

Mitarbeitendenvertretung

Evangelischer
Kirchenkreis
Dortmund

EVANGELISCHE KIRCHE IN
DORTMUND•LÜNEN•SELM



TÄTIGKEITSBERICHT

nach § 31 (2) des Kirchengesetzes über MAV
in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Gemeinsame MAV des Evangelischen Kirchenkreises Dortmund

Jacqueline Beck, Barbara Crüsemann, Andrea Fischer, Andreas Friege,
Bettina Gau-Pförtner, Stephanie Gidaszewski, Alexandra Janz, Regina John,
Marcel Mai, Anke Menzel, Sophie Niehaus, Ralf Porps, Hans Steinkamp,
Sebastian Thimm, Mona Wehrs, Svenja Werner

mav@ekkdo.de
+49 231 22962 336
www.mavdortmund.de

Dortmund, 18. April 2023

Inhaltsverzeichnis

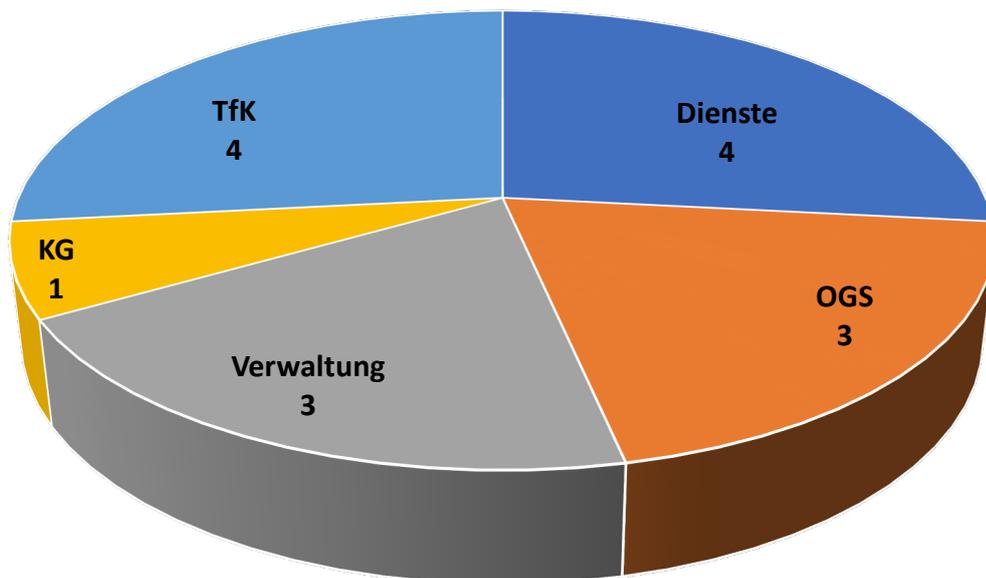
1	Einleitung.....	4
2	Statistik	5
2.1	Beratung am Telefon, im Büro oder in Einrichtungen.....	5
2.2	Initiativen.....	5
3	Ziele für die Amtszeit	6
3.1	Kontakt zu Mitarbeitenden ausbauen	6
3.2	Kommunikation fördern	6
3.3	Konstruktive Zusammenarbeit mit Leitungen.....	7
3.3.1	Treffen mit Leitungen	7
3.3.2	Initiativanträge	7
3.4	Kompetenz stärken	7
4	Arbeitsfelder, Arbeitsbereiche und Zusammenarbeit.....	8
4.1	Verwaltung	8
4.2	Dienste.....	8
4.3	Kirchengemeinden.....	8
4.4	Tageseinrichtungen für Kinder.....	9
4.5	Offener Ganzttag und Freiwilligendienste	9
4.6	Arbeitsbereich Gesundheit	10
4.7	Transformation und Change-Management.....	10
4.8	Familienorientierung und Gleichstellungsarbeit	10
4.9	Schwerbehindertenarbeit	10
4.10	Jugend- und Auszubildendenvertretung.....	11
4.11	Gesamtausschuss	11
5	Was ist eigentlich geworden aus ...? – Arbeitsbedingungen und Aktivitäten	12
5.1	Hof-Fest.....	12

5.2	Befristete Arbeitsverhältnisse in den OGS.....	12
5.3	Einsparung von Energie	12
5.4	Verbesserung der Kommunikation.....	12
6	Sie haben gefragt, wir antworten	13
6.1	Zeiterfassung in den Tageseinrichtungen für Kinder und OGS	13
6.2	Fragen zum Tarifergebnis im Sozial- und Erziehungsdienst	13
6.3	Standards in den OGS	14
6.4	Notbetreuung	14
6.5	Dienstliche Nutzung von Apps.....	14
6.6	Fortbildung	14
6.7	Interprofessionelle Teams (IPT).....	15
6.8	Sabbatjahr, Altersteilzeit, Rente	15
6.9	Attraktivität des Arbeitgebers	15
7	Ausblick	16
8	Quellen.....	17
9	Abkürzungsverzeichnis.....	17

