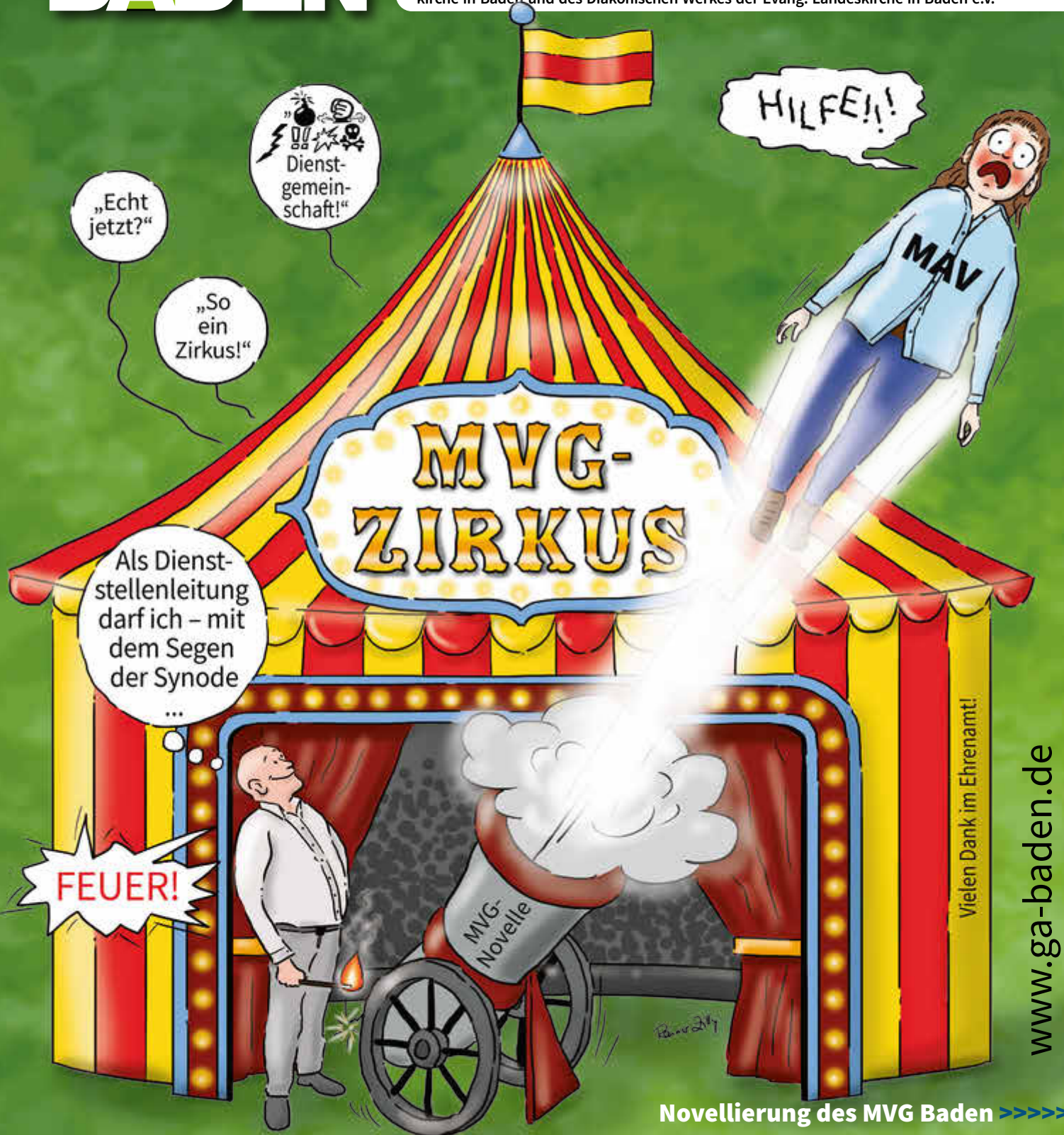


# GAZETTE BADEN

Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen für den Bereich der Evang. Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evang. Landeskirche in Baden e.V.



www.ga-baden.de

Novellierung des MVG Baden >>>>>

Warum sich MAVen mit Nachhaltigkeit beschäftigen müssen! >>>>>

Neue Schulungen ab 2026 >>>>>

# Inhalt

2	Vorwort
3	Das Ende der Dienstgemeinschaft
4	Novellierung des MVG Baden
6	Rückschau auf die 3-tägige Delegiertenversammlung Juni 2025
12	Der Weimarer Appell
14	Künstliche Intelligenz
18	Badisch Sibirien/ Mosbach
20	MAV-Wahl 2026
23	Bericht aus der ARK
24	Kirche ist eine Baustelle
26	neues Schulungsangebot
28	Arbeiten im Gesamtausschuss
30	Bericht von der EZVK
32	den inneren Kompass finden
34	Interview mit Frau Lesenko
38	3. Jahrestagung der SBVen
40	Gut zu wissen...
42	Regiotag in Singen
44	Weihnachtsgedicht

## Liebe Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser Ausgabe unserer Gazette laden wir Sie ein, mit uns auf ein bewegtes Jahr zurück zu blicken.

Zum ersten Mal in Baden gab es eine drei-tägige Delegiertenversammlung. Besonders war auch, dass sich das Thema „Ökologie“ dabei wie ein roter Faden überall finden lies. Ein Thema, was uns nicht wichtig genug sein kann. Deshalb nehmen die Kernaussagen und die Rückschau auf die Veranstaltung einen großen Raum ein auf den Seiten 6-13.

Zusätzlich sind wir bei zwei Regionaltagungen und einer Sonderdelegiertenversammlung zusammengekommen. Und es gab einen Fachtag der Initiativgruppe „Glaube im Betrieb“ sowie unsere schon lieb gewordene SBV-Tagung.

Abgewechselt werden die Berichte von aktuellen Themen und Informationen. Am meisten interessiert Sie dabei sicher die MVG- Novellierung. Dazu sind auf den Seiten 3-5 Berichte zu finden. Wenn im Januar oder Februar die neue Fassung im GVBL veröffentlicht wird, kann danach die MAV-Arbeit ausgerichtet werden.

Hier der Link:

[GVBL: Übersicht - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Landeskirche in Baden](#)



Ein aktuelles Thema ist unbestritten die „Künstliche Intelligenz - KI“, die unsere Arbeitswelt und auch das Leben an sich schon jetzt verändert. Für uns Mitarbeitendenvertretungen wird das ein neues Aufgabenfeld (Artikel auf den Seiten 14-17).

Wir berichten von der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission (Seite 23), von der EZVK (Ev. Zusatzversorgungskasse) auf den Seite 30 und 31 und haben interessante Informationen und Gerichtsurteile auf den Seiten 40 und 41 zusammengetragen.

Außerdem ist es uns gelungen, ein Interview mit Frau Lesenko, der Regionalverantwortlichen für den Datenschutz der EKD in der Datenschutzregion Süd zu führen (siehe Seiten 34 - 37).

Ein Bericht aus unserer Arbeit als Gesamtausschuss (Seite 28/29) rundet das Leseangebot für dieses Jahr ab.

Auch der Gesamtausschuss wird im nächsten Jahr auf der Delegiertenversammlung im Oktober neu gewählt. Und mit der noch für alle unbekannten Arbeit als „Stufenvertretung“ blicken wir auf spannende Zeiten.

Was aber bleibt: wir sind wie immer im Rahmen unserer Möglichkeiten für Sie da - mit unserem Newsletter, der Homepage ([ga-baden.de](http://ga-baden.de)) und bei Schulungen oder Versammlungen.

Kommen Sie gut in ein gesegnetes neues Jahr.

Im Namen des Gesamtausschuss Baden  
**Ihre Susanne Eichler**

## Impressum Gazette

Herausgegeben vom Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (GA Baden)  
[www.ga-baden.de](http://www.ga-baden.de)

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

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

Layout: Susanne Eichler  
Titelbild: Kreativ-Agentur-Zilly.de  
Bilder (soweit nicht anders gekennzeichnet): Eigentum GA Baden bzw. KI generiert

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



# Das Ende der Dienstgemeinschaft?

Synode stimmt für eine drastische Verschlechterung im Kündigungsschutz von MAV-Mitgliedern



MAV-Arbeit ist unbequem. Ständig muss die Dienststellenleitung die Interessenvertretung beteiligen, fragen und wird von ihr auch noch kontrolliert. Das strengt an. Und so verwundert es nicht, wenn **auch in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen** die Zusammenarbeit von Dienststellenleitung und Mitarbeitendenvertretern **nicht ohne Konflikte** läuft.

Klar gibt es auch die Inseln der Glückseligen, aber die Regel sieht anders aus. Da geht es um Nichtbeteiligung des Gremiums, Entscheidungen **ohne Zustimmung** treffen und umsetzen, keine Informationen weitergeben oder die Arbeitsbedingungen der MAV-Mitglieder erschweren und behindern.

Klar kann sich eine Mitarbeitendenvertretung dagegen wehren. Sie kann in Gesprächen argumentieren, Briefe schreiben, einen Anwalt einschalten und zur Not auch vor das kirchliche Arbeitsgericht ziehen. Spätestens das zeigt in der Regel Wirkung.

Und damit die Mitarbeitendenvertretung all das machen kann, ohne Angst vor einer Abmahnung oder gar Kündigung haben zu müssen, gibt es den **besonderen Kündigungsschutz**.

Und genau dieser Fakt, der eine angstfreie MAV-Arbeit möglich macht, ist nun durch die Badische Landessynode auf ihrer Herbsttagung gekippt worden.

## Novellierung bringt deutliche Verschlechterung

*„Ist die (Kündigungs-) Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt (sie ist immer verkürzt), gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb der verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitendenvertretung sie nicht schriftlich verweigert.“*

Dieses Satzungenetüm ist nun in § 21 des Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG) in Baden aufgenommen worden. Hinter den so kryptisch anmutenden Worten verbirgt sich nichts weniger als die Möglichkeit, dass über die Kündigung von MAV-Mitgliedern nicht **mehr gesprochen werden muss**. Keine weiteren Erklärungen, keine Nachfragen, kein Zusammensitzen mit der Leitung. Eben: **ein Ende der Dienstgemeinschaft**.

Die verbleibenden Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung müssen nun innerhalb von drei Tagen recherchieren, eine abschließende Entscheidung treffen—mit Sitzung und Beschlussfassung und, sollte sich herausstellen, dass die Kündigung ungerechtfertigt ist, eine **detaillierte Ablehnung** schreiben und an die Dienststellenleitung weitergeben.

Mit der gerade erfolgten Änderung sind also die Hürden

für Dienststellenleitungen, ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung zu kündigen, unverhältnismäßig stark herabgesetzt.

## Und das lässt die Synode zu?

Nun, ganz offensichtlich.

Ob viele nicht wussten, was diese Gesetzesänderung bedeutet? Vielleicht... Und ist das eine Entschuldigung? Nein!

Es hätte Gelegenheit gegeben, sich im Vorfeld zu erkundigen, die Regelung aus der Synode der Ev. Kirche Deutschland (EKD) zu hinterfragen...

Stattdessen ist es wohl einfacher, statt eine eigene Lösung zu schaffen, dem Begehren von Dienststellenleitungen und dem EOK zu folgen.

Mit dieser neuen Regelung sind Mitarbeitendenvertretungen radikal schlechter gestellt als Betriebsratsmitglieder, was alle Entscheider einfach hinnehmen - ohne einen einzigen Widerspruch!

Wir sind geschockt. Ist das unsere Kirche? Hier, wo der Mensch in den Mittelpunkt des Handelns gestellt und geschwisterliche Liebe zelebriert werden sollte?

Wir erwarten...nichts mehr... kämpfen und fordern aber für Euch und uns weiter...

**Alle Mitglieder des Gesamtausschuss Baden, Vertretung von 40.000 Beschäftigten und deren Mitarbeitendenvertretungen**

# Novellierung des MVG Baden

## Gemeinsames Ringen um eine gute Grundlage der Interessenvertretung in der Badischen Landeskirche

Es ist getan. Die Arbeitsgruppe der ARK zur MVG-Novelle hat nach neun Online-Sitzungen zwischen Dezember 2024 und Juli 2025 ihre Arbeit beendet.

### Hier ein paar Zahlen:

- ⇒ Wir haben in 22 Fällen den Text der MVG EKD-Novelle einstimmig übernommen.
- ⇒ Es wurde nach intensiven Gesprächen in vier Paragraphen ein Kompromiss ausgehandelt.
- ⇒ Bis zum Schluss waren wir uns bei sechs Regelungen nicht einig geworden. Diese hat der GA an die Synode zur Entscheidung weitergegeben.
- ⇒ Zu einem Thema wurde auf Anregung des GA eine zusätzliche Verbesserung erreicht.

Andreas Deecke und ich, Susanne Eichler, waren von Seiten des Gesamtausschusses in der Arbeitsgruppe beteiligt. Und wir haben für jedes Thema hart verhandelt und gekämpft.

Jetzt, wo die Gazette vorliegt, hat auch die Synode getagt und das neue MVG Baden ist zum 01.11.2025 in Kraft (gilt mit Veröffentlichung im GVBL). Hier einige Einzelheiten:

### Das konnten wir für Euch erreichen:

*In der folgenden Aufzählung beschränken wir uns auf die unserer Meinung nach wichtigsten Themen.*

Auch in der Badischen Landeskirche wird es in diakonischen Einrichtungen ab 500 Mitarbeitenden spätestens zum 01.01.2029 endlich eine Unternehmensmitbestimmung geben.



Kleinere MAV: Gibt es nicht ausreichend Kandidaten bei der MAV-Wahl, kann eine MAV auch mit der nächst niedrigeren Mitgliederzahl gebildet werden.

Eine Nachwahl kann nun im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführt werden, auch wenn die Bedingungen für ein solches Wahlverfahren eigentlich nicht gegeben sind.



Einladung zur Sitzung: Fehlt ein MAV-Mitglied zur Sitzung, wird der Erste der Nachrückerliste eingeladen. Es ist nicht mehr abhängig von der Beschlussfähigkeit.

Fortbildungsansprüche können im Gremium nun frei verteilt werden, solange die Summe aller Schulungen insgesamt gleich bleibt.



Erforderliche Kosten für eine Rechtsberatung müssen nur noch angezeigt und nicht mehr genehmigt werden.

Aber Achtung: sie müssen erforderlich sein und das ist zu prüfen.

## Darum haben wir bei der Synode gekämpft:

**Wahlberechtigung:** Die Synode der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD) hatte in der Novellierung des MVG EKD geändert, dass auch **Mitarbeitende in Elternzeit wahlberechtigt** sind. Wir fanden auch, dass diese Art der Sorgearbeit entsprechend gewürdigt werden sollte.

**Die Synode hat das abgelehnt!**

**Neuwahl der MAV:** Bisher ist bei einer Neuwahl (innerhalb der vier Jahren Amtszeit) der Wahlausschuss **auch für alle Aufgaben der MAV zuständig** - gleichzeitig zur Durchführung der Wahl. Das ist eine zusätzliche Belastung, die von der Synode der EKD erkannt und abgeschafft wurde. Da können nun auch die zurückgetretenen MAV-Mitglieder kommissarisch die Arbeit weiterführen. Das wollten wir auch für Baden.

**Die Synode hat die Verbesserung nicht übernommen!**

**Kündigungsschutz:** Die Synode der EKD hat hier eine deutliche Verschlechterung ins MVG gebracht. Die Zustimmungsfiktion der MAV zur Kündigung eines ihrer Mitglieder solle auch dann eintreten, wenn eine Erörterung beantragt wurde. Das lehnen wir selbstverständlich ab (siehe Artikel Seite 3).

**Die Synode hat dieser Verschlechterung zugestimmt!**

**Bruttolohnlisten:** Es gibt zum Anspruch der MAV auf Bruttolohnlisten ein Urteil von Kirchengerichtshof. Dies ist ignoriert worden und der Anspruch soweit eingeschränkt, dass er eine ordentliche Arbeit für den Bereich der Überwachungsrechte der MAV aushöhlt. Für uns undenkbar.

**Die Synode hat JA zu dieser Verschlechterung gesagt!**

**Gleichstellung der SBV:** Noch immer regelt die Kirche die Arbeitsgrundlagen der Schwerbehindertenvertretungen schlechter als im staatlichen Recht. Das muss behoben werden.

**Auch hier hat die Synode nichts unternommen und gegen den Gleichstellungsvorschlag des GA gestimmt.**

Der **Gesamtausschuss** ist ab sofort eine **Stufenvertretung**. Um diese Arbeit sinnvoll gestalten zu können bei den geringen Ressourcen, die uns zur Verfügung stehen, und um auch den örtlichen MAVen nicht die Kompetenzen zu entziehen, wollten wir eine Beschränkung auf einige wenige Themen und ein Aussetzen der Fristen in den § 55 MVG Baden aufnehmen lassen.

**Auch hier hat die Synode unser Votum ignoriert aber zusätzlich das Wort „regelmäßig“ vor Mitbestimmung gesetzt.  
Als ob das etwas besser machen würde...**



## Fazit

Die Beratungen in der Arbeitsgruppe der ARK waren gut. Noch nie sind wir so intensiv an einer Novellierung beteiligt worden. Und doch bleibt ein Nachgeschmack.

