



Adobe Stock | #961112462

## TÄTIGKEITSBERICHT 01.10.2023 – 30.09.2024

---

der gMAV des Konsistoriums  
und den landeskirchlichen Dienststellen

Die gemeinsame Mitarbeitervertretung für die landeskirchlichen Dienststellen (gMAV) vertritt 442 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen

- Amt für kirchliche Dienste,
- Berliner Missionswerk,
- Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung und
- Konsistoriums und den angeschlossenen Dienststellen.

Die gMAV ist ein demokratisch gewähltes Gremium, welches die Rechte der Beschäftigten gegenüber den Dienststellen vertritt. Sie ist aktiv über die Beteiligungsrechte „Mitbestimmung und Mitberatung“ an personalrechtlichen Entscheidungen beteiligt und kann auch im Rahmen des Initiativrechts tätig werden. Grundlage unseres Handelns ist das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD).

Das Gremium wurde im März 2022 neu gewählt, im Mai 2022 konstituiert und besteht aus 9 ordentlichen Mitgliedern.

## Das Geschäftsjahr im Rückblick

### Was hatten wir uns vorgenommen?

Wir wollten die **Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“** für das Konsistorium und den angeschlossenen Dienststellen überarbeiten. Dazu ist es leider nicht gekommen. Im Laufe des Jahres zeichnete es sich ab, dass durch das IT-Sachgebiet „IT-Projekte“ an der Thematik „**elektronische Zeiterfassung**“ gearbeitet wurde. Aus diesem Grund haben wir uns mit der DV Arbeitszeit nicht weiter befasst, da wir in diese auch die Elektronische Zeiterfassung mit abbilden wollen. Die Mitarbeiter des IT-Team haben bzgl. der elektronischen Zeiterfassung eine intensive Vorarbeit geleistet und sind mit sämtlichen Playern ins Gespräch gegangen. Leider hat dieses Thema nicht die höchste Priorität. Die beiden IT-Mitarbeiter haben das Projekt „Digitalen Posteingang“ als höheres Prioritätsprojekt erhalten, sodass die Arbeiten an einer elektronischen Zeiterfassung nach hinten gerutscht sind.

Wir haben uns für 2025 vorgenommen, unabhängig von der elektronischen Zeiterfassung, an dieser Thematik intensiv zu arbeiten.

Das **Thema Altersteilzeit** sind wir dieses Jahr angegangen. Zu diesem Thema fand eine Info-/ Diskussionsrunde statt. Näheres erfahren Sie im weiteren Bericht.

Ein Entwurf zu einer neuen/ geänderten **Dienstvereinbarung BEM/ BGM** wird unter der Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Anforderungen gemeinsam mit dem BGM/ BEM-Berater noch in diesem Jahr erstellt und der Dienststellenleitung vorgelegt.

**Überlastungsanzeigen** haben wir in diesem Jahr in einem überschaubaren Rahmen zur Kenntnis erhalten. Bei Bedarf konnten wir zwischen der Organisationseinheit und der:den Anzeigen:den vermitteln.

### Was haben wir dieses Jahr gemacht?

#### November 2023

Vom 08.11. bis 10.11.2023 traf sich die gMAV zur Klausurtagung in Sellin. Während der Klausurtagung haben wir uns mit der Förderung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes intensiv beschäftigt. Dieser Themenbereich gehört zum erweiterten Aufgabenkreis der Mitarbeitervertretung (MAV) und eröffnet uns ein weites Betätigungsfeld für Anregungen, Vorschläge und Initiativen mit dem Ziel gesündere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Auch im Arbeitsrecht haben wir uns zum Thema Kündigungsrecht und Teilzeit- und Befristungsgesetz schulen und auf den neusten Stand bringen lassen.

... weitere Arbeit



Wir planen vom 03. Juli bis 07. Juli 2024 eine Fortbildungsreihe „Herrnhut – Arbeitswelt „Sternenfahrt““. Näheres dazu erfahren Sie Anfang 2024 per E-Mail und auf unserer Intranetsite.

An vielen Themen werden wir auch 2024 weiter am Ball bleiben:

- Dienstvereinbarung Arbeitszeit im Konsistorium
- Einführung einer elektronischen Zeiterfassung
- Altersteilzeit
- Dienstvereinbarung BEM/ BGM
- Überlastungsanzeigen
- Fristlose Arbeitsverträge
- ... viel mehr....

