

Unser neues
Digitalformat

Das Magazin für
Mitarbeitendenvertretungen
der Badischen Landeskirche

DigiZette

Die vierte Gewalt

**Gremienarbeit in Zeiten öffentlicher
Polarisierung**

**Lernen, übersetzen, mitgestalten -
meine bisherige Zeit im Gesamtaus-
schuss**

Warum wir eine MAV brauchen...!

Bericht von der EZVK-Darmstadt



Ihr kennt ja die Gazette. Jetzt gibt es etwas Neues, ganz spezielles: eine Digizette. Es handelt sich diesmal um eine andere Form der Gazette. Dies ist eine Pilotausgabe, und wenn diese bei euch gut ankommt, machen wir öfter eine Digizette. Die Themenauswahl ist wie immer breit gefächert:

Die Arbeit im GA, die Zusatzversorgung EZVK (zur Rente), die Wichtigkeit von Interessenvertretungen in unseren kirchlichen Einrichtungen

und die vierte Gewalt (Presse und Öffentlichkeitsarbeit).

Wir wünschen euch viel Spaß mit der Digizette, einen tollen Sommer, gute Arbeitsbedingungen in euren Einrichtungen und hoffen, viele von euch bei der Herbstdelegiertenversammlung inklusive GA-Wahl zu sehen.

Für das Redaktionsteam
Dr. Gunnar Henrich und
Florian Wolf

Die vierte Gewalt

Es gibt Begriffe, die man so oft hört, dass man irgendwann vergisst, wie groß sie eigentlich sind.

„Die vierte Gewalt“ gehört dazu.

Ein fast überdimensionierter Begriff. Pathetisch vielleicht. Und gerade deshalb bemerkenswert. Denn hinter ihm steckt eine der zentralen Ideen demokratischer Gesellschaften: dass Macht niemals völlig unbeobachtet bleiben darf.

Neben Legislative, Exekutive und Judikative existiert noch etwas anderes: Öffentlichkeit. Kontrolle. Widerspruch. Die Fähigkeit, Fragen zu stellen, wenn andere lieber Ruhe hätten. Genau darin liegt die eigentliche Aufgabe der vierten Gewalt.

Und vielleicht beginnt sie oft

viel kleiner, als man denkt.

Nicht nur in großen Zeitungen, Fernsehstudios oder investigativen Recherchen.

Sondern manchmal auch in einer Gazette. In einem Protokoll. In einem kritischen Gedanken, den jemand trotz Widerständen ausspricht. In Menschen, die bereit bleiben, genau hinzuschauen, obwohl Wegsehen oft bequemer wäre. Denn Macht liebt selten Transparenz.

Macht liebt geschlossene Räume. Entscheidungen ohne Nachfragen. Sitzungen ohne Widerspruch. Formulierungen, für die am Ende niemand wirklich verantwortlich sein möchte. Das gilt nicht nur für Politik. Überall dort, wo Menschen Verantwortung tragen – in Unternehmen, Kirchen, sozialen Einrichtungen,

Verbänden oder Gremien – entstehen Dynamiken von Einfluss, Loyalität und manchmal auch Schweigen. Das ist menschlich. Genau deshalb braucht jede demokratische Struktur ein Korrektiv.

Die vierte Gewalt ist deshalb kein dekorativer Bestandteil einer Demokratie. Sie ist ihr notwendiger Störfaktor.

Und das ist gut so.

Denn wer fragt noch nach, wenn alle längst schweigen? Wer erinnert daran, dass Transparenz mehr bedeutet als freundliche Formulierungen? Wer spricht Probleme an, bevor sie zur Gewohnheit werden? Und wer sorgt dafür, dass Kritik nicht erst dann sichtbar wird, wenn Vertrauen bereits verloren gegangen ist? Gerade in unserer Zeit werden diese Fragen wieder



drängender.