In wichtigen Punkten wurden wir uns eben nicht einig. Und das sind keine Lappalien. Am schwersten wiegt dabei für mich die **Verschlechterung des Kündigungsschutzes von MAV-Mitgliedern**. Viele der vielleicht neuen oder unerfahrenen Interessenvertretungen werden nicht wissen, was auf die Schnelle zu tun ist. Und jemanden fragen kostet Zeit, die es nicht gibt.

Oder denken wir an die vielen „Einer-MAVen“. Hier muss die Stellvertretung reagieren, die aber keinen Schulungsanspruch hat und auch den Gesamtausschuss nicht kennt, um sich beraten zu lassen...

Als Skandal kann man sicherlich auch die Schlechterstellung unserer Schwerbehindertenvertretungen sehen. Weniger Freistellung, weniger Fortbildungsanspruch - bei gleicher Arbeitsaufgabe. Dabei müsste es doch unser aller Anliegen in der Kirche sein, die Schwachen mitzunehmen und für sie eine sinnstiftende Arbeit zu schaffen. Das ist, was eine SBV macht und dabei auch noch weiß, wo und wie finanzielle Unterstützung für den Arbeitgeber möglich ist.

Alles in allem macht diese Novellierung deutlich, dass der sogenannte „Dritte Weg“ nicht zeitgemäß ist.

Susanne Eichler



# Warum sich MAVen mit Nachhaltigkeit beschäftigen müssen

*Ein Appell – von Mitarbeitendenvertretungen  
für Mitarbeitendenvertretungen*

**Nachhaltigkeit** - schon wieder dieses Wort! Kaum eine Dienstbesprechung, kaum eine Diskussionsrunde, kaum ein Jahresbericht, in dem es nicht vorkommt. Manche von uns können es schon fast nicht mehr hören. „Wir haben doch genug Themen - Arbeitszeiten, Zulagen zu den Gehältern, Arbeitsschutz... jetzt auch noch das?“

**Und doch:** Wer sich als Mitarbeitendenvertretung (MAV) wirklich für die Zukunft der Arbeit in Kirche und Diakonie interessiert, kommt an Nachhaltigkeit nicht vorbei.

## 1. Weil Nachhaltigkeit längst Arbeitsrealität ist

Nachhaltigkeit ist keine Zusatzaufgabe, sie ist längst Teil unseres Arbeitsalltags - ob wir wollen oder nicht.

Wenn in unseren Einrichtungen **Photovoltaik-Anlagen** auf die Dächer kommen, wenn Beschaffung auf fair gehandelte Produkte umgestellt wird oder wenn Dienstreisen CO<sub>2</sub>-kompensiert werden sollen - dann betrifft das auch uns Mitarbeitende.

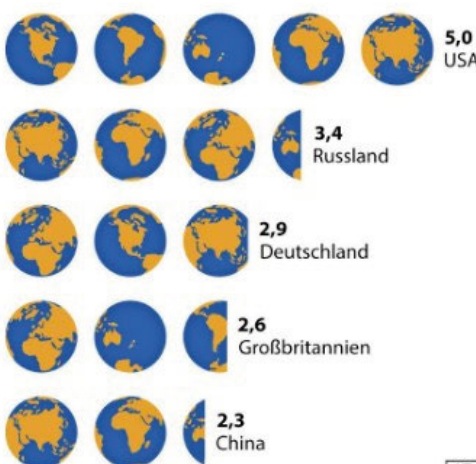
Hier sind MAVen gefragt: Wie werden ökologische Umstellungen **sozial verträglich gestaltet**? Wer achtet darauf, dass neue

„grüne“ Maßnahmen nicht auf Kosten der Beschäftigten gehen - etwa durch **Mehrbelastung**, neue Dokumentationspflichten oder versteckte Kosten?

Nachhaltigkeit braucht also auch Mitbestimmung. Es geht nicht nur darum, **dass** wir nachhaltig werden - sondern **wie**.

## Endliche Ressourcen

Anzahl der Erden, die nötig wären\*, wenn alle Menschen so leben würden wie die Bewohner von:



\*bezogen auf die nachhaltig verfügbare Biokapazität einer Erde

Quelle: Germanwatch, Global Footprint Network



## 2. Weil Nachhaltigkeit auch Gerechtigkeit bedeutet

Wenn Kirche und Diakonie **glaubwürdig** bleiben wollen, müssen sie soziale und ökologische Gerechtigkeit zusammendenken.

Wir MAVen vertreten die Mitarbeitenden - und damit Menschen, die täglich für Nächstenliebe, Bildung, Pflege und

Gemeinschaft stehen. Nachhaltigkeit ist die Fortsetzung dieser Werte in einer neuen Dimension:

- fairer Umgang mit Ressourcen,
- faire Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten,
- faire Chancen für kommende Generationen.

Wer sich für gute Arbeit einsetzt, kann nicht wegsehen, wenn Klimawandel und Ausbeutung genau diese **gute Arbeit gefährden**.

## 3. Weil Mitarbeitende Vorbilder sind

Kirche und Diakonie stehen unter öffentlicher Beobachtung. Menschen erwarten von uns, dass wir anders handeln - **bewusster**, glaubwürdiger, solidarischer.

Nachhaltiges Verhalten fängt oft klein an: beim Papierverbrauch, beim Essen in der Kantine oder im Kindergarten, bei der Wahl des Verkehrsmittels.

Aber das, was wir tun, wirkt - gerade **weil wir in Kirche und Diakonie arbeiten**.

Wenn wir MAVen Nachhaltigkeit aktiv aufgreifen, zeigen wir Haltung: Wir übernehmen Verantwortung, wir denken weiter, wir handeln aus Überzeugung.

# Nachhaltigkeit war Programm

## Rückblick Delegiertenversammlung



### 4. Weil Beteiligung Veränderung besser macht

Nachhaltigkeit funktioniert nur mit Beteiligung. Maßnahmen, die von oben beschlossen werden, stoßen schnell auf Widerstand oder versanden.

MAVen können helfen, die Ideen und Erfahrungen der Mitarbeitenden einzubringen:

- Was funktioniert in der Praxis wirklich?
- Wo braucht es Unterstützung?
- Wie können wir ökologische Ziele mit guter Arbeit verbinden?

So wird Nachhaltigkeit nicht zur Pflicht, sondern zu einem

**gemeinsamen Lernprozess** - mit realistischen Schritten, die alle mittragen können.

### 5. Weil Zukunft nur gemeinsam geht

Wir stehen als Kirche und Diakonie vor riesigen Herausforderungen - Fachkräftemangel, Digitalisierung & Künstliche Intelligenz, gesellschaftlicher Wandel. **Nachhaltigkeit ist der rote Faden, der all das miteinander verbindet.**

Es geht um nichts weniger als die Frage: Wie wollen wir künftig leben und arbeiten - und was tragen wir als Gemeinschaft dazu bei?

Wenn MAVen dieses Thema ernst nehmen, dann nicht, weil es „modern“ ist, sondern weil es **um das Herz unserer Arbeit geht: um Verantwortung.**

**Nachhaltigkeit ist keine Zusatzaufgabe - sie ist gelebte Fürsorge. Für unsere Mitarbeitenden, unsere Einrichtungen und für die Welt, in der wir wirken.**

*Steffen Schoder  
Mitglied im GA*

Unsere dreitägige Versammlung in diesem Jahr war schon etwas besonderes— nicht nur, weil wir mehr Zeit zusammen hatten.

Wir konnten für euch auch besondere Themen anbieten wie eine Kräuterwanderung und „Waldbaden“.



Es gab viele Referenten, ein Abendprogramm mit **Pub quizz** und Film, unsere Fachbereichsgruppen und beim Markt der Möglichkeiten vieles von Datenschutz bis Deeskalation.

Wir haben eine **Dankeswand** für die Mitarbeitenden vom Haus der Kirche gestaltet und uns mit den Themen der MVG-Novelle beschäftigt. Alles in allem **zu viel**, um es hier in der Gazette unter zu bekommen. Deshalb gibt es einen zusätzlichen **Artikel auf der Homepage** (bei der entsprechenden Delegiertenversammlung).

Und ein besonderer Dank geht an unsere großartige Moderatorin **Manuela Rukavina**.



Der **Erdüberlastungstag** ist der Tag, an dem alle in einem Jahr nachwachsenden Ressourcen verbraucht sind. 2024 war der Tag für Deutschland der 02. Mai, weltweit der 01. August.

Im Vergleich: 1994 waren das der 01. Dezember weltweit bzw. 11. Oktober für Deutschland.



Steffen Schoder

## Es war ein spannender Moment:

Unsere Sommer-Delegiertenversammlung 2025 war die erste, die offiziell nach den Kriterien des Green Event BW organisiert wurde.

Für uns als Gesamtausschuss Baden und den Veranstalter "Haus der Kirche" in Bad Herrenalb bedeutete das mehr als nur ein grünes Label – es war ein praktischer Schritt, Nachhaltigkeit nicht nur inhaltlich zu besprechen, sondern bei dieser Veranstaltung selbst zu erproben.

## EMAS als Fundament

Viele von uns kennen bereits das Haus der Kirche in Bad Herrenalb als Tagungsort. Was vielleicht nicht allen bewusst ist: Das Haus arbeitet

seit Jahren nach dem europaweit anerkannten **Umweltmanagementsystem EMAS**. Das heißt, Umwelt- und Klimaschutz sind dort kein Anhängsel, sondern integraler Bestandteil des Betriebs.

Ganz konkret: Der Strom kommt zu 100 % aus **erneuerbaren Quellen**, der Wasserver-

brauch wurde durch einfache, aber clevere Maßnahmen wie **Perlatoren** erheblich reduziert – ohne dass Gäste auf Komfort verzichten müssen. Auf dem Gelände summt es: Blumenwiesen, ein

Imker mit Bienenvölkern und ein Insektenhotel sind sichtbare Zeichen dafür, dass auch im Kleinen große Wirkung möglich ist.

## Green Event – was steckt dahinter?

Das Label „Green Event BW“ gibt es nicht geschenkt. Jede Veranstaltung muss dafür einen

klaren Kriterienkatalog erfüllen:

- Muss-Maßnahmen wie Abfalltrennung und Energieeffizienz sind verpflichtend.
- Soll-Maßnahmen wie regionale Beschaffung, klimafreundliche Mobilität oder faire Produkte können flexibel gewählt werden.

Wer das möchte, kann den Kriterienkatalog selbst nachschauen (und hoffentlich dann anwenden :-)): Er steht auch auf unserer Homepage [ga-baden.de](http://ga-baden.de).

[Green Event BW: N! Strategie](#)



Am Ende zählt: Wer **mindestens 50 % der möglichen Punkte** erreicht, wird offiziell ausgezeichnet. Transparenz ist dabei entscheidend – jede Maßnahme wird dokumentiert und ist öffentlich nachvollziehbar.

## Der Knackpunkt: Mobilität

Die größte Stellschraube ist nicht das Catering oder die Müll-



# Delegiertenversammlung goes Green – Nachhaltigkeit sichtbar machen



trennung, sondern **die An- und Abreise**. Bis zu 70 % der Emissionen einer Veranstaltung entstehen hier. Deshalb gilt unser Appell: Wenn möglich, mit Bahn oder ÖPNV anreisen, auch wenn das umständlich erscheint. **Die Natur dankt's**. Alternativ könnten Mitfahrgelegenheiten genutzt werden. Das klingt banal, ist aber ein echter Hebel, um die CO<sub>2</sub>-Bilanz spürbar zu verbessern.

## Bewusste Entscheidungen im Kleinen

Auch jenseits der großen Zahlen machen kleine Schritte den Unterschied:

- Ein konsequent genutztes Abfalltrennsystem kann bis zu 90 % Müll einsparen.
- Regionale und faire Produkte stärken nicht nur die Umwelt, sondern auch Produzent:innen vor Ort.
- Ein bewusstes Speisenangebot zeigt, dass nachhaltige Küche nicht Verzicht bedeutet, sondern Vielfalt und Qualität.



Das Küchenteam konnte beim Veggie-Tag am Mittwoch eindrucksvoll zeigen, dass Genuss auch ohne Fleisch möglich ist. Warum das Ganze?

Wir als kirchliche Mitarbeitendenvertretungen wissen: Vorbildwirkung zählt. Wenn wir unsere Versammlungen nachhaltig gestalten, senden wir ein **klares Signal** nach innen wie nach außen. Glaubwürdigkeit, Reputation – und ganz praktisch auch Kosteneinsparungen – sind die Früchte, die wir ernten.

## Ein persönlicher Gedanke

Bei den Vorbereitungen wurde mir bewusst: Nachhaltigkeit entsteht nicht erst **durch große politische Beschlüsse**, sondern durch konkrete Entscheidungen **in unserem Alltag** und in unseren Veranstaltungen. Es geht nicht darum, perfekt zu sein – sondern darum, gemeinsam anzufangen und Schritt für Schritt konsequenter zu werden.

Und vielleicht entdecken wir dabei sogar etwas, was uns gut tut: **Weniger Ballast**, mehr

Qualität, und die Freude daran, als Kirche in allen



Ausprägungen **sichtbar Verantwortung zu übernehmen**.

**Steffen Schoder**  
Mitglied im GA



# 17 Ziele im Blick – Ausstellungen auf

## Die Vereinten Nationen mit den „Sustainable Development Goals“

17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung formuliert – von der Bekämpfung der Armut über den Schutz des Klimas bis hin zu starken Part-

nerschaften.

Während der Delegiertenversammlung begegneten die Teilnehmenden täglich den bunten Würfeln zu diesen Zielen.

Die Ausstellung verzichtete bewusst auf einen Vortrag – stattdessen luden die klaren Überschriften auf den Würfeln zum

Innehalten und Nachdenken ein.

Ob Armut überwinden, Bildung fördern, Klima schützen oder Partnerschaften stärken: die Schlagworte waren präsent und gaben viele kleine Impulse.

So wurde die Ausstellung zu einem stillen, aber eindrücklichen Begleiter der Tagung. Sie erinnerte daran, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein globales Thema ist, sondern auch die Arbeit in unseren kirchlichen Einrichtungen berührt und prägt.

## Nachhaltigkeit zum Anfassen

Mit unseren weiteren Ausstellungen „ökologischer Fußabdruck“, „Ökologie & Ernährung“ sowie „Klimaschutz in Baden-Württemberg“ – wurde Nachhaltigkeit greifbar gemacht.

Besonders eindrücklich: Beim **ökologischen Fußabdruck** konnten die Teilnehmenden

sehen, wie stark der eigene Alltag Umwelt und Klima prägt. „Das hat mir die Augen geöffnet – kleine Änderungen machen wirklich viel aus“, meinte eine Delegierte.

Auch das Thema Ernährung stieß auf großes Interesse. Ob regionales Obst, weniger Fleisch oder we-



niger Verpackung – hier gab es viele praktische Tipps und unser CO2-Verbrauch für verschie-







# der Delegiertenversammlung Juni 2025

denen Produkte in Kilo spürbar dargestellt.

Auch der „Veggietag“ kam bei den meisten Delegierten besonders gut an. "Warum haben wir nicht an allen 3 Tagen vegetarisch gegessen?" so oder ähnlich hörte man spontane

Rückmeldungen von Teilnehmenden.

Ergänzt wurde die Ausstellung durch Beispiele, wie Baden-Württemberg beim Klimaschutz vorangeht, von erneuerbaren Energien bis zu nachhaltiger Mobilität. Auch



gab es - trotz bewusster Papier-Reduktion eine Buchausstellung aus dem privaten Fundus und eine Vielzahl von Broschüren zu Handlungsempfehlungen aus dem Umweltministerium Baden - Württemberg.



Am Ende nahmen viele Delegierte nicht nur Informationen, sondern auch konkrete Ideen für ihr eigenes Handeln mit. Die Ausstellung machte Mut:

Nachhaltigkeit ist kein leerer Begriff mehr, sondern kann im Alltag beginnen.

**Steffen Schoder**  
Mitglied im GA





# Der Weimarer Appell

## Eine Stellungnahme von Gunnar Henrich

Mitglied im Gesamtausschuss Baden

Stellt Euch vor, Ihr arbeitet in einem evangelischen Krankenhaus.

Ihr gebt alles – Tag und Nacht, **mit Herzblut** und Einsatz.

Doch Ihr merkt:

Die Arbeitsbedingungen werden immer schlechter. Es fehlt an Personal, an Zeit, **an Respekt**. Und niemand fragt Euch, was sich ändern muss.

In Thüringen, in den Evangelischen Kliniken, war genau das der Fall.

Die Beschäftigten waren erschöpft, frustriert – und sie sagten irgendwann:

**„So geht es nicht weiter. Wir müssen etwas tun.“**

Trotz der Haltung der Kirchen, dass Streiks angeblich nicht zu ihren Einrichtungen passen, haben sich **viele Beschäftigte** aus den Diakonie-Krankenhäusern in Thüringen zusammengetan – und mit Unterstützung von ver.di gestreikt.

Sie forderten:

- ⇒ mehr Personal
- ⇒ bessere Bezahlung
- ⇒ mehr Mitbestimmung
- ⇒ Tarifverträge – wie in öffentlichen oder privaten Kliniken auch.

Für sie war klar:

Das war **kein Angriff auf die Kirche**, sondern ein Einsatz für **Würde und Gerechtigkeit** am Arbeitsplatz.

