

# **Bericht der Mitarbeitervertretung**

## **des Ev.-luth. Stadtkirchenverbandes Hannover auf der Mitarbeiterversammlung am 2. Juli 2019 in der Auferstehungskirche**

Themenübersicht:

- Blick auf die Statistik der Arbeit der Mitarbeitervertretung
- Mitarbeit in verschiedenen Gremien
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Scheitern des Jobticket
- Abschluss aller Verfahren vor der Schiedsstelle
- Neues aus dem Bereich der Kindertagesstätten
- Abschluss von Dienstvereinbarungen
- Zusammenarbeit der Kirchengemeinden mit dem Stadtkirchenverband
- Übernahme Abschluss TV-L 2019-2021
- Neues Mitarbeitendengesetz, Mitarbeitervertretungsgesetz und Folgen für die Arbeit der Mitarbeitervertretung

### **Blick auf die Statistik der Arbeit der Mitarbeitervertretung (siehe Anlage)**

Vieles in der Arbeit der MAV geschieht für die Mitarbeitenden im Verborgenen, da in erster Linie die Dienststellenleitungen und deren Beauftragte mit uns alle Mitbestimmungs- und Mitberatungstatbestände abzuarbeiten haben. Nach heutigem Stand sind wir für knapp über 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig, mit wachsender Tendenz. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass mindestens 4 weitere Kindertagesstätten mit um die 50 Mitarbeitenden ab 2020 dazu kommen. Von daher können wir hier als Fleißbericht nur einige Zahlen abliefern und Tendenzen beschreiben, die daraus erkennbar sind. Zunächst möchte ich die größeren unterschiedlichen Zahlenverhältnisse etwas relativieren. Beim letzten Berichtszeitraum im März 2018 lagen ca. 9 Monate Tätigkeit vor und im aktuellen Berichtszeitraum sind es bis heute 15 Monate. Von daher ergibt sich auf 12 Monate eine durchschnittliche Bearbeitung von jährlich 550-600 Anträgen, zu denen die MAV eine Entscheidung treffen musste. Dies bedeutet, da wir uns jede Woche entweder in der Sitzung aller Mitglieder oder dem kleineren Personalausschuss mit 3-5 Mitgliedern treffen, dass wir uns im Durchschnitt mit 10 Anträgen beschäftigen müssen.

Unsere Entscheidungen sind sehr wichtig, da nur nach unserem Beschluss der Arbeitgeber die Maßnahme rechtssicher umsetzen kann. Zum Beispiel bei einem Bewerbungsverfahren kann erst nach unserer Entscheidung dem ausgewählten neuen Stelleninhaber verbindlich zugesagt werden. Bei einer Verweigerung der Zustimmung kann der Arbeitgeber vor die Schiedsstelle gehen. Wie dies sich praktisch auswirkt, kommt später in diesem Bericht.

Aus dem Vergleich der beiden Berichtszeiträume fallen besonders die Steigerungen bei den Auflösungsverträgen und den Kündigungen auf, da hier eine Verdreifachung festzustellen ist. Dem gegenüber steht auch die erhöhte Einstellung von neuen Mitarbeitenden in den letzten Monaten. Dies gilt besonders für die Stadtkirchenkanzlei und die Kindertagesstätten. Hier sind zum Teil neue, leider oft befristete Stellen hinzugekommen. Wir mussten feststellen, dass sich Mitarbeitende weg bewerben, da auf Grund des allgemeinen Fachkräftemangels bei anderen

Arbeitgebern interessantere und besser bezahlte Stellen zu finden sind. Andererseits erfolgen auch stärker Kündigungen in der Probezeit, da manchmal die gegenseitigen Erwartungen nicht erfüllt wurden. Ein Grund für uns, nach Möglichkeit bei vielen Bewerbungsgesprächen dabei zu sein.

Als MAV steht uns derzeit ein Freistellungsumfang von 1,5 Stellen zur Verfügung. Durch Urlaub, Krankheit, Fortbildungen kann es trotzdem vorkommen, dass unser MAV-Büro nicht immer besetzt ist. Ein wenig verstärkt sind die freigestellten Mitglieder Barbara Mann, Thomas Müller und Ronald Brantl nun durch Angelika Dohme, die mit drei Stunden Donnerstagsvormittag das Büro verstärkt.

