

Mitarbeitervertretung
Evangelischer
Kirchenkreis
Dortmund

EVANGELISCHE KIRCHE IN
DORTMUND • LÜNEN • SELM



TÄTIGKEITSBERICHT

nach § 31 (2) des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Gemeinsame Mitarbeitervertretung des Evangelischen Kirchenkreises Dortmund

Jacqueline Beck, Barbara Crüsemann, Gudrun Garraoui, Stefan Happe, Alexandra Janz, Kirsten Jasbetz,
Regina John, Anke Menzel, Sophie Niehaus, Ralf Porps, Hans Steinkamp, Mirja Stemkowicz, Sebastian Thimm

Geschäftsführung: Hans Steinkamp und Ralf Porps

mav@ekkdo.de

+49 22962 336 oder +49 22962 378

www.mavdortmund.de

Dortmund, 11. Januar 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Abkürzungsverzeichnis.....	4
2	Einleitung.....	6
2.1	Hinweise zum Tätigkeitsbericht.....	6
2.2	In eigener Sache	7
3	Wie sich das Arbeitsleben verändert hat.....	7
3.1	Arbeiten in einer Pandemiezeit	7
3.2	Mobil arbeiten	9
3.3	Mit einem neuen System arbeiten: Cumulus und seine Folgen	10
4	Neues aus dem Kirchenkreis.....	11
4.1	Gesundheitsmanagement: „alter Wein in neuen Schläuchen“	11
4.2	Präventionsfachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.....	15
4.3	Gütesiegel „Familienorientierung“.....	16
5	Arbeitsfelder	18
5.1	Arbeiten in der kreiskirchlichen Verwaltung	18
5.2	Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen	18
5.3	Arbeiten in Kirchengemeinden.....	19
6	Arbeitsbedingungen und Aktivitäten.....	20
6.1	Befristet arbeiten	20
6.2	Umweltbewusst arbeiten	22
6.3	Transparent arbeiten	22
6.4	Aktivitäten für Mitarbeitende.....	23
7	Zusammenarbeit mit den Dienststellenleitungen.....	23
7.1	Gespräche	23
7.2	Dienstvereinbarungen.....	24
7.2.1	Jahresarbeitszeitkonten	24

7.2.2	Jahresgespräche.....	25
7.2.3	Personalgespräche.....	25
7.2.4	Mobiles Arbeiten.....	25
7.2.5	Sabbatical.....	26
7.3	Krankmeldung und Datenschutz.....	26
7.4	Umgang mit Anträgen.....	27
8	Zusammenarbeit mit anderen.....	27
8.1	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.....	27
8.2	Arbeitskreis Gleichstellung.....	29
8.3	Schwerbehindertenvertretung.....	29
8.4	Jugend- und Auszubildendenvertretung.....	30
8.5	Gesamtausschuss und Angebote in der Region Dortmund.....	30
9	Neuwahl der Mitarbeitervertretung.....	30
9.1	Wahl.....	30
9.2	Wahlgemeinschaft.....	31
9.3	Wahlvorstand.....	31
10	Schluss.....	31
11	Quellen.....	33
12	Statements.....	34

1 Abkürzungsverzeichnis

AfAuG	Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit
AGMVG	Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AVO KGSsG	Ausführungsverordnung zum Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
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
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KGSsG	Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
Kita	Kindertagesstätte
KSV	Kreissynodalvorstand
MAV	Mitarbeitervertretung
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
MVWahlO.EKD	Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
NKF	Neues Kirchliches Finanzmanagement
OGS	Offene Ganztagschule(n)

RKI	Robert Koch-Institut
SBV	Schwerbehindertenvertretung
TfK	Tageseinrichtung(en) für Kinder
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

2 Einleitung

2.1 Hinweise zum Tätigkeitsbericht

„Die Grundrechte kommen im Zweifel wieder, die Toten nicht.“

So zitierte der Rechtswissenschaftler Franz Mayer einen Kollegen (Mayer 2021). Auch die Rechte im Arbeitsleben sind derzeit eingeschränkt. So haben freien Zugang zum Arbeitsplatz seit 24.11.2021 nur Geimpfte, Genesene oder Getestete. Aus unserer Sicht sind Vorschriften während einer Pandemie ein Akt der Solidarität. Die gewohnte Freiheit kommt zurück, je stärker die Solidarität ist. Je geringer sie ist, desto mehr Tote sind zu befürchten, Tote, die dann allerdings nicht mehr zurückkommen ins Leben. Einige Menschen, die zusammen mit uns arbeiten, haben sich infiziert. Sie waren krank und sind wieder genesen. Andere haben mit den Folgen mehr oder weniger schwer zu leben. Auch dieser Tätigkeitsbericht ist geprägt von der Pandemie und deren Auswirkungen.

Mit ihm stellen wir als Mitarbeitervertretung nicht nur unsere Arbeit seit der letzten Mitarbeiterversammlung am 12.11.2019 dar, sondern informieren auch über Entwicklungen und Veränderungen im Kirchenkreis und lassen andere, mit denen wir zusammenarbeiten, zu Wort kommen. Ausgedruckte Exemplare können Sie in unserem Büro anfordern. Die Möglichkeit zur Rückmeldung haben Sie per Telefon oder Mail. Wir hoffen sehr, dass es ab dem Jahr 2023 wieder Versammlungen geben kann. Denn der persönliche Austausch zu unserer Arbeit ist sehr wichtig, um Impulse und Ideen aufzunehmen und unsere Arbeit weiterzuentwickeln.

Eine Darstellung, wie sich das Arbeitsleben auch im Kirchenkreis vor allem in den letzten zwei Jahren rasant verändert hat, ist zu finden unter dem Punkt drei. Über zwei Arbeitsbereiche, die kürzlich entstanden sind, sowie über die Auszeichnung des Kirchenkreises mit dem Evangelischen Gütesiegel „Familienorientierung“ informieren wir im Teil vier. Unter dem Punkt fünf beschreiben wir Entwicklungen der drei Arbeitsfelder des Kirchenkreises, deren Beschäftigte wir vertreten: kreiskirchliche Verwaltung, Begleitung von Kindern und Jugendlichen in den TfK und OGS, Kirchengemeinden. Arbeitsbedingungen sowie Aktivitäten für die Mitarbeitenden thematisieren wir im Abschnitt sechs. Die Zusammenarbeit mit den Leitungen des Kirchenkreises ist Inhalt des Punktes sieben. Unsere Zusammenarbeit mit anderen Vertretungen und Arbeitskreisen stellen wir im Teil acht dar. Mit Hinweisen zur Neuwahl der Mitarbeitervertretung endet der Berichtsteil.

Die Auflösung von Abkürzungen finden Sie auf den Seiten vier und fünf. Wir achten darauf, keine Person durch Formulierungen auszuschließen, egal welcher Personengruppe sie sich zugehörig fühlt. Juristisch feststehende Wendungen ändern wir allerdings nicht. Zur besseren Verständlichkeit verzichten wir, soweit möglich, auf Sonderzeichen und setzen den sogenannten Genderstern mit Rücksicht auf Blinde nur sparsam ein, um ihnen das Textverstehen beim Vorlesen am Bildschirm nicht unnötig zu erschweren.

2.2 In eigener Sache

Wir bedauern sehr, dass Christiane Mai nicht mehr mitarbeiten konnte an diesem Bericht. Sie verstarb nach langer und schwerer Krankheit am 22.03.2021. Besonders hat sie sich eingesetzt für die Interessen der Beschäftigten in Offenen Ganztagschulen und in den Tageseinrichtungen für Kinder. Wir haben mit Christiane Mai eine tatkräftige, mutige und engagierte Kollegin verloren, die unsere Arbeit sehr bereichert hat. Neue stellvertretende Vorsitzende ist Sophie Niehaus. Hans Steinkamp und Ralf Porps haben die Geschäftsführung der MAV inne. Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung, zu der auch die Schwerbehindertenvertretung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung eingeladen sind, finden alle 14 Tage als Videokonferenzen statt. Im Alltag konzentriert sich die Geschäftsführung der MAV auf die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen, eine Vielzahl von Beratungsgesprächen, die Teilnahme an Personalauswahlgesprächen und die Kommunikation mit der Dienststellenleitung. Ein besonderer Schwerpunkt ist die Öffentlichkeitsarbeit mit unserer Betriebszeitung „Himmel und Hölle“, die in unregelmäßigen Abständen erscheint und allen Mitarbeitenden per Post persönlich zugesandt wird. Die Ausgaben von „Himmel und Hölle“ können Sie auf der Website der MAV (www.mavdortmund.de) lesen und herunterladen.

3 Wie sich das Arbeitsleben verändert hat

3.1 Arbeiten in einer Pandemiezeit

In den Tageseinrichtungen für Kinder, den Offenen Ganztagschulen, im Evangelischen Bildungswerk, bei den Freiwilligendiensten, in der Beratungsstelle im Reinoldinum und im Kreiskirchenamt haben Sie alle unter den schwierigen Bedingungen der Corona-Krise engagierte und gute Arbeit geleistet. Wir haben versucht, Sie mit entsprechend eingeschränkten Möglichkeiten bei Ihrer Arbeit zu unterstützen. Unser Beratungs- und Begleitangebot reduzierte sich durch die Schließung des Hauses in der Jägerstraße für Gäste und

die Kontaktbeschränkungen auf die telefonische Beratung. Nur in seltenen Ausnahmefällen waren persönliche Begegnungen möglich. Erst im Sommer 2021 wurde das Haus der Evangelischen Kirche wieder für Gäste geöffnet. Unter Beachtung der 3G-Regeln können jetzt auch Beratungsgespräche im Büro der Mitarbeitervertretung stattfinden.