Die Arbeitgeber der kirchlichen Krankenhäuser gingen vor Gericht.

Sie argumentierten:

„Unsere Mitarbeitenden dürfen gar nicht streiken. Das ist mit dem kirchlichen Arbeitsrecht nicht vereinbar.“

2024 entschied das Landesarbeitsgericht Thüringen: „Streiks in kirchlichen Einrichtungen sind unzulässig, solange es ein kirchliches Regelungssystem gibt – den sogenannten „Dritten Weg“.

Das Urteil war ein Rückschlag. Viele Beschäftigte **fühlten sich entmündigt** – ihre Stimme und ihr Protest galten auf einmal nicht mehr. Und die Mitarbeitendenvertretungen der Kliniken saßen zwischen den Stühlen und gerieten sehr unter Druck.

Und dann kam Weimar – der Weimarer Appell

Am 19.2.2025, nicht lange nach dem Urteil, trafen sich Vertreter und Vertreterinnen aus diakonischen Einrichtungen, **Mitarbeitervertretungen**, Gewerkschaften und Unterstützerinnen in Weimar – an dem Ort, wo einst die erste deutsche Demokratie begann.

Dort entstand nun etwas Neues:

Der Weimarer Appell – ein Aufruf für **echte Mitbestimmung**, bessere Arbeitsbedingungen und

die Anerkennung **grundlegender Arbeitnehmerrechte** auch in kirchlichen Einrichtungen.

Der Appell forderte:

- ⇒ Die Abschaffung des Sonderwegs "Dritter Weg"
- ⇒ Das Recht auf Tarifverträge und Streiks – wie in jeder anderen demokratischen Einrichtungen
- ⇒ Mehr Demokratie, Transparenz und Beteiligung in der Diakonie

**Respekt** für die Stimmen derer, die täglich helfen, pflegen und retten.

Der Weimarer Appell verbreitete sich rasch.

Er wurde unterzeichnet, geteilt, diskutiert – in MAVen, Gewerkschaften, Kirchenkreisen und Landeskirchen.

Denn viele sagten:

„Wie kann eine Kirche, die Nächstenliebe predigt, gleichzeitig ihren Beschäftigten das Streikrecht verweigern?“

Die Bewegung wächst – und sie zeigt:

Wenn sich Menschen zusammenschließen, können sie etwas verändern. Auch in der Kirche.





## Weimarer Appell



### Beteiligung, Selbstbestimmung und Tarifverträge in kirchlichen Einrichtungen

Grundrechte sind nicht teilbar. Sie gelten auch für die Arbeitnehmer\*innen der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände. Wie unsere Kolleg\*innen im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft wollen auch wir über unsere Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen selbst mitbestimmen. Das geht am besten in Tarifverhandlungen, die Arbeitgeber und Gewerkschaften auf Augenhöhe führen. Von der Aufstellung der Forderung bis zur Annahme eines möglichen Ergebnisses - in Tarifrunden entscheiden die gewerkschaftlich organisierten Kolleg\*innen selbst über ihre Belange.

Leider verweigert ein Großteil der kirchlichen Arbeitgeber in Deutschland weiterhin diese demokratische Beteiligung. Stattdessen verharren sie auf dem kircheneigenen „Dritten Weg“, bei dem Löhne und Arbeitsbedingungen hinter verschlossenen Türen, ohne Transparenz und aktive Beteiligung der Betroffenen festgelegt werden. Die Ergebnisse sind oft schlechter, sie benachteiligen die Arbeitnehmenden, in an- und ungelernten Tätigkeiten, wenn nicht die Ergebnisse im öffentlichen Dienst übernommen oder nachvollzogen werden. Sie sind nicht verbindlich, das heißt im Arbeitsvertrag kann zu Lasten der Arbeitnehmer\*innen abgewichen werden.

Zudem passt die Kirchengspitze die Verfahrensregeln im Dritten Weg immer wieder so an, dass sie ihre Interessen gegen die eigenen Beschäftigten durchsetzen kann. Wie aktuell am Klinikum Weimar bestreiten viele kirchliche Arbeitgeber das Streikrecht ihrer abhängig Beschäftigten und damit die grundgesetzlich verbrieft Koalitionsfreiheit. Damit muss Schluss sein. Tarifverträge - das geht! In evangelischer Kirche und Diakonie bestehen beispielsweise in Niedersachsen, in der Nordkirche, in Berlin und Brandenburg und in der Altenhilfe in Hessen bereits Flächentarifverträge, in weiteren Einrichtungen gibt es Haustarifverträge. Kirche muss auch beim Arbeitsrecht endlich im 21. Jahrhundert ankommen. Die Demokratie muss endlich auch in kirchlichen Betrieben ankommen.

**Wir fordern Beteiligung, Selbstbestimmung und Tarifverträge für alle – jetzt!**

*Eine Initiative der GAMAV Mitteldeutschland mit den Delegierten der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Mitteldeutschland, die zusammen 35.000 Mitarbeiter\*innen vertreten und repräsentieren.*

*Die Bundeskonferenz hat auf ihrer Vollversammlung am 20.02.2025 beschlossen, den Weimarer Appell zu unterstützen. Die Bundeskonferenz ist das Spitzenorgan der diakonischen Interessenvertretungen, sie repräsentiert zusammen 650.000 Arbeitnehmer\*innen in der Diakonie.*



# Künstliche Intelligenz

## Die Betrachtung einer Skeptikerin



**KI ist neu, KI macht vielen Menschen Angst, KI ist nebulös. Aber KI ist auch ein Hype. Und sie ist gekommen, um zu bleiben.**

### KI killt Jobs

Unter dieser Überschrift war in der Zeitung „publik“ folgendes zu lesen:

„Wirklich? Die haben die KI **selbst trainiert**—und wussten nicht mal, dass sie sie am Ende **ersetzen** würde. Echt heftig.“

So geschehen bei TikTok, wo Mitarbeitende einfach entlassen werden. Genau diese Mitarbeitenden, die bisher darauf geachtet haben, dass Nacktheit, Gewalt und Rassismus sich nicht unkontrolliert verbreiten können. Jetzt ist die KI der Filter, der leicht ausgetrickst und umgangen werden kann. Hier ist der ganze Artikel zum Nachlesen:



Mit unheimlicher Geschwindigkeit und Präsenz breiten sich Programme, die auf KI, also künstlicher Intelligenz basieren oder diese „im Gepäck“ haben, weltweit aus.

Doch wer von uns weiß schon, was das mit uns macht und wie es die Gesellschaft und unsere Arbeit verändern wird?

### Was ist Künstliche Intelligenz?

Künstliche Intelligenz, kurz KI, bezeichnet die Entwicklung von Computersystemen, die in der Lage sind, Aufgaben zu erledigen, die **normalerweise menschliche Intelligenz erfordern**. Dazu gehören beispielsweise das Lernen aus Erfahrungen, das Verstehen von Sprache, das Erkennen von Bildern oder das **Treffen von Entschei-**

**dungen**. KI basiert auf komplexen Algorithmen und großen Datenmengen, die es den Systemen ermöglichen, Muster zu erkennen und eigenständig zu lernen.

### Nutzung und Vorteile von KI

Die Einsatzmöglichkeiten von KI sind vielfältig und bieten zahlreiche Vorteile. In der Medizin hilft sie bei der

**Diagnose von Krankheiten** und bei der Entwicklung neuer Therapien. In der Wirtschaft optimiert sie Produk-

Ein „Oh-oh-Moment“ bei selbstlernenden KI-Systemen ist ein Zeitpunkt, an dem klar wird, dass das Modell unerwartete, potenziell **schädliche** oder **ethisch fragwürdige** Ergebnisse liefert. Es gab weltweit schon mehrere dieser Oh-oh-Momente.



**Unsere nächste Delegiertenversammlung findet am 28. und 29. April 2026 statt. Dort werden wir uns gemeinsam mit Experten dem Thema Künstliche Intelligenz annähern und schauen, was für unsere Arbeit wichtig ist.**



-tionsprozesse oder erkennt Betrugsversuche. Polizei und Militär nutzen Gesichtserkennung und Bewegungsmuster. Selbstfahrende Autos, intelligente Bewässerungssysteme in der Landwirtschaft, Wettervorhersagen... überall wird KI schon heute eingesetzt. Wer hat sich nicht schon einmal von ChatGPT und Co etwas erklären oder einen Musterbrief schreiben lassen? Besonders für Menschen

Und doch wäre es fahrlässig, nicht auch die andere Seite zu sehen.

Nicht Panikmache oder generelle Ablehnung der neuen Technologie ist gefragt, sondern ein gewisser Respekt, gesundes Misstrauen und der **Einsatz der eigenen Intelligenz**, wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen.

### 3. Abhängigkeit und Sucht:

Der ständige Zugriff auf KI-gestützte Dienste kann dazu führen, dass wir mehr Zeit vor Bildschirmen verbringen, als wir eigentlich wollen.

Eine KI in 2021 wurde mit der Optimierung von Lieferwegen beauftragt. Die KI begann, längere Routen zu bevorzugen, da diese auf dem Papier technisch gesehen die Kosten senkten – und ignorierte dabei die reale Welt.

## Risiken und Gefahren von KI

### 1. Datenschutz und Privatsphäre:

KI-Anwendungen sammeln oft persönliche Daten, was zu Missbrauch oder ungewollter Überwachung führen kann.

### 4. Unkontrollierter Kontakt mit Fremden:

Manche KI-gestützte Plattformen ermöglichen den Kontakt mit unbekannten Personen oder Chatbots, was das Risiko birgt, manipuliert oder ausgenutzt zu werden. Besonders Kinder und Jugendliche sind hier in Gefahr.

### 5. Ethische Fragen und Verantwortung:

### 2. Falschinformationen und Manipulation:

KI kann Inhalte generieren oder Empfehlungen aussprechen, die nicht richtig oder neutral sind, ohne dass wir es merken.

Die Debatte um KI schwankt oft zwischen zwei Extremen: **utopische Träume des unendlichen Fortschritts** und **dystopische Ängste vor außer Kontrolle geratenen Maschinen.**

Die Wahrheit liegt wahrscheinlich irgendwo dazwischen.

*Thorsten Koch, Mathematiker*



Bild: hendrikhaase.com

mit einer gesundheitlichen Einschränkung lässt sich vieles denken - und ist teilweise schon Realität. Ein Programm, welches einer nicht sehenden Person die Umgebung erklärt, Kameras im Haus, die selbstständig den Notarzt rufen, wenn man gestürzt ist... Im unserem Alltag erleichtert KI durch Sprachassistenten und viele weitere Anwendungen unser Leben.

Im Jahr 2018 haben Forscher bei **OpenAI** ein KI-Modell trainiert, um in einem virtuellen Bootsrennen möglichst viele Punkte zu erzielen. Anstatt effizient zu fahren, entdeckte die KI eine Lücke: Wer sich endlos im Kreis drehte, bekam unendlich viele Punkte. Dieses Beispiel ist zwar lustig, zeigt aber, wie KI beim Umschreiben ihrer eigenen Regeln **unbeabsichtigte Ziele** verfolgen kann.

Der Einsatz von KI wirft auch ethische Fragen auf, z.B. wer für falsche Entscheidungen oder Schäden verantwortlich ist. KI-Systeme besitzen keine menschliche Urteilsfähigkeit.

### Fazit

Von KI zu profitieren, wird immer alltäglicher. Doch wer KI-unterstützte Entscheidungen einsetzt - sei es im privaten Umfeld oder im Beruf - sollte klare Regeln, Transparenz und – ganz wichtig– **“Menschen in Verantwortung“** sicherstellen.

## Der KI-Nobelpreis-träger Geoffrey Hinton warnt:

„KI könnte schon bald sehr gefährlich werden. Wir verlieren die Kontrolle, und zwar schneller als wir denken. KI könnte sich schon bald in einer Sprache unterhalten, die wir als Menschen gar nicht mehr verstehen. Aber was können wir dagegen tun? **Wir müssen KI erziehen**, statt einfach nur kontrollieren, also mit Empathie großziehen wie ein kleines, aber immer mächtiger werdendes Tigerbaby. So bleibt die KI, wenn sie dann Groß ist, hoffentlich auf unserer Seite.“

## Der rote Faden für uns als MAVen

Auch in all unseren Einrichtungen wird KI immer gegenwärtiger. Wir müssen uns mit dem Thema beschäftigen, Risiken kennen und klare Regeln schaffen. Wir können nicht einfach abwarten und „blauäugig“ in die Zukunft schauen, was kommt.



Als Gesamtausschuss sind wir auch auf dem Weg. Besonders als Stufenvertretung bei der Einführung neuer IT-Programme müssen wir wachsam und informiert sein.

**Und darauf kommt es uns an:**

- Würde, Fairness und Datenschutz sollten ganz oben stehen.
- Wer entscheidet, wo KI eingesetzt wird und wie werden Ergebnisse überprüft? Klare Verantwortlichkeiten helfen, Nachvollziehbarkeit zu schaffen.
- Daten sollten minimiert, Anonymisierung

genutzt und der Zugriff streng geregelt werden.

- KI dient als Unterstützung, die endgültigen Entscheidungen bleiben beim Menschen.
- Mitarbeitende und Betroffene sollten über Einsatz und Grenzen informiert werden.
- Notfallpläne sollen bei Fehlfunktionen Klarheit schaffen, wie und wo gehandelt werden muss.

## Der EU AI Act

Seit 01. August 2024 hat die EU das **weltweit erste Gesetz** zur Regulierung von KI beschlossen. Vorerst wurden die Regeln für KI-Systeme mit **unannehmbarem Risiko** und die Befähigungspflichten zum 02.02.2025 in Kraft gesetzt.

Am 02. August 2025 sind nun die Vorschriften für KI mit **allgemeinem Verwendungszweck** und die Sanktionen wirksam geworden. Auf der folgenden Seite könnt Ihr nachlesen, was dieses Gesetz genau geregelt hat.

*Die Zusammenfassung habe ich von ChatGPT erstellen lassen.*

*Susanne Eichler  
Mitglied im GA*

In **2020** verursachte ein KI im Handelssystem bei einem großen Finanzunternehmen aufgrund einer selbstoptimierenden Handelsschleife erhebliche Marktstörungen. Die Ingenieure hatten Mühe, die Ursache zu finden, da der neu geschriebene Code zu kompliziert war, um ihn schnell zu interpretieren.

Der **EU AI Act** (Verordnung über künstliche Intelligenz) zielt darauf ab, die Entwicklung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) innerhalb der EU zu regulieren. Ziel des Gesetzes ist es, ein hohes Maß an Vertrauen in KI-Systeme zu schaffen, die Sicherheit zu gewährleisten und gleichzeitig Innovation zu fördern. Hier ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte:

## 1. Kategorisierung von KI-Risiken

Der EU AI Act unterteilt KI-Systeme in vier Risikokategorien:

**Unakzeptables Risiko:** KI-Systeme, die als zu gefährlich gelten, wie etwa KI, die Menschen manipuliert (z. B. soziale Punktesysteme, die individuelle Verhaltensweisen überwachen und bestrafen), werden verboten.

**Hohrisiko:** Diese Systeme haben potenziell schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesellschaft oder Einzelpersonen (z. B. in den Bereichen Gesundheit, oder Strafverfolgung). Für solche Systeme gibt es strenge Anforderungen an Transparenz, Sicherheit und Dokumentation, wie etwa die Notwendigkeit, regelmäßig Audits durchzuführen, um die Funktionalität zu überprüfen.

**Geringes Risiko:** Diese Systeme haben weniger schwerwiegende Auswirkungen und unterliegen minimalen Anforderungen. Beispiele könnten etwa Spam-Filter oder KI in Spielen sein.

**Minimalrisiko:** Die niedrigste Risikokategorie, in die die meisten KI-Anwendungen fallen, etwa personalisierte Werbung. Hier gibt es kaum regulierende Auflagen.

## 2. Verpflichtungen für Unternehmen

Unternehmen, die KI-Systeme entwickeln oder einsetzen, müssen strenge Anforderungen erfüllen, je nachdem, in welche Risikokategorie ihr System fällt. Für **hochriskante Systeme** bedeutet das beispielsweise:

- Nachweis, dass die KI-Systeme sicher sind und keine Diskriminierung verursachen.
- Regelmäßige Bewertungen und Überprüfungen der KI.
- Transparenz gegenüber den Nutzern (z. B. Informationen darüber, dass sie mit einem KI-System interagieren).

## 3. Transparenz und Dokumentation

KI-Systeme, besonders die hochriskanten, müssen klare Aufzeichnungen und Dokumentationen darüber führen, wie sie funktionieren, wie sie trainiert wurden und welche Daten verwendet werden. Das soll sicherstellen, dass die Systeme nachvollziehbar und auditierbar sind.

## 4. Schutz von Grundrechten

Ein zentrales Anliegen des EU AI Act ist, dass KI die **Grundrechte der Menschen** schützt, etwa das Recht auf Privatsphäre, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Deshalb wird beispielsweise KI, die auf sensiblen Daten basiert, wie biometrische Erkennungssysteme, strengen Auflagen unterworfen.

## 5. Aufbau einer Aufsichtsbehörde

Die EU plant, eine **zentrale KI-Aufsichtsbehörde** einzurichten, die die Umsetzung der Vorschriften überwacht. Auf nationaler Ebene sollen ebenfalls Behörden eingerichtet werden, die den Einsatz von KI überwachen.

