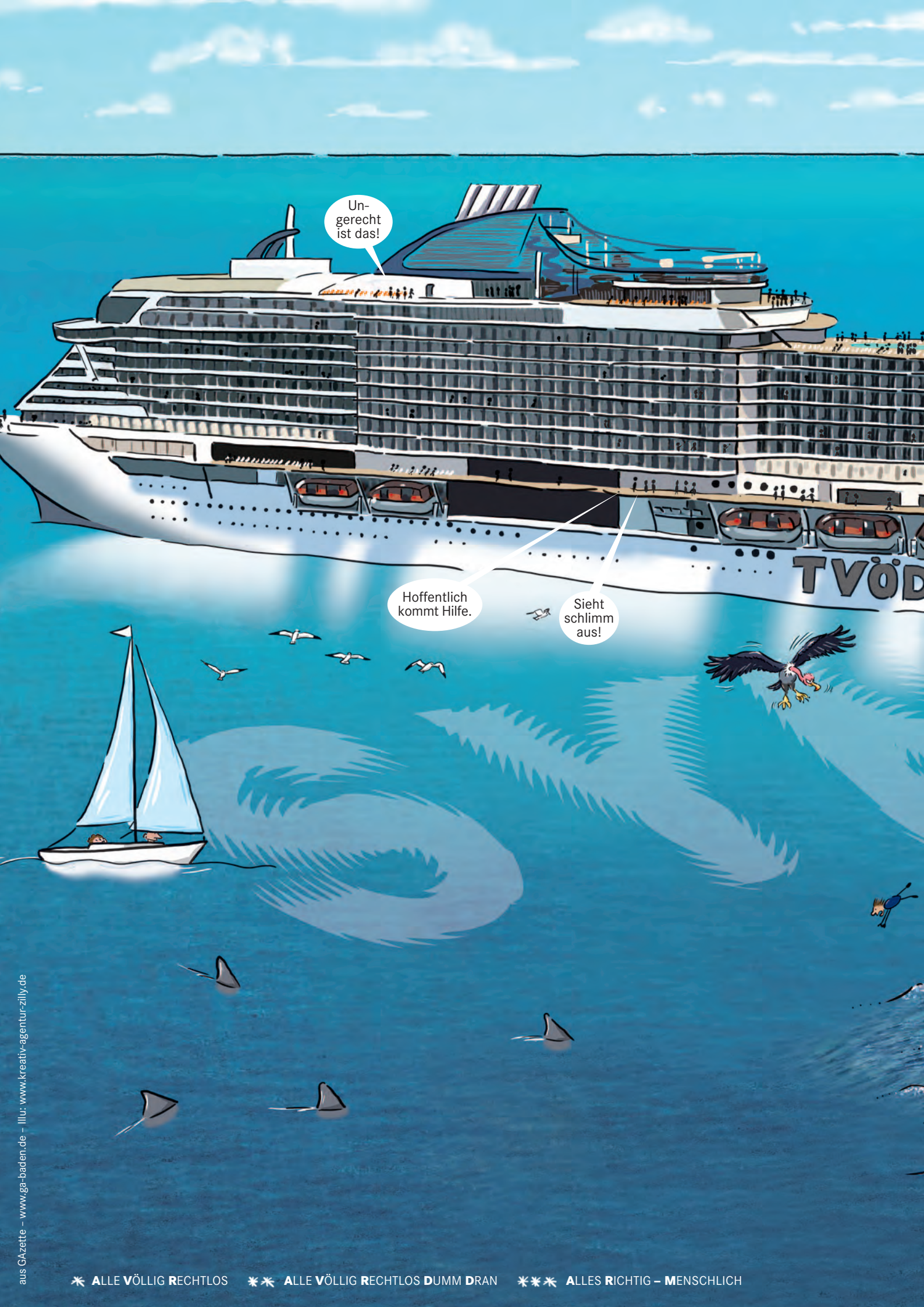
Fazit der Veranstaltung: Nach der Synode ist vor der Synode. Egal, wie diese entscheidet: Für gute Arbeitsbedingungen und für einen Tarifvertrag für die Diakonie muss man aktiv sein bzw. aktiv werden und am Ball bleiben. Das Gruppenfoto der Delegierten aus verfasster Kirche und Diakonie am Ende des zweiten Tages setzte noch einmal ein gemeinsames Zeichen dafür.

Florian Wolf

*normative Wirkung:
Der normative Teil des Tarifvertrags wirkt unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Tarifvertrag fallen (§4 Abs.3 Tarifvertragsgesetz).
➡ Unmittelbar bedeutet, dass tarifvertragliche Normen automatisch das einzelne Arbeitsverhältnis erfassen.
➡ Zwingend bedeutet, dass eine tarifvertragliche Norm nicht durch eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden kann (§ 4 Abs. 1+3Tarifvertragsgesetz).

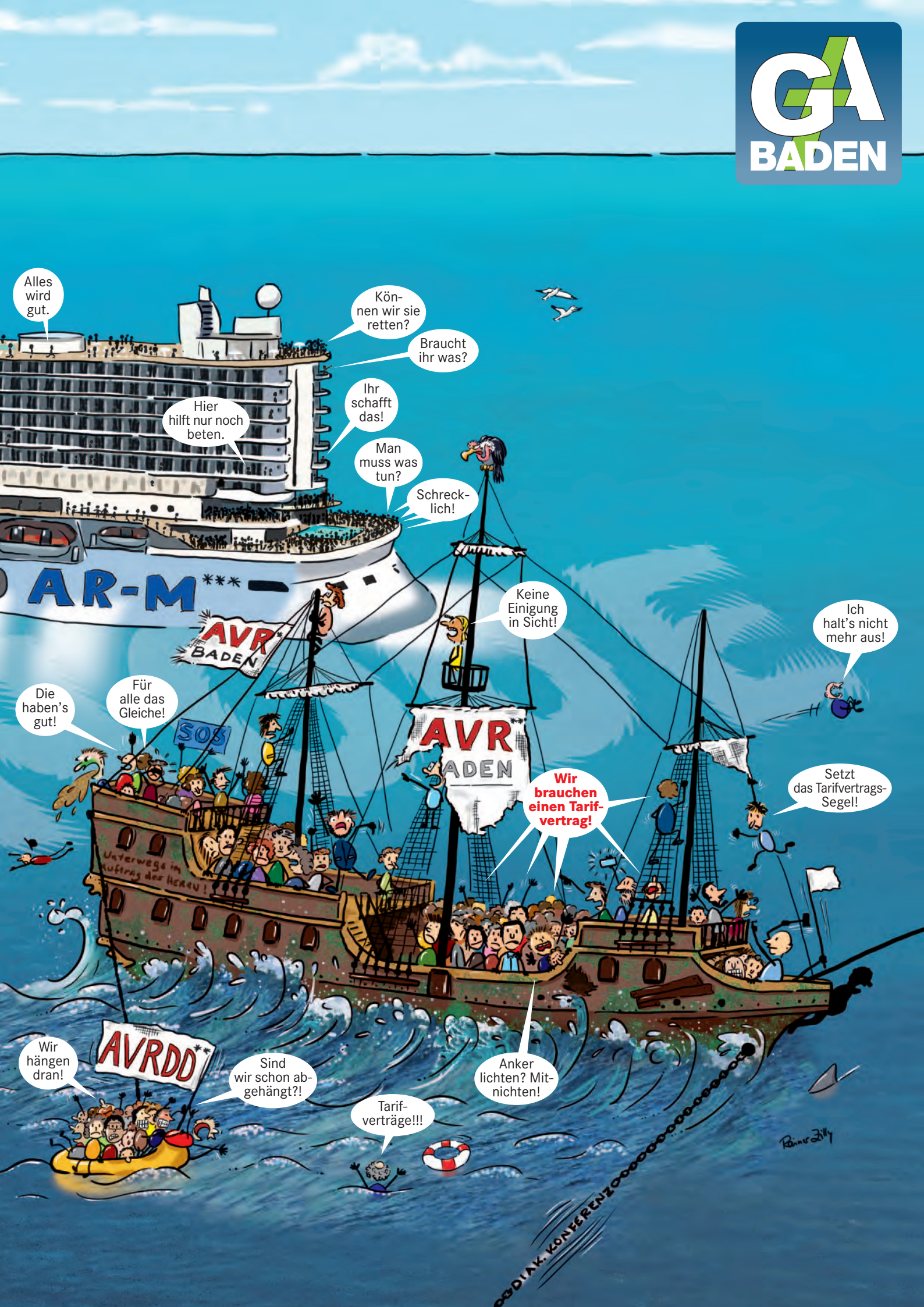
aus GAzette – www.ga-baden.de – Illus: www.kreativ-agentur-zilly.de

GA BADEN

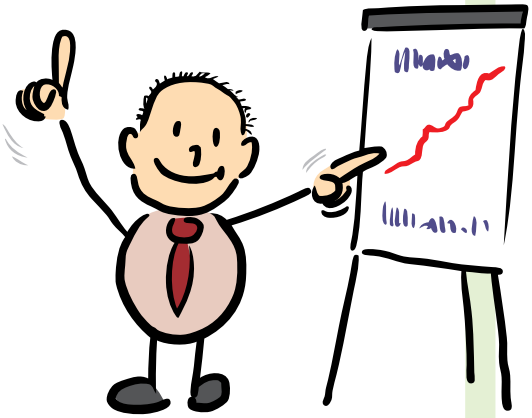


aus GAzette – www.ga-baden.de – Illu: www.kreativ-agentur-zilly.de

✳ **A**LLE **V**ÖLLIG **R**ECHTLOS ✳✳ **A**LLE **V**ÖLLIG **R**ECHTLOS **D**UMM **D**RAN ✳✳✳ **A**LLES **R**ICHTIG – **M**ENSCHLICH


GA BADEN
Alles wird gut.
Können wir sie retten?
Braucht ihr was?
Ihr schafft das!
Hier hilft nur noch beten.
Man muss was tun?
Schrecklich!
AR-M***
AVR BADEN
Keine Einigung in Sicht!
Ich halt's nicht mehr aus!
Die haben's gut!
Für alle das Gleiche!
SOS
AVR BADEN
Wir brauchen einen Tarifvertrag!
Setzt das Tarifvertrags-Segel!
Unterwegs im Auftrag des HERRN!
Wir hängen dran!
AVRDD**
Sind wir schon abgehängt?!
Anker lichten? Mitnichten!
Tarifverträge!!!
DIAK. KONFERENZ

„So sah ich denn, dass nichts Besseres ist, als dass ein Mensch fröhlich sei in seiner Arbeit.“
Prediger 3,22



Datenschutz in Kirche und Diakonie – was gilt denn jetzt?