---

## Dezember 2023

Am 08.12.2023 luden wir unsere Kolleg:innen der oben genannten Dienststellen zu unserer zweiten Mitarbeitendenversammlung ein. Der Tätigkeitsbericht des Geschäftsjahres 2022/2023 wurde vorgetragen und zur Diskussion gegeben, die Gewerkschaft der Kirche und Diakonie stellte sich vor und Herr Burfeind informierte unsere Kolleg:innen mittels eines Vortrages „Sensibilisierung zum Thema Mobbing“.

Aufgrund des Streiks bei der Deutschen Bahn/ S-Bahn konnten wir leider viele von unseren Kolleg:innen nicht vor Ort begrüßen. Jedoch haben viele diese Veranstaltung streamen können und so die nötigen Informationen erhalten.

In der Kreativpause „Was wünschen Sie sich von Ihrer gMAV für das Jahr 2024?“ erhielten wir Anregungen und Arbeitsauftrag, mit denen wir uns im Jahr 2024 beschäftigt bzw. welche wir an die zuständigen Organisationseinheiten weitergegeben haben.

- ***Firmenticket/ Jobticket***

Für die Dienststelle Konsistorium und angeschlossenen Dienststellen wurde im Juni 2024 der Kollegiumsbeschluss gefasst, dass das Deutschlandticket „Job“ bezuschusst wird. Hierzu wurde zwischen der Dienststelle und der gMAV eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, welche zum 01.08.2024 in Kraft trat.

In den Dienststellen Amt für kirchliche Dienste und Berliner Missionswerk wird von Seiten der Dienststellenleitung an einer eventuellen Umsetzung gearbeitet.

Die gMAV hat den Dienststellen Muster-Dienstvereinbarungen zur Verfügung gestellt. Es muss von Seiten der Dienststellen die rechtliche und verwaltungstechnische Umsetzung noch geklärt werden.

- ***Überdachte Fahrradständer***

Dieser Punkt wurde an P 3 – Zentrale Dienste weitergeleitet. In der Tiefgarage -1 sind überdachte Fahrradständer montiert worden.

- ***Streamingmöglichkeit für passive Zuhörer bzw. Protokoll für die Mitarbeitenden für die Plattform: Multiplikatorenrunde***

Die Information wurde an P 2 Personalverwaltung, welche AusrichterIn dieses Formates ist, weitergegeben.

Aufgrund dessen, dass dieses Format für die Zielgruppe der mittleren Führungsebene als Austausch und Informationsplattform genutzt wird, wird von einem Streamingdienst abgesehen.

Eine 1:1 Protokollierung erfolgt nicht, alle Teilnehmenden erhalten von P2 die erstellte Power Point Präsentation zur Verfügung.

- ***Streaming der Andacht***

Der Zeitpunkt der Andacht wurde durch die Pröpstin und die Präsidentin verlegt. Diese findet nun montags 12:00 Uhr statt. Ein Streamingdienst ist nicht vorgesehen.

- ***Infos über die Tarifverhandlungen***

Die gMAV Vorsitzende hatte über die Zwischenstände und die erfolgten Tarifabschlüsse informiert.

- ***Maroder Eingangsbereich***

Weiterleitung an P 3 – folgende Info hierzu

Der Eingangsbereich des Evangelischen Zentrums soll umgestaltet werden. Das wurde durch das Kollegium im März 2024 beschlossen. Durch ein Architektenbüro soll der Eingangsbereich niedrigschwellig, zeitgemäß und freundlich gestaltet werden. Das Projekt wird durch P 3 Zentrale Dienste und dem Kirchlichen Bauamt betreut.

- ***Pausenraum, unabhängig von der Dussmann-Kantine & Flexiarbeitsraum***

Weiterleitung an P 3 – folgende Info hierzu

Aufgrund der derzeit nicht vorhandenen freien Räume und der noch anstehenden Umzüge kann sich der Koordinator der Zentralen Dienste hierzu noch nicht äußern. Eine abschließende Aussage kann erst an dem Abschluss aller Umzüge erfolgen.

- **Überarbeitung der Dienstvereinbarung Videoüberwachung**

Die Dienstvereinbarung wurde durch die gMAV zusammen mit dem Koordinator der Zentralen Dienste geprüft. Es konnte festgestellt werden, dass diese aktuell ist und es kein Änderungsbedarf besteht.