1 Einleitung

Der letzte Tätigkeitsbericht der MAV endete mit folgenden Worten: „Wir wünschen, dass die Hoffnung auf ein baldiges Treffen nicht stirbt. Und wir freuen uns jetzt schon auf die nächste Versammlung.“ Ja, wir haben uns darauf gefreut. Und jetzt ist es so weit. Eine Versammlung kann stattfinden. Vor beinahe vier Jahren trafen wir uns das letzte Mal, was nicht so ganz stimmt. Denn viele haben in der Zwischenzeit den Kirchenkreis verlassen, andere sind neu dazugekommen, vielleicht nehmen Sie zum allerersten Mal an einer solchen Versammlung teil. Eine Menge ist passiert in den vergangenen Jahren. Und es ist nicht übertrieben, wenn wir sagen: Das Arbeitsleben vor vier Jahren ist nicht zu vergleichen mit dem, was wir heute erleben in der Verwaltung, in den Kirchengemeinden, in den OGS, Kitas und allen anderen Bereichen. Mobiles Arbeiten mit allen positiven und negativen Begleiterscheinungen ist Alltag. Sorgen und Ängste um die Zukunft angesichts des Krieges mitten in Europa existieren und nehmen zu.

Die Amtszeit der MAV hat im Mai letzten Jahres begonnen. Zuvor fand die Wahl statt. Bis 2026 ist die MAV nun im Amt. Dann finden wieder Wahlen statt. Derzeit setzt sich die MAV aus 15 Mitgliedern zusammen, die rund 2.000 Beschäftigte aus dem Kirchenkreis und 21 Kirchengemeinden vertritt. In der MAV sind Personen aus allen Arbeitsbereichen des Kirchenkreises zu finden:



Nach der Konstituierung hat sich die MAV recht schnell zu einer längeren Klausurtagung getroffen, um Ziele für die vier Jahre festzulegen. Darüber informiert dieser Bericht (Punkt 3). Außerdem informieren wir in diesem Bericht über unsere Beteiligung in den verschiedenen Arbeitsfeldern und Arbeitsbereichen des Kirchenkreises sowie über die engere Zusammenarbeit mit Akteuren, die sich aus dem Kirchengesetz MVG-EKD ergibt (Punkt 4). Ein paar Fakten und Zahlen sind vorangestellt (Punkt 2).

2 Statistik

2.1 Beratung am Telefon, im Büro oder in Einrichtungen

In rund 100 Fällen hat die MAV begleitet, unterstützt, beraten oder geholfen, ob am Telefon, im Büro oder in Einrichtungen: bei Konflikten im Team oder mit Vorgesetzten, bei beabsichtigten fristlosen oder ordentlichen Kündigungen, bei Versetzungen, bei Abmahnungen, bei Anfragen zum Arbeitsrecht wie Arbeitszeitregelungen, den Minusstunden, den Einsatzplänen, der Arbeitszeitanrechnung bei Arztbesuchen, kurzfristigen Einsätzen, dem Abbau von Mehrarbeit, den Kündigungsfristen. Auch ging es um Ablehnung von Aufhebungsverträgen, Anfragen zu Urlaubstagen und Urlaubsplanung, Fragen zu Veranstaltungen, zur Inflationsausgleichsprämie, zu Regenerationstagen, zum Tarifabschluss, zu Jubiläen, zur Verfügungszeit in den TfK, zum BEM-Verfahren allgemein, zu Entgelten, zum Bewerbungsverfahren. Die MAV war in Gesprächen dabei, in denen es Konflikte mit der Elternschaft in den TfK, aber auch um Konflikte mit dem Presbyterium ging. Beratend tätig war sie beim Wunsch eines Einrichtungswechsels, bei Anregungen, Verbesserungsvorschlägen und Ideen, bei Vorfällen in Einrichtungen oder Abteilungen, bei Überlastungsanzeigen, bei Gesprächen zur betrieblichen Eingliederung nach Krankheit, bei Neubewertungen von Stellen und Eingruppierungen, bei Missständen in Einrichtungen durch Arbeitsaufgabenverteilung.

Die MAV hat fünf Mal Gespräche zur Erörterung beantragt und in diesen Gesprächen Lösungen erarbeiten können. In einem Fall ist es zu einem Schlichtungsverfahren gekommen, weil die MAV einer Kündigung nicht zugestimmt hat.

An 33 Bewerbungsgesprächen hat die MAV teilgenommen.

