

GAZETTE

BADEN

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



NUR NOCH MIT UNS - gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte >>>>

„WIR WOLLEN'S WISSEN“ - ein Bericht vom Beteiligungsprojekt >>>>

Rückschau auf die Delegiertenversammlungen Herbst 2022 und Frühjahr 2023 >>>>

Inhalt

- 2 Vorwort
- 3 Nur noch mit uns –
Gleiches Recht für kirchlich
Beschäftigte!
- 6 Teil der Bewegung
- 8 „Wir wollen’s wissen“
- 10 Ergebnisse der Befragung von
1516 Beschäftigten aus elf
Einrichtungen zeigen
Handlungsbedarf auf
- 12 Gleiches Recht für kirchlich
Beschäftigte
- 20 Der Gesamtausschuss Baden
- 14 Habemus Gesamtausschuss
- 16 Delegiertenversammlung im
Herbst 2022
- 18 Im Zeichen des Wandels
- 20 Arbeiten im Gesamtausschuss
(GA) Baden

Liebe Leserinnen, liebe Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

In diesen Tagen beginnen die Gespräche zwischen Vertretern der Kirchen und der Politik über die Zukunft unseres Kirchlichen Sonderweges im Arbeitsrecht in Deutschland. Bisher können zum Beispiel kirchliche und diakonische Beschäftigte für den **Austritt aus der evangelischen Kirche gekündigt** werden. Eine Änderung dieser Praxis ist auch aus dem Entwurf der neuen „Mitarbeiterrichtlinien“ nicht herauszulesen. Und auch die Frage, ob wir frei entscheiden dürfen, ob wir einen Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung wählen wollen, ist zu stellen. Und wie ist es mit dem Streikrecht in der Kirche?

Diesen Fragestellungen gehen wir mit den ersten beiden Artikeln dieser Heftseite nach und zeigen, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen schon auf dem Weg sind. Sie nehmen sich ihre Rechte und **diese Bewegung ist nicht mehr rückgängig zu machen.**

Weiter berichten wir hier unter anderem vom Beteiligungsprojekt „WIR WOLLEN’S WISSEN“ und den beiden Delegiertenversammlungen.

Wir freuen uns sehr über Ihr Feedback zu unseren Artikeln und erleben auch in unserem Gremium, dass die Sichtweisen auf diese durchaus politischen und kirchenpolitischen Themen sehr vielfältig sind. Es lohnt sich, in den Begegnungen bei Delegiertenversammlungen, Schulungen und Fachbereichsgruppen diese Fragen immer wieder aufzunehmen. Diskutieren ausdrücklich erlaubt.

Viel Freude beim Lesen wünscht

Susanne Eichler



Impressum GAZette

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

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

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

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

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

Nur noch mit uns – Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte!

Beschäftigte aus kirchlichen Einrichtungen lassen sich nicht länger in die dritte Reihe verweisen – sie werden aktiv für bessere Arbeitsbedingungen und fordern Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte

Die Situation im Gesundheits- und Sozialbereich mit den unterschiedlichsten Helfefeldern ist vielfach angespannt. Veränderungen auf der tariflichen-, betrieblichen und auf der politischen Ebene sind erforderlich. Notwendige Verbesserungen gelingen nur mit einer starken Unterstützung und Druck der Beschäftigten aus den Betrieben. Strukturell ist die direkte Beteiligung der Beschäftigten im kirchlichen Sonderarbeitsrecht nicht vorgesehen. Arbeitsrechtsregelungen werden in einem aufwendigen Verwaltungsweg in der ARK verhandelt, ohne Kommunikation mit den Betroffenen. Teilweise ist es untersagt, dass Verhandlungsstände in die Öffentlichkeit getragen werden. Die Beschäftigten können über eine Annahme oder nicht Annahme des Ergebnisses nicht mitentscheiden. Die MAV ist weniger auf Augenhöhe als ein Betriebsrat. Die Rolle der Gewerkschaften, die im Betriebsverfassungsgesetz einen wichtigen Teil einnimmt, ist im Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG) gänzlich ausgeklammert. Verbindliche Unternehmensmitbestimmung Fehlanzeige.

Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen lassen sich nicht mehr auf diese passive Rolle reduzieren. Sie mischen mit, sie organisieren sich in ihrer Gewerkschaft und beteiligen sich aktiv an betrieblichen und tariflichen Verbesserungen. Auch im po-



litischen Bereich versuchen sie mit Petitionen Druck auf die Entscheidungsträger auszuüben.

Wenn TVÖD draufsteht, ist Beteiligung und Streik drin.

Wenn es nach dem Willen der Arbeitgeber und Synoden geht, sind Beschäftigte in kirchlichen Betrieben vom Mitwirken in Tarifaufinandersetzungen ausgeschlossen. Eine Beteiligung ist nicht vorgesehen. Damit finden sich viele Beschäftigte nicht mehr ab. Sie unterstützen die Tarifrunde im öffentlichen Dienst. Denn sie sind direkt vom Tarifergebnis betroffen, durch eine dynamische Be-

zugnahme auf den TVÖD per Arbeitsvertrag. Das geschieht direkt oder über die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeitende (AR-M).

Alle Beteiligungsmöglichkeiten stehen damit offen. Beginnend mit der Forderungsfindung über die Durchsetzung der Forderung, notfalls auch durch Arbeitsniederlegung. Sie entscheiden mit über die Annahme oder nicht Annahme des Ergebnisses.

Für mich ist es beeindruckend, welche Kampfsolidarität der Kolleg*innen in dieser außergewöhnlichen Tarifrunde zum Ergebnis geführt hat. Viele hundert Beschäftigte aus kirch-



lichen Betrieben haben Mut bewiesen und teilweise trotz Einschüchterung die Arbeit niedergelegt. Das ist der Durchbruch! Kirchlich Beschäftigte lassen sich nicht länger ihre Grundrechte rauben, sich auf die Zuschauerränge verweisen. Die Tarifrunde 2025 bereiten wir ab nächsten Sommer vor. Kirchlich Beschäftigte werden dabei sein. Mehr Lohn – nur noch mit uns!

Streik ist kein Selbstzweck

Selbstbewusst & kämpferisch
Tarifbewegung: Beschäftigte haben gezeigt, was in ihnen steckt

Was für eine Bewegung! Eine halbe Million Beschäftigte haben sich im Frühjahr an Warnstreiks bei Bund und Kommunen beteiligt. Sie haben eine Kraft und Dynamik entwickelt, die viele nicht für möglich gehalten hätten. Die Forderung nach mindestens 500 Euro monatlich mehr war ambitioniert und goldrichtig. Sie hat viele Kolleg*innen motiviert mitzumachen. Etliche Beschäftigte und Betriebe haben zum ersten Mal gestreikt. Für Schlagzeilen sorgten besonders der gemeinsame Streik mit den Eisenbahner*innen und die Aktionen mit Fridays for Future. Sie haben gezeigt: Wir sind eine starke Bewegung für gesellschaftliche Veränderungen – sozial und ökologisch. Auf diesen Erfahrungen können wir aufbauen, um ver.di weiter zu stärken und die Kräfteverhältnisse zugunsten der arbeitenden Menschen zu verschieben.