- **Außenstellen haben keine Sport- und Massageangebote**

Anfrage wurde an BGM/ BEM weitergeleitet

- **Service am Empfang**

Wird abzuwarten sein, wie sich die Situation dann mit neuem Eingangsbereich ändert

- **Jahresarbeitszeitkonto**

Zu diesem Thema luden wir am 10.04.2024 die Kolleg:innen des Berliner Missionswerkes und des Konsistoriums zum gemeinschaftlichen Austausch ein. 74 Kolleg:innen besuchten diese Veranstaltung. Wir stellten vier verschiedene Arbeitszeitmodelle vor und gingen mit den Kolleg:innen in den Austausch.

Am Ende der Veranstaltung stimmten unsere Kolleg:innen ab, für welches Arbeitszeitmodell wir mit der Dienststellenleitung ins Gespräch gehen.

Folgendes Abstimmungsergebnis wurde erzielt:

- 5 Stimmen Teilrente,
- 6 Stimmen Altersteilzeit
- 47 Stimmen Langzeitarbeitskonto und
- 3 Stimmen Sabbatical.

Im gMAV Gremium beschäftigen sich Hella Wittmann, Annemarie Kapischke und Kerstin Kuschka mit dem Thema „Langzeitarbeitskonto“. Am 28.10.2024 ist ein erster Termin mit Frau Dr. Vogel geplant.

## Februar 2024

Am 20.02.2024 wurde die gemeinsame Jugend- und Auszubildendenvertretung (gJAV) gewählt. Die Wahl wurde durch die gMAV organisiert und begleitet.

Vorsitzende der gJAV ist Ulrike Holzenkamp (2. Ausbildungsjahr) und Valeria Kovalenko (3. Ausbildungsjahr) ist die Stellvertreterin. Die Amtszeit beträgt 2 Jahre.

Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und die Gewerkschaften verdi und dbb haben am 09.12.2023 eine Einigung in der Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder erzielt. Unsere Auszubildenden erhalten das Ausbildungsentgelt nach dem Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) und profitieren ebenfalls vom Tarifabschluss. Die nach TV-L zu zahlende Inflationsausgleichsprämie ist kein Entgelt, sondern eine Sonderzuwendung. Somit hatten unsere Auszubildenden keinen Rechtsanspruch auf die Inflationsprämie.

In Gesprächen mit der Dienststellenleitung regten wir an, für die Auszubildenden ebenfalls eine Zahlung der Inflationsprämie vorzunehmen. Das Kollegium beschäftigte sich am 26.03.2024 mit der Thematik und fasste folgenden Beschluss:

1. Die Auszubildenden erhalten im Jahr 2024 Zuschüsse des Ausbildungsträgers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleichszahlung) im Sinne des § 3 Nr. 11 c des EStG in Höhe von insgesamt 1.500.- Euro.
2. Auszubildende, die ihre Ausbildung mit der entsprechenden Prüfung erfolgreich abschließen, erhalten in Anlehnung an TVA-L BBiG §20 eine einmalige Abschlussprämie in Höhe von 400.- Euro.“

### Aufgaben der GJAV



@kerstin kuschka

## März 2024

Vom 03.03. bis 05.03.2024 nahmen 7 gMAV Mitglieder an der 26. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Eichstätt teil.

Bei dem Leitthema „Mitentscheiden – mitgestalten – mitbestimmen. Stärkung der Mitbestimmung bei Veränderungsprozessen“ ging es darum, anstehende Veränderungsprozesse in kirchlichen Einrichtungen und deren Herausforderungen in den Blick zu nehmen. Welche Rolle kommt hier den Mitarbeitervertretungen zu? Wie können Veränderungsprozesse besser gelingen, wenn alle Betroffenen, Dienstgeber:innen und Mitarbeiter:innen, zusammenwirken? In den Vertiefungsgruppen oder zahlreichen Seitengesprächen konnten wir uns austauschen.

Für unsere gMAV-Arbeit haben wir uns die Themen „Datenschutz im MAV-Büro/ Digitalisierung“ und „Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz“ angenommen.

Wie in allen Gremien stand auch bei uns das Thema FORUM Studie im Mittelpunkt. Nachdem 2023 Kerstin Kuschka an der Multiplikator:innen Schulung „hinschauen-helfen-handeln“ teilnahm, hat Sabine Graul an eine Fortbildung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ besucht.

## April 2024

Am 10.04.2024 luden wir zu einer Diskussionsrunde zum Thema „Der Weg in die Rente“ ein. Nähere Informationen hierzu stehen auf Seite 4 (Jahresarbeitszeitkonto).