2.2 Initiativen

Zwei Initiativanträge hat die MAV gestellt: einen zur Einführung des Jobtickets und einen weiteren zur Entlastung in der Abteilung Haushalt und Finanzen (Punkt 3.3.2). Über eine

entworfene Dienstvereinbarung zum Umgang mit Anträgen mit der Leitung des Kirchenkreises zu verhandeln, hat die MAV vorgeschlagen. Dazu ist es bisher noch nicht gekommen. (Entwurf Dienstvereinbarung zur Antragstellung 2021)

3 Ziele für die Amtszeit

3.1 Kontakt zu Mitarbeitenden ausbauen

Der Kontakt sollte selbstverständlich sein. Dieser Meinung sind wir als Gremium und dieser Satz hat die Auswahl der Ziele für unsere Amtszeit 2022-2026 geprägt. Im Oktober 2022 war die Mitarbeitendenvertretung zu ihrer ersten Klausurtagung in Schwerte im Haus Villigst unterwegs. Im Fokus dieser Klausurtagung stand die Festlegung der Ziele. In den Gesprächen stellte sich heraus, dass aus den verschiedenen Arbeitsbereichen von ähnlichen Erfahrungen berichtet wird. Viele Mitarbeitende wissen nicht, wie sie die MAV kontaktieren können, was die MAV überhaupt macht oder dass es sie gibt. Schnell wurde klar: Wir müssen den Kontakt zu den Mitarbeitenden verbessern, erweitern und selbstverständlicher machen. Ziel Nummer 1 war festgelegt und konnte zügig in die Planung und Umsetzung gehen. So konnten wir ab März 2023 mit den Besuchen der Teams in den Tageseinrichtungen für Kinder, den OGS, den Kirchengemeinden und den Abteilungen im Haus der Evangelischen Kirche in der Jägerstraße beginnen. Geplant ist, alle Teams bis zum Ende unserer Amtszeit besucht zu haben. Zu zweit möchten wir im Rahmen der Dienstbesprechungen für etwa 30 bis 45 Minuten mit den Mitarbeitenden „vor Ort“ ins Gespräch kommen. Hierbei geht es primär um einen Erstkontakt, um ein gegenseitiges Kennenlernen und Vorstellen. Wir kommen mit Informationen aus dem arbeitsrechtlichen Bereich, machen den Teams Gesprächsangebote und nehmen Fragen, Anregungen und Themen zur weiteren Bearbeitung mit. Wir hoffen, auf diesem Weg den Kontakt zu den Mitarbeitenden ausbauen zu können. Ergänzt wird dies durch unser zweites Ziel.

3.2 Kommunikation fördern

Mit Ziel Nummer 2 verfolgen wir die Erweiterung und Verbesserung der Kommunikation zu und mit den Mitarbeitenden. Unsere Website www.mavdortmund.de bekommt ein neues Gesicht und soll ergänzt werden durch eine App der Mitarbeitendenvertretung, die in Planung ist. Mit diesen Instrumenten möchten wir die Informationen direkt zu den Mitarbeitenden bringen – einfach und zielgerichtet. Eine MAV-App ist besonders benutzerfreundlich und kann von jeder beim Kirchenkreis beschäftigten Person auf dem Handy

kostenfrei installiert werden. Die Informationen, die wir dort bereitstellen, kommen nicht nur aus der MAV. Auch der Arbeitsbereich Gesundheit, die Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und die Jugend- und Auszubildendenvertretung sind bei diesem Informationsangebot mit im Boot. So können die Mitarbeitenden regelmäßig und auf einfachem Wege an viele Informationen kommen. Des Weiteren gibt es Überlegungen zur Nutzung von Social-Media-Plattformen. (Punkt 5.4)

3.3 Konstruktive Zusammenarbeit mit Leitungen

3.3.1 Treffen mit Leitungen

Bisher haben wir uns regelmäßig mit der Superintendentin, der Verwaltungsleiterin und der Leitung der Personalabteilung getroffen. Diese Treffen wird es auch in Zukunft weiterhin geben. Darüber hinaus treffen wir uns aber auch mit allen anderen Leitungen. So waren wir bereits in den Leitungskonferenzen der Verwaltung und der Kitas. Uns erscheint sinnvoll, auf allen Ebenen mit Leitungen in Kontakt zu sein, um Entwicklungen und Prozesse zum Wohle der Mitarbeitenden zu begleiten. So schwebt uns auch vor, die Presbyterien der Kirchengemeinden zu besuchen und bei den Leitungstreffen der Offenen Ganztagschulen hin wieder dabei zu sein. Auch in der Konferenz der Leitungen der Referate und Dienste wollen wir über unsere Arbeit informieren und Fragen beantworten. Die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist uns bei allen Treffen wichtig. Leitungen, die neu im Kirchenkreis beginnen, laden wir zu einem Auftaktgespräch in eine der Sitzungen der MAV ein.

3.3.2 Initiativanträge

Als MAV haben wir die Möglichkeit, in einigen Bereichen Initiative zu ergreifen und Anträge an die Leitung zu stellen. Dies haben wir zwei Mal gemacht. Zum einen haben wir ein Jobticket beantragt, das aufgrund von Zuschüssen aus dem 49-Euro-Ticket ein 34-Euro-30-Ticket macht. Diesen Initiativantrag hat die Dienststellenleitung unterstützt. Zum anderen haben wir einen Arbeitsbereich „Mahnwesen“ in der Finanzabteilung beantragt. Auch diesem Antrag hat die Leitung mit wenigen Einschränkungen zugestimmt.