In der ersten Phase der Pandemie haben wir uns sehr intensiv mit den praktischen Umsetzungsproblemen in den Einrichtungen und Arbeitsgebieten beschäftigt. Die diversen Hygienekonzepte, die Umsetzung des mobilen Arbeitens, die Quarantänemaßnahmen in den Einrichtungen, die Schließung von Gruppen und Einrichtungen, der persönliche Gesundheitsschutz und die Umsetzung der Freistellungen nach den Kriterien des Robert Koch-Instituts (RKI) kamen im weiteren Verlauf als Beratungsschwerpunkte und in der Auseinandersetzung mit der Dienststellenleitung dazu.

Während der Corona-Krise erhielten die Leitungen der Tageseinrichtungen für Kinder regelmäßig „Corona-Briefe“ mit den jeweils gültigen Erlassen der Landesregierung sowie Hinweisen und Vorgaben zur Umsetzung. An der Erstellung dieser „Corona-Briefe“ waren wir nicht beteiligt. Häufig erst auf Nachfrage bekamen wir Informationen zum Inhalt. Die permanente Verletzung des Kirchenrechts durch Nichtbeteiligung der MAV seitens der Leitung des Fachbereiches „Jugend und Erziehung“ ist nicht neu. Wir gehen davon aus, dass sich durch den Leitungswechsel im Jahr 2022 daran etwas ändert.

An der Veröffentlichung der Rundschreiben zur Umsetzung der geltenden Regelungen in der Verwaltung und bei den Diensten waren wir regelmäßig beteiligt. Auch in die Erstellung der Hygienekonzepte für das Haus der Evangelischen Kirche und das Reinoldinum waren wir einbezogen, in die Erstellung der Hygienekonzepte für die Tageseinrichtungen für Kinder und den Offenen Ganztagschulen nicht.

Wir haben über die Betriebszeitung „Himmel und Hölle“ Kontakt zur Belegschaft gehalten. Mit einer Sonderausgabe haben wir dafür geworben, bei der ver.di-Befragung „Kita-Personalcheck 2021“ mitzumachen. Die konkreten Ergebnisse für die Dortmunder Beschäftigten, die sich an der Umfrage beteiligt haben, und die Ergebnisse der bundesweiten Befragung haben wir in einem Newsletter und auf der Internetseite der MAV veröffentlicht. Hier eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse:

In Kitas fehlen in Deutschland 173.000 Fachkräfte. Das ergab eine bundesweite Befragung, die die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) über einen Zeit-

raum von fünf Wochen in Kitas durchführte. Die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Dortmund hatte Kita-Beschäftigte aufgerufen, sich an der Online-Befragung zu beteiligen. 112 Beschäftigte aus Kitas kirchlicher Trägerschaft in Dortmund haben mitgemacht. Wie die Ergebnisse allgemein, so zeigen auch die Antworten dieser 112 Dortmunder Befragten, dass sie unzufrieden sind mit ihrer Arbeitssituation. Über 30 Prozent geben an, dass sie zeitweise für bis zu 20 Kinder zuständig sind. Kein Wunder ist es da, dass über 40 Prozent mitteilen, dass sie häufig keine Zeit haben, auf die Bedürfnisse der Kinder einzugehen. Die Befragten gaben mehrheitlich an, dass sie den pädagogischen Ansprüchen nur gerecht werden können, wenn es deutlich mehr Fachkräfte in den Kitas gäbe. 90 Prozent der Befragten arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit unbezahlt, um die Arbeit überhaupt bewältigen zu können.

Zu den allgemeinen Belastungen hinzu kommen noch spezielle Belastungen, die mit der Beschäftigung beim kirchlichen Träger zu tun haben. „Unstimmigkeiten mit der Leitung“, „Unstimmigkeiten im Team“, „untragbare Zustände“ und das „Arbeitsklima“ geben die Befragten als Gründe an, warum sie zu einem anderen Arbeitgeber wechseln wollen. Über 60 Prozent wissen, dass in den letzten 12 Monaten bis zu vier Kolleg*innen ihre Einrichtung verlassen haben. Knapp 30 Prozent geben an, dass sie vom kirchlichen Arbeitgeber keine Unterstützung bekommen, sich beruflich weiterzuentwickeln. (Porps 2021)

Nachdem wir alle zur Umfrage aufgerufenen Beschäftigten der evangelischen Kitas über die Ergebnisse informiert hatten, erhielten wir folgende Mail einer Leitung:

Als Leitung einer evangelischen Kita beschäftigt mich dieses Thema schon seit geraumer Zeit. Umso mehr freute mich die Umfrage durch unsere MAV. Aber was passiert nun nach dieser Umfrage? Nach der wissenschaftlichen Auswertung? Als Leitung fühle ich mich meinen Mitarbeiterinnen und auch mir selbst gegenüber in der Pflicht, gut auf unsere Arbeitssituation zu achten. Was können wir tun? Was kann ich tun? Was bewegt Politik? Es fehlen in der BRD schon jetzt fast 200.000 Fachkräfte. Das wird in den nächsten Jahren kaum aufzufangen sein. Gern würde ich mich zu diesem Thema engagieren. Aber so, wie es jetzt läuft, sind wir Fachkräfte kaum in der Lage, unseren Bildungsauftrag gewissenhaft auszuführen. Letztendlich sind es die Kinder, die es ausbaden müssen. Sobald die Eltern mit Anzeigen und Ähnlichem an die Presse gehen werden, wird es spannend. Ich bedanke mich sehr für Ihren Newsletter. Hoffentlich motiviert dieses negative Ergebnis viele verschiedene Bereiche, um etwas zu verändern.

3.2 Mobil arbeiten

In den ersten Wochen der Pandemie ermöglichte die Leitung des Kirchenkreises den Mitarbeitenden im Kreiskirchenamt, in den Diensten und Werken und in vielen Offenen Ganztagschulen und Tageseinrichtungen für Kinder mobiles Arbeiten.

Bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben, Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber – dies sind nur zwei Gründe, warum mobiles Arbeiten, Homeoffice, die

Zukunft ist. Was gut scheint, hat aber auch eine andere Seite. Die ständige Erreichbarkeit, keine klare Trennung zwischen privat und beruflich – dies sind Gefahren. Deswegen haben wir und die Geschäftsführung des Kirchenkreises eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die für alle Beschäftigten des Kirchenkreises gilt (siehe auch 7.2.4). Bis zu 60 Prozent der Arbeitszeit können sie somit außerhalb der Dienststelle arbeiten, sofern eine Anwesenheit am Arbeitsplatz in dieser Zeit nicht erforderlich ist.

Zu klären ist, zu welchen Zeiten die Person, die zu Hause oder woanders arbeitet, erreichbar sein soll. Außerhalb dieser Zeiten hat sie das Recht, nicht erreichbar zu sein. Mobiles Arbeiten ist bei der zuständigen Leitung zu beantragen. Nach Bewilligung des Antrages ist es Pflicht, dass die Mitarbeitenden an der Fortbildung „Überleben im Homeoffice“ und die Führungskräfte an der Fortbildung „Führen auf Distanz“ teilnehmen. Somit sind die Risiken des Homeoffice etwas abgemildert.

Die Dienstvereinbarung ermöglicht es, nach der Pandemie individuell und an den dienstlichen Anforderungen orientiert die mobile Arbeit zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarung und ein Antragsformular sind im Intranet des Kirchenkreises zu finden. Die Dokumente können aber auch bei der Geschäftsführung der MAV angefordert werden.

Insgesamt bewerten wir den Einsatz des mobilen Arbeitens nicht nur zur Kontaktvermeidung in der Pandemie positiv.

3.3 Mit einem neuen System arbeiten: Cumulus und seine Folgen

Cumulus – so heißt es im Kirchenlatein. Dahinter verbirgt sich 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. Viele wissen davon ein Lied zu singen, auch das eine oder andere Klagelied. Office mit den Programmen Word, Excel, PowerPoint und Outlook ist den meisten bekannt. Neu ist, dass ein Zugriff auf die Daten über das Internet von überall möglich ist. Auch die Ansammlung (Cumulus) von Programmen lässt sich auf verschiedenen Geräten laden und aktualisieren. Auf einem Rechner von Microsoft sind die Daten gespeichert. Viele neue Apps für den Arbeitsalltag wie beispielsweise Teams oder OneNote stehen zur Verfügung. Die berechtigte Sorge, es könne durch das neue „Office 365“ zu Datenmissbrauch und verstärkter Überwachung kommen, konnte im Vorfeld durch

eine Dienstvereinbarung zwischen den Abgeordneten aller Mitarbeitervertretungen (Gesamtausschuss) und der Leitung der westfälischen Landeskirche ausgeschlossen werden. „Die bei der Arbeit mit IT-Systemen anfallenden Daten dürfen grundsätzlich nicht zum Zwecke der Leistungsmessung, des Leistungsvergleichs, der Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle verwendet werden.“ So steht es in der Vereinbarung (Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen 2020, § 6). Außerdem ist selbstverständlich der Datenschutz gemäß dem geltenden kirchlichen Gesetz einzuhalten.

Da alle ehemals beim Kirchenkreis Beschäftigten der IT landeskirchlich Angestellte sind, ist der Service nicht mehr so, wie er mal war. Der eingerichtete „Helpdesk IT“, an den sich alle telefonisch oder per Mail wenden können, die Hilfe brauchen, reagiert leider oft nicht so, wie erwartet. Das hat zu Unmut geführt. Wir sind in Gesprächen mit der Dienststellenleitung, um den Service zu optimieren.