## Mai 2024

Zur Vorbereitung der Fortbildungsrüste 2025 wollten wir ein Stimmungsbild erhalten, an welcher „Rüstenart“ Interesse besteht. Zur Auswahl standen

- die „klassische Rüste“ – wir fahren drei Tage an einen Ort,
- drei einzelne Tage – wir fahren an drei verschiedenen Tagen über das Jahr verteilt an verschiedene Orte
- Eltern-Kind Rüste – wir fahren gemeinsam mit Kindern drei Tage an einem Ort vorzugsweise ins Brandenburger Land

Bis zum 31.05.2024 konnte an der Umfrage teilgenommen werden.

Ergebnis der Umfrage:

	Klassische Rüste 3 Tage	3 einzelne Rüsttage	Familienrüste 3 Tage
<b>Summe</b>	* 45	29	17
78 Stimmen	(+3)	(+8)	(+4)

Somit werden wir für 2025 eine dreitägige Rüste vorbereiten. Je nach Budget und Genehmigung durch die Dienststellenleitung wollen wir ein neues Format entwickeln und neben der zusammenhängenden Rüste auch ein/zwei Einzeltage anbieten. Versprechen möchten wir hier jedoch nichts. Wir werden ins Gespräch gehen und dies bei der nächsten Budgetplanung der Rüste berücksichtigen.

## Juni 2024

Am 20.06.2024 bot die gMAV gemeinsam mit dem BGM/BEM Bereich für Interessierte eine Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund / Region Berlin Brandenburg an.

Eine Mitarbeiterin des Firmenservices der Deutschen Rentenversicherung hat das gesetzlich vorgeschriebene Leistungsspektrum (Rentenbescheide, Verringerung des Beschäftigungsumfang und Auswirkungen auf die Rente aber auch allgemein zur Rentenberatung ) der Rentenversicherung vorgestellt und die Verfahren erläutert.

## Juli 2024

Vom 03.07.2024 bis 07.07.2024 fand unsere diesjährige Fortbildungsrüste in Herrnhut statt. Mit uns waren 32 Kolleg:innen auf einer Sternenfahrt. Wir fanden es großartig, dass wir bei der diesjährigen Rüste viele neue Gesichter begrüßen durften und das auch Kolleg:innen aus dem AKD, BMW und dem Rechnungshof unter den Teilnehmer:innen dabei waren.

Diese fünf Tage hatten es wieder in sich. Neben den Seminaren zu Themen von Arbeitsrecht und Resili-

enz haben wir die Städte Bautzen, Görlitz und Dresden erkundet. Und in Herrnhut waren wir den Losungen und den Sternen auf der Spur.

Auch in diesem Jahr gibt es wieder einen Rüstzeitbericht, indem auch einige Teilnehmer:innen ihre Eindrücke geschildert haben. Nachlesen kann man ihn unter: <https://redstorage.gemeinsam.ekbo.de/f/4be148129e094f9d876a/>

## gMAV-Sitzungen

47 gMAV-Sitzungen haben wir in den angegebenen Zeitraum abgehalten. Das gMAV Gremium hat 272 Anträge bearbeitet und Beschlüsse hierzu gefasst. Nach § 22 MVG-EKD haben wir eine besondere Schweigepflicht. Deshalb ist es nicht möglich über Einzelfälle zu berichten.

Dienststelle / § MVG EKD	§ 19	§36	§39	§ 40	§42	§43	§46
AKD					31		1
BMW	1			13	30		
GS der ev. Schulstiftung	1				36		1
Konsistorium	8	7	4	8	123	5	3
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>220</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Nachfolgend geben wir einen Überblick der Beschlussfassungen je Dienststelle, mit dem das Gremium in dem Zeitraum 01.10.2023 bis 30.09.2024 beschäftigt war.

Zunächst möchten wir noch Begrifflichkeiten erläutern, die auf den nächsten Seiten vermerkt sind.

### **Mitbestimmung (uneingeschränkte Mitbestimmung):**

Das ist das umfangreichste Mitbestimmungsrecht. Der Mitbestimmung unterliegen insbesondere Maßnahmen, die die gesamte Dienststelle oder Teile davon betreffen, also Maßnahmen, die auf alle oder ganze Gruppen von Beschäftigten Auswirkungen haben.