Irgendwie hat jeder aktuell damit zu tun: Sei es in den Nachrichten, per Email oder auf dem Smartphone. Da werden wir über neue Datenschutzrichtlinien informiert und sollen diese dann, natürlich erst nach dem Lesen, stillschweigend oder aktiv akzeptieren.

Aber wer hat schon Zeit und Lust, alle diese seitenlangen Dokumente genau durchzusehen?

Das ist der spürbare Teil des neuen Rechts. Aber es geht dabei um viel mehr und es betrifft uns alle. Als Privatperson, als Mitarbeiter*in und besonders auch als Vertreter*in unserer Kolleginnen und Kolleg*Innen.

Seit 24. Mai 2018 gilt die Neuerung im Datenschutz – was hat das mit unserem kirchlichen Umgang mit geschützten Informationen zu tun? Im Artikel 91 der neuen Europäischen Datenschutz-GrundsätzeVerordnung (EU-DSGVO) wird den Kirchen in Deutschland auch weiterhin ermöglicht, den Datenschutz für ihren Bereich selbst zu regeln.

Dies hat dazu geführt, dass die Evang. Kirche in Deutschland ihr eigenes Datenschutzgesetz (DSG-EKD) im Spätjahr 2017 entsprechend angepasst hat.

Bei uns in Baden hat die Landessynode in einem Ausführungsgesetz festgelegt, dass das DSG-EKD anzuwenden ist. Über die Satzung des Diakonischen Werkes in Baden findet dieses Gesetz auch in den Einrichtungen der freien Diakonie zwingend Anwendung.

Die MAV ist in diesem Zusammenhang unter anderem auch dafür zuständig, die Einhaltung und Umsetzung bestehender Gesetze zu überwachen (§35 Abs.3b)

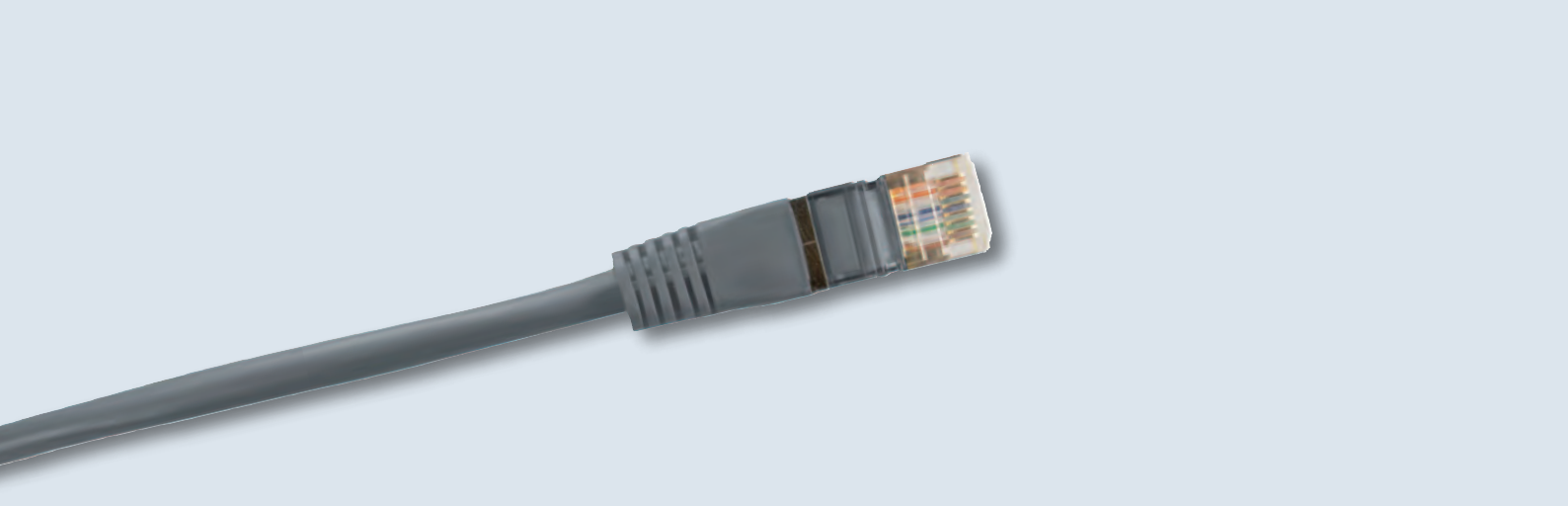
Um was geht es?

Erst einmal sicherlich um die Sensibilisierung für das Thema. Denn Datenschutz begegnet uns häufiger als wir gemeinhin denken: Im Wartezimmer des Arztes, beim Umgang mit sogenannten Messengern wie Twitter, Facebook oder WhatsApp), bei der Weitergabe von Bildern, dem Anruf in der Straßenbahn, bei der mündlichen Weitergabe von Informationen und und und.

Im dienstlichen Rahmen geht es nicht nur um die Nutzung von elektronischen Datenverarbeitungs-Geräten, der sogenannten EDV. Der Datenschutz bezieht sich auch hier auf alle entsprechenden Daten. Diese können auftauchen in Bildern auf dem Handy, einem fehlgeleiteten Fax, beim Mithören dienstlicher Gespräche oder Telefonate, beim Aushängen der Dienstpläne, bei der Verwendung von Namen und Daten in Berichten und Ausarbeitungen, in den vielen Seiten Papier, die wir in unseren Schränken stehen haben, im Kardex, das bei der Visite unbeaufsichtigt auf dem Gang steht und bei vielen anderen Gelegenheiten.

Bei der Speicherung und Verarbeitung elektronischer Daten entstehen weitere Bedrohungen: Systeme und Anbieter verdienen viel Geld mit den Daten, die wir ihnen (oft unbedacht und vermeintlich freiwillig) in gigantischem Umfang tagtäglich zur Verfügung stellen. Und im direkten Arbeitsumfeld muss sich jeder fragen, ob die Daten im Rechner und Smartphone gut genug geschützt sind vor Diebstahl, Verlust oder auch unberechtigter Veränderung. Und wer verschickt schon verschlüsselte Emails oder sperrt seinen Bildschirm, wenn er das Büro verlässt?

Foto: Rainer Sturm@pixelio.de



Das Gesetz regelt unter Anderem, dass die entsprechenden Daten nur auf deutschen/europäischen Servern gespeichert werden dürfen und Fremddienstleister nur zulässig sind, wenn sie das deutsche bzw. europäische Datenschutzrecht anwenden. Damit darf ich dienstliche, geschützte Daten nicht an Anbieter aus anderen Ländern (Google, Amazon, Facebook mit Whatsapp, Microsoft und viele, viele andere) weitergeben. Auch darf ich ihnen keinen Zugriff auf meine Kontaktdaten geben, wenn ich nicht jede einzelne Person in meinem Kontakteordner um sein Einverständnis dazu gebeten habe.

Was ist neu?

Die Regeln sind komplex und nicht immer leicht zu verstehen. Vieles wird sich auch erst durch Gerichtsurteile herausbilden oder präzisieren. Zur (Er-)Klärung kann sich die MAV beispielsweise an den örtlich Beauftragten für den Datenschutz in der Dienststelle / Einrichtung wenden (siehe unten) und auch entsprechende Fortbildungen besuchen. **Exemplarisch für die neuen bzw. verstärkten Regelungen des Gesetzes seien genannt:**

- **Das Recht auf Vergessen:** Jeder kann ohne Angaben von Gründen verlangen, dass seine Daten gelöscht werden, wenn nicht gesetzlichen Regeln die Speicherung und Verarbeitung verlangen.
- **Das Recht auf Auskunft:** Jedem muss auf Nachfrage darüber Auskunft erteilt werden, welche Daten von ihm gespeichert wurden und wie sie verarbeitet werden. Auch über eine erfolgte Weitergabe der Daten an Dritte muss dann informiert werden. Vor Ort muss klar sein, wie dies bewerkstelligt werden kann.
- **Das Recht auf Berichtigung:** Unrichtige oder unvollständige Daten müssen auf Antrag der betroffenen Person unverzüglich berichtigt oder ergänzt werden.
- **Schadenersatz:** Wird eine Person durch dienstliche Datenverarbeitung geschädigt, so kann sie hierfür Schadensersatz verlangen. Dies gilt auch für immaterielle Schäden. Allerdings sind die Fristen und Summen bei der Evang. Kirche milder ausgefallen als im deutlich schärferen Bundes- und Europarecht.

Was ist die Aufgabe der MAV?

Wie gesagt, die MAV ist der Wächter über die Einhaltung der Gesetze (MVG §34) und sie hat ständig selbst mit vielen vertraulichen Informationen zu tun. Das heißt, dass sie nicht nur für den Umgang mit geschützten Daten in der Dienststelle mit zuständig ist, sondern auch in ihrem eigenen Büro und den Sitzungen dafür verantwortlich ist, dass die geltenden Regeln umgesetzt werden.