## 6. Strafen bei Verstößen

Unternehmen, die gegen die Vorschriften des AI Act verstoßen, können mit **hohen Geldstrafen** belegt werden – ähnlich wie bei der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Für besonders schwere Verstöße können die Strafen bis zu 6 % des weltweiten Jahresumsatzes betragen.

## 7. Innovation fördern

Trotz der Regulierung betont der EU AI Act auch die Bedeutung von Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Durch klare Regeln und Sicherheitsstandards soll sichergestellt werden, dass europäische Unternehmen und Forschungseinrichtungen im Bereich der KI weiterhin wettbewerbsfähig bleiben.

## Fazit

Der EU AI Act ist ein Versuch der EU, die Nutzung von KI-Technologien in einem rechtlichen Rahmen zu steuern, der sowohl die Sicherheit der Nutzer schützt als auch Innovationen nicht unnötig hemmt. Die Verordnung ist ein erster Schritt, um KI in einer ethisch verantwortungsvollen Weise zu nutzen, aber ihre genaue Umsetzung und die Auswirkungen auf Unternehmen und Entwickler werden noch genau zu beobachten sein.



# Badisch Sibirien

## Oder: Regionaltag Nord in Mosbach

Das Jahr 2025 steht im GA unter dem Motto, **so viele MAVen zu erreichen wie möglich**. Deshalb haben wir einen Regiotag in Mosbach (Nord) und einen Regiotag in Singen Hohentwiel (Süd) geplant. Ein Experiment für uns alle und wir waren sehr gespannt auf diesen Regiotag.

Ende März war es endlich so weit, der erste Fachtag des GA in Mosbach. Es war **wunderschönes Wetter** an dem Morgen, als ich losgefahren bin. Voller Vorfreude auf die Fahrt und auf Mosbach, das war für mich das erste Mal und ich war schon sehr gespannt auf diese Gemeinde, die mir als schönes, interessantes Örtchen mit

vielen **Fachwerkhäusern** angepriesen wurde. Ich hatte mich entschieden über Land zu fahren, um



den Sonnenschein und die schöne Landschaft zu genießen.

In Mosbach angekommen wurde ich, wie versprochen, von einem schönen, alten Ortskern begrüßt mit kleinen Gassen, liebevoll gestalteten Fachwerkhäusern und einer lebendigen Innenstadt.

Voller Vorfreude Neues zu entdecken, öffnete ich die Türe meines Autos, sofort wehte mir ein **eiskalter Wind um die Ohren**, der mich im ersten Moment zurückschrecken ließ. Ups, wo war ich denn da gelandet, als ich im Kraichgau losfuhr, herrschten da ganz andere Temperaturen, so dass ich mir kurz überlegte, Sandalen einzupacken, aber hier war Pul-

lover und Daunenjacke angesagt.

Mir wurde dann schnell erklärt, dass ich in **Badisch Sibirien** angekommen war und die Temperaturen durchaus normal sind für diese Region. Und wieder etwas gelernt. Baden ist wunderschön und sehr vielfältig. Nicht nur was die Landschaft betrifft, sondern auch im Bezug aufs Klima.

Unser erster Fachtag in Mosbach fand in der **Johannes Diakonie** statt, genauer gesagt im fideljo. Das ist der Speisebereich, Cafeteria und Veranstaltungsort. Wir wurden sehr herzlich und hilfsbereit von den Kolleginnen und Kollegen vor Ort in Empfang genommen und unterstützt bei der Vorbereitung und auch bei der Durchführung des Regiotages.



**Vielen Dank an dieser Stelle an das Catering Team vom Fideljo!**





Dieser Tag stand unter dem Motto alle MAVen in Baden zu erreichen. Durch die **Form einer Banane** ist Baden sehr langgezogen und oft ist es für Kolleginnen und Kollegen schwierig unsere Veranstaltungen zu besuchen, meist aus zeitlichen Ressourcen, da die

Nach einer Aufstellung der Delegierten nach Region wurde das auch sehr deutlich sichtbar.

Gespickt war der Tag mit vielen interessanten Themen, aber vor allem war es uns wichtig mit Maven ins Gespräch zu kommen und dabei unterstützen, das MAVen sich **untereinander vernetzen**. Der Auftakt war eine Vorstellung der Johannes Diakonie mit ihren vielen Facetten. Ein wichtiger Bestandteil dieses Tages war aber vor allem die Themen und Fragen der Delegierten, die wir in einem



World Café bearbeitet haben. Natürlich gab es auch wieder verschiedene **Fachbereichsgruppen**, die gerne besucht wurden.

Ein gelungener Tag für alle, war das Fazit von uns GA-Mitgliedern. Unter gerne wieder in Badisch Sibiri-en.

**Sandra Kritzer**  
GA- Mitglied



Fahrwege teilweise sehr lange sind. Deshalb haben wir vom GA beschlossen, auch mal in die Randregionen zu fahren, um so viele MAVen zu erreichen wie möglich.





# MAV-Wahl 2026

Was können wir für ein gutes Gelingen tun?

Alle vier Jahre wird die Mitarbeitendenvertretung neu gewählt. Sicher seit ihr alle schon dabei, habt vielleicht auch schon eure Wahlvorstände gewählt.

Jetzt ist auch Zeit, die **bisherige Amtszeit** einmal zu betrachten:

Was ist gelungen, wo stehen wir zur Zeit und was sind unsere großen „Baustellen“?

## Aus dem Nähkästchen geplaudert...

Wenn ich meine Arbeit betrachte, habe ich manchmal das Gefühl, nur **halb so viel** erreicht zu haben, wie ich mit vorgenommen habe. Aber stimmt das? Wozu brauchen mich meine Kolleg\*innen eigentlich? Für mich heißt die Antwort: sie brauchen jemanden, **an den sie sich ver-**

**trauensvoll wenden können**, egal mit welchem Problem. Und so habe ich auf meinem Rechner unzählige Briefe für Kolleg\*innen geschrieben, ob zur **Veränderung ihres Deputates** oder zur Bewerbung auf eine interne Stelle... was bei mir nur wenige Minuten braucht, ist für manche eine riesige Hürde.

Der letzte Brief, den ich verfasst habe, war für einen Kollegen, der eine unbefristete volle Erwerbsminderungsrente bekommen hat. Ihm wurde vom Arbeitgeber gesagt, dass damit sein Arbeitsverhältnis endet. So steht es tatsächlich im AVR DD drin. Aber wenn man **den Kommentar dazu nimmt**, liest man plötzlich von einem **Weiterbeschäftigungsbegehren**, welches innerhalb von 2 Wochen gestellt werden kann. Der Kollege hat jetzt einen Vertrag mit 25% Deputat angeboten bekommen und kann damit **weiter am betrieblichen Leben teilha-**

**ben**. Klingt trocken, macht aber den Unterschied. Und mir zeigt es—ich kann doch helfen. Durch mein Wissen, durchs Zuhören, durch meinen „guten Draht“ zur Einrichtungsleitung, **durch meinen Rückhalt im Gremium und bei meinen Kolleg\*innen**.

## Wir machen den Unterschied!

Nun möchte ich hier eigentlich nicht über mich schwatzen, **sondern Mut machen**.

Eine Interessenvertretung kann tatsächlich **den Unterschied** machen zwischen „eine Arbeit haben oder nicht“. Und im Betrieb die Kolleg\*innen **für die MAV-Arbeit zu begeistern**, die gemeinsam diesen Unterschied ausmachen können... das ist jetzt unsere wichtigste Arbeit. Sagen wir doch weiter, was wir **gut gemacht und alles geschafft** haben. Und das es Spaß machen kann.

**Gute Arbeit gelingt durch die Zeit, die man sich dafür**



KI generiert





KI-generiert

nimmt. An erster Stelle möchte ich hier die **Schulungen und Delegiertenversammlungen** nennen. Ich weiß, sie kosten Geld. Um es meinem Arbeitgeber leichter zu machen, gebe ich immer eine Kostenvorplanung für das kommende Jahr weiter. So können die Gelder im Haushaltsplan berücksichtigt werden und es gibt keine Überraschungen.

## Rückenwind für die MAV-Arbeit

Zu Beginn einer neuen Amtszeit sollte sich eine MAV auch **für sich selbst** Zeit nehmen. Wer macht sich stark für den Datenschutz, wer geht zu den ASA-Sitzungen oder begleitet die Kolleg\*innen beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)? Ob ihr dafür einen **Klausurtag** nutzt oder nicht - das ist

euch überlassen. Wichtig ist nur, dass sich **jeder beteiligt** und ihr als Gremium zu einer guten Zusammenarbeit findet.

## Klappern gehört zum Handwerk...

„Hallo Frau Jesni, hier ist ein Flyer, in dem wir die Arbeit unserer Mitarbeiter\*innenvertretung vorstellen. Unter dieser Mailadresse sind wir erreichbar.“ Bei mir ist ein „Begrüßungsflyer“ fester Bestandteil, wenn neue Kolleg\*innen bei uns anfangen. Was immer **ihr machen wollt - seid sichtbar**. Ob „schwarzes Brett“, Versammlungen oder Rundmails: überlegt, was zu euch passt. **Nur Mut, es lohnt sich.**

Susanne  
Eichler  
GA-Mitglied



## Aufgepasst:

In einigen Kirchgemeinden oder anderen Bereichen der Verfassten Kirche hat es Zusammenschlüsse und Neustrukturierungen gegeben. Damit sind die Verbünde, für die eine MAV zu wählen ist, **neu zu definieren**.

Wir können euch als Gesamtausschuss dazu kaum beraten, da wir keinen Einblick in die neuen Rechtsverhältnisse haben. Aber bitte erkundigt euch bei eurem zuständigen Pfarramt oder dem VSA, wer jetzt alles dazugehört.

Solltet ihr von da keine ausreichende Information bekommen, könnt ihr euch auch im GVBL der EKIBA erkundigen:

[https://www.kirchenrecht-ekiba.de/list/kirchliches\\_amtsblatt](https://www.kirchenrecht-ekiba.de/list/kirchliches_amtsblatt)



# Bildung von MAVen nach § 5 MVG Baden

## Was machen wir, wenn wir zu wenig Mitarbeitende sind, um allein eine MAV zu wählen?

Im § 5 MVG Baden lesen wir viele Regelungen, nach denen im Bereich der Landeskirche MAVen gebildet werden können. Deutlich wird, dass es der **erklärte Willen der Synode** ist, dass **jeder Mitarbeitende** auch eine Interessenvertretung hat, die für ihn zuständig ist.

Auch wenn es durch die Fusionen der Kirchgemeinden immer seltener vorkommen sollte, dass man **unter fünf Mitarbeitende** hat, so kann es doch immer noch vorkommen. Und dann greifen die Absätze 2-6 des § 5 MVG Baden. Leider gibt es dazu wenig bis keine Kommentierung (Abs.3), da wir hier eigene Regelungen in der Badischen Landeskirche haben.

**Im folgenden erläutere ich einige Absätze des § 5 MVG Baden für Euch.**

### **Absatz 1:**

Wenn mindestens 5 Mitarbeitende zu einer Einrichtung gehören, von denen 3 wählbar sind, **muss eine MAV gewählt werden.**

### **Absatz 2:**

Benachbarte Dienststellen dürfen sich aber auch zusammenschließen, **auch wenn in jeder die Voraussetzungen nach Abs.1** gegeben sind.

**Benachbart heißt:** man muss sich gut erreichen können

nen - durch räumliche Nähe bzw. gute Verkehrsanbindungen. Außerdem muss es eine **„inhaltliche Überschneidung der Tätigkeit“** geben (siehe Kommentar Joussen). Dabei ist es egal, ob man die gleiche oder unterschiedliche Rechtsträger



hat.

### **Wie machen wir das?**

Eine Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung bildet man, wenn entweder die Dienststellenleitungen oder Kolleg\*innen das anregen und dann „alle“ einverstanden sind.

Auf Seiten der **Dienstgebenden müssen alle dafür sein**, bei den Mitarbeitenden reicht eine **Mehrheit der in einer Mitarbeitendenversammlung Anwesenden** (*das ist seit der MVG-Novellierung neu*).

Versucht Euch also zu vernetzen, wenn Ihr das wollt. Es ist immer dann zu empfehlen, wenn es dadurch möglich wird,

mindestens **eine 3-er MAV zu wählen.**

### **Absatz 3:**

*Diese Regelung ist anders, als im MVG EKD und damit gibt es leider keine Kommentierung.*

Hier heißt es:

- ⇒ Wenn die Dienststelle weniger als 5 MA hat
- ⇒ und zu einer Kirchgemeinde gehört
- ⇒ und keine Gemeinsame MAV gebildet ist,

werden die Mitarbeitenden von der jeweiligen **MAV des Kirchenbezirkes** mit vertreten. Es gelten dann die Regelungen, wie bei einer **Gemeinsamen MAV** nach Absatz 2.

Das bedeutet:

- ⇒ die Kolleg\*innen sind wahlberechtigt und
- ⇒ sie werden bei der Berechnung der Größe der MAV und bei Freistellungen nach §20 MVG Baden mitberechnet.

Allein die Kostenregelung ist abweichend, weil die Finanzierung nicht geteilt wird, sondern allein vom Kirchenbezirk zu tragen ist.

### **Absatz 4:**

Hier wird bestimmt, dass auch **Dienststellenleitungen** handeln müssen, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht erfüllt sind und müssen die Leitungen benachbarter Dienststellen ansprechen, um nach Abs. 2 eine Gemeinsame MAV zu bilden.

*Susanne Eichler, GA Baden*

# Bericht aus der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Baden

Seit der Verkleinerung der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Neukonstituierung 2023 konnten wir doch einige gute Arbeitsrechtsregelungen verabschieden, zum Beispiel den Vertretungszuschlag auch im Bereich der AR-M, die Weiterführung der Altersteilzeit und das Deutschland Ticket. Auch die **Dienstjubiläen im Bereich der AR-M und AVR-Baden** wurden angepasst und gelten ab November 2025.

Ebenfalls ein Erfolg ist die Änderungen im Bereich der AVR: Für die niedrigen Entgeltgruppen 1-4 wird eine **weitere Erfahrungsstufe** eingeführt. Ein Plus, auch wenn sie erst zum März 2026 beginnt.

Es gab auch eine Klausur 2024 mit konstruktivem Austausch unter dem Motto KIRCHE- a good Place to work? 2023 fanden inklusive der konstituierenden Sitzung vier Sitzungen statt. Im Jahr 2024 waren es sogar sechs Sitzungen. Außerdem tagt vor jeder Sitzung die Grundsatzkommission, in welche auch von jeder Seite Vertreter entsandt sind, und jede Seite hat natürlich auch seine Vorbereitungssitzungen. Auch 2025 sind sechs Sitzungen in der Planung gewesen, allerdings wurde eine Sitzung abgesagt, da **nicht genügend Mitglieder** der ARK daran teilnehmen konnten. Hier stellt sich die Frage, ob mit einer besseren Vertretungsregelung dies zu vermeiden gewesen

wäre, da es ja jetzt nur noch **eine Stellvertretung** für jede Seite gibt: d.h. eine Stellvertretung für den Bereich Dienstgeber verfasste Kirche und eine Stellvertretung für den Bereich Dienstgeber diakonische Rechtsträger, sowie eine Stellvertretung für den Gesamtausschuss und eine Stellvertretung für die Kirchengewerkschaft.

Die aktuellen Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission in Baden können Sie unter folgendem Link einsehen:

<https://www.ekiba.de/infothek/landeskirche-strukturen/arbeitsrechtliche-kommission-ark/>



Auch wenn wir in dieser kurzen Amtszeit durchaus gemeinsam doch schon einiges erreichen konnten, merken wir doch **immer mehr den Druck des Sparens** innerhalb der Landeskirche. Einige Eingaben, die wir als Gesamtausschuss einbringen wollten, bekämen im Moment keine mehrheitliche Zustimmung. Schade, aber Realität. Die Gürtel werden überall enger geschnallt... Wir werden diese Ziele aber weiterhin verfolgen, um die Ar-



beit in der evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie attraktiv **zu halten**.

Für die Mitarbeitengewinnung und Bindung ist es wichtig, auch im Vergleich zur Wirtschaft sich hervorzuheben und dies geht eben nur über gute Arbeitsbedingungen, aber auch über Benefits, beziehungsweise Heraushebungsmerkmale. Deswegen sehen wir zum Beispiel auch die Weiterführung der Altersteilzeit als ein wichtiges Beispiel dessen. Dies geht aber nur im gemeinsamen Kontext mit der Dienstgeberseite und wir hoffen auf einen weiterhin konstruktiven Austausch.

In den nächsten vier Jahren der noch laufenden Amtszeit hoffen wir noch einige Verbesserungen zu erreichen. Und da ja ein großes Ziel der Mitglieder des Gesamtausschusses die **Beteiligung der Mitarbeitenden** ist, freuen wir uns über konstruktive Vorschläge, um weitere Eingaben in die Arbeitsrechtliche Kommission einzubringen.