Das Tarifergebnis im öffentlichen Dienst

Juni 2023: **1.240 € steuer- und abgabenfrei**

Juli 2023 bis Februar 2024: **220 € monatlich, steuer- und abgabenfrei**

ab März 2024: **200 € plus 5,5 % monatlich**

Azubis, Studierende und Praktikant*innen

Juni 2023: **620 € steuer- und abgabenfrei**

Juli 2023 bis Februar 2024: **110 € monatlich, steuer- und abgabenfrei**

ab März 2024: **150 € monatlich**

Verlängerung der Regelung zur Übernahme

Das Tarifergebnis im öffentlichen Dienst

Das Tarifergebnis ist ein Kompromiss, mit dem ver.di laut ihrem Vorsitzenden Frank Werneke „an die Schmerzgrenze gegangen“ ist. Positiv sei jedoch, dass der Abschluss ab März 2024 eine tabellenwirksame Lohnerhöhung von bis zu 16,9 Prozent bedeutet – die allermeisten Beschäftigten erhielten in 24 Monaten über elf Prozent mehr. „Das ist eine nachhaltige Steigerung der Einkommen, die beachtlich ist“, betonte Werneke nach dem Abschluss.

Dieses Tarifergebnis ist ausschließlich das Ergebnis der harten Auseinandersetzung in der TVöD Runde. Die arbeitsrechtliche Kommission in Baden musste für die Übernahme

des Tarifergebnisses nichts tun. Ohne die enorme Streikbeteiligung, wäre es nicht zu einem solchen Ergebnis gekommen. Es hat sich ausgezahlt, das Beschäftigte aus kirchlichen Einrichtungen sich an den Streiks beteiligt haben.

Daniel Wenk
Sprecher
Diakonieausschuss
im GA Baden



Grafik: ver.di/werkzwei

Foto: Ruth Schauder



Comic: Tom



Sabrina Wipprecht spricht auf der Demo in Freiburg



Kirchlich Beschäftigte streiken

Teil der Bewegung

Kirchenbeschäftigte aktiv in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes

Über eine halbe Million Beschäftigte von Bund und Kommunen haben sich im Frühjahr 2023 an Warnstreiks beteiligt. Angesichts der galoppierenden Inflation war ihr gemeinsames Ziel, die Reallöhne so weit wie möglich zu sichern. Mit dabei waren auch Kolleginnen und Kollegen dutzender kirchlicher Einrichtungen, die indirekt vom Tarifkonflikt betroffen sind. Es waren so viele wie noch nie. Auch sie haben ihr Streikrecht wahrgenommen und so zum erzielten Ergebnis beigetragen.

Bereits Streikerfahrung gesammelt hatten in der Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes im vergangenen Jahr Beschäftigte des Diakonischen Werks Lörrach. Auch diesmal waren sie mit dabei und legten die Arbeit nieder. „Ich streike vor allem aus Solidarität. Zur Unterstützung dieser Tarifrunde bin ich ver.di-Mitglied geworden“, erklärte die Sozialarbeiterin Nadja Braun aus dem Diakonischen Werk Lörrach, die zum ersten Mal mitmachte. „Mir ist es besonders wichtig, dass die Not der Beschäftigten mit geringem Einkommen gesehen wird. Sie leisten tagtäglich so viel, was uns allen zugutekommt.“ Ob bei Pflegekräften, Erzieher*innen, den Beschäftigten der Müllabfuhr oder im Nahverkehr – „Der Lohn sollte so sein, dass alle gut davon leben können“, findet Nadja Braun. „Außerdem ist Wertschätzung von Arbeit meist auch an die Höhe des Lohns gebunden.“

An dieser Wertschätzung scheint es vor allem für die sogenannten Frauenberufe zu fehlen. Um das deutlich zu machen, zogen am Internationalen Frauentag, dem 8. März, im ganzen Land Beschäftigte aus Sozial-

und Erziehungseinrichtungen durch die Städte. So auch in Freiburg, wo sich Kolleg*innen der Evangelischen Jugendhilfe Freiburg-Zähringen und des Diakonievereins Freiburg-Südwest am Warnstreik beteiligten. In ihren Arbeitsverträgen wird auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bezug genommen, weshalb die dort erreichten Verbesserungen auch für sie zum Tragen kommen. **„Allen ist klar: Je mehr auf die Straße gehen, desto besser wird das Ergebnis. Deshalb ist es uns wichtig, dabei zu sein“**, erklärte der Sozialarbeiter Michael Breithut.

Zur Vorbereitung der Tarifrunde hatte er sich an einer Schulungsreihe für ver.di-Mitglieder in kirchlichen Betrieben beteiligt. „Ich bin in den letzten Wochen immer wieder durch die Einrichtung gegangen und habe mit den Leuten geredet. Es gab viele positive Rückmeldungen“, berichtete der Gewerkschafter. Die Leitung der Jugendhilfeeinrichtung behauptete zwar fälschlicherweise, Kirchenbeschäftigte dürften nicht streiken, es gab aber keine aktiven Einschüchterungsversuche. „Wir haben für die Jugendlichen ein Notprogramm sichergestellt und gezeigt: Es geht! Wir haben zum ersten Mal gestreikt.“



Demo Frauentag



Foto: beasstudio/freepik.com

Einschüchterungsversuche

In anderen konfessionellen Betrieben versuchte die Kirchenleitung hingegen, Beschäftigte von Arbeitsniederlegungen abzuhalten. So drohte die Evangelische Kirche der Pfalz ihren Kita-Beschäftigten schriftlich: „Sollte gestreikt werden, ist mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.“ Später ruderte sie rhetorisch zurück und ließ wissen, das Schreiben sei „missverständlich formuliert“. Mit „arbeitsrechtlichen Konsequenzen“ sei lediglich gemeint, dass an Streiktagen kein Lohn gezahlt werde – was freilich auch in kommunalen und allen anderen Betrieben gilt. Zugleich beharrte die Rechtsdezernentin der Evangelischen Kirche der Pfalz, Bettina Wilhelm, gegenüber dem SWR darauf, die kirchliche Kita sei „kein Streikbetrieb“. Zwar wende die Evangelische Kirche der Pfalz den TVöD eins zu eins an, „wir selbst sind aber keine Tarifpartei, sondern übernehmen nur das, was andere aushandeln“.

Für Jochen Dürr ist genau das das Problem. „Wir wollen uns nicht darauf verlassen, dass andere für uns etwas durchsetzen, wir sind Teil der Bewegung“, betonte der Heilerziehungspfleger aus der Diakonie Sonnenhof Schwäbisch Hall gGmbH. Am 7. März hatte ver.di erstmals auch seinen Betrieb zum „Partizipationsstreik“ aufgerufen. Das war möglich, weil die sogenannten Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Württemberg eine Tarifautomatik beinhalten: Alles, was der TVöD in Bezug auf Löhne und Arbeitszeiten festschreibt, wird automatisch übernommen. „Wir haben seit 2007 eine ver.di-Betriebsgruppe und immer

wieder Aktionen außerhalb der Arbeitszeit gemacht“, berichtete der Heilerziehungspfleger. **„Zum ersten Mal richtig mitzustreiken, davon habe ich immer geträumt. Jetzt haben wir es gemacht und den Knoten durchschlagen.“**

