

GAZETTE

BADEN

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

Kommen wir jetzt zur Abstimmung ...

ARBEITS-RECHTLICHE KOMMISSION BADEN



www.ga-baden.de

Einsparmaßnahmen 2032 erfüllt.

Die Verkleinerung der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden >>>>

Schafft sich die Kirche selber ab? >>>>

Mehr Power für den Arbeitsschutz >>>>

Inhalt

- 2 Vorwort
- 3 Es war einmal... die ARK...
- 6 Gesamtausschuss und ARK-Dienstnehmerseite zurzeit ohne eigene Rechtsberatung
- 7 Schafft sich die Kirche selber ab?
- 9 Ausschnitte aus dem Impulsvortrag zu den Einsparmaßnahmen EKIBA 2022 „Schafft sich die Kirche selbst ab?“
- 10 Sparplan 2032 schreitet voran.
- 12 Mehr Power für den Arbeitsschutz
- 13 Glaube im Betrieb
- 15 Besuch der Frühjahrssynode in Bad Herrenalb
- 18 Die Schwerbehindertenvertretung
- 19 Bericht von der Verwaltungsratssitzung der evang. Zusatzversorgungskasse Darmstadt

Liebe Leserinnen, liebe Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mit dieser Gazette halten Sie eine ganz besondere Ausgabe in Händen. Wie man sie dreht und wendet, man hat sie immer richtig herum in der Hand. Zwei Titelseiten und zwei Leitartikel, die so ihren Platz finden. Die Idee dazu ist in einer Klausur unseres Ausschusses für Öffentlichkeitsarbeit entstanden. Zwei große Themen haben uns bewegt, die gleichberechtigt ihren Platz in der Gazette brauchten.

Auf dieser Seite der Zeitschrift begegnen uns verschiedene Aspekte des „Dritten Weges“. Mit der **Verkleinerung der Arbeitsrechtlichen Kommission** haben wir erlebt, wie „an uns vorbei“ Kirchenrecht gesetzt wurde. Eine Folge der Sparpolitik der Landeskirche?

Die **Einsparmaßnahmen** „EKIBA 2022“ bewegen uns schon länger. Sie sind auch zu unseren Delegiertenversammlungen immer wieder Thema – im Frühjahr 2023 als Podiumsdiskussion mit dem provokanten Titel „Schafft sich die Kirche selber ab?“

Mit unserer ersten **Eingabe an die Landessynode** haben wir ein neues Kapitel aufgeschlagen. Wir wollen die Beschäftigten und ihre Mitarbeitendenvertretungen sichtbar werden lassen. Denn wir sind viele und wir sind auch Kirche. Spüren wir eigentlich, dass wir in kirchlichen Einrichtungen beschäftigt sind? Im Artikel **Glaube im Betrieb** – „Was haben wir da eigentlich mit dem Arbeitsvertrag unterschrieben...?“ gehen wir dieser Frage auf den Grund.

Wir wünschen beim Lesen viel Vergnügen, auch auf der anderen Seite...

Herzlichst
Susanne Eichler



Impressum GAZette

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

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

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

Layout und Titellu: Kreativ-Agentur-Zilly.de
Druck: Gemeindebriefdruckerei.de

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

Es war einmal... die ARK...

oder

Das Märchen von der Stärkung des 3. Weges in der Evangelischen Landeskirche in Baden.

Alles begann mit der Open-Space-Veranstaltung des Gesamtausschusses Baden bei der Delegiertenversammlung am 17. Oktober 2017. Die Zeichen standen auf Annäherung zwischen den Vertretern der Dienstgebenden, den Synodalen und Landeskirchenrat und Vertretern der Dienstnehmenden, dem Gesamtausschuss und den Mitarbeitendenvertretungen aus ganz Baden. In der Arbeitsgruppe „Arbeitsrechtliche Kommission“ wurde reges Interesse von den anwesenden Synodalen gezeigt und bekundet.

Sowohl die Mitglieder der Landessynode als auch die delegierten Mitarbeitendenvertretungen waren sich einig, dass es wichtig ist, den 3. Weg konstruktiv zu leben. Dies wertete der Gesamtausschuss als einen Auftakt für Dialog und visionären zukünftigen Austausch. Als wichtiges Thema wurden von allen Beteiligten die Stellung und Bedeutung der Arbeitsrechtliche Kommission innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Baden gesehen.

Mit diesen Ergebnissen konnte man positiv in die Zukunft schauen.

Ein weiteres Signal war der Entschluss der Landessynode in ihrer Tagung im April 2018, den 3. Weg zu stärken und weiterzugehen. **Und was wurde aus diesen Absichten? Mit der letzten Synodenentscheidung zur Reduzierung der Arbeitsrechtlichen Kommission wurden diese ad absurdum geführt.**

Die Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechts beruht auf dem Gedanken der Dienstgemeinschaft. Dies ist die Säule des 3. Weges und basiert auf der Überzeugung, dass Entscheidungen über die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie im Dialog zwischen Dienstgebenden und Dienstnehmenden herbeigeführt werden sollen. Dies geschieht in der Arbeitsrechtlichen Kommission, die je zur Hälfte aus Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter/innen besetzt ist. Eine Hälfte der Dienstnehmervertreter wird von der Kirchengewerkschaft besetzt, die andere Hälfte vom Gesamtausschuss.

Unstrittig dabei ist, dass sich Kirche immer wieder die Frage stellen muss: Ist der 3. Weg zeitgemäß und wie gut und wie intensiv wollen wir diesen leben? Unberührt davon ist dem Gesamtausschuss bewusst, dass es unter den Dienstnehmenden unterschiedliche Bedarfe gibt und insbesondere im Bereich der Diakonie dringend Verbesserungen für die Mitarbeitenden erzielt werden müssen. Diese werden aber zu einem großen Teil gar nicht über die Arbeitsrechtliche Kommission Baden erreicht. Hier gilt es zu prüfen, ob Tarifverträge nicht zielführender und von Vorteil für alle Beteiligten wären.

Für die Mitarbeitenden aus dem Bereich der Verfassten Kirche ist die Arbeitsrechtliche Kommission ein gestaltendes und entscheidendes Gremium. Hier können Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden, die über die automatisch übernommenen Regelungen des TVöD hinausgehen. Das macht für unsere Kolleginnen und Kollegen manchmal den entscheidenden Unterschied.



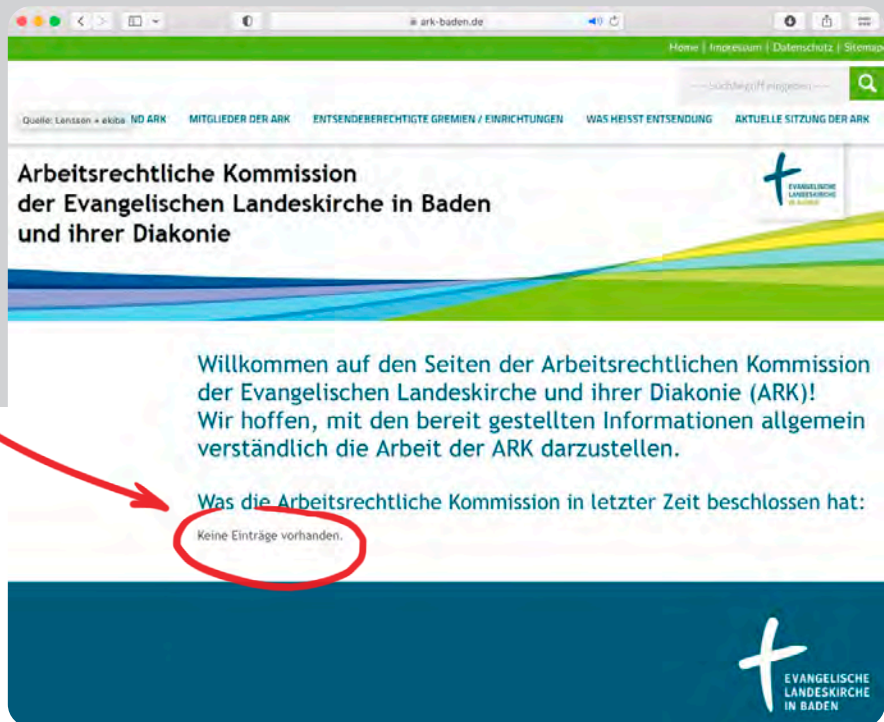
Und wo sind hier die Infos?