4 Neues aus dem Kirchenkreis

4.1 Gesundheitsmanagement: „alter Wein in neuen Schläuchen“

Wir wollen das betriebliche Gesundheitsmanagement im Kirchenkreis auf solide Säulen stellen. Wir schlagen vor, einen eigenständigen Arbeitsbereich Gesundheit zu installieren, der die drei Säulen eines gesunden Unternehmens, nämlich das betriebliche Eingliederungsmanagement, also das BEM, und das betriebliche Gesundheitsmanagement und den Arbeitsschutz unter sich vereint. Eine Gesundheitsbeauftragte sollte in Vollzeit diese Bereiche koordinieren. (Protokoll Mitarbeiterversammlung 2019, 3)

Unser Wunsch ist endlich in Erfüllung gegangen. Unsere ersten Anregungen und Vorschläge zur Einführung eines Schwerpunktarbeitsbereiches „Gesundheit“ reichen zurück bis in das Jahr 2012 und haben wir in den letzten Tätigkeitsberichten ausführlich und kritisch beschrieben. (Rechenschaftsbericht der Mitarbeitervertretung 2019, 2-5)

In der Vergangenheit behinderten Bedenkenträger sowohl das betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) als auch das Gesundheitsmanagement in seiner Entwicklung. Das war möglich, weil die Arbeitsfelder nicht wirkungsvoll in das System des Kirchenkreises eingliedert waren und keine Kontrollmechanismen diese Fehlentwicklung korrigieren konnten. Das BEM-Verfahren musste wegen der Konflikte im ersten Halbjahr 2021 praktisch ausgesetzt werden.

Die Mitglieder eines Workshops zum Thema Gesundheit, den wir mit vorbereitet haben und an dem die Leitung des Kirchenkreises und die bisherigen Verantwortlichen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung beteiligt waren, diskutierten die bisherigen Erfahrungen kritisch und entwickelten die Grundzüge für das neue Arbeitsfeld Gesundheit.

Seit dem 01.09.2021 gibt es nun einen eigenständigen Arbeitsbereich, der die Arbeitsfelder der Eingliederung, Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz bündelt und Teil der Abteilung Personal des Kreiskirchenamtes ist.

Der Arbeitsbereich Gesundheit ist mit drei Stellen ausgestattet: Seit 01.08.2021 gibt es unbefristet eine Vollzeitstelle für die Leitung des Arbeitsbereiches „Gesundheit“, unbefristet eine Vollzeitstelle für eine Fachkraft für das betriebliche Eingliederungsmanagement und zur Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, unbefristet eine Verwaltungsstelle für den Arbeitsbereich Gesundheit im Umfang einer halben Vollzeitstelle.

Wir sind froh, dass die Leitung des Kirchenkreises unter Einsatz eines erheblichen Jahresbudgets endlich ein Arbeitsgebiet mit einer sehr guten personellen Ausstattung an den Start gebracht hat. Die entsprechenden Dienstvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sind an die veränderten Strukturen angepasst, aber in den wesentlichen Punkten unverändert. Für die Begleitung der Arbeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements sieht die Vereinbarung das BEM-Team vor, das weisungsungebunden und unter Einbeziehung des triebärztlichen Dienstes und des Integrationsfachdienstes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe Vorschläge für die Wiedereingliederung von Personen erarbeitet, die sich beraten lassen. Zum BEM-Team gehören die Schwerbehindertenvertretung, die Mitarbeitervertretung, die Dienststellenleitung, die BEM-Fallbetreuerinnen sowie die Leitung und die Verwaltungsmitarbeiterin des Arbeitsgebietes „Gesundheit“ im Kirchenkreis. Der bisherige Arbeitskreis Gesundheit, der in der Vergangenheit alle Maßnahmen der Gesundheitsförderung begleitet hat, bildet zusammen mit dem Arbeitsschutzausschuss ein neues Gremium, den Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit. Für diesen Ausschuss hat der Kreissynodalvorstand eine eigene Geschäftsordnung beschlossen.

Der Ausschuss integriert den Arbeitsschutzausschuss gemäß § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) und setzt sich wie folgt zusammen:

- beauftragte Person der Dienststellenleitung (Vorsitz) gemäß § 11 ASiG,
- Leitung des Arbeitsbereiches „Gesundheit“,
- Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß § 11 ASiG (extern),
- Betriebsärztin/Betriebsarzt gemäß § 11 ASiG (extern),
- zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung gemäß § 11 ASiG,
- beauftragte Person für Sicherheit gemäß § 11 ASiG,
- Vertretung für Menschen mit Schwerbehinderung,
- Gleichstellungsbeauftragte.

(Geschäftsordnung für den Ausschuss Arbeitsschutz und Gesundheit 2021, § 2)

„Der Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Gesundheit der Mitarbeitenden zu beraten. Das schließt Arbeitsbedingungen ein, die sich auf die Gesundheitsförderung und die dazu erforderlichen Maßnahmen beziehen. Der Ausschuss bereitet Entscheidungen für die kreiskirchlichen Entscheidungsgremien (Kreissynodalvorstand, Geschäftsführung) durch entsprechende Beratungsvorlagen vor. Er soll die gegenseitige Information und den Erfahrungsaustausch zu umgesetzten Maßnahmen sowie die Koordination der drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung) gewährleisten. Auch die Analyse des Unfallgeschehens in den Einrichtungen des Kirchenkreises und das Ableiten von Maßnahmen zu dessen Vermeidung gehören dazu.“ (Geschäftsordnung für den Ausschuss Arbeitsschutz und Gesundheit 2021, § 1)

Die Dienstvereinbarungen BEM und BGF und die Geschäftsordnung für den Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit stehen im Intranet des Kirchenkreises.

Wir haben uns bei den bisherigen Gesundheitsbeauftragten Anke Steger und Svenja Werner und bei den BEM-Fallbetreuerinnen Andrea Blumenschein und Gerda Schulte-Gräve bedankt. Die Kolleginnen haben unter schwierigsten Bedingungen gute und erfolgreiche

Angebote gemacht und vielen Menschen bei der Eingliederung ins Berufsleben begleitet, die ohne ihre Unterstützung möglicherweise gescheitert wäre.

Uns haben die Kolleginnen des neuen Arbeitsbereiches ihre Überlegungen für die Zukunft mitgeteilt: „Das Team- und das Wir-Gefühl im Auge behalten“ – das will die Sozialpädagogin Diane Spitz, Leiterin des neuen Arbeitsbereiches Gesundheit. Sozialarbeiterin Elke Michalski und Betriebswirtin Anja Merten entwickeln und bearbeiten zusammen mit Diane Spitz nun die Gesundheitskultur im Betrieb. Sie legen ein besonderes Augenmerk auf den Arbeitsschutz, auf die Eingliederung der oft oder lange Erkrankten und auf die Gesundheitsförderung. Wie Arbeitsabläufe oder das Arbeitsumfeld aussehen müssen, um gesundheitliche Probleme zu vermeiden bzw. die Arbeitskraft zu erhalten, sind wichtige Fragen, mit denen sich die Mitarbeiterinnen des neuen Arbeitsbereiches beschäftigen. In diesem Zusammenhang gewinnt das betriebliche Gesundheitsmanagement laut Spitz zunehmend an Bedeutung.

Wie geht es dir? Diese zentrale Frage wird Beschäftigten des Kirchenkreises dabei keineswegs floskelhaft gestellt. Personal dürfe nicht nur als Kostenfaktor gesehen werden. So Spitz. Fürsorge sei eine Pflicht, erinnert Merten an Gesetze, die Arbeitsschutz und auch betriebliche Eingliederung regeln. Diese einzuhalten, sei der erste wichtige Schritt auf dem Weg zu einer stabilen Gesundheit. Merten ist Ansprechpartnerin für Vorsorgeuntersuchungen und Erste-Hilfe-Kurse und zuständig für weitere Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Dazu zählen auch Untersuchungen zur psychischen Belastung. „Nicht nur der Altersdurchschnitt ist an vielen Stellen hoch, auch Belastungen durch Stress kommen immer mehr dazu“, beschreibt Spitz das aktuelle Arbeitsleben. Elke Michalski führt Gespräche mit Menschen, die sehr lange oder häufig krank sind. Zusammen mit ihnen überlegt sie, welche Maßnahmen nötig sind, um sie wieder zurück in eine Arbeitsumgebung zu führen, die ihre Gesundheit stärkt und erhält. Im Laufe des Arbeitslebens kämen nicht selten chronische Erkrankungen dazu, sodass mit zunehmendem Alter längere Krankheitsphasen häufiger seien. In der Vergangenheit gehörten bis zu 300 Beschäftigte des Kirchenkreises zu den Personen, denen eine Unterstützung zur betrieblichen Eingliederung angeboten wurde, weil sie oft oder sehr lang krank waren. Damit es gar nicht erst soweit kommt, beschäftigen sich Spitz und Michalski mit Gesundheitsförderung. Dazu wird es bald wieder vermehrt Angebote geben. Einen Teamtage Gesundheit, der im Arbeitsbereich Gesundheit beantragt werden kann, gibt es bereits. Regelmäßige Angebote

zu Themen wie Bewegung und Entspannung für Mitarbeitende im Haus der Evangelischen Kirche sind auch geplant. Gespannt sein dürfen alle auch auf eine Liste von vorgeschlagenen „Entspannungsorten“, Orten, die besonders dazu geeignet sind, sich zu erholen. Über Rückmeldungen mit Ideen und Anregungen freuen sich Diane Spitz (+49 231 22962 283 / Diane.Spitz@ekkdo.de), Elke Michalski (+49 231 22962 276 / Elke.Michalski@ekkdo.de) und Anja Merten (+49 231 22962 528 / Anja.Merten@ekkdo.de). Auch bei den Einzelgesprächen, die Beschäftigte und deren Leitungen im sogenannten Jahresgespräch miteinander führen, besteht die Möglichkeit, Aspekte der Gesundheit zu thematisieren und Anregungen zur Gesundheitsförderung zu geben (siehe auch 7.2.2).