„All die Jahre hieß es, wir dürfen nicht streiken – jetzt tun wir es“, betonte die Köchin Wenke Mühlberg aus dem Stephanus-Stift Ettlingen in der Nähe von Karlsruhe. Dass die Aktionsbereitschaft nicht nur in kommunalen, sondern auch in kirchlichen Einrichtungen so hoch war, führt sie auch auf die Erfahrungen in der Pandemie zurück. „Das war für uns eine ganz schlimme Zeit. Es wurde geklatscht – aber sonst ist rein gar nichts passiert.“ Es gehe daher auch darum, sich in der Tarifrunde zu zeigen und deutlich zu machen, was in der Altenpflege geleistet wird. Und natürlich, einen guten Tarifabschluss zu erreichen. **„Etwas durchzusetzen, geht nur mit Masse“**, ist die Gewerkschafterin überzeugt. Deshalb müssten sich auch die Beschäftigten der Kirchen engagieren. **„Nur zusammen sind wir stark!“**

„Dritter Weg längst nicht mehr zeitgemäß“

Das findet auch die Verwaltungsangestellte Patricia Frey von der Stadtkirche Freiburg. „Ich möchte solidarisch sein mit denjenigen, die für uns den Rücken hinhalten. Den Dritten Weg kircheninterner Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen findet sie „längst nicht mehr zeitgemäß“. Beschäftigte und Arbeitgeber sollten auf Augenhöhe

verhandeln. „Das geht nur, wenn auch Konflikte und Streiks möglich sind.“ Die Menschen litten unter der hohen Inflation, gerade in den unteren Gehaltsgruppen und besonders Alleinerziehende und Teilzeitkräfte. „Mit ihnen möchte ich meine Solidarität zeigen.“

Für Marylin Göpper steht es außer Frage, dass, wer etwas bewegen will, selbsttätig werden muss. **„Nur jammern ändert nichts an unserem Gehalt und auch nicht an den Arbeitsbedingungen“**, so die Assistentkraft, die gemeinsam mit zehn Kolleginnen aus der Sozialstation Kehl Hanauerland zum ersten Mal beim Streik dabei war. Angesichts der schlechten Arbeitsbedingungen und hohen Anforderungen sei der Verdienst viel zu gering. „Als klar war, dass wir für mehr Geld streiken können, waren meine Kolleginnen gleich mit von der Partie.“

Daniel Wenk, der sich bei ver.di und im Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in Baden engagiert, sieht die Welle von Streiks in kirchlichen Einrichtungen als wichtigen Durchbruch. „Die Kolleginnen und Kollegen haben sich selbst ermächtigt. **Sie haben klargemacht: Als Kirchenbeschäftigte sind wir Teil der Bewegung und nutzen unsere Rechte. Das ist richtig gut.**“

Daniel Behruzi
freier Journalist
und Redaktions-
mitglied beim
ver.di-Kirchen.info



„Wir wollen's wissen“

In Baden richten Mitarbeitendenvertretungen ihre Arbeit stärker auf die Beteiligung der Beschäftigten im Betrieb aus. Unterstützt werden sie von Gesamtausschuss und ver.di.

In Baden begleiten der Gesamtausschuss und die Gewerkschaft ver.di betriebliche Interessensvertretungen dabei, konkrete Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen zu erreichen. Das geschieht im Rahmen des **Projekts „Wir wollen's wissen“** mit den Mitarbeitervertretungen, die betriebliche Themen unter konkreter Beteiligung bzw. Einbindung der Kolleg*innen in den Einrichtungen angehen und Verbesserungen erreichen wollen.

Das systematische Vorgehen zur Beteiligung der Kolleg*innen bei der Lösung ihrer Probleme ist in Zusammenarbeit zwischen Gesamtausschuss und ver.di ausgearbeitet und in 2022 auf der Delegiertenversammlung des Gesamtausschusses im Herbst vorgestellt worden. Ausgangspunkt des Projektes ist wiederkehrend die Erfahrung, dass Interessensvertretungen in der Regel aus ihrer Stellvertreterrolle heraus handeln und versuchen, allein Lösungen beim Arbeitgeber durchzusetzen. Doch es gilt: Wenn viele Beschäftigte von einem Thema betroffen sind, den Druck von ungünstigen Bedingungen spüren, kommt es auf die Beteiligung der Kolleg*innen an, um die Situation zu verbessern. Das reicht von der gemeinsamen Identifikation der Themen, über die Priorisierung des Themas mit der größten Bedeutung, der gemeinsamen Erarbeitung von möglichen Lösungen bis hin zur Rückkopplung von Aushandlungsständen mit dem Arbeitgeber und der gemeinsamen Entscheidung über die Annahme von Ergebnissen.

Beschäftigte fragen

Um die Themen der Beschäftigten herauszufinden, haben die MAV-Aktiven in den elf teilnehmenden Betrieben insgesamt 1516 Kolleginnen und Kollegen befragt, was im Betrieb gut läuft, und was verbessert werden muss (siehe S. 10 und 11)).

„Das Ergebnis der Umfrage hat unsere Einschätzung weitgehend bestätigt. Eines unserer zwei betrieblich ausgewählten Themen – **Umgang mit unverschuldeten Minusstunden**, z.B. bei Krankheit der Klient*innen – wurde in der Gruppe der Schulbegleiter*innen mit 40,9 Prozent als wichtiges Thema zur Verbesserung genannt“, sagt Maira Anzueta, Mitarbeitervertreterin vom Luise-Scheppler-Heim in Heidelberg. „Mit dem Votum der Beschäftigten haben wir nun allerdings ein **viel besseres Argument**, um die notwendigen Verbesserungen durchzusetzen. Wir erhoffen uns damit, für neue Mitarbeitende attraktiver zu sein und unsere Mitarbeitenden zu halten“, blickt die Sozialarbeiterin in die Zukunft.

Ergebnisse gemeinsam bewerten und Thema vereinbaren

Im nächsten Schritt erfolgt in Mitarbeitendenversammlungen gemeinsam mit den Beschäftigten eine Betrachtung der Befragungsergebnisse und eine Diskussion über das anzugehende Thema und Lösungsideen. „Die Befragung haben wir wie empfohlen im **persönlichen Gespräch** mit den Mitarbeitenden durchgeführt. Wir kamen dadurch mit Beschäftigten aus Bereichen in

Kontakt, die wir sonst nicht so erreicht haben“, beschreibt Gabi Link, Mitarbeitervertreterin aus der Diakoniestation Pfinztal ihre Erfahrungen bei der Befragung. „Wir haben vom Gesamtausschuss Baden und der Gewerkschaft ver.di auf den Fachtagen zum Projekt viele Anregungen zur Durchführung der Mitarbeitendenversammlung mitgenommen. Auf dieser Grundlage haben wir in unseren Versammlungen einen lebhaften Austausch mit unseren Kolleg*innen erlebt. Es ist klasse, was für eine positive Resonanz von den Beschäftigten kam. Unter dem wichtigsten Thema kamen ganz viele der betrieblichen Probleme zur Sprache. Da sind auch harte Nüsse dabei – es ist spannend, aber mit dem wachsenden Methodenkoffer und dem gemeinsamen Vorgehen bin ich zuversichtlich, dass wir vorwärtskommen“, schätzt die gelernte Krankenschwester ein.