3.4 Kompetenz stärken

Ungefähr die Hälfte der Mitglieder der MAV befinden sich in ihrer ersten Amtszeit. Wir möchten den Themen der ratsuchenden Personen gut aufgestellt begegnen und die Be-

schäftigten bestmöglich beraten. Daher nehmen die Mitglieder der MAV an Fortbildungen und Seminaren zu verschiedenen Themen wie beispielsweise dem Mitarbeitervertretungsgesetz MVG-EKD, dem kirchlichen Arbeitsrecht BAT-KF, Gefährdungsanzeigen, Burnout-Prävention und Social Media im beruflichen Kontext teil.

4 Arbeitsfelder, Arbeitsbereiche und Zusammenarbeit

4.1 Verwaltung

Die REFA Consulting AG ist mit der Organisationsuntersuchung der Abteilung 1 „Personal“ sowie der Abteilung 3 „Bau und Liegenschaften“ beauftragt. Im Vorfeld hat die MAV dazu Erörterung beantragt und die Position eingebracht, dass bei der Untersuchung nicht die Organisation der Arbeit und deren Abläufe im Mittelpunkt stehen, sondern die Organisation hinsichtlich ihres Aufbaus, der Abläufe und der Struktur. Nicht um Leistungskontrolle, sondern Ablaufoptimierung soll es gehen. Des Weiteren haben wir darum gebeten, dass die Mitarbeitenden unter Beteiligung der MAV ausführlich über die Untersuchungen informiert werden. Bei der Vorstellung der Untersuchung in den Abteilungen hat die MAV sich eingebracht und wird deren Verlauf begleiten.

4.2 Dienste

Den Fachbereich „Jugend und Erziehung“ gibt es nicht mehr. Daraus hervorgegangen sind die eigenständigen Referate „Tageseinrichtungen für Kinder“, „Offener Ganztag und Freiwilligendienste“ sowie die Jugendkontaktstelle. Tim Hammerbacher ist Leiter des Referats „Tageseinrichtungen für Kinder“. Stellvertretende Referatsleiterin ist Sandra Serfling. Jessica Großer ist die neue Referatsleiterin für den Bereich „Offener Ganztag und Freiwilligendienste“. Die Jugendkontaktstelle hat selbst keine Leitung. Sie ist der Theologischen Leitung des Kirchenkreises zugeordnet.

4.3 Kirchengemeinden

Mangelnde Kommunikation, neue Aufgaben mit neuen Techniken und wechselndes Personal in der zentralen Verwaltung des Kirchenkreises machen den Mitarbeitenden in den Büros der Kirchengemeinden zu schaffen. Hinzu kommen oft neue Aufgaben. Derzeit sind wir für 21 Kirchengemeinden zuständig, deren Beschäftigte wir beraten und vertreten. Davon sind bei der letzten Wahl der MAV fünf Kirchengemeinden dazugekommen. Wir begleiten Kirchengemeinden bei der Besetzung von Stellen. Eine Einbeziehung der Kirchengemeinden in die bestehenden Angebote des Kirchenkreises, die sich aus den

Dienstvereinbarungen ergeben, ist schwierig. Wenn Kirchengemeinden beispielsweise die Ressourcen des betrieblichen Eingliederungsmanagements oder des Gesundheitsmanagements nutzen wollten, wäre über eine Kostenbeteiligung zu verhandeln. Außerdem wäre es notwendig, mit jeder Kirchengemeinde eine gesonderte Vereinbarung mit möglicherweise unterschiedlicher Gewichtung auszuhandeln. Als MAV werden wir in Gesprächen mit den Presbyterien schauen, was machbar ist. Mit der Kirchengemeinde Lünen hat die MAV eine ähnliche Dienstvereinbarung wie mit dem Kirchenkreis zum Sabbatical abgeschlossen. (Dienstvereinbarung zur Einführung eines Sabbaticals 2022)

4.4 Tageseinrichtungen für Kinder

Nach einem Gespräch mit dem Geschäftsführer der TfK und der Abteilung Personal hat die MAV folgenden Vorschlag zum Führen von Arbeitszeitkonten eingebracht:

Nach § 6 BAT-KF ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das Kalenderjahr zugrunde zu legen. Es handelt sich um Jahresarbeitszeitkonten, wobei nicht jede Woche die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit zu erbringen ist. Um Mehrarbeit zu vermeiden, kann im Einsatzplan nachträglich der Abbau von Mehrarbeit berücksichtigt werden. Fallen beispielsweise für das monatliche Dienstgespräch zwei Stunden Mehrarbeit an, werden diese Plusstunden im Nachhinein (Folgemonat) zeitnah ausgeglichen. Damit entfällt die Berücksichtigung anfallender Arbeitszeit im Vorhinein.