Früher kam die Zeitung morgens. Heute kommt alles gleichzeitig: Nachrichten, Gerüchte, Empörung, Skandale, Halbwahrheiten und künstlich erzeugte Aufregung. Algorithmen entscheiden längst mit darüber, worüber Menschen diskutieren, worüber sie sich empören und was sie überhaupt noch wahrnehmen. Aufmerksamkeit ist zur Währung geworden.

Umso wichtiger wird die Frage, wem überhaupt noch vertraut wird.

Denn Demokratie lebt nicht davon, dass alle derselben Meinung sind. Demokratie lebt davon, dass Informationen zugänglich bleiben, Entscheidungen hinterfragt werden dürfen und Macht bereit ist, sich erklären zu müssen.

Wer Kritik nur noch als Störung empfindet, hat oft bereits vergessen, warum sie notwendig ist. Und das gilt nicht nur für Regierungen.

Es gilt auch für Kirchen. Für Verbände. Für Einrichtungen. Für Gremienarbeit.

Gerade dort zeigt sich oft sehr konkret, wie belastbar demokratische Kultur tatsächlich ist. Denn überall, wo Verantwortung getragen wird, entsteht irgendwann die Versuchung, Kritik eher als Belastung, denn als Korrektiv wahrzunehmen. Doch genau in solchen Momenten entscheidet sich, ob Offenheit wirklich gelebt wird – oder nur als Begriff existiert.

Auch die Arbeit in Mitarbeitervertretungen und Gremien lebt letztlich davon, dass Diskussionen möglich blei-

ben, unterschiedliche Sichtweisen ausgesprochen werden dürfen und Transparenz nicht als Angriff verstanden wird. Demokratische Kultur zeigt sich selten in Sonntagsreden. Sie zeigt sich im Umgang mit Widerspruch.

Vielleicht liegt genau darin auch die eigentliche Aufgabe einer Gazette.

Nicht bloß Informationen weiterzugeben. Sondern Öffentlichkeit herzustellen. Diskussionen sichtbar zu machen. Fragen zuzulassen. Und dort hinzuschauen, wo Dinge sonst leicht im Alltag verschwinden würden.

Eine Gazette muss deshalb



Gremienarbeit in Zeiten öffentlicher Polarisierung

Demokratische Kultur beginnt nicht dort, wo alle derselben Meinung sind. Sie beginnt dort, wo Menschen trotz unterschiedlicher Positionen bereit bleiben, gemeinsam Verantwortung zu tragen – für ihre Einrichtung, für Mitarbeitende und für das gemeinsame Ganze.

Gerade die Arbeit in Mitarbeitervertretungen und Gremien zeigt heute täglich, wie anspruchsvoll das geworden ist. Diskussionen werden schneller schärfer, gesellschaftliche Spannungen dringen zunehmend auch in betriebliche und kirchliche Strukturen hinein und der Ton verändert sich spürbar. Unterschiedliche Auffassungen gehören selbstverständlich zur Demokratie. Problematisch wird es erst dann, wenn aus Meinungsverschiedenheiten persönliches Misstrauen entsteht – und der Wille verloren geht, überhaupt noch gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Der Gesamtausschuss erlebt diese Entwicklungen unmittelbar. In vielen Gesprächen, Beratungen und Konflikten zeigt

sich, wie sehr

Polarisierung inzwischen auch den Arbeitsalltag prägt.

Man spricht noch mitei-

nander — aber hört einander kaum noch wirklich zu. Gerade in Gremien entsteht dann die Gefahr, dass nicht mehr nach tragfähigen Lösungen gesucht wird, sondern nur noch nach Zustimmung zur eigenen Position.

Umso wichtiger ist eine Gremienarbeit, die bewusst dagegenhält: mit Sachlichkeit, mit Respekt, mit Verantwortungsbewusstsein und mit der Bereitschaft, auch in schwierigen Situationen das Gemeinsame nicht aus dem Blick zu verlieren. Genau darin liegt oft die eigentliche Stärke funktionierender Mitarbeitervertretung.