Hat die Evangelische Landeskirche in Baden nicht auch als Arbeitgeberin eine besondere Verantwortung ihren ca. 38.000 Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie gegenüber, denn sie sind es, die ihr ein Gesicht geben? Wenn man dies bejaht, muss man sich die Frage stellen, warum das rechtsetzende Gremium, die Synode, diese folgenreichere Entscheidung fällt:

Mit äußerst knapper Mehrheit beschloss sie am 27. Oktober 2022, die Arbeitsrechtliche Kommission von 24 Mitgliedern auf 16 zu reduzieren.

Wie passt das zur Entscheidung der Synode, die 2018 die Stärkung des 3. Weges beschlossen hat? Sie argumentiert damit, dass eine kleinere Arbeitsrechtliche Kommission effektiver sei. Für uns stellt sich das anders dar. Bestimmte Entscheidungen können die Dienstnehmervertreter nur noch unter erschwerten Bedingungen durchsetzen.

Natürlich muss man sich bei einer solchen Entscheidung die Frage stellen: Geht es hierbei nicht vielmehr in erster Linie darum, Kosten zu reduzieren und dem Strategieprozess 2032 gerecht zu werden? Selbst wenn dies so wäre, hätte man im Dialog Pro und Contra gegenüberstellen können. Warum wird Mitarbeitenden-Vertretern kein Rederecht auf der Synode eingeräumt, um die Anliegen der Mitarbeitenden direkt vorzutragen? Dies ist in anderen Landeskirchen möglich. Leider wurden diese Chancen verpasst und der Gesetzesentwurf einseitig ohne Anhörung der Dienstnehmenden auf den Weg gebracht. Selbst eine



Stellungnahme des Gesamtausschusses dazu fand kein Gehör.

Ist die Arbeitsrechtliche Kommission der richtige Ort zum Sparen? Ich meine: Die Antwort lautet „Nein“! Die Arbeitsrechtliche Kommission ist der Ort, an dem Dienstgemeinschaft gestaltet und umgesetzt wird, der Ort, an dem im Konsensprinzip diverse Meinungen an einem Tisch diskutiert werden und somit Kirche gelebt wird!

Darüber hinaus kann die Arbeitsrechtliche Kommission ein Instrument sein, um durch Arbeitsregelungen dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, denn gute Arbeitsbedingungen locken gute Arbeitskräfte. Damit dies erfolgreich geschehen kann, bedarf es ausreichender personeller und zeitlicher Ressourcen.

Ziel des Gesamtausschusses ist es, Verbesserungen für alle Mitarbeitenden herbeizuführen und im Dialog mit den Dienstgebenden diesen die Wichtigkeit der Interessen der Dienstnehmenden nahe zu bringen. Aus diesem Grunde ist für uns die Entscheidung, die Arbeitsrechtliche Kommission zu verkleinern, ein Rückschritt und eine Schwächung des 3. Weges.

Solange die Synode nicht gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie den gleichen, durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen unterliegen, hat auch der Gesamtausschuss keine Möglichkeit, auf dem 3. Weg für alle Mitarbeitenden etwas zu erreichen.

§ 2 ARGG-EKD Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

„Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der **Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen** ihren Ausdruck findet.“

Die Synode hat die Anwendung des von der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschlands EKD verabschiedete Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes (ARGG) beschlossen und damit die Regel aufgestellt, **das Verfahren**, mit dem die Arbeitsbedingungen gestaltet werden sol-

len, in **gemeinsamer Verantwortung** von Dienstgebenden und Dienstnehmenden zu erarbeiten. Der Gesetzestext-Entwurf zur Verkleinerung der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) wurde aber ohne jegliche Beteiligung des Gesamtausschuss erstellt. Damit haben die Verantwortlichen **aktiv den dritten Weg verlassen** und uns Mitarbeitende ins Abseits gestellt.

Kommentar Susanne Eichler

Fazit

Mit der Entscheidung, die Arbeitsrechtliche Kommission zu verkleinern, werden die Rechte der Dienstnehmenden zur Mitgestaltung von kirchlichem Arbeitsrecht auf ein Minimum reduziert.

Sie muss überdacht und rückgängig gemacht werden.

Um Arbeitsrecht zu setzen, benötigt die Evangelischen Landeskirche in Baden eine kompetente Arbeitsrechtliche Kommission. Dazu bedarf es einer guten personellen, zeitlichen und fachlichen Ausstattung, die selbstverständlich paritätisch aufgeteilt sein muss. Dies ist die Grundlage für die Zukunft, um Verhandlungen auf Augenhöhe und eine fruchtbare Zusammenarbeit zum Wohle aller Akteure zu führen.

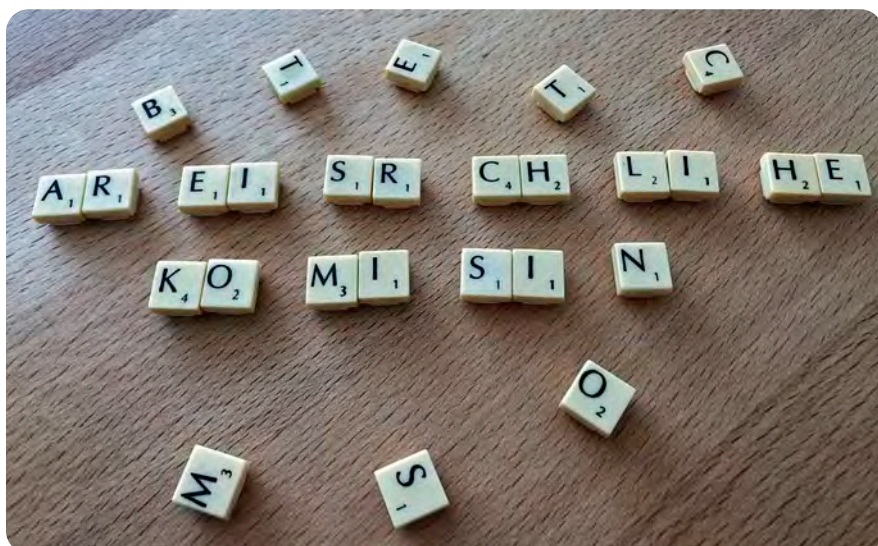
Andreas Deecke
Mitglied im
Gesamtausschuss
Baden



Die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen vor allem der Mitarbeitenden in der Diakonie zu verbessern, wird dadurch deutlich verschlechtert. Deshalb stellt sich für den Gesamtausschuss erneut die Frage, ob – vor allem für die Mitarbeitenden in der Diakonie – nicht ein Tarifvertrag der bessere Weg zur Tarifsetzung wäre.

Es besteht ohnehin schon ein großes Problem durch die Tarifaufsplitterung im Bereich der Diakonie. Für manche Einrichtungen der Diakonie in Baden ist die Arbeitsrechtliche Kommission Baden gar nicht zuständig und somit können keine Verbesserungen für die betroffenen Mitarbeitenden erzielt werden. Daher ist der Gesamtausschuss gezwungen, alternative Wege zu suchen, um die Rechte der Mitarbeitenden zu wahren.

Das bedeutet: Für die Mitarbeitenden, deren Arbeits- und Entgeltbedingungen nicht über die Arbeitsrechtliche Kommission vertreten werden können, setzt sich der Gesamtausschuss mit Unterstützung der Gewerkschaften für die Einführung von Tarifverträgen ein.



Gesamtausschuss und ARK-Dienstnehmerseite zurzeit ohne eigene Rechtsberatung

Michael Biehl hat zum 01. August 2023 eine neue Stelle angetreten. Wir möchten ihm an dieser Stelle recht herzlich für seine Unterstützung danken.



Obwohl der Weggang schon eine ganze Weile bekannt war, wurde die Stelle bisher nicht neu ausgeschrieben. So bleibt der Gesamtausschuss sowohl in der eigenen Arbeit wie auch in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) sich selbst überlassen. Die Geschäftsstelle der Dienstnehmerseite der ARK ist verwaist. **Das ist unsere Realität im so hochgelobten Dritten Weg.**

Und wieder einmal sind wir versucht, zu unseren württembergischen Kolleginnen und Kollegen zu schauen. Die **AG-MAV**, die den diakonischen Bereich der Landeskirche vertritt, besteht aus 16 Mitgliedern, von denen eines **eine von der Landeskirche gestellte Juristin** ist, die die Leitung der Geschäftsstelle der AG-MAV innehat. Zusätzlich ist diese Geschäftsstelle mit einer Referentin für Arbeitsrecht und einer Sekretärin ausgestattet.