## **Mitarbeit in verschiedenen Gremien**

Ein oder mehrere Mitglieder der MAV nehmen an den meist monatlich stattfindenden Info-Gesprächen mit dem Leitenden des Stadtkirchenvorstandes, der Stadtkirchenkanzlei, der Geschäftsstelle KITS und dem Jugendbereich teil. Zu Erörterungsgesprächen treffen wir uns bei Bedarf mit der Personalabteilung. Wir sind mit beratender Stimme im Kita-Ausschuss, dem Stellenplanungsausschuss und dem Arbeitsschuttkreis vertreten. Regelmäßig nehmen wir an der Gesamt-MAV und der MAV-Sprengel-AG teil. Ein Ausschuss, der bislang für die Diakoninnen und Diakone zuständig war, ist Ende letzten Jahres aufgelöst worden. Bei Fragen zu dieser Berufsgruppe nehmen wir bei Bedarf mit den zuständigen Superintendenten/in auf.

## **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Ein neues Gremium ist letztes Jahr mit dem Gesundheitsmanagementausschuss entstanden. Hier sollen Maßnahmen entwickelt werden, wie gesundheitliche Belange am Arbeitsplatz verbessert oder gefördert werden können. Die in der letzten Mitarbeiterversammlung gesammelten Anregungen und Fragen sind dort eingebracht. Durch Experten von der AOK sind statistische Zahlen unserer Mitarbeiterschaft über bestimmte Krankheitsbilder ausgewertet. Diese weisen auf erforderliche Maßnahmen hin, die besonders Rückenprobleme und psychischen Belastungen in den Blick nehmen. Eine Maßnahme in der Stadtkirchenkanzlei, die relativ schnell umgesetzt werden kann, ist einen Raum für Bewegungsübungen im Untergeschoss herzurichten. Auch kann nun ein Angebot des Ev. Beratungszentrum in der Oskar-Winter-Str. kostenlos in Anspruch genommen werden. Mit dem Verweis auf den Anstellungsträger Stadtkirchenverband kann dort jeder einen Ersttermin vereinbaren. Näheres dazu ist auf unserer Homepage zu finden.

## **Scheitern des Jobticket**

Da es zum Berichtszeitraum gehört, möchte ich auf das Scheitern der Einführung eines Jobtickets eingehen. In der letzten Mitarbeiterversammlung im November 2018 konnte nur festgestellt werden, dass für eine erfolgreiche Einführung zu den damals jeweils festgesetzten Preisen von Mobil-Monatscards keine 60 % Beteiligung in der Mitarbeiterschaft erzielbar war. Nur die Hälfte hatte eine Rückmeldung gegeben und davon haben sich nur 40 % für eine Teilnahme bereit erklärt. Dies ist schade, da Verwaltung und MAV sich sehr für eine Einführung eingesetzt haben. Die Vorgabe war aber leider, dass sich das ganze System durch die Mitarbeiterschaft selbst finanziell tragen musste. Dies rechnet sich vorteilhaft nur bei einer hohen Beteiligung, da der zu zahlende Festbetrag für alle Beschäftigten durch die Anzahl der Teilnehmenden geteilt

werden müsste. Eine nennenswerte Einsparung beginnt aber erst ab einer Beteiligungsquote von 60 %.

Im Gegensatz zu manchem privaten Arbeitgeber sieht sich die Kirche nicht in der Lage, seinen Mitarbeitenden ein attraktives Jobticket mit einer Subvention anzubieten. Es wäre eine Chance gewesen, ein deutlich mehr attraktiver Arbeitgeber zu sein, der auch für den Umweltschutz durch Förderung des Nahverkehrs Zeichen setzt. Auf der Ebene des Stadtkirchenverbandes konnte auf Grund der Rechtslage der Landeskirche keine Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Das die Landeskirche Mittel für Umweltschutz zur Verfügung stellt, zeigte sich in einer Veröffentlichung anlässlich der letzten Landessynode am 29. Mai 2019. Kirchenkreise und Einrichtungen bekommen bei der Anschaffung von Dienst-E-Autos eine Anschubfinanzierung. Dieser Beitrag zum Klimaschutz hat nur symbolischen Wert. Die eigene Mitarbeiterschaft zum umweltbewussteren Verhalten mit Fördermittel anzureizen, hätte eine größere Breitenwirkung gehabt.

Inzwischen gibt es eine Diskussion um die Förderung von Diensträdern (mit und ohne E-Antrieb), die Mitarbeitende gegen eine geringe Gebühr zur freien Nutzung überlassen bekommen können. Wie dies funktioniert, berichten wir, wenn dafür demnächst die Rahmenbedingungen feststehen.