Der „Arbeitsbereich Gesundheit“ hat seinen Sitz im Haus der Evangelischen Kirche, Abteilung 1 – Personal, Jägerstraße 5, 44145 Dortmund.

4.2 Präventionsfachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Zur Umsetzung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (KGSsG) gibt es seit September 2021 im Kirchenkreis Dortmund die Präventionsfachstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. „Wir wollen eine Kultur der Achtsamkeit fördern“, sagt Kerstin Tarrach, tätig als Multiplikatorin in der Fachstelle. Zusammen mit ihrer Kollegin Leonie Hauptvogel bietet sie Präventionsschulungen an, um eine solche Kultur zu entwickeln. Alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen im Kirchenkreis sind laut Kirchengesetz verpflichtet, sich schulen zu lassen. Die Basisschulungen dauern einen halben Tag. Je nach Position und Arbeitsbereich werden dann noch weitere Module zu speziell auf die Tätigkeit der einzelnen zugeschnittenen Themen dazukommen. Es geht darum, sprachfähig zu machen und das Tabu rund um das Thema Sex und Gewalt zu brechen. Welche Formen sexualisierter Gewalt gibt es? Nicht nur diese Frage zu beantworten, ist ein Hauptanliegen der Präventionsschulung. Darüber hinaus gilt es zu erörtern, welche Tatmuster existieren und welche Pläne zur Hilfe und Intervention bestehen. „Wir alle sollen befähigt werden, uns deutlich unserer eigenen Grenzen und der Grenzen anderer bewusst zu werden“, erläutert Daniela Abels-Ehrenfried, die Leiterin der Präventionsfachstelle. Dazu gibt es Beispiele in den Schulungen, um Grenzüberschreitungen durch Nähe und Distanzübungen deutlich zu machen. „Schutz vor Übergriffen ist Aufgabe und Ziel“, so Hauptvogel.

„Im Evangelischen Kirchenkreis Dortmund bieten wir sexualisierter Gewalt keinen Raum“, ist die klare Ansage von Abels-Ehrenfried, die dafür zuständig ist, die Gemeinden

und Einrichtungen bei der Erstellung eines Schutzkonzepts zu begleiten. Ein Aspekt dieses Konzeptes ist die Risikoanalyse. Sie beinhaltet zum Beispiel, welche Orte oder Situationen Raum für sexualisierte Gewalt bieten. So könnte die Analyse ergeben, dass bauliche Gegebenheiten schlecht einzusehende Ecken schaffen. Verhaltensregeln, Beschwerdewege sowie Interventionspläne sind weitere Aspekte. Kinder und Jugendliche bei ihren Namen oder den von ihnen gewünschten Kurznamen zu nennen, nie aber mit selbst gewählten Kosenamen wie „Schätzchen“, „Liebchen“ oder „mein Süßer“, ist eine der Verhaltensregeln. „Ausschlaggebend zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist, dass das Schutzkonzept von allen Menschen im Kirchenkreis verantwortet und mitgetragen wird“, so Abels-Ehrenfried.

Die Präventionsfachstelle hat ihren Sitz im Haus der Evangelischen Kirche in Dortmund. Sie ist telefonisch zu erreichen unter der Nummer +49 231 22962 770. Die Verwaltungsaufgaben dieser neuen Fachstelle übernimmt Regina Pätzold. Abels-Ehrenfried, Tarrach, Hauptvogel und Pätzold arbeiten zusammen mit der Fachstelle für den Umgang mit Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung (FUVSS). An sie können sich Menschen im Verdachtsfall wenden unter der Telefonnummer +49 211 6398 342.

Betroffene finden Hilfe bei der zentralen Ansprechstelle der Landeskirche unter der Telefonnummer +49 521 594 308.

An der Entstehung des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt war der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche (Gesa) beteiligt.

Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn der Täter oder die Täterin für deren Abwendung einzustehen hat. (Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt 2020, § 2 Absatz 1)

4.3 Gütesiegel „Familienorientierung“

Der Evangelische Kirchenkreis Dortmund wurde im Jahr 2019 mit dem Evangelischen Gütesiegel „Familienorientierung“ ausgezeichnet. Seitdem tragen 14 Maßnahmen, die unter Beteiligung von Mitarbeitenden entwickelt wurden, dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kirchenkreis zu verbessern.

Viele der 14 Maßnahmen wurden im vergangenen Jahr nur selten von den Mitarbeitenden nachgefragt. Die Ursachen sind vielschichtig.

In der Pandemie offenbarten sich zwar gesellschaftliche Probleme im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlicher denn je – mehrheitlich übernahmen Frauen zusätzliche Sorgearbeit in Form von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen, Alleinerziehende standen und stehen noch vor deutlich größeren Herausforderungen –, aber es wurde ebenfalls deutlich, dass betriebliche Maßnahmen allein für eine solche Ausnahmesituation keine Lösungen bieten können.

Auch wenn die veränderten Rahmenbedingungen durch die Pandemie die Etablierung und Nutzung der 14 Maßnahmen deutlich erschwert haben, ist festzustellen, dass es bislang noch nicht gelungen ist, das Gütesiegel im Bewusstsein von Führungskräften zu verankern und die Maßnahmen allen Mitarbeitenden bekannt und zugänglich zu machen.

Bis zur anstehenden Rezertifizierung im September 2022 gibt es daher viel zu tun. Hier nur drei Ansatzpunkte, die in den Blick genommen werden müssen:

I Führungskräftebildungen

Ab 2022 wird es regelmäßige und verbindliche Führungskräftebildungen geben, damit Führungskräfte kulturbildend, im Sinne einer familien- und lebensphasenbewussten Führung, gestaltend tätig werden. Führungskräfte werden damit auch über bestehende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf des Kirchenkreises informiert und motiviert, Mitarbeitende zu unterstützen, Angebote wahrzunehmen.

II Mitarbeitenden-Workshops im Frühjahr 2022

Um die bestehenden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Grundlage der Mitarbeitenden-Bedarfe weiterzuentwickeln bzw. neue Bedarfe zu identifizieren, sind im Frühjahr 2022 Mitarbeitenden-Workshops geplant. Hier ist eine breite Beteiligung aller Geschlechter wünschenswert.

III Öffentlichkeitsarbeit

Der Kirchenkreis mit über 100 Standorten stellt im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit eine große Herausforderung dar, zumal der überwiegende Teil der Mitarbeitenden über keine dienstliche E-Mail-Adresse verfügt. Alle Informationen zum Gütesiegel und den Maß-

nahmen sind im Intranet des Kirchenkreises zu finden. Dieses ist in der Mitarbeiterschaft jedoch wenig bekannt und wird kaum genutzt. Hier sind zukünftig andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit gefragt.

Wenn Sie im Kontext von Vereinbarkeit von Familie und Beruf Fragen haben, Ideen einbringen und Erfahrungen teilen möchten, melden Sie sich bitte bei uns!

5 Arbeitsfelder

5.1 Arbeiten in der kreiskirchlichen Verwaltung

Im Kreiskirchenamt ist die Arbeit im Homeoffice während der Pandemie von vielen als besonders belastend wahrgenommen worden. Obwohl es sehr schnell möglich war, nahezu alle Arbeitsplätze der Verwaltung für das mobile Arbeiten einzurichten, stellte sich doch schnell heraus, dass der Digitalisierungsgrad in den einzelnen Abteilungen sehr unterschiedlich ist und damit die Arbeit von zu Hause aus manchmal auch schwierig und besonders stressig. Die Arbeitsverdichtung in der Verwaltung und die Einführung des neuen kirchlichen Finanzmanagements (NKF), der neuen Buchungssoftware Mach und die Einführung der Umsatzsteuer belastet insbesondere die Beschäftigten in der Abteilung „Haushalt und Finanzen“. Die Verwaltungsleitung hat im Frühsommer 2021 den Vorschlag gemacht, diese Abteilung in ihrer Struktur und Organisation durch die Firma REFA Consulting überprüfen zu lassen. Ziel der Untersuchung ist die Darstellung des Personalbedarfs sowie Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen. Der Kreissynodalvorstand des Kirchenkreises hat am 17.06.2021 die Durchführung der Überprüfung beschlossen. Ein Ergebnis wird erwartet. Wir haben der Überprüfung der Abteilung „Haushalt und Finanzen“ in ihrer Struktur und Organisation durch die Firma REFA Consulting zugestimmt.

5.2 Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen

Der Fachbereich „Jugend und Erziehung“ soll aufgelöst werden. Diese Entscheidung der Leitung ist Ergebnis der Arbeit einer Arbeitsgruppe, die bereits im Jahr 2020 an dieser Richtungsentscheidung gearbeitet hat. Vorschlag der Arbeitsgruppe war die Überführung der Gemeinsamen Trägerschaft für die Tageseinrichtungen für Kinder in ein eigenständiges Arbeitsfeld, die Überleitung der Offenen Ganztagschulen an das Diakonische Werk und die Zusammenführung der Arbeitsgebiete „Freiwilligendienste“ und „Jugend“ in ein gemeinsames neues Arbeitsgebiet.