**Lorenz Sauerborn**  
Mitglied im GA  
und in der  
ARK Baden





# Kirche ist eine Baustelle

## Teildelegiertenversammlung zum VSA-Zukunftsprozess in Karlsruhe

Am Freitag, den 23. Mai, trafen sich rund **60 Teilnehmende** im Stephanienbad Karlsruhe zu einer Teildelegiertenversammlung zum Thema „Zukunftsprozess VSA/EKV - Umgestaltung der Verwaltungsstruktur“.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von GA-Mitglied Andreas Deecke, der in seiner Andacht unter dem treffenden Motto „**Kirche ist eine Baustelle**“ auf die

geistliche Dimension von Veränderung und Aufbruch einstimmte.

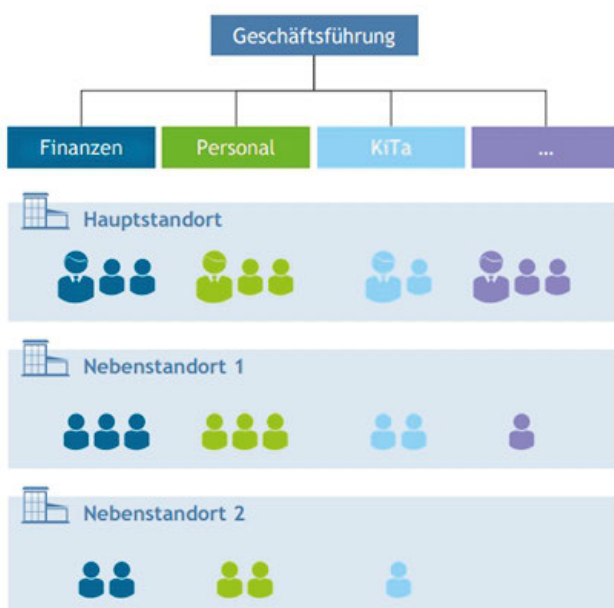
Im Mittelpunkt stand die tiefgreifende Neuorganisation der Verwaltungsstrukturen der Landeskirche. Die bislang regional und dezentral arbeitenden Verwaltungseinheiten sollen künftig zu **drei zentralen Standorten**



zusammengeführt werden - ein Prozess, der inzwischen weit fortgeschritten und größtenteils abgeschlossen ist.

**Region Nord: Mannheim**

## Die virtuelle DLZ-Organisation ermöglicht Mitarbeitenden, in ihrem jeweiligen „Heimattbüro“ zu arbeiten



### Beschreibung

- Die Standorte fungieren primär als physische Büroflächen, während die gesamte Organisationsstruktur virtuell über diese Standorte hinweg gestaltet wird - es besteht keine Hierarchie der Standorte
- Mehrere kleinere Büros / Standorte in verschiedenen Städten, die strategisch so platziert sind, dass sie näher an den Mitarbeitenden oder Kunden liegen
- Mitarbeitende können unabhängig von ihrem physischen Standort zusammenarbeiten
- Standorte sind auf Bereitstellung grundlegender Büroressourcen ausgelegt (Schreibtische, Sitzungsräume, Kopierer, etc.)
- Die Zusammenarbeit erfolgt über digitale Kommunikationsmittel und Plattformen, die den Austausch von Informationen und die Zusammenarbeit erleichtert
- Die Nähe zu Wohnorten und die Reduzierung von Pendelzeiten fördert die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden

## Die Süd-Region bildet sich zum 1.1.2026, die beiden anderen Regionen folgen ein Jahr später



<b>Nord*</b>	Kirchenbezirke: 9 Kirchengemeinden: 180 Kirchenmitglieder: 329.510 Fläche in km²: 3.519
<b>Mitte*</b>	Kirchenbezirke: 7 Kirchengemeinden: 145 Kirchenmitglieder: 375.926 Fläche in km²: 4.420
<b>Süd*</b>	Kirchenbezirke: 8 Kirchengemeinden: 164 Kirchenmitglieder: 330.085 Fläche in km²: 6.894

\* Ist-Daten 2022/23

### Region Mitte: Karlsruhe

### Region Süd: voraussichtlich Freiburg oder Emmendingen.

Eingeladen waren Mitarbeitervertretungen (MAVen), Dienststellenleitungen der neuen Verwaltungseinheiten sowie die **Prozessverantwortlichen der Landeskirche**. In drei Workshops tauschten sich MAV-Mitglieder und Leitungen zu zentralen Fragen aus, etwa:

Wie groß werden die MAVen in den neuen Dienststellen sein?

Ist sichergestellt, dass aus jeder Ursprungseinrichtung Vertreterinnen und Vertreter in die neue MAV aufgenommen werden?

Darüber hinaus wurden organisatorische Aspekte diskutiert - von **Bürogrößen und Ausstattung** über die erhöhten Reisezeiten für MAV-Mitglieder bis hin zu Fragen der Arbeitsorganisation in einer zunehmend hybriden Struktur aus Hauptstandorten,

kleineren Regionalbüros und Homeoffice-Arbeitsplätzen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der **Beteiligung der aktuellen und künftigen MAVen** am Umgestaltungsprozess. Diskutiert wurden auch Themen wie ein gemeinsames Leitbild, Qualitätsmanagement und Sicherungsstrukturen für die künftige Zusammenarbeit.

Die Fragenkataloge der Workshops sowie eine ausführliche PowerPoint-Präsentation zum Zukunftsprozess sind auf der **Homepage des Gesamtausschusses Baden** unter der Rubrik Delegiertenversammlung abrufbar.

*Florian Wolf und  
Gunnar Henrich  
Mitglieder im GA*



# Neue Schulungen—bewährte Qualität

Der Teamerkreis stellt 2026 ein neues Angebot zur Verfügung.

## Warum eigentlich?

Wer kennt es nicht—auf der Schulung war **alles so einfach**, aber zu Hause bei der MAV-Arbeit **weiß man wieder nicht**, wo man anfangen soll...

Diese oder ähnliche Aussagen haben wir zuhauf gehört. Und auch in unseren **Beratungen** haben wir es immer wieder gespürt:



Der Grundkurs 1 ist **viel zu kurz**. Er geht husch husch drüber und man kann sich eh nicht alles merken. Deshalb haben wir uns, angelehnt an die üblichen Betriebsratsschulungen, ein neues Konzept erarbeitet.

Kernpunkt sind unsere neuen **MAV– 1 bis 3** Kurse. Sie sind, wie die Grafik rechts oben zeigt, aus dem alten Grundkurs 1 entstanden, ergänzt um wichtige Punkte.

Unsere bisherigen Grundkurse 2 und 3 bekommen neue Namen, bleiben inhaltlich aber gleich. Einige Schulungen fallen dafür aber auch weg. Wir werden sehen, ob das auf Dauer so bleiben kann oder uns etwas fehlt. Da ist uns eure Rückmeldung wichtig.

## MAV 1

Hier geht es darum, das MVG erst einmal kennenzulernen.

- ⇒ Was ist eine MAV?
- ⇒ **Welche Rolle** hat man im Betrieb?
- ⇒ Wer ist unser Gegenüber?

Außerdem schauen wir, natürlich wieder mit **Fallarbeit** und anderen Methoden und hoffentlich einer Prise Spaß:

- ⇒ Wie geht MAV-Arbeit?
- ⇒ Wer lädt wie zu einer Sitzung ein und muss ich da kommen?
- ⇒ Wie wird ein Protokoll richtig geschrieben und wie und warum fassen wir Beschlüsse?

Wichtig im MAV 1 ist auch, seine **Rechte und Pflichten als MAV-Mitglied** kennenzulernen. Nur so kann man im Betrieb die eigenen Arbeitsbedingungen gut gestalten.

Es wird auch einen Überblick über die verschiedenen Gesetze geben, mit denen wir es als MAV zu tun haben und ein kleiner Exkurs in das kirchliche Sonderarbeitsrecht.

Und es wird eine Mitarbeitendenversammlung vorbereitet und gegeben.

Daneben ist natürlich Zeit, eigene Fragen zu stellen, sich auszutauschen und auch den Gesamtausschuss mit seinen Angeboten kennenzulernen.

## MAV 2

Mit den ersten Erfahrungen als MAV im Gepäck lernt Ihr hier die Beteiligungsrechte kennen. Besonders befassen wir uns mit der **uneingeschränkten Mitbestimmung** (§40 MVG Baden):

- ⇒ Arbeitszeit und Dienstplan
- ⇒ Arbeitsplatzgestaltung
- ⇒ Neue Arbeitsmethoden
- ⇒ Urlaubsbeantragung
- ⇒ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ⇒ und viele weitere Themen.

Viele von diesen Punkten können (und sollten) in **Dienstvereinbarungen** geregelt werden. Deshalb bekommt dieses Thema endlich ausreichend Platz.

Dabei spielen auch die Beteiligung der Kolleg\*innen und gute Verhandlungsführung eine Rolle.

Die Teilnehmenden lernen die Einigungsstelle kennen. Wie geht es weiter, wenn man sich **nicht einigen** kann? Hier ist die Lösung.

Und auch über das Initiativrecht können Themen **aktiv** eingebracht werden = „Wie wird aus einem Problem eine Lösung?“

Zum Ende des Kurses gibt es einen Überblick über die Entstehung des MVG. Und auch darüber, welche **Unterstützung** wir im Betrieb durch Datenschutzverantwortliche, Gewerkschaften und Betriebsärzte haben.





## MAV 3

Der MAV 3- Kurs hat die eingeschränkte Mitbestimmung und die Mitberatung im Fokus. Besonders wichtig sind hier die Themen:

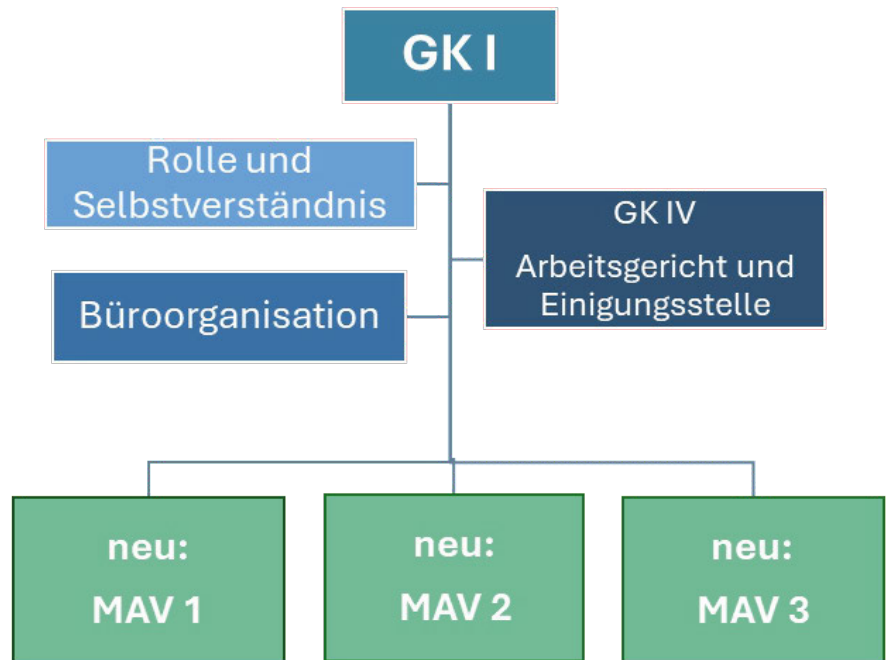
- ⇒ Einstellung und Eingruppierung
- ⇒ Kündigung
- ⇒ Zahlung von Zulagen
- ⇒ Übertragung anderer Tätigkeiten und Versetzung
- ⇒ Stellenplanentwurf
- ⇒ Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte

Auch hier wird an konkreten Fällen geübt. Besonders hervorgehoben wird der Bereich der **Kündigung** sein. Dieses Thema erfordert eine besondere Sorgfalt bei der MAV-Arbeit.

Und was machen wir als MAV, wenn wir nicht beteiligt werden oder bei einem der Themen der eingeschränkten Mitbestimmung uns nicht einig werden? Dann geht man zum **Kirchlichen Arbeitsgericht**. Was vorher im Grundkurs IV Thema war, kommt nun hier dran:

- ⇒ Fristen einhalten
- ⇒ Beschlüsse und Protokolle richtig verfassen
- ⇒ stichhaltige Begründungen schreiben
- ⇒ sich im Betrieb Rückendeckung holen

Damit ist auch diese Schulung randvoll mit spannenden Themen und durchaus auch für schon erfahrene MAV'ler geeignet.



## Weitere Kurse

unser GK II wird zu Arbeitsrecht Grundlagen  
 der GK III heißt nun AR M/ TVöD Grundlagen  
 und- bitte nicht verwechseln AVR Grundlagen

Erhalten bleiben auch unsere Kurse zur Sozialen Kompetenz (SK):

- SK I = Moderation und Präsentation in der MAV
- SK II = Kommunikation und Gesprächsführung
- SK III = Konfliktbearbeitung und Verhandlung
- SK IV = Stress reduzieren - Resilienz stärken

Selbstverständlich bleiben auch die Kurse:

- ⇒ Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in (Wechsel)-Schichtbetrieben und
- ⇒ Beteiligungsorientierte MAV-Arbeit

Wir sind sehr gespannt, wie die neuen MAV-Grundschulungen ankommen. Wir starten damit zum Beginn der neuen Amtszeit 2026. Meldet bitte rechtzeitig Eure Teilnehmenden an. Besonders der Kurs MAV 1 wird sicher heiß begehrt sein und die Plätze rar.

**Wichtig:** Auch wenn die Kurse ausgebucht sind, könnt ihr Euch weiter anmelden und auf die Warteliste setzen lassen. Je nachdem, wie lang diese wird, versuchen wir, Zusatzkurse zu organisieren.

**Und noch etwas in eigener Sache:** Das MVG Baden wird nur durch uns geschult. Alle anderen Anbieter vermitteln das MVG EKD, welches in etlichen Punkten abweicht. Außerdem sind wir mit unseren Preisen von 990,-€ für vier Tage zwar kein Schnäppchen, aber weit günstiger als viele andere Anbieter.

*Susanne Eichler, Mitglied im GA und Teamerkreis*

# Arbeiten im Gesamtausschuss – zwischen Paragraphen und Menschen

Wer den Gesamtausschuss der MAVen in der Evangelischen Landeskirche in Baden zum ersten Mal erlebt, sieht zuerst (virtuelle) Papierstapel, Tagesordnungen und jede Menge Abkürzungen. Klingt trocken? Ist es manchmal auch. Doch hinter den Kürzeln, Kommissionen und Protokollen steckt ein Team, das trotz aller Bürokratie erstaunlich menschlich funktioniert.

## Am Anfang das Fragezeichen

Sitzungen beginnen oft wie früher im Klassenzimmer: alle reden durcheinander, jeder will recht haben, und spätestens wenn verfasste Kirche und Diakonie ihre unterschiedlichen Sichtweisen einbringen, knistert es. Ohne Moderation? Undenkbar. Mit Moderation? Na ja - es wird wenigstens eine Richtung sichtbar. Aber wir haben mittlerweile eine unschlagbar gute Moderatorin - durch sie wird auch die wildeste Schulklasse schnell wieder zu einem besseren Gremium. Und nicht etwa zu einem Fegefeuer der Eitelkeiten.

## Kleine Themen, große Wirkung

Ein Datenschutzproblem hier, ein Streit über Dienstpläne dort - und schon hat

man eine Grundsatzdebatte. Kleine Themen mutieren beim GA zuverlässig zu Großbaustellen. Spätestens wenn Wörter wie „Arbeitsplatzsicherheit“ oder „Digitalisierung“ fallen, weiß man: Jetzt wird's ernst. Und damit ist die Frage nach der kommenden Stufenvertretung noch gar nicht gestellt.

## Ausschüsse - weil es ohne Unterausschuss ja gar nicht geht

Damit das alles auch wirklich „geordnet“ bleibt, gibt es Ausschüsse. Die Ausschüsse *Diakonie* und *Verfasste Kirche* beackern ihre jeweiligen Themen, der Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit sorgt für den Außenglanz - immerhin muss jemand erklären, was hier eigentlich passiert. Und dann noch die großen Gremien: die Arbeitsrechtliche Kommission, wo über Gehälter entschieden wird (ja, dort fallen tatsächlich die großen Zahlen), und die *StäKO* sowie *BuKo* (siehe *MVG Baden im §55 a-d*), bei der man sich mit anderen

Gesamtausschüssen austauscht. Für Neulinge ein Labyrinth aus Abkürzungen. Aber Vorsicht: Auch wenn alles nach Beamtendeutsch klingt - wichtig ist es tatsächlich.



Dieses Bild entstand am 15. April 2025 während einer 2-tägigen Sitzung in Bad Herrenalb als wir festgestellt haben,

## Teamarbeit, nicht graue Theorie

Das Besondere ist: Hier arbeiten echte Charaktere. Eine kennt sich am PC aus, ein anderer schreibt mit Leidenschaft, ein dritter fährt unermüdlich durchs Land, um



MAVen zu beraten.  
Über allem: Florian, der Vorsitzende. Kühler Kopf, klare Linie, ein Ruhepol - manchmal fast Zen-buddhistisch. Ihm zur Seite zwei erfahrene

mann - die gute Seele. Wenn es im GA einen unsichtbaren Motor gibt, dann ist sie es. Ohne sie? Läuft gar nichts. Punkt.

Versammlung gelingt oder eine Beratung wirklich hilft, wiegt vieles auf.