## **Abschluss aller Verfahren vor der Schiedsstelle**

Seit der Überleitung der Beschäftigten im Kitabereich in den TVÖD beschäftigt uns die Eingruppierung der pädagogischen 2. und 3. Fachkräfte. Da uns die Beteiligung an der Umgruppierung durch den Tarifwechsel vom TV-L auf den TVÖD im Rahmen der Mitbestimmung nicht zugebilligt war, bekamen wir die Eingruppierungszuordnung seit 1.1.2017 nur immer bei Neueinstellungen oder Stundenveränderungen mit. Wir haben deshalb konsequent immer um Erörterung zur Eingruppierung in eine S 3 gebeten und wegen der nicht überzeugenden Begründung die Zustimmung schließlich in 25 Fällen verweigert.

Hierzu ist nun nach über 1 ½ Jahren ein Urteil vor der Schiedsstelle gefallen. Der Richter hat uns als MAV in allen Fällen recht gegeben und eine von uns für richtig gehaltene S 4 bestätigt. Da eine Eingruppierung durch Anschlussverträge immer neu ausgelöst wird, hat er sogar 28 Urteile gefällt. Leider liegt uns bis heute noch nicht die schriftliche Urteilsbegründung vor, so dass hier nicht auf nähere Details eingegangen werden kann. Aber eine Argumentationslinie war, auf die die Arbeitgeberseite keine Antwort gegeben hat: Was hat sich vom 31.12.2016 auf den 1.1.2017 an Tätigkeiten verändert. Schließlich konnte der Arbeitgeber zu den Arbeitsplätzen vor dem Wechsel keine Arbeitsplatzbeschreibungen vorlegen und danach wurden sie erst nach und nach auf Anordnung des Richters erstellt, mit dem Ergebnis, dass schwierige Tätigkeiten für eine Einordnung in S 4 gerechtfertigt sind.

Die in der Statistik angegebenen über 100 Erörterungen gehen weitestgehend auf die Klärung dieser Eingruppierungsproblematik zurück. Neben den 28 entschiedenen Fällen haben wir zwischenzeitlich über 30 weitere S 3 Eingruppierungen verweigert, die nicht vor die Schiedsstelle gehen. Und täglich kommen weitere Fälle dazu, da ständig im 2. Kraftbereich neu eingestellt wird und weiterhin für eine S 3 um Zustimmung gebeten wird.

Alle Betroffenen werden damit rechnen können, eine Nachzahlung zu bekommen. Bei allen anderen übergeleiteten besteht die Hoffnung ab diesem Jahr durch eine neue Arbeitsplatzbeschreibung für eine S 4 ebenfalls entsprechend tariflich entlohnt zu werden. Im Berichtsteil der Dienstgeberseite wird Herr Superintendent Schmidt als Verantwortlicher für den Kitabereich dazu äußern, wie sich dieses Schiedsstellenurteil auswirkt.

## **Neues aus dem Bereich der Kindertagesstätten**

Auch zum lang erwarteten neuen Hannover-Vertrag für die verbandseigenen Kitas wird Herr Schmidt etwas sagen können. Nach unserem Kenntnisstand sind die Bedingungen jetzt ausgehandelt und für viele Bereiche deutlich verbessert. Insbesondere die Vertretungssituation sollte sich damit deutlich verbessern lassen. Durch fehlendes Personal, zeitweilig hatten wir Listen von mehr als 30 offenen Stellen, waren viele Fachkräfte gefordert zeitweise allein zu arbeiten und Überstunden/Mehrarbeit zu leisten. Da kaum für kürzere Zeiträume Vertretungskräfte zu finden waren, sammelte sich so bei einigen eine große Anzahl von Überstundentagen oder Resturlaubstagen an. Unmut löste deshalb die Forderung der Geschäftsstelle aus, diese Überhänge noch in diesem Jahr abzubauen. Ein vernünftiger Abbau ist nur möglich, wenn es Entspannung bei der Vertretungssituation gibt. Dazu kommt, dass nach dem kirchlichen Dienstrecht der Urlaub auf Wunsch der Mitarbeitenden zu gewähren ist und nicht zwangsweise angeordnet werden darf. Zudem ist der zustehende Urlaub, wenn er betrieblich nicht genehmigt werden konnte, bis maximal zum 30. September des darauffolgenden Jahres übertragbar. Bei längerfristiger Krankheit und Elternzeit verlängert sich der Zeitraum sogar bis 31. März des darauffolgenden Jahres.