Bei Krankheit und Feiertagen können keine Minusstunden entstehen. Das geht aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz hervor: Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 2). Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3). Minusstunden bei Krankheits- und Feiertagen entsprechen unentgeltlich ausgefallenen Arbeitszeiten und verstoßen gegen das Entgeltfortzahlungsgesetz.

4.5 Offener Ganzttag und Freiwilligendienste

Der Kirchenkreis ist weiterhin Träger von Offenen Ganzttagsschulen im Primarbereich. Das Ausschreibungsverfahren im letzten Jahr verlief erfolgreich. Außerdem bilden die beiden Arbeitsgebiete „Offene Ganzttagsschule im Primarbereich“ und „Freiwilligendienste“, die sich ohne Kirchensteuern finanzieren, ein Referat namens „Offener Ganzttag und Freiwilligendienste“ mit eigener Leitung (Punkt 4.2).

4.6 Arbeitsbereich Gesundheit

Die MAV arbeitet eng mit dem Arbeitsbereich Gesundheit zusammen. Es finden monatliche Treffen statt, bei denen wir uns über aktuelle Bedarfe und Themen austauschen. Aus diesen Gesprächen ergeben sich viele „Schnittmengen“ in unserer Arbeit, für welche die MAV und der Arbeitsbereich Gesundheit gemeinsam zuständig sind. Zwei Mitglieder der MAV sind im Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit (AfAuG), der sich vier Mal im Jahr trifft.

4.7 Transformation und Change-Management

Die Worte der Überschrift zu diesem Bereich lassen deswegen etwas „Großes“ erahnen, weil es hier tatsächlich um Veränderungen im Arbeitsleben geht, die sehr einschneidend und tiefgreifend sind. Cumulus ist mittlerweile ein bekannter Name. Wie wir wissen, verbirgt sich dahinter ein neues System der Informationstechnologie (IT), das in der Evangelischen Kirche von Westfalen Einzug gehalten hat. In der Verwaltung des Kirchenkreises Dortmund ist die Umstellung auf das neue System vollzogen. So scheint es zumindest. Das dies nicht so ist, zeigen eine KickOff-Veranstaltung und Kleingruppenarbeit zur Einführung von „Teams“. Was vollendet scheint, muss nun neu betrachtet werden. Es geht darum, eine schlüssige und einheitliche Datenstruktur zu entwickeln, mit der sich gut arbeiten lässt.

4.8 Familienorientierung und Gleichstellungsarbeit

Anna-Lena Schmidt ist die Gleichstellungsbeauftragte des Kirchenkreises. Regelmäßig treffen wir uns zu Gesprächen mit ihr. Sie besucht hin und wieder die Sitzungen der MAV und berichtet dort von ihrer Arbeit und den aktuellen Themen der Gleichstellung. Darüber hinaus gibt es themen- und sachbezogene Treffen sowie eine Zusammenarbeit im Bereich „Geschlechtergerechtigkeit“. In diesem Rahmen ist die im Dezember 2022 veröffentlichte Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache entstanden, welche in alle Bereiche des Kirchenkreises weitergeleitet wurde. Auch im Arbeitskreis „Familienorientierung“ ist die MAV mit zwei Personen vertreten und wirkt aktiv an der Rezertifizierung des Gütesiegels „Familienorientierung“ mit.

4.9 Schwerbehindertenarbeit

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung fand am 29.11.2022 statt. Gewählt ist Bettina Gau-Pförtner. Ihre Stellvertretungen sind Andrea Fischer und Regina John. Von den 86

Wahlberechtigten aus dem Evangelischen Kirchenkreis wählten 48 per Brief die Vertretung. Die Schwerbehindertenvertretung und ihre Vertretungen sind auch Mitglieder der MAV. Die Schwerbehindertenvertretung ist wie wir im BEM-Team und im Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit. Durch die Zusammenarbeit in den Gremien ergeben sich viele Anknüpfungspunkte. Wichtig sind regelmäßige Gespräche und der zielgerichtete Austausch in der Beratung und Begleitung von Personen bei der betrieblichen Eingliederung, aber auch darüber hinaus. Alle Langzeiterkrankten, die am regulären Verfahren zur betrieblichen Eingliederung nicht teilnehmen, können sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch uns um Hilfe und Begleitung bei der Rückkehr ins Berufsleben bitten.

4.10 Jugend- und Auszubildendenvertretung

Jugendliche und Auszubildende vertreten Celina Jolin Jäger, Malte Jahn, Lena Romberg, Leonie Charlotte Rümelin, Melissa Schäfer. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist zu allen unseren Sitzungen eingeladen. In diesem Jahr finden spätestens im November Neuwahlen statt.