Verhandlungen in Rückkopplung mit Beschäftigten

Sofern die wichtigsten Themen und Lösungsideen gemeinsam entwickelt worden sind, werden die ersten Gespräche mit den Dienststellenleitungen stattfinden. Auch hier ist eine starke Einbindung der Beschäftigten vorgesehen. Ideen zur Lösung werden gegebenenfalls schon in der ersten Mitarbeitendenversammlung gesammelt und in die Verhandlung mit dem Arbeitgeber eingebracht. **Zwischenstände** werden mit den Betroffenen **rückgekoppelt** und überlegt, ob diese Lösungen in die richtige Richtung gehen. Insbesondere diese Vorgehensweise ist für viele MAV-Gremien ungewohnt. Ge-



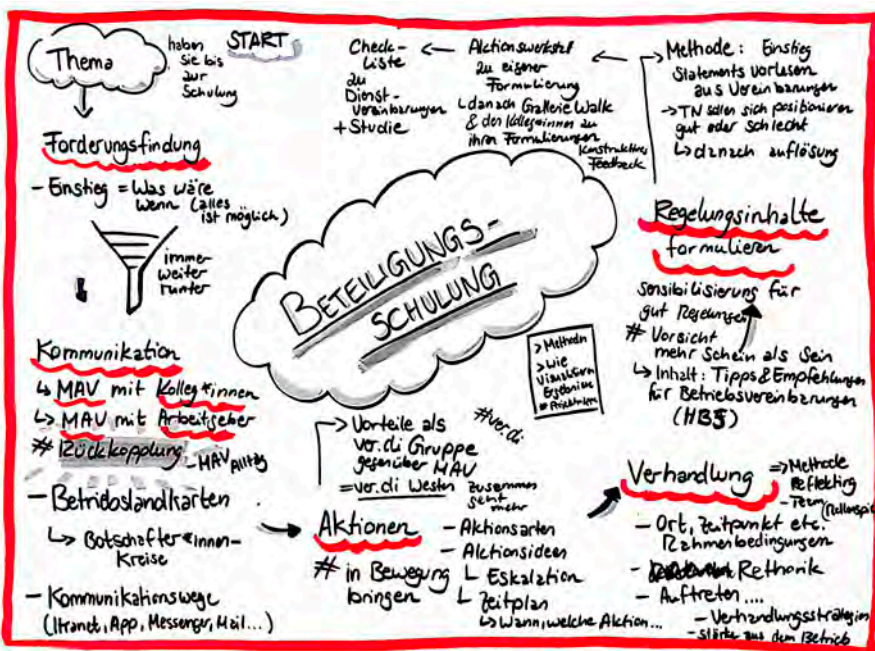
Beteiligungsschulung

nau das lohnt sich aber allemal, da einerseits die Betroffenheit der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber deutlich wird und Lösungen vermieden werden, die an dem vorbeigehen, was den Beschäftigten wirklich Verbesserungen bringt.

Gemeinsam Druck für gute Lösungen erzeugen

Je nach Problemstellung, über die eine MAV mit dem Arbeitgeber verhandeln wird, ist nicht immer sofort eine schnelle Einigung möglich. Geraten die Verhandlungen ins Stocken, können betriebliche Aktionen die Verhandlungsbereitschaft des Ar-

beitgebers erhöhen. „Hier kann **besonders die gewerkschaftliche Seite des Projekts** zum Tragen kommen. Als zweite Säule der betrieblichen Interessenvertretung kann mit Aktionen der ver.di-Aktiven viel **deutlicher auf Probleme aufmerksam** gemacht werden, als dies die MAV als gesetzliche Interessenvertretung darf“, hebt Mario Gembus hervor, ver.di-Gewerkschaftssekretär. „Die Rolle der Gewerkschaft findet im Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Betriebsverfassungsgesetz zwar keine Erwähnung. Trotzdem ist es zulässig und wichtig, in kirchlichen Betrieben gewerkschaftlich aktiv zu sein. Will man die gemeinsame Kraft der Solidarität entfalten, um Dinge zu verbessern, dann ist gewerkschaftliches Handeln notwendig. Mit dem Ziel, betriebliche Themen mit Unterstützung durch gewerkschaftliche Mittel zu verbessern, haben wir dieses Projekt ins Leben gerufen.“ Im Juli haben Schulung teilzunehmen. Der Fokus der Schulung lag darauf, die Kolleg*innen für diese Verhandlungsstrategie zu qualifizieren. Wir sind gespannt, wie die weiteren Erfahrungen der Beschäftigten und der teilnehmenden Mitarbeitervertretungen sind.



n's wissen"

Ergebnisse der Befragung von 1516 Beschäftigten aus elf Einrichtungen zeigen Handlungsbedarf auf

„Das ist in meinem Arbeitsumfeld besonders gut gelöst.“

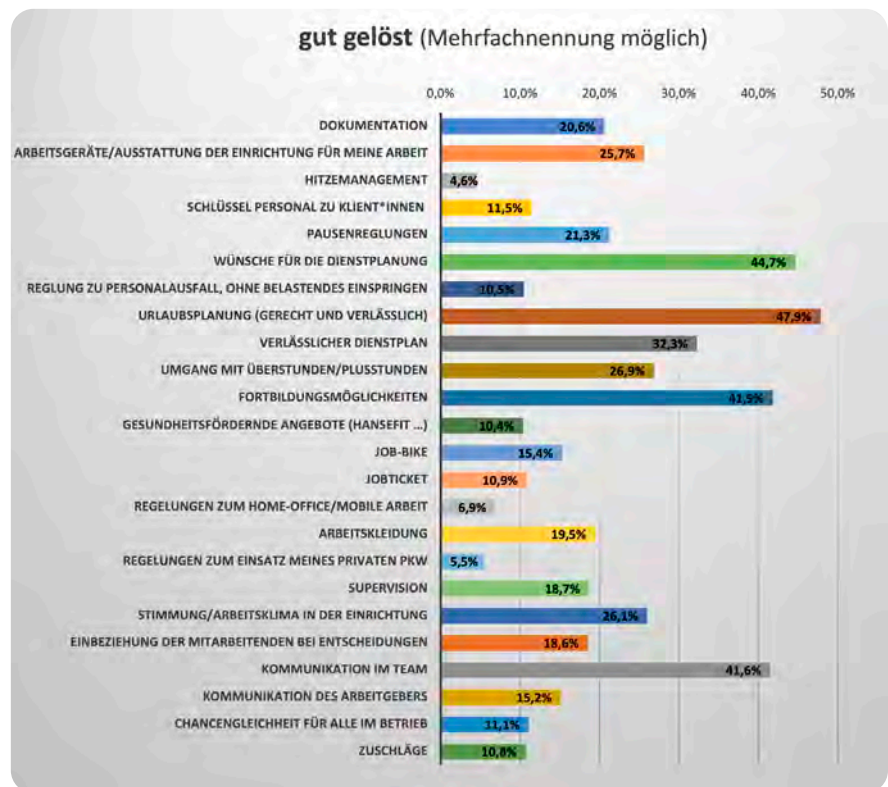
Grafik 1: gut gelöst

Fast die Hälfte der Befragten (47,9 Prozent) haben die „Urlaubsplanung (gerecht und verlässlich)“ als im Betrieb gut gelöst bewertet. Dem schließen sich mit 44,7 Prozent „Wünsche für die Dienstplanung“ an. Fast so gut wurden auch die Themen „Fortbildungsmöglichkeiten“ und „Kommunikation im Team“ bewertet. Es waren Mehrfachantworten möglich, wobei im Schnitt fünf Themen von den Befragten ausgewählt worden sind.

