

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, 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

Dortmund, 16. April 2024

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Aufgaben.....	3
2.1	Beratung am Telefon, im Büro oder in Einrichtungen .....	3
2.2	Initiativen.....	4
3	Ziele für die Amtszeit – Wie ist der Stand?.....	4
3.1	Kontakt zu Mitarbeitenden ausbauen .....	4
3.2	Kommunikation fördern .....	5
3.3	Konstruktive Zusammenarbeit mit Leitungen.....	5
3.4	Kompetenz stärken .....	6
4	Arbeitsfelder, Arbeitsbereiche und Zusammenarbeit .....	6
4.1	Verwaltung .....	6
4.2	Dienste und Kirchengemeinden .....	7
4.3	Tageseinrichtungen für Kinder.....	8
4.4	Arbeitsbereich Gesundheit .....	9
4.5	Prävention, Gefährdungsbeurteilung, Intervention .....	10
4.6	Visitation der Landeskirche.....	11
4.7	Familienorientierung und Gleichstellungsarbeit .....	11
4.8	Schwerbehindertenarbeit .....	11
4.9	Auszubildende und Jugendliche .....	12
4.10	Gesamtausschuss .....	12
5	Ausblick.....	12
6	Abkürzungsverzeichnis.....	14

## **1 Einleitung**

Im letzten Tätigkeitsbericht der MAV haben wir über die Ziele unserer Arbeit in der laufenden Amtszeit informiert. Was wir davon erreicht haben, was noch zu tun ist, darum geht es diesem Bericht. Vollständig über alles zu berichten, sprengt den Rahmen dieses Berichtes, in dem wir kurz und knapp über die wesentlichen Themen geschrieben haben.

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.

In diesem Jahr wird es eine Veränderung geben. Hans Steinkamp verlässt uns, weil er in den Ruhestand geht. Über viele Jahre war er nicht nur in der MAV aktiv, sondern auch an mehreren anderen Stellen im Kirchenkreis. Vielen Dank für die gemeinsame Zeit, die wir mit dir haben konnten, für alles Mitdenken und Mitwirken. Nachfolgerin von Hans Steinkamp ist Stephanie Gidaszewski. Sie ist dann neben Svenja Werner und Ralf Porps das dritte voll freigestellte Mitglied der MAV.

## **2 Aufgaben**

### **2.1 Beratung am Telefon, im Büro oder in Einrichtungen**

Nach wie vor begleitet die MAV, unterstützt, berät oder hilft, 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 Aufhebungsverträge, Anfragen zu Urlaubstagen oder Regenerationstagen und Urlaubsplanung. Die MAV war in Gesprächen dabei, in denen es um beabsichtigte Schließungen von Kitas 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. An zahlreichen Bewerbungsgesprächen hat die MAV teilgenommen.

## **2.2 Initiativen**

Die MAV hat Initiativanträge gestellt zur Weiterbeschäftigung einer befristet angestellten Person sowie zur Höhergruppierung von Beschäftigten. In Arbeit ist eine Dienstvereinbarung zum Fahrradleasing.

## **3 Ziele für die Amtszeit – Wie ist der Stand?**

Im Oktober 2022 hat sich die Mitarbeitendenvertretung zu ihrer ersten Klausurtagung getroffen und sich Ziele für die Amtszeit 2022-2026 gesetzt. Im November 2023 fand die zweite Klausurtagung statt. Unsere Aufgabe war es festzustellen, wie weit wir mit den gesetzten Zielen bereits gekommen sind – was wir in der geplanten Weise weiterverfolgen können und wo wir neu ansetzen müssen. Im Folgenden möchten wir kurz über den Stand der Umsetzung berichten.