Die Überleitung der Offenen Ganztagschulen (OGS) an das Diakonische Werk ist gescheitert. Das hat zur Folge, dass auch dieses Arbeitsgebiet neu aufgestellt werden muss. Warum die Überleitung der OGS gescheitert ist, konnte uns gegenüber nicht klar und nachvollziehbar dargelegt werden. Bekannt geworden ist lediglich, dass die Stadt Dortmund nicht bereit war, einer Überleitung an das Diakonische Werk zuzustimmen, weil es sich beim Diakonischen Werk zwar um eine Tochtergesellschaft des Evangelischen Kirchenkreises handelt, aber natürlich um einen rechtlich eigenständigen Betrieb. Eine Überleitung wäre nur im Rahmen einer Neuausschreibung der OGS möglich gewesen.

Unter unserer Beteiligung hat die Gruppe zur Neustrukturierung des Fachbereichs ihre Arbeit wieder aufgenommen. Geplant ist nun eine Stelle für die Leitung der Arbeitsgebiete „Offene Ganztagschulen“ und „Freiwilligenarbeit“. Eigenständig ist der Bereich „Tageseinrichtungen für Kinder“ mit der neuen Geschäftsführung Tim Hammerbacher ab 01.01.2022. Eigenständig in Anbindung an die Superintendentur ist auch die Jugendkontaktstelle.

Die zukünftige Entwicklung des Arbeitsgebietes OGS wird in den nächsten Jahren von zwei Faktoren beeinflusst: vom Ausschreibungsverfahren im Jahre 2022 und von der Einführung eines Rechtsanspruches auf einen OGS-Platz im Jahre 2026.

Im Rahmen der Neuausschreibung für die Offenen Ganztagschulen in Dortmund 2022 wird sich der Evangelische Kirchenkreis wieder als Träger bewerben. Neben dem Kirchenkreis werden sich auch die bisherigen Träger und einige neue Organisationen bewerben. Soweit wir informiert sind, wird die entsprechende Vergabe und damit die Entscheidung darüber, welche Schule in Zukunft von welchem Träger begleitet wird, erst im Mai oder Juni 2022 fallen.

5.3 Arbeiten in 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 als Folge davon, dass Personal eingespart wird. Derzeit sind wir für 16 Kirchengemeinden zuständig, deren Beschäftigte wir beraten und vertreten. Nach der Neuwahl der MAV werden

es 20 sein. Wir haben uns regelmäßig an Versammlungen in einer Kirchengemeinde beteiligt. Alle Kirchengemeinden nutzen unsere Beratungsangebote. Wir begleiten Kirchengemeinden auch bei der Besetzung von Stellen.

Mit dem Versuch, die bestehenden Dienstvereinbarungen zwischen der Leitung des Kirchenkreises und uns auch auf die Kirchengemeinden auszuweiten, sind wir auch in diesem Jahr nicht weitergekommen. Eine Einbeziehung der Kirchengemeinden in die bestehenden Aufgabenstrukturen, 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.

Die Kirchengemeinde Hörde hatte 2021 Kurzarbeit beantragt. Nach gründlicher Diskussion und der Verhandlung des Antrages vor dem Kirchengenicht haben wir der Kurzarbeit zugestimmt. Wir haben uns so entschieden, weil die betroffenen Personen in der Gemeinde durch die Kurzarbeit keine materiellen Nachteile hatten. Das Kurzarbeitergeld wurde auf 100 Prozent des bisherigen Gehaltes aufgestockt und es wurde ein verlängerter Kündigungsschutz nach der Kurzarbeit vereinbart. Grundsätzlich sehen wir die Einführung von Kurzarbeit in der Evangelischen Kirche kritisch. Wir sind der Auffassung, dass es nicht gerechtfertigt ist, wenn vollständig durch Kirchensteuer finanzierte Betriebe, die gar keine Einnahmeverluste haben können, eine staatliche Sozialleistung in Anspruch nehmen, die eigentlich für Betriebe gedacht ist, die tatsächlich in materielle Not geraten sind. Mit dieser Auffassung konnten wir uns im Kirchengenichtsverfahren und gegenüber der Kirchengemeinde Hörde nicht durchsetzen.

6 Arbeitsbedingungen und Aktivitäten

6.1 Befristet arbeiten

Wir haben uns in den letzten Jahren immer wieder mit den aus unserer Sicht unrechtmäßigen Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen in Offenen Ganztagschulen (OGS) auseinandergesetzt. Dies war bereits Thema in unserer Betriebszeitung „Himmel und Hölle“ und in der letzten Mitarbeiterversammlung.

Im Evangelischen Kirchenkreis gibt es immer noch befristete Arbeitsverhältnisse in Offenen Ganztagschulen mit der Begründung, es handele sich um ein befristetes Projekt, das im Jahre 2022 endet. Dass diese Rechtsauffassung realitätsfern ist, lässt sich schnell daran erkennen, dass es 2026 einen Rechtsanspruch auf einen Platz in Offenen Ganztagschulen geben soll.

Auf diesem Hintergrund haben wir ein Kirchengengerichtsverfahren angestoßen mit dem Ziel, dafür zu sorgen, dass alle bisher befristeten Arbeitsverhältnisse entfristet werden und es in Zukunft nur unbefristete Beschäftigung in den OGS gibt. Wir konnten uns mit unserer Position nicht durchsetzen. Das Kirchengengericht konnte unseren Antrag in der Sache nachvollziehen, hat aber keine Entscheidung fällen können. Das Problem kann individualrechtlich vor einem weltlichen Arbeitsgericht gelöst werden. Leider hat sich bisher noch niemand dazu durchringen können, in dieser Angelegenheit gegen den Kirchenkreis zu klagen. Auf Nachfrage beraten und begleiten wir bei einem solchen Verfahren.

Aktuell sind insgesamt 407 Mitarbeitende einschließlich Auszubildende in der OGS-Betreuung tätig, davon 201 im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages ... Neueinstellungen im OGS-Bereich werden unabhängig vom ausstehenden Vergabeverfahrens ab sofort für ein Jahr sachgrundlos befristet eingestellt ... Für den Fall einer positiven Entscheidung im Rahmen des Vergabeverfahrens und eine Fortführung der Kooperationsvereinbarung werden die Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis bisher projektbezogen befristet war, ab 01.08.2022 unbefristet weiterbeschäftigt. Für Neueinstellungen ab 01.08.2022 ist beabsichtigt, die Anwendung der bisherigen Regelung zu Befristungen fortzuführen. Eine Einigung mit der MAV ist dahingehend zu erzielen. (Geschäftsführung 2021, 1-2)

Aus dieser Vorlage der Geschäftsführung des Kirchenkreises geht hervor, dass sich auch ab Beginn des neuen Schuljahres an den Befristungen nichts ändern soll. Damit sind wir nicht einverstanden.

Die Beteiligten sind sich einig, dass die MAV aufgrund ihres Wächteramtes gem. § 35 MVG.EKD berechtigt ist, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die nach ihrer Auffassung unzulässige Befristung und die damit eröffnete Möglichkeit, nach eigener Prüfung der Sach- und Rechtslage fristgerecht gem. § 17 TzBfG Klage vor dem staatlichen Arbeitsgericht zu erheben, zu informieren. (Schlichtungsstelle 2020, 1-2)

Aufgrund des Einigungsvorschlages der Schlichtungsstelle werden wir auch weiterhin die Finger in die Wunde legen und auf die aus unserer Sicht unzulässigen Befristungen hinweisen und dazu ermutigen, dagegen rechtliche Schritte einzuleiten.

6.2 Umweltbewusst arbeiten

Seit längerer Zeit beabsichtigt die Leitung, umweltfreundliche „Mobilität“ zu stärken. Aufs Fahrrad umzusteigen oder öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, wären Alternativen zum Autofahren. Anreize dafür zu schaffen beispielsweise durch ein Jobticket oder Dienstfahrräder, wären dazu notwendig. Wir sind der Meinung, dass den seit Jahren bestehenden Absichtserklärungen nun Taten folgen müssten. Wir haben uns bereit erklärt, in einer wie auch immer zusammengesetzten Arbeitsgruppe mitzuwirken und unsere Überlegungen für ein Mobilitätskonzept einzubringen, um zügig zu Ergebnissen zu kommen. Konkrete Vorschläge zur Nutzung von Stellplätzen für Fahrräder und Autos sowie die Einführung eines Firmentickets haben wir bereits angestellt und können sie in das Mobilitätskonzept einfließen lassen. Die Leitung schlägt vor, dass wir in der bereits bestehenden Facharbeitsgruppe „Umwelt“ mitarbeiten.

Zum immer wieder nachgefragten „JobRad“ haben wir zusammen mit der Leitung des Kirchenkreises in einem Positionspapier Stellung bezogen. Darin heißt es:

Die langfristigen Nachteile wiegen ... schwerer als die kurzfristigen Vorteile. Denn Sie müssen bedenken, dass die Beiträge zur Sozialversicherung aufgrund des Gehaltsverzichts zugunsten eines „JobRades“ geringer ausfallen. Denn durch die „Entgeltumwandlung“ sind nur für das Einkommen nach Abzug der Monatsrate Versicherungsbeiträge zu entrichten. Das ist zunächst für Sie eine Ersparnis, hat aber zur Folge, dass auch Ihr Anspruch auf Sozialleistungen nicht mehr so ist wie bei einem Gehalt ohne Entgeltumwandlung. Ihre Ansprüche auf Krankengeld, Arbeitslosengeld und Rente einschließlich kirchlicher Zusatzversorgung verringern sich. (Positionspapier zum JobRad 2021, 2)

6.3 Transparent arbeiten

Nichts hat während der Pandemie so sehr gelitten wie die Kommunikation. Mit dem Newsletter „Himmel und Hölle“ konnten wir Sie wenigstens über einige aktuelle Entwicklungen informieren. Persönliche Kontakte und Besuche waren leider nicht möglich. Mitarbeiterversammlungen konnten wir nicht durchführen. Einrichtungsbesuche blieben aus. Transparenz über Arbeitsabläufe und Entscheidungswege ist allerdings für das Arbeitsleben äußerst wichtig und in Zeiten des zunehmenden Homeoffice eine besondere Herausforderung. So haben wir der Leitung vorgeschlagen, regelmäßig alle Mitarbeitenden mit Informationen zu versorgen. Beim Vorschlag ist es leider geblieben.