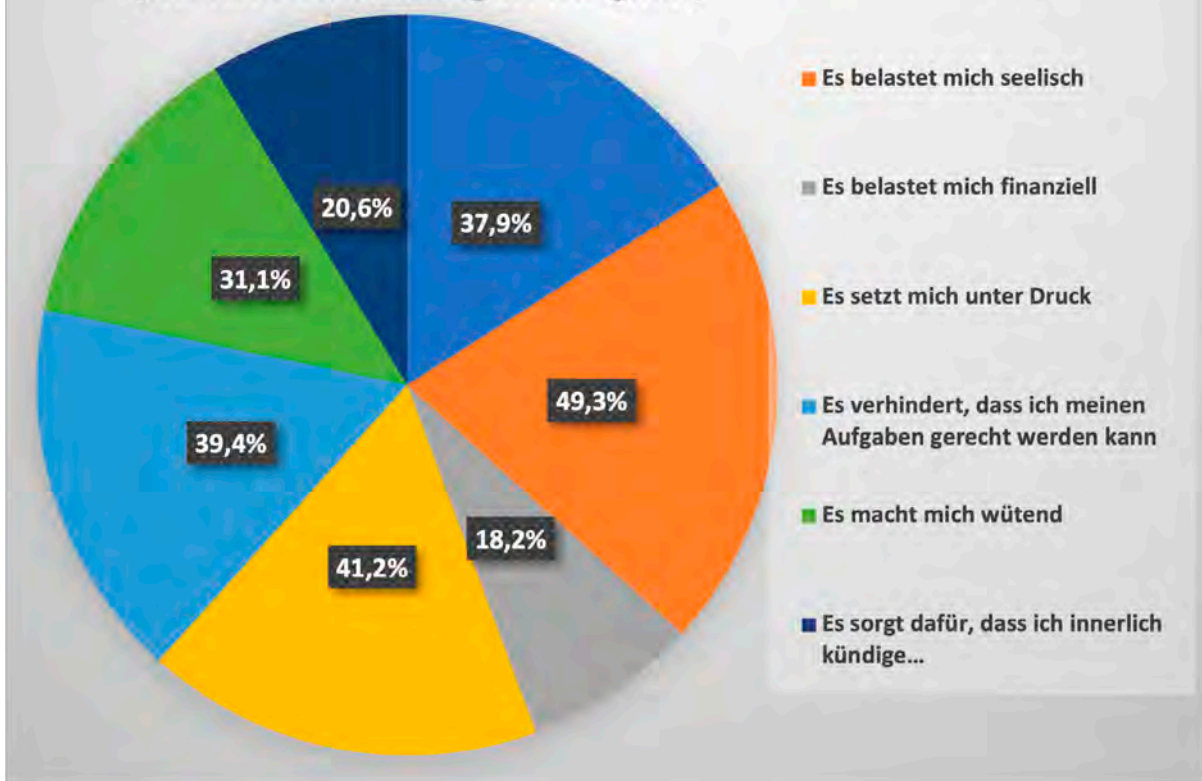
„Das sollte in meinem Arbeitsumfeld unbedingt besser gelöst werden.“

Grafik 2: Verbesserungsbedarf

Bei den notwendigen Verbesserungsbedarfen haben die Befragten in zehn von elf teilnehmenden Betrieben das Thema „Regelung zu Personalausfall, ohne belastendes Einspringen“ überdurchschnittlich oft genannt. Im Durchschnitt wurde dieses Problem mit 31,7 Prozent benannt. In drei der teilnehmenden Betriebe haben die Beschäftigten dieses Thema zu über 40 Prozent ausgewählt. Auch bei den Auswahlmöglichkeiten für notwendige Verbesserungen waren Mehrfachnennungen möglich. In diesem Rahmen haben die Befragten als weitere wichtige Verbesserungsthemen „Kommunikation des Arbeitgebers“ mit 21 Prozent und „Einbeziehung der Mitarbeitenden bei Entscheidungen“ mit 16,6 Prozent ausgewählt.



Auswirkungen (Mehrfachnennungen möglich)



„...weil das Folgendes auslöst/ folgende Auswirkungen hat...“

Grafik 3: Auswirkungen

Die Auswirkungen dieser ungelösten Themen sind beträchtlich, denn als seelisch belastend empfindet dies fast jeder zweite der befragten Kolleg*innen. Wenn jede*r fünfte Beschäftigte (20,4 Prozent) als Konsequenz die innerliche Kündigung benennt, ist das ein Alarmsignal.

„Ich bin bereit für eine Verbesserung Folgendes zu tun...“

Grafik 4: Aktionsbereitschaft

Für fast dreiviertel der Befragten ist eine Lösung dringend bis sehr dringend notwendig. Hoffnung gibt das Potential an Lösungsideen, welche die Mitarbeitenden anzeigen.

Aktionsbereitschaft (Mehrfachnennungen möglich)



Daniel Wenk, Sprecher Diakonieausschuss im GA Baden

Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte

Petition fordert Ende der Diskriminierung und volle Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben

Jetzt melden sich die Beschäftigten zu Wort. Rund 1,8 Millionen Menschen arbeiten für die großen christlichen Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie. Auch im Jahr 2023 werden ihnen noch grundlegende Arbeitnehmerrechte vorenthalten. „Mit diesem Anachronismus muss endlich Schluss sein. Die Beschäftigten von Kirchen, Diakonie und Caritas fordern gleiche Rechte“, erklärt Daniel Wenk, der gemeinsam mit anderen ver.di-Aktiven eine groß angelegte Unterschriftenaktion auf den Weg gebracht hat. Bereits in den ersten drei Wochen haben rund 4.000 Menschen unterzeichnet. Und es sollen noch viele mehr werden.

Jede und jeder kann unterschreiben.

„Wir appellieren nicht an die Kirchen, endlich im 21. Jahrhundert anzukommen“, erläutert Wenk, der sich im Evangelischen Sozialwerk Müllheim als Mitarbeitervertreter engagiert. „Vielmehr fordern wir den staatlichen Gesetzgeber auf, die kirchli-



chen Sonderregeln im Arbeitsrecht abzuschaffen.“ Diese bestehen unter anderem auf zwei Ebenen: Zum einen ist der Schutz vor Diskriminierung eingeschränkt, weil das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den Kirchen Sonderregeln einräumt. Zum anderen bestehen in der betrieblichen Mitbestimmung Nachteile, weil das Betriebsverfassungsgesetz in kirchlichen Einrichtungen nicht greift.

Gegen Fremdbestimmung

„Wir alle versuchen, unseren Beruf mit Herz und Empathie auszuüben“, betont Sarah Bader, die als Erzieherin beim Diakonischen Werk Leipzig gearbeitet hat und jetzt bei einem kommunalen Träger ist. „Da ist es völlig egal, wen wir lieben, welche Familienform wir wählen oder ob

wir an die Dogmen der Kirche glauben.“ Dennoch können Kirchenbeschäftigte gekündigt werden, wenn diese zum Beispiel aus der Kirche austreten.