### **Eingeschränkte Mitbestimmung:**

Die eingeschränkte Mitbestimmung lässt die Ablehnung geplanter Maßnahmen durch die gMAV nur unter bestimmten Bedingungen zu. Das MVG-EKD zählt dafür einen Kriterienkatalog auf, nach dem als Ablehnungsgründe lediglich gelten:

- die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.



Ansprechpartner:in: Stefanie Flanze & Kerstin Kuschka

Anzahl der Beschäftigten (09/2024): 58

## Womit haben wir uns im AKD beschäftigt?

Wir möchten uns für die sehr gute Zusammenarbeit bei der Direktorin des AKD und der Personalsachbearbeiterin bedanken. Wir gehen in den regelmäßigen Austausch. Wir treffen uns einmal im Quartal. Zu den Auswahlverfahren werden wir eingeladen.

Zum zweimonatlichen „AKD aktuell“ per Zoom werden wir auch eingeladen und können von unserer Arbeit berichten.

Bereits im letzten Jahr wandte sich der Direktor des AKD an das Konsistorium mit der Bitte das Jobticket in der EKBO einzuführen. Dieses Vorhaben konnte in diesem Jahr für die Mitarbeiter:innen des Konsistoriums umgesetzt werden. Für die Kolleg:innen des AKD erfolgt die Umsetzung voraussichtlich zum Jahresanfang 2025.

Dieses Jahr standen und stehen viele Veränderungen im beruflichen Alltag bei unseren Kolleg:innen an. So verabschiedete sich der langjährige Direktor des AKD Ende Mai in den Ruhestand und im Juni übernahm Frau Dr. Augst den Direktorinnenposten.

Der Bau und die Eröffnung des neuen Verwaltungsgebäudes verzögerten sich. Dieses konnte nicht wie vorgesehen im Mai eingeweiht und bezogen werden. Bis zum Jahresende soll der Umzug in die neuen Räumlichkeiten erfolgen. Wir wünschen allen hierzu starke Nerven und Durchhaltevermögen. Mögen in diesen Räumlichkeiten das bisherige gute und motivierte Arbeitsklima weiter herrschen und die Kreativität ihren Lauf nehmen.

An zwei BEM-Verfahren waren wir beteiligt.