Mitarbeitervertretungen müssen Interessen vertreten, Konflikte benennen und manchmal auch deutlich wi-



dersprechen. Aber demokratische Kultur lebt nicht vom Sieg über andere. Sie lebt von der Fähigkeit, trotz Unterschiedlichkeit gemeinsame Lösungen möglich zu machen.

Denn am Ende bleibt genau das die Grundlage jeder funktionierenden demokratischen Struktur: die Fähigkeit, auch in schwierigen Zeiten miteinander im Gespräch und gemeinsam handlungsfähig zu bleiben.

Der Gesamtausschuss erlebt diese Entwicklungen unmittelbar. In vielen Gesprächen, Beratungen und Konflikten zeigt sich, wie sehr Polarisierung inzwischen auch den Arbeitsalltag prägt.

Dr. Gunnar Henrich

Lernen, Übersetzen, Mitgestalten – meine bisherige Zeit im Gesamtausschuss

Am Anfang war die Abkürzung. Eigentlich waren es viele Abkürzungen. Da war ich nun, als nachgerücktes Neumitglied im Gesamtausschuss, einer von zwölf Kolleginnen und Kollegen. Und ich lernte schnell: Im GA begegnet einem eine ganze Welt aus Kürzeln. KDA, StäKo, BuKO, ARK – hinter all diesen Buchstaben stehen keine Geheimnisse, sondern Menschen, Strukturen, Programme und Aufgaben.

Mit der Zeit bekommt man den Dreh heraus. Am Anfang klingt vieles wie eine eigene Sprache. Gerade deshalb war und ist es mir wichtig, Dinge zu übersetzen, verständlich zu machen und Geheimsprache aufzulösen. Denn kompliziert genug ist vieles ohnehin. Aber wenn man Zusammenhänge erklärt und Begriffe verständlich macht, lassen sich auch schwierige Themen besser vermitteln.

Zu Beginn hatte ich manchmal das Gefühl, alle anderen wüssten genau Bescheid – und nur ich nicht. Ein bisschen stimmt das vielleicht sogar. Viele Kolleginnen und Kollegen brin-

gen jahrelange Erfahrung mit. Aber ich habe schnell gemerkt: Niemand muss am ersten Tag alles wissen. Man wächst in die Themen hinein. Und irgendwann findet jede und jeder den Platz, an dem die eigenen Fähigkeiten und Interessen am besten eingebracht werden können.

Denn die Themen im Gesamtausschuss sind außerordentlich vielfältig: von rechtlichen Fragestellungen über Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen bis hin zu Organisationsentwicklung, politischen Diskussionen und der Begleitung von Mitarbeiter*innenvertretungen vor Ort. Gerade diese Vielfalt macht die Arbeit spannend.

Besonders geholfen hat mir dabei das Mentorenprogramm. Durch die Begleitung erfahrener Kolleginnen und Kollegen wurde mir der Einstieg deutlich erleichtert. Es war gut zu wissen, dass man Fragen stellen darf und nicht alles allein herausfinden muss. Auf die Erfahrungen anderer zurückgreifen zu

können, hat mir Sicherheit gegeben und mir geholfen, mich schneller in meiner neuen Rolle zurechtzufinden.

Eine große Stärke des Gesamtausschusses ist aus meiner Sicht auch die Struktur der Freistellungen. Jedes Mitglied verfügt über einen gedeckelten Freistellungsanteil von 25 Prozent. Dadurch entsteht überhaupt erst der notwendige Raum, um die Aufgaben verantwortungsvoll wahrnehmen zu können. Allerdings kommen im Laufe der Amtszeit immer mehr notwendige Aufgaben auf jedes Mitglied zu. Dadurch ist die gedeckelte Freistellung leider nicht ausreichend. Das habe ich gemerkt.

Wer seine Talente einsetzt, findet seinen Platz und kann einen wichtigen Beitrag leisten. Diese Erfahrung möchte ich besonders an neue Mitglieder weitergeben. Man muss nicht alles können – aber jeder und jede kann etwas einbringen.