6.4 Aktivitäten für Mitarbeitende

Die Tradition des beliebten Hoffestes jeweils nach den Sommerferien für die Beschäftigten am Standort des Hauses der Evangelischen Kirche hat die Leitung des Kirchenkreises aus für uns nicht nachvollziehbaren Gründen für beendet erklärt. Alternativ sorgte im Sommer 2021 ein Eis-Fahrrad mit Eis auf dem Hof zwischen Roland- und Jägerstraße für Abkühlung.

Viele Verabschiedungen und dienstliche Jubiläen ließen sich nicht durchführen. Das war nicht nur ärgerlich, sondern auch traurig. Wir schlagen vor, nach der Pandemie mit einer zentralen gemeinsamen Feier alle diese Jubiläen und Verabschiedungen nachzufeiern und gleichzeitig allen Mitarbeitenden für das Durchhaltevermögen und Engagement in der Krise zu danken. Das bewährte Hoffest sollte aus unserer Sicht auch in Zukunft wieder einmal im Jahr stattfinden. Bezüglich dieser und anderer Aktivitäten sind wir im Gespräch mit der Leitung.

7 Zusammenarbeit mit den Dienststellenleitungen

7.1 Gespräche

Regelmäßig finden Gespräche mit der Dienststellenleitung statt, mit Superintendentin Heike Proske, Verwaltungsleiterin Lisa Prang, Personalabteilungsleiterin Sabine Rex. Thematisch ging es in der letzten Zeit um notwendige Regelungen aufgrund von Corona, um Veränderungen in Arbeitsbereichen, rechtliche Fragen und Aktivitäten für die Beschäftigten. Einzelheiten dazu geben die Abschnitte dieses Berichtes wieder.

Mit weiteren Leitungen finden anlassbezogenen Gespräche statt. Es gibt keinen regelmäßigen Austausch, was wir bedauern. Mit den Dienststellenleitungen der Tageseinrichtungen für Kinder gab es eine schriftliche Auseinandersetzung, die trotz unseres Gesprächsangebotes nicht beendet werden konnte. Im Kern ging es dabei um die Frage, ob die Beschäftigten insbesondere in den Tageseinrichtungen für Kinder angemessen und fair behandelt werden, wenn sie ein besonders hohes Risiko tragen, mit Covid-19 angesteckt werden zu können. Bis Anfang Juni 2020 war es möglich, besonders Gefährdete aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung von der Arbeit freizustellen. Später war der Nachweis durch ein ausführliches kostenpflichtiges Gutachten oder die Stellungnahme des Arbeitsmedizinischen Dienstes (B·A·D) erforderlich. Eine Terminvereinbarung mit dem Arbeitsmedizi-

nischen Dienst war oft schwierig und kurzfristig nicht möglich. In dieser besonderen Situation haben sich einige an uns gewandt, weil sie den Eindruck hatten, trotz zum Teil sehr schwerwiegender Diagnosen und starker Gefährdung durch eine Infektion auf Biegen und Brechen den Dienst antreten zu müssen. Für diese Menschen haben wir uns eingesetzt. Wir hatten vorgeschlagen, dass eine einfache Attestierung durch den Haus- oder Facharzt bis zur Beurteilung durch den B·A·D ausreichen sollte. Bedauerlicherweise konnte in einem konkreten Fall der Konflikt nur durch die einseitige Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Kirchenkreis durch die betroffene Kollegin gelöst werden. Die Leitungen der Tageseinrichtungen für Kinder sahen in unserem Vorgehen einen Angriff gegen den Geschäftsführer der Gemeinsamen Trägerschaft und warfen uns mit ihren Beschwerdebriefen vor, unrechtmäßig zu handeln. Wir bedauern diesen Vorgang, können die Anschuldigung aber nicht akzeptieren. Den Leitungen haben wir erfolglos angeboten, mit uns zu reden.

Es sollte in Zukunft möglich sein, dass regelmäßig Gespräche zwischen der Geschäftsführung der Gemeinsamen Trägerschaft und uns stattfinden. Das von uns im Schriftwechsel geäußerte Gesprächsangebot besteht weiter. Eine Einladung in die Leitungskonferenz der Tageseinrichtung für Kinder wäre gut, richtig und wichtig.

7.2 Dienstvereinbarungen

Informationen zu den Dienstvereinbarungen bezogen auf den Arbeitsbereich „Gesundheit“ finden Sie unter 4.1.

7.2.1 Jahresarbeitszeitkonten

Seit April 2020 gilt eine neue Arbeitszeitregelung für Beschäftigte im Haus der Evangelischen Kirche. Das haben wir mit der Leitung des Kirchenkreises vereinbart und haben gemeinsam die entsprechende Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresarbeitszeitkonten sowie die Arbeitszeitregelung für das Haus der Evangelischen Kirche angepasst. Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt nach einem Gleitzeitmodell. Dienstbeginn ist ab 6 Uhr möglich. Die bisherigen Kernarbeitszeiten werden durch Servicezeiten ersetzt: Montag bis Donnerstag von 9 bis 15 Uhr und Freitag von 9 bis 12 Uhr. In den Servicezeiten ist der Dienstbetrieb in den jeweiligen Bereichen sicherzustellen. Es besteht jedoch nicht grundsätzlich für alle eine Anwesenheitspflicht. In Absprache ist eine ausreichende Besetzung zu gewährleisten.

7.2.2 Jahresgespräche

Auch die Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresgesprächen haben wir aktualisiert.

Da sich der Ev. Kirchenkreis Dortmund sowohl die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten als auch die Vereinbarkeit beruflicher Tätigkeit, Privatleben und familiärer Aufgaben wie die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen zum Ziel gesetzt hat, ist bei dem Jahresgespräch ein besonderes Augenmerk darauf zu legen. (Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresgesprächen 2020, § 2 Absatz 2)

Für die in den Jahresgesprächen neuen Aspekte „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Gesundheit“ gibt es Formulare, die im Zusammenhang des Jahresgespräches ausgefüllt werden können. Die Angaben helfen bei der Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements und der Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

7.2.3 Personalgespräche

Relativ neu ist die Dienstvereinbarung zu Personalgesprächen. Entsprechend dieser Vereinbarung sind Mitarbeitende über ihr Recht zu informieren, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung zu einem Personalgespräch hinzuziehen zu können. Ein gemeinsamer Termin ist mit allen Beteiligten abzustimmen. Im Gespräch darf niemand zu weitreichenden Aussagen gedrängt oder dazu aufgefordert werden, „während des Gesprächs Entscheidungen zu treffen, die den arbeitsrechtlichen Status verändern, insbesondere nicht hinsichtlich Versetzungen, Umsetzungen, Herabsetzungen von Arbeitszeiten oder Beendigungen von Arbeitsverhältnissen“. (Dienstvereinbarung zu Personalgesprächen 2019, § 4 Absatz 1)

Im Falle des Verstoßes gegen diese Vereinbarung kann ein Personalgespräch ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen abgelehnt oder abgebrochen werden. (Dienstvereinbarung zu Personalgesprächen 2019, § 6)

7.2.4 Mobiles Arbeiten

Bedingt durch die Pandemie hat sich Homeoffice mittlerweile derartig etabliert, dass es auch ohne diesen Grund zukünftig mobiles Arbeiten geben wird. Eine Dienstvereinbarung, die wir mit der Leitung des Kirchenkreises erarbeitet und auf den Weg gebracht haben, regelt das Verfahren.

Die Verteilung der Arbeitszeit für mobile Arbeit (i. d. R. von Montag bis Freitag) wird individuell geregelt und kann flexibel gestaltet werden. Der maximal bewil-

ligte Stundenrahmen (maximal 60 % der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit) muss nicht ausgeschöpft werden. Mobile Arbeit kann auch stundenweise an Arbeitstagen erfolgen, bspw. in Verbindung mit einer nicht ganztägigen Dienstreise oder Fortbildung. (Dienstvereinbarung zur Durchführung des mobilen Arbeitens 2020, § 2 Absatz 11)

Mobiles Arbeiten ist bei der zuständigen Leitung zu beantragen. Nach Bewilligung des Antrages ist es Pflicht, dass die Mitarbeitenden an der Fortbildung „Überleben im Homeoffice“ und die Führungskräfte an der Fortbildung „Führen auf Distanz“ teilnehmen.

7.2.5 Sabbatical

Zeit sparen, um sie später zur Verfügung zu haben und sich eine Auszeit gönnen zu können, dazu dient die Dienstvereinbarung zur Einführung eines Sabbaticals, die wir unterzeichnet haben. 580 verschiedene Modelle sind möglich. Drei Monate im üblichen Umfang arbeiten, dabei auf die Hälfte des Gehaltes verzichten, um anschließend drei Monate zu pausieren und weiter die Hälfte des Gehaltes zu bekommen, ist eines der Modelle. Vier Jahre lang auf 20 Prozent des Gehaltes zu verzichten, um anschließend ein ganzes Sabbatjahr bei gleichem Gehalt genießen zu können, wäre ein anderes Modell. Mögliche Auszeiten entsprechend der Dienstvereinbarung und der errechneten Modelle können Sie beantragen.