4.11 Gesamtausschuss

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche unterstützt und berät Mitarbeitervertretungen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und anderen kirchlichen Zusammenschlüssen. Mitarbeitervertretungen in 14 verschiedenen Regionen in Westfalen und Lippe wählen je Region alle vier Jahr eine Vertretung in den Gesamtausschuss, der aus 14 Mitgliedern besteht. In Dortmund fand die letzte Wahl im August 2022 statt. Die rund 350 Interessensvertretungen der beiden Landeskirchen sind für rund 20.000 Angestellte zuständig. Wir sind im Gesamtausschuss durch Ralf Porps vertreten. Vier Mal im Jahr treffen sich in Dortmund evangelische Mitarbeitervertretungen aus verschiedenen Städten Westfalens zu je einem anderen Thema und zur kollegialen Beratung.

Der Gesamtausschuss ist auch zuständig in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, welche die gesamte Landeskirche oder mehrere Kirchenkreise betreffen und nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Kirchenkreise geregelt werden können. Dazu gehörte bis jetzt das IT-System Cumulus und das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

5 Was ist eigentlich geworden aus ...? – Arbeitsbedingungen und Aktivitäten

Im letzten Bericht haben wir über Arbeitsbedingungen und Aktivitäten berichtet, die im Kirchenkreis eine Rolle spielen. Kurz und knapp erfahren Sie hier, was daraus geworden ist.

5.1 Hof-Fest

Nach einer Zeit der Unterbrechung lebte die Tradition des beliebten Hof-Festes auf dem Parkdeck des Hauses der Evangelischen Kirche in der Jägerstraße wieder auf. Im letzten Jahr fand es im Dezember statt. In diesem Jahr wird es eine Variation geben. Genaueres erfahren Sie noch rechtzeitig.

5.2 Befristete Arbeitsverhältnisse in den OGS

Immer wieder und lange Zeit hat sich die MAV mit den befristeten Arbeitsverhältnissen in den OGS beschäftigt. Ein Beschluss aus dem letzten Jahr zeigt, dass die Geduld sich gelohnt hat:

OGS-Beschäftigte, deren Befristung ausläuft und bei denen eine Verlängerung im Rahmen des § 14 (2) TzBfG bis zur maximalen Ausschöpfung des möglichen Zeitraums von zwei Jahren nicht möglich ist, werden ... unbefristet weiterbeschäftigt ... (Beschluss Umgang mit Befristungen in den OGS 2022)

5.3 Einsparung von Energie

Maßnahmen zur Einsparung von Energie hat die MAV unterstützt. Dazu zählen, die Raumtemperatur zu reduzieren, Flure und Treppenhäuser nicht zu heizen, auf warmes Wasser zu verzichten, keine technischen Geräten wie Heizlüfter oder Ventilatoren in den Büros zu nutzen, das Licht beim Verlassen des Büros auszuschalten, und bei längerer Abwesenheit den Rechner runterzufahren sowie die Docking-Station und Bildschirme auszuschalten. Um die Einführung des Jobtickets hat die MAV über mehrere Jahre mit der Leitung des Kirchenkreises verhandelt. Nun ist es da, nachdem die MAV einen Initiativantrag dazu gestellt hatte (Punkt 3.3.2).

5.4 Verbesserung der Kommunikation

Die Kommunikation zu verbessern, ist eines der Ziele, die sich die MAV für ihre Amtszeit gegeben hat (Punkte 3.1 und 3.2). Zentrales Medium war bislang „Himmel und Hölle“, Informationen in Papierform, welche die MAV an alle persönlich verschickt hat. Dadurch entstanden Druck- und Portokosten in Höhe von durchschnittlich 30.000 Euro während

einer vierjährigen Amtszeit. Um diese Kosten zu senken und die Kommunikation umweltverträglicher durch den Verzicht auf Papier zu gestalten, soll eine App für Mobilfunkgeräte in Verbindung mit einem Online-Auftritt durch eine Website die bisherige Form der Kommunikation ablösen und erweitern. Nach einmaligem Aufwand durch die Realisierung der App sinken die Kosten dauerhaft. Andere Arbeitsbereiche des Kirchenkreises wie der Arbeitsbereich Gesundheit oder die Gleichstellungsarbeit können in Absprache mit der MAV das Angebot nutzen, um Inhalte zu veröffentlichen. Das führt zu einer weiteren Reduzierung der Kosten. Nach Rücksprache mit dem externen Datenschutzbeauftragten Karl-Uwe Lüllemann ist die geplante App datenschutzkonform. Für die Entwicklung der App soll ShipBit UG beauftragt werden. Da die Entwicklung der App mehr als 10.000 Euro kostet, hat sich die Leitung des Kirchenkreises damit befasst und die Idee grundsätzlich befürwortet, aber der Entwicklung einer App für die MAV noch nicht zugestimmt.

6 Sie haben gefragt, wir antworten

Mit Ihrer Rückmeldung zur Einladung zu dieser Versammlung hatten Sie Gelegenheit, Ihre Fragen loszuwerden. Wir haben die Fragen gesammelt und zu Themen zusammengefasst. Hier finden Sie zunächst kurze Antworten. Natürlich werden wir uns noch intensiver damit beschäftigen.