## Folgende Beschlüsse wurden in unseren Sitzungen gefasst:

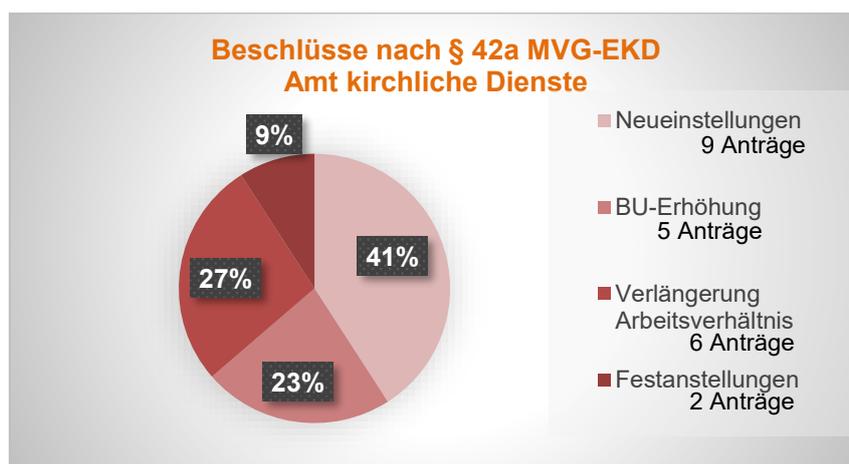
### Beschlussfassung nach § 42 MVG-EKD

#### *Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht*

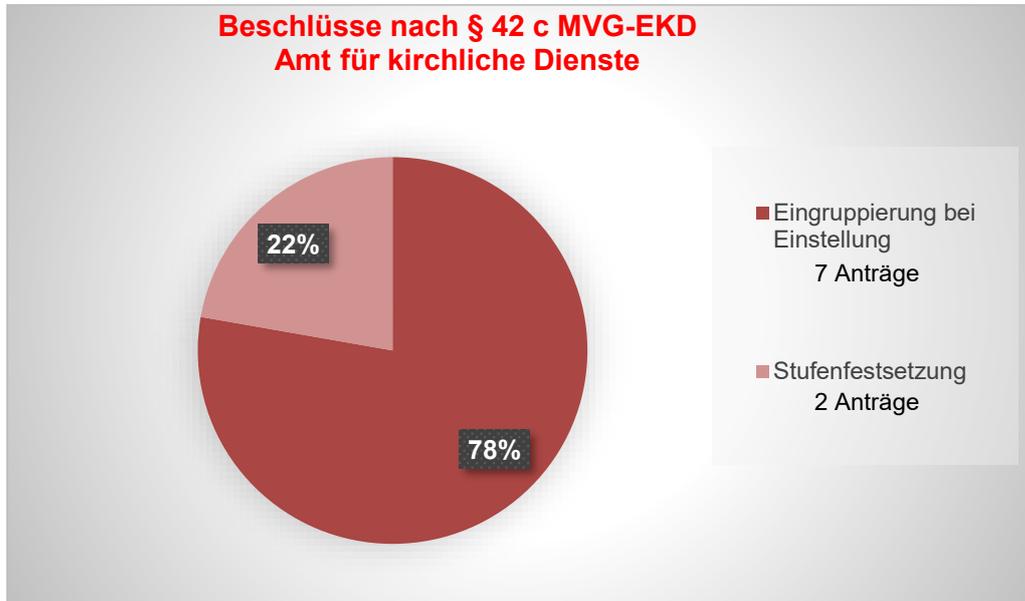
*Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:*

- a. *Einstellung,*
- c. *Eingruppierung.*

Die Anträge nach [§ 42 a\) MVG-EKD](#) werden durch uns auf Richtigkeit der Angaben zu Einstellungen, Eingruppierung überprüft. Weiter prüfen wir, ob ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften vorliegt, ob aufgrund der Personalmaßnahme eine mögliche Störung des Arbeitsfriedens in der Dienststelle besteht oder ob andere Mitarbeiter:innen benachteiligt werden. In der Zeit von Oktober 2023 bis September 2024 haben wir uns mit insgesamt 22 Anträgen zu *Einstellungsvorgängen* beschäftigt.



Die Anträge nach [§ 42 c\) MVG-EKD](#) werden durch uns auf Richtigkeit der Eingruppierung und der Stufenzuordnung überprüft. Hierbei wird die Stellenbewertung und Stellenausschreibung berücksichtigt, sowie die vorliegenden Arbeitszeugnisse. Im genannten Zeitraum haben wir 9 Anträge bzgl. der *Eingruppierung* bearbeitet.



#### Beschlussfassung nach § 46 MVG-EKD

Im Rahmen der Mitberatung nach [§ 46 MVG-EKD](#) haben wir *einen* Antrag auf eine ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit erhalten und einen Beschluss gefasst.

#### Austritte:

Uns ist eine Eigenkündigung bekannt.



@ AKD



Ansprechpartner:in:	Thomas Raffael & Kerstin Kuschka
Mitarbeitervertreter:in aus dem Bereich:	Hella Wittmann
Anzahl der Beschäftigten (09/2024):	33

### Womit haben wir uns im BMW beschäftigt?

Wir möchten uns für die sehr gute Zusammenarbeit bei dem Direktor des BMW, der Verwaltungsleitung und der Personalsachbearbeiterin bedanken. Wir gehen in den regelmäßigen Austausch. Wir treffen uns einmal im Quartal. Zu den Auswahlverfahren werden wir eingeladen.

Bereits im letzten Geschäftsjahr hatten wir erwähnt, dass wir eine:n Mitarbeiter:in bzgl. einer Stellenbeschreibung zur Neubewertung der Stelle beraten haben. Zum Abschluss des letzten Tätigkeitsberichts stand das Ergebnis noch aus. Hier können wir berichten, dass es zu einer Höherbewertung der Stelle kam und der:die Mitarbeiter:in eine Höhergruppierung erhielt.

Im April 2024 wurden wir durch den Direktor und die Verwaltungsleiterin in das Mitarbeitenden Jour-Fix eingeladen. Unter der Frage: "Was macht eigentlich die gMAV?" erläuterten wir anhand von Beispielen die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten, die uns das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) und dessen Anwendungsgesetz (MVG-AG) zur Verfügung stellt. Weiter gaben wir einen kleinen Einblick, in den Tarifvertrag der EKBO (TV-EKBO), erklärten seinen Aufbau und haben im Hinblick auf die vermehrte Anzahl der angewiesenen Mehr-, Überstunden den § 7 und § 8 vorgestellt. Diese §§ regeln die Sonderformen von Arbeit und deren Ausgleich. Auch haben wir hierbei auf die Änderung des § 17 (Regelung der Stufen) hingewiesen. Mit Abschluss der Tarifverhandlungen im Februar 2024 wurde das Verfahren der Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen neu geregelt und vereinfacht.