Man darf beispielsweise keine Unterlagen / Daten mit personenbezogenen Daten aufbewahren, wenn diese nicht mehr für die Arbeit erforderlich sind. Somit ist beispielsweise sicherzustellen, dass alle Daten von ausgeschiedenen Mitarbeitenden zu einem bestimmten Zeitpunkt gelöscht bzw. vernichtet werden. Eine echte Herausforderung.

Quelle: EKD-Datenschutz

Sicherlich muss es hier immer auch eine Abwägung zwischen Erforderlichkeit und Machbarkeit geben. Aber Aussitzen hilft nicht weiter.

Wer ist zuständig?

Vor Ort muss es eine zuständige Person geben. Dies ist im § 36 DSG-EKD geregelt:
„In den landeskirchlichen Dienststellen sind örtliche Beauftragte für den Datenschutz zu installieren, wenn mindestens 10 Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind."

Darüber hinaus regelt §39 DSG-EKD die unabhängige Aufsicht:
Die Rechtsgrundlage findet sich im § 39 DSG-EKD:
„Errichtung der Aufsichtsbehörden und Bestellung der Beauftragten für den Datenschutz über die Einhaltung dieses Kirchengesetzes in der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen wachen unabhängige kirchliche Aufsichtsbehörden für den Datenschutz (Aufsichtsbehörden). Jede Aufsichtsbehörde wird von einem oder einer Beauftragten für den Datenschutz geleitet und nach außen vertreten. …."

Wo kann ich mich informieren?

In Baden ist es so, dass für die kirchlichen Dienststellen und die freie Diakonie unterschiedliche „Aufsichtsbehörden" zuständig sind:

Für die **verfasste Kirche**:
Regionalverantwortlicher in der Region Süd, Dr. Axel Gutenkunst
Hafenbad 22, 89073 Ulm
Tel. 0731 140593-20
sued(ät)datenschutz.ekd.de

Weitere Informationen zum EKD-Datenschutz finden sich beim EKD-Beauftragen für den Datenschutz:
https://datenschutz.ekd.de (Infothek)

Für die **Unternehmensdiakonie**:
Prof. Dr. Thomas Klie
Bugginger Str. 38, 79114 Freiburg
Tel. 0761 4781-232
Fax 0761 4781-2699
E-Mail klie(ät)eh-freiburg.de
www.diakonie-baden.de

Eine Broschüre und der Text des neuen EKD-Datenschutzgesetzes findet man auf der GA-Homepage bei der Fachbereichsgruppe Multimedia-EDV, die Europäische Regelung (auch in deutscher Fassung):
https://dsgvo-gesetz.de

Uwe Vogt
und
Andreas Schächtele

Was sind personenbezogene Daten?

Personenbezogene Daten sind ein Kernbegriff des Datenschutzes. Hierunter sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren Person zu verstehen. Nur dann, wenn Daten einen Bezug zu einem Menschen aufweisen, sich auf eine identifizierbare persönliche Person beziehen, kommt das Datenschutzrecht zur Anwendung. Das können Mitarbeiter-, Nutzer- oder Kundendaten sein – egal ob sie digital oder in Papierform erfasst werden.

Beispiele für personenbezogene Daten sind Name, Geburtstag, Adresse, Telefon- und Faxnummern, Konfessionszugehörigkeit, Kfz-Kennzeichen, Kontonummer, Versicherungs- oder Personalnummern, Berufsangaben oder Einkommensdaten.

„Ich finde die Stimmung richtig gut“

Interview mit Carolin Käser,

Sozialsekretärin beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA)

Carolin Käser (28) kommt gebürtig aus Oettingen, was für das berühmt berüchtigte Bier bekannt ist. Im Nördlinger Ries aufgewachsen, ist ihre bayerisch-schwäbische und fränkische Herkunft nicht zu überhören. Bevor sie Gesundheitsförderung studierte, hat sie eine Ausbildung zur Buchhändlerin gemacht. Praktische Erfahrung hat sie in der Abteilung für Chancengleichheit und im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ) sowie im Fachbereich Gesundheit der Stadt Mannheim gesammelt. Ihre privaten Interessen sind unter anderem Sport (Fußball, lange Läufe, Yoga, Schwimmen, Radfahren), Bücher und Hörbücher, kreatives Schaffen sowie die Mannheimer Kunst- und Kulturszene. Im Urlaub ist sie gerne zu Fuß oder mit dem Rad unterwegs.

Liebe Carolin, Du hast zum 1. März 2018 Deine Stelle als Sozialsekretärin im EOK angetreten und betreust und begleitest unter anderem die MAV-Schulungen. Wie gefällt Dir diese Arbeit?

*Ich finde diese Aufgabe und die Zusammenarbeit mit den GA-Mitgliedern, den externen Referent*innen und meinem KDA-Team sehr spannend und bereichernd. Ich bin im Besonderen* ***dankbar für die geballte Fachkompetenz der Kolleginnen und Kollegen im Teamer-Arbeitskreis*** *und die Bereitschaft und Offenheit, dieses Wissen mit mir zu teilen. Zudem schätze ich die Erfahrungen und den persönlichen Austausch mit den Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen. Das alles hilft mir sehr beim Ankommen, Reinfinden und motiviert mich, die Koordination der MAV-Schulungen zum Sommer von meinem erfahrenen Kollegen Klaus-Peter Spohn-Logé zu übernehmen.*

*Die direkte Hilfe und „Gastfreundschaft“ meiner Büronachbar*innen im EOK, Beschäftigte der Abteilung Missionarische Dienste, der Akademie, Kirchenmusik und natürlich KDA, erleichtert mir den Einstieg zusätzlich.*

Was hat Dich an der Stelle gereizt – weshalb hattest Du Dich beworben?

Ich wurde von meiner früheren Arbeitskollegin aus Mannheim auf die Stelle aufmerksam gemacht.

Ich muss dazu sagen, dass meine Stelle als Sozialsekretärin beim KDA zweigeteilt ist. Zu 50% bin ich für MAV-Schulungen zuständig und die anderen 50% arbeite ich als Sozialsekretärin, d. h. als Ansprechpartnerin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte im Raum Mittelbaden, bin ***Kooperationspartnerin für Gewerkschaften****, Sozialverbände und regionale Netzwerke. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit bearbeiten wir Themen bzw. kümmern uns um Betroffene beispielsweise zu Mobbing am Arbeitsplatz, Burnout, neuen Arbeitsformen etc.*

Auf die Stelle beworben habe ich mich, weil ich gerne in eben solchen Netzwerken und Arbeitskreisen tätig bin. Ich mag es, mit Menschen verschiedener Professionen, Hintergründe und Einrichtungen zusammen zu arbeiten. Diese Vielfalt innerhalb der Arbeitskreise kann herausfordernd sein; wenn jedoch ein gemeinsames Ziel identifiziert wurde, habe ich sie immer als gewinnbringend erlebt.

Außerdem ist die Stelle für mich besonders reizvoll, weil sie mir innerhalb des gesteckten Rahmens thematisch und methodisch viele Freiheiten lässt. Das macht es mir möglich, meine Interessen und Wertvorstellungen einzubringen, zum Beispiel ***ressourcenorientierte Arbeit*** *in der Teamentwicklung und im Konfliktmanagement und partizipative Fortbildungsformate.*

Darüber hinaus sehe ich in der Tätigkeit die Chance, mich beruflich wie auch persönlich weiterzuentwickeln. Ich kann auf vorhandene Lehrerfahrung (Forschungssemester für B.A. Studierende Soziale Arbeit) und erlernte Methoden wie Heidelberger Kompetenztraining (Mentaltraining zur ressourcenorientierten Zielarbeit) zurückgreifen und im Kontext der MAV-Schulungen einsetzen und erweitern.

Generell schätze ich die Offenheit des KDA-Teams und des Abteilungsleiters Dieter Heidtmann, über den Tellerrand hinauszuschauen und Neues auszuprobieren.

Als studierte Gesundheitsförderin hattest Du bisher wahrscheinlich nicht so viel mit Arbeitsrecht zu tun - wie arbeitest Du Dich in Dein Aufgabenfeld ein?

*Ich erhalte sehr viel Unterstützung von Walter Berroth bei der rechtlichen Einarbeitung in das Mitarbeitervertretungsgesetz und das allgemeine Arbeitsrecht. Auch werde ich fachlich von Ulrike Gaffron (Juristin der LakiMAV in Württemberg) und meinen KDA-Kolleg*innen unterstützt. In Vorbereitung auf diese Treffen lese ich die Paragraphen und Zusammenfassungen der Gesetzestexte und bearbeite, wie die Teilnehmer*innen unserer MAV-Schulungen, praktische und fiktive Fälle.*

Du hast bereits MAV-Seminare begleitet – hat es Spaß gemacht?

*Ich fand meinen ersten Grundkurs klasse. Die Teilnehmer*innen waren alle hoch motiviert und die Gruppendynamik einfach super. Es herrschte eine sehr vertrauensvolle, heitere Stimmung. Jede/r konnte so sein wie er/sie ist und hat im Rahmen der Übungen Raum bekommen, sich auszuprobieren und weiterzuentwickeln.*

*Besonders bereichernd fand ich die **Methodenvielfalt**. Alle waren angehalten, eigenverantwortlich und in Kleingruppen mit Unterstützung der Teamer*innen Gesetzestexte aufzubereiten. Dabei haben sich unmittelbare Anknüpfungspunkte zum MAV-Alltag ergeben, wodurch mit der inhaltlichen Erarbeitung gleichzeitig eine Art Fallbesprechung erreicht wurde. Ich habe großen Respekt vor dem Erfahrungswissen meiner Kolleginnen und Kollegen. Sie versuchen im Rahmen ihrer Seminarvorbereitung, für die MAV-Mitglieder relevante Fälle und Praxisbeispiele vorzubereiten, um ihnen ein gutes Rüstzeug für ihre Arbeit zu geben. Für genauso wichtig halte ich zeitliche Puffer, die es den Teamer*innen ermöglichen, auf konkrete Fälle der MAVen einzugehen. All das wurde – meiner Meinung nach – gut und professionell im Grundkurs I umgesetzt.*

Du hast ziemlich viel zu tun....., wie schaffst Du es, den Überblick zu bewahren?