### **3.1 Kontakt zu Mitarbeitenden ausbauen**

Der Kontakt sollte selbstverständlich sein – diesen Satz haben wir zu unserem Leitsatz gemacht. Immer noch gibt es Beschäftigte, die gar nicht wissen, dass es die Mitarbeitendenvertretung gibt und auch nicht, wofür wir da sein. Um unsere Arbeit als MAV besser an die Bedarfe der Beschäftigten anzupassen, möchten wir mit den Mitarbeitenden ins persönliche Gespräch kommen. Im letzten Tätigkeitsbericht haben wir bereits von den ersten Besuchen einiger Teams aus den Tageseinrichtungen für Kinder berichtet. Ziel unserer Amtszeit ist es, alle Teams aus den Kirchengemeinden, OGS, den Abteilungen im Haus der Evangelischen Kirche und den Tageseinrichtungen für Kinder zu besuchen. Im vergangenen Jahr hat sich aber auch für uns gezeigt, dass es gar nicht so leicht ist, „vor Ort“ ins Gespräch zu kommen. Der Plan, dass aus unserem 15er MAV-Gremium immer zwei Personen zu den Gesprächen in den Teams gehen, ist so nicht aufgegangen. Nur drei der 15 Gremiumsmitglieder sind für ihre Arbeit in der MAV freigestellt – alle anderen sind in ihren eigentlichen Arbeitsbereichen tätig. Und auch hier holt einen der Alltag ein und Termine sind nicht immer leicht zu planen. Unser Ziel werden wir aber weiterverfolgen und die Gespräche mit den Teams der Einrichtungen und Abteilungen bleiben weiterhin unsere Aufgabe. Mit neuer Organisation und Planung innerhalb der MAV wollen wir nun wieder in den Kontakt gehen und hoffen auf viele Fragen, Anregungen und Themen, die wir zur weiteren Bearbeitung mitnehmen können.

### 3.2 Kommunikation fördern

Eine Erweiterung und Verbesserung der Kommunikation mit und zu den Mitarbeitenden war mit einer neu gestalteten Website, gekoppelt mit einer eigenen MAV-Info-App geplant. Einfach und zielgerichtet sollten Informationen an die Mitarbeitenden kommen – nicht nur aus der MAV, sondern auch aus dem Arbeitsbereich Gesundheit und dem der Gleichstellungsbeauftragten sowie von der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Der Weg dorthin ist länger, als wir dachten. Im letzten Jahr haben wir bereits berichtet, dass ab einer gewissen Kostenhöhe ein Beschluss des Kreissynodalvorstandes für die Zustimmung zur Auftragserteilung an die Softwarefirma nötig ist. Den Beschluss gab es sowie einige Gespräche zur Regelung eines Vertrages. Jedoch sind die Vertragsverhandlungen bisher zu keinem Abschluss gekommen. Wir möchten weiterhin an der Idee einer eigenen Info-App festhalten. Das Ziel die Öffentlichkeitsarbeit der MAV zu erweitern und die Bereitstellung von Informationen an die Beschäftigten des Kirchenkreises zu verbessern, sollte aber nicht mehr warten.

Darum haben wir uns auf den Weg gemacht und nach zeitnah umsetzbaren Alternativen gesucht. Herausgekommen ist ein eigener WhatsApp-Kanal. Hier informieren wir über arbeitsrechtliche und für Mitarbeitende anderweitig relevante Themen im Rahmen von kleinen Beiträgen. WhatsApp-Kanäle sind anonym, d. h. Abonnent\*innen können untereinander nicht sehen, wer den Kanal abonniert hat. Handynummer und Profilfoto bzw. Name bleiben geheim. Auch die Mitglieder aus der MAV, die als Administratoren die Beiträge erstellen, können diese Daten nicht sehen. Den Kanal zu abonnieren ist kostenfrei und bei Bedarf kann er sogar stummgeschaltet werden. Aktuell kann der Kanal noch nicht über die Suchfunktion in WhatsApp gefunden werden, sondern nur über einen Link bzw. den QR-Code.