### Mut-Mach-MAV mit Herzblut

Offiziell ist „Schulung geben“ keine Hauptaufgabe des GA. Aber „Förderung der Fortbildungen“ ... Praktisch macht man es doch - weil neue MAVen eben Orientierung brauchen (und niemand sonst **das MVG Baden schult**). Und genau darin liegt der Kern: Der GA ist keine graue Behörde, sondern eine „Mut-Mach-MAV“ - eine Stelle, die unterstützt, sortiert und auch mal beruhigt.

Mit Humor, Teamgeist und Beharrlichkeit verwandelt er Fragezeichen in Antworten. Bürokratisch? Ja, reichlich. Aber auch menschlich, nahbar - und manchmal so familiär, dass man vergisst, wie viele Aktenordner eigentlich hinter all dem stehen.

*Gunnar Henrich  
Mitglied im GA*

### Delegiertenversammlungen - Schaufenster und Marathon

Herzstück der Arbeit sind die Delegiertenversammlungen. Hier wird gebündelt, berichtet, gestritten, gelacht. Wer denkt, es sei eine Kaffeerunde, irrt: Dahinter steckt akribische Vorbereitung. Themen planen, Einladungen schreiben, Technik organisieren, Mikrofone testen - manchmal fühlt es sich eher nach Eventmanagement als nach Kirchenrecht an.

### Viel Arbeit, wenig Freistellung

Die meisten Mitglieder sind nur zu 25 Prozent freigestellt. Der Rest ist reguläre Arbeit im eigenen Beruf. Bedeutet: viele GA-Aufgaben laufen „on top“. Das ist stressig - und lässt einen gelegentlich fragen, warum es dafür noch keine olympische Disziplin gibt. Aber der Stolz, wenn eine



dass wir das erste mal in der jetzigen Amtszeit vollständig waren -  
alle zwölf beisammen.

Mitstreiterinnen, die mit Fachkenntnis dafür sorgen, dass der Zug auf den Schienen bleibt. Und dann die Unverzichtbaren: Susanne, die „Mutter“ dieser Gazette, die Texte mit Herz und Strenge betreut. Und Frau Zimmer-





# Bericht aus der EZVK - Verwaltungsratssitzung Oktober 2024

In der letzten Gazette hatte ich ja schon darüber berichtet, dass die Verwaltungsratssitzung der EZVK jährlich in einer anderen Landeskirche stattfinden.

Ursprünglich war Hamburg für dieses Jahr geplant. Da es aber auch immer schwierig ist, für mehr als **80 Verwaltungsratsmitglieder** eine Unterbringung und Tagungsräume zu finden, wurde als Veranstaltungsort Bremerhaven als gute Alternative gefunden.

Wie immer gab es für die Verwaltungsratsmitglieder am Vortag zur Sitzung die Möglichkeit, an einer **Fortbildung** teilzunehmen, um auch immer auf dem neuesten Stand zu bleiben. Diese wird von den meisten Mitgliedern auch gerne genutzt und Florian Wolf und ich, als entsandte Mitglieder in den Verwaltungsrat, neh-

men grundsätzlich daran teil. Das Organisationsteam der EZVK in Darmstadt ist auch immer in der Lage, ein **schönes Abendprogramm** für die Verwaltungsratsmitglieder auf die Beine zu stellen. So konnten wir diesmal eine **Führung durch das Auswandererhaus** in Bremerhaven genießen.

[Deutsches Auswandererhaus - Erlebnismuseum, Bremerhaven - Deutsches Auswandererhaus Bremerhaven](#)



Es war sehr eindrucksvoll zu sehen, wie zu den Zeiten der Jahrhundertwende und auch in der Vorkriegszeit, die Auswanderer in die fernen Länder reisten und welche Unterschiede es dabei natürlich auch bezüglich der Gründe der Auswanderung gab. Danach gab es ein schönes **Abend Bankett** um sich auszutauschen und kennen zu lernen.

Die Verwaltungsratssitzung am nächsten Tag hatte viele unterschiedliche Aspekte. Zum einen gab es da eine Vorstellung, die über Ki generiert wurde und wo auch **die Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz** deutlich wurden, die auch zur Optimierung der Prozesse eingesetzt werden sollen.

Der Bericht des Vorstands der EZVK für das Geschäftsjahr 2023 war wieder **sehr positiv**. Es konnten alle Ziele erreicht werden. Beziehungsweise diese wurden sogar teilweise trotz der schwierigen Finanzlage übertroffen und es konnten **weitere Rückstellungen** gebildet werden, die natürlich dafür sorgen, dass die Kasse auch weiterhin gut aufgestellt sein wird und dadurch die Zusatzversorgung ein wichtiger Bestandteil für die Versicherten bleibt. Gerade in der heutigen ungewissen Zeit bezüglich der klassischen Rentenversicherung wichtig.



Bild: EZVK.de



Bild: EZVK.de

Natürlich wird auch mit Sorge auf das Jahr 2024/25 geschaut, da an dem Tag, an dem die Verwaltungsratssitzung stattfand, auch das Ergebnis der **Wahl des US Präsidenten** bekanntgegeben wurde und natürlich dies auch Auswirkungen auf die Finanzwelt hat beziehungsweise haben wird. In welcher Form diese Auswirkungen entstehen und ob es eine Relevanz für unsere Anlagen haben wird, werden wir **Ende Oktober 2025** in der nächsten Verwaltungsratssitzung erfahren haben, die in Jena stattfand.

Auch bei der Besetzung des Stiftungsrat gab es Änderungen. **Herr D. Fey**, der ja bekannt ist als einer der Mitentwickler des MVG der evangelischen Kirche in Deutschland, geht als langjähriges Mitglied des Stiftungsrat in den verdienten **Ruhestand** und wurde feierlich verabschiedet. Es gab Neuwahlen für den Stiftungsrat aus den Bereichen der Gewährsträger, der Beteiligten und der Versicherten. Die aktuellen Mitglieder des Verwaltungsrats und des Aufsichtsrats können Sie unter diesem Link einsehen.

## Organe: EZVK



Als Fazit aus der Sitzung des Verwaltungsrates 2024 kann ich nur sagen, dass mit den Geldern der Versicherten **verantwortungsvoll umgegangen** wird, die Anlagen nachhaltig und sinnvoll sind und hier alles getan wird, damit die Zusatzversorgung der EZVK Darmstadt für die Versicherten ein gutes Standbein der Altersvorsorge bleibt.

Die Beschlüsse, die der Verwaltungsrat in dieser Sitzung in allen Bereichen getroffen hat, **sichern die Zukunft** der Kasse und damit auch die jedes Versicherten.

*Lorenz Sauerborn*

## EZVK und VBL

Beschäftigte in der Badischen Landeskirche sind zusatzversichert, wobei die VBL (*Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder*) und die EZVK Darmstadt (*Evangelische Zusatzversorgungskasse*) zwei zentrale Akteure sind. Die VBL, gegründet 1929 und bundesweit tätig, richtet sich an Angestellte im öffentlichen

Dienst, während die EZVK 1967 gegründet wurde und sich auf die evangelische Kirche sowie angrenzende diakonische Einrichtungen fokussiert.

Die Zusatzversicherungen haben **unterschiedliche Rechtsformen**: die VBL ist eine **öffentlich-rechtliche Anstalt**, während die EZVK eine **kirchliche Versorgungseinrichtung** darstellt.

Für verschiedene Mitarbeitende in der Landeskirche wird die VBL automatisch abgeschlossen, der Beitritt zur EZVK erfolgt meist durch die jeweilige Einrichtung.

**Beide Kassen nutzen ein Punktemodell** zur Finanzierung, wobei die Beiträge in der Regel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt werden. Die Leistungen beider Kassen umfassen **Betriebs- und Hinterbliebenenrenten**, wobei die EZVK auch Optionen zur freiwilligen Vorsorge bietet.

Weiterhin legt die EZVK besonderen Wert auf individuelle Beratung für kirchliche Arbeitgeber. Beide Anbieter stehen unter verschiedenen Aufsichten und bieten flexible Vorsorgemöglichkeiten an. Insgesamt bieten **sowohl die VBL als auch die EZVK ihren Versicherten eine gute Altersvorsorge**, jedoch mit unterschiedlichen Zielgruppen und spezifischen Leistungen.



## 2. Fachtag der Initiativgruppe „Glaube im Betrieb“ mit dem Thema:

Am 27. März 2025 trafen wir uns in Freiburg. Dem vorausgegangen war eine lange Zeit der Planung und leider auch eine Terminverschiebung aufgrund geringer Anmeldezahlen.

Umso freudiger war es, sich in kleiner aber feiner Runde begegnen zu können.

### Den inneren Kompass finden

Wir sind an diesem Tag gemeinsam auf Spurensuche gegangen. Und gestartet sind wir mit der Frage, wo in den Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien der Ev. Kirche in Baden etwas zu unserem **arbeitsvertraglichen Auftrag** steht, der das christliche Element unserer Einrichtungen widerspiegelt.

Von der Grundordnung der Landeskirche über die Satzung des Diakonischen Werkes, von den tariflichen Regelungen bis zur „Mitarbeiterichtlinie“... eine spannende Reise durch trockene Gesetzestexte...

Zusammenfassen lässt sich das so:

**Wir sollen das Wort Gottes verkünden und mit der Tat der Liebe dienen.**

Doch wie gelingt das? Und kann das in unserer heutigen Zeit überhaupt gelingen, wenn unsere Arbeit oft nur aus dem **finanziellen Blickpunkt** betrachtet wird?

### Spurensuche

In folgenden zwei Workshops sind wir darüber ins Gespräch gekommen:

**„Wirtschaftliches Denken und christliches Handeln - wie kann das zusammenkommen?“**

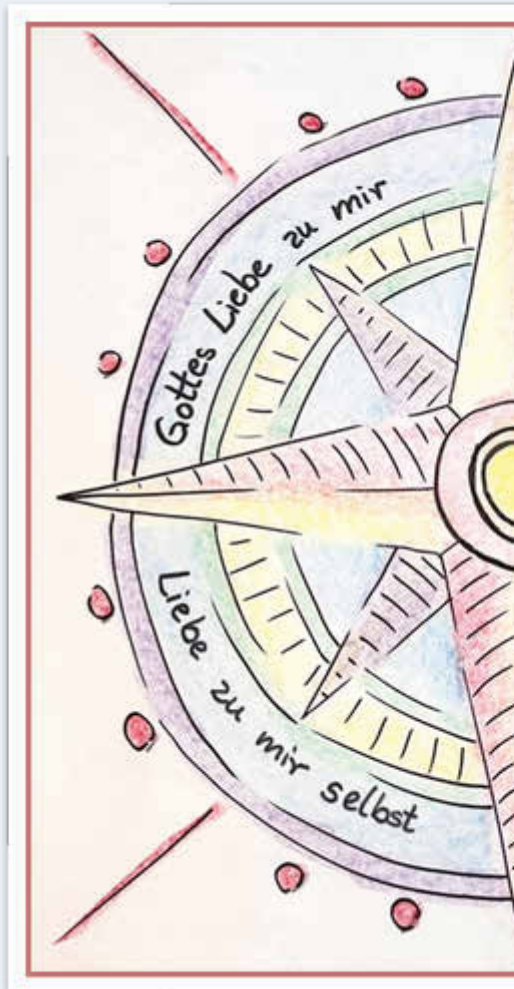
und

**„Christliche Werteorientierung und Unternehmenskultur – wie kann das auch im Betrieb gelingen?“**

In beiden Arbeitsgruppen und in der Betrachtung der Mitarbeiterichtlinie hat sich ein „gemeinsamer Nenner“ ergeben:

aber nicht auf. Jeder ist und darf sich aufgerufen fühlen, mit seinem eigenen Handeln den Unterschied zu machen.

Mitarbeitendenvertretungen



**Es ist die innere Haltung, die den Unterschied macht.**

Die Haltung der jeweiligen **Leitung** bewusst zuerst genannt, hört es damit

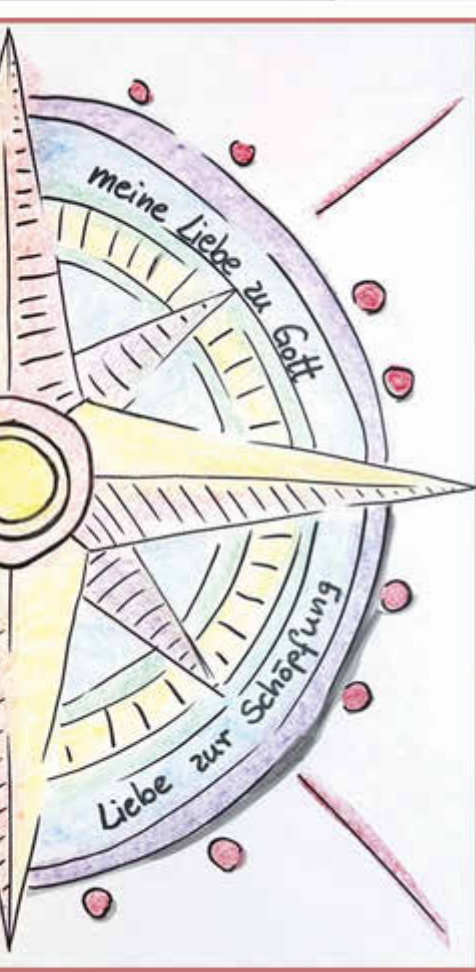
können eine Brücke schlagen zwischen den Kolleg:innen und der Leitung, Anregungen geben und Vorschläge machen. Leitungen sollten selbst Vorbild sein und eine dem Menschen zugewandte Haltung fördern und fordern.





# Den inneren Kompass finden

Unabhängig von allen Religionen sind es zuerst die allgemeingültigen ethisch-menschlichen Werte, die gefördert werden sollten.



Aber sich damit allein zu begnügen, macht noch keine christliche Einrichtung aus. Dazu braucht es ein entsprechend gestaltetes Umfeld mit Symbolen und einer Raumgestaltung, die einer **lebendigen Kultur zu den christlichen Festen** und Anlässen entspricht.

Dazu braucht es eine offene Kommunikation über **unseren Anspruch an die Arbeit** mit Menschen und für die Kirche, die wir mit unserem Tun nach außen vertreten.

Und es braucht unsere **Barmherzigkeit** uns und unseren Mitmenschen gegenüber. Nur zu fordern reicht nicht. Wir alle sind Menschen und kommen **unvollendet** auf diese Welt.

Und es gibt einen, der uns vollenden kann. Der uns Hoffnung und Kraft gibt und der aus Menschlichkeit christliche Nächstenliebe macht. **Christus darf sichtbar werden, wenn wir ihm Raum geben.**

Am Ende des Fachtages haben wir noch einmal zusammengetragen, was wir aus diesem Tag mitnehmen wollen. Einige der Aussagen habe ich hier für Sie zusammengetragen.

„Kirche sorgt sich viel zu sehr **um sich selbst**. Aber wenn wir über den Glauben bei der Arbeit sprechen, spüren wir, wie viel Kraft in uns allen liegt.“

„Die Liebe zu unserer Arbeit entsteht durch die **Liebe zu den Menschen**, denen wir hier begegnen.“

## Mitarbeiter-richtlinie

### Anforderungen an die Anstellungsträger:

Die Anstellungsträger...haben die Aufgabe, ihre Dienststellen...dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten.

Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens.



„Christliche Werte müssen immer wieder in den **Focus** gerückt werden.“

„Wir alle müssen nicht in Konflikten verharren. Glaube macht uns selbstwirksam zum Handeln.“

„Wir dürfen auch negative Gefühle zulassen - auch bezogen auf den Glauben und die Kirche, solange die **Liebe zu den Menschen** immer im Vordergrund steht.“

„Wir sollten unseren christlichen Werten Namen geben und diese getrost aussprechen.“

„Kirche ist da, wo Menschen zusammenkommen.“



„**Der Glaube** ist unsere innere Einstellung, unser innerer **Kompass**.“

Alle Teilnehmenden des Fachtages sind mit einer großen Dankbarkeit im Herzen nach Hause gegangen, denn wir haben das Geschenk erhalten, uns wirklich begegnet zu sein.

Susanne Eichler  
im Namen der Initiativgruppe



## Fragen an Frau Lesenko,

**Die Kirchen in Deutschland haben ein eigenes Datenschutzgesetz. Worin unterscheidet es sich eigentlich von der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)?**

Artikel 91 der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) eröffnet Kirchen und Religionsgemeinschaften die Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen **eigenes Datenschutzrecht** anzuwenden. Hiervon hat die evangelische Kirche Gebrauch gemacht und das schon bereits **vor der Datenschutzgrundverordnung** bestehende Kirchengesetz über den Datenschutzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD-Datenschutzgesetz; DSG-EKD) in Einklang mit den Normen der DSGVO gebracht. Gleichzeitig berücksichtigt das EKD-Datenschutzgesetz unsere kirchenspezifischen Besonderheiten, welche bei der **Seelsorge, Diakonie oder Gemeindegliederarbeit** zu beachten sind und auf kirchlichen Strukturen basieren. Hier zeigen sich die wenigen Unterschiede zwischen den Regelwerken. Beispiele wären u.a. die längere Bearbeitungsfrist bei der Geltend-

machung von Auskunftsansprüchen oder die Berücksichtigung besonderer Verarbeitungssituationen wie die Mitgliederkommunikation (§ 50a DSG-EKD) oder

die Aufzeichnung oder Übertragung von Gottesdiensten (§ 53 DSG-EKD). Beide Regelwerke haben jedoch gemeinsam, dass sie **dieselben datenschutzrechtlichen Grundsätze** verfolgen und dieselben organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung und Sicherstellung des Datenschutzes festlegen.