6.1 Zeiterfassung in den Tageseinrichtungen für Kinder und OGS

Die MAV hat Gespräche mit der Geschäftsführung der TfK und den Zuständigen der Personalabteilung geführt und einen Vorschlag dazu erarbeitet, der jetzt umgesetzt werden müsste (Punkt 4.4). Ein System zur einheitlichen, elektronischen Zeiterfassung zum Führen von Arbeitszeitkonten beabsichtigt die Kita-Geschäftsführung möglichst schnell einzuführen. Die genannten Regelungen könnten ähnlich auch für die OGS gelten.

6.2 Fragen zum Tarifergebnis im Sozial- und Erziehungsdienst

Themen sind: mehr Geld für stellvertretende Leitungen, keine Berücksichtigung des Küchenpersonals, Zulage für Praxisanleitung. Auf die Ergebnisse der Tarifverhandlungen hat die MAV leider keinen Einfluss. Über den landeskirchlichen Ausschuss der Mitarbeitendenvertretung können wir der für Arbeitsrecht zuständigen kirchlichen Kommission zwar Vorschläge unterbreiten. Die Kommission orientiert sich jedoch an den Tarifergebnissen im öffentlichen Bereich. Die Zulage für Praxisanleitung, nach der jemand gefragt

hat, gibt es bei uns. Ungerecht verteilte Zulagen hängen oft mit einer Tarifstruktur zusammen, die solche Ungerechtigkeiten hervorbringt. Wir bedauern, dass wir daran nichts ändern können. So profitieren alle diejenigen von den Vergünstigungen im Sozial- und Erziehungsdienst leider nicht, die zwar vergleichbaren Belastungen ausgesetzt sind, aber nach der allgemeinen Entgelttabelle ihr Gehalt bekommen und nicht nach den Tabellen für den Sozial- und Erziehungsdienst – den S-Tabellen. Zwei Regenerationstage gibt es jährlich für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die vier oder fünf Tage in der Woche tätig sind, einen Regenerationstag für diejenigen, die an drei oder zwei Tagen in der Woche arbeiten.

6.3 Standards in den OGS

Standards in den OGS gibt es unseres Wissens noch nicht. Eine Frage lautete nämlich: Gibt es mittlerweile für die OGS einen Personalschlüssel, wie viele Kinder von einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter betreut werden dürfen? Oder eine maximale Gruppengröße? Wir wissen, dass mit Beginn des Schuljahres 2026/27 der Anspruch auf eine ganztägige Betreuung der Kinder in Grundschulen umzusetzen ist. So wird es notwendig sein, die Rahmenbedingungen für die Betreuung verbindlich festzulegen. Die „Diakonie Rheinland Westfalen Lippe“ fordert in ihrem Positionspapier eine pädagogische Fachkraft und eine Ergänzungskraft für eine Gruppe von maximal 25 Personen, in Förderschulen von maximal 12 Kindern (Diakonie 2021).

6.4 Notbetreuung

Eine gesetzliche Regelung, ab wann Notfallpläne in Kitas aufzustellen sind, gibt es nicht. Wenn nicht wie vorgeschrieben ausreichend viele Personen zur Betreuung da sind, kann der Betreib allerdings nur so lange aufrechterhalten werden, wie die Aufsichtspflicht noch erfüllt werden kann.

6.5 Dienstliche Nutzung von Apps

„Muss ich ‚Sdui‘ auf meinem privatem Handy haben?“, fragt jemand. Antwort: Nein, niemand kann verpflichtet werden, ein privates Handy dienstlich zu nutzen.

6.6 Fortbildung

Es gibt keine festgelegte Zahl von Tagen, die jährlich für Fortbildungen vorgesehen sind. Zusätzlich zum Erholungsurlaub gibt es 5 Tage „Bildungsurlaub“. Hauswirtschaftskräfte

fühlen sich von Fortbildungen im Kirchenkreis teils ausgeschlossen, weil dazu die Möglichkeiten und Angebote wenig bekannt sind. Wir ermuntern Sie dazu, Fortbildungsanträge zu stellen. So hat beispielsweise der Berufsverband der Hauswirtschaft eine große Auswahl an Seminaren.

6.7 Interprofessionelle Teams (IPT)

Auf Stellen im Verwaltungsbereich „Interprofessioneller Teams“ (IPT) können sich bei entsprechender Qualifizierung natürlich auch Beschäftigte aus dem Gemeindesekretariat bewerben.

6.8 Sabbatjahr, Altersteilzeit, Rente

Altersteilzeit gibt es im Kirchenkreis und kann beantragt werden. Zum Sabbatical gibt es eine Dienstvereinbarung. Verschiedene Modell ermöglichen, nach einer Ansparphase für kürzere oder längere Zeit ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen und einmal Pause zu machen. Einzelheiten zur Altersteilzeit und zum Sabbatical lassen sich am besten in einem persönlichen Gespräch klären.