## **Abschluss von Dienstvereinbarungen**

In diesem Jahr konnte eine Dienstvereinbarung zum Abschluss gebracht werden, die in erster Linie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtkirchenkanzlei betrifft. Es geht um die Regelung zur Arbeitszeit, zur Einführung von Arbeitszeitkonten sowie zum Nichtraucherschutz. Dort waren spezielle Regelungen notwendig, wegen gleitender Arbeitszeit und einem Zeiterfassungssystem. Die Regelungen dazu wurden in einer Hausversammlung erläutert. Generell wird nicht mehr im, auf und am Gebäude geraucht. Ein neuer witterungssicherer Raucherunterstand ist gerade neben dem Parkdeck im Bau. Mitarbeitende und Besucher, die die Stadtkirchenkanzlei aufsuchen, können hier natürlich dann auch ihre Raucherpause machen.

Durch eine Vorgabe der Landeskirche muss noch für alle weiteren Beschäftigten eine Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten abgeschlossen werden. Hier wird eindeutig festgelegt, wie viele Mehr- oder Minderstunden aufgebaut werden dürfen und wie diese abzubauen oder gegebenenfalls auszuzahlen sind.

Einige ältere Dienstvereinbarungen sind ebenfalls zu überprüfen, ob sie noch zeitgemäß sind, wie z. B. der Umgang mit dienstlichen Mails aus dem Jahre 2003. Zwischenzeitlich erfordert der Datenschutz neue Umgangsweisen, die es zu berücksichtigen gilt. Auch ist ein Anliegen nach einer Dienstvereinbarung zum Home-Office an uns herangetragen.

Seit letztem Jahr gibt es von Seiten der MAV das Bestreben nach einer Dienstvereinbarung zum „partnerschaftlichen respektvollem Verhalten am Arbeitsplatz“. Diese Dienstvereinbarung zielt darauf ab, Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigungen bzw. Nötigungen auf unseren

Arbeitsplätzen präventiv zu verhindern. Dazu sind Handlungsanweisungen für einen sorgfältigen Umgang zwischen den Dienstgebern und seinen Führungskräften mit den Beschäftigten nötig, wie bei Vorfällen vorzugehen ist. Um jeweils angemessen zu reagieren, müssen Leitungen geschult und Konfliktbegleiter benannt werden. Ein erster Entwurf liegt dem Stadtkirchenvorstand vor und muss nun weiter beraten werden.

## **Zusammenarbeit der Kirchengemeinden mit Stadtkirchenverband**

Aktueller Anlass ist ein Schreiben von 11 Kirchengemeinden an alle Kirchengemeinden im Stadtkirchenverband, bei dem es um Störungen in der Zusammenarbeit mit dem Stadtkirchenverband geht. Das eben benannte Schreiben ist der Mitarbeitervertretung über den Leiter der Stadtkirchenkanzlei am 27.05.2019 zur Kenntnis gegeben und zwischenzeitlich allen Mitarbeitenden in der Stadtkirchenkanzlei mit der Bitte um Stellungnahme zugänglich gemacht worden.

Als Mitarbeitervertretung fühlen wir uns durch diese von einigen Kirchengemeinden wahrgenommene gestörte Zusammenarbeit betroffen. Schließlich sind hier Mitarbeitende in Kirchengemeinden und der Stadtkirchenkanzlei berührt. Als Mitarbeitervertretung sind wir Mitverantwortlich, wie die uns gestellten kirchlichen Aufgaben bewältigt werden.

Der Aufruf der 11 Kirchengemeinden ist ein Hilferuf nach einer besseren Zusammenarbeit und einem effektiveren Lösungsmanagement. Auch Mitarbeitende machen Konflikterfahrungen, bei denen sie sich allein gelassen fühlen, keine für sich befriedigenden Antworten bekommen oder keine spürbaren Veränderungen wahrnehmen. Durch die unterschiedlichen Erwartungshaltungen auf Seiten der Kirchengemeinden und den Mitarbeitenden in der Stadtkirchenkanzlei entsteht der Eindruck, als würde manchmal aneinander vorbeigeredet oder als würde eine gemeinsame „Sprache“ fehlen.