### 3.3 Konstruktive Zusammenarbeit mit Leitungen

Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit der Dienststellenleitung, sprich der Superintendentin, der Verwaltungsleiterin und ihrer Stellvertretung sowie der Leitung der Personalabteilung. Darüber hinaus treffen wir uns aber auch mit allen anderen Leitungen und

beraten diese auf Wunsch. So nehmen wir bei Bedarf an den Leitungskonferenzen der Kitas teil. Uns erscheint sinnvoll, auf allen Ebenen mit Leitungen in Kontakt zu sein, um Entwicklungen und Prozesse zum Wohle der Mitarbeitenden zu begleiten. Was für die Zukunft noch ansteht, sind Besuche der Presbyterien der Kirchengemeinden. Gern kommen wir auch anlassbezogen zu den Leitungstreffen der Offenen Ganztagschulen, informieren und beantworten Fragen in der Konferenz der Leitungen der Referate und Dienste. 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.

### **3.4 Kompetenz stärken**

Den Themen der ratsuchenden Personen möchten wir möglichst gut aufgestellt begegnen. Im vergangenen Jahr haben die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung regelmäßig und rege an Fortbildungen, Fachtagen und Seminaren teilgenommen. Themen waren unter anderem:

- Burnout & Mobbing
- Arbeitsrecht & Mitbestimmung
- Gefährdungsbeurteilung & Gefährdungsanzeige
- Gesprächsführung
- Neuerungen im Mitarbeitervertretungsgesetz
- Kinderschutz
- Arbeits- & Gesundheitsschutz
- MAV-Mitglied für Kitas.

## **4 Arbeitsfelder, Arbeitsbereiche und Zusammenarbeit**

### **4.1 Verwaltung**

#### Organisationsuntersuchung

Nach Abschluss der Organisationsuntersuchung in der Abteilung „Haushalt und Finanzen“ gab es eine weitere Untersuchung durch die REFA Consulting AG in der Abteilung „Personal“ und in der Abteilung „Bau und Liegenschaften“. Begleitet hat das Projekt Petra Henning, Diplomverwaltungswirtin und Organisationsentwicklerin, Dozentin und Organisationsberaterin an der Verwaltungsakademie in Berlin. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen Arbeitsorganisation, Aufbau- und Ablauforganisation.

Im Vorfeld hat die MAV dazu Erörterung beantragt und die Position eingebracht, dass bei der Untersuchung die Organisation hinsichtlich ihres Aufbaus, der Abläufe und der Struktur im Mittelpunkt steht. Nicht um Leistungskontrolle, sondern Ablaufoptimierung muss es gehen. Des Weiteren haben wir darum gebeten, dass die Mitarbeitenden unter Beteiligung der MAV ausführlich über die Untersuchungen informiert werden. An den Vorgesprächen zur Untersuchung war die MAV ebenso beteiligt wie an zwei Online-Gesprächen, in denen Petra Henning Zwischenergebnisse vorstellte. Bei diesen Gesprächen stellte sich heraus, dass es oft an Kommunikation mangelt und Kompetenzen nicht geregelt sind. Auch die Zuständigkeiten sind nicht klar und nachvollziehbar. Das höhere Arbeitsaufkommen – in der Abteilung Personal besonders durch das zunehmende Bewerbungsmanagement und die anstehende Einführung eines neuen Personalmanagementsystems – setzt unter Druck und macht Angst, nicht alles schaffen zu können.

#### Abteilung 1

Geplant ist die Einführung einer digitalen Personalakte über das Personalmanagementsystem „P&I LogaHR“. Komponenten dieser Software sind Gehaltsabrechnung, digitale Zeiterfassung und Personalaktenführung. An den Gesprächen zur Umsetzung war die MAV beteiligt. Sie hat deutlich gemacht, dass bei allen Vorteilen einer zukünftig weitgehend digital organisierten Personalabteilung zu berücksichtigen ist, dass die Umstellung Arbeit macht und zu einer starken Belastung neben der laufenden Arbeit führt. Dies beim Personaleinsatz im Blick zu haben, hat die MAV gefordert.

#### Abteilung 3

Viel Veränderung gab es in der Abteilung „Bau und Liegenschaften“. Den Prozess des Leitungswechsels hat die MAV begleitet.

#### Hoffest unterwegs

Nachdem im Dezember 2022 das Hoffest auf dem Parkdeck nach der Coronapandemie wieder stattfinden konnte, gab es im September 2023 das „Hoffest unterwegs“ bei „Herr Walter“ für Mitarbeitende des Hauses der Evangelischen Kirche sowie des Reinoldinums und der Stadtkirchen.

### **4.2 Dienste und Kirchengemeinden**

Im Referat „Tageseinrichtungen für Kinder“ hat sich im vergangenen Jahr viel getan. Seit Oktober 2023 ist Christoph Müller neuer Leiter des Referats. Eine Stellvertretung gibt es

zurzeit nicht. Auch bei den Fachberatungen gibt es einige Neuerungen. Seit Mitte August 2023 ist Ramona Steding als neue Fachberatung für das Referat TfK tätig und auch in diesem Jahr beginnen noch drei weitere Fachberatungen ihren Dienst beim Ev. Kirchenkreis Dortmund.

Im letzten Gespräch mit der Dienststellenleitung ging es auch um den Zukunftsprozess bezogen auf die Kirchengemeinden. In dem Protokoll dazu heißt es:

„Frau Proske berichtet ausgehend vom Kreissynodal-Beschluss vom 03.06.2023 über die Arbeit in den drei Bereichen: Kirchengemeinden, Kreiskirchenamt und Gemeinsame Dienste. Die Kirchengemeinden arbeiten in den sechs gebildeten Personalplanungsräumen (PPR) und werden begleitet durch das Institut für Gemeindeberatung. Pro PPR gibt es zwei Gremien: ein pastorales Team und einen Regionalrat. Die Zwischenstände sind sehr unterschiedlich. Das Kreiskirchenamt hat auf Leitungsebene unter externer Begleitung einen Klausurtag und einen Workshop gestaltet. Die Gemeinsamen Dienste bilden den herausforderndsten Bereich. Hier wurde zunächst in einem Workshop der Frage nachgegangen ‚Was ist uns wichtig?‘. Ein von Personen losgelöster Blick ist wichtig. Es wird theologische Leitungsaufgabe sein, Ideen zur weiteren Diskussion vorzugeben und perspektivisch sich deutlich mehr zu konzentrieren ... Frau Proske machte darauf aufmerksam, dass der Kirchenkreis Dortmund auf unter 175 Tausend Kirchenmitglieder gerutscht ist; es wurde bis zum Jahre 2022 stets geblickt auf die Sterberate, bereits jetzt und auch zukünftig muss mehr das Augenmerk auf die Taufen gelegt werden.“

### **4.3 Tageseinrichtungen für Kinder**

#### Treffen der neuen Auszubildenden

Die MAV war eingeladen, an einem Begrüßungstreffen der neuen Auszubildenden teilzunehmen. Dort haben wir über unsere Arbeit informiert und hingewiesen auf die anstehende Wahl der Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung.

#### Depotstunden

Schon bei der letzten Versammlung haben wir informiert über das Führen von Arbeitszeitkonten der Beschäftigten in den Kitas. Mittlerweile hat es einige Gespräche gegeben mit dem Referatsleiter Christoph Müller und der Leiterin der Personalabteilung, Sabine Rex. Ergebnis ist ein Newsletter, der wesentliche Fragen zu dem Thema klärt: „Im Zuge von regelmäßig stattfindenden Terminen wie Dienstbesprechungen, Treffen von Klein-

teams oder Konzeptionstagen können Einsatzpläne entsprechend angepasst werden, sodass eine Teilnahme der Mitarbeiter\*innen, besonders derer in Teilzeit, an diesen Terminen ermöglicht werden kann. Die Leitungen können ihren Mitarbeiter\*innen beispielsweise eine „verschobene Arbeitszeit anbieten“ und die Arbeitszeit so verschieben, wie es für diesen Sonderfall notwendig erscheint, oder die zusätzlichen Termine als Mehrstunden anrechnen, die zeitnah in Abzug zu bringen sind.“

#### **4.4 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“ an Themen 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.

Darüber hinaus hat sich in diesem Jahr eine Arbeitsgruppe aus dem Bereich Gesundheit und Gleichstellung sowie drei Mitarbeiterinnen der MAV zum Thema „Gesund älter werden“ gebildet. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, gemeinsam ein Konzept zu entwickeln mit praktischen Strategien, die den Arbeitsalltag für ältere Mitarbeitende erleichtern soll. Dies setzt eine gute Kommunikation auf allen Ebenen voraus. Aber auch das Verständnis der unterschiedlichen Belastungsgrenzen wahrzunehmen, spielt dabei eine große Rolle. Das nächste Treffen dieser Arbeitsgruppe findet Anfang Mai statt.

Eine weitere Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der Gestaltung einer Infobroschüre mit dem Titel „Was Mitarbeitende wissen sollten“. Hier soll auf relevante Themen für Beschäftigte wie z. B. Informationen zur Pflegezeit, zu Arbeitsbefreiung oder zur Beantragung von Bildungsurlaub hingewiesen und Kontaktmöglichkeiten für weitere Informationen bereitgestellt werden.

Im Rahmen des Arbeitsschutzes gab es im letzten Jahr „Gefährdungsbeurteilungen psychische Belastung“ für Referate und Dienste. Alle Mitarbeitende, die über die Verwaltungsberufsgenossenschaft versichert sind, bekamen professionelle Unterstützung durch Thomas Illger, Arbeitspsychologe der Berufsgenossenschaft. Er erarbeitete mit Mitarbeitenden der Referate und Dienste in Workshops, wo Stress im Rahmen der Tätigkeit auftritt, worin er begründet ist und welche ersten Lösungsansätze es unter Berücksichtigung von vorhandenen Ressourcen geben könnte, um diese Belastungen zu reduzieren.

#### **4.5 Prävention, Gefährdungsbeurteilung, Intervention**

Drei MAV-Mitglieder haben an den Fachtagen zu Schutzkonzepten in Kitas teilgenommen, wobei der erste Termin sich an die Kinderschutzbeauftragten richtete und der zweite Termin an die Einrichtungsleitungen gerichtet war.

Erkennen von Vernachlässigung, Missbrauch und Misshandlungen sowie den professionellen Umgang damit, war Thema dieses Fachtages. In Kooperation mit den Jugendämtern Dortmund, Lünen, Selm sowie der städtischen Kinderklinik, des deutschen Kinderschutzbundes, der Polizei Dortmund und unseren Fachberatungen Karin Wandelt, Ramona Steding und Bernd Kochanek sowie Viola Schweizer von der Präventionsfachstelle konnten viele Tipps und Hilfen zur Aufklärung und zu Begleitungen gegeben werden.

Am 19.10.2024 hat das komplette Gremium am Fachtag des landeskirchlichen Gesamtausschusses der MAV teilgenommen. Thema hier war die Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet zu ermitteln, welche Gefährdungen und Belastungen Mitarbeitende im Zusammenhang mit ihrer Arbeit ausgesetzt sind. Daraus müssen Maßnahmen abgeleitet werden. Diese können zum Beispiel Vorsorge-Untersuchungen bei dem arbeitsmedizinischen Dienst sein, Lärmschutz an den Wänden oder ein Sehtest, um ein bestmöglichen Bildschirmarbeitsplatz zu garantieren. Auch Arbeitnehmer\*innen sind in der Pflicht, jegliche Gefährdung, die für sich oder andere von ihrem Arbeitsplatz ausgehen, dem Arbeitgeber gegenüber aufzuzeigen.

Im Berichtsjahr hatten wir leider auch zu tun mit Verdachtsfällen nach dem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Es handelt sich um Fälle, die der landeskirchlichen Stelle zum Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung zu melden sind. Machtmissbrauch innerhalb der Evangelischen Kirche führte auch bei uns dazu, dass Menschen erheblich unter den Folgen zu leiden hatten und haben. Als MAV stellen wir uns klipp und klar hinter die Betroffenen und vertreten ihre Interessen.

Die **Meldestelle der Evangelischen Kirche von Westfalen** zur Meldung und Klärung von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt ist unter der Nummer **+49 521 594 381** zu erreichen.

Weitere Informationen und Beratungsmöglichkeiten für Betroffene gibt es auf der Website <https://evangelische-kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/>.

#### **4.6 Visitation der Landeskirche**

Letztes Jahr im August hat ein Team der landeskirchlichen Leitung den Kirchenkreis besucht. Zwei Personen waren auch zu Gast bei der MAV. Wir haben über unsere Arbeit informiert. Ein wichtiges Thema war die Stellung der MAV als kirchliche Interessensvertretung. Oft werde die MAV als Problem und nicht als Teil der Lösung gesehen, diskutierten die Beteiligten der Visitation kritisch. Dies zeige sich auch daran, dass Menschen, die die MAV aufsuchen, nicht selten einen schweren Stand bei ihrer Leitung haben. Einige möchten deswegen auch nicht, dass ihr Kontakt zur MAV bekannt wird. Warum das so ist, stellten auch die Visitatoren in Frage, zumal die Beteiligung der MAV nicht nur Kirchengesetz ist, sondern vielfach schon zu guten Lösungen von Problemen geführt hat.

#### **4.7 Familienorientierung und Gleichstellungsarbeit**

Regelmäßig trifft sich die MAV zu Gesprächen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Sie besucht die Sitzungen der MAV und berichtet dort von ihrer Arbeit und den aktuellen Themen der Gleichstellung. Darüber hinaus gibt es eine Zusammenarbeit im Bereich „Geschlechtergerechtigkeit“. Auch im Arbeitskreis „Familienorientierung“ ist die MAV mit zwei Personen vertreten und wirkte aktiv an der Rezertifizierung des Gütesiegels „Familienorientierung“ mit, welche im August 2023 stattfand. Mit 14 Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen sollen, konnte der Kirchenkreis in die Phase der Rezertifizierung starten. Im Rahmen mehrerer Audits und unter Einbezug der Mitarbeitendenvertretung und weiterer Arbeitsbereiche stellte die Gleichstellungsbeauftragte des Kirchenkreises, Anna-Lena Schmidt, die Maßnahmen erfolgreich vor, sodass der Kirchenkreis weiterhin das „Ev. Gütesiegel Familienorientierung“ tragen darf.

#### **4.8 Schwerbehindertenarbeit**

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.

#### **4.9 Auszubildende und Jugendliche**

Derzeit läuft das Briefwahlverfahren der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sie endet am Mittwoch, 24.04.2024, am Tag nach der Auszählung der Stimmen, die um 15 Uhr im Haus der Evangelischen Kirche, Jägerstraße 5 in Dortmund beginnt. Es gibt 115 wahlberechtigte Auszubildende und Jugendliche unter 18 Jahren.

#### **4.10 Gesamtausschuss**

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche unterstützt und berät Mitarbeitendenvertretungen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und anderen kirchlichen Zusammenschlüssen. Mitarbeitendenvertretungen in 14 verschiedenen Regionen in Westfalen und Lippe wählen je Region alle vier Jahre eine Vertretung in den Gesamtausschuss, der aus 14 Mitgliedern besteht. 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 Mitarbeitendenvertretungen 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 Mitarbeitendenvertretungen innerhalb ihrer Kirchenkreise geregelt werden können. Dazu gehörte bis jetzt das IT-System Cumulus, das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und die Einführung des Personalmanagementsystems P&I LogaHR.

### **5 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. Auch in diesem Jahr 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 9. April 2025 statt. Diesen Termin sollten Sie sich jetzt schon merken und notieren. Wir verfolgen weiter den Plan, dass die Teilnahme für alle erleichtert ist.

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. Gern können Sie einen Termin mit uns vereinbaren, telefonisch oder per Mail:

- Telefon: +49 231 22962 336
- Mail: [mav@ekkdo.de](mailto:mav@ekkdo.de)

## 6 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

## **Notizen**