Die verfasstkirchliche Seite heißt in Württemberg **LakiMAV**. Für das aus 12 Mitgliedern bestehende Gremium stehen zwei Juristinnen und zwei Sekretärinnen in der Geschäftsstelle der LakiMAV zur Verfügung.

Und wir?

Unsere GA-Geschäftsstelle wird vom **Vorsitzenden des Gremiums** geleitet – von Florian Wolf. Für diese Aufgabe gibt es ein Deputat von **75% für Geschäftsführungsaufgaben**, die aber auf mehrere Schultern verteilt werden müssen. Die umfangreichen Aufgaben im Vorstand können nicht innerhalb der 25% Freistellung für ein „normales“ GA-Mitglied erbracht werden. Denn dazu gehört auch die Leitung des Gremiums, die

Vor- und Nachbereitung von Sitzungen und das Wahrnehmen von vielen Terminen für den Gesamtausschuss. Eben nicht „nur“ die administrative Leitung der Geschäftsstelle. Und als „Laie“ und ohne Mitarbeitender im Evangelischen Oberkirchenrat (EOK) zu sein ist es für Florian Wolf fast unmöglich, den sich immer wieder verändernden Vorgaben für Bestellungen, Zahlungsabwicklungen oder Unterschriftsberechtigungen nachzukommen.

Und wir haben unsere hochgeschätzte Frau Zimmermann, die mit einer **halben Stelle das Sekretariat** führt. Ohne sie wären wir aufgeschmissen.

Hier unsere Forderung an Kirchenleitung und Synode:

Die Geschäftsstelle des Gesamtausschusses muss zusätzlich mit einer mindestens 50%igen Juristenstelle ausgestattet werden.

Und auch die Geschäftsstelle der Dienstnehmerseite der ARK muss ebenso mit einem Deputat von einer 50% Jurist*in besetzt werden. Nur so ist eine Augenhöhe gegeben und wir können von Parität und Dienstgemeinschaft sprechen, die ja unserem Selbstverständnis im kirchlichen Sonderweg zugrunde liegen sollte.

*Susanne Eichler
Mitglied im Gesamtausschuss Baden*

Schafft sich die Kirche selber ab?

Ausschnitte aus der Podiumsdiskussion auf der Delegiertenversammlung Frühjahr 2023



Teilnehmer der Podiumsdiskussion

Unter diesem provokanten Titel hatten wir zu einer Podiumsdiskussion geladen.

Im Gespräch waren (auf dem Foto von links nach rechts): **Florian Wolf**, Vorsitzender des Gesamtausschuss Baden; **Volker Matthaei**, Vorsitzender der Pfarrvertretung; **Andreas Deecke**, Mitglied Gesamtausschuss Baden; **Axel Wermke**, Synodalpräsident; **Urs Keller**, Vorstandsvorsitzender der Diakonie Baden und **Dr. Thomas Schalla**, Dekan des Stadtkirchenbezirks Karlsruhe.

Moderiert wurde das Gespräch von **Dr. Jochen Kunath**, Leiter Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt.

Im Folgenden hier ein paar Ausschnitte aus den Podiumsbeiträgen.

Wermke nennt die „30 Prozent Einsparungen über alles“ eine „Rasenmäher Methode“. Sie reiche nicht. „Es muss auch eine Diskussion über Inhalte stattfinden und hinterfragt und angepasst werden. Gemeinden sind das Herz unserer Kirche. Sie

müssen gefördert und unterstützt werden.“ Aber er sieht auch, dass viele Pfarrer in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen und nur wenige nachkommen. „Der Beruf muss mit seinen Arbeitsbedingungen und der Bezahlung attraktiv bleiben.“, so Wermke. Und man dürfe auch das Ehrenamt nicht vergessen zu fördern – aber es darf auch nicht überfordert werden.

Deecke meint, dass die Transparenz über die anstehenden Prozesse sehr unterschiedlich gut umgesetzt wird. Entstehenden Ängsten müsse aktiv begegnet werden.

Schalla hat die Erfahrung gemacht, dass Pfarrer und Diakone schon fast „zu viel“ beteiligt werden. Aber anderswo gebe es ganz klar Informationsdefizite.

„Die Diakonie wächst.“, so **Keller** zur Situation. „Wir haben 50 neue Mitarbeitende für das diakonische Werk in den letzten neun Monaten eingestellt. Auf die Sparmaßnahmen antworten wir mit einer wirtschaftlichen Strategie.“ Aber er sieht

einen großen Verlust an Kirchenbindung in den letzten 100 Jahren. Dies geschieht durch grundlegende gesellschaftliche Veränderungen. Das ist im Inneren der Kirche noch nicht genug angekommen. Diese Entfremdung geht durch alle Gesellschaftsschichten. „Damit verändert sich auch die Identität der Kirche und es ergibt sich daraus die Frage: Was für eine Kirche wollen wir sein?“

Matthaei zeigt auf, dass die Entwicklung der Religionen in anderen Erdteilen gegenläufig sei. Und auch bei uns sind religiöse Fragen da. „Wie kann die Kirche darauf antworten?“, sei jetzt zu fragen. Aber die von den Kirchen selbst immer wieder publizierten Prognosen zur abnehmenden Kirchenzugehörigkeit seien „Untergangsszenarien“, die uns nicht guttun.

„Es braucht eine Transformation“, so **Schalla**. „Wie muss die Kirche aussehen, damit Menschen sie in der Zukunft attraktiv finden?“ Diese Frage müsse bei den Diskussionen zu den Einsparungen mehr beachtet werden.



Charlotte Volkert
mit Fragen an die
Kirchenleitung

Deecke mahnt noch einmal an, die Mitarbeitenden in der Kirche auch als Teil der Kirche wahrzunehmen und ihre Ideen mit einzubeziehen. Mitarbeitendenvertretungen seien da gute Ansprechpartner.

„Besonders wichtig wäre es, neue Formen von Gottesdiensten zu schaffen, in Jugendarbeit zu investieren und die Diakonische Arbeit und die dort Arbeitenden wahrzunehmen.“, so **Wolf**. „In der Bevölkerung wird Kirche dort gesehen, wo sie karitative Einrichtungen betreibt. Und das sind viele und werden sogar immer mehr.“

Auch **Wermke** ist es ein Anliegen, die Mitarbeitenden und deren Vertretungen mehr einzubeziehen und wünscht sich, dass diese sich einfach melden. Und auch Keller betont, dass schon viel bei den diakonischen Arbeitgebern versucht wird. Mit Zertifizierungen, gutem Gesundheitsmanagement, Mitarbeiter-Kaffees und anderem hätte man schon viel zu bieten, aber auch noch viel zu entwickeln.

Was nehme ich mit?

Vor dem Hintergrund der Einsparmaßnahmen 2032 in der Badischen Landeskirche ist es wichtig, über den richtigen Weg miteinander im Gespräch zu bleiben. Denn die Umsetzung stolpert. Sie stolpert immer da, wo Mitarbeitende und Ehrenamtliche nicht transparent in den Prozess mit einbezogen werden. Und die Kirchenleitung scheint auch so mit sich selbst beschäftigt, dass die Kernaufgaben der Kirche – das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden und die Menschen dabei

auf ihrem Lebensweg zu begleiten – hinter den Finanzüberlegungen zu verschwinden droht. Wo bleibt unser christlicher Anspruch an ein gutes Miteinander, die lebendige Gemeinde, gute Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie?

Bei der anschließenden Frage-runde aus dem Plenum wurde deutlich, wie Delegierte den **kirchlichen Sonderweg** bewerten und es wurde deutliche Kritik geäußert. So wurde noch einmal ausgesprochen, wie hilflos sich der Gesamtausschuss gefühlt hat, als die Verkleinerung der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden wie in einer „Nacht- und Nebelaktion“ gedrückt wurde. So etwas tue weh und entspräche in keiner Weise dem immer wieder herangezogenen Begriff der Dienstgemeinschaft. Auch, dass der „Dritte Weg“ und damit die **Arbeitsrechtliche Kommission als alleinige Möglichkeit zur Tarifgestaltung** vorgesehen ist, werde mehrheitlich von den Mitarbeitenden abgelehnt. Und doch

hat die Synode, getrieben von der Arbeitgeberseite, dies so beschlossen. Damit stellt sich die Frage, wer im sogenannten dritten Weg eigentlich entscheidet? Die **strukturelle Entmündigung der Beschäftigten** schade letztendlich der Lohnentwicklung, Fachkräftegewinnung und auch der Beteiligung der Interessenvertretung im Betrieb. Dieses demokratische Defizit gelte es für die Zukunft abzulegen.