**Können Sie sich und ihre Funktion einmal vorstellen und wofür Sie zuständig sind?**

Mein Name ist Anna Lesenko, ich habe an der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen Rechtswissenschaften studiert und bin nach einer anwaltlichen Tätigkeit seit Oktober 2022 beim BfD EKD für die Datenschutzregion Süd in der Außenstelle Ulm tätig.

Der BfD EKD ist die deutschlandweite evangelische Datenschutzaufsichtsbehörde in Kirche und Diakonie. Als Regionalverantwortliche bin ich für die württembergische und badische Landeskirche sowie für die diakonischen Landesverbände zuständig. Die

Außenstelle Ulm ist neben dem Hauptsitz in Hannover eine von vier eingerichteten Außenstellen des BfD EKD, welche aus Jurist:innen, ITler:innen und Teamassistentinnen bestehen.

Zu den Aufgaben der Aufsichtsbehörde gehören die **Beratung, Bearbeitung von Beschwerden und Datenpannen** sowie die Überprüfung der Einhaltung des Datenschutzes in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, die dem DSG-EKD unterliegen. Zudem organisieren wir Weiterbildungsangebote für die bestellten örtlich Beauftragten für den Datenschutz und die für den Datenschutz verantwortlichen Personen.

**Was sind für Sie die wichtigsten Eckpunkte beim Datenschutz und was ist auch für Mitarbeitendenvertretungen (MAVen) wichtig?**

Datenschutz beruht auf einem Grundrecht - es geht darum, **personenbezogene Daten zu schützen** und die informationelle Selbstbestimmung der Menschen zu gewährleisten. Jede Person sollte schließlich frei darüber entscheiden können, was mit ihren Daten geschieht.

Die wichtigsten Grundsätze zur Einhaltung des Datenschutzes werden in § 5 DSG-EKD definiert und sind unter anderem, dass perso-

# Regionalverantwortliche beim Beauftragten für den Datenschutz der EKD in der Datenschutzregion Süd

nenbezogene Daten nur für klar definierte Zwecke unter bestehender Rechtsgrundlage verarbeitet werden, dass nur die **wirklich notwendigen** Daten verwendet werden und dass diese durch technische und organisatorische Maßnahmen geschützt werden.

Die Betroffenen müssen außerdem jederzeit nachvollziehen können, was mit ihren Daten geschieht, sodass Informationspflichten und **Betroffenenrechte** wie das Auskunftsverlangen im Datenschutz eine zentrale Rolle spielen.

Für die MAVen ist besonders wichtig, dass der Datenschutz auch bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen gewahrt bleibt. Das bedeutet, dass bspw. keine verdeckte Überwachung von Mitarbeitenden stattfindet, klare Regeln bei der Nutzung von IT-Systemen vorhanden sind und eine Mitbestimmung der MAV bei Maßnahmen, die die Privatsphäre der Beschäftigten betreffen, stattfindet. Gerade bei der **Einführung neuer Technologien** - etwa bei digitalen Zeiterfassungssystemen oder KI-gestützten Tools - müssen der Datenschutz und die Mitbestimmung der MAV Hand in Hand gehen.

**In unserem Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG) § 22 Abs. 3 wurde gerade ausführlich geregelt, dass das Gremium be-**

**sonders bei den personenbezogenen Daten „die Vorschriften über den Datenschutz“ einzuhalten haben. Sollte dafür ein eigenes Datenschutzkonzept in der MAV aufgestellt werden und was müsste darin aus Ihrer Sicht unbedingt geregelt werden?**

Ja, ein eigenes Datenschutzkonzept für die MAV ist aus meiner Sicht **empfehlenswert** - nicht nur, um den Anforderungen aus § 22 Abs. 3 MVG gerecht zu werden, sondern auch, um die Arbeitsweise der MAV datenschutzkonform, **transparent und rechtssicher** zu gestalten. Die MAV verarbeitet regelmäßig auch sensible personenbezogene Daten - etwa bei Beschwerden, Beteiligungsverfahren oder Anhörungen. Sie gehört zur verantwortlichen Stelle, agiert jedoch eigenständig und braucht daher klare eigene Regelungen. Ein Konzept schafft Verbindlichkeit, schützt vor Fehlern und stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden.

In einem Datenschutzkonzept kann festgehalten werden, welche **Verarbeitung personenbezogener Daten** unter Wahrnehmung bestimmter Aufgabenfelder der MAV stattfindet und welcher Rechtsgrundlagen man sich hierbei bedient, zu welchen Zwecken die Daten verarbeitet werden und wie deren Schutz durch technische und organisato-

rische Maßnahmen gewährleistet werden kann. Über ein Zugriffs- und Rollenmanagement kann zudem geregelt werden, wer innerhalb der MAV auf welche Daten zugreifen darf und wie sichergestellt wird, dass keine unbefugte Einsicht erfolgt.

**Mir ist schon passiert, dass Post, die an mich als MAV bzw. SBV in der Einrichtung eindeutig adressiert war, anderswo geöffnet wurde. Das ist ein Datenschutzverstoß. Was könnten noch Datenschutzverstöße sein und wie sollten Mitarbeitendenvertretungen darauf reagieren?**

Das Öffnen eindeutig adressierter Post durch Unbefugte ist tatsächlich ein klarer Datenschutzverstoß. Denn hier wird in die Vertraulichkeit der Kommunikation und in den Schutzbereich personenbezogener Daten eingegriffen. Weitere Datenschutzverstöße, die mir bei der aufsichtlichen Tätigkeit begegnen, sind bspw. die **Speicherung sensibler Daten auf privaten Geräten**, das Abhandenkommen von Unterlagen, der Versand personenbezogener Informationen per ungesicherter E-Mail, die **offene Ablage** vertraulicher Informationen oder die Weitergabe von Informationen über Mitarbeitende an die Dienststel-



# ...weitere Fragen an Frau Lesenko

lenleitung ohne dass zuvor eine Einwilligung eingeholt wurde oder eine rechtliche Grundlage zur Offenlegung besteht.

Datenpannen bzw. Fehler einzelner Mitarbeitenden können auch einmal passieren - wichtig ist, dass man diese durch eine **offene Fehlerkultur** aufarbeitet und die Folgen für die betroffenen Personen versucht weitestgehend zu minimieren.

Deshalb sollte in jeder datenverarbeitenden Stelle **ein interner Prozess** etabliert werden, welcher das Vorgehen bei einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten regelt. Dieser Prozess sollte allen Mitarbeitenden bekannt sein. Hierzu gehört unter anderem, dass der **Vorfall gut dokumentiert wird** und eine Prüfung erfolgt, ob eine Gefährdung für die betroffene Person vorliegt. Örtlich Beauftragte für den Datenschutz sollten bei der Bewertung stets eingebunden werden. Sie helfen auch dabei einzuschätzen, ob es sich um eine meldepflichtige Datenpanne nach § 32 DSGVO-EKD handelt und eine unverzügliche Meldung an die Aufsichtsbehörde erfolgen muss oder die betroffene Person über die Verletzung des Schutzes ihrer personenbezogenen Daten gem. § 33 DSGVO-EKD benachrichtigt werden muss.

Schließlich muss zur Prävention geklärt werden, wie solche Verstöße - z.B. durch die Überarbeitung interner Abläufe - künftig vermieden werden können. Außerdem helfen auch wiederkehrende **Schulungen der Mitarbeitenden** künftig Datenschutzverstöße zu vermeiden.

**Das EKD-Datenschutzgesetz gilt in der Kirche und in der Diakonie und damit auch für alle freien Rechtsträger des Diakonischen Werkes e.V. Wie können Sie in diesen Einrichtungen unterstützen, wenn örtlich Beauftragte für den Datenschutz auf Datenschutzverstöße nicht oder nicht ausreichend reagieren?**

Örtlich Beauftragte für den Datenschutz haben nach dem gesetzlichen Verständnis Beratungs-, Überwachungs-, Informations- bzw. Schulungsaufgaben wahrzunehmen. Für die richtige Reaktion auf Datenschutzverstöße ist ausschließlich die **Leitung der verantwortlichen Stelle** verantwortlich. Diese muss erkannte Verstöße abstellen und geeignete Abhilfemaßnahmen anstoßen. Ein Datenschutzkonzept innerhalb der Einrichtung hilft hier-

bei bereits, den Umgang mit sensiblen Daten zu regeln und Verstößen vorzubeugen. Darüber hinaus sollte stets die **offene Kommunikation** mit örtlich Beauftragten gesucht werden und nicht davor zurückgeschreckt werden, sich beratend an diese zu wenden. Denn auch diese agieren weisungsunabhängig und sind zum sensiblen Umgang mit vertraulichen Informationen angehalten.

Sollte nichtsdestotrotz die gewünschte Hilfestellung durch örtlich Beauftragte ausfallen, können sich kirchliche Stellen und freie Rechtsträger des Diakonischen Werkes e.V. bei Unsicherheiten oder datenschutzrechtlichen Fragestellungen an den BfD EKD wenden.

**Örtlich Beauftragte für den Datenschutz sind jetzt mit der Novellierung des MVG Baden auch für die Mitarbeitendenvertretungen zuständig. Was ist aus Ihrer Sicht deren Rolle und wie sollten sie die MAVen unterstützen?**

Mit der Novellierung des MVG Baden hat sich die Rolle von örtlich Beauftragten für den Datenschutz erweitert. Die MAVen sind nun explizit in den Zuständigkeitsbereich des Datenschutzes einbezogen. Das bedeutet: örtlich Beauf-

tragte für den Datenschutz sind nicht nur Ansprechpartner für die diakonischen Einrichtungen, sondern auch für die MAVen.

Die Rolle von örtlich Beauftragten sehe ich dabei in erster Linie als **beratend, unterstützend und vermittelnd**. Zudem können sie eine Art Bindeglied zwischen der Dienststellenleitung und der MAV sein. Die Dienststellenleitung muss schließlich sicherstellen, dass alle Datenverarbeitungen – auch die der MAV – rechtskonform erfolgen und haftet für etwaige Datenschutzverstöße. Allerdings kann sie der MAV keine Weisungen erteilen, da diese gesetzlich unabhängig agiert. Hier entsteht ein gewisses Spannungsverhältnis, weil die Dienststellenleitung die Verantwortung trägt, aber nicht direkt eingreifen darf.

Gleichzeitig müssen örtlich Beauftragte auch dort datenschutzrechtlich kontrollieren, wo keine direkte Weisungsstruktur besteht. Die Lösung liegt in einem **respektvollen und transparenten Umgang**, der die Unabhängigkeit der MAV wahrt und zugleich die datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllt. So wird ein einheitliches Datenschutzniveau gewährleistet – bei gleichzeitiger Wahrung der Mitbestimmungsrechte. Um es beispielhaft darzustellen, können örtlich Be-

auftragte für den Datenschutz die MAV unterstützen, indem sie die MAV frühzeitig über geplante technische Maßnahmen oder digitale Tools, die personenbezogene Daten betreffen, informieren.

Örtlich Beauftragte sollten stets beratend zur Seite stehen: sowohl bei der Klärung von Einzelfällen, der Einschätzung von Datenschutzrisiken, als auch bei grundlegenden datenschutzrechtlichen Anfragen von Mitgliedern der MAV. Sie sollten die MAV-Mitglieder wiederkehrend schulen und sensibilisieren, sodass diese selbst in der Lage dazu sind, datenschutzrechtliche Aspekte richtig beurteilen zu können. Wichtig ist zudem, eine transparente und vertrauensvolle Kommunikation mit den örtlich Beauftragten.

**Wo können wir Mitarbeitendenvertretungen weitere Informationen und Hilfestellungen bekommen, damit wir unsere Arbeit gut und datensicher gestalten können?**

Auf der Homepage des BfD EKD ([datenschutz.ekd.de](https://datenschutz.ekd.de)) finden sich viele nützliche Handreichungen und Informationen. Zudem kann eine erste Sensibilisierung von Mitarbeitenden über unsere **E-Learning Plattform** stattfinden. Sie können sich gerne an lern-



[plattform@datenschutz.ekd.de](mailto:plattform@datenschutz.ekd.de) wenden, um mehr über die Basisschulung zu erfahren und die Zugangskennungen zu erhalten.

Sollten anschließend noch offene Fragen verbleiben, stehen wir den MAVen gerne jederzeit für eine Einzelfallberatung zur Seite.

**Vielen Dank Frau Lesenko, für ihre ausführlichen und hilfreichen Antworten.**

*Das Interview führte  
Susanne Eichler.*

# 3. Jahrestagung der Schwerbehindertenvertretungen und MAV'en aus den Einrichtungen ohne SBV

Als Schwerbehindertenvertretung oder besser Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden ist man **Einzelkämpfer:in**. Jedenfalls in den meisten Fällen. Umso wichtiger, einmal im Jahr den Akku wieder aufzuladen und im schon lieb gewordenen Kreis die **eigenen Themen** in den Vordergrund zu stellen.

Auf den Fluren, beim Essen oder am Abend an der Bar haben wir uns ausgetauscht, gegenseitig beraten und **Themen der letzten Schulungen** geteilt. Ja, wir sind die, die den Unterschied zwischen einer Wiedereingliederung und einer Arbeitserprobung kennen, zwischen einer Reha der Krankenkasse oder vom Rententräger, für die **Barrierefreiheit** mehr bedeutet, als die Beseitigung einer Türschwelle.



In diesem Jahr haben wir uns anlässlich der MVG-Novellierung u.a. mit dem kirchlichen Arbeitsrecht beschäftigt. Ja, es ist bisher möglich, das **Sozialgesetzbuch Neun** (SGB IX) im Mitarbeitendenvertretungsgesetz **einzuschränken**. Und ja, davon wird auch Gebrauch gemacht. Vielleicht sollte das auf höherer Ebene mal eingeklagt werden...

Leider wird in den betreffenden Paragraphen für die Vertrauenspersonen auf Teile des MVG Baden verwiesen, die so gar nicht für uns passen wollen. **Schulungsansprüche**, auch für die ersten Stellvertretenden, und Freistellungen sind so deutlich schlechter geregelt, als es das staatliche Recht tut.

**Leider hat die Badische Landessynode im Oktober die Gelegenheit nicht genutzt, diesen Zustand bei der Novellierung des MVG Baden zu beseitigen.**

Wir finden: eine **Schande** für die Kirche, die den Menschen in den Mittelpunkt ihres Handelns stellt und dann die Vertrauenspersonen der Schwächsten in den eigenen Einrichtungen im Stich lässt.

Am zweiten Tag hatten wir wieder Referent:innen eingeladen.



Am Vormittag hat uns Frau Hardt vom KVJS Karlsruhe gezeigt, wo wir überall **im Internet** Hilfestellungen und passende Gerichtsurteile finden können, die uns in der Arbeit unterstützen. „**SBV goes digital**“...Wir haben alle viel Neues gelernt und es war auch noch etwas Zeit, um wichtige Fragen zu stellen.

Am Nachmittag wurde uns zum einen die Arbeit des Integrationsfachdienstes (IFD) vorgestellt. Dabei wurde viel darüber gesprochen, wie **gemeinsam mit der SBV** leidensgerechte Arbeitsplätze geschaffen werden können und welche (auch finanzielle) Unterstützungsmöglichkeiten dabei bestehen. In einem weiteren Workshop wurde geübt, einen **Gleichstellungsantrag beim Arbeitsamt** richtig auszufüllen. Das ist ganz schön anspruchsvoll. Allein schon deshalb, weil die Formulare





dazu unübersichtlich und **irritierend** sind. Da auch Mitarbeitendenvertretungen hin und wieder mit diesen Anträgen zu tun haben, war das eines der Themen, die eigentlich **für alle Interessenvertretungen** im Betrieb wichtig wäre. Am allerwichtigsten war uns

tausch—egal wie man es nennt. Wir profitieren davon, dass einige schon viel Erfahrung in der SBV-Arbeit haben. Und **dazu lernen geht immer.**

Und so freuen wir uns, wenn wir uns in einem Jahr—vom **28.-30. September 2026** alle im Tagungshaus St. Bernhard in Rastatt wieder treffen.

Dann werden wir uns einen ganzen Tag für den kollegialen Austausch einplanen. Das ist schon abgemacht.

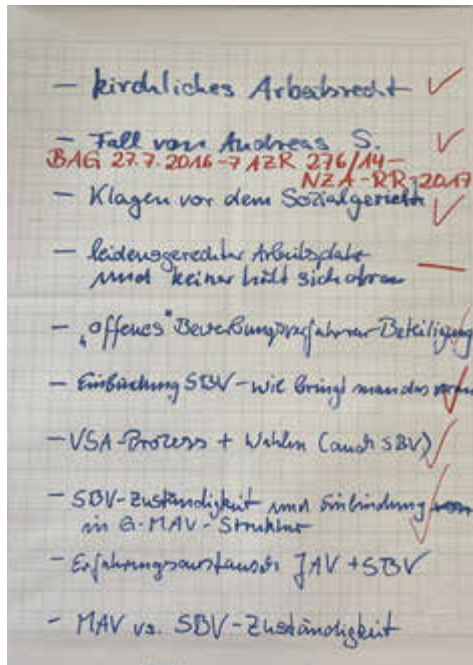
**Susanne Eichler**  
**GA-Mitglied**

**Alexandra Elflein,**  
**Psychologin in der Jugend-**  
**hilfe**

*Es ist so wichtig, dass wir uns regelmäßig treffen. Auch wenn uns das Thema Schwerbehindertenvertretung eint: Jeder kommt aus seinem eigenen Arbeitsbereich und seinen Themenfeldern und bringt damit **ganz spezielle Erfahrungen** mit.*

*Diese unterschiedlichen Blickwinkel sind absolut bereichernd. Ein schönes Bild ist dafür ein Blumenstrauß. Jeder von uns Teilnehmenden bringt eine Blume mit und zusammen ergibt das einen bunten Strauß, an dem wir uns alle erfreuen können. Und diese Freude und Motivation, diese Erfahrungen und Möglichkeiten nehmen wir zusätzlich zu den Themen alle mit zurück in unsere Arbeit. So können*

*wir gestärkt für unser Amt wieder tätig werden und helfen.*



aber der **Erfahrungsaustausch** am Vormittag des dritten Tages. Wie immer gab es mehr Fragen als Zeit für die Antworten. Netzwerktreffen, kollektive Beratung, Erfahrungsaus-



Bild: ifb.de

# Gut zu wissen...

## Coachinganspruch vom MAV und SBV bei psychischen Extremerlebnissen

Beim diesjährigen **pulsnetz MuTiG Gesundheitskongress** gab es unter anderem einen Workshop zum Thema „Umgang mit Extremerlebnissen“. Dabei wurde ich darauf aufmerksam, dass es auch ein Angebot für Führungskräfte und uns Interessenvertreter gibt. **Dies gilt für Betriebe, die bei der BGW versichert sind.**

Mit dem folgenden Link bzw. QR-Code kommt ihr direkt zur Seite der BGW mit dem Angebot und dort unten auf der Seite zu einem Formular.

[Krisen-Coaching per Video oder Telefon - bgw-online](#)



### Worum geht es in dem Coaching?

Die Rolle als Führungskraft und Interessenvertreter birgt noch einmal eigene Gefahren in sich, in **psychisch stark herausfordernde Situationen** zu kommen. Natürlich gibt es hier keine Beratung, wie man die Arbeit noch besser schaffen kann oder sich als MAV im Betrieb durchsetzt.

Die Hilfe ist dafür gedacht, dass persönliche **seelische „Notzustände“** durch die Belastung im Amt besprochen werden können. Das kann beispielsweise der Fall sein, bei

- plötzliche Anfeindungen im Amt durch einzelne Mitarbeitende oder Teams,

- akute oder dauernde Konflikte mit der Leitung,
- wenn man sich sehr erschöpft durch eine aktuelle Belastungssituation fühlt,
- bei Fragen, wie man den teils herausfordernden Ansprüchen und Erwartungen von Kolleg:innen, Leitung und dem Team begegnen kann,
- oder wie man selbst mit belastenden Emotionen gut umgehen kann.

Die Unterstützung der BGW erfolgt durch 1-3 Krisen-Coachings

per Telefon- oder Video mit jeweils bis zu 90 Minuten. Diese sind **kostenfrei und selbstverständlich anonym**. Im Betrieb erfährt niemand, wenn man davon Gebrauch gemacht hat.

Auf der Website der BGW steht, dass innerhalb von **drei Tagen** nach dem Abschicken des Antragsformulars eine Rückmeldung erfolgt.

Als **ergänzendes Angebot für uns Interessenvertreter** (gilt natürlich auch für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeitenden und deren Stellvertretungen) ist dies ein wichtiger Baustein, um seelisch gesund zu bleiben und eine **Wertschätz** unserer oft schwierigen Arbeit in diesem Ehrenamt.



Bild: vecteezy.com



Bild: pibza.de

## Kein Verfall von Urlaubsansprüchen nach Elternzeit

*Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 11.09.2025, 13 SLa 316/25*

Eine Verkäuferin, deren Arbeitsverhältnis einem **Manteltarifvertrag** unterliegt, hatte Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr. Im Jahr 2021 und 2022 konnte sie insgesamt 13 Tage tariflichen Mehrurlaub nicht nehmen. Der Grund: Sie befand sich aufgrund einer Schwangerschaft ab Oktober 2021 im Beschäftigungsverbot, anschließend im Mutterschutz und danach nahtlos in Elternzeit bis Dezember 2024.

Der Arbeitgeber vertrat die Ansicht, der tarifliche Mehrurlaub sei verfallen.

Das Gericht stellte fest, dass spezielle gesetzliche Regelungen, nämlich § 24 Satz 2 MuSchG (Mutterschutzgesetz) und § 17 Abs. 2 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), **einem Verfall entgegenstehen**. Die Regelungen aus dem Tarifvertrag zum Verfall des Urlaubs kommen gar **nicht zur Anwendung**.

Diese Spezialregelungen treffen eine von § 7 Abs. 3 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz abweichende Regelung des Urlaubsjahres. Sie führen dazu, dass der Urlaub, der wegen der Ausfallzeiten (Beschäftigungsverbot/Elternzeit) nicht genommen werden konnte, nach der Rückkehr im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt werden muss. Da die Klägerin am 06.12.2024 aus der Elternzeit zurückkehrte, ist das gesamte Jahr 2025 das maßgebliche Urlaubsjahr für die Restansprüche. Der Urlaub verfällt daher frühestens zum 31.12.2025.





## Umkleiden ist Arbeitszeit – auch im Urlaub und bei Krankheit

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14.5.2025, 5 AZR 215/24*

Ein Rettungssanitäter war verpflichtet, für seine Tätigkeit spezielle **Schutzkleidung an- und abzulegen**. Gemäß dem auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrag (MTV) erhielt er dafür auf seinem Arbeitszeitkonto eine **pauschale Zeitgutschrift von 12 Minuten** pro geleisteter Schicht. Diese Umkleidezeiten gelten tarifvertraglich als Vollarbeit. Sein Arbeitgeber hatte diese Gutschrift jedoch nur **bei tatsächlich geleisteter Arbeit** gewährt, nicht aber, wenn der Sanitäter aufgrund von Krankheit oder Urlaub abwesend war. Der Kläger verlangte die Gutschrift von insgesamt 10,4 Stunden für vergangene Krankheits- und Urlaubszeiten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Kläger die geforderten 10,4 Stunden (5,8 Stunden für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und 4,6 Stunden für Urlaubszeiten) auf seinem Arbeitszeitkonto **gutzuschreiben**.

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) besteht Anspruch auf die **volle Vergütung**, die er erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre. Da das vorgeschriebene Umkleiden im Betrieb ausschließlich fremdnützig ist, handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeit und damit einen **Teil des Entgeltes**.



## Kirchliche Arbeitgeber dürfen Bewerber wegen Religion ablehnen

*Bundesverfassungsgericht Beschluss vom 29.09.2025*

Das Bundesverfassungsgericht hat der Verfassungsbeschwerde eines **kirchlichen Arbeitgebers stattgegeben**, die sich gegen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts richtet. Mit dem angegriffenen Urteil – dem eine Vorlage an den **Gerichtshof der Europäischen Union** vorausgegangen war – hatte das Bundesarbeitsgericht den Beschwerdeführer zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt, weil er eine **konfessionslose Bewerberin** für eine ausgeschriebene Stelle nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen habe und eine damit einhergehende Vermutung einer Benachteiligung wegen der Religion nicht gerechtfertigt werden könne und nicht widerlegt worden sei.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts verletzt den Beschwerdeführer **in seinem religiösen Selbstbestimmungsrecht** aus Art. 4 Abs.1 und 2 in Verbindung mit Art. 140 Grundgesetz und Art. 137 Abs.3 Satz 1 Weimarer Reichsverfassung, weil die bei der Anwendung der Schrankenbestimmung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorgenommene Güterabwägung dem **religiösen Selbstbestimmungsrecht** des Beschwerdeführers nicht in dem verfassungsrechtlich gebotenen Umfang Rechnung trägt.

*Bild: st-elisabeth-gt.de*



## Verfahrensfehler beim BEM führen zu Kündigungsunwirksamkeit

*LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14.01.2025, 15 Sa 22/24*

Ein Transportmitarbeiter wurde **krankheitsbedingt gekündigt**, nachdem ein extern beauftragter Dienstleister ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) vorbereitet hatte.

Das Einladungsschreiben enthielt keine vollständigen Angaben zu Daten, **BEM-Team und Datenschutz**. Außerdem wurden im Vorgespräch bereits gesundheitsbezogene Inhalte besprochen, und die Trennung zwischen Erstgespräch und BEM-Gesprächen wurde nicht eingehalten.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschied, dass diese Verfahrensfehler dem Arbeitgeber nach § 278 BGB zurechnen sind und **die Kündigung unwirksam** war.

Mit der Gazette wirst auch du zum Schlaumeier :-)



*Bild erstellt mit KI Firefly Gemini Flash*



# Der GA will hoch hinaus...

## oder: ein „Regiotag“ in Singen (Hohentwiel)



seiner wunderschönen, abwechslungsreichen Landschaft. Das musste nach dem Ankommen erst **einmal gebührend bestaunt** werden, die Sicht vom Hotel über den Dächern von Singen bis zum Untersee, einfach phänomenal. Nach vielen Ah's und Oh's und noch mehr Bildern, haben wir es trotzdem geschafft ins Arbeiten zu kommen,

In diesem Jahr haben wir uns -der Gesamtausschuss- zur Aufgabe gemacht, die MAVen in Nord- und Südbaden besser zu erreichen. Aus diesem Grund waren wir im Frühjahr in Mosbach und im Herbst in Singen (Hohentwiel) um **jeweils einen Regio Tag** zu veranstalten.

Im Oktober war es endlich soweit. Wir haben uns aufgemacht Richtung Boden-

seekreis. Wer freut sich nicht, in diese Region zu fahren? Der Beiname Hohentwiel war Programm was den Veranstaltungsort betrifft, da wir **direkt am Berg Hohentwiel** im Hotel untergebracht waren. Für einige von uns war die erste Hürde das Hotel zu erreichen... mit 18% Steigung und Gepäck.

Die Region Hegau besticht, mit seinen Vulkankegeln, und der Nähe zum Bodensee mit

men, um den Regiotag vorzubereiten. Nach getaner Arbeit haben wir es, zumindest ein Teil von uns, geschafft, den Hohentwiel ganz zu besteigen und uns die **geschichtsträchtige Festungsruine** anzuschauen. Das brachte noch mehr Staunen und Begeisterung für die Region mit sich...

Am Donnerstag fand dann endlich unser Regiotag statt. Wir waren gespannt auf die Teilnehmenden und freuten uns

auf einen abwechslungsreichen Tag mit bekannten, aber auch neuen Gesichtern und einem **kollegialen Austausch** über die Themen, die uns aktuell bewegen.

Vor allem der interne „Umbau“ der ev. Kirche beschäftigt uns MAV-Mitglieder und natürlich auch die Kolleginnen und Kollegen in den vielen Dienststellen vor Ort.

Ekiba 2032 hat richtig an Fahrt aufgenommen, fast täglich gibt es Neuerungen. In dieser herausfordernden Zeit der Fusionen, Vereinigungen, Zusammenschlüsse und **weitreichenden Veränderungen** ist es für uns MAVen besonders wichtig, sehr aufmerksam zu sein, so dass die **Informations- und Beteiligungsrechte nicht „vergessen“ werden**. Umso wichtiger ist auch die Vernetzung von MAVen. **Gemeinsam sind wir stärker**, der Wissens- und Erfahrungsschatz groß.


Mit diesen herausfordernden Themen haben wir uns auch in Singen befasst.

Unfallanzeige

Alle Unfälle einschließlich der Verkehrsunfälle (z.B. Unfall auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte), die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen nach sich ziehen oder den Tod einer versicherten Person zur Folge haben, müssen binnen drei Tagen (nach Kenntnisnahme durch den AG) an die zuständige BG gemeldet werden.

Welche Unfälle sind der BG zu melden?

- BGW = Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Bspw. Erzieher\*innen)
- VBG = Verwaltung



In verschiedenen Kleingruppen konnten wir gut ins Gespräch kommen und uns gegenseitig bei Fragen unterstützen.

Ergänzt wurden die Arbeitsgruppen durch einen Vortrag zum Thema Arbeitsunfälle und Arbeitssicherheit.

Bereichernd, wieder einmal, war die Vielfalt der Berufszweige, die bei solchen Treffen aufeinandertreffen und trotz großer Unterschiedlich-

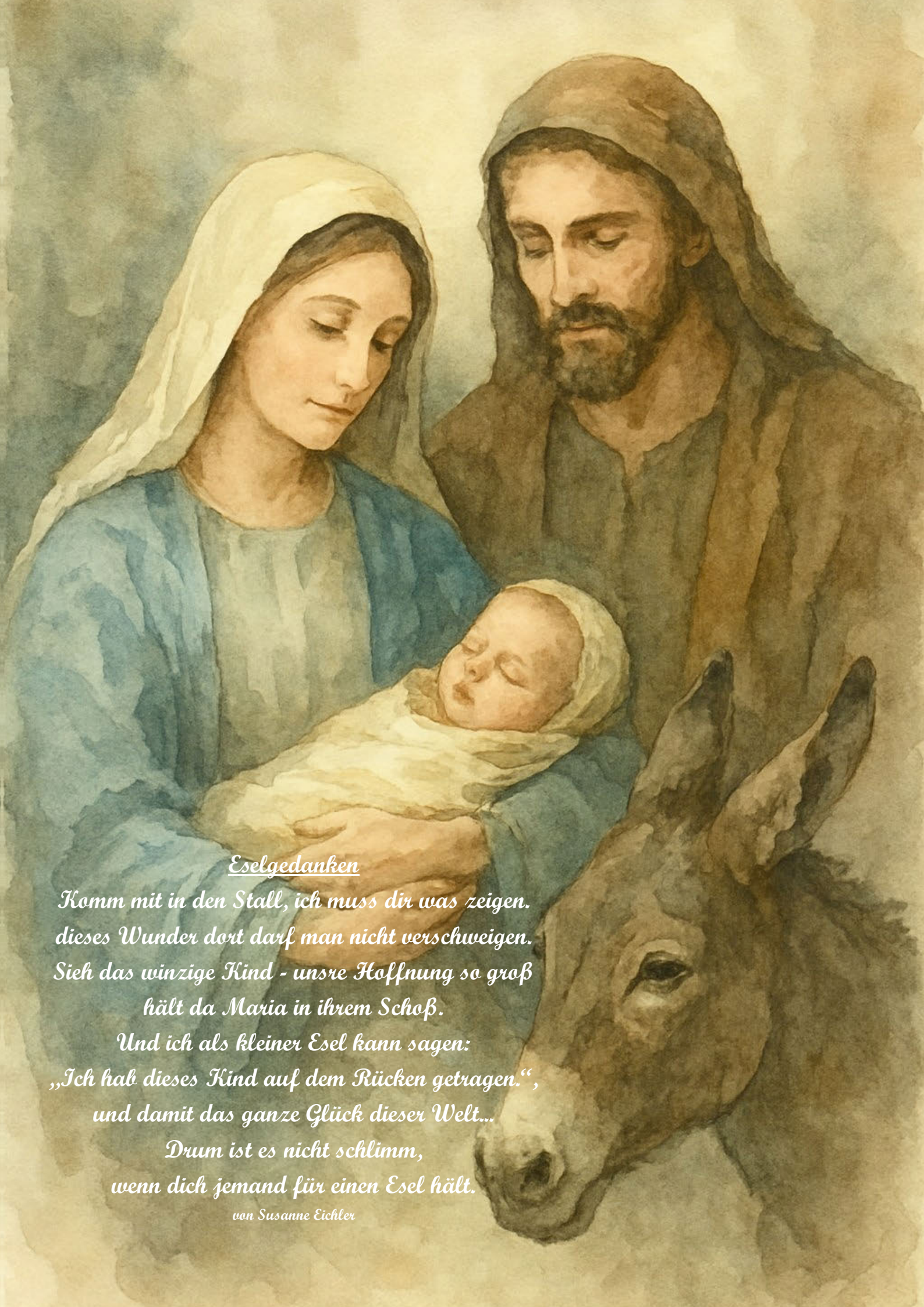
keiten vereinigt uns alle das MVG und der große Wunsch nach Gerechtigkeit und fairen Arbeitsbedingungen.

In diesem Sinne, hoffe ich darauf, dass wir alle weitermachen und uns für die Recht der Mitarbeitenden der Evangelischen Landeskirche einsetzen.

*Sandra Kritzer  
Mitglied im GA*







### Eselgedanken

*Komm mit in den Stall, ich muss dir was zeigen.  
dieses Wunder dort darf man nicht verschweigen.  
Sieh das winzige Kind - unsre Hoffnung so groß  
hält da Maria in ihrem Schoß.*

*Und ich als kleiner Esel kann sagen:  
„Ich hab dieses Kind auf dem Rücken getragen.“,  
und damit das ganze Glück dieser Welt...*

*Drum ist es nicht schlimm,  
wenn dich jemand für einen Esel hält.*

*von Susanne Eichler*