Den Überblick zu bewahren schaffe ich, indem ich mir genug Zeit für die Reflexion sowie die Vor- und Nachbearbeitung von Treffen und Veranstaltungen nehme und – das ist noch ausbaubar – geduldiger werde. Gerade ist alles noch sehr neu für mich: die Kirchenstrukturen und Kommunikationskulturen innerhalb und außerhalb des Oberkirchenrates; die vielen Menschen, die ich kennenlerne sowie die Themen und Aufgaben, die ich durch diese zweigeteilte Stelle schrittweise bearbeite.

Wie stellst Du Dir die Weiterentwicklung der MAV-Schulungen vor?

Zu allererst gilt es für mich und meine neue Kollegin Sabine Will (Sekretariat), das Veranstaltungsmanagement der MAV-Schulungsarbeit von Klaus-Peter Spohn-Logé und Carmen Urbach (Sekretariat) fortlaufend zu übernehmen und gemeinsam mit dem GA den derzeit überdurchschnittlich hohen Bedarf an Grundkurs I mit Zusatzangeboten zu decken.

*Im zweiten Schritt möchte ich gerne gemeinsam mit dem GA unter Beteiligung der MAVen einen Blick auf unser Schulungsangebot werfen. **Dafür werden wir bei der nächsten Delegiertenversammlung im September eine Befragung starten**, um den Bedarf der MAVen – auch derer, die bisher an noch keiner Schulung teilgenommen haben – zu klären und bisherige Formate zu evaluieren. Die Auswertung dieser Ergebnisse sowie die Erfahrung der Teamer*innen sollen uns im dritten Schritt als Grundlage für unsere künftige Planung dienen z.B.: Was soll bleiben? Was soll Neues kommen? Was soll angepasst werden?*

*Tatsächlich finde ich es auch spannend, einen Blick über den Tellerrand zu unseren katholischen und württembergischen Kolleg*innen zu werfen.*

Das sind jedoch Ideen und Prozesse, die nicht von heute auf morgen umgesetzt werden können. Ich finde es in dem Zusammenhang wichtig, unsere zeitlichen und personellen Ressourcen wie auch Grenzen im Blick zu haben, womit sich der Kreis für mich als Gesundheitsförderin wieder schließt.

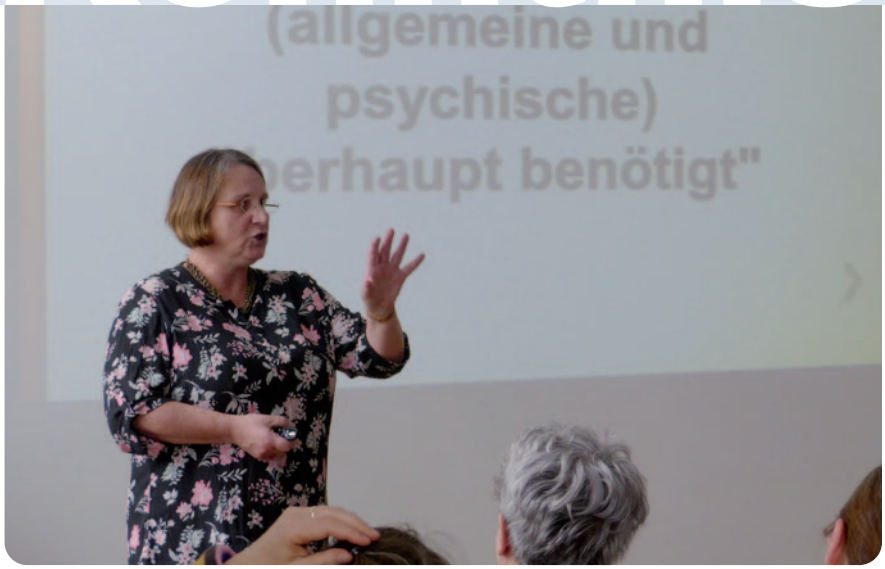
Die Fragen stellte Florian Wolf.

Ohne Kenntnis kein Verständnis

So lautete das Motto unserer Frühjahrsdelegiertenversammlung 2018. Die Delegierten aus der Verfassten Kirche beschäftigten sich schwerpunktmäßig mit dem Thema **„Gesundheit im Betrieb – Die Rolle der MAV“**.

Den Einstieg gestaltete Frau Kleinfelder-Frey mit einem Impulsreferat zu der Frage „Weshalb wird eine **Gefährdungsbeurteilung** überhaupt benötigt“? Sie zeigte sowohl verschiedene Gefährdungsfaktoren als auch verschiedene Herangehensweisen zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung auf. Des Weiteren erläuterte sie das T O P – Prinzip (Technische, Organisatorische und Persönliche Lösungen) und wies explizit darauf hin, dass es mit einer einmaligen Beurteilung nicht getan ist. Die in der Gefährdungsbeurteilung erarbeiteten Lösungen müssen auf ihre Wirksamkeit hin ständig überprüft – und ggfls. nachgebessert werden. Hieraus entsteht ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess.

Andreas Deecke und Ulrike Kutzner veranschaulichten anhand eines Organigramms den **Aufbau des Arbeitsschutzes**; U. Kutzner vertiefte an dieser Stelle die rechtlichen Grundlagen. Ganz besonderes Augenmerk ist hierbei auf die Rolle der Ortskräfte für Arbeitssicherheit zu legen. Die Ortskräfte beraten, betreuen und unterstützen die Rechtsträger sowie die MAVen. In diesem Zusammenhang sollte seitens der MAV darauf geachtet werden, dass die Rechtsträger die ihnen zustehenden Betreuungszeiten durch die Ortskräfte auch erhalten.

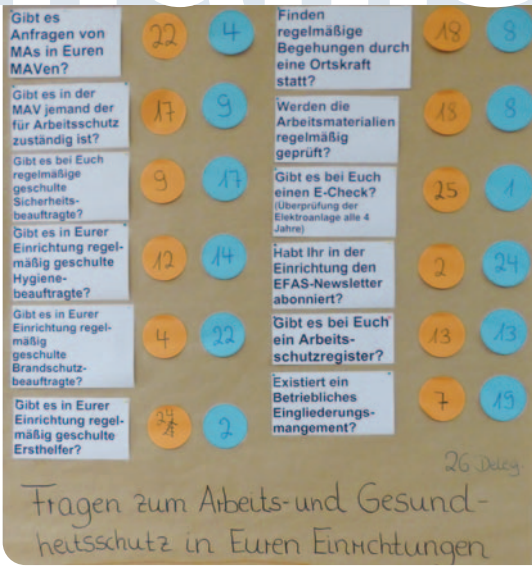


Nach diesem Input galt es, Kenntnis zum Sachstand vor Ort in den Dienststellen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erlangen. Zu diesem Zweck gab es in einem der Räume ein großes Plakat, auf welchem Fragen mittels Klebepunkten mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden konnten. Gefragt wurde beispielsweise, ob den MAVen Akteure des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzbeauftragte, Ortkräfte, Arbeitsmediziner*innen, Sicherheitsbeauftragte, Erst- und Brandschutzhelfer*innen) namentlich bekannt sind oder ob es geregelte Verfahren zu möglichen Problemstellungen bezüglich des Arbeitsschutzes vor Ort gibt. Auch das Vorhandensein von Arbeitsschutzausschüssen (erst ab 20 MA notwendig) oder von Gefährdungsbeurteilungen wurde abgefragt. Schlussendlich wollten wir auch Kenntnis darüber erlangen, inwieweit MAVen zum Thema **„Arbeits- und Gesundheitsschutz“** geschult wurden.

Die Auswertung dieser Abfrage möchten wir hier nicht explizit widergeben; **auf der Homepage des Gesamtausschusses** (Delegiertenversammlung Frühjahr 2017) ist das Plakat abgelichtet und kann dort eingesehen werden.

In einem anderen Raum, konnten weitere Aspekte zum Thema vertieft werden. Es ging beispielsweise darum, wofür die MAV überhaupt zuständig ist, ob es Hygieneschutzbeauftragte oder ein Arbeitsschutzregister gibt, ob regelmäßige Begehungen stattfinden und die Arbeitsmittel sowie Elektrogeräte regelmäßig geprüft werden, ob die MAVen den EFAS-Newsletter erhalten und ob in der Einrichtung ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (BEM) besteht.

Abgefragt wurde auch, was den MAV helfen- bzw. was sie daran hindern würde, gesunde Arbeitsbedingungen in ihren Einrichtungen einzufordern. Die Antworten hierauf waren sehr vielfältig; aus den Antworten wollen wir im GA versuchen, Unterstützungsangebote für die MAVen zu entwickeln.



In einem weiteren Raum gab es jede Menge Informationsmaterial von den Berufsgenossenschaften und Gewerkschaften sowie einen **virtuellen Rundgang durch eine Kita**.

In den abschließenden Vertiefungsrunden konnten Detailfragen ausführlich beleuchtet und besprochen werden. Frau Kleinfelder-Frey, die einerseits für die Badische Landeskirche gearbeitet hat und auch vielfältige Erfahrungen aus der freien Wirtschaft mitbringt, konnte die Problemstellungen aus den verschiedensten Blickrichtungen interpretieren und wertvolle Denkanstöße geben.

Als Quintessenz des Schwerpunktthemas kann festgehalten werden, dass in ca. 50 % derjenigen Dienststellen, aus denen MAV-Mitglieder bei der Delegiertenversammlung anwesend waren, die Arbeitsschutzorganisation aufgebaut ist oder sich im Aufbau befindet. Die Entscheidung darüber, ob der %uale Anteil nun gut oder schlecht zu bewerten ist, überlasse ich gerne den Leser*innen selbst.

Vieles ist schon geregelt, vieles fehlt noch; in einigen Dienststellen gibt es noch gar nichts. Wir wollen am Thema dran bleiben, denn **über den Arbeitsschutz können die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nachhaltig verbessert werden**. Dies muss unser aller Ziel sein, wenn wir wollen, dass unsere Kolleg*innen ihren Renteneintritt gut erreichen.

Um diesem Ziel näher zu kommen, haben die Delegierten sich dafür ausgesprochen, der Landessynode, dem Koordinationsausschuss und den verantwortlichen Kirchenleitungen vor Ort nette Postkarten zuzusenden mit der Bitte, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Badischen Landeskirche zu fördern. Wir hoffen, auf diesem Weg mit denen tiefer ins Gespräch zu kommen, die hierfür die Verantwortung in unserer Landeskirche tragen und die darüber entscheiden, wie Finanzmittel verteilt und eingesetzt werden.

Darüber hinaus haben wir – um Euch vor Ort gut unterstützen zu können – **Fachtage** für die Fachbereichsgruppe „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Verfassten Kirche“ eingeplant; arbeiten Schulungen aus, die sich speziell mit dieser Thematik befassen und die im kommenden Jahr angeboten werden sollen.

Auf der Homepage **www.ga-baden.de** sind hilfreiche Informationen unter der Rubrik Fachbereichsgruppe – und dort unter *„Arbeits- und Gesundheitsschutz Verfasste Kirche – eingestellt.“* Weitere Anfragen beantworten gerne Andreas Deecke und Ulrike Kutzner.

Ulrike Kutzner

kein Verständnis

„Eine starke Kirche braucht auch starke Mitarbeitende“

Diskussionen auf Augenhöhe, gerechte Bezahlung und 3. Weg – Die GA-Vorsitzenden Gabriele Hamm und Florian Wolf (Stellv.) im Gespräch

Im September werden die Mitglieder für den Gesamtausschuss Baden (GA) neu gewählt.
Gabriele Hamm und Florian Wolf (Vorsitzende und zweiter Vorsitzender) blicken dann auf insgesamt 15 Jahre GA-Mitgliedschaft zurück, davon acht als Vorsitzende. Gemeinsam haben sie der ekiba intern-Redaktion berichtet, was an ihrer Arbeit so wichtig – und auch spannend ist.

Welches große Thema hat den GA in den vergangenen Jahren denn besonders in Anspruch genommen?

Das war ganz zu Beginn der vorletzten Amtszeit vor allem die Freistellung der GA-Mitglieder. Bis dahin waren der bzw. die Vorsitzende und der Stellvertreter zu jeweils 50 % freigestellt. Bei den übrigen Mitgliedern war es gesetzlich im Mitarbeitervertretungsgesetz festgelegt (kurz gesagt, die Zeit, die das einzelne GA-Mitglied benötigt, ist ihm zu gewähren). Die Kosten hatte die jeweilige Dienststelle zu tragen. Deshalb kam es immer wieder zu unschönen Auseinandersetzungen, denn im schlimmsten Fall behinderte der jeweilige Dienstherr das GA-Mitglied bei der Ausübung seines Amtes. Auf unseren Antrag hin hat die Synode entschieden, dass grundsätzlich jedes Mitglied des GA eine Freistellung von 25 % bekommt, und der GA weitere 75 % Freistellung für Geschäftsführungsaufgaben frei verteilen kann.
Inzwischen zeigt sich allerdings, dass die Freistellung nicht ausreichend ist. Wir brauchen zusätzlich eine juristische Unterstützung zu 100 % (zurzeit hat unser Jurist 5,8 Stunden in der Woche Deputat für den Gesamtausschuss).

Haben Sie während Ihrer Amtszeit größere Veränderungen in Ihrer Arbeit wahrgenommen?

In mancher Hinsicht durchaus. Beispielsweise haben wir daran gearbeitet, die Delegiertenversammlungen deutlich attraktiver zu gestalten: Früher lief alles eher nach „Schema F“ ab – heute sind glücklicherweise auch mal ganz andere Formate möglich. Ein Highlight war die Open-Space-Veranstaltung im Rahmen der letzten Delegiertenversammlung mit allen Mitgliedern, Vertretern des Kirchenvorstands usw. Open Space war etwas ganz anderes, als die üblichen Frontalveranstaltungen, bei der man schon nach 30 Minuten geistig „aussteigt“. Und obwohl es um so sensible Themen wie gute Führungskultur oder den 3. Weg ging, trauten sich tatsächlich alle, sich offen und frei zu äußern. Wann hat man auch schon mal Gelegenheit, solche Themen gleichzeitig mit dem Landesbischof, dem Personalreferat und dem Synodalpräsidenten und den Synodalen erörtern zu können. Klar, dass es auch Kritik gibt, wenn so heikle Themen auf eine so offene Art diskutiert werden – aber insgesamt war die Veranstaltung ein absoluter Erfolg. Unser Respekt gebührt den Vertretern und Vertreterinnen der Dienstnehmer und Dienstgeber!

Welche Themen werden den Gesamtausschuss in den kommenden Jahren besonders beschäftigen?

Wir werden uns mit dem Begleitbeschluss der Synode vom April 2018 beschäftigen müssen.
Schwerpunktmäßig mit dem Punkt 5a, der besagt, dass der EOK eine gesetzliche Voraussetzung schaffen soll, damit nicht nur Mitglieder des Gesamtausschuss in die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) gewählt werden können. Eigentlich muss diese Möglichkeit nicht erst geschaffen werden – sondern ist nach bestehendem Recht bereits vorhanden.
Während der letzten Amtszeit haben sich außerdem viele neue MAVen gebildet, das sind für uns erhöhte Betreuungs- und Beratungsaufgaben.
Zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts gibt es unterschiedliche Auffassungen um die Rolle des GA, auf dem Weg hin zu flächendeckenden Tarifverträgen für alle Mitarbeitenden in der Diakonie. Hier fließt die Arbeit der ARK mit unserer zusammen. Wenn Landeskirche und Diakonie den 3. Weg stärken wollen, dann müssen sie unseres Erachtens auch den einheitlichen TVöD umsetzen. Denn der AVR-DD, der in vielen diakonischen Einrichtungen Anwendung findet, schwächt ausgerechnet diejenigen Angestellten, die sowieso schon die kleinsten Gehälter haben. Das hat uns in den letzten Jahren immer wieder beschäftigt und wird es vermutlich auch weiterhin tun. Aber: Wir sind keine Ersatz-Gewerkschaft, wie viele – vor allem manche Dienststellenleitungen – uns anscheinend sehen, sondern die Beratungsarbeit in der Fläche ist unser Kerngeschäft. Wir wollen auf Augenhöhe arbeiten und die Mitarbeitenden stärken, ihre Rechte wahrzunehmen.

Was würden Sie sich seitens Landeskirche und Diakonie für die Zukunft wünschen?

Wir wünschen uns einen Arbeitgeber Kirche und Diakonie, der echt und authentisch ist. Der nach innen hält was er nach außen verspricht. Und, dass unsere Arbeit von allen die Wert-

schätzung erfährt, die ihr gebührt. Das fängt schon bei der zuverlässigen Bereitstellung einer guten Infrastruktur an, etwa, dass uns geeignete Räumlichkeiten für unsere Sitzungen oder Büros für unsere Verwaltungskraft zur Verfügung stehen – das ist sicherlich noch ausbaufähig.
Oder auch, dass eigentlich Jeder und Jede hier in der Kirche und Diakonie in sein bzw. ihr Amt eingeführt werden sollte. Das steht auch so in der Rahmenordnung. Aber die GA-Mitglieder sind nicht einmal offiziell in ihr Amt eingeführt worden.

Die Führungskräfte im Oberkirchenrat waren immer fair zu uns und bereit, sich mit uns an einen Tisch zu setzen trotz unterschiedlicher Meinungen. Es wäre schön, wenn uns alle Dienststellenleitungen irgendwann das Gefühl vermitteln würden, ein gewollter Teil von Landeskirche und Diakonie zu sein. Das wird aber wohl erst möglich sein, wenn die Landeskirche ein Leitbild erstellt und genau definiert, welche Fähigkeiten eine Führungskraft bei uns mitbringen sollte. Und damit meinen wir nicht nur die fachlichen Qualifikationen, sondern vor allem auch soziale Kompetenzen.

Wir wollen sagen können, was wir denken, wollen mithelfen, dass geltendes Recht eingehalten wird; wir wollen gute Kommunikation betreiben, um das, was die Mitarbeitenden vor Ort stärkt, in die Führungsebene zu tragen – um damit wiederum die Arbeitsbedingungen an der Basis zu verbessern: Dienststellenleitungen und ihre MAVen sollten partnerschaftlich zum Wohle der Mitarbeitenden zusammenarbeiten.

Die Fragen stellte
Judith Weidermann

Foto: Michael Hornung

Die Full-Service-Agentur bietet Kreativität in den Bereichen Grafik-Design, Werbung, Fotos, Sympathiefiguren, Illustrationen, Marketing, Kunst ...

Grafik-Design: Anzeigen | Flyer | Folder | Plakate | Kalender | Broschüren | Postkarten | Visitenkarten | Briefbögen | CD-/DVD-/Buch-Cover | Internet | ...

Corporate Design: Logos | Geschäftsausstattungen | Fahrzeugbeschriftungen | Kleidung ...

Sympathiefiguren: Menschen | Tiere | Gegenstände | ...

Illustrationen: Cartoons | Comics | Modern Art | ...

KREATIVAGENTURZILLY

Hans-Thoma-Str. 54 | 75196 Remchingen | Fon 07232 372020
zilly@kreativ-agentur-zilly.de | **www.kreativ-agentur-zilly.de**

SCHRITTWEISE...

Einzelgespräche für Jugendliche und Erwachsene, Paar- und Eheberatung.

Gerne begleite ich Sie
auf Ihrem Weg zur Veränderung
in folgenden Bereichen:

- Beziehungskonflikte
- Persönlichkeitsentwicklung
- Erziehungsfragen
- Ängste
- Stress
- Abhängigkeiten
- Depressionen
- Glaubensfragen

Heike Zilly

Individual-psychologische Beraterin & Seelsorgerin (ICL)

Hans-Thoma-Straße 54
75196 Remchingen
Fon 07232 372022
0176 98885821
heike@zillyberatung.de

...WEITERGEHEN

Die derzeitigen Mitglieder des Gesamtausschuss Baden

und ihre Arbeitsschwerpunkte

Andreas Deecke

Liebe Kollegen/innen,

mein Name ist Andreas Deecke. Ich bin seit 35 Jahren als Erzieher bei der Evangelischen Kirche beschäftigt. Seit 16 Jahren bin ich für MAV'en tätig. Dem Gesamtausschuss Baden gehöre ich seit 2010 an. In diesen 8 Jahren habe ich in folgenden Fachbereichsgruppen aktiv mitgearbeitet: Kindertagesstätten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, verfasste Kirche sowie Multi Media. Des Weiteren wurde ich vom Gesamtausschuss in die Arbeitsrechtliche Kommission Baden entsandt.

Die Tätigkeit im Gesamtausschuss und meine Erfahrung eröffnet mir die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern und MAV'en in Ihren Bemühungen gezielt zu unterstützen.

Susanne Eichler

Mein Name ist Susanne Eichler. Ich bin gelernte Krankenschwester und gerade wurde ich zum 3. Mal in die MAV gewählt. Im Gesamtausschuss bin ich seit 2016 – also noch ganz neu. Mich reizt an dieser Aufgabe, dass man noch einmal in ganz neuen Bereichen Einblick und Gestaltungsmöglichkeiten bekommt. So engagiere ich mich in der Fachbereichsgruppe Pflege, schreibe und gestalte mit an der Gazette und freue mich, ab Herbst als Teamer bei den Grundkursen an den Start gehen zu dürfen.

Mit dem Blick auf die Arbeitsbedingungen besonders in der Altenhilfe ist es mir ein wichtiges Anliegen, mit Ver.di zusammen für Tarifverträge in der Diakonie zu kämpfen.

Thomas Hagendorn

Ich bin von Beruf Erzieher und arbeite seit 1977 im der Johannes-Diakonie Mosbach. Dort bin ich seit 25. Jahren in der MAV. Im Jahr 2014 bin ich in den Gesamtausschuss Baden gewählt worden.
Während meiner GA Mitgliedschaft habe ich den Schwerpunkt auf die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Forderung nach Tarifverträgen für die Diakonie gelegt.

Die Zeit im Gesamtausschuss hat mir viele neue Erkenntnisse gebracht, durch welche ich mich selbst und meine Arbeit als Mitarbeitervertreter für die Kolleginnen und Kollegen weiterentwickeln konnte.

Gabriele Hamm

Ich bin Erzieherin von Beruf. MAV Mitglied seit 1996. Im Gesamtausschuss seit 2003, im Vorstand seit 2006, Vorsitzende seit 2010. Meine Aufgaben sind unter anderem, die Geschäftsführung, Gespräche mit den Leitenden in Kirche und Diakonie, Gremienarbeit, Fortbildungen, Austausch in der Fachbereichsgruppe Kita und die Beratung und Unterstützung von MAVen.

Eine herausfordernde Aufgabe ist, dafür zu sorgen, dass die verschiedenen Interessen und Ziele der Einzelnen miteinander ausgetauscht werden, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten und sie dann zum Nutzen für die Mitarbeitenden umzusetzen.

Ulrike Kutzner

Für mich waren die letzten 4 Jahre insoweit gewinnbringend, dass wir uns sowohl im GA- als auch in den Delegiertenversammlungen hinsichtlich „gelebter Demokratie“ weiterentwickelt haben. Wir können heute besser als noch vor 4 Jahren andere Meinungen nicht nur stehen- sondern auch zulassen.

Für die nächste Amtsperiode wünsche ich mir, dass wir im GA noch intensiver an der Unterstützung der MAVen vor Ort arbeiten, sei dies durch die Erweiterung unserer Schulungsangebote, Fachbereichstagungen oder Veröffentlichungen. Für gute MAV-Arbeit braucht es viele Kenntnisse; wenn ich wiedergewählt werde, möchte ich dazu beitragen, Euch diese zu vermitteln.

Regina Richter

Liebe Kolleg/innen,

mein Name ist Regina Richter. Seit bereits 8 Jahren darf ich Sie bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben in Ihrer MAV unterstützen. Es ist mir nach wie vor wichtig, neue MAVen mit dem nötigen Handwerkszeug auszustatten und durch Beratung vor Ort für Ihre Aufgaben zu stärken. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass die gesetzlich vorgegebene Freistellung nicht ausreicht – weder für MAVen noch den GA. Ich möchte die kommende Amtszeit auch dazu nutzen, durch Gespräche und entsprechende Eingaben an die Synode dieser Situation zu verbessern.

Ich bedanke mich für das bisher entgegengebrachte Vertrauen und freue mich auf weitere 4 Jahre mit Ihnen und für Sie.

Lorenz Sauerborn

Mein Name ist Lorenz Sauerborn Ich bin von Beruf Krankenpfleger und mit 2 Unterbrechungen schon seit 1996 MAV und seit 1998 GA-Mitglied.

Ich bin auch Gründer der FBG Pflege, Mitglied der ARK-Baden, im Schulungsteam, sowie im Verwaltungsrat der EZVK.

Einer meiner Schwerpunkte ist die Schulung und Beratung der MAV en.

Ich würde mich auch gerne weiterhin für bessere Durchsetzung von Rechten der MAV en, verbindlichen Tarifverträgen, gute Arbeitsbedingungen, und bessere und gleiche Bezahlung für alle Beschäftigten in Kirche und Diakonie einsetzen.

Dafür brauche ich Eure/Ihre Stimmen.

Vielen Dank Lorenz Sauerborn

Andreas Schächtele

Mein Name ist Andreas Schächtele. Ich erlernte die Berufe Vermessungstechniker und Krankenpfleger. Seit 1981 arbeite ich in der Ev. Diakonissenanstalt Karlsruhe-Rüppurr und wurde 1990 in die MAV und 2003 in den GA gewählt. Im Laufe der Jahre kamen dann u.a. die Leitung der FBG Krankenhäuser, die Tätigkeit in der Kirchengerichtlichen Schlichtungsstelle und der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden dazu. Ehrenamtlich bin ich Arbeitsrichter sowie Mitglied in Gremien und Ausschüssen der Rentenversicherung und der Berufsgenossenschaft.

Mir liegt es sehr am Herzen, mein bisher erworbenes vielschichtiges Wissen der MAVen und des GAs weiterzugeben.

Uwe Vogt

Mein Name ist Uwe Vogt. Ich bin Heilerziehungspfleger und komme aus der Diakonie Kork, wo ich seit 1986 in der MAV bin. Dem Gesamtausschuss gehöre ich seit 18 Jahren an und eben solange bin ich in der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden dabei.

Zusätzlich zu den vielfältigen GA-Themen kümmere ich mich um den Newsletter, die GA-Homepage, die FBG Multimedia/EDV (Checklisten) und bringe mich in der Öffentlichkeitsarbeit ein.

Auch wenn manche Problemstellungen nicht immer motivierend sind, so bin ich gerne und aus Überzeugung dabei, da mich vieles aufbaut und positiv fordert und ich im Rahmen meiner Möglichkeiten mitgestalten und weiterhelfen kann.

Daniel Wenk

Liebe Kolleg*innen,

die Landessynode hat den 3.Weg in Frage gestellt. Die Politik hat den Handlungsbedarf im Gesundheitsbereich erkannt. MAVen engagieren sich selbstbewusst für die Interessen der Beschäftigten. Kolleg*innen setzen sich selbst für ihre Interessen ein, organisieren sich in Gewerkschaften und nehmen an Aktionen teil. Gemeinsam haben wir viel bewegt. Bis wir mehr „Zeit für Menschen. Würde. Respekt.“ erreichen können, gibt es viel zu tun.

Durch meine Aktivität im GA, in Ver.di, in MAV Schulungen, in der ARK und mit vielen Kontakten zu Euch durfte ich diese Bewegung unterstützen – dafür stehe ich auch zukünftig.

Florian Wolf

Mein Name ist Florian Wolf; ich bin von Beruf Krankenpfleger und arbeite bei der Evang. Sozialstation Karlsruhe GmbH. Ich bin dort Vorsitzender der Mitarbeitervertretung. Seit zehn Jahren bin ich Mitglied des GA Baden, derzeit stellvertretender Vorsitzender.

Neben der allgemeinen Beratung von Mitarbeitervertretungen liegen meine Schwerpunkte im Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung sowie bei allen Themen rund um die Pflegeberufe. Im GA Baden betreue ich auch die Öffentlichkeitsarbeit inklusive der Redaktion der GAzette.

Als Mitglied des Verwaltungsrates der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) Darmstadt beschäftigen mich natürlich auch die Themen Rente und Zusatzversorgung.

GA BADEN

Neues Urteil zum Informationsrecht

Unsere Informationsrechte sind zwar gesetzlich geregelt, trotzdem behaupte ich – sie sind eine seltene Spezies, die ohne unser ständiges Einfordern vom Aussterben bedroht sind.

Sie stehen im MVG im § 34, zwischen den *„Grundsätzen für die Zusammenarbeit“* und *„Allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung“*. Dort fristen sie ein klägliches Schattendasein. Es lohnt sich gewiss, immer mal wieder in die Kommentare zu schauen.

Besonderes Augenmerk möchte ich hier aber auf die Informationen legen, die uns in personellen Angelegenheiten zustehen.

Mit dem Zustimmungsantrag zur Einstellung eines Mitarbeiters müssen Daten wie z.B. Name, Geburtsdatum, Nationalität und Eingruppierung weitergegeben werden. Gut zusammengefasst ist das auf unserer Internetseite **www.ga-baden.de** unter Service/Vorlagen auf dem *„Antragsformular Personalangelegenheiten“*.

Außerdem gibt es seit 2002 die Verpflichtung des Arbeitgebers, der MAV alle die Personen zu benennen, die über Fremdfirmen in der Dienststelle tätig werden.

Dies sind zum Beispiel:

- Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer
- Praktikantinnen und Praktikanten
- Freiwillige im Rahmen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres
- „1€-Jobber“

Das Informationsrecht über diese Beschäftigten mündet unmittelbar in ein Beteiligungsrecht nach § 42 Buchst. a) MVG. Die Mitarbeitervertretung muss hier der Einstellung zustimmen.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von externen Dienstleistern bleibt es hingegen bei der Information über die Namen, Einsatztage und -zeiten und Tätigkeitsbereiche.

Am Rande bemerkt: Auch Mitarbeiter aus Fremdfirmen sowie Praktikantinnen und Praktikanten müssen im Rahmen der Arbeitssicherheit im eigenen Haus vor Dienstantritt belehrt und geschult werden. Dies gilt insbesondere bei der Nutzung von hauseigenen Gefahrstoffen und Arbeitsmitteln.

Wenn wir unsere Zustimmung zu einer Einstellung gegeben haben, haben wir dies unter der Voraussetzung getan, dass der Arbeitsvertrag die uns genannten Daten enthält (Entgeltgruppe und Stufe, Deputat, Befristungsgrund…). Ein Einsichtsrecht in die Verträge gibt es jedoch nicht.

Aber wie können wir dann kontrollieren, dass die Kolleginnen und Kollegen auch das gezahlt bekommen, was ihnen zusteht? Und was ist, wenn übertarifliche Leistungen gezahlt werden? Nach § 35 Abs. 1 MVG hat die Mitarbeitervertretung auch die wirtschaftlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und nach § 35 Abs. 3 Buchst. b MVG dafür einzutreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Um diesen Aufgaben gerecht werden zu können, ist uns nun ein neues Instrument an die Hand gegeben worden.

In der **Fachzeitschrift ZMV 2/2017** ist ein Urteil veröffentlicht, welches den Anspruch auf Aushändigung von Bruttolohnlisten zum Inhalt hat.

MVG-DD §§ 34, 35

1. **Die Mitarbeitervertretung hat Anspruch auf Aushändigung einer Liste mit allen in der Dienststelle gezahlten Bruttovergütungen.**
2. **Davon ausgenommen sind nur die an Mitglieder der Dienststellenleitung gezahlten Bezüge.**
3. **Die zweimalige Vorlage einer Bruttolohnliste im Kalenderjahr ist rechtlich nicht zu beanstanden.**

(amtliche Leitsätze)

KGH.EKD, Beschluss vom 5. Dezember 2016-II-0124/28-2016 (Vorinstanz Kirchengericht der EKD-II-2708/3-2016)

Auf die genauen Zusammenhänge des Urteils möchte ich hier nicht weiter eingehen. Dazu lest bitte den Artikel und Kommentar von Detlev Fey in der Zeitschrift.

Aber was bedeutet das für uns?

Was steht in einer Bruttolohnliste?

Wenn man auf seinen Lohnzettel schaut, stehen meist auf einer Seite die monatlichen Bezüge, auf der anderen die jährlichen.

In der Spalte der monatlichen Bezüge steht zuerst der Grund- oder auch Bruttolohn. Danach folgen Zuschläge für Schichtdienst und /oder Sonn- und Feiertags- oder Nachtarbeit, Kinderzuschläge, Pflegezulage und ähnliches. Darunter werden die Bruttoanteile zusammengerechnet und ausgewiesen.

Danach folgen die Lohnabzüge. Die interessieren uns hier aber nicht.

Der erste Block mit allen gezahlten Bezügen ist also der Bruttolohn, der als Übersicht und aufgeschlüsselt nach einzelnen Posten der Mitarbeitervertretung auf Antrag vorzulegen ist. Daraus können wir ablesen, ob die vereinbarten Entgelte gezahlt, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge richtig berechnet oder außertarifliche Zulagen gemäß dem Gleichheitsgrundsatz nachvollziehbar „verteilt“ wurden.

Zusammen mit den Stellenplänen und Stellebesetzungslisten können wir nun einen umfassenden Blick auf die Personalpolitik unserer Einrichtungen erhalten.

Susanne Eichler

„Begegnungen mit Herrn Schafswolf und Herrn Schleimig"

MAV-Grundlagen einfach erklärt

„Also das hätte ich mir alles viel trockener und langweiliger vorgestellt!". Einstimmiges Nicken am Mittagstisch. *„Dass es mir Spaß machen würde Paragrafen zu suchen? Das glaubt mir doch keiner!"*. Was sich schon früh abzeichnet, bestätigt sich am Ende der Woche. Donnerstags verlassen knapp 40 Teilnehmer*innen zufrieden Bad Herrenalb – durch den Grundkurs I bestens gewappnet und motiviert für die anstehende MAV-Periode in ihren Einrichtungen.

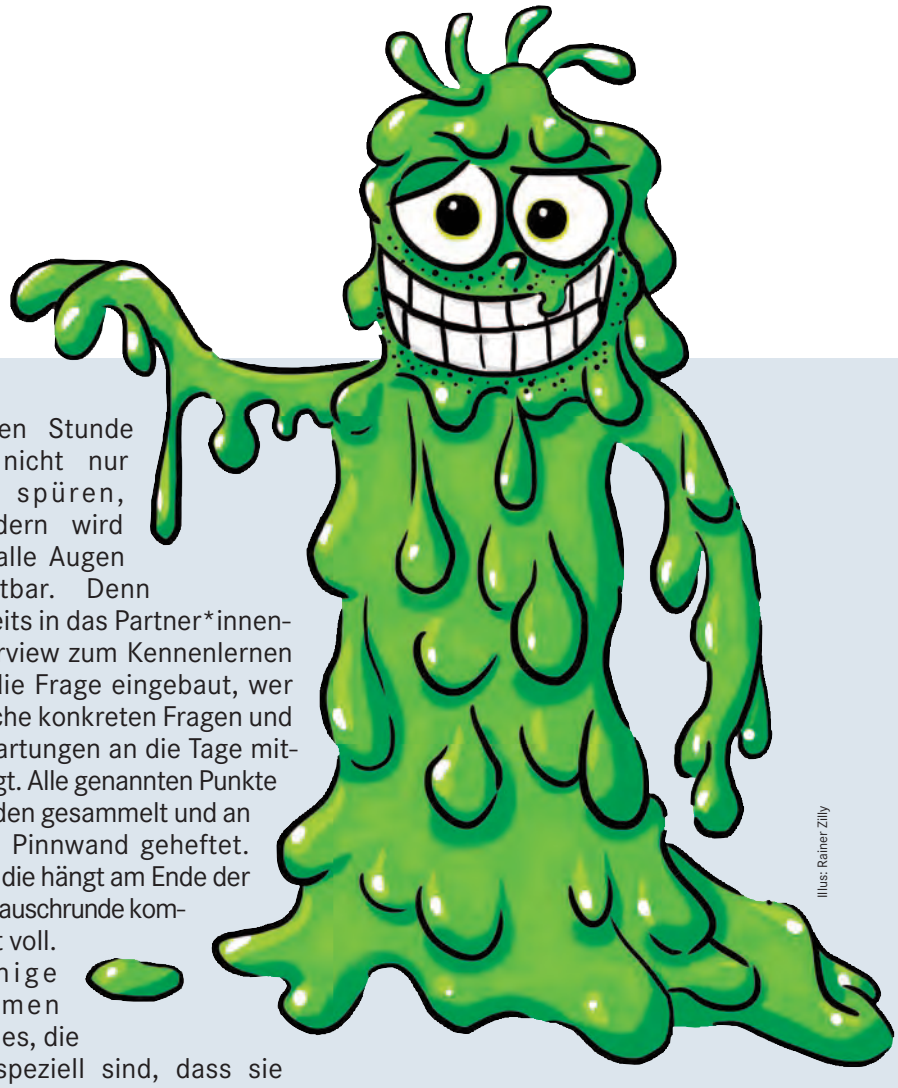
Alle vier Jahre steht in den Einrichtungen der evangelischen Landeskirche in Baden die Wahl für die MAV an. Im Frühjahr 2018 war es wieder so weit. Und da nicht nur erfahrene Hasen in die Gremien gewählt werden, bietet der Kirchliches Dienst in der Arbeitswelt gemeinsam mit dem Gesamtausschuss Baden Schulungen an, damit sich Neulinge auf die Aufgaben vorbereiten können. Und das wird so dankbar angenommen, dass die Plätze für die Kurse heiß umkämpft sind.

Doch was bringt es, diese vier Tage zu investieren?

Im ersten Grundkurs geht es zunächst darum zu verstehen, was im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) steht. Man hätte sich die Arbeit in der Vorbereitung einfach machen können: Gesetzestext her, Paragraf 1 lesen, diskutieren, verstehen, Paragraf 2 lesen, diskutieren, … Aber weit gefehlt. Für das Seminar werden unterschiedlichste Methoden herangezogen. Da die Seminarleitungen bereits viele Jahre MAV-Erfahrung gesammelt haben, kennen sie Geschichten – **man kann nur den Kopf schütteln** und hoffen, dass hier und dort doch etwas übertrieben wurde. Aber man vermutet, dass eben doch alles passiert ist, wie in den Fallbeispielen beschrieben und nur die Namen mit viel Kreativität ersetzt wurden. Und so lernt die Gruppe Herrn Schafswolf kennen, der bereits im Voraus absichern möchte, dass es gemeinsame Beschlüsse zwischen MAV und Bezirkskirchenrat geben wird. Oder Herrn Schleimig, der in schöne Worte verpackt mitteilt, dass die MAV kaum Arbeitsressourcen zur Verfügung gestellt bekommen kann. Um die Fälle zu lösen, werden Gesetzestexte gewälzt und überlegt, wie man in solch einer Situation als MAV reagieren sollte. Werden die Ergebnisse danach im Plenum vorgestellt, gibt es immer Gelegenheit, Rückfragen an die Seminarleitungen zu stellen. Denn schnell wird klar, dass eine MAV häufig verschiedene Wege gehen kann und oft abwägen muss, welche Reaktion der Situation am ehesten gerecht wird. Sensibilität ist in dem Ehrenamt also gleichermaßen gefordert wie das Wissen, wo man welche Rechtsgrundlagen suchen kann.

Ein besonderer Fokus wird in den Tagen auf die Mitwirkungsinstrumente der MAV gelegt: **Mitbestimmung, eingeschränkte Mitbestimmung oder Mitberatung**. Denn die Unterschiede zu verstehen ist Basis für all das, was im Laufe der Amtszeit auf eine MAV zukommen kann. Und zu wissen, dass die MAV Informations-, Beschwerde- und Initiativrechte hat, ist ebenfalls Grundlagenwerkzeug.

Welche MAV-Schulungen bieten GA und KDA an und wann finden sie statt? Eine Übersicht findet ihr hier:



Illus: Rainer Zilly

Neben all den inhaltlichen Aspekten der Fortbildung ist der persönliche Kontakt zu anderen Mitstreiter*innen nicht zu unterschätzen. Der Gesamtausschuss bietet beispielsweise Unterstützung an, wenn eine MAV alleine nicht weiterkommt und Beratung braucht. Und der Weg zu diesen Expert*innen ist immer leichter, wenn man sich bereits persönlich kennengelernt hat. Außerdem gibt es in der Runde meist mindestens zwei Personen, die an ähnlichen Problemen zu knabbern haben und sich gegenseitig austauschen können. Dass für die Fallbearbeitungen die Gruppen immer wieder neu gemischt werden – mal mit Spielfiguren, mal mit farbigen Post-it, die im Nu wild in alle Gesetzeshefte geklebt und mit Notizen versehen sind – macht es sehr unkompliziert, **miteinander ins Gespräch zu kommen**. Beim „Walk-to-talk"-Spaziergang lernt man eine Person aus dem Kurs nochmal besser kennen. *„Und was hat dich in die MAV gebracht?"*. Da kommen unterschiedlichste Beweggründe zusammen – von der Leidenschaft fürs konstruktive Problemlösen bis hin zu Unzufriedenheiten und dem Gefühl, selbst etwas dafür tun zu wollen, dass sich bei der Arbeit etwas zum Guten hin verändert.

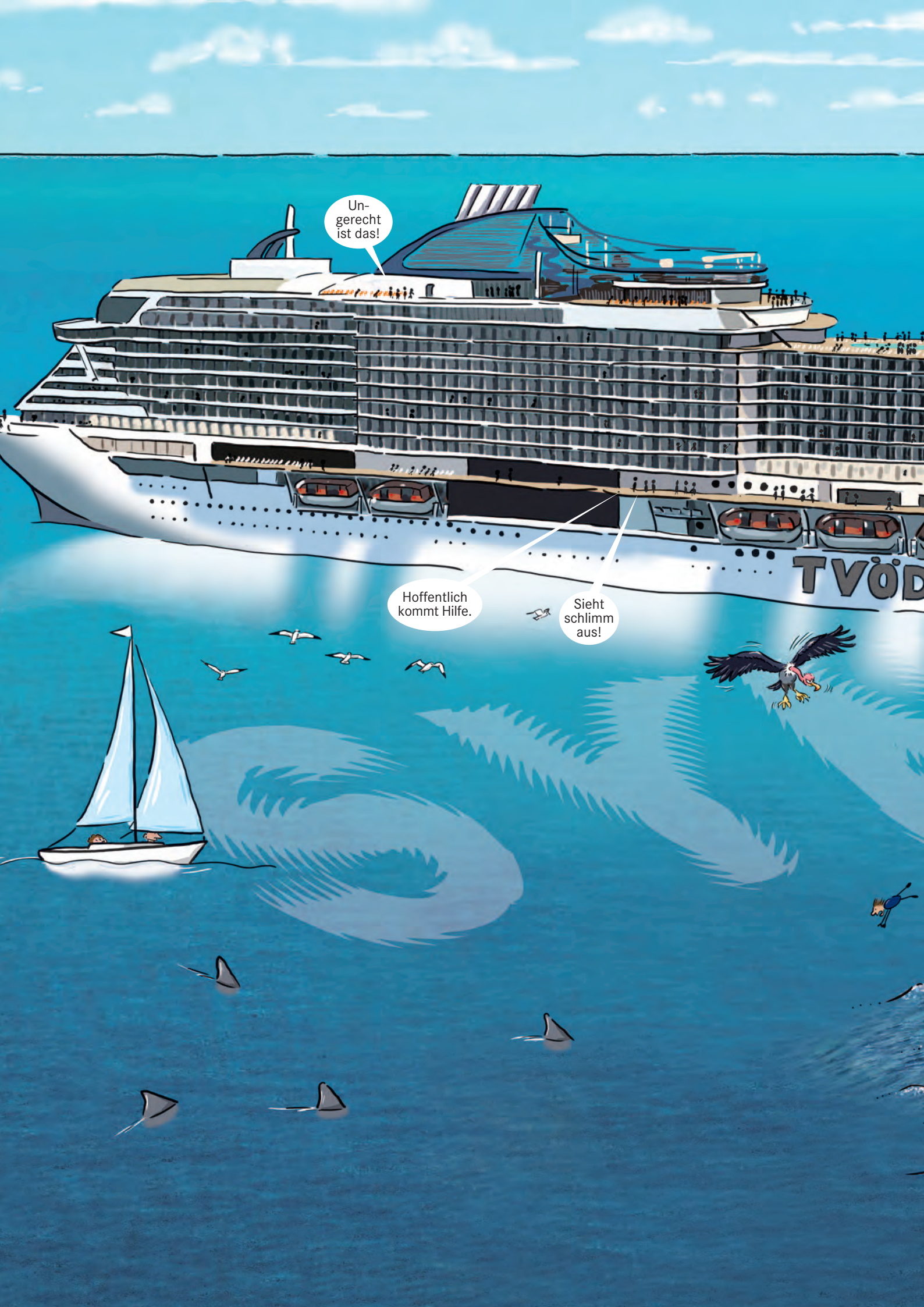
Die Bar, die abends zu gemeinsamen Gläschen Wein, Bier, Saftschorle und Snacks einlädt, tut ihren Teil dazu, in Kontakt zu kommen und auch ein paar Worte über Persönliches zu verlieren.

Dass es den Seminarleitungen ernst damit ist, an den Themen der Teilnehmenden zu sein, ist von der ersten Stunde an nicht nur zu spüren, sondern wird für alle Augen sichtbar. Denn bereits in das Partner*innen-interview zum Kennenlernen ist die Frage eingebaut, wer welche konkreten Fragen und Erwartungen an die Tage mitbringt. Alle genannten Punkte werden gesammelt und an eine Pinnwand geheftet. Und die hängt am Ende der Austauschrunde komplett voll. Wenige Themen gibt es, die so speziell sind, dass sie nicht in die Großgruppe gebracht werden sollen. Stattdessen gibt es für die Betroffenen Einzelberatungen während der Fortbildungspausen. Die restlichen Zettel werden donnerstags nochmal darauf kontrolliert, ob sie bearbeitet wurden. Und was soll man sagen: Alles erledigt!

Und als wäre die Gruppe mit Paragrafenwissen nicht schon genug mit neuem Input gefüttert, wird auf der Metaebene täglich erklärt, aus welchem Grund miteinander gelernt wird, wie gelernt wird – Kognitionspsychologie also inklusive. **Nichts bleibt dem Zufall überlassen**, ohne durch dieses Prinzip die Flexibilität zu verlieren, die für eine solche Fortbildung nötig ist.

Wer also neu in der MAV ist, dem sei empfohlen, die Grundkurse zu nutzen – sei es, um sich das notwendige Wissen anzueignen; sei es, um neue wertvolle MAV-Kontakte zu knüpfen; sei es, um durch Zufall auf Missstände zu stoßen, die vorher nicht bekannt waren. Und so wurden am letzten Fortbildungstag direkt Pläne geschmiedet, auf welcher der **nächsten Grundkurse** man sich wiedersehen könnte, um sich noch mehr MAV-Wissen anzueignen.

Giovanna Debatin
MAV DW Baden


Un-
gerecht
ist das!
Hoffentlich
kommt Hilfe.
Sieht
schlimm
aus!
TVÖD