Die Dienstvereinbarung regelt die Einführung und Durchführung eines Sabbaticals als eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die es ermöglicht, am Ende des Bewilligungszeitraums von der Arbeit unter Fortzahlung der anteiligen Bezüge völlig freigestellt zu werden. (Dienstvereinbarung zur Einführung eines Sabbaticals 2019, § 1 Absatz 1)

7.3 Krankmeldung und Datenschutz

Krankmeldungen unterliegen dem Datenschutz und sind direkt an die Personalabteilung des Kirchenkreises zu schicken. Die Entgegennahme von Krankmeldungen in den Einrichtungen und die gesammelte Weitergabe an den Kirchenkreis, wie es teilweise Praxis war, ist nicht erlaubt. Darüber haben wir in der Betriebszeitung „Himmel und Hölle“ informiert, was die Geschäftsführung des Kirchenkreises zu der Klarstellung veranlasst hat, dass auf die Einhaltung gesetzlicher Regelungen im Kirchenkreis geachtet werde (Klarstellung der Informationen der Mitarbeitervertretung im Newsletter vom 04.12.2020 zur Krankschreibung 2020, 1). So bestätigt sie auch unsere Information zum Datenschutz.

Die Aussage der Mitarbeitervertretung, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus Datenschutzgründen direkt an die Abteilung Personal des Ev. Kirchenkreises

Dortmund weitergeleitet werden sollen, ist zutreffend. (Klarstellung der Informationen der Mitarbeitervertretung im Newsletter vom 04.12.2020 zur Krankschreibung 2020, 1)

7.4 Umgang mit Anträgen

Wir haben angeregt, ein Verfahren zu vereinbaren, wie Anträge zu bearbeiten sind, seien es Urlaubsanträge, Fortbildungsanträge, Anträge auf Genehmigung einer Dienstreise, Anträge auf Arbeitszeitreduzierung, Anträge auf Sonderurlaub, Beantragung eines Sabbatjahres, Versetzungsanträge, Anträge auf Arbeitsbefreiung. Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen.

Die Leitung des Kirchenkreises begrüßt diese Idee. Eine kleine Gruppe hat bereits eine Dienstvereinbarung entworfen. Darin heißt es:

Je nach Art des Antrages erfolgt der Antrag über ein im Intranet zur Verfügung gestelltes Formular oder formlos. Die Person, die den Antrag gestellt hat, erhält nach Eingang des Antrages von der für die Bewilligung zuständigen Stelle eine Eingangsbestätigung mit Informationen zur weiteren Bearbeitung und der Angabe einer Kontaktperson für Nachfragen. Der Zeitraum vom Antragseingang bis zur Reaktion auf den Antrag – Gewährung, Ablehnung unter Angabe einer Begründung oder Information über den noch notwendigen Klärungsbedarf – beträgt maximal drei Wochen. Anträge auf einzelne, kurzfristig gewünschte Urlaubstage sind unverzüglich zu bearbeiten. (Entwurf Dienstvereinbarung zur Antragstellung 2021, § 3)

Dies ist bisher nur ein Vorschlag. Es ist noch nichts unterschrieben. Aber wir werden uns dafür stark machen, dass es zu einer solchen Regelung kommt und dadurch die Möglichkeit gegeben ist, sich bei der Kirchenkreis-Leitung zu beschweren, wenn mit Anträgen sorglos umgegangen wird.

8 Zusammenarbeit mit anderen

8.1 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

„Ich bin nicht ganz fertig geworden“, sagt sie zum Abschied und geht. Die Rede ist von Anke Steger. Nach 20 Jahren verlässt sie den Kirchenkreis Dortmund und macht sich auf den Weg in die kleine Stadt Schwelm, um dort ab Januar 2022 das zu sein, was sie in Dortmund schon war: Gleichstellungsbeauftragte.

Die Nachricht darüber hat viele Reaktionen ausgelöst. Ehren- und Hauptamtliche der Kirche, die sie über die Jahre begleitet hat, haben ihr geschrieben, wie viel Unterstützung sie durch sie bekommen haben, die ihnen nun schmerzlich fehlen werde. Ihre Beharrlichkeit

in Sachen „geschlechtersensible Sprache“ hat Wirkung gezeitigt. So denken Verantwortliche mittlerweile darüber nach, wie Stellenanzeigen zu verfassen sind, damit sie nicht diskriminieren. Zuletzt wirkte Anke Steger als Geschäftsführerin im kreiskirchlichen Ausschuss für Geschlechtergerechtigkeit mit, in dem sie zusammen mit anderen die Arbeit für eine Handreichung mit Empfehlungen für eine Sprache begonnen hat, die Geschlechter gleich behandelt.

In vielen Gremien hat Steger mitgearbeitet und dort Spuren hinterlassen. Mit ihren Fortbildungsangeboten hat sie dazu beigetragen, dass Menschen ihren Berufsalltag besser bewältigen und organisieren konnten. Ob im damaligen kleineren Kirchenkreis Dortmund-Mitte-Nordost, im Bildungswerk oder zum Schluss im großen Dortmunder Kirchenkreis – sie war die treibende Kraft für mehr Gerechtigkeit für Frauen und Männer. Sie forcierte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und trat dafür ein, Voraussetzungen für eine gesundheitsfördernde Betriebskultur zu schaffen.

So hat sie das Gesundheitsmanagement im Kirchenkreis mit aufgebaut, brachte als Gesundheitsbeauftragte so manchen buchstäblich ans Laufen. Doch die Schrittzählaktion „Click & Go“ war nur Teil eines Konzeptes für eine Gesundheitskultur, für die sie auch Leitungspersonen in die Pflicht nahm. „Gesundes Führen“ war und ist ihr wichtig. Das zu erlernen, forderte sie Fortbildungen für Führungskräfte. Ebenso organisierte sie Schulungen, um sexualisierter Gewalt im beruflichen Kontext vorzubeugen. Ihr Credo: Kinder, Jugendliche wie auch Erwachsene müssen sich im kirchlichen Raum nicht nur sicher fühlen, sondern auch sicher sein. Daher muss alles getan werden, um sexuelle Grenzverletzungen zu verhindern.

Sie setzte sich dafür ein, Voraussetzungen zu schaffen für einen Kirchenkreis, der sich nun mit dem Evangelischen Gütesiegel „Familienorientierung“ schmücken kann. 14 Maßnahmen, die sie gemeinsam mit Mitarbeitenden entwickelte, tragen dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kirchenkreis zu verbessern. Dazu zählen der Gesprächskreis für pflegende Angehörige ebenso wie Beratungsangebote für Pflege und Kurzzeitpflege, aber auch Kinderferienbetreuung oder Ferienmaßnahmen für Alleinerziehende.

Eine Teamplayerin – das ist sie. „Ich danke euch für euer Mitdenken, die Ideen, eure Kreativität, euer Wirken im Vorder- und Hintergrund und dass sich so manche Vorhaben

im Vorfeld mit euch einfach leichter angefühlt haben als sie am Ende manchmal waren.“ So bedankt sie sich bei ihren Mitspieler*innen. Das Spiel mit dem Ziel einer Kultur der Gerechtigkeit, Gesundheit und Familienorientierung ist noch nicht zu Ende. Wie es ausgeht, hängt auch davon ab, wie viel die jetzt und zukünftig Verantwortlichen von dem aufgreifen und fortsetzen, was Anke Steger in Gang gesetzt hat.

Wir haben vertrauensvoll und erfolgreich mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammengearbeitet, beispielsweise bei Gesundheitsthemen, bei der Einführung des Gütesiegels oder der Erstellung und Überarbeitung von Dienstvereinbarungen.

8.2 Arbeitskreis Gleichstellung

Wir sind im Arbeitskreis Gleichstellung vertreten, der sich vier Mal im Jahr trifft. Er widmet sich derzeit dem Thema: „Männer in pädagogischen Berufen“. Es fanden einige Gesprächskreise mit männlichen Erziehern statt. Welche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sind gewünscht, damit auch Männer den Beruf ergreifen? Diese Frage stand im Mittelpunkt. Geplant ist, 2022 einen Arbeitskreis für männliche Fachkräfte im Bereich Tageseinrichtungen für Kinder zu gründen. Für die Offenen Ganztagschulen etwas Ähnliches zu überlegen, empfiehlt der Arbeitskreis Gleichstellung. Der Arbeitskreis sucht auch nach Möglichkeiten, einen Fonds einzurichten für den Einsatz von männlichen Freiwilligen in den Tageseinrichtungen für Kinder im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres oder Bundesfreiwilligendienstes. Zum Arbeitskreis Gleichstellung gehören Personen aus den Bereichen Freiwilligendienste, Gemeinsame Dienste und Referate, Kirchengemeinden, Verwaltung, OGS, TfK, MAV, Kreissynodalvorstand.

8.3 Schwerbehindertenvertretung

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung fand am 29.09.2020 statt. Gewählt ist Bettina Gau-Pförtner. Ihre Stellvertretungen sind Andrea Fischer und Regina John. Von den 69 Wahlberechtigten aus dem Evangelischen Kirchenkreis wählten 43 per Briefwahl die Vertretung. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu allen unseren Sitzungen eingeladen.