Auf ihrer Frühjahrstagung hat die Synode neue „**Leitlinien der Evang. Landeskirche Baden zur Verantwortung für die Schöpfung**“ verabschiedet. Darin heißt es:

„Als Arbeitgeberin sorgen wir für soziale und faire Arbeitsbedingungen.“

Wir sind gespannt, wie dieser Satz mit Leben gefüllt wird.

Susanne Eichler
Mitglied im
Gesamtausschuss
Baden



Ausschnitte aus dem Impulsvortrag zu den Einsparmaßnahmen EKIBA 2032 „Schafft sich die Kirche selbst ab?“

Frühjahrsdelegiertenversammlung der MAVen in Bad Herrenalb

Liebe MAV-Delegierte, lieber GA, lieber Herr Wolf,

Eine Kirche, die sich abschafft, löst Fragen und wohl auch Ängste aus: Was geht da verloren? Was wird kommen? Der Einsparungsprozess wird mit Energie versorgt, mit Optimismus versehen, aber er hat etwas Vages, etwas „Unausgemachtes“ (...)

Sich selbst abschaffen: Das geht. Bei Unternehmen, Institutionen, Menschen. Das römische Reich zum Beispiel hat sich irgendwann selbst abgeschafft. Das Tückische ist aber, dass das Abschaffen ja nicht von jetzt auf nachher geschieht, dass es kein klar gestalteter Prozess ist, den man steuern oder auch bremsen könnte. Das ist ja das Beunruhigende an der Ausgangsfrage, die Sie stellen. Abschaffen passiert schleichend, erodierend und nach und nach.

Die Frage ist: Wie hängen Abschaffen und Sparen zusammen? Schaffen wir uns durch Sparen nicht gerade ab? Sparen wir uns nicht kaputt? Oder geschieht das Gegenteil: Wir sparen uns gesund. Um eines kommt man derzeit nicht herum, um das kleine Wörtchen „weniger“: Wir werden weniger und wir werden weniger haben: Mitglieder, Steuereinnahmen, Geld, Ressourcen, Gebäude, Teilnehmende, Besucherinnen, Aktive, Bedeutung, Ansehen, Mitarbeitende.

Die Lösungswege liegen irgendwie auf der Hand:

- ➔ Man kann verhindern, weniger zu werden.
- ➔ Man kann versuchen, sogar wieder mehr zu werden.
- ➔ Man kann den Kopf in den Sand stecken und sich ergeben.
- ➔ Man kann auf weniger sich einstellen und den Gürtel enger schnallen.
- ➔ Man kann genau überlegen, wofür man in Zukunft sein Geld noch ausgeben mag.

Irgendwie kennen wir diese Lösungswege vom eigenen Geldbeutel her. Mag man sich persönlich noch relativ gut für einen Lösungsweg entscheiden oder zwei parallel zu gehen versuchen, einer großen und mit der Ewigkeit irgendwie verheirateten Institution fällt dies viel schwerer. (...)

Ich habe mich gefragt: Wie kommt man auf den Satz und wohl auch auf das Gefühl: „Die Kirche schafft sich selbst ab!“? Wer spricht diesen Satz? Zu wem? „Die Kirche schafft sich selbst ab“, wird aus Erfahrung gesprochen, aus Beobachtungen. Er wird gesprochen aus Angst, vielleicht auch aus Frust – den höre ich schon, und sicher aus Sorge, vor allem aus Sorge: Kirche geht den falschen Weg. Ja, je nachdem, wie sehr man sich im „sich“ wiederfindet, wird es zum wir: Wir als Kirche gehen den falschen Weg. Eine Sorge, die ich bescheiden teile, die die Kirchengeschichte immer wieder begleitet und geprägt hat, die immer wieder aktuell wird. Und wenn es eine Sorge ist, dann bräuchte dieses „sich“, dann bräuchte die Kirche im Grunde so etwas wie Seelsorge.

*Der für uns spürbare allgemeine Bedeutungsverlust ist wie ein Stachel im Fleisch der Kirche. **Es ist wie bei der Liebe: Weniger geliebt zu werden, das tut weh.** Man kann dann um Liebe werben und buhlen. Das verkrampt. Man kann eine neue Liebe suchen. Welche sollte das für uns ein? Man kann aber auch einfach bei der eigenen Liebe bleiben, ausharren. Das würde ich am liebsten tun.*

*Und das ist ein Wahrheitskern für uns als Kirche: Eine Kirche, die man braucht, wird man bald nicht mehr „brauchen“. Denn die Kirche ist etwas, was weit über das Gebrauchen und Nutzen hinausgeht, etwas, was sozusagen übernützlich ist, etwas, was überreich und verschwenderisch ist, ganz arm, bedürftig und wunderbar reich. So wie die Liebe. Liebe brauchen wir, zum Leben, zum Atmen; Liebe, die wir geben und geschenkt bekommen. Wir können die Liebe aber nie zum Gebrauchsgegenstand machen, dann erlischt sie, dann stirbt sie. Sie ist viel mehr, von ihr leben wir. Und so ist es für mich auch mit meiner Kirche. Sie ist für mich eine unvollkommene und mangelhafte Form der Liebe, der überquellenden Liebe Gottes zu seinen Menschen. **Und Liebe braucht Boten und Mitarbeitende. Sie sind der Schatz der Kirche.** Und Mitarbeitende brauchen gute Arbeitsbedingungen und gute Arbeitgeber. Und was wirklich gut ist, bemisst sich am Maßstab der Liebe.*

Pfr. Jochen Kunath
KDA-Baden



Sparplan 2032 schreitet voran.

Eine Kirchendienerin berichtet von der Fusionierung ihrer Kirchengemeinde

Viele von uns spüren die Auswirkungen des Sparplans der ev. Kirchengemeinde mittlerweile in den Dienststellen. Gemeinden werden zusammengelegt, Pfarrern und Pfarrerinnen arbeiten nicht nur gemeindefreie, sondern regional im Bezirk. Die Kirche ist im Wandel. Und damit verändert sich auch die Arbeit vor Ort.

Um Näheres zu erfahren, habe ich mich mit unserer Kirchendienerin Carmen aus der Kirchengemeinde Ruit über ihre Eindrücke unterhalten.

Sandra: Carmen, wir kennen uns schon viele Jahre. Wie lange lebst Du schon in Ruit?

Carmen: Mittlerweile sind es 25 Jahre.

Eine lange Zeit. Wir kennen uns gut. Ich war Erzieherin deiner drei jetzt schon erwachsenen Kinder. Und du bist schon viele Jahre Mitarbeiterin bei der Ev. Kirchengemeinde Ruit.

Ja, ich arbeite seit 18 Jahren hier und fühle mich immer noch wohl.

Wie hast du damals in der Kirchengemeinde begonnen?

Erst war ich Vertretung für die damalige Reinigungskraft und habe den Gemeindesaal geputzt. Kurz danach wurde ich gefragt, ob ich als Kirchendienerin tätig werden will.

Und das machst Du bis heute. Was gefällt Dir in deinem Arbeitsfeld? Und was gefällt Dir nicht?

Was mir am Kirchendienst gefällt, ist schwer zu erklären. Ich denke, der Kontakt zu Menschen, die vielen verschiedenen Aufgaben und die immer wieder spannenden Begegnungen, die ich erlebe. Die sind das Salz in der Suppe.

Was mir nicht gefällt, ist der Stress vor und an den Feiertagen. Für mich als Privatperson ist der Alltag oft schwierig zu planen, da Arbeitsaufträge häufig sehr kurzfristig entstehen und möglichst gleich erledigt werden sollen.

Schwierig waren in der Vergangenheit auch gewisse Tätigkeiten hoch auf der Leiter. Eine echt wackelige Angelegenheit, bei der man zu zweit sein sollte, was oft von Trägerseite nicht bedacht wurde. Zum Glück ist das mittlerweile aber gelöst, da wir jetzt auch einen Hausmeister für die Kirche haben.

Du hast ja durch deine langjährige Tätigkeit schon unter zwei Pfarrern gearbeitet und seit letztem September ist die Pfarrstelle wieder neu besetzt. Fast gleichzeitig, im Sommer 2022, fusionierte die Kirchengemeinde Ruit mit der Kirchengemeinde Nussbaum/Sprantal. Wie wurdest Du als enge Mitarbeiterin in diesen Prozess miteinbezogen?



Kirchendienerin Carmen



Evang. Kirche in Ruit

Ich wurde überhaupt nicht mit einbezogen. Ich habe immer mal wieder was „munkeln“ gehört, aber offiziell informiert wurde ich lange nicht. Eines Tages, nach einem Gottesdienst und so zwischen Tür und Angel wurde mir dann gesagt, dass die beiden Kirchengemeinden verschmelzen.

Wie hast du dich da gefühlt?

Übergangen und nicht wichtig... Ich arbeite schon so lange hier, bin so verwurzelt in dieser Kirchengemeinde... Da hätte ich es mir schon gewünscht, wenn ich früher und besser informiert worden wäre.

Sind für dich neue Aufgaben dazugekommen oder hat sich an den bisherigen was verändert?

Im Großen und Ganzen nicht. Aber es gibt jetzt eine neue Pfarrerin hier. Natürlich ändert sich durch sie da und dort was. Wie zum Beispiel die Art, wie unser Gottesdienst gestaltet wird. Und die Zeiten der Gottesdienste haben sich verändert, was für mich eine große Bedeutung hat.

Wie ist der Kontakt zu Deiner neuen Vorgesetzten?

Der Kontakt ist gut, freundlich und wertschätzend. Eine erste gemeinsame Besprechung mit Terminabstimmungen für ein halbes Jahr hatten wir auch schon. Ich bin hoffnungsvoll, dass ich in Zukunft auch mein Privatleben besser planen kann.

Wenn du drei Wünsche frei hättest, was wären sie?

Dass ich nicht immer allem hinterherlaufen muss, wie z.B., wenn größere Anschaffungen anstehen. Da muss ich an mehreren Stellen fragen und bitten. Da würde ich mir mehr eigene Entscheidungsgewalt wünschen. Außerdem wäre es großartig, Unterstützung beim halbjährlichen Kirchengroßputz zu haben. Das ist eine sehr anstrengende Aufgabe, die allein nur schwer zu bewältigen ist. Und ein bisschen mehr Lohn für meine

Arbeit wäre auch toll. Dadurch wird ja auch ausgedrückt, wie die eigene Arbeit von anderen wertgeschätzt wird.

Carmen, du bist eine unverzichtbare und kompetente Mitarbeiterin und aus dieser Gemeinde nicht mehr wegzudenken. Du vereinst gleich drei Arbeitsfelder. Du bist Kirchendienerin und im Kindergarten kümmerst Du dich jeden Tag um das Geschirr der Kinder

und Erzieherinnen und anschließend machst du deine dritte Aufgabe, die Reinigung des Kindergartens. Dafür möchte ich hier einmal ein herzliches Dankeschön sagen.

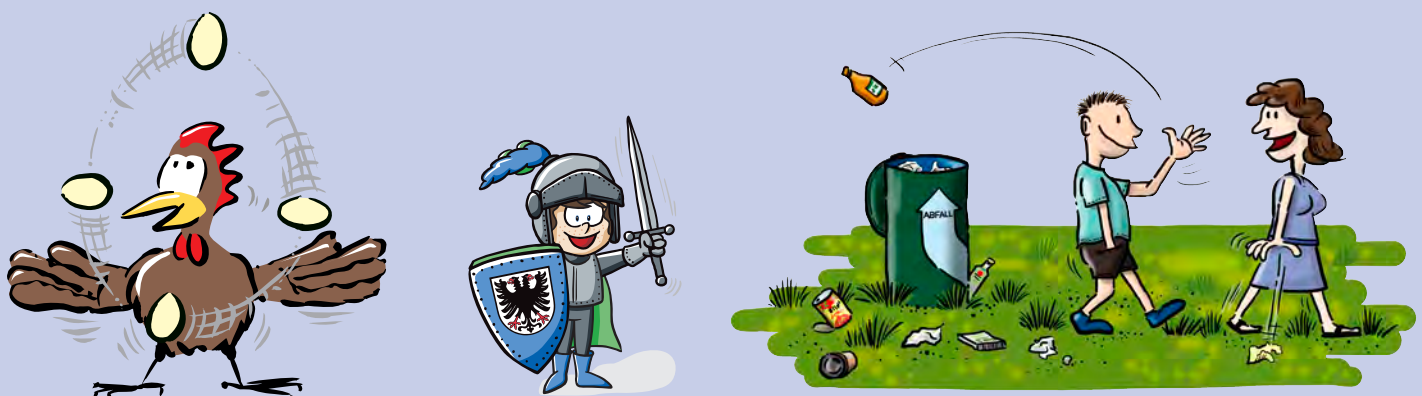
Das Interview führte Sandra Kritzer am 16. Januar 2023



Anzeige



Logos | Sympathiefiguren | Illustrationen | Flyer und mehr...



KREATIVAGENTURZILLY

Hans-Thoma-Straße 54 | 75196 Remchingen | Fon +49 7232 372020 | zilly@kreativ-agentur-zilly.de | www.kreativ-agentur-zilly.de

Mehr Power für den Arbeitsschutz

Den MAV-Delegierten wurde auf ihrer Herbstversammlung auch das Projekt „Grundbetreuung plus“ vorgestellt. Dass ein Arbeitgeber verpflichtet ist, Arbeitsplätze, -mittel und -bedingungen so zur Verfügung zu stellen und zu gestalten, dass es der Gesundheit seiner Mitarbeitenden dient, ist bereits seit 1996 bundesweit im Arbeitsschutzgesetz festgeschrieben. Auch innerhalb der Landeskirche sind mit der sogenannten Grundbetreuung Arbeitsschutz-rechtliche Maßnahmen in der Fläche geregelt; wie z.B. die Beratung von Gemeinden und Einrichtungen durch Koordinatoren/-innen sowie die Unterstützung durch Ortskräfte etwa in Fragen des Brandschutzes oder der Sicherheitstechnik.

„Allerdings haben wir an vielen Stellen gemerkt, dass diese Maßnahmen nicht immer und überall ausreichen“, so Annekatriin Schwarz, Stabsstelle Arbeitsschutz im Evang. Oberkirchenrat. Die bisherige Unterstützung im Arbeitsschutz für Gemeinden werde daher – zunächst projektweise bis 2025 – zur „Grundbetreuung plus“ aufgestockt.

Konkret bedeutet die Grundbetreuung+ für Sie ...



Was ändert sich?

Mit der Grundbetreuung plus helfe die Landeskirche nun aktiv dabei mit, den Arbeitsschutz vor Ort noch besser zu organisieren, erläuterte Annekatriin Schwarz. Die Deputate für die Ortskräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) würden von derzeit 3,5 Stellen auf 6,5 aufgestockt, sodass tatsächlich alle Gemeinden und Rechtsträger künftig die Möglichkeit haben, sich in Fragen des Arbeitsschutzes durch diese (oder durch einen Koordinator/-in aus dem EOK) beraten und betreuen zu lassen. In der Grundbetreuung plus soll außerdem bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen nicht mehr zwischen eigenem und landeskirchlich

angestelltem Personal unterschieden werden – sie kommen allen gleichermaßen zugute. Für die Gefährdungsbeurteilungen wird künftig eine spezielle Software zur Verfügung gestellt werden, welche die Dokumentation von Sachlage und Maßnahmen erleichtern soll. In regelmäßigen Online-Terminen mit der Stabsstelle für Arbeitsschutz sowie den Ortskräften können die Verantwortlichen vor Ort außerdem Rückfragen klären.

Lust auf Arbeitsschutz machen

„Wir möchten bei den Mitarbeitenden das Bewusstsein dafür stärken, wie wichtig ihre Gesundheit ist“, betonte Annekatriin Schwarz. Dabei gehe Freiwilligkeit erst einmal vor: „Aber wir hoffen, dass auch diejenigen Gemeinden und Einrichtungen, die bisher im Gesundheitsschutz vielleicht noch nicht so aktiv waren, mit der Grundbetreuung plus Lust bekommen, das Thema anzugehen.“

Judith Weidemann



Foto: Claudia Kolb

Arbeitsschutz bedeutet für uns konkret ...

- ... ungesunde Arbeitsweisen entdecken
Bei der Gefährdungsbeurteilung wird festgestellt, was uns krank macht; von falschen Stühlen in der Kita bis zum Taubendreck auf dem Kirchturm.
- ... Maßnahmen suchen, die abhelfen
Der Diakon hat Rückenschmerzen - vielleicht hilft ein höhenverstellbarer Tisch? Der Frauenkreisleiterin wächst die Orga über den Kopf- Sie könnten helfen.
- ... Maßnahmen planen und umsetzen
Dafür haben wir kein Geld? Doch: Bei den HH-Planungen ganz neu mitbedenken und beim Austausch mit allen Mitarbeitenden zum Thema machen.



Meine Lieben, ich wünsche euch, dass es Euch in allen Stücken gut gehe und Ihr gesund seid, so wie es Eurer Seele gut geht. (3. Johannes 1,2)

Fragen zum Thema

beantwortet Ihnen gerne
annekatriin.schwarz@ekiba.de.

Glaube im Betrieb

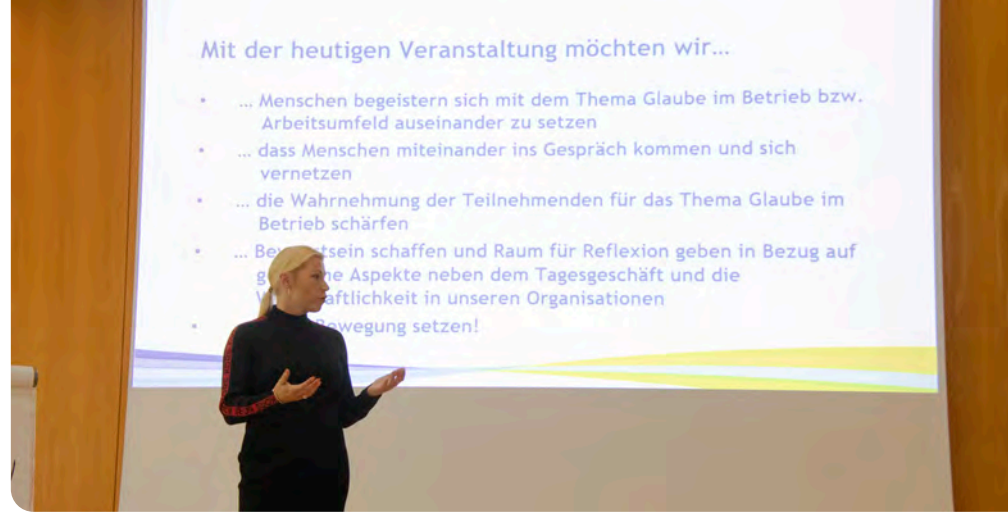
„Was haben wir da eigentlich mit dem Arbeitsvertrag unterschrieben...?“

Ministerpräsident Kretschmann sprach in seiner Grußrede zur Vollversammlung des Ökumenischen Weltkirchenrates im September 2022 in Karlsruhe darüber, dass Kirchenmitglieder seit diesem Jahr in Deutschland nicht mehr die Mehrheit der Bevölkerung darstellten – was Jahrhunderte lang der Fall gewesen war. **Das Christentum habe eine große Prägekraft im Land, sagte er. „Aber diese Prägekraft nimmt ab.“**

Gleichzeitig kann man aber beobachten, dass die Freikirchen einen großen Zulauf haben und auch in der Gesellschaft die Themen Glauben und Kirche präsent sind. Viele stellen sich Fragen, sind auf der Suche...

Und wir? Wir als Beschäftigte der Kirche und ihrer Diakonie? Wir fragen uns: gibt es eigentlich eine spirituelle Dimension unserer Arbeit? Und ist diese vielleicht schon „vorprogrammiert“ damit, was wir mit unserem Arbeitsvertrag unterschrieben haben?

Dazu haben sich eine Handvoll Mitarbeitervertreter auf Initiative von Florian Wolf, Vorsitzender des Gesamtausschuss Baden und Volker Vortisch, Vorsitzender der Mitarbeitendenvertretung der Evang. Stadtmission Karlsruhe, virtuell getroffen. Mit den **aus ganz Baden** kommenden Interessierten ging auch der Leiter des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA) Dr. Jochen Kunath auf Spurensuche.



Wir machen uns auf Spurensuche.

Zu unserem ersten Treffen standen wir ganz unter dem Eindruck der am Vortag veröffentlichten SWR-Dokumentation **„Wie Gott uns schuf“**. Mitarbeitende der kath. Kirche haben sich zu ihrer sexuellen Identität bekannt, auch wenn das für ihr Arbeitsverhältnis negative Auswirkungen haben könnte. Kann es also sein, dass auch bei uns mit dem Unterzeichnen des Arbeitsvertrages an die persönliche Lebensführung besondere Anforderungen gestellt werden? Und wo finden wir eigentlich den „Glauben im Betrieb“? Welche Wünsche haben wir?

Und was steht im Arbeitsvertrag?

Es steht beispielsweise in einem Arbeitsvertrag der Diakonie aus dem Jahre 2001:

„Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der Evang. Kirche... Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.“

Christliche Nächstenliebe und Dienstgemeinschaft, das wird uns im Arbeitsvertrag zugesprochen – und von uns und den Dienststellenleitungen unterschrieben. Ein gegenseitiges Versprechen.

Anspruch vs. Wirklichkeit

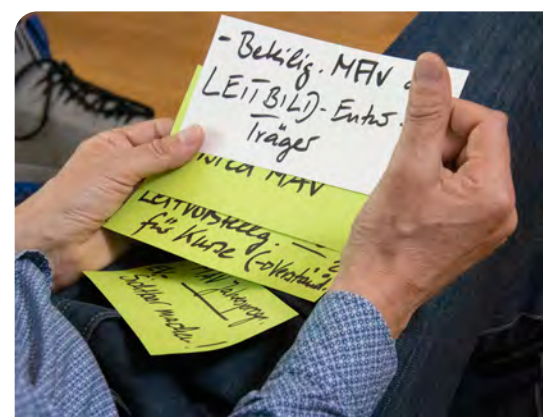
Es gibt immer weniger Kolleginnen und Kollegen, die eine christliche oder überhaupt eine Konfessionszugehörigkeit haben. Und selbst die, die Kirchensteuer zahlen, leben oft den Glauben nicht in ihrem Alltag. Wie kann dann christliche Nächstenliebe und Miteinander gelingen?

Oft begegnet uns auch sowohl in den Diakonischen wie in den Verfasstkirchlichen Einrichtungen, dass der **Wirtschaftlichkeit** alles andere untergeordnet wird.

Was sehen und erleben wir denn, wenn wir ein diakonisches oder kirchliches Haus betreten? Werden bei uns „Willkommen und Abschied“ und unsere christlichen Feste (konfessionsübergreifend) gestaltet? Kann Zeit für Begegnung, für Seelsorge geschaffen werden? Begegnen wir uns auf Augenhöhe und mit Nächstenliebe?

Oder ist das alles eine Frage von Ressourcen?

Was, wenn der Arbeitgeber es selbst nicht fördert und im Blick hat und womöglich die Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung wichtiger ist als eine gelebte Religiosität? Und wenn Menschen sich gezielt eine christliche Einrichtung





aussuchen, was finden sie bei uns? Darf uns das egal sein? Prägt es nicht entscheidend die Wahrnehmung von Kirche in der Gesellschaft?

Was können wir also tun, um den Glauben in die Betriebe zu bringen?

Entdecken, wofür unser Herz brennt

Unter diesem Titel hatten wir am 08. Mai 2023 zu einem **Fachtag** nach Karlsruhe eingeladen. In vielen Gesprächsgruppen wurden unsere Wünsche und Bedürfnisse formuliert. **Die Ergebnisse sollen in einem eigenen Heft zum Fachtag veröffentlicht werden.**

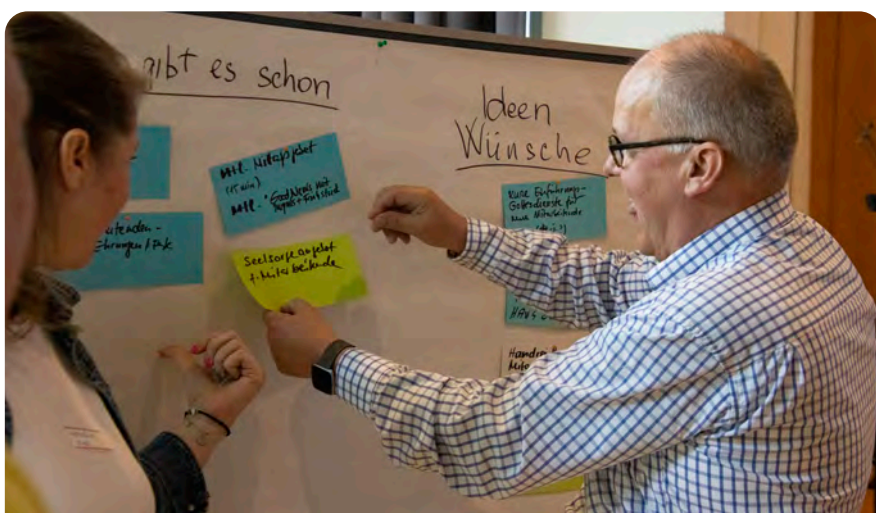


Ich nehme davon mit, dass es wichtig ist, mit offenen Ohren und Augen durch die Dienststelle zu gehen. Glaube ist Privatsache. Aber auch kein Tabuthema. Ich arbeite in einem Pflegeheim, einer diakonischen Einrichtung. Davon möchte ich etwas spüren –

- ➔ mit Seelsorgeangeboten für Mitarbeitende und Bewohner,
- ➔ einem würdevollen Umgang mit dem Sterben,
- ➔ bewusstem feiern christlicher Feste mit dem Selbstverständnis, auch anderen Religionen ihren Platz zu geben,
- ➔ im respektvollen Umgang miteinander – auch bei Konflikten
- ➔ und dadurch, dass auch meine Vorgesetzten sich bewusst sind, dass wir eine kirchliche Einrichtung sind.



Susanne Eichler
Mitglied im Gesamtausschuss Baden



Besuch der Frühjahrssynode in Bad Herrenalb

Vom 23. April bis 27. April 2023 hat die Synode unserer Landeskirche im Haus der Kirche getagt. Zu dieser Sitzung hatte der Gesamtausschuss Baden eine Eingabe zur MVG-Änderung eingebracht. Der Kernsatz lautet:

In Dienststellen mit weniger als 151 Mitarbeitenden ist ab einer Anzahl von 76 Mitarbeitenden ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung mit 25 % und ab 111 Mitarbeitenden ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung mit 35% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen.

Zu dieser Eingabe hatten wir im Vorfeld eure Unterschriften gesammelt, die wir am 27. April mitgenommen und präsentiert haben.



Unter dem Tagesordnungspunkt OZ 06/17 wurde in der öffentlichen Sitzung am Donnerstagmorgen, 27. April 2023 unsere Eingabe behandelt. Berichterstatterin war Dr. Freifrau von Gemmingen-Hornberg, die kurz die Beschlussvorschläge des Finanzausschusses vorstellte.

Diese lauten:

1. Die Landessynode bittet den Evangelischen Oberkirchenrat, die **Kosten der Freistellung** entsprechend des Antrages des Gesamtausschusses zu ermitteln.
2. Die Landessynode bittet den Evangelischen Oberkirchenrat, für die Herbsttagung der Landessynode 2023 einen entsprechenden **Gesetzesvorschlag zu erarbeiten.**

Es gab eine Wortmeldung dazu: Es sei deutlich zu machen, dass mit



Frühjahrs-synode

den Beschlüssen noch keine Entscheidung in der Sache gefallen ist! Dann wurde diesen Beschlüssen einstimmig zugestimmt.

Es geht also ums Geld. Sicher werden dazu die Dienstgeber befragt. Und was ist, wenn diese die Freistellung nicht wollen?

Eigentlich ist es ja eine „Milchmädchenrechnung“. Die Arbeit fällt an – so oder so. Sie wird bisher in der sogenannten „Arbeitsbefreiung“ nach §19 MVG Baden erbracht. Das bedeutet: ich mache es nach dem Dienst, zwischendurch oder melde mich für die MAV-Arbeit ab. **Geht doch.** Wozu dann eine erweiterte Freistellung?

Das ist unsere Realität:

Lisbeth Müller arbeitet in der Buchhaltung. Sie ist Vorsitzende einer fünfköpfigen Mitarbeitendenvertretung und muss die nächste Sitzung vorbereiten. Das macht sie an ihrem Computer von ihrem Schreibtisch aus. Der Chef weiß Bescheid. Sie schreibt die Einladung, die Tagesordnung, noch einen Brief - der abgestimmt werden soll – und entwirft noch die Einladung zur nächsten Mitarbeiterversammlung. Zwischendurch geht sie ans Telefon, beantwortet Fragen von Kolleg*innen und sucht Rechnungen raus. Sie stimmt noch den Termin zur Versammlung mit dem Chef ab, druckt die wichtigsten Unterlagen aus und verschickt dann die Mails. Sie hat etwa drei Stunden gebraucht. In dieser Zeit ist sie siebenmal unterbrochen worden. Viel von

ihrer Arbeit ist liegen geblieben. Und jetzt? Sie beeilt sich, macht noch eine Überstunde, verärgert eine Kollegin, der sie so unter Zeitdruck nicht weiterhelfen kann und fühlt sich gehetzt und überarbeitet.

Mit einer geregelten Freistellung hätte eine Kollegin die Zahlungen übernommen und wäre ans Telefon gegangen. Lisbeth Müller hätte sich in einen ruhigen Raum zurückziehen können und für alles nur knapp zwei Stunden gebraucht. Danach wäre sie zufrieden an ihren Schreibtisch zurück gegangen und hätte mit der Kollegin den Stand der aktuellen Themen abgesprochen und dann konzentriert bis zum Feierabend ihre Aufgaben erledigt.

Fazit:

Ein guter Chef, bei dem die Mitarbeitendenvertretung auf offene Türen und Ohren trifft, würde „seine“ MAV-Vorsitzende vor Überlastung schützen. Er würde eine Dienstvereinbarung über die erforderliche Freistellung machen, wie es vom §20 Absatz 1 MVG Baden gefordert wird.

Die Erfahrung zeigt aber, dass kaum Freistellungen über den gesetzlichen Rahmen hinaus gewährt werden. Also heißt es bei der Entscheidung der Synode – wenn wir das mal so auf die Spitze treiben dürfen – gute Arbeitsbedingungen und Gesundheit ...oder... Geld. Denn so oder so – die Arbeit fällt an und muss gemacht werden.





Neue Vorschläge zur Novellierung des MVG

Auch auf EKD-Ebene stehen Änderungen des MVG an, die aber für uns in Baden **nicht automatisch gelten**. Es gibt 20 Gliedkirchen in Deutschland, bei 16 gilt das MVG-EKD unmittelbar, bei vier Gliedkirchen nicht. Wir in Baden sind eine davon.

Die wichtigsten Punkte des Entwurfs sind wie folgt:

- ➔ Zukünftig sollen in diakonischen Einrichtungen mit mehr als 500 Mitarbeitenden eine **verbindliche Unternehmensmitbestimmung** eingeführt werden. Das heißt, dass ein oder zwei entsandte Personen aus der Mitar-

beiterschaft im Aufsichtsorgan des Unternehmens sitzen und auch Stimmrecht haben.

- ➔ Weiter soll es auch möglich sein, dass Mitarbeiterversammlungen, Sprechstunden der MAV usw. **digital und/oder in hybrid** stattfinden können.
- ➔ Damit MAVen künftig bestehen bleiben können, auch wenn nicht genügend Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung stehen, soll es – wieder – möglich sein, mit der **nächstniedrigeren Zusammensetzung** eine gültige MAV zu bilden – also z.B. eine 5er-MAV obwohl eine 7er-MAV zu wählen wäre. Diese Hürde wurde erst bei der letzten Novellierung „eingebaut“ und hat etliche Einrichtungen um ihre Mitarbeitervertretungen gebracht.

- ➔ Die nach § 30 MVG erforderlichen **Kosten zur Heranziehung einer sachkundigen Person** (z.B. eines Anwaltes) sollen nicht mehr genehmigt werden müssen – sie sind nur noch anzuzeigen.

- ➔ Die Rolle der **Schwerbehindertervertretungen** und deren Stellvertretungen sollen weiter gestärkt und an das staatliche Recht angeschlossen werden.

- ➔ Die **Gesamtausschüsse sollen** in Angelegenheiten, die die ganze jeweilige Landeskirche betreffen, **beteiligt werden**. So eine Regelung gibt es bereits bei einzelnen Gesamtausschüssen. Au-

ßerdem soll mit den jeweiligen Gremien über die Freistellung ihrer Gesamtausschuss-Mitglieder eine Dienstvereinbarung geschlossen werden. Bisher entscheidet in Baden darüber ausschließlich die Synode.

Wir dürfen gespannt sein, was die EKD-Synode im November aus den Vorschlägen macht. Damit wird auch bei uns wieder Novellierungsbedarf bestehen. Ob wir diesmal auf Augenhöhe beteiligt werden?

Sandra Kritzer
und
Susanne Eichler



Grafik: Gerd Altmann/Pixabay.com



Die Schwerbehinderten-vertretung

Ein wichtiges Organ der Interessenvertretung im Betrieb



In unserem MVG Baden sind in den Paragraphen 50 bis 52 die Regelungen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu finden. Diese beziehen sich direkt auf die Paragraphen des SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“. **Es gilt also alles wie im staatlichen Recht.** Und auch wenn im MVG einzelne Ausführungen zu den Aufgaben, Rechten, Pflichten und dem Wahlverfahren zu finden sind, kann man dies alles auch aus dem Sozialgesetzbuch herauslesen. Einzig der Wahlzeitraum ist unterschiedlich.

Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) hat wie eine MAV die Interessen der Beschäftigten im Blick – in diesem Fall einer speziellen und besonders schützenswerten Gruppe von Beschäftigten. Dabei arbeiten beide Vertretungen eng zusammen. Zum Beispiel ist es einer SBV erlaubt, an allen **Sitzungen der MAV** teilzunehmen und sie hat dabei sogar ein **Vetorecht**, wenn Beschlüsse des Gremiums die Belange Schwerbehinderter nicht ausreichend berücksichtigen. Auch bei Sitzungen der Arbeitssicherheitsausschüsse, bei Arbeitsplatzbegehungen, Besprechungen mit den Leitungen und im BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) sind die besonderen Kenntnisse einer SBV wichtig und hilfreich.

Die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung

In jeder Einrichtung, in der mindestens fünf Mitarbeitende mit einem Grad der Behinderung ab 50% oder einer Gleichstellung arbeiten, ist eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

Wer in der Einrichtung wahlberechtigt ist, also zum oben genannten Personenkreis gehört, muss die Dienststellenleitung an die MAV weitergeben. Damit kann das Gremium dann als Wahlausschuss die Wahl einleiten und durchführen. **Das ist entweder nach der MVG-Wahlordnung §15 oder nach § 177 SGB IX möglich.** Der Unterschied ist, dass im Mitarbeitendenvertretungsgesetz **Briefwahl** vorgeschrieben ist, das SGB IX aber auch ein **vereinfachtes Wahlverfahren** (Wahlversammlung) zulässt, wenn nicht mehr als 50 Wahlberechtigte (Kolleg*innen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung) im Betrieb beschäftigt sind.

Zu wählen sind jeweils eine Vertrauensperson und eine Stellvertretung. Im MVG gibt es noch die Möglichkeit, die **Zahl der Stellvertretungen** durch die Versammlung der Wahlberechtigten festlegen zu lassen. So sind auch zwei oder sogar drei Stellvertretende für das Amt zulässig. In großen und über verschiedene Standorte verteilten Betrieben ist das ein echtes Plus.

Der Gesamtausschuss hilft bei der Vernetzung

Grundsätzlich besteht die Schwerbehindertenvertretung aus einer Person. Sie kann für sich selbst beschließen, an welchen Schulungen und Tagungen sie teilnehmen möchte, und entscheidet das auch für ihre Stellvertretung. Andererseits bestehen aber ähnliche Schwierigkeiten wie bei der Einer-Mitarbeitendenvertretung. Man muss **viele Entscheidungen allein treffen**, ist mit immer neuen Fragen konfrontiert und muss seinen Standpunkt gegenüber Vielen vertreten und sich durchsetzen. Das gelingt dann gut, wenn die Vertrauensperson in ein **Netzwerk** eingebunden ist. Das sind zum einen **öffentliche Stellen** wie das Integrationsamt bzw. der Integrationsfachdienst, Arbeitsamt, Rentenversicherer und Berufsgenossenschaft. Zum anderen sind das andere Schwerbehindertenvertretungen.

Um den Kontakt unter den Vertrauenspersonen zu fördern und eine Vernetzung zu erleichtern, hatten wir vom Gesamtausschuss zu einem **ersten Netzwerktreffen** eingeladen und laden erstmalig in diesem Jahr zu einer Jahrestagung ein. Wie es danach weitergeht? Lasst uns das gemeinsam überlegen und planen.

*Susanne Eichler
Mitglied im Gesamtausschuss Baden*

Hier geht es auf der Homepage des GA zum Einladungsflyer und Anmeldebogen:
www.ga-baden.de/fortbildungen



Bericht von der Verwaltungsratssitzung der evang. Zusatzversorgungskasse Darmstadt

13. und 14. Oktober 2022 in Potsdam

Wie in jedem Jahr wird von einer der Landeskirchen, die der EZVK Darmstadt angehören, die Verwaltungsratssitzung in einer der angeschlossenen 16 Gliedkirchen durchgeführt. Dadurch lernen die Mitglieder des Verwaltungsrats auch die jeweiligen Gliedkirchen kennen.

Es ist in der Regel eine zweitägige Veranstaltung, wobei der erste Tag der Fortbildung dient und der zweite Tag für die Sitzung des Verwaltungsrates genutzt wird.

Die Sitzung fand im Dorint Hotel in Potsdam statt, was natürlich ein anderes Ambiente hat als die Tagungen oder Schulungen der Arbeitnehmervertretenden, da der Verwaltungsrat aus Personen besteht, welche sehr unterschiedliche Funktionen haben.

Vom Kreis der Gewährleistungsträger sind es Personen aus der jeweiligen Landeskirche, die aus der Leitungsebene kommen. Vom Kreis der Beteiligten (Einrichtungen), sind es ebenfalls Personen aus der Leitungsebene.

Vom Kreis der Versicherten können die Gliedkirchen sowohl Personen aus der Leitungsebene, aber auch Personen wie z.B. aus Gesamtschüssen, Verbänden oder Gewerkschaften entsenden, was bedeutet, dass das Verhältnis von Mitarbeitervertretenden im Verwaltungsrat eher gering ist.

Sowohl die entsendenden Gliedkirchen wie auch die Mitglieder des Verwaltungsrats oder Stiftungsrats können auf der Homepage der EZVK Darmstadt eingesehen werden:
www.ezv.de/die-ezv/organe.html

Für diejenigen, welche Interesse haben es zu lesen, gibt es unter diesem Link die EZVK aktuell Ausgabe Nr. 2/2022, aber auch ältere Ausgaben kann man dort finden:



www.ezv.de/fileadmin/mounts/arbeitgeber/allgemein/ezvk_aktuell_2_2022.pdf

Nun zum Wichtigem, was ja auch uns Versicherte alle betrifft:

Trotz der derzeit schwierigen Wirtschaftslage gab es eine positive Entwicklung und die Bewertungsreserven konnten gestärkt werden. Auch die Übertragung der Datenbestände aus der alten KZVK Karlsruhe in das neue System der EZVK konnte nun abgeschlossen werden. Ebenfalls positiv ist, dass alle Versicherten nun jedes Jahr ihren Versicherungsnachweis bekommen werden.

Die vereinbarten Erhöhungen der Beiträge alle zwei Jahre, sowie die dementsprechende Steigerung des Eigenanteils werden uns wohl noch eine Weile begleiten.

Da auch drei Positionen im Stiftungsrat nachgewählt werden mussten, können wir erfreulicherweise mitteilen, dass aus der Landeskirche in

Baden Herr Wollinsky vom EOK für die Gewährleistungsträger vom Verwaltungsrat gewählt wurde.

Ob es vielleicht mal möglich sein wird als Mitglied des Stiftungsrats für die Versicherten gewählt zu werden, um dort wirklich mitentscheiden zu können sehe ich persönlich derzeit eher als kaum möglich an.

Als Abschluss wäre zu sagen, dass die Kasse gut aufgestellt ist und hoffentlich weiter einen positiven Weg einschlagen wird.

Es war jedenfalls wie immer eine gut organisierte und gelungene Veranstaltung, wofür man den Mitarbeitenden der EZVK immer wieder danken muss.

Die nächste Sitzung des Verwaltungsrates findet am 19. und 20. Oktober 2023 in Würzburg statt.

Für Rückfragen stehen euch die entsandten Mitglieder des Gesamtschusses beziehungsweise auch ich gerne zur Verfügung.

Lorenz Sauerborn