Statt des Betriebsverfassungsgesetzes gelten in kirchlichen Einrichtungen eigene Mitbestimmungsrechte, die schwerer durchsetzbar sind. Deren Mitarbeitervertretungen haben geringere Ressourcen als Betriebs- und Personalräte. Zudem werden Gewerkschaften im Kirchenrecht ausgegrenzt, was die Interessenvertretung schwächt. „Auch wir wollen an der Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen demokratisch mitwirken – mit denselben Möglichkeiten wie in privaten Unternehmen“, fordert die Mitarbeitervertreterin Edda Busse aus dem Johanniter-Krankenhaus Stendal. „Ich will einfach nicht mehr von der Kirche fremdbestimmt werden.“

Komm in den Kanal:
tinyurl.com/gleichesrecht-verdi

Infos und Material zum Download:
gleichesrecht.verdi.de

*Daniel Behruzi
freier Journalist und Redaktionsmitglied beim ver.di-Kirchen.info*



Der Gesamtausschuss Baden

Geschäftsstelle des GA Baden

Beate Zimmermann

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

Juristischer Berater des Gesamtausschusses Baden

Zur Zeit leider nicht vorhanden!

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



Gesamtausschussmitglieder:

Florian Wolf

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

Regina Richter

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

Susanne Eichler

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

Melanie Berger

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

Andreas Deecke

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

Sandra Kritzer

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

Sylvia Klink

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

Lorenz Sauerborn

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

Andreas Schächtele

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

Uwe Vogt

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

Daniel Wenk

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

Sabrina Wipprecht

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

Habemus Gesamtausschuss

Die Neuwahl der Mitglieder für den Gesamtausschuss Baden zur Delegiertenversammlung im Oktober 2022

Unser Gesamtausschuss Baden (GA) besteht aus zwölf Mitgliedern. Je zur Hälfte werden diese Mitglieder aus Einrichtungen gewählt, die direkt bei der Kirche arbeiten (Verfasste Kirche) und aus Dienststellen der freien Unternehmensdiakonie. Genau wie Mitarbeitendenvertretungen ist auch der Gesamtausschuss alle vier Jahre neu zu wählen.



Nach einer Vorstellungsrunde wurden die Wahlzettel erstellt und es gab Zeit, miteinander ins Gespräch zu kommen. Der Wahlausschuss bereitete alles akribisch vor. Hier noch einmal einen herzlichen Dank für die vortreffliche Arbeit.

Judith Weidemann, Wahlbeobachterin vom EOK befragte Florian Wolf zu den Herausforderungen des Gremiums: „Obwohl jede kirchliche oder diakonische Einrichtung ab einer Größe von fünf Mitarbeitenden eine MAV bilden sollte, ist das leider noch nicht überall in Baden der Fall“, bedauert der GA-Vorsitzende. Gerade mit Blick auf die zahlreichen Außenstellen von Einrichtungen der Unternehmensdiakonie, die sich zunehmend vergrößerten, ohne aber über eine eigene Mitarbeitendenvertretung zu verfügen. „Hier wirkt der Gesamtausschuss darauf hin, dass gemäß den Vorgaben MAVen gebildet werden“, so Wolf.



Außerdem sind die wichtigsten Aufgaben des Gremiums, die Mitarbeitervvertretungen der Landeskirche zu beraten, die Schulungsarbeit zu fördern, die Arbeitsrechtliche Kommission zu besetzen und politisch und kirchenpolitisch das Ohr am Puls der Zeit zu haben. „Wir schätzen dabei sehr das offene und gute Mit-



einander mit der Landessynode“, betont GA-Mitglied Regina Richter aus dem Evangelischen Oberkirchenrat.

Nach etlichen Stunden Auszählung stand das Ergebnis dann fest und das neue Gremium war für die Amtszeit 2022-2026 gewählt.



Susanne Eichler
Mitglied im
Gesamtausschuss
Baden



O-Ton einer Teilnehmerin

„Die Teilnahme an einer Delegiertenversammlung kann ich jedem MAV-Mitglied empfehlen. Hier gibt es einen intensiven Austausch mit Delegierten aus anderen Einrichtungen. Man erfährt etwas über aktuelle Probleme und Lösungsansätze. Sehr interessant sind auch die angebotenen Workshops mit einer großen Themenvielfalt. Es wird über Perspektiven und Zukunftsgestaltung diskutiert und ein Wir-Gefühl vermittelt. Das konnte ich selbst bei der Delegiertenversammlung im Herbst 2022 erleben und hat mein Vertrauen in meine MAV-Arbeit gestärkt.“

Beate Fichtner
Diakonie Kork



Foto: privat

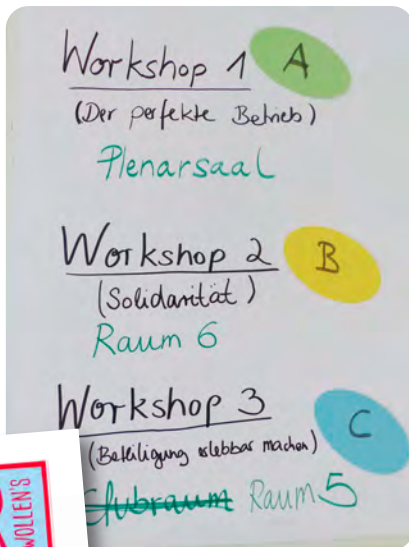
GESAMTAUSSCHUSS	
der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V.	
verfasste Kirche	Kandidaten
	freie Diakonie
Deecke, Andreas	Berger, Melanie
Klink, Sylvia	Eichler, Susanne
Kritzer, Sandra	Dr. Heinrich, Gunnar
Maraß, Sophia	Ringwald, Lisa
Richter, Regina	Schächtele, Andreas
Rith, Dunja	Schoder, Steffen
Sauerborn, Lorenz	Schott, Silke
Schlüter, Andreas	Vogt, Uwe
Wipprecht, Sabrina	Volkert, Charlotte
	Wenk, Daniel
	Wolf, Florian



Delegiertenversammlung im Herbst 2022

Ein neuer Gesamtausschuss wurde gewählt und es gab einiges zu gewinnen auf der Delegiertenversammlung. Beim Pub Quiz rauchten die Köpfe und bei einem anderen Workshop konnte man Solidarität hautnah erleben.

Bad Herrenalb – wir kommen! So hieß es im Herbst 2022 wieder. Die letzten MAVen waren gerade ins Amt gekommen, da standen schon die nächsten Wahlen an. Die Delegierten hatte die Aufgabe, aus ihrer Mitte den neuen GA zu wählen. Neben bekannten Gesichtern gab es auch neue Kandidatinnen und Kandidaten. Diese hatten die Möglichkeit sich kurz vorzustellen. Ebenso gab es eine „PlauderHALBE-Stunde“ mit den Kandidat*innen. So konnte man sich ein Bild machen von den Menschen, die angetreten sind, die nächsten vier Jahre aktiv im GA-Gremium mitzuwirken.



Wie das geht? Zum Beispiel mit gemeinsamen Ideensammlungen. Mit den Kolleginnen eine Vision entwickeln und dann nach Möglichkeiten dies umzusetzen, darum geht es auch im Projekt „WIR WOLLENS WISSEN“.