Die Aufarbeitung von vergangenen Missständen kostet viel Zeit und löst auf allen Seiten Gefühle aus, die oft schwer wieder auf eine Sachebene zu bringen sind. Trotzdem muss hier für eine zukunftsfähige Zusammenarbeit und Klarstellung der verantwortlichen Zuständigkeiten Zeit und gegebenenfalls eine neutrale Moderation bereitgestellt werden. Wenn selbst der Landesbischof um Unterstützung angerufen wird, zeigt dies eine Not, die sicherlich auch strukturelle Unzulänglichkeiten aufzeigen, wie Problemtatbestände zu lösen sind.

Auch als Mitarbeitervertretung stellen wir fest, dass der Arbeitgeber Kirche nicht optimal mit seinen Mitarbeiterressourcen umgeht. Dies machen wir daran fest, dass

- eine erhöhte Fluktuation im letzten Jahr wahrzunehmen ist (siehe MAV-Statistik).
- in den vergangenen Jahren zunächst Mitarbeiterstellen abgebaut wurden,
- nun Mitarbeitende oft mit Zeitverträgen neu eingestellt werden.
- Mitarbeitende sich auf besser bezahlte Stellen weg bewerben
- man sich mit neuen Arbeitsabläufen/Techniken innerhalb kurzer Zeit vertraut machen muss (Einführung Dopik, Umstrukturierungen von Abteilungen und Zuständigkeiten)
- die Aufarbeitung von Rückständen vergangener Jahre und die gleichzeitige Bewältigung des Tagesgeschäftes zusätzlich belastet.
- Arbeitsplätze in der Kanzlei und sicherlich auch in den Kirchengemeinden nicht immer auf dem neusten technischen Stand sind, um Aufgaben optimal auszuführen.
- der Umgangston Intern und mit externen Personen manchmal nicht respektvoll geprägt ist.

- das Zeitkontingent zum fristgerechten Bewältigen der Aufgaben oft nicht reicht.
- hoher Krankenstand mit entsprechenden Vertretungsproblemen entsteht.
- lange Entscheidungswege, auch durch notwendige Gremienbeschlüsse, Frust bereiten.

Viele Mitarbeitende arbeiten trotzdem gerne bei der Kirche und ertragen vieles geduldig. Es ist aber auch verständlich, wenn dann dem einen oder anderen der Kragen platzt. Dann darf nicht dem Einzelnen die Schuld zuwachsen, denn es ist auch ein Verschulden des Gesamtsystems und damit eine Leitungsaufgabe.

Uns als MAV ist eine Implementierung von Umgangs- und Konfliktlösungsformen ein wichtiges Anliegen zwischen allen Ebenen, sei es zwischen Mitarbeitenden, mit den Vorgesetzten, den Kirchenvorständen und weiteren verantwortlichen Ehrenamtlichen. Deshalb unsere Anregung einer Dienstvereinbarung zu einem Verhaltenskodex mit allen MAVen, sowie dem Stadtkirchenverband und seinen Kirchengemeinden.

Es wird anders werden, wenn alle darauf achten, dass

- eine vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit herrscht.
- es eine konstruktive Bewältigungshaltung für innerdienstlicher Konflikte gibt.
- die verantwortliche Tätigkeit und das eingebrachte fachliche Wissen jedes Einzelnen wertvoll ist.
- Beschwerden nicht als einseitige negative Kritik verstanden wird, sondern Ansporn für die Suche nach einem Lösungsweg.
- Erfolge gesehen und anerkannt werden.

Dazu ist es notwendig, dass finanzielle Mittel und Zeit für angemessene Lösungswege zur Verfügung stehen. Zu begrüßen wäre ein Beschwerdemanagement, um feste Ansprechpartner und eine zeitnahe Abarbeitung zu gewährleisten.

Als Mitarbeitervertretung sehen wir uns durchaus in einer Moderationsrolle, gerade wenn es Kommunikationsstörungen gibt. Unser aller Interesse kann nur sein, einen Beitrag zur Verbesserung des Arbeitsklimas zu erreichen und dieses zukunftsfähig zu erhalten.

Wir begrüßen als nächsten Schritt, dass demnächst ein Besuch beim Landesbischof vorgesehen ist und er gebeten wird, sich vermittelnd im Stadtkirchenverband einzubringen.

## **Übernahme Abschluss TV-L 2019-2021**

Nachdem im letzten Jahr der Erziehungsdienst von dem TVöD-Abschluss profitieren konnte, genauso wie auch seit 1.1.2019 die im Sozialdienst übergeleiteten Mitarbeitenden, so steht in diesem Jahr die Erhöhungen im TV-L-Bereich an. Auch hier wird in drei Schritten bis 2021 die Gehälter angehoben. Rückwirkend geschieht dies zum 1.1.2019. Die Auszahlung kann aber erst mit der Gehaltsabrechnung im August erfolgen. Da die Tabellenwerte in den Entgeltgruppen und Stufen unterschiedliche Erhöhungen ausweisen, kann nur ein Mittelwert von 3,2 % in den ersten beiden Schritten und für 2021 in Höhe von 1,4 % benannt werden. Alle weiteren Details des Abschlusses müssen noch in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission besprochen und beschlossen werden.

An dieser Stelle möchten wir daran erinnern, dass die Verhandlungen für unser Arbeitsrecht die Arbeitnehmerorganisationen führen. Das heißt, wer hier Einfluss nehmen will und seine Rechte durchsetzen möchte, sollte sich bei der Kirchengewerkschaft oder dem Verband kirchlicher Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter (VKM) organisieren. Das zufällig in unserer MAV nunmehr die Vorsitzende der Kirchengewerkschaft, Christel Orb-Runge, und mit Ronald Brantl als Vorsitzendem des VKM zwei führende Arbeitnehmervertreter wirken, die zudem der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) angehören, sollte nicht als selbstverständlich gelten. Mit Thomas Müller ist zudem auch der Sprecher der Arbeitnehmerseite in der ADK Mitglied der Staki-MAV. Seit diesem Jahr ist er auch der Vorsitzende der Gesamt-MAV im Stadtkirchenverband. Diese unabhängigen Organisationen sind auf die starke Unterstützung der Mitglieder angewiesen, wenn mehr erreicht werden soll. Für mehr Informationen hier der Link zu den beiden Organisationen:

[www.kg-nds.de](http://www.kg-nds.de) und [www.vkm-hannover.de](http://www.vkm-hannover.de)

In unserem Ehrenamt als Mitarbeitervertreter haben wir ein Wächteramt, dass die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die der Gesetzgeber oder die kirchliche Dienstvertragsordnung bestimmt, bei allen Beschäftigten richtig zur Anwendung kommen.

### **Neues Mitarbeitendengesetz, Mitarbeitervertretungsgesetz und Folgen für die Arbeit der Mitarbeitervertretung**

In diesem Jahr verabschiedet die Landessynode einige Gesetze, die alle Mitarbeitende betreffen werden. Grundlage dafür ist, dass sich die Landeskirche mit nun erfolgtem Synodenbeschluss sogar eine neue Verfassung gegeben hat, die ab 2020 ihre Wirkung entfalten soll. Bemerkenswert ist zum Beispiel, dass zukünftig für bestimmte Bereiche auch Nichtchristen zur beruflichen Mitarbeit in der Kirche eingeladen sind (Artikel 11 Absatz 5). Wie dies möglich ist und gestaltet wird, ist dem neuen Mitarbeitendengesetz und dessen Ausführungsregelungen zu entnehmen. Dort ist beschrieben, was von Mitarbeitenden an Loyalitätsanforderungen erwartet wird und für welche Arbeitsbereiche eine christliche Mitgliedschaft weiterhin zwingend notwendig ist.

Die größte Veränderung kommt mit der Übernahme des Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD. Die Kirchen in Niedersachsen wenden bis heute ein eigenes MVG-K an, dass aber seit vielen Jahren nicht mehr fortentwickelt wurde. Mit dem MVG-EKD hätten dann alle Landeskirchen und ihre Diakonie die gleichen gesetzlichen Grundlagen. Da dieses Gesetz zusammen mit einem Anwendungsgesetz für Besonderheiten unsere Landeskirche erst im November 2019 verabschiedet werden kann, sind die für nächstes Jahr eigentlich turnusmäßigen Wahlen um ein Jahr verschoben. Dies bedeutet für uns eine Amtsverlängerung bis 31. April 2021. Im Herbst nächsten Jahres muss dann ein Wahlausschuss die Wahl für eine einzige Mitarbeitervertretung vorbereiten, da es zukünftig keine Amtsbereichs-MAVen mehr geben wird. Als besonders großer Kirchenkreis werden dann ca. 1500 Mitarbeitende eine große Vertretung wählen. Was sich alles durch das neue MVG verändert, ist sicherlich einen ausführlichen Vortrag in der nächsten Mitarbeiterversammlung wert. An eine Namensänderung wird man sich auch gewöhnen, ab 2020 heißt die Schiedsstelle dann Kirchengesetz für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

Ende des Berichtes.