Sie ist wie wir Mitglied 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 hin-

aus. 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.

8.4 Jugend- und Auszubildendenvertretung

Der Evangelische Kirchenkreis Dortmund hat eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Von den 90 Wahlberechtigten aus dem Evangelischen Kirchenkreis wählten 33 per Briefwahl ihre Vertretung. Die Auszählung fand am 11.11.2021 statt. Für zwei Jahre gewählt sind Celina Jolin Jäger, Malte Jahn, Lena Romberg, Leonie Charlotte Rümelin, Alexandra Seibel. Insgesamt kandidierten neun Personen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist zu allen unseren Sitzungen eingeladen.

8.5 Gesamtausschuss und Angebote in der Region Dortmund

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. 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 die Dortmunder evangelischen Mitarbeitervertretungen zu je einem anderen Thema und zur kollegialen Beratung.

Der Gesamtausschuss ist auch „zuständig in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ..., die die gesamte Landeskirche oder mehrere Kirchenkreise betreffen und nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Kirchenkreise geregelt werden können ...“ (Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz 2014, § 7a zu § 55 MVG). Dazu zählt sowohl die Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen (siehe 3.3) als auch das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (siehe 4.2).

9 Neuwahl der Mitarbeitervertretung

9.1 Wahl

Im April 2022 ist die Gemeinsame Mitarbeitervertretung des Evangelischen Kirchenkreises Dortmund und der meisten Kirchengemeinden des Kirchenkreises neu zu wählen. In

diese Mitarbeitervertretung sind 15 Personen zu wählen. Sie hat Anspruch darauf, dass sechs Personen mit je 19,5 Stunden pro Woche von ihrer Arbeit freigestellt oder drei vollbeschäftigte Personen komplett freigestellt sind. Menschen aus allen Arbeitsfeldern des Kirchenkreises sollten sich überlegen zu kandidieren. Sprechen Sie in Ihrem Team Leute an, denken Sie selbst über eine mögliche Kandidatur nach. Sie haben es mit Ihrem Engagement in der Hand, wie stark die MAV in Zukunft sein wird und welche Ziele sie gegenüber der Leitung durchsetzen kann.

9.2 Wahlgemeinschaft

Beschäftigte des Kirchenkreises und der 16 Kirchengemeinden Berghofen, Brambauer, Christus, Frieden, Georg, Hörde, Horstmar-Preußen, Lünen, Paul-Gerhardt, Philippus, Schüren, Segen, Selm, St. Marien, St. Reinoldi, Syburg - auf dem Höchsten vertreten wir derzeit. Die Kirchengemeinden Brackel, Noah, Scharnhorst, Wickede haben den Antrag gestellt, der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ab 2022 beizutreten und der Wahlgemeinschaft anzugehören.

Dies geht aber nur, wenn Sie mehrheitlich damit einverstanden sind. Sollten Sie dagegen sein, melden Sie sich bitte bis 31. Januar 2022 bei uns! Ansonsten gehen wir davon aus, dass Sie der Bildung einer Wahlgemeinschaft, bestehend aus den Wahlberechtigten des Kirchenkreises Dortmund und der genannten Kirchengemeinden, zustimmen.

9.3 Wahlvorstand

Am 30.11.2021 haben wir den Wahlvorstand bestimmt. Grundlage ist § 2 Absatz 1b der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (WahlO-MVG): „Kann aufgrund der bestehenden Corona-Pandemie bis zum 30. April 2022 keine Mitarbeiterversammlung durchgeführt werden, wird der Wahlvorstand durch die amtierende Mitarbeitervertretung bestimmt.“ Wir haben folgende Personen für den Wahlvorstand bestimmt: Anja Merten, Christina Felsing, Alexandra Seibel, Diana Westermann. Am 6.12.2021 hat sich der Wahlvorstand konstituiert. Vorsitzende ist Anja Merten.

10 Schluss

Sie alle hätten wir gern auch mal wieder gesehen in einer Versammlung, bei einer Dienstbesprechung irgendwo in einem Raum. Wir hätten Ihnen gerne mündlich berichtet über das, was sich aktuell tut und woran wir als Mitarbeitervertretung grad arbeiten. Und ins

Gespräch gekommen wären wir auch gern mit Ihnen. Leider bleibt der Kontakt vorerst beschränkt auf schriftliche Mitteilungen wie diese, auf Informationen, die Sie im Internet finden können, auf Telefonate und Videogespräche.

Wir wünschen Ihnen und uns Durchhaltevermögen, Zuversicht und Gesundheit. Wir wünschen, dass die Hoffnung auf ein baldiges Treffen nicht stirbt. Und wir freuen uns jetzt schon auf die nächste Versammlung.

11 Quellen

- Arbeitszeitregelung für das Haus der Evangelischen Kirche.* Dortmund, 2020.
- Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz.* EKvW, 2014.
- Ausführungsverordnung zum Gesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.* EKvW, 2020.
- Dienstvereinbarung zu Personalgesprächen.* Dortmund, 2019.
- Dienstvereinbarung zur Durchführung des mobilen Arbeitens.* Dortmund, 2020.
- Dienstvereinbarung zur Einführung eines Sabbaticals.* Dortmund, 2019.
- Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresarbeitszeitkonten.* Dortmund, 2020.
- Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresgesprächen.* Dortmund, 2020.
- Entwurf Dienstvereinbarung zur Antragstellung.* Dortmund, 2021.
- Geschäftsführung. Umgang mit Befristungen bei Neueinstellungen und Verlängerungen.* Dortmund, 2021.
- Geschäftsordnung für den Ausschuss Arbeitsschutz und Gesundheit.* Dortmund, 2021.
- Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.* EKvW, 2020.
- Klarstellung der Informationen der Mitarbeitervertretung im Newsletter vom 04.12.2020 zur Krankschreibung.* Dortmund, 2020.
- Mayer, Franz. ZDF. 19. 11 2021. <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/corona-regeln-rechtslage-mayer-100.html> (Zugriff am 09. 12 2021).
- Porps, Ralf. *Kita-Personalcheck ver.di: Auswertung der Antworten aus kirchlicher Trägerschaft Dortmund.* Dortmund, 2021.
- Positionspapier zum JobRad.* Dortmund, 2021.
- Protokoll Mitarbeiterversammlung.* Dortmund, 2019.
- Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen.* Bielefeld, 2020.
- Rechenschaftsbericht der Mitarbeitervertretung.* Dortmund, 2019.
- Schlichtungsstelle. *Befristete Weiterbeschäftigung - I M 1/20.* Bielefeld, 2020.

12 Statements

In kurzen Statements bringen wir hier nun auf den Punkt, welche Aufgaben wir für uns sehen und warum es wichtig und unverzichtbar ist, ein Gremium zu haben, das die Interessen der Beschäftigten vertritt.



Jacqueline Beck

Die Mitarbeitervertretung muss sich dringend mit der Frage beschäftigen, wie die Eingliederung von Langzeitkranken besser gelingen kann.



Barbara Crüsemann

Mir ist es wichtig, dass die MAV verstärkt über ihre Arbeit und ihre Funktion im Offenen Ganztage informiert.



Gudrun Garraoui

Mir ist wichtig, dass viele Mitarbeitende des Kirchenkreises aus möglichst vielen Arbeitsbereichen für die Neuwahl der MAV im Jahr 2022 kandidieren, um alle engagiert, mutig und aktiv zu vertreten, weil dies durch die vielen Umbrüche und Neuorientierungen in der aktuellen Lage des Kirchenkreises immer notwendiger wird.



Stefan Happe

Die MAV ist wichtig, weil sie Abläufe und Vorkommnisse kontrolliert, diskutiert und, wenn nötig, Einspruch einlegt.



Alexandra Janz

Die Mitarbeitervertretung ist wichtig, weil wir gemeinsam stark sind und viel bewegen können. **Miteinander alle vertreten – MAV.**



Kirsten Jasbetz

Die Mitarbeitervertretung muss in Zukunft noch mehr vor Ort in den Einrichtungen und Kirchengemeinden als Ansprechpartnerin präsent sein, um den Mitarbeitenden den Rücken zu stärken.



Regina John

Für mich bedeutet die Arbeit in der Mitarbeitervertretung, dass ich stets gut informiert bin, um eine adäquate Ansprechpartnerin für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein zu können und ihnen bei zu klärenden Anliegen zur Seite stehen zu können.



Anke Menzel

Ich möchte die Zukunft unserer Arbeit verantwortungsvoll mitgestalten und mich für die Zufriedenheit aller Beschäftigten einsetzen.



Sophie Niehaus

Mir macht die Arbeit in der Mitarbeitervertretung Spaß, weil ich hier Einfluss habe und wirklich etwas verändern kann.



Ralf Porps

Gute Arbeitsbedingungen, ein gutes Arbeitsklima, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern – dafür macht sich die MAV stark. Kontakte zu allen Beschäftigten in allen Arbeitsbereichen zu pflegen und zu stärken, das ist der MAV ein wichtiges Anliegen.



Hans Steinkamp

Ohne die MAV stünden die Beschäftigten in Kirchengemeinden, Tageseinrichtungen für Kinder, in den Offenen Ganztagschulen, in der Verwaltung und in den Referaten und Diensten mit ihren Fragen und Problemen oft allein da.



Mirja Stemkowicz

Ich arbeite in der Mitarbeitervertretung mit, weil ich die Probleme und Schwierigkeiten in unseren Einrichtungen einbringen kann und daran gearbeitet wird.



Sebastian Thimm

Die Mitarbeitervertretung ist wichtig, weil ohne uns viele Probleme im Betrieb einfach nicht angepackt werden.