MITMACHEN ist wie dabei sein nur krasser

Beteiligung leicht gemacht

„Wir Wollens Wissen“ wird Euch als MAV vorzustellen, aktive Arbeitsbedingungen im Betrieb zu verbessern – und zwar von Anfang an unter Beteiligung Eurer Kolleg*innen. Gemeinsam für Verbesserungen einzustehen ist der Schlüssel für Veränderung. Wir möchten mit gemeinsam sorgen. Wir unterstützen Euch dabei, die richtigen Themen herauszufinden, sie anzugehen und durchzusetzen – und das alles stets unter Einbeziehung der Kolleg*innen im Betrieb, denn sie sind die unverwundliche Kraft dafür. Der Gesamtausschuss (GA) Baden und die Dienstleistungsgewerkschaft vor di wollen euch dafür unterstützen. Mit Fachtagen, Informationen, individueller Begleitung... Seid mit dabei, um gemeinsam etwas zu verändern. Wir freuen uns auf Euch!

WIR WOLLENS WISSEN!

Interesse?

Meldet Euch bei:

Daniel Wenz
E-Mail: wenz@gg-baden.de
Tel. 0151 23231135

Mario Gembus
E-Mail: mario.gembus@verdi.de
Tel. 030 6956 1049

drang loslegen. Auf der Delegiertenversammlung präsentierten wir euch nicht nur die Details zu dem Projekt, sondern versuchten euch in unterschiedlichen Workshops Beteiligung erlebbar zu machen.



„WIR WOLLENS WISSEN“ und wir sind gestartet!

Endlich können wir das Projekt vorstellen und nach Corona mit Taten-

Im Workshop „Der perfekte Betrieb“ konntet ihr euch kreativ austoben. Als MAV hat man meist viele Ideen, die sich aber nur sehr eingeschränkt umsetzen lassen. Hier heißt es, die Kolleg*innen bei der Veränderung mitzunehmen.





Ohne Solidarität gelingt vieles nicht. Egal ob ich als MAV oder als GA versuche, wichtige Themen anzugehen und umzusetzen. Allein haben wir die schlechtere Verhandlungsposition. Gemeinsam aber können wir die Standfestigkeit herstellen, die wir für erfolgreiche Verhandlungen benötigen. Dies wurde im Workshop „Solidarität“ sehr anschaulich und spürbar.



Und was ist jetzt mit dem Gewinn? Ja, im Dritten Workshop gab es ein praktisches Starterkit zu gewinnen. Neben Nervennahrung war auch Material enthalten, um sich aktiv in den Betrieb zu begeben. Es war die Zeit vom „Pub-Quiz“. In lebendigen Runden wurde nach den Antworten gesucht. Nicht jede Antwort schien auf den ersten Blick die richtige zu sein. Aber am Ende gab es Gewinnerinnen und sehr lustige Situationen.



Weitere Themen der Delegiertenversammlung wie die Grundbetreuung plus findet ihr in einem Artikel in dieser Gazette.

Sabrina Wipprecht
stellv. Vorsitzende
im GA Baden



Im Zeichen des Wandels

Rückblick auf die Delegiertenversammlung Frühjahr 2023

„Nichts ist so beständig wie der Wandel“ – sagte einst der Philosoph Heraklit. Und so mussten wir uns gleich zu Beginn der Versammlung am 14. und 15. März von Sophia Marass verabschieden. Sie war im Herbst neu ins Gremium gewählt worden und hat mit ihrer Frische und klugen, strukturierten Gedanken unsere Arbeit sehr beflügelt. Dafür noch einmal einen herzlichen Dank.



Beim „Markt der Möglichkeiten“ am Nachmittag wurde wieder ein bunter Strauß an Themen angeboten. So konnte man sich zur neuen Personalbemessung in der stationären

Pflege informieren oder zu Strategien gegen den Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen. Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz konnten wir Herrn Wiest von der Berufsgenossenschaft gewinnen, der seinen Vortrag sehr lebendig und interessant gestaltet hat. Wiederholungen erwünscht. Und auch die Stellung und Wichtigkeit von Schwerbehindertenvertretungen in unseren Einrichtungen wurde thematisiert.

Darum herum gab es viele Anregungen und neue Ideen. So wurden Unterschriften für eine Eingabe an die Synode gesammelt, ein Fachtag „Entdecken, wofür unser Herz schlägt“, beworben und über die Tarifrunde im TVöD berichtet und der Möglichkeit, sich in kirchlichen Dienststellen an den Streiks zu beteiligen. Zu allen diesen Themen finden sich eigene Artikel in diesem Heft.



Mit der neuen „Nachrücker-Regelung“ durften wir aber ohne Nachwahl Sylvia Klink wieder in unsere Reihen aufnehmen, was uns auch sehr gefreut hat. Sie ist mit ihrem Knowhow in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz und MAV-Arbeit in Kitas eine große Stütze im Gremium und unserer Fortbildungsarbeit.

Mit dem schon obligatorischen Bericht aus dem Gremium und aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Baden wurde der erste Vormittag gestaltet.

Die Qualifikationsniveaus.

Qualifikationsniveau	Beispiele im DQR	Beispiele im DQR
QN1 Service im Lebensumfeld	z.B. nach vier Monaten der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme	Mitarbeiterinnen ohne Ausbildung, nach vier Monaten angeleiteter Tätigkeit
QN2 Persönliche Assistenz	Qualifizierungsbausteine mind. 420h, Einstiegsqualifizierung 6-12 Monate	Pflege: MitarbeiterInnen ohne Ausbildung mit einem 2-6 monatigen Pflegebasiskurs (mind. 200h laut GB-A) und insgesamt 1-jähriger angeleiteter Tätigkeit Betreuung: Betreuungskräfte nach §§ 43b und 53c SGB XI: 160h Unterricht und 3 Wochen Praktikum (IGKV 2016)
QN3 Durchführung von Aufgaben im Rahmen des Pflegeprozesses	Duale Berufsausbildung (1-2 Jahre)	Pflegehelferinnen mit ein- oder zweijähriger Ausbildung (ASMK 2012)
QN4 Steuerung und Gestaltung von komplexen Pflegeprozessen	Duale Berufsausbildung (3 oder 3,5 Jahre)	Pflegefachperson mit beruflicher Ausbildung (3 Jahre Vollzeit) (PflBG, Teil 2)



Der zweite Tag war geprägt durch die Beratungen in den Fachbereichsgruppen und der Podiumsdiskussion am Nachmittag. Auch hierzu gibt es einen eigenen Artikel. Am Thema „Einsparmaßnahmen in der Landeskirche“ bleiben wir weiter dran. Sie wird uns auf die eine oder andere Weise im Arbeitsalltag oder auf den Delegiertenversammlungen immer wieder bewegen.

Und hier mal ein persönliches Wort an euch alle:

Unsere Delegiertenversammlungen sind wie die Mitarbeitendenversammlungen im Betrieb. Sie sind politisches, inhaltliches und menschliches Zentrum unserer Arbeit im Gesamtausschuss. Wir verwenden immer wieder viel Zeit in die Vorbereitung und freuen uns natürlich sehr, wenn ihr zahlreich kommt. Auch wenn euch einmal der Titel auf dem Einladungsschreiben oder die Schwerpunktsetzung unserer Themen nicht 100%-ig zusagt – es

gibt immer Inhalte und Begegnungen, die diese Versammlungen für alle wichtig und hilfreich machen. Und es ist auch das Podium, um uns im Gesamtausschuss Anregungen für unsere Arbeit zu geben und die politische Ausrichtung mitzugestalten. „Ohne euch ist alles doof“. Also lasst uns gemeinsam Zukunft gestalten.

Susanne Eichler, Mitglied im Gesamtausschuss Baden



Arbeiten im Gesamtausschuss (GA) Baden

Themen - Aufgaben - politische Ziele

oder:

Tagesgeschäft in stürmischen Zeiten

Stürmische Zeiten

Krieg in Europa, demographischer Wandel, Klimawandel, marode Infrastruktur, Corona, Post-Corona, neue Wellen und neue Viren, Altersarmut, Fachkräftemangel, ... Das sind die großen Themen dieser Zeit, die wir wahrscheinlich alle präsent haben. Entweder, weil wir sie durch die hohen Sommertemperaturen direkt zu spüren bekommen oder in den Nachrichten täglich präsentiert bekommen. Wir können den Themen nicht entkommen, zumal sie sich – mal mehr, mal weniger – auch auf unsere Arbeitsbedingungen auswirken: Corona ist hier das beste Beispiel. Als Gesamtausschuss möchten wir Euch – als die in der MAV Engagierten – unterstützen, in stürmischen Zeiten den Durchblick zu behalten.

Dieser Artikel bietet einen kleinen Einblick in die Arbeit des GA Baden.

Basisarbeit

Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitendenvertretungen (MAVen) bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten ist eine Kernaufgabe des GA Baden. Wir helfen MAVen bei arbeitsrechtlichen Fragen und sonstigen Problemstellungen per digitalem Beratungsformular (auf unserer Homepage), am Telefon oder auch vor Ort in den Einrichtungen von Kirche und Diakonie. Darüber hinaus leisten wir mit den Fachbereichsgruppen Vernetzungsarbeit und informieren über aktuelles aus (Berufs-)Politik, Arbeitsrecht, Gewerkschafts- und Tarifarbeit sowie zum Gesundheitsschutz.

Zweimal im Jahr organisieren wir die 2-tägige Delegiertenversammlung in Bad Herrenalb.

Im Beteiligungsprojekt arbeiten wir mit ver.di zusammen an Strategien für MAVen, ihre Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen zu begeistern, sich aktiv für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Tarifarbeit

In der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Baden beteiligt sich der GA Baden an der Tarifsetzung. Tarifsetzung bedeutet hier im Wesentlichen die Übernahme und Ergänzung des Tarifvertrages des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) à TVÖD in Kirchlicher Fassung. Zudem übernehmen wir die Beschlüsse der ARK Diakonie Deutschland (DD) und überführen sie in die Arbeitsrechtsregelung zu den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland. Einfach gesagt à aus AVR DD wird AVR Baden.

Mit dieser Tarifarbeit erreichen wir von den ca. 40.000 Beschäftigten bei Kirche und Diakonie in Baden ca. die Hälfte. Für die andere Hälfte gelten die AVR DD oder irgendein anderer Tarif: protestantische Vielfalt...

Ein Teil dieser Tarifarbeit ist ebenfalls, mit Gewerkschaften in regelmäßigem Kontakt zu sein, Informationen zu Tarifrunden weiterzugeben und zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktionen zu ermutigen. Zudem haben wir Löhne und Arbeitsbedingungen in anderen Branchen auf dem Schirm.



Sylvia Klink beim gemeinsamen Besuch auf der Gesundheitsministerkonferenz in Friedrichshafen

Politische Arbeit

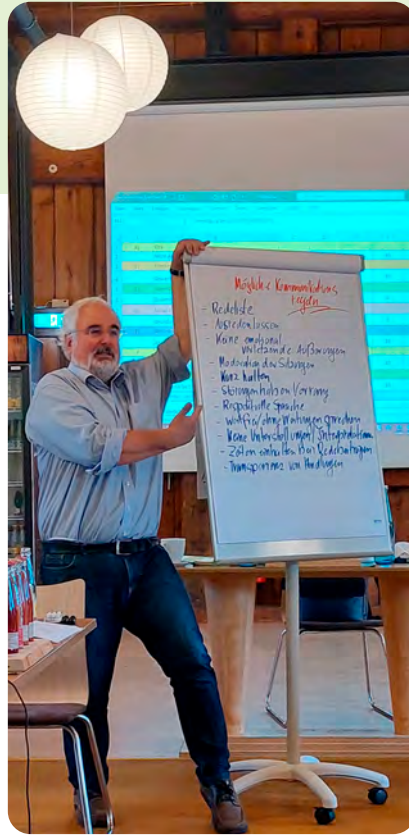
Zum Selbstverständnis politischer Arbeit des GA Baden gehört es schwerpunktmäßig, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die Arbeitsfähigkeit und Ausstattung der MAVen und des GA und auch die Verortung von Kirche und Diakonie in der Gesellschaft zu thematisieren. Wir sind regelmäßig in Kontakt mit Vertretern der Kirchenleitung (Oberkirchenrat und Synode), mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern und auch Experten zu Fachthemen aus den Berufsgruppen oder dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Über die Grenzen der badischen Landeskirche hinaus ist der Gesamtausschuss auf EKD-Ebene Teil der Bundeskonferenz (Diakonie) und der Ständigen Konferenz (Verfasste Kirche), des sogenannten EFAS-Beirates für Arbeits- und Gesundheitsschutz und auch in der Vertreterversammlung der Zusatzversorgungskasse EZVK vertreten.

Themenfindung, Zusammenarbeit, politische Ziele

Die GA-Mitglieder sind viel unterwegs und bearbeiten viele verschiedenen Themen. Ist da überhaupt Zeit sich untereinander auszutauschen, gemeinsam Schwerpunkte zu setzen?

Einmal im Monat finden Sitzungen statt, in denen das Tagesgeschäft besprochen wird.

Zusätzlich trifft sich der GA zweimal im Jahr zu zweitägigen Klausuren, um die Zusammenarbeit im Gremium (neu) zu definieren, politische Ziele auszuhandeln und Strategien zu überlegen.



Fragestellungen sind zum Beispiel: Wie stehen wir zu Gewerkschaften, wie möchten wir mit ihnen zusammenarbeiten? Wie stehen wir zum sogenannten Dritten Weg der Arbeitsrechtssetzung? Wie organisieren wir die Beratungsarbeit? Wie kommunizieren wir nach außen? Wie erreichen wir die Mitarbeitendenvertretungen am besten? Wie können wir die Delegiertenversammlungen noch ansprechender gestalten?

Zuletzt traf sich der Gesamtausschuss im Juli 2023 in Baiersbrunn im Schwarzwald (in Württemberg!). Moderiert hatte die Klausur Uli Wohland von Orka.

Themen waren unter anderem: Regeln der Zusammenarbeit oder die Definition politischer Arbeit. Zudem haben wir uns eine gemeinsame Haltung zur Zukunft des Dritten Weges erarbeitet.

Florian Wolf
Vorsitzender
im GA Baden



Aufgabe der Moderation:
Immer klären was gerade ansteht

- I Input / Sachstand
- I Ideensammlung / Brainstorming
- D Diskussion / Debatte
- E Entscheidung