Fortsetzung: Lernen, Übersetzen, Mitgestalten— meine bisherige Zeit im Gesamtausschuss

Durch meine Arbeit im Gesamtausschuss habe ich außerdem noch einmal neu erkannt, wie wichtig die Mitarbeitervertretungen vor Ort sind. Vieles erscheint uns selbstverständlich. Tatsächlich sind die MAVen aber ein wesentlicher Bestandteil einer demokratischen und fairen Arbeitskultur. Sie sorgen dafür, dass die Interessen der Beschäftigten gehört werden, Beteiligungsrechte wahrgenommen werden und Veränderungen nicht über die Köpfe der Mitarbeitenden hinweg entschieden werden.

Zu den schönsten und spannendsten Erlebnissen meiner bisherigen Zeit im GA gehören für mich die Delegiertenversammlungen. Hier treffen sich das Große und das Kleine. Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter kommen miteinander ins Gespräch, tauschen Erfahrungen aus, bringen Ideen ein und gestalten gemeinsam die Arbeit des Gesamtausschusses. Gleichzeitig werden dort auch die großen Themen unserer

Zeit aufgegriffen. So standen bei Delegiertenversammlungen bereits Fortbildungen und Vorträge zu Rechtsextremismus, Nachhaltigkeit, Klimaschutz oder Künstlicher Intelligenz auf dem Programm. Themen also, die weit über den unmittelbaren Arbeitsalltag hinausreichen und doch Auswirkungen auf unsere tägliche Arbeit haben.

Die Arbeit im GA hat meinen Respekt vor den Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen MAVen noch einmal wachsen lassen. Viele übernehmen neben ihrem eigentlichen Beruf zusätzliche Verantwortung und investieren Zeit, Kraft und Herzblut für ihre Kolleginnen und Kollegen. Dieses Engagement verdient Anerkennung und Unterstützung.

Rückblickend war meine Zeit im Gesamtausschuss bisher vor allem eine Zeit des Lernens. Und eigentlich muss das gar nicht aufhören. Man

sagt ja, dass man ein Leben lang lernt. Im GA habe ich jedenfalls schon sehr viel gelernt – fachlich, menschlich und auch darüber, wie wichtig gute Zusammenarbeit ist. Dafür bin ich dankbar.

Und ich freue mich auf alles, was noch kommt.

Dr. Gunnar Henrich





WARUM WIR EINE MAV IN BADEN BRAUCHEN



RECHTSSCHUTZ

Die MAV setzt sich für die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden ein.



INTERESSENVERTRETUNG

Wir vertreten die Interessen aller Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber.



MITBESTIMMUNG

Wir gestalten Arbeitsbedingungen aktiv mit – gemeinsam für ein gutes Arbeitsklima.



FAIRNESS

Die MAV fördert Gerechtigkeit, Transparenz und einen respektvollen Umgang.



UNTERSTÜTZUNG

Die MAV ist ansprechbar bei Fragen, Problemen und in schwierigen Situationen.



ZUKUNFT GESTALTEN

Gemeinsam entwickeln wir Ideen für eine gute und menschenwürdige Arbeitswelt.

MAV – MITARBEIT. MITWIRKUNG. MIT HERZ.

Manchmal erkennt man den Wert bestimmter Dinge erst dann, wenn sie fehlen.

Das gilt für Vertrauen. Für Gesundheit. Für Zusammenhalt. Und es gilt auch für Mitarbeitervertretungen.

Denn eine MAV arbeitet meist leise. Sie produziert keine großen Schlagzeilen und steht selten im Rampenlicht. Hinter ihr stehen Kolleginnen und Kollegen, die zusätzlich zu ihrer eigentlichen Arbeit Verantwortung übernehmen – oft ehrenamtlich, oft unter erheblichem Zeitdruck und nicht selten zwischen allen Fronten.

Und doch gehört eine funktionierende MAV zu den wichtigsten Bestandteilen einer funktionierenden Einrichtung.

Denn Einrichtungen bestehen nicht nur aus Dienstplänen, Zuständigkeiten, Organigram-

men und wirtschaftlichen Kennzahlen. Sie bestehen vor allem aus Menschen. Aus Menschen, die Verantwortung tragen, Belastungen auffangen, Konflikte aushalten, einspringen, mitdenken und dabei trotzdem versuchen, ihrer Arbeit gerecht zu werden.

Gerade im sozialen, kirchlichen und pflegerischen Bereich spüren viele Kolleginnen und Kollegen seit Jahren, wie der Druck wächst. Personalmangel wird vielerorts zum Dauerzustand. Arbeitsverdichtung zur Normalität. Immer mehr Aufgaben treffen auf immer weniger Zeit. Gleichzeitig steigen Erwartungen, Dokumentationspflichten und organisatorische Anforderungen immer weiter.

Viele leisten längst mehr, als irgendwo sichtbar wird.

Die Arbeit im Gesamtausschuss zeigt dabei immer wieder, wie unterschiedlich die Herausforderungen in den Einrichtungen sein mögen – und wie ähnlich sich die Sorgen vieler Mitarbeitender inzwischen geworden sind. Oft geht es um Belastung, fehlende Zeit, Unsicherheit oder das Gefühl, mit Problemen allein zu bleiben.

Und genau deshalb braucht es eine MAV.

Nicht als Hindernis. Nicht als bürokratische Pflichtveranstaltung. Nicht als Gegenpol zur Dienststellenleitung.

Sondern als Stimme.

Als Stimme für diejenigen, die selbst oft zögern, etwas anzusprechen. Als Stimme für Beteiligung, Fairness und Transparenz.

Warum wir eine MAV brauchen

Und als Erinnerung daran, dass Menschen nicht auf ihre Funktion reduziert werden dürfen. Denn Mitarbeitende sind keine „Ressourcen“. Sie sind keine Zahlen im Dienstplan und keine austauschbaren Einheiten in einer Organisationsstruktur. Sie tragen Einrichtungen – mit ihrer Erfahrung, ihrer Geduld, ihrer Belastbarkeit und oft mit einem persönlichen Einsatz, der weit über das hinausgeht, was jemals offiziell sichtbar wird.

Eine gute MAV erinnert daran.

Sie erinnert daran, dass Beteiligung kein Störfaktor ist, sondern Ausdruck von Respekt. Dass Transparenz Vertrauen schafft.

Und dass Entscheidungen meist besser werden, wenn unterschiedliche Perspektiven gehört werden. Dabei wird häufig unterschätzt, wie anspruchsvoll MAV-Arbeit tatsächlich ist. Wer Verantwortung übernimmt, macht sich angreifbar. Man bewegt sich zwischen Erwartungen, Kon-

flikten und unterschiedlichen Interessen. Man muss zuhören, vermitteln, widersprechen, verhandeln und manchmal auch unbequeme Positionen vertreten.

Und oft wäre Schweigen einfacher.

Gerade deshalb braucht es Menschen, die trotzdem Haltung zeigen. Menschen, die sich nicht wegducken. Menschen, die Verantwortung nicht nur einfordern, sondern selbst übernehmen. Menschen, die verstehen, dass Mitbestimmung kein Luxus funktionierender Einrichtungen ist – sondern eine ihrer Voraussetzungen. Denn gute Einrichtungen erkennt man nicht daran, dass es niemals Konflikte gibt. Gute Einrichtungen erkennt man daran, wie sie mit Konflikten umgehen.

Dort, wo Mitarbeitende ernst genommen werden, entsteht Vertrauen. Dort, wo Kritik möglich bleibt, entsteht Glaubwürdigkeit. Und dort, wo Menschen beteiligt werden, entsteht langfristig

auch Identifikation mit der eigenen Arbeit und Einrichtung.

Eine MAV ist deshalb weit mehr als ein formales Gremium.

Sie ist Teil demokratischer Kultur im Arbeitsalltag. Sie ist Ausdruck von Zuhören, Verantwortung und gegenseitigem Respekt. Und sie erinnert daran, dass Menschlichkeit auch unter wirtschaftlichem und organisatorischem Druck ihren Platz behalten muss. Vielleicht ist genau das heute wichtiger denn je.

Denn in einer immer hektischeren Arbeitswelt geht das Menschliche oft zuerst verloren – leise, schleichend und fast unbemerkt. Eine gute MAV erinnert daran, dass Einrichtungen am Ende nicht allein durch Strukturen funktionieren.

Sondern durch Menschen.

Dr.
Gunnar
Henrich



Bericht zur EZVK Darmstadt

Die Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK) mit Sitz in Darmstadt ist die betriebliche Altersversorgungseinrichtung für viele Beschäftigte in Kirche und Diakonie. Sie sichert zusätzlich zur gesetzlichen Rente Leistungen bei Alter, Erwerbsminderung und für Hinterbliebene ab. Für die Evangelische Landeskirche in Baden ist die EZVK besonders relevant, weil die frühere Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK-Baden) zum 30. Juni 2016 ihre Versicherten- und Rentenbestände an die EZVK übertragen hat. Seitdem erfolgt die Zusatzversorgung für viele kirchliche und diakonische Beschäftigte in Baden über die EZVK in Darmstadt. Nach Angaben der EZVK bietet sie Pflicht- und freiwillige Zusatzversorgungslösungen für Kirche und Diakonie an und versteht sich als spezialisierte Partnerin für betriebliche Altersversorgung in diesem Be-



reich. Für die Landeskirche in Baden bedeutet dies vor allem eine zentrale, überregional aufgestellte Versorgungseinrichtung, bei der bestehende Anwartschaften und Rentenansprüche im Zuge des Zusammenschlusses erhalten geblieben sind.

Nun sind es schon fast 10 Jahre seit dem Übergang. Als ehemaliges Mitglied im Aufsichtsrat der damaligen KZVK-Baden und jetziges Mitglied des Verwaltungsrats der EZVK-Darmstadt möchte ich allen Versicherten Mitarbei-

tenden in der EZVK deutlich machen, wie wichtig eine starke Zusatzversorgung gerade in der heutigen und kommenden Zeit ist.

Ob die gesetzliche Rente reichen wird, ist unsicher. Altersarmut könnte drohen.

Viele von Euch machen sich bestimmt Sorgen.

Ein zusätzlicher Baustein kann auch die EZVK plus sein, hier kann man über die Entgeltumwandlung zusätzlich etwas

für seine Alterssicherung ansparen.

<https://www.ezv.de/fuer-arbeitgeber/ezvplus>

Bei den jährlichen Sitzungen des Verwaltungsrats bekommen wir als Mitglieder dieses Gremiums immer alle relevanten Informationen und sehen das verantwortungsvoll mit den Geldern in der schwierigen Zeit auf dem Kapitalmarkt umgegangen wird.

Wir sind bei Satzungsänderungen und Beschlüssen zur Verwendung von Überschüssen beteiligt.

Der Weg zur Kapitaldeckung wird konsequent verfolgt. Auch wenn es manchmal Rückschläge gibt, z.B. aufgrund von Gerichtsverfahren zum Sanierungsgeld (Altfälle), so ist doch sicher, dass alles getan wird, um eine gute und sichere Zusatzversorgung zu gewährleisten.

Lorenz Sauerborn

Für VBL-Versicherte gibt es ein ähnliches Angebot. Näheres findet Ihr hier:

[VBL. Wichtige allgemeine Informationen zu Ihrer VBLextra](#)

Mitarbeitende, die beim KVBW versichert sind, können sich hier informieren:

[Zusatzversorgung | Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg](#)