6.9 Attraktivität des Arbeitsgebers

Einen Mangel an Fachkräften gibt es nicht, nur einen Mangel an attraktiven Angeboten auf dem Arbeitsmarkt. So ähnlich provoziert eine bekannte Fachkraft für Personaleinsatz. Wie attraktiv ist der Kirchenkreis, dass sich hier gern Leute bewerben und engagieren wollen? Eine Frage aus unserem Kreis der Beschäftigten geht in die gleiche Richtung: Wie kann sich der Kirchenkreis beteiligen, den Erzieher*in-Beruf wieder attraktiver zu gestalten und eine moderne und progressive Arbeitskultur zu etablieren, vielleicht auch als lokaler Wegbereiter z. B. durch flexible Arbeitszeiten, 4 Tages-Woche oder andere Benefits? Kritisch und negativ formuliert fragt jemand anderes: Was ist beim Kirchenkreis los? Totales Chaos, keine Rückmeldungen, kein Rückhalt etc.

Wünsche und Fragen zur Personalsituation sind bei uns auch angekommen. So besteht der Wunsch, offene Stellen schneller besetzen zu lassen, Krankheitsvertretungen einzusetzen und Fehlzeiten zu analysieren, um bei Personalmangel helfen zu können. Auch die Frage nach stellvertretenden Leitungen bei sehr großen Einrichtungen kam auf sowie der Wunsch einer besseren Vergütung der Stellvertretungen. All dies sind Anliegen, die sich an die Leitung des Kirchenkreises richten, die wir mit diesem Bericht an sie weitergeben.

Jede Initiative für attraktive Arbeitsbedingungen unterstützen wir als MAV. Doch können wir sie nur zusammen mit der Leitung entwickeln.

7 Ausblick

Als MAV werden wir uns an den vier Zielen orientieren, die wir uns zu Beginn der Amtszeit gegeben haben: Kontakt zu Mitarbeitenden ausbauen, Kommunikation fördern, konstruktive Zusammenarbeit mit Leitungen, Kompetenz stärken. Im November dieses Jahres treffen wir uns wieder zu einer Klausurtagung, um abzugleichen, was wir schon auf den Weg gebracht haben und woran wir noch arbeiten müssen. Und das werden wir Jahr für Jahr wiederholen. Die nächste Mitarbeitendenversammlung findet am 16. April 2024 statt. Diesen Termin sollten Sie sich jetzt schon merken und notieren. Der Plan ist, dass an diesem Tag die KITAS geschlossen sind, sodass die Teilnahme für alle dadurch erleichtert ist. Wo die Versammlung stattfindet, steht noch nicht fest. Sie erfahren es rechtzeitig.

Gern sind wir für Anregungen, Wünsche, Fragen und Kritik offen und dankbar. Wir hoffen, Ihnen bei allen Fragen weiterhelfen zu können. Sie in Ihrer Arbeit zu begleiten und uns für Ihre Rechte einzusetzen, ist unsere Aufgabe. Einblicke in die Arbeit der MAV zu bekommen und Ansprechpartner*innen kennenzulernen, um bei persönlichen Fragen besser Kontakt aufnehmen zu können, äußerte jemand als Wunsch bei der Anmeldung zur Versammlung. Gern können Sie einen Termin mit uns vereinbaren, telefonisch oder per Mail. Ihrem Wunsch kommen wir dann nach.

8 Quellen

Beschluss Umgang mit Befristungen in den OGS. Dortmund, 2022.

Diakonie. Positionspapier Ganztagschule an Grund- und Förderschulen. 2021.

Dienstvereinbarung zur Einführung eines Sabbaticals. Dortmund, 2022.

Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresarbeitszeitkonten. Dortmund, 2020.

Entwurf Dienstvereinbarung zur Antragstellung. Dortmund, 2021.

Handbuch BAT-KF. Dortmund, 2022.

Mitarbeitervertretungsgesetz. Bielefeld, 2022.

Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen. Bielefeld, 2020.

Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung. Dortmund, 2022.

9 Abkürzungsverzeichnis

AfAuG	Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit
AGMVG	Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz
B·A·D	Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst
BAT-KF	Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
DL	Dienststellenleitung
DV	Dienstvereinbarung
EKvW	Evangelische Kirche von Westfalen
Gesa	Gesamtausschuss
GF	Geschäftsführung
IPT	Interprofessionelles Team/Interprofessionelle Teams
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung

KG	Kirchengemeinde(n)
KGSsG	Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
Kita	Kindertagesstätte
KSV	Kreissynodalvorstand
MAV	Mitarbeitendenvertretung
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
OGS	Offene Ganztagschule(n)
SBV	Schwerbehindertenvertretung
TfK	Tageseinrichtung(en) für Kinder
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz