

GAZETTE

BADEN

August 2022



www.ga-baden.de

Corona – Booster für digitale Zusammenarbeit >>>>

Berichte von den Delegiertenversammlungen 2021 und Frühjahr 2022 >>>>

Sparen sich Kirche und Diakonie in oder aus der Krise? >>>>

Inhalt

- 2 Vorwort
- 3 Corona – Booster für digitale Zusammenarbeit
- 6 Delegiertenversammlung der badischen MAVen, März 2022
- 8 Datenschutz in der MAV-Arbeit
- 10 Beteiligung im Betrieb Macht Veränderung
- 12 Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Baden: Arbeitsweise und Besetzung
- 14 Guter Start in die MAV-Arbeit
- 16 Sparen sich Kirche und Diakonie in oder aus der Krise?
- 20 Interview mit Ulrike Kutzner
- 23 Poster „Kirchenfenster“
- 24 Poster „Spiel“
- 27 Nachgedacht 2022
- 28 Endlich wieder präsent ... aber doch ganz anders
- 30 Sie haben gewählt ...
- 33 Der Gesamtausschuss Baden
- 34 Eine Ära in der Fortbildungsarbeit geht zu Ende
- 36 MAV-Schulungen – was ist neu und was besonders wichtig
- 38 Verschollen in Aglasterhausen
- 41 Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts
- 42 Entsendung in die EZVK Darmstadt
- 43 Aktion zum 12. Mai
- 44 Kirchliche Kitas streiken für Aufwertung mit!
- 48 Rückseite „Kirchenfenster“

Liebe Leserinnen, liebe Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurzweilig und informativ, so kommt wieder unsere GAZette daher. Im letzten Jahr hatten wir leider keine Ausgabe geschafft. Das lag nicht zuletzt daran, dass wir über einige Monate mit weniger GA-Mitgliedern unterwegs waren. Dafür ist dieses Heft prall gefüllt und ein richtiges Schwergewicht.

Die Digitalisierung hat uns neue Arbeitsmöglichkeiten gebracht, die wir versuchen, kreativ zu nutzen. Wer sich noch nicht mit uns vernetzt hat, kann das gern tun. Die Anleitung findet Ihr/Sie auf der Seite 5. Ein großer Teil der Artikel ist die „Nachlese“ zu unseren Delegiertenversammlungen. In diesem Frühjahr hatten wir viele wichtige Themen auf der Tagesordnung. Zu jedem haben wir euch einen Artikel verfasst. Und besonders das Treffen mit den Oberkirchenräten Wollinsky und Keller ist so schnell vorbeigehuscht ... da tut es gut, alles noch einmal in Ruhe nachlesen zu können.

Unsere politische Arbeit findet ja meist im Hintergrund statt. Die Berichte zur Besetzung des EZVK-Verwaltungsrates und unser Brief

an die Landesgruppen Baden-Württemberg der an der Bundesregierung beteiligten Parteien spiegeln einen Teil davon wider. Und auch der Bericht vom Partizipationsstreik – hey Leute – wir haben Geschichte geschrieben! Und wer zu Gewerkschaft und Streikrecht und wie das in der Kirche geht Fragen hat, kann sich bei ver.di auf einer gerade aktualisierten Internetseite schlau machen. Mit dem untenstehenden Würfelcode kommt ihr direkt dort hin.

Und jetzt wünschen wir Euch/Ihnen allen viel Spaß beim Lesen, das eine oder andere Lachfältchen, ein paar Geistesblitze, Lust auf MAV-Arbeit und Schulungen und die Erkenntnis, dass das Leben trotz allem, was gerade in der Welt passiert, positiv gestaltet werden will.

Im Namen des Gesamtausschuss

Susanne Eichler



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: Susanne Eichler (V.i.S.d.P.), 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.

Corona – Booster für digitale Zusammenarbeit

Zwei Jahre mit Kontaktbeschränkungen durch die Corona-Pandemie und mit der Verpflichtung zu Home-Office haben auch bei den gesetzlichen Interessenvertretungen und gewerkschaftlich aktiven Kolleg:innen einen Quantensprung in der digitalen Zusammenarbeit bewirkt.

Eine starke Interessenvertretung ist neben einer starken gewerkschaftlichen Organisation ein wichtiger Baustein, um im Betrieb zusammen mit den Beschäftigten die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dazu müssen politische Rahmenbedingungen verändert werden. Das wird möglich, durch strategisch ausgerichtetes solidarisches Handeln. Nun stehen uns nach zwei Jahren Pandemie viele neue Möglichkeiten dafür zur Verfügung.

Online und Hybrid haben wir bereits Schulungen, Tagungen, Empowerments, kollektive Beratungen und Town Hall Meetings kennengelernt und durchgeführt. Auch Messenger-Gruppen und mobiles Ar-

beiten fallen mir hier spontan ein. Wissensvermittlung, Informationsaustausch, Vernetzung und solidarisches Handeln findet inzwischen bei und in Baden und anderswo in vielen Formaten statt.

Zusammenarbeit in Gruppen, ohne dabei körperlich am selben Ort zu sein, war vor der Corona-Pandemie in unseren Kreisen weitgehend unbekannt. Inzwischen haben sich viele, auch anfängliche Skeptiker, auf dem Weg gemacht und sind geübt in diesen Formaten. Es ist so etwas wie eine Online-Community der Aktiven und Interessenvertretungen in Baden entstanden.

Digitale kollegiale Beratung zur Corona Prämie AVR Baden

„Nach der Information von Diakonischem Werk und Oberkirchenrat an die Arbeitgeber, dass die tarifliche Corona-Prämie in der AVR Baden auf einmal nur noch für die Kolleg:innen gezahlt werden sollte, die **Corona-Infizierte berufsmäßig betreut oder gepflegt** haben, waren die Beschäftigten enttäuscht. Denn in

der Regelung war von **Mitarbeitenden** die Rede, die **unmittelbar von Corona betroffen** waren. Toll waren da die mehrfach veranstalteten kollegialen Beratungen, die Susanne Eichler und Daniel Wenk vom Gesamtausschuss per Videokonferenz angeboten haben“, blickt die Mitarbeitervertreterin Gabi Hohnwald im Paul-Gerhardt-Werk zurück. „In einer der Runden waren sogar unsere Rechtsanwältinnen mit in der Videokonferenz! Das hätte vor der Corona-Pandemie nur mit viel Zeit und Aufwand funktioniert“, so Hohnwald weiter. „Am Ende konnten wir die Zahlung der vollen Prämie und etwas mehr erreichen. Das war ein toller Erfolg für uns als MAV und als gewerkschaftlich Aktive, denn bei der Masken-Fotoaktion zur Corona-Prämie von ver.di haben wir auch mitgemacht!“

Online- und hybride Schulungen für Interessenvertretungen

Den Grundstein dieser Entwicklung legte der Gesamtausschuss kurz nach Beginn der Corona-Pandemie mit der Entscheidung, die Kommunikation auf Basis von Microsoft-Teams durchzuführen. Bereits im Juni 2020 – viel früher als die meisten anderen Bildungsträger, wurde die erste online MAV-Schulung auf MS Teams durchgeführt. Mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA), unserem Partner bei den MAV-Schulungen, haben wir bis heute in zehn Online-Schulungen 111 MAV-Kolleg:innen geschult. In weiteren vier hybriden Schulungen konnten weitere 37 MAVler online und 26 präsent teilnehmen. Bemerkenswert: zwei von drei Teilneh-





mer:innen, die an der ersten hybriden Schulung nur präsent teilnehmen wollten, kauften sich nach der Schulung einen Laptop. Offensichtlich waren sie inspiriert von den digitalen Möglichkeiten, die sie automatisch mitbekommen haben. „Durch das online Angebot konnte ich von meiner Heimatstadt Berlin aus an der Schulung teilnehmen. Mit gutem Internet, Rechner und Headset hörte es sich an, als säße ich in Bad Herrenalb in der ersten Reihe“, erinnert sich Sabrina Wipprecht. Sie ist Mitarbeitervertreterin beim Diakonischen Werk im Landkreis Lörrach und jetzt auch Gesamtausschussmitglied. Sarah Braun, MAV-Kollegin aus der selben Einrichtung, betont: „Die Referenten Klaus Peter Spohn-Logé und Stefan Riedel haben sich verschiedene Möglichkeiten einfallen lassen, um methodisch vielfältig zu arbeiten, u.a. in

Kleingruppen, Fallbearbeitungen mit einem digitalen Whiteboard und gemeinsam an Word-Dokumenten. Sehr hilfreich fand ich die Vorbereitung und Unterstützung durch Daniel Wenk, der Technikchecks mit Einführungen in die digitale Schulungsumgebung angeboten hat. Zudem hat sich das Team stark eingesetzt, um die Teilnahme von allen möglich zu machen und eine spannende Fortbildung zu gewährleisten.“

Online-Empowerment für erfolgreiche MAV-Arbeit

Im Juni veranstaltete der Gesamtausschuss zusammen mit der Gewerkschaft ver.di einen hybriden Fachtag „Beteiligung“. Bei den 30 Teilnehmenden fand vor allem das angebotene Thema „MAV-Wahlen“ großen Anklang. Ermutigt davon

und um den Weg bis zu den Wahlen im Jahr 2022 konsequent zu unterstützen, boten Gesamtausschuss und ver.di daraufhin eine Workshop-Reihe an. Mit einem fünfteiligen Online-Empowerment für erfolgreiche MAV-Wahlen konnten sich die Teilnehmer:innen strategisch vorbereiten. Mit einer Mischung aus Information und strategischer und kollegialer Beratung startete das Online-Empowerment bereits viele Monate vor der MAV-Wahl (siehe Infokasten). Hierzu gehört der große Infokasten „Online-Empowerment für erfolgreiche MAV-Wahlen“

Eine Stärkung der digitalen Kompetenz und die Übung beim Visualisieren sind Teil der Professionalisierungsstrategie. Mit der Durchführung der Workshop-Reihe auf unserer Online-Plattform sind die Teilneh-

Online-Empowerment für erfolgreiche MAV-Wahlen

In zeitlich auf die Wahl abgestimmten Online-Veranstaltungen von jeweils zweieinhalb Stunden, ging es um fünf Themenbereiche:

1. Neue Mitstreiter in der MAV gewinnen – Die Wahlperiode erfolgreich durchhalten
2. Das Programm für die kommende MAV – Best-Practice Beispiele;
3. Werbung für die eigenen Aktivitäten – Was darf ich in der Dienststelle
4. GA und ver.di unterstützen die Wahl – wie wir uns selbst ermächtigen
5. Aktivierung der Kolleg:innen zur Wahl – was bringt der MAV eine starke Wahlbeteiligung.

Durch die ausschließlich als Persönlichkeitswahl durchgeführten Wahlen hängt die Wahlentscheidung der Mitarbeiter:innen häufig von individuellen Sympathieempfindungen ab. Anders kann es aussehen, wenn eine Listenwahl durchgeführt wird. Im Bereich der Personalvertretungen und der Betriebsräte ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, Wahlen durchzuführen, bei denen keine Einzelpersonen sondern Kandidatenlisten gewählt werden können. Ein Vorteil dieser Form der Wahl ist es, dass die Gruppen, die mit einer Liste antreten, ihre Wahl mit konkreten Themen und Zielen verknüpfen. Auf diese Weise

wird für alle Wählenden transparent, welche Gruppe oder Liste für welche Inhalte und Ziele steht.

Die Möglichkeit der Listenwahl gibt es im Mitarbeitervertretungsgesetz leider nicht. Dennoch kann ein strategisch geplanter und durchgeführter Wahlkampf auf eine gute Zusammensetzung der späteren MAV Einfluss nehmen. Es ging darum, gut mit den Kolleg:innen im Kontakt zu sein, deren Themen zu kennen und daraus Ziele für die MAV(-Wahl) zu entwickeln.



mer:innen auch automatisch vernetzt, so dass kollegiale Beratung und gegenseitige Stärkung auch zwischen den Veranstaltungen stattfinden. Mit diesem aktiven Vorgehen waren viele Interessenvertretungen gut auf die MAV-Wahlen vorbereitet.

Mit Power in die neue Amtszeit – als Teil unserer MS-Teams Community

Aufgrund der positiven Erfahrungen in dieser Modulreihe beschloss der Diakonieausschuss die Durchführung einer weiteren Reihe für einen guten Start in die MAV-Tätigkeit zum Thema: „Beschäftigte informieren und aktivieren“. Hier sind wir intensiv in der Planung. Und auch ein Angebot für Schwerbehindertenvertretungen und MAVen, die diese Aufgabe haben, soll im Herbst starten. Welche Themen/Inhalte würdest du gerne in einem Online-Empowerment behandelt haben? Lass es uns wissen, damit wir den Bedarf abschätzen und ein entsprechendes Angebot bereitstellen können.

Meldet euch auf unserer Austauschplattform an.

Wir laden Dich ein, sei dabei – klicke hier:

<https://teams.microsoft.com/join/hsq5f8c1qt65>

Zum Beitritt ins Team mit Smartphone oder Tablet kann auch dieser QR-Code alternativ zum obigen Link verwendet werden. Einfach Code mit der Kamera scannen und den weiteren Anweisungen folgen.



EDV und digitales Arbeiten erforderlich für gute Interessenvertretung

Digitales Arbeiten war schon lange vor Corona ein Erfolgsfaktor für gute MAV-Arbeit. „Meinen persönlichen Triggerpunkt hatte ich im Jahr 2017 in der MAV-Schulung Geschäftsführung und Büroorganisation. Angereist war ich noch mit drei Aktenordnern, nach Hause gefahren bin ich mit dem festen Willen, unsere MAV-Büroorganisation zu digitalisieren“, berichtet

Mirjam Fuhrmann, MAV-Kollegin aus der Ökumenischen Diakoniestation Pfnztal. „Inzwischen haben wir die Informationsangebote für unsere Kolleg:innen positiv beeinflussen können. Wir managen ein internes Infoportal. Für das digitale Arbeiten in der Corona-Pandemie waren wir vor diesem Hintergrund gut gewappnet“, fährt die gelernte Krankenschwester fort. „Dankbar war ich letztes Jahr über die Möglichkeit der Online-Teilnahme an der Tarif-Fortbildung. So schwanger wie ich war, hätte ich unmöglich präsent teilnehmen können.“



Moderne Büroorganisation ist zunehmend geprägt von papierlosen Vorgängen. Dazu kommen nun die oben aufgeführten Möglichkeiten der überbetrieblichen Information, Beratung und Vernetzung. Die Kosten für einen guten Laptop sind inzwischen so weit gesunken, dass die eingesparte Zeit die Anschaffung schnell amortisiert. Wird die

Ausstattung durch einen zweiten Bildschirm und eine Maus ergänzt, ist man gut gerüstet. Jedes MAV Mitglied sollte ein Gerät zur Verfügung haben.

Persönliche Gespräche weiterhin die Basis

Der direkte Kontakt zu den Kolleg:innen bleibt für eine gute Interessenvertretung unerlässlich. Kein digitales Format kann dies ersetzen. Solidarisches Handeln gelingt am besten in der Kombination aus schneller Information und Vernetzung z.B. mit Messenger Diensten und gemeinsam gestalteten Aktivitäten. Ihr seid mehrere in der MAV? Dann verteilt die Aufgaben. Die eine kann gut mit EDV und Medien, der andere stürzt sich gerne auf Bücher und recherchiert im Internet und zwei sind die Beauftragten für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zur Mitarbeiterschaft. Lasst uns sozial-digital die Arbeitsbedingungen verbessern!

Daniel Wenk



Foto: Ruth Schauder

Delegiertenversammlung der badischen MAVen im März 2022 in Bad Herrenalb

Der Gesamtausschuss Baden als Gastgeber einer zweitägigen Delegiertenversammlung in Bad Herrenalb – da war doch was....?

Richtig. An die Tradition, dass sich delegierte Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter zweimal im Jahr zu informellem Austausch und politischer Arbeit im Haus der Kirche treffen, konnten wir im Frühjahr endlich wieder anknüpfen und mit 80 Kolleginnen und Kollegen am 15. und 16. März zwei interessante Tage verbringen – zwar noch mit Coronamaßnahmen – aber ansonsten ganz „klassisch“: hautnah mit 1,5 Meter Abstand dazwischen. Die Jahre davor waren wir online, hybrid oder auch mal 1-tägig in Karlsruhe unterwegs – alles mal ausprobiert!

Schwerpunkte der Frühjahrsversammlung waren die Fachforen, die am ersten Tag die MAV-Arbeit von mehreren Seiten beleuchteten und

auch die Arbeitsrechtliche Kommission Baden vorstellte. In dieser GAZette gibt es dazu auf den folgenden Seiten viel Interessantes zu lesen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Delegiertenversammlung waren die Einsparziele der badischen Landeskirche – geprägt vom demographischen Wandel unserer Gesellschaft und nicht zuletzt auch von den Kirchengaustritten. Zu diesem Thema eingeladen hatten wir die Oberkirchenräte Wollinsky (zuständig für Finanzen) und Keller (Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werkes Baden), die uns am zweiten Tag zu vorab eingereichten Fragen Rede und Antwort standen. Auch hierzu findet ihr in diesem Heft noch einen ausführlicheren Artikel. Es war der Auftakt zu einem schwierigen Thema, das uns bestimmt noch lange beschäftigen wird: als Mitarbeitende, als MAV-Mitglieder, als Kirchenmitglieder.

Natürlich haben sich am zweiten Tag auch die Fachbereichsgruppen wieder zum Austausch und zur Beratung getroffen.

Bitte vormerken: **die nächste Delegiertenversammlung findet am 11. und 12. Oktober in Bad Herrenalb statt.** Themenschwerpunkte im Herbst: die Wahl des Gesamtausschusses und das schon beworbene Beteiligungsprojekt „Wir wollen's wissen.“ – ein Projekt von ver.di und Gesamtausschuss. Wir freuen uns wieder auf Euch!

Florian Wolf





Seitenbesprechung



Andreas Deecke
an der Technik



Daniela Schultz



Pausengespräche
mit Masken



Unsere gute Seele
Beate Zimmermann



Regina Richter
und unsere
Moderatorin
Daniela Schultz

Datenschutz in der MAV-Arbeit

MAVen müssen belegen können, dass sie mit schutzrechtlichen Informationen bzw. Unterlagen so umgehen, dass sie den Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes standhalten. Hinzu kommt, dass sie über den § 35 b) Mitarbeitendenvertretungsgesetz ihr Wächteramt innerhalb der ganzen Dienststelle wahrzunehmen haben.

Dr. Axel Gutekunst ist als kirchlicher Datenschutzbeauftragter für den Bereich der Badischen Landeskirche bestellt durch die Evangelische Kirche Deutschland (EKD). Dankenswerterweise hat er sich für unser Fachforum auf der Delegiertenversammlung Frühjahr 2022 frei machen können. So hat er die Veranstaltung durch sein fundiertes Fachwissen enorm bereichert. Seine PowerPoint-Präsentation ist auf der Seite des Gesamtausschusses (www.ga-baden.de) eingestellt.

Mit den Teilnehmenden des Fachforums entstand ein lebhafter und vertiefender Austausch. Deutlich wurde hierbei, dass immer die **Dienststellenleitungen die Verantwortung für die ordnungsgemäße Umsetzung des Datenschutzes** haben. Sie müssen eine*n örtliche*n Datenschutzbeauftragte*n bestellen, welche*r für das Thema entsprechend geschult wird. Diese bestellten Beauftragten sind in ihrer Aufgabenerfüllung weisungsunabhängig und haben einen besonderen Kündigungsschutz, um ihre Aufgabe auch ungehindert und unabhängig ausführen zu können.

Datenschutzbeauftragte haben bei Kenntnis von Mängeln im Datenschutz ihre Geschäftsleitung schriftlich zu informieren. Die Geschäftsleitung muss den Mangel beseitigen. Unterlässt sie dies, macht sie sich u. U. strafbar. Bei besonders beratungsresistenten Geschäftsleitungen gibt es auch die sogenannte **Whistleblower-Möglichkeit**; d. h. jemand wendet sich direkt an den EKD-Beauftragten für den Datenschutz und moniert einen Datenschutzmangel unter Umgehung des Dienstweges direkt.

Doch worum geht es beim Datenschutz eigentlich?

Schützenswert sind alle **personenbezogenen Daten**, die im Unternehmen vorhanden sind. Einfach nur ein Vor- und Zuname, es sei denn er ist einzigartig, ist noch nicht einer bestimmten Person zuzuord-

nen. Wenn aber z.B. ein Arbeitsort, ein Geburtsdatum oder eine Adresse dazukommen, spricht man von personenbezogenen Daten. Selbst eine IP-Adresse innerhalb des Unternehmens zählt hier auch schon dazu.

Vom Gesetzgeber gibt es ein umfassendes Recht für alle haupt- und ehrenamtlich Beschäftigten, dass alle personenbezogenen Daten zu schützen sind und nur verarbeitet und gespeichert werden dürfen, wenn es eine gesetzliche Grundlage dafür gibt. Auf Antrag muss man umfassend Auskunft darüber bekommen, welche Daten zu welchem Zweck vom Arbeitgeber gespeichert werden. Und dieser wiederum hat alle Mitarbeitenden dazu zu verpflichten, ihrerseits den Datenschutz einzuhalten.





Neu war für uns in diesem Zusammenhang, dass die bloße Unterschrift unter eine Datenschutzerklärung nicht ausreicht. Vielmehr muss der Arbeitgeber regelmäßige **Schulungen zum Datenschutz** durchführen.

Wir haben über die Meldung von Datenpannen, die umgehend der Aufsichtsbehörde zu melden sind, gesprochen. Und auch das Recht am eigenen Bild wurde thematisiert. In einer regen Diskussion wurde von Herrn Gutenkunst das ganze Universum des Datenschutzes ausgebreitet.

Doch was davon ist für unsere MAV-Arbeit nun wichtig?

Seit der Novellierung steht im § 22 MVG ein neuer Absatz 2a:

„Die Mitarbeitendenvertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen.“

Auch wir als MAV haben ständig mit personenbezogenen Daten zu tun. Und für deren Sicherheit ist ja die **Dienststellenleitung** zuständig. Aber sie darf die Mitarbeitendenvertretung in ihrer Arbeit **nicht kontrollieren**. Mit dem neuen Ab-

satz ist es nun klar geregelt: die MAV muss es allein sicherstellen. Und dafür braucht es einiges an Wissen, eine gute Zusammenarbeit mit dem örtlichen Datenschutzbeauftragten und, hilfreich in diesem Zusammenhang, ein gut ausgearbeitetes **Datenschutzkonzept**.

Wie das aussehen könnte, dafür gibt es Ideen im Gesamtausschuss. Uwe Vogt und Andreas Deecke vom GA sind auf diesem Gebiet schon lange aktiv. Dafür bieten sie die „Fachgruppe EDV und Datenschutz“ an. Nun ist geplant, im Rahmen von **Regionaltagen die Erarbeitung von Datenschutzkonzepten** voranzubringen. Wer dabei mitarbeiten möchte, ist herzlich willkommen.

Schlussendlich wies Dr. Axel Gutekunst darauf hin, dass nur tote – also gelöschte – Daten gute Daten im Sinne des Datenschutzgesetzes sind. Erhobene Daten aufzubewahren ist nur mit guter Begründung rechtskonform; wenn es keine guten Gründe oder Rechtsgrundlagen gibt, sind diese zu vernichten.

Das Thema bleibt spannend.

Susanne Eichler
und
Ulrike Kutzner



Foto: Ruth Schauder

Datenschutz

Beteiligung im Betrieb Macht Veränderung

Themen der Beschäftigten mit vielen Betroffenen herausfinden und gemeinsam gegenüber der Arbeitgeberseite sichtbar zu machen, verbessert die Verhandlungsposition der Interessenvertretung in entscheidender Weise. Solidarisches Handeln stärkt gleichzeitig das Selbstbewusstsein bei den Kolleg*innen und gibt Energie, um Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Viele von uns kennen das Gefühl als Interessenvertretung, als MAV: Man weiß gar nicht wo anfangen vor lauter Problemen, die man sieht. Personalmangel, Holen aus dem Frei, Überstunden, weggefallene Stellen bei gleicher Arbeitsmenge, zu wenig Zeit für die Menschen, die zu betreuen, zu versorgen oder zu fördern sind. Viele Sitzungen der MAV, Gespräche mit der Geschäftsleitung und Nachfragen bei den Kolleg*innen haben keine Verbesserung gebracht. Viele kennen den Satz der Arbeitgeber, der Bereichsleitungen: „Was wollt ihr denn, die Kolleg*innen sind doch zufrieden!“ Oder: „Wir würden ja gerne, aber wir bekommen halt kein Personal, uns fehlt das Geld.“ Viel schlimmer noch – die MAV hat in vielen Sitzungen und Verhandlungen eine Dienstvereinbarung geschlossen und die Betroffenen signalisieren ihre Unzufriedenheit mit dem Ergebnis.

Bei einer konsequent beteiligungsorientierten Herangehensweise ist der erste wichtige Schritt, die Themen der Beschäftigten zu priorisieren. Erst wenn die Kolleg*innen ihr wichtigstes Thema benannt haben,

verbunden mit der Bereitschaft gemeinsam mit der MAV an der Veränderung mitzuwirken, startet der Prozess. Auch bei der Ausgestaltung der Lösung sind die Kolleg*innen im Boot.

„Es ist für die meisten Mitarbeitendenvertretungen ein neuer Ansatz die Betroffene zu Beteiligten zu machen, um mehr (Verhandlungs)Macht im Betrieb zu haben. Aus diesem Grund entschieden wir uns im Vorbereitungsteam zum Workshop auf der Delegiertenversammlung, die methodische Herangehensweise am Beispiel von Tarifverhandlungen zu erarbeiten“, blickt Daniel Wenk vom Gesamtausschuss auf die Vorbereitungen zurück. *„Unsere Rechnung ging auf. Die Teilnehmer*innen erarbeiteten die wesentlichen Schritte der Tarifverhandlungen von der Forderungsdiskussion bis zur Einigung. Sabrina Wipprecht visualisierte auf dem Miro Whiteboard die Schritte und unterstützte damit das Verständnis, wie der Prozess in Tarifrunden abläuft“,* resümiert Charlotte Volkert, Sabrina Wipprecht und Daniel Wenk vom Vorbereitungsteam nach dem Workshop. *„Am Tag der sozialen Arbeit passte ein Blick auf die laufende Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst doppelt gut ins Programm!“*

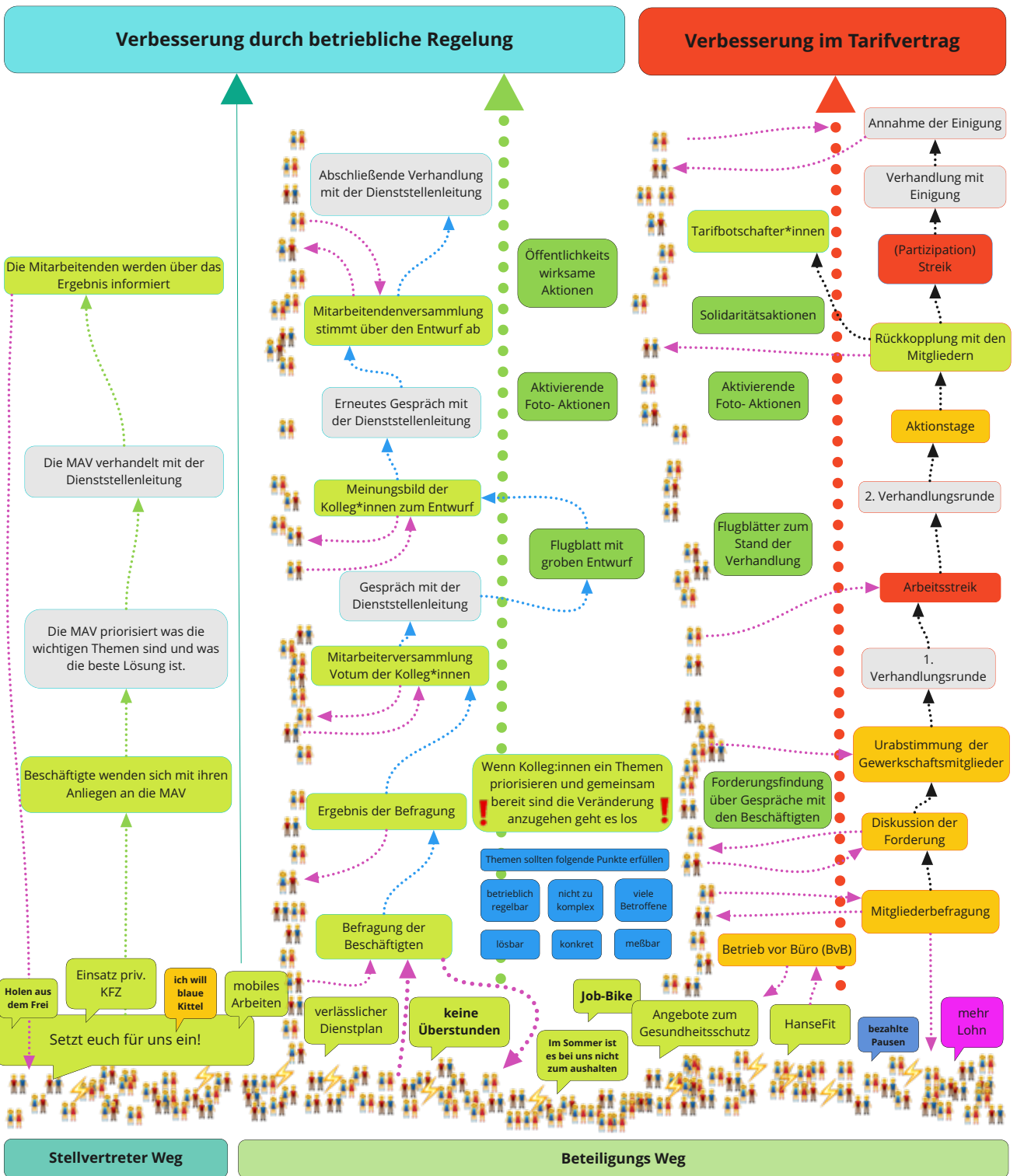
Im Herbst 2022 startet das Beteiligungsprojekt „Wir wollen's wissen“ von Gesamtausschuss und der Gewerkschaft ver.di. Ziel ist, wie oben beschrieben, gemeinsam mit den teilnehmenden MAVen die Themen herauszuarbeiten, die die Mitarbeitenden in den Betrieben bewegt und für deren Veränderung sie sich einsetzen wollen. Der Kernpunkt



ist die Aktivierung der Kolleg*innen. Denn wenn viele von einer Sache betroffen sind sollten sich auch viele dafür einsetzen, etwas zu verändern. Es geht darum, gemeinsam mit den Kolleg*innen zu schauen wo Veränderung nötig ist und was alle zusammen dafür tun können.

MAVen werden dazu befähigt, nicht mehr nur stellvertretend Konflikte für die Beschäftigten zu lösen, sondern beteiligungsorientiert mit den Kolleg*innen zusammen. Bei Verhandlungen mit der Geschäftsleitung kann die MAV anders Auftreten, wenn sie weiß, dass die Beschäftigten hinter ihr steht. Wenn die Einrichtungsleitung plötzlich nicht mehr nur die wenigen MAVler als Verhandlungspartei hat, sondern einen Großteil der Einrichtung, entsteht plötzlich Augenhöhe.

Im Laufe des Projekts werden den MAVen Methoden und Skills vermittelt, mit denen sie ihre Kolleg*innen aktivieren und motivieren können, gemeinsam für ihre Anliegen einzutreten. Am Ende von „Wir wollen's wissen“ soll eine Dienstvereinbarung oder Zusage des Arbeitgebers stehen. Deren Inhalte nicht



nur die MAVen mit der Dienststellenleitung verhandelt, sondern auch die Kolleg*innen aktiv mitgestaltet haben. Um so mehr wir sind um so eher erreichen wir unser Ziel: eins gesunden und wertschätzenden Arbeitsumfeldes. Die Erfahrungen in diesem Prozess unterstützen euch dabei, die Herausforderungen in euren Einrichtungen gemeinsam mit euren Kolleg*innen anzugehen und Verbesserungen durchzusetzen.

„Mitmachen ist wie dabei sein nur krasser! Kolleg*innen zum gemeinsamen Handeln zu motivieren, mit ihnen im engen Kontakt zu sein, das fühlt sich krass anders an als im Büro zu sitzen“, weiß Wenk, Mitarbeitervertreter und ver.di-Aktiver, seit 1988 im Sozialwerk Müllheim tätig, aus eigener Erfahrung. „Es verändert etwas, wenn ver.di im Betrieb sichtbar wird, denn nur aus dem Betrieb kann der notwendige Druck für Veränderung erzeugt wer-

den. Deshalb freue ich mich riesig auf den Projektstart, den wir mit tollen Kolleg*innen im Steuerungskreis bereits intensiv vorbereiten“, schließt Wenk.

Charlotte Volkert



Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Baden: Arbeitsweise und Besetzung

Um zu verstehen, wie Arbeitsrechtsetzung funktioniert, müssen wir uns die drei verschiedenen Wege der Arbeitsrechtsetzung etwas genauer ansehen:

- ➔ Im **1. Weg** wird einseitig durch Leitungsorgane die Arbeitsrechtsetzung festgelegt, beispielsweise bei den Beamten.
- ➔ Im **2. Weg** legen Tarifpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber) gemeinsam fest, was gelten soll. Wie der Prozess ausgestaltet wird, ist auch Inhalt der Verhandlungen und beruht auf dem Tarifvertragsgesetz.
- ➔ Im **3. Weg** arbeiten paritätisch besetzte Kommissionen – bestehend aus Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter*innen – die geltende Arbeitsrechtsetzung aus. Die Regeln dafür erlässt die jeweilige Synode.

Die Arbeitsrechtliche Kommission Baden (ARK-Baden) ist seit 1979 das Gremium in der Badischen Landeskirche, welches für die Arbeitsrechtsetzung zuständig ist. Sie ist für die Mitarbeitenden (MA) innerhalb Badens sowohl für den Bereich der Verfassten Kirche als auch für Einrichtungen der Diakonie tätig.

So hat die ARK-Baden beispielsweise beschlossen, dass ab dem Jahr 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der Fassung für den Bund (TVöD – Bund) für Mitarbeitende der Verfassten Kirche gelten soll. Für MA in den Kinderbetreuungseinrichtungen soll jedoch die Entgeltordnung aus dem kommunalen Bereich für den So-

zial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) maßgebend sein. Hier wird wieder auf die Ergebnisse des 2. Weges zurückgegriffen.

Die von der ARK-Baden beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind bindend, von ihnen darf nicht zum Nachteil der Mitarbeitenden abgewichen werden; dies ist in § 3 der AR-Grundlagen-AV (siehe www.kirchenrecht-baden.de) mit folgendem Wortlaut abgebildet:

*§ 3
Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen
1 Die Arbeitsrechtsregelungen nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz stellen Mindestarbeitsbedingungen dar, von denen nicht zuungunsten des Mitarbeiters abgewichen werden darf. 2 Im Arbeitsvertrag ist die Anwendung der Arbeitsrechtsregelungen in der jeweiligen Fassung zu vereinbaren.*

Mithilfe einer PowerPoint-Präsentation (siehe auch Homepage des Gesamtausschusses) ist zunächst die historische Entwicklung aufgezeigt worden. Interessanterweise war durch die Landessynode zunächst geregelt, dass für alle kirchlichen Dienststellen die Übernahmen des Tarifvertrages Öffentlicher Dienst mit ergänzenden speziellen kirchlichen Regelungen verbindlich anzuwenden sind.

Für die Diakonie hatte aber die Diakonische Konferenz der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung zu einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland beschlossen. Damit

war die ARK DD geboren und diese beschließt die AVR DD. Es wurde den selbständigen diakonischen Rechtsträgern **empfohlen**, diese anzuwenden.

Kommentar von Susanne Eichler:

Durch die Schaffung der AVR DD und damit der Abkehr der Diakonischen Dienstgeber vom TVöD ist eine völlig unübersichtliche Situation entstanden. In der Satzung des Diakonischen Werkes Baden, welche von den Mitgliedern – den Leitungen der Mitgliedseinrichtungen – geschrieben und verändert wird, waren über lange Zeit Öffnungsklauseln zu finden. Diese haben den Dienstgebern das alleinige Recht gegeben, einen für sie passenden innerkirchlichen Tarif anzuwenden. Und so gibt es in unseren badischen diakonischen Dienststellen den in der ARK-Baden verhandelten AVR-Baden (AR-AVR), den TVöD, die AVR DD, die AR-M, AVR Württemberg, AVR Bayern, AVR Hessen...

Und die Mitglieder der ARK Baden verhandeln, neben der AR-M, nur die AVR-Baden. Damit werden nicht einmal die Hälfte unserer Diakonischen Einrichtungen in Baden erreicht. Und dann gibt es ja noch die Möglichkeit, im Arbeitsvertrag von den kirchlichen Regelungen abzuweichen (und wir kennen Fälle, in denen das praktiziert wird). Deshalb stehen wir im Gesamtausschuss klar hinter der Forderung nach Tarifverträgen für die Diakonie.



Die paritätische Besetzung der ARK-Baden sieht so aus, dass jeweils die Hälfte der 24 Voll- und 8 stellvertretenden Mitglieder aus Dienstnehmervertreter*innen und aus Dienstgebern besteht. Die Dienstnehmerseite wird durch den Gesamtausschuss sowie durch Gewerkschaften entsandt; derzeit ausschließlich von der Kirchengewerkschaft. Die Regeln für die Besetzung, auch der Arbeitnehmerseite, sind von der Synode festgelegt worden. Die Dienstgeberseite besteht aus je 6 Mitgliedern des freien Diakonischen Werkes sowie der Verfassten Kirche, wobei letztere durch je 3 Vertreter*innen aus dem Oberkirchenrat und aus den Kirchenbezirken besteht.

Das Verfahren zur Arbeitsrechtsetzung ist geprägt durch Verhandlungen – anders als in der Arbeitsrechtsetzung durch Tarifverträge, aber mit evtl. verbindlicher Schlichtung.

Ein Arbeitskampf mit Streik und Aussperrung ist nicht vorgesehen.

Das Verfahren selbst sieht so aus, dass die verschiedenen Akteure der ARK-Baden Eingaben erstellen und über diese beraten und beschließen. Gelingt keine Annäherung, kann eine Seite das Schlichtungsverfahren einleiten, welches schlussendlich – sofern auf dem langen Weg kein Kompromiss gefunden werden konnte – zu einem Schlichtungsbeschluss führt. Dieser Beschluss wiederum stellt dann die Arbeitsrechtsregelung dar.

Eingabeberechtigt sind die Akteure der ARK-Baden, d. h.: sofern Mitarbeitende (MA) oder MAVen die Behandlung von Arbeitsrechtsregelungen wünschen, sind diese über den Gesamtausschuss und / oder Kirchengewerkschaft möglich. Hierzu sollten die Wünsche gut strukturiert und begründet dargelegt sein,

damit sie zum Erfolg führen können. Das ist gar nicht so einfach.

Schlussendlich wurde noch über die zukünftige Besetzungsregelung der ARK informiert:

Die MAVen und alle Mitarbeitenden sollen durch die Änderungen mehr in den Prozess miteinbezogen werden. Der GA hat künftig 6 Monate vor Beendigung der regulären ARK-Amtszeit ein Wahlausschreiben in Textform zu erstellen und in geeigneter Form bekanntzugeben. Darin sollen alle Mitarbeitenden aufgefordert werden, über eine eigene Kandidatur nachzudenken. Damit darf sich jeder, der in der Verfassten Kirche und Diakonie arbeitet, als Kandidat beim Gesamtausschuss bewerben. Einzige Voraussetzung ist, Kirchenmitglied zu sein. Die Entsendung in die ARK ist aber weiterhin alleinige Aufgabe des Gesamtausschusses.

In der sich anschließenden Gruppenarbeit konnten die Delegierten erarbeiten, welche Arbeitsrechtsregelungen der GA für sie auf den Weg bringen könnte.

Weitere Infos zur ARK gibt es unter: <https://ark-baden.de>

Ulrike Kutzner

Guter Start in die MAV-Arbeit

MAV-Arbeit bietet die Möglichkeit, auf die Geschicke in der Dienststelle positiv Einfluss nehmen zu können. Mit gut geregelten Arbeitsbedingungen, eigener Rollenklärung, einem geschlossenen Auftreten der MAV nach außen und enger Anbindung an die Kolleg*innen kann man das schaffen.

Ein häufiges Problem in der praktischen Arbeit entsteht dann, wenn ihr euch für die MAV-Arbeit am originären Arbeitsplatz abmeldet. Die Kolleg*innen fühlen sich in der oft ohnehin schweren Tagesroutine gestört, müssen zusätzliche Aufgaben übernehmen oder ihre Arbeitszeit erweitern. Und schon entsteht eine ungute Situation auf das neu gewählte MAV-Mitglied. Je länger so ein unregelmäßiger Zustand andauert, desto höher wird der Druck – mitunter bis zu dem Punkt, wo ein neu gewähltes Mitglied sein Mandat aufgibt, um sich und das eigene Arbeitsumfeld zu schützen.

Natürlich bietet das Mitarbeitervertretungsgesetz Lösungsmöglichkeiten. Zum einen gibt es die **Freistellung nach § 20**. Und im Absatz 1 steht, dass darüber eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber zu treffen ist. Das ist aber schwer zu erreichen und so greifen viele auf den Absatz 2 des §20 MVG zurück: die gesetzlich gestaffelte Freistellung. Diese richtet sich nach der Anzahl der Mitarbeitenden. Handicap hier – sie beginnt erst ab einer Anzahl von 150 Kolleg*innen. Das ist eine zahlenmäßige Hürde, die für die meisten MAVen nicht zu überspringen ist.

Was also tun, wenn es zu keiner Vereinbarung kommt, in der Einrichtung aber weniger als 150 Mitarbeitende sind?

Dann muss die MAV-Arbeit über den **§ 19 MVG** geleistet werden. Hierzu muss für jedes MAV-Mitglied beantragt werden, dass es in angemessenem Umfang von der Arbeit befreit wird und „soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für Ersatz sorgen“. Dieser 2. Halbsatz ist insbesondere für Pflege- und Kinderbetreuungseinrichtungen von enormer Bedeutung, da die Arbeitsbefreiung Auswirkungen auf die Versorgung von Menschen hat. So ist z. B. in Kinderbetreuungseinrichtungen (Kitas) durch den KVJS eine Mindestbesetzung durch Pädagogische Fachkräfte vorgeschrieben. Was also tun?

Um hier gut mit der Geschäftsleitung verhandeln zu können, sollte sich die MAV überlegen:

- ➔ welche Aufgaben sie angehen will und
- ➔ wieviel Zeit sie für die Erfüllung dieser Aufgaben benötigt.
- ➔ Eine weit im Voraus festgelegte Sitzungsplanung erleichtert zusätzlich, den Dienstplan verlässlich zu gestalten.

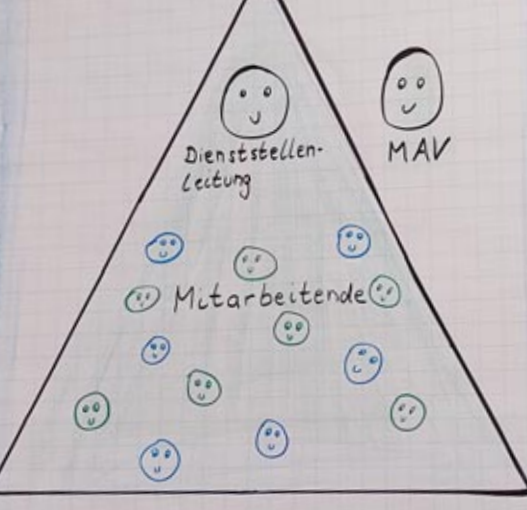


Viele MAVen nehmen sich die Zeit für eine Klausurtagung gleich zu Beginn der Amtszeit und erarbeiten sich ein strukturiertes Konzept für ihre Ziele. Dieses Konzept wiederum dient als Verhandlungsgrundlage mit der Dienststellenleitung. In der Verhandlung selbst sollte Ziel sein, die Geschäftsleitung davon zu überzeugen, dass mit guten Vereinbarungen über die Arbeitsmöglichkeiten auch Planungssicherheit für die Geschäftsleitung, die MAV und die einzelnen Arbeitsbereiche entsteht.

Sofern MAV und Geschäftsleitung sich nicht auf eine auskömmliche Regelung verständigen können, muss das deutlich nach außen an die Kolleg*innen kommuniziert werden. Zusammen kann man vielleicht bei der Geschäftsleitung ein Einlenken erreichen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die **eigene Rollenklärung**: vom weisungsgebundenen Mitarbeitenden, zur Funktion als Gremiumsmitglied, bis zu Gesprächen mit der Dienststellenleitung auf Augenhöhe in der im MVG sogenannten Dienstgemeinschaft. Es gilt, sich in jeder Situation selbst zu fragen, ob man nun als MA*in oder MAVler*in agiert, d. h. ob man weisungsabhängig oder weisungsunabhängig handelt. Und es gilt auch, die jeweilige Rolle gegenüber den Gesprächspartnern zu verdeutlichen. Beispielsweise hilft es zu sagen: „Jetzt spreche ich als MAVler*in“, wenn man entsprechend unterwegs ist.

Außerdem muss deutlich werden, dass **das Gremium als Ganzes** agiert; niemand aus der MAV kann



allein Beschlüsse fassen oder Willenserklärungen für die MAV abgeben. Natürlich darf die MAV auch hinter verschlossenen Türen streiten, nach außen jedoch muss sie sich unbedingt als Einheit präsentieren. Verschiedene Teambuildingmaßnahmen sind unerlässlich; evtl. braucht es hierzu Supervisionen und Klausurtagungen. Und alle sollten sich für eine gute Aufgabenverteilung stark machen.

Um bei den Mitarbeitenden eine hohe **Akzeptanz der MAV** zu erreichen und herauszufinden, welche Themen die MA beschäftigen, benötigt es umfassende Öffentlichkeitsarbeit. Bewährt haben sich Infoblätter bzw. Flyer, Homepages, die natürlich gut gepflegt werden, MA- und auch Teil-MA-Versammlungen, direkte Gespräche mit den Kolleg*innen bei jeder sich bietenden Gelegenheit, an Team- oder

Dienstbesprechungen teilnehmen, gute Willkommenskultur etablieren z. B. mit einer Begrüßungsmappe, Schwarzes Brett einrichten und pflegen, Kummerkasten einrichten oder Sprechstunden anbieten. Was zu euch passt, muss jede MAV selbst herausfinden.
Also: frisch ans Werk.

Susanne Eichler und
Ulrike Kutzner

Anzeige

MutMachende Urlaubslektüre

Bestellung:
www.kreativagenturzilly.de > Shop
oder im Buchhandel.



Buch Männer Mut Macher

ISBN
978-3-95578-388-4
216 Seiten
Paperback
13,90 €

Autoren u. a.
Daniel Böcking
Oliver Bodrogi
Thomas Fremdt
Frank Heinrich
David Kadel
Lutz Langhoff
Werner May
Holger Reinhardt
Michael Stahl
Rainer Zilly
...

Männer berichten offen und ehrlich über herausfordernde Situationen in ihrem Leben, die sie an ihre Grenzen gebracht haben. Sie öffnen sich und schreiben über ihre Schwächen und Fehler, ihre Verluste, Nöte, Krankheiten und noch vieles mehr, aber auch darüber, wie Gott ihnen geholfen hat – durch „kleine“ und durch „große“ Wunder.



Buch Mut Mach Perlen

ISBN
978-3-95578-608-3
232 Seiten
Paperback
14,90 €

Autorinnen u. a.
Nelli Bangert
Claudia Bolanz
Florence Joy Enns
Maren Hoffmann-Rothe
Sarah Lauser
Heike Malisic
Sefora Nelson
Jutta Renz/Miss Muffin®
Katja Ryzak
Sandra Stahl
...

Frauen lassen in ihr Herz blicken und berichten offen und ehrlich über herausfordernde Situationen in ihrem Leben, die sie an ihre Grenzen gebracht haben. Es sind Erfahrungen, die unser Herz ansprechen und zugleich ermutigen. Sie zeigen uns, wie Gott durch jede(n) von uns Geschichte schreibt, egal, wie unterschiedlich wir auch sind.

Sparen sich Kirche und Diakonie in oder aus der Krise? ... und ...

Was bedeutet dies für die Beschäftigten und uns MAVen?

Diese beiden Fragen waren Motto am Nachmittag des zweiten Tages der Delegiertenversammlung, die mit zwei Oberkirchenräten aus den Referaten 3 und 5 eingehend diskutiert wurden. **Urs Keller** ist Leiter des Referats 3 für Diakonie und Seelsorge; **Martin Wollinsky** leitet das Referat 5, welches zuständig für Gemeindefinanzen, Bau und Umwelt ist. Er war zu uns nach Bad Herrenalb gekommen, Urs Keller war digital zugeschaltet.

Die Einladung erfolgte vor dem Hintergrund, dass mit der Agenda 2032 bis zu dem genannten Jahr 30% an Kosten und Immobilien in der Landeskirche eingespart werden sollen. Dieser Prozess läuft schon. Eine kurze PPP, die uns von Martin Wollinsky zur Verfügung gestellt wurde, kann auf unserer Homepage www.ga-baden.de eingesehen werden.

Martin Wollinsky äußert sich zunächst zum Motto des Nachmittags und merkt an, dass der in Gang gesetzte Prozess vor dem Hintergrund der **schrumpfenden Kirchensteuereinnahmen** und auch vor dem sich **zuspitzenden Fachkräftemangel** unabwendbar sei.

Die Landeskirche und das Diakonische Werk versuchen, zukunftsfähige Strategien zu entwickeln. Der Veränderungsprozess für die Evangelische Kirche in Baden (EKIBA) soll bis in die kleinsten Kirchenbezirke hinein bis 2032 abgeschlossen sein. Das neue VSA-Gesetz (VSA = Verwaltungs- und Serviceamt) ermöglicht weitere Optionen für Synergien.

Der demografische Wandel – auch dadurch hervorgerufen, dass die Baby-Boomer-Generation in naher Zukunft berentet wird – hat Auswirkungen auf die Personalgewinnung bis hin in die kleinen Kirchengemeinden. Veränderungen sind also unabdingbar. „*Gegensteuern anstatt Laufenlassen ist zwingend notwendig*“, so Wollinsky. Die Kirchenleitung habe kein Patentrezept für die bevorstehenden Veränderungsprozesse, setze aber auf eine umfassende Kommunikation. Die Herausforderung ist enorm, sie betrifft alle gleichermaßen; um Lösungen muss gemeinsam gerungen werden und nur durch stetige Kommunikation kann das Konfliktpotential begrenzt werden.

Die beiden Oberkirchenräte wurden mit vielfältigen Fragen konfrontiert, die vorher mit den Teilnehmern der Delegiertenversammlung besprochen wurden bzw. direkt aus dem Plenum heraus gestellt wurden. An dieser Stelle sollen diese Fragen mit den jeweiligen Antworten – auf das notwendige Maß gekürzt – wiedergegeben werden:

➔ Was sind die Gründe für die geplanten Sparmaßnahmen?

Die Mitgliederentwicklung innerhalb der Kirche sowie hieraus resultierende rückläufige Kirchensteuereinnahmen sind die offensichtlichsten Gründe. Zusätzlich stellen wir eine erschwerte Personalgewinnung durch den demografischen Wandel fest.

Das betrifft alle Bereiche, auch die Pfarrstellenbesetzung.

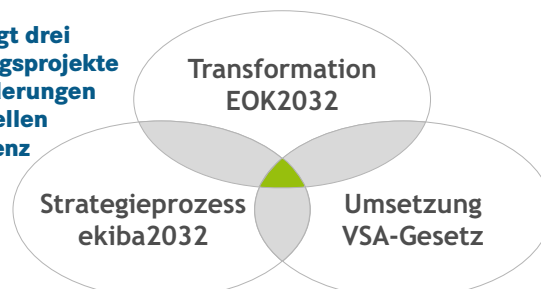
➔ Wo soll die Evangelische Kirche in Baden im Jahr 2032 stehen? Was sind die Ziele für diese Sparmaßnahmen?

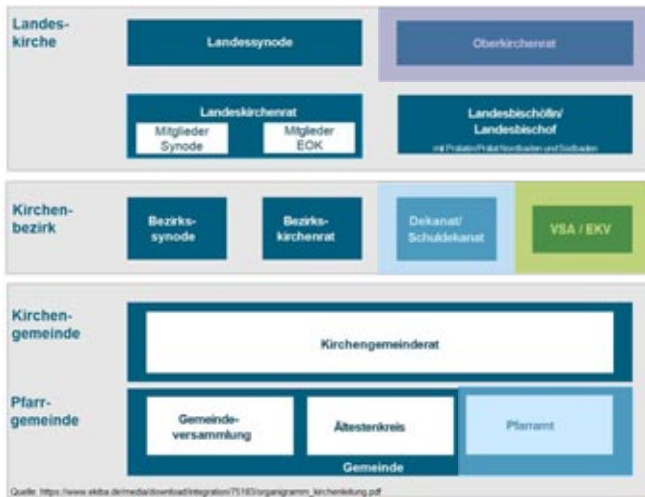
Der durch den demografisch bedingte Personlrückgang soll so aufgefangen werden, dass die Badische Landeskirche mit ihren Kirchenbezirken und Gemeinden weiterhin lebendig und aktiv bleiben kann. Wünschenswert wäre, wenn Ehrenamtliche mehr Verantwortung übernehmen könnten – durchaus begleitet durch Experten, z. B. aus den VSAs. Es soll eine moderne Organisation entstehen, die mit den gegebenen Rahmenbedingungen zurechtkommt und Kirche als Arbeitgeber attraktiv werden und bleiben lässt.

➔ Welche Maßnahmen stehen schon fest und was ist noch in Planung?

*Die Zielrichtung steht fest, 2 Kostenblöcke sind hierbei ganz besonders im Fokus, nämlich **Gebäude- und Personalkosten**. Es werden nicht mehr alle Gebäude finanzierbar sein, insbesondere auch vor dem Hintergrund anstehender energetischer Sanierungen. Die Priorisierung von Gebäuden wird notwendig werden. Die Prozesse in der Landeskirche sind unterschiedlich weit. Damit die Veränderungen gelingen können, werden die VSAs eine größere Rolle spielen müssen. Diese können beispielsweise mehr Aufgaben über-*

Die Landeskirche verfolgt drei strategische Veränderungsprojekte gleichzeitig – Herausforderungen liegen auch in Schnittstellen und Ressourcenkonkurrenz





Projekt EOK2032

Ziel: EOK transformieren, um das Einsparziel von 30% zu bewältigen und um auf zukünftige Anforderungen aus der Fläche zielgerichteter reagieren zu können*
Fokus: EOK

Projekt ekiba2032

Ziel: Bezirke und Kirchengemeinden transformieren, um das Einsparziel von 30% zu bewältigen und kirchliche Arbeit neu auszurichten
Fokus: Bezirke und Gemeinden

Projekt Umsetzung VSA-Gesetz

Ziel: Entlastung Ehrenamt & Pfarramt von Verwaltungsaufgaben, rechtssichere und bezahlbare Verwaltung, Verringerung von Haftungsrisiken
Fokus: Bezirke (+Schnittstellen zu Gemeinden)

*3/21-3/22: Strategiephase/Erstellung Maßnahmenplan

nehmen, damit vor Ort mehr Raum für das Gelingen inhaltlicher Aufgaben entstehen kann. Die einzelnen Kirchengemeinden sind über den Veränderungsprozess informiert, damit sie die Planungen angehen können.

➔ Wann beginnt die Phase der Umsetzung und in welchen Bereichen wird damit gestartet? Wer entscheidet darüber?

Für den EOK (Evangelischer Oberkirchenrat) beginnt die Umsetzung bereits ab April 2022; in der Fläche soll bis Ende 2023 die Zielrichtung gesetzt sein, so dass die Umsetzung ab 2024 erfolgen kann. Bis 2024 sollen auch wesentliche technische Verbesserungen umgesetzt sein, z. B. in einer landeskirchenweiten IT-Modernisierung.

➔ Wird es für die Kolleginnen und Kollegen direkte Folgen der Maßnahmen geben, wie z. B.: Einsparungen in der Zusatzversorgung?

Für die Zusatzversorgung sind aufgrund dieser Umstrukturierungen keine Änderungen vorgesehen. Die eigentliche Herausforderung mit Blick auf die EZVK (Evangelische Zusatzversorgungskasse) ist vielmehr, dass durch die Niedrigzinsphase Handlungsbedarf entstehen könnte. Wenn, dann wäre dieser aber losgelöst vom Thema „Umstrukturierung“ zu sehen.

➔ Inwieweit betreffen die Sparmaßnahmen auch das Diakonische Werk Baden (DW-Baden) als Verband?

Auch für die Landesgeschäftsstelle wird es Auswirkungen geben; die Finanzzuweisungen der Landeskirche wurden bereits um 15 % gekürzt. Bedingt durch Projekte und die jeweiligen staatlichen Refinanzierungen wird das DW-Baden jedoch nicht schrumpfen, sondern eher wachsen.

➔ Ergeben sich aus dem Umstrukturierungsprozess Auswirkungen für diakonische Einrichtungen?

Möglich könnten Reduzierungen von Zuweisungen aus Kirchensteuermitteln an diakonische Kinderbetreuungseinrichtungen (Kitas) sein. Die Landessynode wird dies zu entscheiden haben; sie nimmt die Priorisierung über die Zuteilung aus dem FAG (Finanzausgleichsgesetz) vor. Die Mitfinanzierung aus Drittmitteln, z. B. der Kommunen wird auch weiterhin eine große Rolle in der Finanzierung der Kitas spielen.

➔ Inwieweit ist für Dienststellenleitungen schon klar gestellt, dass die MAVen in vielen Fällen bei der Umsetzung von strukturellen Änderungen mitzubestimmen haben?

Im EOK ist das klar, es geht ja darum, das Arbeitsumfeld und die Arbeitsorganisation umzugestalten. Als Beispiel sei nur die Technik genannt, das alles ist tatsächlich eine große Aufgabe und die Mitbestimmung ist klar definiert.

➔ Wie intensiv wird mitgedacht, dass Veränderungen in den Strukturen und Ange-

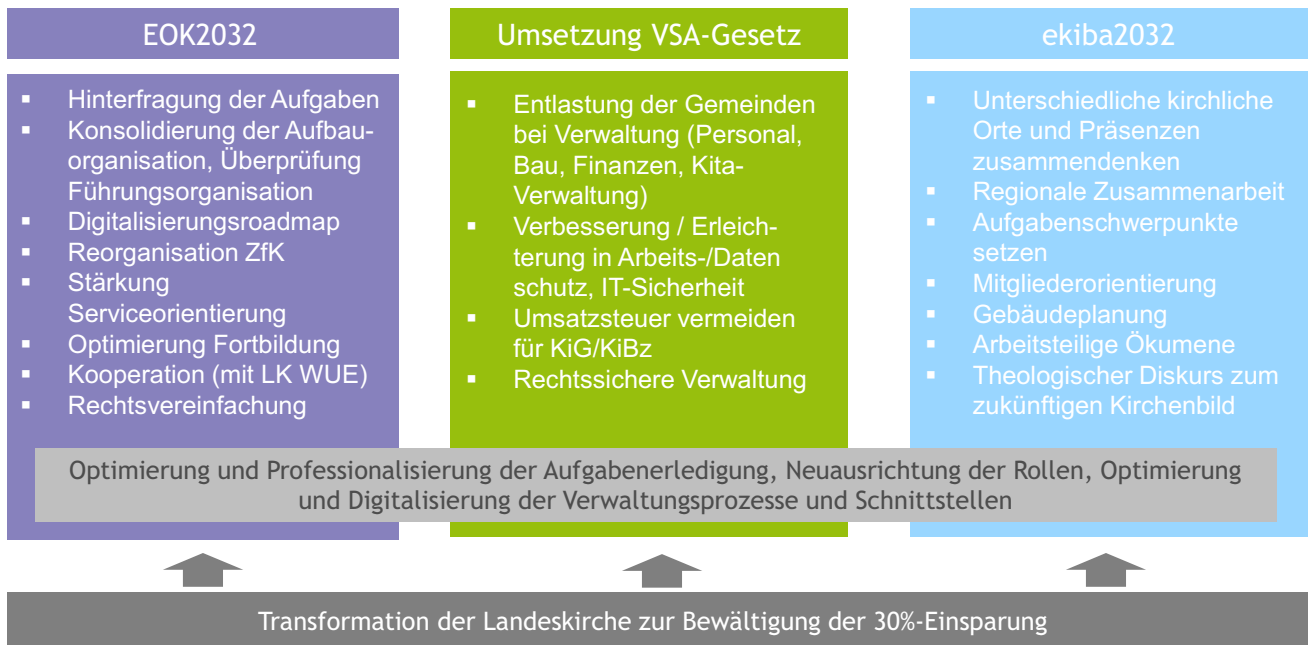
boten dazu führen können, dass sich weitere Menschen von der Kirche entfremden?

Diese Sorge ist im gesamten Prozess präsent. Angebote in der Fläche müssen sich besser fokussieren; es müssen bessere Absprachen getroffen und Kooperationen gebildet werden. Es müssen nicht alle alles machen; Kontaktflächen schaffen und Kommunikation fördern sind wesentliche Bestandteile zum Gelingen der strukturellen Veränderungen.

➔ Was ist durch die Änderung des VSA-Gesetzes zu erwarten? Werden noch mehr Leitungsaufgaben an die VSAs abgegeben?

Wenn VSAs Geschäftsführungsaufgaben übernehmen, bedeutet dies nicht, dass Fachbereichsleitungen in den VSAs automatisch Vorgesetzte sind. Das VSA-Gesetz enthält klare Vorgaben zur Verwaltungsgeschäftsführung; die jeweilige Kirchengemeinde bleibt weiterhin in der Verantwortung. Aber es braucht viel zentralisiertes Spezialwissen, z. B. in der Verwaltungsgeschäftsführung der Kitas oder des Arbeits- und Datenschutzes. Ab 01.01.2023 wird es beispielsweise auch Rechtsänderungen zu steuerlichen Themen geben, die eine strukturierte und einheitliche Vorgehensweise erfordern. Auch in der Personal- und Finanzverwaltung ist eine Vereinheitlichung notwendig

➔ Wenn Personalführungsaufgaben an die VSAs abgegeben werden könnten, hätte dies Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit der MAV; dies-



bezüglich wäre eine eindeutige verbindliche Regelung hinsichtlich der MAV-Beteiligung notwendig.

Die beiden Oberkirchenräte versprechen, diese Gemengelage mit in die anstehenden Besprechungen zur Weiterentwicklung zu nehmen.

➔ Wie sollen 30% eingespart werden können, wenn für die VSAs gleichzeitig das Aufgabenvolumen wächst?

Das muss ganz klar geprüft werden, z. B. ob durch eine Verbesserung der Infrastruktur Einsparpotential entstehen kann.

➔ Wie sollen z.B. 1/3 des Personals in Kitas abgebaut werden?

Kitas können durch die Sparmaßnahmen nicht betroffen sein; die Personalausstattung ist durch den Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) verbindlich vorgegeben. Ganze Kitas oder Kita-Gruppen können theoretisch – auch jetzt schon – geschlossen werden. Die Kommunen haben den Rechtsanspruch auf Kita-Plätze zu erfüllen; es wird also auch von der Mitfinanzierung der Kommunen abhängen, welche Angebote seitens der Kirche erfüllt werden können.

➔ Kann verlässlich auf die Übernahme von Aufgaben durch Ehrenamtliche gesetzt werden? Ist es vielmehr nicht so, dass

wenn Ehrenamtliche wegfallen, automatisch die Aufgaben wieder von Hauptamtlichen erledigt werden müssen?

Wir werden weniger Hauptamtlich haben – Stichwort „Berentung der Baby-Boomer“. Für die Hauptamtlichen muss geklärt werden, welche Aufgaben von ihnen zu erfüllen sind. Die Transformation im Sinne einer 30%igen Reduktion bedeutet, auf der einen Seite Dinge loslassen und aufgeben und andererseits Vernetzung und Kooperation. Es bedeutet nicht, dass alle bisherige Angebote weiterhin angeboten und von Ehrenamtlichen aufrechterhalten werden sollen. Angebote werden sich zwangsläufig verringern; der Mitgliederschwund wird auch Auswirkungen auf künftig zu gewinnende Ehrenamtliche haben.

➔ Welche Angebote des Diakonischen Werkes (DW) werden künftig wegfallen?

Finanzielle Zuweisungen durch die Landeskirche an das DW sind nicht an Angebote des DW gebunden, deshalb wird die Umstrukturierung kaum Auswirkungen haben. Das DW verkauft Leistungen und finanziert diese Angebote weitestgehend durch die Einnahmen aus dem Verkauf dieser Leistungen.

➔ Ist eine Erhöhung der Kirchensteuer geplant?

Darüber sollte man erst gar nicht nachdenken, denn allein schon der

Umstand, dass es Kirchensteuern gibt, veranlasst viele Menschen zum Austritt.

➔ Wäre eventuell eine gestaffelte Kirchensteuer für Einkommensschwache eine Möglichkeit?

Die Kirchensteuer ist eine Annexsteuer, d. h. sie generiert sich aus der Einkommenssteuer und ist deshalb ja schon gestaffelt. Die Kirchenmitgliedschaft der einzelnen Menschen wird davon abhängen, ob es gelingt, die Beziehung zu den Kirchenmitgliedern auch weiterhin aufrechtzuerhalten.

➔ Was passiert mit dem diakonischen Profil?

Hier sind keine Auswirkungen zu befürchten. Orte der kirchlichen Präsenz sind unsere Kitas, Sozialstationen, Pflegeheime und Krankenhäuser.

➔ Wird hinsichtlich der Fachkräftesituation der Rotstift evtl. da angesetzt, wo Menschen weniger gut ausgebildet sind?

Tariftreue ist gegeben – die Umstrukturierungen werden keinen Einfluss auf das bestehende Einkommensgefüge haben.

➔ Sind Veränderungen der Rahmenbedingungen im Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG) angedacht?



Diesbezüglich sind keine Änderungen geplant.

➔ **Der Gesamtausschuss (GA) bietet in Kooperation mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) kostengünstige Schulungen für MAVen an. Bleibt uns diese Kooperation erhalten?**

Auch der KDA ist aufgefordert, Kräfte zu bündeln und Kapazitäten besser zu nutzen. Bündeln und fokussieren gilt für alle Bereiche. Z. B. ergeben digitale Angebote ökonomische Effekte; auch Reisezeiten spielen eine große Rolle.

MAV-Arbeit ist sowohl im kirchlichen als auch diakonischen Bereich ein schwieriges Feld. Aufgrund der Kosten, die durch MAV-Arbeit entstehen, ergibt sich eine zusätzliche belastende Drucksituation.

„Gute Schulungen, um das Handwerkszeug überhaupt erlernen zu können, ist unabdingbar. Gelernt

wird mit allen Sinnen, es muss eindringlich davor gewarnt werden, Schulungen nur noch digital anzubieten“, betont Sylvia Klink vom GA.

➔ **Wie geht es mit dem Haus der Kirche weiter?**

Es gibt immer Dinge, die man besser machen kann; auch ein Tagungshaus muss sich einer geänderter Sachlage anpassen.

Am Schluss war allen Delegierten klar, dass diese Fragerunde nur als Auftakt für weitere Informationsveranstaltungen gesehen wird. Deutlich wurde in jedem Fall, dass der EOK die Entscheidungen und Regelungen vor Ort nicht für die einzelnen Dienststellen und Kirchengemeinden treffen kann, dies ist eine Aufgabe die unmittelbar von den Verantwortlichen vor Ort erfüllt werden muss. Der GA weist an dieser Stelle ausdrücklich auch darauf hin, dass er die Sachlage in der Fläche

nicht stellvertretend für die MAVen regeln kann; hierfür hat er kein Mandat – er ist also nicht Ansprechpartner der Dienststellenleitungen. Ob die Veränderungsprozesse vor Ort gelingen, wird maßgeblich von den MAVen abhängen. Es wird dringend angeraten, schon jetzt dieses Thema mit den Geschäftsleitungen aufzugreifen und die Beteiligungsrechte einzufordern. Selbstverständlich steht der GA beratend zur Seite; Unterstützung kann über das Kontaktformular auf der GA-Homepage (www.ga-baden.de) angefordert werden

Ulrike Kutzner

Leitgedanken der Veränderungsprojekte



Leitfragen bei der Vernetzung der Projekte, z.B.:

- Welches Zukunftsbild von Kirche haben wir und was folgt daraus für die Aufgabenwahrnehmung?
- Wie verändern sich ggf. die Rollen auf den verschiedenen Ebenen?
- Wie sind durchgängige Prozesse zwischen EOK, Mittel- und Gemeindeebene möglichst optimal zu gestalten?
- Welchen Anforderungen muss das Pfarrbüro gerecht werden?
- Wie sind Haupt- und Ehrenamt auf Gemeindeebene zu entlasten?
- Wie kann der EOK noch serviceorientierter werden?
- ...

Interview mit Ulrike Kutzner

Liebe Ulrike. Danke, dass Du mir so kurz vor der Rente noch für ein Interview für die GAZETTE zur Verfügung stehst. Zum Einstieg: Erzähl den Leserinnen und Lesern doch etwas aus Deinem Leben

Mein Name ist ja schon benannt; ich habe das Glück, dass ich als besonders langjährige Versicherte (45 Beitragsjahre) noch vor meinem 65. Lebensjahr in Altersrente gehen kann. Wenn ich die neuere Diskussion hinsichtlich der Anhebung der Altersgrenze für die Rente höre, bedauere ich die jüngeren Jahrgänge sehr. Ich selbst merke, dass man mit zunehmendem Alter diese Leistung nur noch unter hohem Kraftaufwand bringen kann.

Nun – ich bin 1957 geboren, wir waren insgesamt fünf Geschwister, wovon ein Bruder noch vor seinem 2. Lebensjahr verstarb. Im gleichen Jahr als ich eingeschult wurde, erkrankte mein Vater erstmalig an Krebs. Das war für uns als Familie schon eine gewaltige Herausforderung. Die Krankheit schwebte wie ein Damoklesschwert über uns. Trotzdem hat mein Vater dieser Krankheit 20 Jahre lang die Stirn geboten. Ich selbst konnte meine Kindheit also nicht so unbeschwert erleben wie andere Kinder, weil ich schon früh Mitverantwortung für die jüngeren Geschwister übernehmen musste. Aber mein Vater hat mir somit auch vorgelebt, dass es sich lohnt zu kämpfen.

In mein Rentendasein starte ich mit meinem besten Ehemann von allen, mit dem ich seit 46 Jahren verheiratet bin; kennengelernt haben wir uns

als ich noch die Schulbank des Kenzinger Gymnasiums drückte. Wir haben 2 Töchter und 3 Enkelkinder und wir sind sehr stolz auf sie, weil sie ihren Weg mutig gehen. Die Jüngste ist zwar erst 10 Jahre alt, aber wenn ich sie beobachte, sehe ich bereits die zukünftige erwachsene Frau.

Im Januar 1995 kam ich zur Evang. Kirchengemeinde in Freiburg, dort war ich zunächst in der Bauabteilung, danach in der Kindergartenverwaltung und später in der Psychologischen Beratungsstelle für Ehe-, Familien und Lebensfragen beschäftigt, bis ich schlussendlich komplett freigestellt war für die MAV, den Gesamtausschuss (GA) und die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Baden.

Unsere Dienststelle besteht übrigens aus dem Evang. Stadtkirchenbezirk Freiburg und dem Diakonischen

Werk Freiburg mit insgesamt ca. 550 bis 600 Mitarbeitenden. Lange Jahre waren die beiden Teile getrennt, hieraus ergab sich auch die seltene Konstellation von 2 MAVen. Ich selbst gehörte zur MAV des Stadtkirchenbezirks mit 7 MAV-Mitgliedern. Die meisten Mitarbeitenden sind Pädagogische Fachkräfte, aber es gibt auch sehr viele Verwaltungskräfte, Pfarramtssekretärinnen, Psychologische Fachkräfte, Kirchenmusiker:innen, Kirchendiener:innen, Hausmeister:innen und Reinigungskräfte.

Wie lange warst Du Mitglied im Gesamtausschuss?

Wenn ich bis zum Ende der Amtsperiode bliebe, wären das 20 Jahre, also etwas mehr als 19 Jahre.

Und was waren Deine Meilensteine im GA und auch in der MAV-Arbeit?





Immer wenn es durch Begleitung und Beratung gelungen ist, dass MAVen und Dienststellenleitungen wirklich auf Augenhöhe – also in einer echten Partnerschaft zusammenarbeiten konnten, waren das für mich Erfolgserlebnisse, sozusagen Mini-Meilensteine. Erst wenn das gelingt, können gemeinsam gute Dinge für die Dienststelle und deren Mitarbeitenden auf den Weg gebracht werden. Das ist auch in meiner heimischen MAV so gewesen. Leider ist es oft so, dass bei einem Wechsel in der Führungsetage wieder bei „Null“ angefangen werden muss. Möglicherweise liegt es daran, dass der Grundgedanke der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit nicht wirklich verinnerlicht wurde. Diese vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit sieht natürlich nicht so aus, dass eine Seite – meist die MAV – sich unreflektiert dem Willen der Geschäftsleitung unterwerfen soll. Es geht vielmehr darum, gemeinsam um Lösungen zu ringen, die der gängigen Rechtsgrundlage entsprechen und mit denen beiden Seiten leben können. D.h.: aufeinander zugehen, sich die Zeit für die erforderliche Kommunikation zu nehmen und einander zuzuhören.

In meiner heimischen MAV hat das für einen sehr langen Zeitraum auch gut funktioniert, aber auch bei uns ist durch den Wechsel in der Dienststellenleitung ein Bruch entstanden, den MAV und neue Dienststellenleitung erst mal wieder heilen müssen, um gut zusammenarbeiten zu können.

Ein großer Meilenstein im GA war tatsächlich die Freistellungsregelung. Vorher wurde einfach davon ausge-

gangen, dass die gewählten GA-Mitglieder ihre Aufgaben innerhalb ihres Deputates der heimischen Dienststelle erfüllen könnten. Wortwörtlich hatte man uns damals auch in Gesprächen mitgeteilt, dass es einer Dienststelle zuzumuten sei, diese Arbeit mitzutragen, da ja ein Mandat im GA eher nur für einen knapp begrenzten Zeitraum bestünde. Wie irrig diese Aussage war, sieht man schon allein an meiner fast 20jährigen Zugehörigkeit zum GA. Um das mal praktisch anzuschauen: Man stelle sich ein GA-Mitglied vor, welches in einer Kita einer kleinen Kirchengemeinde arbeitet und Woche für Woche ca. 10 Stunden in den GA investieren muss, um dort einigermaßen befriedigend mitarbeiten zu können. Das ruft nicht nur den Unmut der Dienstvorgesetzten hervor, sondern auch den der Kolleg:innen, welche die Arbeit des GA-Mitgliedes zusätzlich abbuckeln müssen.

Ein weiterer Meilenstein war für mich persönlich, dass wir uns innerhalb des GAs darauf verständigen konnten, dass die Art der Arbeitsrechtssetzung für den Bereich der Verfassten Kirche nicht zwingend identisch sein muss mit dem Bereich der Diakonie. Für die Vertreter:innen der Verfassten Kirche war und ist der 3. Weg noch eine gute Option, da wir durch ergänzende Regelungen durch die AR-M durchaus noch Sahnehäubchen auf den TVöD draufsetzen können; z.B. die AR-Attraktivität. Die Diakonie wiederum hat für sich entschieden, dass für sie eine adäquate Arbeitsrechtssetzung nur durch Tarifverträge erfolgen könne. Aus dieser Verständigung heraus haben wir im GA schlussendlich den Ausschuss Verfasste Kirche und den Ausschuss

Diakonie gebildet. Dies entspricht einer guten Arbeitsteilung und jeder Ausschuss kann in der Tiefe seine Themen bearbeiten.

Meilensteine in der heimischen MAV waren insbesondere die vielen guten Dienstvereinbarungen, um die wir gemeinsam gerungen haben. Hierdurch konnten wir Regelungslücken schließen und Sachverhalte konkretisieren. In der Beratungsarbeit der Mitarbeitenden fällt halt leider immer wieder auf, dass viele MA aber auch Abteilungsleitungen die Regelungen nicht im Detail kennen und genau deshalb vor Ort Konflikte entstehen; da muss die MAV noch viel Aufklärungsarbeit leisten. Ein guter Ort dafür sind MA-Versammlungen; wir haben übrigens die wichtige Erkenntnis gewonnen, dass die Anzahl der Teilnehmenden an MA-Versammlungen stark vom „Setting“ abhängig ist. MAVen sollten sich nicht darauf einlassen, sich in Randzeiten drängen zu lassen, auch wenn dies für Kitas zusätzliche Schließzeiten erfordern sollte. Der MAV muss wichtig sein, möglichst viele Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, mit ihnen in Kontakt zu kommen – und zu bleiben.

Welches waren Deine Höhen und auch Tiefen in den Ehrenämtern?

Eine Höhe im GA war sicher meine Mitwirkung in der StäKo (Ständige Konferenz auf der EKD-Ebene). Dort kommen mindestens 2mal im Jahr GA-Vertreter:innen aus allen Landeskirchen zusammen und man nimmt unheimlich viel Fachwissen wieder mit heim. Jahrzehnte hat die StäKo sozusagen als illegitimes Kind der EKD (Evangelische Kirche Deutsch-



land) sich selbst ermächtigt, zusammenzuarbeiten bis endlich eine Anerkennung mit entsprechender Alimentation durch die EKD stattgefunden hat. Auf der diakonischen Seite war dies ähnlich, dort nennt sich dieses Gremium BUKO (Bundeskonferenz). Aus diesen beiden Gremien bildet sich auch der Gesamtausschuss der EKD. Über die StäKo wurde ich dann auch in den EFAS-Beirat entsandt (EFAS = Evang. Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz). Über diese Entsendung war ich besser in der Lage, in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz sowohl auf landeskirchlicher Ebene als auch in der heimischen MAV Zusammenhänge miteinander zu verknüpfen. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist m.E. die Stellschraube, wo MAVen die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden tatsächlich nachhaltig verbessern können.

Tiefen als solche gab es für mich eigentlich nicht wirklich, für mich gibt es keine Probleme, sondern noch nicht erledigte Arbeitsaufgaben. Tiefen gab es allenfalls auf der Beziehungsebene, wenn z.B. Dienstvorgesetzte sich angegriffen fühlten und ihre MAV diskreditierten oder gar höchst unprofessionell attackierten, weil diese ihre Aufgabe ernst nimmt und wirklich mitgestalten will. Da habe ich mich mitunter schon gefragt, ob diese Vorgesetzten überhaupt in der Lage sind, den Begriff „Dienstgemeinschaft“ mit Leben zu füllen.

Was soll Deine Hinterlassenschaft sein – was möchtest Du den Nachfolgenden/Aktiven denn mit auf den Weg geben, Ulrike?

Wichtig ist erst einmal, sich selbst treu zu bleiben und sich nicht einschüchtern zu lassen. Ich bin ein gläubiger Mensch und überzeugt davon, dass unser Schöpfer mich genau an den Platz gestellt hat, an dem ich war und mich mit Kraft und Mut für diese Aufgabe ausstattete. Dennoch muss jede/r darauf achten, sich selbst nicht zu überfordern. D. h.: man muss nicht alles schaffen und schon gar nicht allein. Immer eine Aufgabe nach der anderen angehen und sich Gleichgesinnte zur Unterstützung suchen.

Wie hält man eigentlich so lange im Gremium durch?

Das ist eigentlich mit der vorigen Frage schon beantwortet. Hätte mich Gott an einen anderen Platz gestellt, hätte ich auch das genauso lange gemacht, wie er mich dort hätte haben wollen.

Sag bitte noch ein paar Sätze zur ARK-Arbeit.

Ich bin über die Kirchengewerkschaft in die ARK entsandt und gedenke dort noch bis zum Ende der Amtsperiode (bis 2023, die Redaktion) im echten Ehrenamt weiterzumachen. Manchmal bin ich immer noch über die Blockade der Dienstgeber – gelinde gesagt – erschüttert. Ich glaube,

die Dienstnehmerseite muss in schwierigen Fällen hartnäckiger und kämpferischer sein. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wenn wir die Schiedsstelle einschalten, durchaus auch Verbesserungen zu erzielen sind. Natürlich ist das auch kein Wunschkonzert, auch die Schiedsstelle muss mit Augenmaß handeln und beide Seiten im Blick behalten.

Zum Schluss: was planst Du für den Ruhestand?

Zunächst einmal möchte ich einfach meine neu gewonnene Freiheit genießen, mich treiben lassen, Zeit in meinem Garten und mit Reisen verbringen. Ursprünglich hatte ich die Idee, eine Tauschringbörse für gegenseitige Hilfestellungen ins Leben zu rufen. Ob ich dazu berufen werde, bleibt abzuwarten. Wenn dies so sein soll, werde ich das schon erfahren. Schön wäre, wenn ich für den GA noch 2 bis 3 Jahre Schulungen geben dürfte, weil es einfach bereichernd ist, Menschen mit dem Handwerkszeug für ihre MAV-Arbeit auszustatten.

Das Fragen stellte Florian Wolf im Frühsommer 2021

GAZETTE
BADEN

als Download

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





Unser Weg zu einer erfolgreichen MAV-Arbeit.



LE KOMPETENZ ENTWICKELN / Moderation
klärung / Gesprächsführung

Kinder-
garten
hier ab-
biegen.

GRUND-
KURS
II

GRUND-
KURS
III

Der MAV-
Alltag ist hart.

Man nimmt
uns nicht
ernst.

AUF ZUR
NÄCHSTEN
SCHULUNG

Büroorga-
nisation

Mit
"Rolle
und Selbstverständnis"
2 Felder vor.

JETZT
GEHT'S LOS!

Noch
nichts
erreicht.

Welche
Rolle habe
ich?

WAHL
IN DIE
MAV

Ich weiß gar nicht
was ich jetzt
machen soll...

MELDE
DICH AN!

Wie
schreibt
man ein
Protokoll?





Rausch

Nachgedacht 2022

Wenn das mal keine gute Nachricht ist: Amazons Sprachassistentin „Alexa“ kann neuerdings Gebete sprechen, Bibelverse vortragen und, wenn man der Berichterstattung vom Mai 2021 Glauben schenken darf, „eine Meditation starten“.

Stellen wir uns das doch ganz bildlich vor: Wir betreten eine Kirche, aus den Lautsprecherinnen und Lautsprechern ertönt leise Orgelmusik, die bei Bedarf auch durch Meeresrauschen, Kaminknistern und / oder Obertongesang ersetzbar ist. Wir gehen zum Kerzenstehenden und knipsen eine rußfreie Elektronik-kerze mit digitalem Flackereffekt an (30 Minuten Flackern kosten 50 Cent; für einen Euro gibt es 75 Minuten Flackerfreuden). Im nur mit elektronischen Kirchensteuernachweis zugänglichen VIP-Bereich (früher „Altarraum“) kann wahlweise eine evangelisch-elektronische Postkarte mit der Aufschrift *„Du willst so bleiben wie du bist? Du darfst! Denn Gott hat dich ganz doll lieb.“* versandt werden oder man lässt sich das katholische „Eau sacrale“ mit Weihrauchduft auf den Handrücken spraysen. Wahlweise auch Desinfektionsmittel, das kennen wir schon. Abendmahlswillige erhalten am „Hostimaten“ einen frisch produzierten, konsekrierten und selbst-

verständlich veganen Jesus-Cracker „nur zum sofortigen Verzehr geeignet“ - und dann startet Alexa seine Meditation!

Glücklich, wer so selig wird. Oder auch andersherum.

Wie auch immer: Mit dieser Vision kommen wir endlich der personalfreien Kirche ein gutes Stück näher. Das heißt, ganz ohne Personal geht es natürlich nicht, denn irgendjemand muss sich ja schließlich um die Verwaltung kümmern. Was wäre das für eine Kirche ohne frisch erfundene Personalbögen, auf deren dritter Seite die entscheidenden Informationen zur Umsatzsteuerpflicht des familieneigenen Hundes oder zur Blutgruppe, Impfbescheinigung oder der Sozialversicherungsnummer der Großtante dritten Grades abgefragt würde. Und irgendjemand muss sich ja auch um die Personalverwaltung des Verwaltungspersonals kümmern.

Nein. Die Verwaltung muss bleiben bzw. vermutlich noch ein wenig ausgebaut werden (Sie wissen schon: Die neuen Verwaltungsvorschriften bei der Reisekostenabrechnung...). Aber all die Kirchenmusikerinnen und Kirchendiener, Pfarrerinnen und Diakone, all die kirchlichen lohnkostenproduzierenden Dödelinnen und Dödel könnten durch Alexa ersetzt werden.

Und dann wäre endlich Frieden. Vielleicht nicht auf Erden, aber doch zumindest in unseren heiligen Hallen.

Bleibt nur noch eine einzige Frage: *„Alexa: Wo findet eigentlich Apples „Siri“ in dieser Vision einen Platz?“*

Carsten Klomp

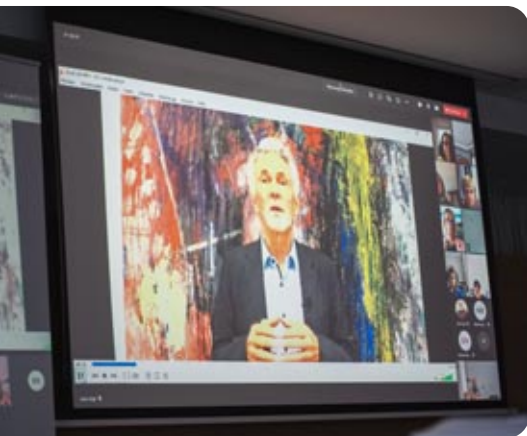


Endlich wieder präsent ... aber doch ganz anders

Eindrücke von unserer 2x1-Delegiertenversammlung Juli 2021

Mit viel Technik haben wir eine Hybridveranstaltung auf die Beine gestellt.

Der Landesbischof hatte eine Botschaft für uns, die ihr noch auf unserer Homepage als Podcast findet.



In drei Arbeitsgruppen haben wir uns mit aktuellen Themen beschäftigt. Und Corona und seine Auswirkungen waren immer präsent.

Plötzlich ist Homeoffice ... und keiner ist darauf vorbereitet. Von Ausstattung bis Zeitmanagement wurde das Thema beleuchtet. Und es



wem gibt es gute Beispiele für die Zusammenarbeit im Krisenstab? Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in dieser Zeit so aktuell wie nie.



wird uns über die Pandemie hinaus erhalten bleiben. Der digitale Wandel ist nicht mehr aufzuhalten.

Muss es beim Tragen von FFP2-Masken mehr Pausen geben? Wo hat die MAV mitzubestimmen und wo ist sie zu informieren? Beim



Daniel und Uwe hatten die Technik immer fest im Blick ...





Die Kolleginnen und Kollegen sind verunsichert. Die Leitungsebene mit tausend Fragen und sich ständig ändernden Rechtslagen konfrontiert. Und dazwischen die MAV. Was können wir zu einem guten Miteinander beitragen?

Die Begegnung und das miteinander sprechen standen im Vordergrund. An zwei Tagen konnten wir insgesamt etwa 85 MAV-Mitglieder begrüßen – in Bad Herrenalb und über unsere Teams-Plattform. Damit arbeiten wir regelmäßig. Die Technik hat auch neue Möglichkeiten. **Macht mit.**

Susanne Eichler



Fotos: Luisa Adam

Sie haben gewählt ...

Nachdem im Jahr 2021 mit Ulrike Kutzner (siehe Interview S. 20), Daniela Jentzen und Mathias Hammer gleich drei Mitglieder den Gesamtausschuss verlassen hatten, wurde eine Nachwahl nötig. Hierzu hat der Gesamtausschuss die Delegierten für den 25. Oktober 2021 in den Albert-Schweizer-Saal in Karlsruhe eingeladen. Aufgrund der besonderen Herausforderungen durch Covid-19 haben wir versucht, eine mit Abstand



gute Veranstaltung anzubieten. Die Teilnehmendenzahl lag daher bei etwas mehr als 50 Personen. Auch wenn dies im Vergleich zu der Anzahl an Teilnehmenden an Delegiertenversammlungen vor der Pandemie eine eher überschaubare Gruppe war, so war doch die Freude darüber, sich persönlich begegnen zu können, deutlich zu spüren.

Neue Wahlordnung – was ist zu beachten

Seit der letzten GA Wahl ist eine neue Wahlordnung in Kraft getreten. Grund genug, hier nochmal etwas genauer ins Gesetz zu schauen. Andreas Schächtele und Michael

Biehl haben die Neuerungen daher in einer Präsentation zusammengefasst und leicht verständlich erklärt.



Versorgt mit dem notwendigen Wissen ging es nun an die Kandidatensuche. Für die Verfasste Kirche galt es, 2 Plätze nachzubeseetzen; für die Diakonie musste ein*e Kandidat*in gefunden werden. Die Bereitschaft, die wichtige Arbeit im Gesamtausschuss zu unterstützen, war groß, sodass es mit 9 Kandidierenden für 3 zu besetzende Plätze eine echte Wahl wurde. Diese hatten nun die Möglichkeit, sich den anwesenden Delegierten vorzustellen und so um Stimmen zu werben.

Warten auf's Ergebnis

Um die Wartezeit während der Wahl und der Auszählung im Anschluss zu verkürzen, war der Nachmittag voller interessanter Informationen zur Einigungsstelle und zur Badi-



schen MVG-Novellierung. In den im Sommer 2021 durchgeführten Schulungen hierzu hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, Vorschläge zur Verbesserung des Badischen MVG zusammen zu tragen. Susanne Eichler stellte diese vor. Das Ergebnis findet man im Artikel „Verschollen in Aglasterhausen“ (S. 38) nachgelesen werden.

Sie haben gewählt ...

Während der Vorträge lief im Hintergrund die Auszählung der Stimmen unter Beobachtung des Wahlleiters Michael Biehl und einiger Interessierter. Die Auszählung ist analog



zur Auszählung der Stimmen bei einer MAV-Wahl öffentlich. Während für den Bereich der Verfassten Kirche Sabrina Wipprecht und Sandra Kritzer die meisten Stimmen auf sich vereinen konnten, machte für den Bereich Diakonie Melanie Berger das Rennen.

Auf den nachfolgenden Seiten stellen sich nun die drei Neuen mit ein paar Worten selbst vor.



Regina Richter

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Seit Oktober 2021 bin ich ordentliches Mitglied im Gesamtausschuss Baden und möchte mich Euch kurz vorstellen.

Mein Name ist **Melanie Berger** und ich komme aus dem idyllischen badischen Odenwald. Mit meiner Familie lebe ich in der Gemeinde Elztal im Neckar-Odenwaldkreis, nahe des Neckartals mit seinen herrlichen Burgen und Schlössern. In meiner Freizeit verbringe ich jede freie Minute in der Natur, reise leidenschaftlich gerne, liebe Menschen, Musik, Tanzen und das Leben.

Mein beruflicher Werdegang gestaltete sich nach dem Abitur im Jahr 1987 auf folgende Weise. Eigentlich wollte ich Musik und Sport studieren, aber es kam – wie so oft im Leben – anders als gedacht. Eine Ausschreibung zur HEP-Ausbildung berührte und interessierte mich – ich wollte Erfahrungen im sozialen Bereich sammeln, mit Menschen

arbeiten. So entschied ich mich für die Johannes-Anstalten Mosbach (heute Johannes-Diakonie Mosbach) und machte die Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin. Im Anschluss daran arbeitete ich mit viel Engagement und Freude im Schwerstbehindertenbereich sowie im Förder- und Betreuungsbereich. Meine Liebe zum Sport setzte ich insofern um, dass ich an der Sportschule Schöneck u. a. die Fitness-Trainer B-Lizenz für Prävention erworben und jahrzehntelang Kurse in Sportvereinen, VHS und Fitness-Studios gegeben habe.

Im Jahr 2017 machte ich die Ausbildung zur Betrieblichen Gesundheitsmanagerin und aktuell befinde ich mich kurz vor Abschluss zum Systemaufsteller mit DGfS-Zertifikat.

Schon in jungen Jahren war mein ausgeprägter Gerechtigkeitsinn mit einer der wichtigsten Gründe, dass ich Anfang der 90er Jahre in die MAV gewählt wurde und seitdem (mit Unterbrechung durch Elternzeit) kontinuierlich mitgewirkt habe. Seit 2010 bin ich freigestelltes MAV-Mitglied und Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung in der Johannes-Diakonie Mosbach, einem sozialen Dienstleistungsunternehmen mit über 3000 Beschäftigten an 30 Standorten in Baden-Württemberg und mit fünf MAVen.

Was Menschen an mir schätzen sind meine Empathie, die Fähigkeit zu ermutigen und zu inspirieren, die Klarheit, Dinge zu benennen und dadurch Prozesse anzustoßen sowie meine kontaktfreudige und freundliche Art. Meine Stärken liegen in meiner Offenheit für Neues. Ich be-

stärke Menschen darin, in die Selbstverantwortung für ihre Ziele zu gehen. Sinnerfülltes Arbeiten sowie innere Stabilität und Selbstführung sind mir wichtig.

Meine Aufgabenschwerpunkte im Gesamtausschuss liegen u. a. in der Teilnahme als Delegierte an der Bundeskonferenz, Mitgestaltung der Fachbereichsgruppe Arbeitsschutz und stellervertretende Sprecherin im Diakonie Ausschuss.

Dank der tollen und kompetenten Unterstützung der GA-Mitglieder fühle ich mich super integriert und herzlich aufgenommen und sage dafür „Vergelt's Gott.“

Eine Neue beim GA...

Mein Name ist **Sandra Kritzer**, ich bin Erzieherin von Beruf und auch wenn ich schon seit über 20 Jahren in einer Kita arbeite, brenne ich immer noch für diesen Beruf.

Aber mein Schwerpunkt ist nicht nur die Arbeit mit den Kindern. Schon seit einigen Jahren bin ich Vorsitzende in der MAV meiner Dienststelle. Durch meine Hartnäckigkeit kam es überhaupt zur Bildung einer MAV in unserer Kirchengemeinde. Durch meinen sehr ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit, Gradlinigkeit und Ehrlichkeit ist es für mich eine Selbstverständlichkeit für gute Arbeitsbedingungen für Wertschätzung und Anerkennung zu kämpfen.

Und genau aus diesen Aspekten habe ich mich für die Kandidatur letzten Herbst im GA entschieden. Ich möchte durch meine Tätigkeit





im Gesamtausschuss MAVen von der Basis an unterstützen und stärken, damit Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen eine starke Mitarbeitendenvertretung an ihrer Seite haben. Auch die Möglichkeit, durch die Arbeit im GA Arbeitsbedingungen mitzugestalten und weiter verbessern zu können, liegt mir sehr am Herzen.

Die Arbeit im Gesamtausschuss bietet viele unterschiedliche Bereiche. Meine Tätigkeitsfelder sind sowohl die Fachbereichsgruppe Kita als auch die Öffentlichkeitsarbeit mit ihren vielen Facetten. Bei der Planung der bevorstehenden Delegiertenversammlungen und dem Ausschuss der verfassten Kirche bringe ich mich mit viel Energie ein.

Noch ist die Einarbeitungszeit nicht vorbei, aber ich fühle mich sehr wohl mit meinen neuen Aufgaben und freue mich noch auf eine erfolgreiche Zeit in diesem Gremium.



Die ersten 100 Tage im GA Baden ... zack vorbei.

Hallo Zusammen! Mein Name ist **Sabrina Wipprecht** und Mitte Oktober 2021 wurde ich in den GA nachgewählt. Geboren und aufgewachsen bin ich in Berlin. Das merkt man bei mir nicht unbedingt am Dialekt, aber sicherlich an meinem Humor, meiner direkten Art und meiner Offenheit für Neues.

Studiert habe ich in Hannover Soziale Arbeit/Sozialpädagogik und Religionspädagogik/Diakonie. Mein Anerkennungsjahr absolvierte ich im Jugendamt Berlin-Spandau. Im Bereich der Sozialen Arbeit arbeitete ich dann über zehn Jahre im Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes und in der ambulanten Jugendhilfe eines freien Trägers. Nun lebe ich seit zehn Jahren in Baden und kam vor fünf Jahren zum Diakonischen Werk nach Lörrach, wo ich zum ersten Mal bei einem kirchlichen Träger arbeite. Im Öffentlichen Dienst war ich bereits im Personalrat und seit April 2018 bin ich Mitglied der Mitarbeitendenvertretung des DW Lörrach.

In der Sozialen Arbeit sind wir mit dem Doppel- bzw. Trippelmandat konfrontiert. Wir sind im Spannungsfeld zwischen den Klienten, den staatlichen Aufgaben und unserem eigenen sozialarbeiterischen Ethos. Diese Erfahrungen möchte ich gerne in meiner Arbeit im GA mit einfließen lassen. Auch hier befinden wir uns immer wieder in einem Spannungsfeld zwischen den MAVen, den Arbeitgebern und natürlich auch unseren eigenen Werten. In Zukunft werden auch wir uns zunehmend mit Ver-



teilungskämpfen von materiellen und personellen Ressourcen im Sozial- und Gesundheitsbereich auseinandersetzen müssen. Diese notwendigen Veränderungsprozesse im kirchlichen Bereich, möchte ich aktiv mitgestalten.

Mein bisheriges Fazit nach 100 Tagen: Ich bin positiv gestimmt, mich mit meinen Ressourcen und Fähigkeiten in den GA einzubringen und freue mich auf die nächsten 100 Tage. Viel Freude hat mir auch die Delegiertenversammlung im März in neuer Funktion gemacht. Die gemeinsamen Gespräche und der Austausch in der Gruppe, um unsere gemeinsamen Themen voranbringen zu können, macht mir besonders viel Spaß und ist jede stressige Vorbereitung wert. Das Foto zeigt mich und Daniel Wenk bei der Vorstellung des Forums: Beteiligung im Betrieb Macht Veränderung!

Bleibt gesund und solidarisch!

Der Gesamtausschuss Baden

Geschäftsstelle des GA Baden

Beate Zimmermann

Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe
0721-9175-928
gs@ga-baden.de
Bürozeiten: Mo, Mi + Do bis 14 Uhr

Juristischer Berater des Gesamtausschusses Baden

Dipl.-iur. Michael S. Biehl

(Assessor iuris)
Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe
0721-9175-655
biehl@ga-baden.de
Zu erreichen in der Regel: Mo – Do
vormittags und Mi. nachmittags

Bei Fragen, Beratungen,
Problemen und Anregungen
stehen ALLE Mitglieder
des GA zur Verfügung.



Gesamtausschussmitglieder:

Florian Wolf

Vorsitzender
Evang. Sozialstation Karlsruhe
Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe
07272-9555997
wolf@ga-baden.de

Regina Richter

stellvertretende Vorsitzende
EOK Karlsruhe
Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe
0721-9175-922
0160 95500725
richter@ga-baden.de

Susanne Eichler

Schriftführung
Altenhilfezentrum Karlsruhe-Nordost
Glogauer Str. 10, 76139 Karlsruhe
0159 04097464
eichler@ga-baden.de

Melanie Berger

Johannesdiakonie Mosbach
Neckarburkenerstr. 39
74821 Mosbach
06261-88551
berger@ga-baden.de

Andreas Deecke

Ev. Kirche Karlsruhe
Mitarbeitervertretung
Stephanienstr. 98-100
76133 Karlsruhe
0721-167226
deecke@ga-baden.de

Sandra Kritzer

Ev. Kirchengemeinde Ruit
Knittlinger Straße 10a
75015 Bretten-Ruit
07252-1568
Kritzer@ga-baden.de

Sylvia Klink

Eine-Welt-Familienzentrum
Dr. Martin Luther-Str. 2
69168 Wiesloch
06222-4797
klink@ga-baden.de

Lorenz Sauerborn

Evang. Diakoniestation Heidelberg
Emmertsgrundpassage 33
06221-720446
0173 9589009
sauerborn@ga-baden.de

Andreas Schächtele

Ev. Diakonissenanstalt
Diakonissenstr. 28
76199 Karlsruhe
0721-8898077
0176 46026174
schachtele@ga-baden.de

Uwe Vogt

Diakonie Kork
Landstr. 1, 77694 Kehl-Kork
07851-841570 (AB)
vogt@ga-baden.de

Daniel Wenk

Evang. Sozialwerk Müllheim
0151-23134115
wenk@ga-baden.de

Sabrina Wipprecht

Diakonisches Werk Lörrach
Haagener Str. 27, 79539 Lörrach
0157-32038903
Wipprecht@ga-baden.de

Eine Ära in der Fortbildungsarbeit geht zu Ende

Interview mit Walther Berroth

Krankenhausleitung
Quetscher

Erzieherin

Hallo Walther, schön dass wir uns heute treffen können. In meinen ersten MAV-Jahren hatte ich das Glück, bei dir Fortbildungen besuchen zu dürfen. Wann bist du eigentlich zur MAV gekommen?

Ich wurde 1975 zum ersten Mal in die MAV des Schwarzacher Hofes der Johannes-Anstalten Mosbach, heute ist das die Johannes-Diakonie Mosbach gewählt.

Gab es damals auch schon einen Gesamtausschuss, der Fortbildungen angeboten hat?

Nein. Erst 1978 wurde vom EOK eine Versammlung sämtlicher Mitarbeitervertreter aus den verfassten kirchlichen und diakonischen Einrichtungen einberufen. Und da wurde dann der erste Gesamtausschuss gewählt. Ich hatte mich damals auch gleich als Kandidat vorgestellt. Die Tatsache, dass ich aus einer großen Einrichtung kam, einen Durchblick zu haben schien und gutbürgerliche Normen erfüllte (verheiratet, zwei Kinder, Fahrer eines Passat Variant) reichte aus, um gewählt zu werden.

Damit hast du also dem ersten Badischen Gesamtausschuss angehört. Und wie begann dann die Fortbildungsarbeit im GA?

In den Jahren 1971-79 hatte der KDA die MAV-Fortbildungen durchgeführt. Nachdem also 1978 der erste GA gewählt wurde und es seine Aufgabe war, die Fortbildungsarbeit zu fördern, hat er beschlossen, dass Norbert Killer (Vorsitzender) und ich (stellv. Vorsitzender) Fortbildungen anbieten sollten. Dann kam der KDA



auf uns zu mit der Idee, das doch gemeinsam zu machen. Und so ist das ja bis heute.

Was war denn dein schlimmstes Erlebnis bei der Fortbildungsarbeit?

Naja, es gab immer wieder Situationen, in denen Teilnehmende aus diesen Fortbildungsveranstaltungen Freizeit- und Erholungsmaßnahmen machen wollten. Mitunter gab es Streit über politische Ausrichtungen oder es wurden gar innerbetriebliche oder persönliche Konflikte im Rahmen einer Fortbildung ausgetragen. Ich erinnere mich aber auch an einen Teilnehmer, der sich schon nach einem halben Tag so unbeliebt gemacht hat, dass keiner mehr bereit war, mit ihm zusammen zu arbeiten. Den Rest des Seminars hat er also immer allein gearbeitet. Eine echt krasse Begebenheit außerhalb der Fortbildungsarbeit, aber

*während meiner GA-Zeit war folgende: Da gab es bei Kehl in einer Kirchengemeinde eine heftige Auseinandersetzung zwischen dem Pfarrer und der MAV-Vorsitzenden, die gleichzeitig Kindergartenleitung war. Das ging so weit, dass der Geistliche am Ortseingang ein Schild aufstellen lassen hat mit der Aufschrift: „**Weg mit der Hexe.**“ Das muss man sich mal vorstellen...*

Und was ist dir in schöner Erinnerung bei der Fortbildungsarbeit geblieben?

Das Befriedigendste war, Leute zu haben, die in die Schulung kamen mit der Frage: „Was ist eigentlich MAV-Arbeit?“ und nach vier Tagen als engagierte Aktivistinnen/Aktivistinnen den Kurs verlassen zu sehen.

Was du uns hinterlässt, sind unter anderem deine fantasievollen Namen in den Fallbeschreibungen. Die machen den Teilnehmenden und uns gleichermaßen immer wieder Freude. Daraus haben wir uns alle verliebt und es ist uns eine Ehre, diese Tradition weiterzuführen.

Wie stehst du heute zur Entstehung des MVG. Was müsste sich deiner Meinung nach ändern?

*Das MVG hat sich weiterentwickelt. Aber für den Bereich der Unternehmensdiakonie passen die Strukturen des **Betriebsverfassungsgesetzes** besser. Da könnte noch einiges ins MVG übernommen werden. Eine, auch diskutierte, Abschaffung des MVG sehe ich aber kritisch,*

Frau Ruppigputz

Arbeitserzieher Schaffwas

Herr Schafswolf

Kollegin
Schläule

Personalleitung Schleimle

Pfarrer Gotthilf Redlich

Sanftmut

da wir auch zum Beispiel mit den Gesamtausschüssen Strukturen haben, die zu uns als Kirche und Diakonie gut passen, weil sie die MAV-Arbeit koordinieren.

Das MVG sollte sich weiter dem Betriebsverfassungsgesetz annähern, indem es wichtige Regelungen von dort übernimmt. So wie das ein Stück weit mit der Einführung einer verbindlichen Einigungsstelle und der Aufhebung der ACK-Klausel geschehen ist.

Eine Regelung zur Beteiligung von Mitarbeitenden, der für den Bereich der Diakonie wichtig wäre, ist die Festschreibung der **Unternehmensmitbestimmung**. Das heißt: Dem jeweiligen Aufsichtsgremium einer diakonischen Einrichtung müssen verpflichtend neben den üblichen Honoratioren und Sachverständigen auch Vertreter/innen der Mitarbeitenden angehören. Dies können MAV-Mitglieder oder gesondert gewählte Mitarbeitende sein. Dazu gibt es bereits eine offizielle Empfehlung des Verbandes des Evang. Werkes für Diakonie und Entwicklung, die leider von Dienstgeberverbänden bekämpft und nicht umgesetzt wird.

Ja, dieser Empfehlungstext steht sogar im Kommentar von Fey/Rehren beim §35 MVG. Diesen Text hatte der Gesamtausschuss als Eingabe für die Novellierung des MVG im Sommer 2020 an die Synode geschickt. Leider ist das weder kommentiert noch berücksichtigt worden. Dabei steht dort: „Das Leitbild der Dienstgemeinschaft legt eine geregelte Beteiligung der Mitarbeiterschaft in den Aufsichtsorganen nahe.“ Leider taugt, meiner Erfahrung nach, der Begriff der Dienstgemeinschaft eher, wenn die MAVen diszipliniert werden sollen...

Nun, da du beschlossen hast, dich nach 43 Jahren aus der Schulungsarbeit zu verabschieden – was würdest du gern den MAVen mit auf den Weg geben?

Baut eure Positionen aus durch mehr Beteiligung in den Bereichen eurer Mitbestimmungsrechte, seid selbstbewusst und scheut euch nicht vor Öffentlichkeitsarbeit.

Und was würdest du dem Gesamtausschuss mitgeben?

Kümmert euch mehr um Beschlüsse und Planungen der Leitungsgremien von Kirche und Diakonie, werdet präsenter, besonders und vor allem gegenüber der Synode.

Lieber Walther, vielen Dank für deine Zeit. Wir alle wünschen dir im längst schon eingetretenen Ruhestand weiter viel Freude und Gesundheit und freuen uns immer, wenn wir immer mal wieder etwas in der ZMV von dir lesen oder du uns in der ARK unterstützt.

Das Interview führte
Susanne Eichler.

Gruppenleitung
Führgut

10 schnelle Fragen an die Privatperson Walther Berroth

Was hast du heute schon gemacht?

Ich war Beisitzer bei einer Schlichtung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Wer war die für dich bedeutendste Person, der du mal begegnet bist?

Der ehemalige Bundespräsident Gustav Heinemann.

Worauf freust du dich gerade besonders?

Auf meinen Urlaub mit den Enkelkindern.

Was wolltest du schon immer mal machen?

Eine Weltreise

Was ist dein Lieblingsessen?

Boeuf Stroganoff

Glaubst du an Wunder?

Nein.

Wenn du 1 Million Euro hättest, was würdest du damit anstellen?

Ich könnte meine gewünschte Weltreise machen. Das meiste würde ich aber an gemeinnützige Organisationen spenden.

Hast du ein Lebensmotto?

Gesellschaftliches Engagement unter weitgehender Toleranz

Ohne was könntest du nicht leben?

Ohne Freundschaften

Was wäre der Titel deiner Autobiographie?

Ich habe mich stets bemüht.

Verwaltungs- und Serviceamt „Oberärgeri“

Schmalzlocke

MAV-Schulungen – was ist neu und was besonders wichtig

Die Pandemie und geplante Einsparungen der Badischen Landeskirche machen unsere Schulungsangebote komplizierter. Wirtschaftliche Aspekte stehen immer mehr im Vordergrund. Das bringt auch für Euch Veränderungen.

Wir freuen uns sehr, dass wir euch auch weiterhin ein umfangreiches Schulungsprogramm zur Verfügung stellen können. In den letzten zwei Jahren gab es viele Ausfälle oder Umplanungen wegen Corona. Und der Spuk ist noch nicht vorbei.

Damit wir gut planen können, bitten wir um **frühzeitige Anmeldung**. Die Kurse können nur durchgeführt werden, wenn an jedem Kurs mindestens 10 Personen teilnehmen (bei Onlinekursen 8 Personen) und diese sich bis zum Stichtag angemeldet haben. Diesen **Stichtag** seht ihr jeweils am Ende der Kursausschreibung.

Die Anmeldung zu den MAV-Kursen ist **nur noch online** möglich. Das funktioniert aber ganz einfach. Auf den Homepages des GA und KDA findet ihr die Links dazu:

Unter www.ga-baden.de findet ihr die Schulungen unter „Fortbildungen“ und scrollt ein bisschen nach unten. Da ist dann alles verlinkt. Oder ... unter www.kda-baden.de auf die Spalte „Angebote für MAVen“ klicken und dann noch bei „Termine und Veranstaltungen“. Hier ist der Kalender mit allen Infos zu den Kursen eingestellt sowie ein PDF zum Herunterladen. Mit dem Klick auf „Zur An-

meldung“ gelangt ihr zu den Online-Anmeldeformularen. Einfach Daten eingeben und absenden.

Auch wichtig: Auf dem Anmeldeformular gibt es unten ein Feld für „Bemerkungen“. Bitte schreibt hier hinein, wenn ihr zu einer Veranstaltung **keine Übernachtung** wünscht. Nachträgliche Meldungen dazu können nicht berücksichtigt werden.

Ihr habt uns bei einer Umfrage auf der Delegiertenversammlung im Frühjahr 2019 folgendes mit auf den Weg gegeben:

- ➔ Schulungen sollen auch mal in den Regionen und nicht nur im Haus der Kirche in Bad Herrenalb stattfinden und
- ➔ sie sollen nicht nur 4 Tage „am Stück“ sein.

Bisher konnten wir diese Wünsche umsetzen. 2022 gibt es jeweils 2x2-Tage-Seminar Grundkurse 1+2 in Freiburg und Ludwigshafen am Rhein. In den dortigen Häusern sind die Tagungskosten – und bei Absage wegen Corona oder zu geringen Anmeldungen die **Stornokosten, aber sehr hoch**. Deshalb ist für 2023 nur das Haus der Kirche in Bad Herrenalb auf dem Plan.

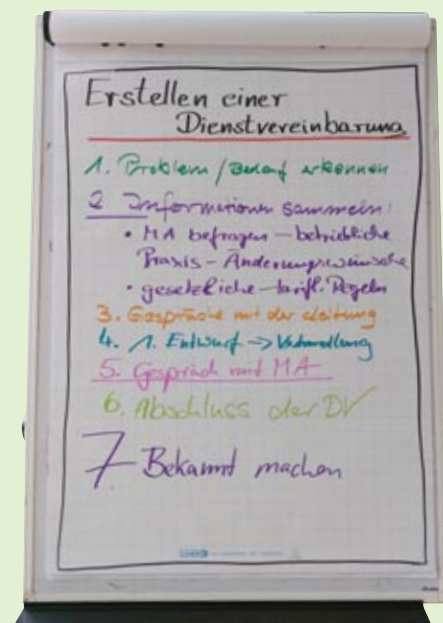
Für diejenigen, die nicht so weit reisen können oder keine vier Tage von zu Hause wegkönnen, wird aber das Angebot von Onlineschulungen weitergeführt.

Der **Grundkurs I** sollte von jedem neu gewählten MAV-Mitglied innerhalb des ersten Jahres besucht werden. Er ist die Grundlage, um das

Amt zu verstehen und gut arbeiten zu können. Ihr bekommt eine Einführung in unser Mitarbeitervertretungsgesetz = MVG-Baden. Hier ist es besonders zu empfehlen, den Kurs mit anderen aus der MAV **gleichzeitig**, also an einem Termin zu machen. So kann man sich danach gegenseitig unterstützen. Für dieses Jahr sind die Kurse schon ausgebucht. Aber meldet euch trotzdem gern an. Dann landet ihr auf einer Warteliste und werdet bevorzugt, wenn ein neuer Kurs stattfindet bzw. können wir den Bedarf für 2023 besser planen.

Im **Grundkurs II** geht es um das **allgemeine Arbeitsrecht** und die für uns einschlägigen staatlichen Gesetze, z. B. beim Urlaub, Teilzeit und Befristungen, Entgeltfortzahlung und Kündigungsschutz. Dieses Wissen ist für unsere Entscheidungen im Rahmen der Mitbestimmung wichtig.

Im **Grundkurs III** geht es um das **Tarifrecht**, je nachdem, was in eurer Einrichtung gilt. Deshalb wird der Kurs getrennt als GK III TVöD und GK III AVR angeboten. Bitte achtet darauf bei eurer Anmel-





derung. Dieses Wissen braucht ihr besonders für die Beratungsarbeit in eurer Einrichtung.

Wichtig: Für die Teilnahme am GK II und III ist der erste Grundkurs erforderlich. Wenn ihr hier Ausnahmen macht, lasst es uns unbedingt vorher wissen.

Und ... ihr könnt ohne weiteres den GK III vor dem GK II machen. Hier spielt die Reihenfolge weniger eine Rolle. Alle drei Grundkurse sind für jedes MAV-Mitglied in den ersten zwei Jahren dringend empfohlen.

Dazu haben wir ein breites Angebot von weiteren Themen für euch, die ihr je nach Bedarf und Themen in der MAV besuchen solltet.

Zu den Grundlagen gehört, besonders für den **Bereich Diakonie**, ohne Zweifel die **Dienstplangestaltung für Schichtbetriebe**. Für die Einrichtungen der verfassten Kirche ist die Schulung zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz** dringend zu empfehlen, weil hier gerade durch ein neues Gesetz Aufgaben für die MAVen entstehen.

Besonders für Vorsitzende und Schriftführer bietet sich das Seminar **„Büroorganisation und Geschäftsführung“** an. In den Kursen der **„Sozialen Kompetenz“** geht es um die Schaffung einer guten Gesprächskultur, den Umgang mit Konflikten und um die konstruktive Zusammenarbeit im Team.

Die **Grundkurse IV** sind jetzt an die neue Rechtslage angepasst. Das

Kirchen-Gerichtsverfahren wird im GK IV / A Schwerpunkt sein, wobei im GK IV / B die Betriebliche Einigungsstelle im Vordergrund steht.

In den Kursen **„Beteiligungsorientierte MAV-Arbeit“** und **„Schulung für langjährige MAVen“** stehen neue Wege in der MAV-Arbeit und Rechtsprechung im Vordergrund. Der Inhalt wird stark an den Bedarf der jeweiligen Kursgruppe angepasst und es wird Spielraum zur Mitgestaltung geben. Somit sind diese Kurse keine „Lückenfüller“ sondern „Dauerbrenner“ und können, wie aber alle anderen Kurse auch, mehrfach belegt werden.

Mit zwei neuen Angeboten starten wir in diesem Jahr.

Zum einen wollen wir euch den Kurs **„Rolle und Selbstverständnis“** ans Herz legen. Wie verhalte ich mich als MAV gegenüber meiner Leitung richtig, wie kann ich eine gute Zusammenarbeit fördern ohne mich „klein zu machen“ und wie bringe ich alle im Gremium dazu, mit an einem Strang zu ziehen? Diese und weitere Fragen werden hier intensiv bearbeitet und werden euch helfen, als Mitarbeitervertretung wirken zu können.

In der Schulung **„Stress reduzieren – Resilienz stärken“** machen wir euch mit verschiedenen Methoden vertraut, wie ihr besser mit euren persönlichen Belastungen durch das MAV-Amt umgehen könnt. Dabei richtet sich der Blick nicht nur auf euch, sondern auch auf das Gremium und den ganzen Betrieb. So schauen wir uns zum

Beispiel an, was mit der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung vom Gesetzgeber gemeint ist und wie man sich dafür stark macht. Dieses Seminar ist aus dem Angebot für Betriebsräte entnommen und für den kirchlichen Kontext angepasst worden. Auch wenn es sich hier nicht vordergründlich um die Vermittlung von rechtlichen Kenntnissen handelt, ist es unstrittig ein „Muss“ für langjährige MAVen (aber nicht nur), damit man „gesund und stark durch die Amtszeit“ kommt.

Nun wünschen wir uns, dass wir uns wieder in vielen Seminaren begegnen können. Macht von den Angeboten Gebrauch. Und wenn eine Einrichtungsleitung über die Kosten klagt, dann legt ihnen gern eine Schulung für Betriebsräte vor. Die Kosten in der Regel das Doppelte ...

Wer nichts weiß, muss alles glauben.

Marie von Ebner-Eschenbach

Susanne Eichler

Hinweis zu den Online-Kursen: vor Beginn der jeweiligen Schulung gibt es Termine, bei denen Software und Technik erklärt werden und ihr gleich praktisch übt und Tipps bekommt. Darüber hinaus könnt ihr mit der dort erworbenen digitalen Kompetenz eure MAV-Arbeit dauerhaft bereichern.

Verschollen in Aglasterhausen

Der Versuch zu erzählen,

was bei den MVG- Novellierungs-Schulungen 2021 so alles passiert ist.

Im letzten Jahr waren wir auf Tour. Wir, das sind Andreas Schächtele und Susanne Eichler aus dem Gesamtausschuss. Im Gepäck die Änderungen des Mitarbeitendenvertretungsgesetzes der Badischen Landeskirche. An sechs Tagen und in sechs Städten haben wir unser Unwesen getrieben und dabei so einiges erlebt. Jetzt, wo wir das folgende zu Papier bringen, ist freilich schon einige Zeit ins Land gegangen und aus schnöden Tatsachen

wurden Legenden. Als solche bitten wir die geneigten Leser, das auch zu verstehen.

Der Titel zu diesem Artikel stand schon früh fest – nämlich als wir in Aglasterhausen an der Bushaltestelle standen. Irgendwo im Nirgendwo auf dem Weg von Heidelberg nach Mosbach. Unser Bus fuhr nicht. Der Fahrplan half auch nicht weiter. Wir waren echt geschafft, aber sehr geduldig. Hilft ja

nichts. Und dann kam nach einer gefühlten Stunde doch ein Bus mit der verheißungsvollen Aufschrift „Mosbach“. Doch als sich die Tür öffnete, saß da eine gesetzte Dame am Steuer, die Kittelschürze stilvoll übergeworfen, Wischmop und Putzeimer auf der ersten Sitzreihe und rief: „Aber bis Mosbach fahre ich heute nicht mehr. Ich bring euch nur bis Neckarelz.“

So etwas muss in die Geschichtsbücher eingehen. Das war klar. Und es war ja noch viel mehr passiert, worüber man schreiben kann.

Als wir am 26. Juli in Offenburg unsere Tournee begannen, waren wir in einer kleinen Psychologischen Praxis eingemietet. Das Flair gemütlich, ein „Ein-Meter-Gong“ brachte einen esoterischen Hauch mit ein, der Straßenlärm sorgte trotz Corona für geschlossene Fenster, aber mit nur 9 Teilnehmern war gut arbeiten. Zum Mittagessen ging es in die benachbarte Brasserie – wo wir fast zwei Stunden saßen, bis alle ihr Essen bekommen und verspeist hatten.

Das mit dem Essen war in Karlsruhe, einen Tag später, kein Problem. Es stand einfach vor dem Zimmer bereit. Hier war eher die Herausforderung, ins Gebäude zu kommen. Die Eingangstür war immer wieder zu und auch noch schwer zu finden. Also habe ich den Fluglotsen gegeben und mit riesigen Armfuchteleien die Massen eingewiesen.

Am Mittwoch Heidelberg. Der Hausmeister wollte extra für uns zur Stelle sein und den Kaffee kochen



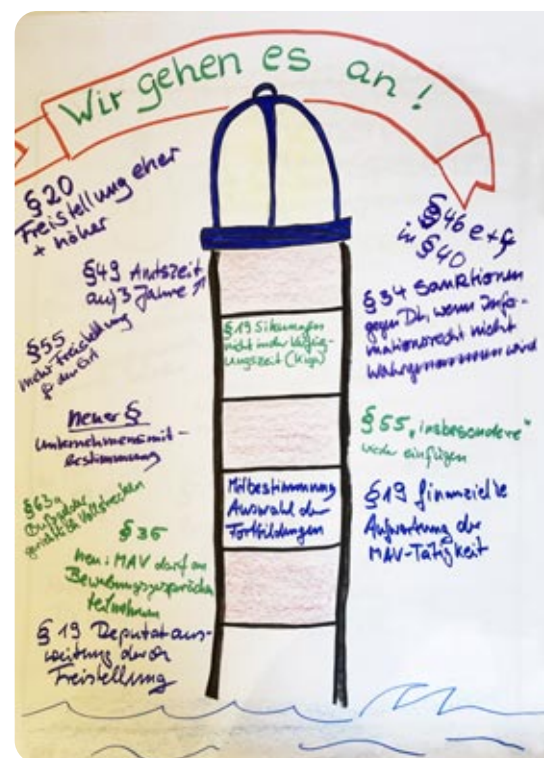


und Tische und Stühle stellen... WOLLTE ... Es war nichts vorbereitet. Die ersten Teilnehmer sind mit uns zusammen ans Werk gegangen und jeder der über 30 MAVler hat dann doch seinen Platz gefunden. Nur der Kaffee war weder da noch gekocht. Das hat bis zum § 9 gedauert. Dafür hatten wir reichlich Handouts und MVGs mit der Post aus dem EOK bekommen und konnten aus dem Vollen schöpfen (und großzügig verteilen).

Das hätten wir besser mal nicht gemacht. In Mosbach, nachdem wir in Aglasterhausen ... (na ja, ihr wisst schon) ... war dann nämlich kein Paket auffindbar. Kein Schulungsmaterial – der Supergau. Zum Glück waren am Vortag Handouts übriggeblieben. Wie sich später herausgestellt hat, hat die Poststelle im EOK einfach Porto gespart.

Warum das gleiche Material in zwei Kartons an zwei Orte schicken? ... na ja, hätte für uns schon Sinn gemacht. Zum Glück haben wir unsere Beate im Büro, die später allen ihre neuen MVGs zugeschickt hat.

Im September in Freiburg hatten wir genügend Material. Und Coronatests. Und Einzeltische mit viel Abstand. **Und 39 Teilnehmer.** Und gute Stimmung. Apropos Stimmung ... unsere Stimmen mussten in der großen Aula bei den vielen Menschen an weit entfernten Tischen technisch unterstützt werden – von einer richtigen Bühne aus. Falls wir uns jemals wie Rockstars gefühlt haben, dann dort. Also kein Haar in der Suppe in Freiburg? Suppe ist das Stichwort. Beim Essen waren wir entgegen allen übrigen Abstandsbemühungen und Coronabeschränkungen auf



engstem Raum zusammengedrängt. Und leider hatten wir vergessen zu erklären, wie man mit Maske sein Mittagessen zu sich nehmen kann. Hat also eher nicht geklappt.

Nicht geklappt hat dann auch die Zugverbindung von Freiburg nach Singen. Wie schön hatten wir uns einen abendlichen Stadtpaziergang ausgemalt ... macht man halt nach 21 Uhr nicht mehr unbedingt. Aber das Hotel Lamm, das wir wärmstens empfehlen können, hat uns zu

Verschollen in Aglasterhausen


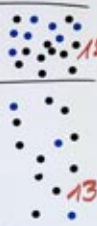


dieser späten Stunde noch einen leckeren Flammkuchen frisch zubereitet – inklusive amüsanter Unterhaltung mit dem Barmann. Und mit „nur“ 15 Teilnehmern hat unsere Tournee ihren versöhnlichen Abschluss gefunden. Schön war’s.

Und immer haben wir zum Schluss der Veranstaltung die Frage gestellt: „Was muss sich am MVG noch verbessern, damit wir gute Arbeit leisten können?“ Die Ergebnisse hatten wir euch zur Delegiertenversammlung im Oktober in Karlsruhe vorgestellt und ihr durftet abstimmen, was euch besonders wichtig ist.




Na ja. Das ist etwas anders ausgefallen als erhofft. Offensichtlich ist alles wichtig und wir stehen im GA vor der Frage: Was geben wir als Erstes an die Synode weiter? Macht euch selbst ein Bild.

Susanne Eichler







Wie wichtig ist es?

§ 6	<ul style="list-style-type: none"> Freistellung auch für GNAV Änderung auf „6 Monate Vertretung durch GNAV zurücknehmen oder ausweiten“ 	 11 2
§ 8	<ul style="list-style-type: none"> 1er-MAVen abschaffen: gleich 2er oder 3er MAVen Erhöhung der Zahl der MAV-Mitglieder auch zwischen den Wahlperioden, wenn sich Zahl der Beschäftigten um ...% erhöht 	 18 13
§ 18	<ul style="list-style-type: none"> geladene Ersatzmitglieder dürfen bleiben, auch wenn Beschlussfähigkeit ohne sie gegeben ist Beschlüsse sind auch in Anwesenheit „Dritter“ gültig, wenn alle einverstanden sind 	 17 1
§ 19	FB-Tage für MAV erhöhen	 22

Was soll sich ändern?

§ 19	<ul style="list-style-type: none"> das Wort „Ehrenamt“ wird von Dienststellenleitungen oft falsch interpretiert... anderes Wort finden MAV-Arbeit nicht in der Verfügungszeit (Bereich Kiga) finanzielle Aufwertung der MAV-Arbeit (höherwertige Tätigkeit) 	 10 6 21
§ 20	<ul style="list-style-type: none"> Deputatausweitung muss möglich sein, wenn MAV Freistellung vergibt (an MA mit weniger Deputat als Freistellungsumfang) Freistellung schon ab 50 MA, z.B. 20% / ab 100 MA 35% u.s.w. 	 15 20
§ 34	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung der MAV an Gremien, in denen Sachverhalte aus den §§ 39-46 beraten werden Sanktionierungsmöglichkeit, wenn DL das Informationsrecht verweigert / nicht ausübt 	 17 24

So viele Ideen!

§ 35	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung der MAV an Bewerbungsgesprächen Unternehmensmitbestimmung: MAV in den Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat! 	 18 31
§ 36	<ul style="list-style-type: none"> Kündigung von DV's muss begründet werden Nachwirkung von DV's regeln 	 5 6
§ 40	neu → Auswahl von Schulungen	 4 14
§ 49	§ 46 e+f in § 40 (Stellenpläneentwurf und Grundsätze der Personalbemessung)	 2
§ 55	Amtszeit von JAVen auf 3 Jahre erhöhen	 7
§ 63a	bei Aufgaben des GA das Wort „insbesondere“ wieder einfügen	 24

Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts

Offener Brief der Buko an die Fraktionen der Regierungskoalition und Schreiben von GA Baden und AGMAV Württemberg an die Landesgruppen Baden-Württemberg der an der Bundesregierung beteiligten Parteien.

Im Februar 2022 hatte sich die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich – kurz „Buko“ – mit einem offenen Brief an die Fraktionen der Regierungskoalition im Bundestag gewandt. Anlass des Schreibens war die im Koalitionsvertrag angekündigte Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts mit dem Ziel, die Rechte der rund 1,8 Millionen Beschäftigten der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zu stärken.

Unter den Zwischenüberschriften **Arbeitsrechtssetzung in kirchlichen Betrieben, Betriebliche Mitbestimmung** und **Kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie** wurde detailliert auf die strukturellen Besonderheiten dieses kirchlichen Arbeitsrechtes eingegangen und erläutert, wo Nachholbedarf gegenüber dem weltlichen Arbeitsrecht gesehen wird: zum Beispiel bei der Arbeitsrechtssetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK), in der *„die Arbeitnehmer*innen keinerlei Durchsetzungskraft haben“*, wie es in dem Brief heißt. Bereits 1980 habe das Bundesarbeitsgericht in Bezug auf diese Verhandlungen von **kollektivem Betteln** gesprochen.

In Anlehnung an das Schreiben der Buko haben wir und die diakonischen Kolleginnen und Kollegen der AGMAV Württemberg vor kurzem ein weiteres Schreiben auf den Weg gebracht, diesmal an die baden-württembergischen Landesgruppen der SPD-/FDP-/Grünen-Fraktionen im Bundestag sowie an die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Darin fordern wir gemeinsam einen transparenten Prozess in Bezug auf eben diese Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts, unter Einbeziehung der Beschäftigten, Interessenvertretungen und der Gewerkschaft ver.di – und wir äußern den Wunsch, miteinander ins Gespräch zu kommen; egal, ob in Berlin oder in Baden-Württemberg.

Florian Wolf



Weitere Infos und der Offene Brief in voller Länge:

- ➔ www.agmav-wuerttemberg.de/index.php/aktuelles/unternehmensmitbestimmung
- ➔ www.gamavdh.de/nerv-getroffen/
- ➔ buko-diakonie.de/nicht-ohne-uns/

Entsendung in die EZVK Darmstadt

Liebe Leser, ich freue mich Ihnen mitteilen zu können, dass wir – Florian Wolf und Lorenz Sauerborn – als Vertreter der Versicherten (Mitarbeitenden) für den Gesamtausschuss vom Kollegium der Landeskirche wieder für die nächste Amtszeit des Verwaltungsrats (5 Jahre) in die EZVK Darmstadt entsandt wurden.



Als unsere Stellvertreter wurden Sylvia Klink und Andreas Deecke benannt. Da es nicht wie vorher bei der KZVK Baden eine Entsendeordnung gibt, war es nicht klar, wie das nun laufen würde.

Nach dem Wechsel, beziehungsweise der Auflösung der KZVK Baden 2017, die paritätisch besetzt war, gab es die Vereinbarung: sowohl die Gewerkschaften (Kirchengewerkschaft und ver.di), als auch der Gesamtausschuss dürfen Versichertenvertreter in den Verwaltungsrat der EZVK Darmstadt entsenden. Allerdings liegt die Entscheidung darüber beim Kollegium der Evangelischen Landeskirche in Baden.

Von der Gewerkschaft ver.di sollte Susanne Eichler entsandt werden. Doch ver.di bekam die Information des Kollegiums, **dass sie nicht mehr berücksichtigt wird.**

Dies bedauerten wir sehr, da die Gewerkschaft ver.di über ihre Mit-

glieder eine große Anzahl an EZVK Versicherten vertritt.

Im Rahmen der neuen Amtszeit von Oktober 2021 bis Oktober 2026 entschied das Kollegium, dem **Gesamtausschuss drei Sitze** zu vergeben, und der Kirchengewerkschaft einen Sitz. **Dies wurde uns schriftlich mitgeteilt.**

Nun dachten wir – ok, dann entsenden wir im Rahmen der Zusage als drittes GA-Mitglied Susanne Eichler.

Doch dann gab es wieder eine Änderung. Dem Gesamtausschuss wurde **telefonisch** mitgeteilt, dass ihm nun anstatt der drei Sitze **nur zwei** zur Verfügung gestellt würden und **ebenfalls zwei an die Kirchengewerkschaft** gehen würden.

Dies irritierte uns doch sehr, da uns bis dato nur der schriftliche Bescheid des Kollegiums vorlag, der uns drei Sitze und der Kirchengewerkschaft einen Sitz zusicherte.

Allein die Tatsache, dass wir als Gesamtausschuss der Evangelischen Landeskirche und ihrer Diakonie für alle Mitarbeitervertretungen in Baden zuständig sind und dadurch auch für die Mitarbeitenden der ganzen Landeskirche und ihrer Diakonie – und damit auch den größten Anteil an Versicherten der EZVK Darmstadt vertreten, sollte uns den größeren Sitzanteil gewährleisten.

Die Anzahl der in der EZVK Darmstadt Versicherten Mitglieder der Kirchengewerkschaft in Baden sind marginal, vor allen Dingen, da die

meisten derer Mitglieder auch noch in der VBL versichert sind. Das finden wir ungerecht.

In einem Schreiben an das Kollegium der Landeskirche in Baden teilten wir diesem unser Bedauern mit, dass die Gewerkschaft ver.di nicht berücksichtigt wurde, und haben mit schlüssigen Argumenten den Mitgliedern des Kollegiums unsere Sichtweise dargelegt. Und wir haben auf die schriftliche Zusage für die drei Plätze hingewiesen.

Und trotzdem: Unseren Argumenten wurde leider nicht entsprochen.

Unabhängig davon sprechen wir den entsandten Mitgliedern der Kirchengewerkschaft in Baden nicht ab, im Sinne ihrer Versicherten zu handeln. So sie welche haben ...

Wir sind aber der Meinung, dass der Gesamtausschuss der Evangelischen Landeskirche und ihrer Diakonie die in dem Schreiben ursprünglichen drei Sitze hätte bekommen müssen, da wir bei weitem mehr Versicherte in der EZVK Darmstadt vertreten.

Dies ist meine eigene Meinung, die allerdings von den meisten meiner Kolleginnen und Kollegen des GAs geteilt wird.

Lorenz Sauerborn
Mitglied des
Gesamtausschusses



Aktion zum 12. Mai

Der 12. Mai ist der internationale Tag der Pflegenden. „*Er ist unser Tag*“, erklären die Mitarbeitenden im Altenhilfzentrum Karlsruhe Nordost, „*und eine gute Gelegenheit, unsere Forderung nach mehr Personal und besseren Arbeitsbedingungen zu unterstreichen. Mit Blick auf unseren beruflichen Einsatz in den zwei Jahren Corona-Pandemie sollte man eigentlich erwarten, dass die richtigen Schlussfolgerungen gezogen sind.*“

Doch die Realität sieht anders aus. Das Klatschen während der Pandemie hat gutgetan, aber dabei ist es bislang geblieben.

Unterbesetzungen, regelmäßiges Holen aus dem Frei, fehlende Erholungszeiten, andauernde Überlastung, viel zu wenig Zeit für die Anleitung von Auszubildenden und die individuelle Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner ... das alles ist tägliche Realität. Deshalb haben die Kolleg*innen sich an der ver.di-Aktion mit Fotos beteiligt.

Unsere Botschaft an Gesundheitsminister Karl Lauterbach zum internationalen Tag der Pflegenden ist deshalb klar: **Unsere Geduld ist zu Ende. Wir lassen uns nicht mehr verträsten.**

Wir wollen endlich Taten statt Ankündigungen sehen, und vor allen Dingen wollen wir, dass spürbare Verbesserungen endlich vor Ort, im Betrieb, in allen Arbeitsbereichen ankommen.

Es muss Schluss damit sein, dass Menschen, die ihren Beruf lieben, aussteigen, weil sie ausgebrannt und erschöpft sind. Wir lassen die Bundesregierung und die Länder hier nicht aus der Verantwortung. Dafür setzen wir uns ein.

Susanne Eichler



Kirchliche Kitas streiken für Aufwertung mit!

Andere für sich kämpfen lassen, das kam für die Erzieherinnen aus Lörrach und Freiburg nicht in Frage. Vielen organisierten sich und nahmen Mitte Mai am ersten „Partizipationsstreik“ kirchlicher Erzieher*innen in Südbaden teil. Sie sorgten vor der anstehenden dritten Verhandlungsrunde im Tarifbereich Sozial- und Erziehungsdienst für mehr Druck und verdeutlichten ihre Forderungen.

In der Kita „Guter Hirte“ haben die ver.di Aktiven gezielt auf den Streik hingearbeitet. „Vor dem 8. März gab es mit Gewerkschaft, Aktionen oder Streiks keinerlei Erfahrung“, so Sabrina Wipprecht vom Diakonischen Werk Lörrach. „Und jetzt haben sie sich ihr demokratisches Grundrecht auf Streik aktiv genommen!“

Die Kolleg*innen der Kitas im Diakonieverein Freiburg Südwest und des Diakonischen Werkes Lörrach

haben sich entschieden, dass auch in kirchlichen Einrichtungen die Notwendigkeit besteht, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. „Auch wenn es uns in unserer Einrichtung noch gut geht“, bekräftigt die Erzieherin Jessica Tanzhaus aus der Kita „Guter Hirte“, „die Frage ist doch: Wie lange noch? Es geht auch um unsere Zukunft und die der Kinder!“

Wie jetzt? – Streik und Kirche? Was ist da denn passiert?

Die Stimmung in der Kita „Guter Hirte“ hatte sich in den Tagen vor dem 12. Mai verändert. Zu Beginn der Gespräche stand noch die Frage: darf man in kirchlichen Einrichtungen überhaupt in einer Gewerkschaft sein? Und wenn man in einer kirchlichen Einrichtung arbei-





tet, darf man doch gar nicht streiken? Dies Vorbehalte wurden aufgeklärt. Im Grundgesetz Artikel 9 ist enthalten, dass sich Beschäftigte, egal wo sie angestellt sind, in Gewerkschaften organisieren können.

Die Beschäftigten bekräftigen, dass sie gerne beim Diakonischen Werk arbeiten. Dem gegenüber steht die Aufwertung im Sozial- und Erziehungsdienst. Die Rahmenbedingungen müssen sich für alle Beschäftigten verändern und das funktioniert nur durch Solidarität und Zusammenhalt. Ohne die geforderten Veränderungen wird sich der Fachkräftemangel auch im Diakonischen Werk bemerkbar machen. Nun ist es rechtlich von Gewerkschaftsseite geprüft worden, dass wir nicht nur solidarisch in unserer Freizeit handeln können – wir können uns aktiv entscheiden, in den Partizipationsstreik zu gehen, **wenn wir von ver.di dazu aufgerufen werden.**

„Heute ist kein Arbeitstag – heute ist Streiktag.“ Diese Entscheidung fiel im Zusammentreffen aller Kolleginnen des „Guten Hirten“. Nach erneuten Diskussionen und weiteren Klärungen, sagte die Kollegin Dominique Bevensee: „Wir sind doch keine Basteltanten, wir leisten Bildungsarbeit!“ Es folgte die entscheidende Frage, wer am 12. Mai mit streiken wird. Einige Kolleginnen zögerten, aber am Ende war deutlich: Alle streiken mit, denn sie wollen ein mutiges und solidarisches Zeichen für alle Beschäftigten setzen.

Dann wurde es spannend. Nach dem offiziellen Streikaufruf von ver.di an die Geschäftsführung gab es eine direkte Reaktion von dort.

Partizipationsstreiks – Streik

In der Fachbereichsgruppe Tarifierwicklung gab es seit dem letzten Jahr die Frage von Daniel Wenk an ver.di, ob durch den dynamischen Verweis auf einzelne Teile des Tarifvertrages im Öffentlichen Dienst (TVöD) in den Arbeitsverträgen trotz der Anwendung der AR-M vielleicht Partizipationsstreiks möglich sind? Die Rechtsabteilung von ver.di kam zu der Entscheidung – ja, Partizipationsstreiks sind möglich. Voraussetzung ist der Verweis auf die Anwendung der AR-M und der damit verbundene dynamische Verweis auf den TVöD im Arbeitsvertrag. Der dynamische Verweis bedeutet: Die Abschlüsse der Tarifverhandlungen werden ohne erneute Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden (ARK-Baden) übernommen.

Wenn ein Tarifvertrag nicht direkt, sondern über einen Anwendungstarifvertrag oder über eine arbeitsvertragliche Regelung (das ist z.B. die AR-M) automatisch übertragen wird, können die Streikenden im Hauptarbeitskampf für die Verbesserung des Tarifvertrages in Form eines Partizipationsstreiks unterstützt werden. Das trifft oft bei kirch-

lichen Einrichtungen oder auch bei Pflegekräften mit Gestellungsverträgen zu.

Auch bei einem Unterstützungs- oder Solidaritätsstreik werden die Streikenden im direkten Arbeitskampf um einen Tarifvertrag durch nicht direkt Betroffene unterstützt. Diese Streikformen sind erlaubt, wenn die Gewerkschaften der Meinung sind, dass diese unterstützenden Streiks einen Abschluss im Hauptarbeitskampf fördern und dazu nicht offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen sind. Dies trifft vor allem bei wirtschaftlicher Verflechtung der verschiedenen Arbeitgeber oder in der gleichen Branche zu. Unterstützende Streiks dürfen nur während des Hauptarbeitskampfes durchgeführt werden und vom Umfang her nicht größer sein.

Für alle Streikformen, die nach Aufruf der Gewerkschaften durchgeführt werden, gilt, dass die Frage der Rechtmäßigkeit nicht zwischen den Arbeitgebern und den Beschäftigten, sondern zwischen Arbeitgeber und der betreffenden Gewerkschaft geklärt wird. (BAG AZ:1 AZR 396/06)

Mit einem Besuch in der Kita und einem eigens aufgesetzten Schreiben wurde versucht, den Streik zu verhindern. In den Gesprächen zwischen den Beschäftigten und der Geschäftsführung wurde zum Ausdruck gebracht, dass es der Kita noch gute geht, aber die Kollegin Jessica Tanzhaus fragte: „Die bes-

seren Regelungen stehen unter dem Druck der Refinanzierung durch die Kommunen. Aufwertung braucht es Träger übergreifend.“ Alle Beschäftigten betonten, dass sie gerne beim Träger arbeiten, es aber wichtig wäre, die Forderungen solidarisch mit einem Partizipationsstreik zu unterstützen.



Rosen für die Erzieherinnen

Alles begann damit, dass die Kita „Guter Hirte“ seit dem 01.01.2021 zum Diakonischen Werk Lörrach (DW) gehört. Sie war vorher beim Evangelischen Verein „Kinderhaus Guter Hirte“ in Trägerschaft. Die Kita umfasst sechs Gruppen und ca. 45 Beschäftigte. Eine Besonderheit – es wird jeden Tag frisch gekocht.

2022 stand der 08. März vor der Tür und die Betriebsgruppe vom Diakonischen Werk, die sich gerade zum ersten Mal gebildet hatte, wollte als erste „Amtshandlung“ eine Aktion für alle Frauen im DW organisieren. Geplant war an allen vier Dienststellen eine aktive Mittagspause auszurichten. Gesagt – organisiert. Auch die Kolleginnen in der Kita, die ja nicht zur Mittagspause kommen konnten, sollten etwas bekommen. Und so wurde nach kurzer spontaner Rücksprache mit allen eine Verteilaktion von Sabrina Wipprecht in der Kita organisiert. Es war für sie die erste Ver-

teilaktion in dieser Form und so bot unser ver.di-Kollege Daniel Wenk an, die Verteilaktion in der Kita zu unterstützen.

Kolleginnen aus den verschiedenen Kitagruppen

Wie man auf den Bildern erkennt, war der Tag ein voller Erfolg. Es fanden viele Gespräche statt über Aufwertung, Anerkennung und Beteiligung von unseren Kolleginnen im Sozial- und Erziehungsdienst. Am 07.03.2022 war der Equilpayday. Hier hatten Kitas des Landkreises Lörrach gestreikt. Dieser Tag war in Lörrach auch der „Straßenaufakt“ der Gewerkschaften und vor allem der Kolleginnen aus den kommunalen Bereichen zur ersten Verhandlungsrunde im Sozial- und Erziehungsdienst – diese hatten ihren ersten Streiktag.

Forderungen sichtbar machen

Da die ersten Verhandlungen ohne Ergebnis verliefen, gab es verschiedenen Aktiven-Konferenzen von ver.di. Insbesondere zum 06. April waren die kirchlichen und paritätischen Einrichtungen aufgerufen, sich mit unterschiedlichen Aktionen solidarisch in die Tarifaufeinanderklärung einzubringen.

Am 06. April 2022 folgten ca. 150 Beschäftigte aus dem Sozial- und Erziehungsdienst im Landkreis Lörrach dem Aufruf zur Demonstration und zum Warnstreik von ver.di. Unter dem Motto „Lörracher Care-Woche“ zeigt sich die Kita „Guter Hirte“ vom Diakonischen Werk im Landkreis Lörrach präsent. Genauso solidarisch – wie die Kita „Guter Hirte“ – können sich kirchliche Einrichtungen an den Streiks der kommunalen Träger mit Solidaraktionen beteiligen und mitwirken. Im Vordergrund stehen nicht nur die tariflichen Bedingungen, sondern auch die Aufwertung des Berufes





Die Kolleg*innen aus der Kita „Guter Hirte“

und verbesserte Arbeitsbedingungen.

Im Vorfeld machten sich die Beschäftigten vom „Guten Hirten“ Gedanken, wie sie sich solidarisch an dem Aktionstag zeigen könnten. Gemeinsam haben die Mitarbeitenden ihre Forderungen vorbereitet und diese anhand der Mustervorlagen von ver.di ausgestaltet.

Am Morgen des Aktionstages haben die Beschäftigten ein Banner an der Außenfassade des Gebäudes befestigt und ihre Forderungen im Eingangsbereich aufgestellt. Ein wichtiges Ziel war der Austausch zwischen Eltern und Beschäftigte, um so das Thema von Aufwertung und verbesserten Tarifbedingungen in die Öffentlichkeit einzubringen. Gleichzeitig sollte der Fokus auf die Solidarität und Mitwirkung für einen möglichen Streiktag gesetzt werden. Viele Eltern nahmen die Aktion durch die Beschäftigten des Kindergartens an und traten in einen intensiven Austausch. Die Eltern der Kinder können unterstützend mitwirken, indem sie sich an den Aktionen beteiligen.

In der Mittagspause trafen sich zahlreiche Beschäftigte aus dem Sozial- und Erziehungsdienst zur Kundgebung auf dem Rathausplatz. Gemeinsam zogen die Teilnehmenden zum Landratsamt und zum Alten Markt in Lörrach.

Die Beschäftigten Sabrina Wipprecht und Dominique Bevensee vom Diakonischen Werk konnten einen kurzen Redebeitrag zum aktuellen Thema „Aufwertung“ und Beteiligung von kirchlichen Einrich-

tungen an den Tarifaueinandersetzungen halten.

Um den Kindergarten „Guter Hirte“ zu unterstützen, nahm eine Delegation von 20 Personen des Diakonischen Werkes im Landkreis Lörrach an der Aktion teil. Sie zeigten sich solidarisch mit den streikenden Kollegen und Kolleginnen aus dem Sozial und -Erziehungsdienst.

Der Streik ist in Sicht!

Nach den Aktionstagen wurde immer offener darüber gesprochen, wieso die Beschäftigten in der Kirche nicht streiken dürfen, obwohl sie doch genauso betroffen sind. Nicht nur dass die Tarifabschlüsse direkt übernommen werden, es fehlen ebenso Fachkräfte. Dies führt nicht zu Entlastungen, welche benötigt werden, um diese Arbeit bis zur Rente zu schaffen. „*Es ist der tollste Job der Welt*“, bestätigt die Kita Kollegin Jessica Tanzhaus, „*aber die Kinder werden immer komplexer und wir wollen sie nicht nur aufbewahren, sondern auch bilden. Dafür braucht es ausreichend Personal!*“

Nun ging es um die Fragen der Kita Kolleginnen: Wenn wir dem Streikaufruf von ver.di folgen, was müssen wir dann beachten? Also taten sie was vermutlich alle Einrichtungen machen, die sich überlegen, das erste Mal an einem Streik teilzunehmen: Sie sammelten mehr Informationen. Es gab verschiedenen Treffen in denen ver.di sich den Fragen der Kolleginnen aus der Kita stellte.

Am Ende gab es keine Fragen mehr, sondern nur noch eine Entscheidung stand im Raum: Folgen sie dem Aufruf von ver.di oder nicht.

Diese Erfahrung zeigt, dass die Beschäftigten es nicht mehr hinnehmen wollen nur abzuwarten. Sie wollen sich an den Tarifaueinandersetzungen beteiligen und mitmachen. Weil sie in der Kirche arbeiten, werden sie ausgeschlossen, für die angewendeten Tarife auf die Straße zu gehen. „*Es ist was anderes, ob ich mich in meiner Freizeit solidarisch zeige oder ob ich in den Arbeitskampf gehe*“, führt Sabrina Wipprecht aus. Auch in der Kirche können die Beschäftigten nun anfangen, den Streik in ihre Entscheidungen mitzudenken – und das ist auch gut so.

Alle Beschäftigten in den Sozial- und Gesundheitsbereichen sind es Wert, ordentlich bezahlt zu werden und eine gute Personalausstattung zu haben, um qualitative gute Arbeit zu leisten und gesund in die Rente zu gehen. Dafür braucht es gute Tarifabschlüsse. Um die zu erreichen, müssen es mehr werden, die sich aktiv auf der Straße einbringen.

Nutzt die Chance.

Verfasst von
Sarah Braun

Fotos: Daniel Wenk &
Sabrina Wipprecht



Foto: Ruth Schauder



Reverend