Mit der Dienststellenleitung sind wir im Austausch bzgl. einer Bezuschussung des Deutschlandtickets = Jobticket. Bei unserem letzten Quartalsgespräch wurde von Seiten der Dienststellenleitung in Aussicht gestellt, dass unsere Kolleg:innen voraussichtlich ab Januar 2025 dieses beantragen können.

### Folgende Beschlüsse wurden in unseren Sitzungen gefasst:

#### Beschlussfassungen nach § 19 MVG-EKD

*Im § 19 des MVG-EKD wird unter anderem die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen für MAV-Mitglieder geregelt.*

*Die Teilnahme an einem Seminar oder Tagung muss durch die gMAV ordnungsgemäß beschlossen und protokolliert werden.*

Ein Entsendebeschluss zur Fortbildung wurde verfasst.

#### Beschlussfassung nach § 40 MVG-EKD

*Die gMAV hat in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht. Dazu zählen u.a. Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage, Grundsätze für den Urlaubsplan, Aufstellung von Sozialplänen, Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung etc.*

Die gMAV bearbeitete hierzu dreizehn Anträge und fasste dazu Beschlüsse.

## Beschlussfassung nach § 42 MVG-EKD

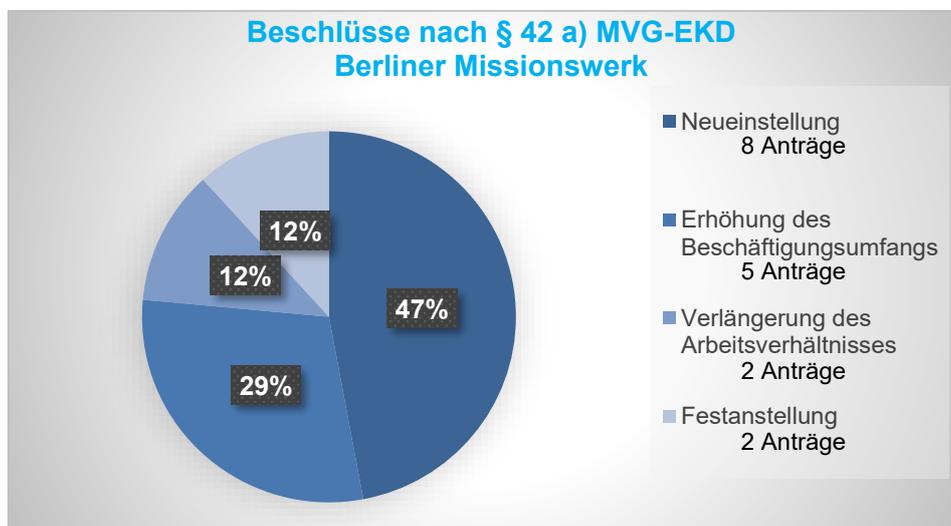
### Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der *privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen* ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a. *Einstellung,*
- b. *ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,*
- c. *Eingruppierung,*
- d. *Übertragung einer höheren oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,*

Die Anträge nach [§ 42 a\) MVG-EKD](#) werden durch uns auf Richtigkeit der Angaben zu Einstellungen, Eingruppierung überprüft. Weiter prüfen wir, ob ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften vorliegt, ob aufgrund der Personalmaßnahme eine mögliche Störung des Arbeitsfriedens in der Dienststelle besteht oder ob andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden.

In der Zeit von Oktober 2023 bis September 2024 haben wir uns mit insgesamt 17 Anträgen zu Einstellungsvorgängen beschäftigt.



Nach [§ 42 b\) MVG-EKD](#) wurde uns ein Antrag auf eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit gestellt, womit sich das Gremium der gMAV in seiner Sitzung befasste.

Die Anträge nach [§ 42 c\) MVG-EKD](#) werden durch uns auf Richtigkeit der Eingruppierung und der Stufenzuordnung überprüft. Hierbei wird die Stellenbewertung und Stellenausschreibung berücksichtigt, sowie die vorliegenden Arbeitszeugnisse. Im genannten Zeitraum haben wir 11 Anträge bzgl. der Eingruppierung bearbeitet. Einem Antrag auf Eingruppierung hat das Gremium der gMAV nicht zugestimmt.



---

Die Anträge nach [§ 42 d\) MVG-EKD](#) werden durch uns auf Richtigkeit der Angaben, Eingruppierung und der Stufenzuordnung und den Kriterienkatalog überprüft. Hier wurde ein Antrag bearbeitet und der Beschluss hierzu gefasst.

Im Rahmen der Mitberatung nach [§ 46 MVG-EKD](#) haben wir zwei Anträge bezüglich einer Abordnung als abgebende Dienststelle erhalten und Beschlüsse gefasst.

Austritte:

Uns sind 3 Austritte bekannt, wovon ein:e Mitarbeiter:innen in den Ruhestand getreten ist, ein:e Mitarbeiter:in selbst gekündigt hat und ein:e Weitere:r schied mittels ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit aus.



Abbildung 1 @ Berliner Missionswerk

## GESCHÄFTSSTELLE DER EVANGELISCHEN SCHULSTIFTUNG



Ansprechpartner:in: Annemarie Kapischke & Kerstin Kuschka

Mitarbeitervertreter:in aus dem Bereich: Karsten Panjas

Anzahl der Beschäftigten (09/2024): 71

### Womit haben wir uns in der Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung beschäftigt?

Wir möchten uns für die sehr gute Zusammenarbeit bei der kaufmännischen Vorstandsvorsitzenden und der Personalleiterin bedanken. Wir gehen in den regelmäßigen Austausch. Wir treffen uns einmal im Quartal. Zu den Auswahlverfahren werden wir eingeladen, an sechs waren wir beteiligt.

Die Beschäftigten in den Schulen der Evangelischen Schulstiftung werden durch die GMAV-Schulen vertreten. Mit dieser GMAV treffen wir uns ebenfalls einmal im Quartal, um eine bessere Zusammenarbeit zu erzielen und die Gleichstellung der Beschäftigten in der gesamten Evangelischen Schulstiftung zu gewährleisten.

In dem Bericht im letzten Jahr erwähnten wir, dass wir einen Beschluss bzgl. des Inhalts und der Verwendung der personenbezogenen Befragung hinsichtlich der Zertifizierung des evangelischen Familiengütesiegels fassten. Umso mehr erfreute uns es, dass die Evangelische Schulstiftung im März 2024 als ein familienfreundliches Unternehmen zertifiziert wurde. Seit September 2021 hat eine Arbeitsgemeinschaft (AG) sich mit dem Zertifizierungsprozess beschäftigt. Aufgabe dieser AG war und ist es weiterhin, bereits vorhandene Maßnahmen zu identifizieren, neue Möglichkeiten zu erarbeiten und ihre Wirksamkeit zu prüfen. Auch wir sind beteiligt, Karsten Panjas vertritt uns in dieser AG.



@ Ev. Schulstiftung

Am 19.09.2024 fand eine Mitarbeitendenversammlung für unsere Kolleg:innen der Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung statt. Hintergrund hierfür war die Antragstellung der gMAV an die Hauptmitarbeitervertretung (HMAV) auf Änderung des Anwendungsgesetzes des Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD). Wir möchten erzielen, dass eine Novellierung des § 3 Absatz 4 Satz 2 MVG-AG stattfindet. Unser Anliegen ist, dass die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung nicht mehr als landeskirchliche Einrichtung geführt wird und somit entsprechend nach § 3 Absatz 1 Satz 1 MVG-AG auch nicht mehr durch die gemeinsame Mitarbeitervertretung vertreten wird. Über die Novellierung des Gesetzes soll voraussichtlich im Herbst 2024 durch die Landessynode ein Beschluss gefasst werden. Wir wollten mit dieser Veranstaltung unsere Kolleg:innen über das Warum, die Auswirkungen und Konsequenzen im Vorfeld dieser eventuellen Novellierung informieren. Dazu hatten wir den Vorsitzenden der HMAV Herrn Reiß und den Vorstand der Gesamt Mitarbeitervertretung der Evangelischen Schulen eingeladen.

Diese Veranstaltung fand hybrid statt und wir konnten insgesamt 27 Kolleg:innen begrüßen mit denen wir in den Austausch gehen konnten.

### Folgende Beschlüsse wurden in unseren Sitzungen gefasst:

#### **Beschlussfassungen nach § 19 MVG-EKD**

*Im § 19 des MVG-EKD wird unter anderem die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen für MAV-Mitglieder geregelt.*

*Die Teilnahme an einem Seminar oder Tagung muss durch die gMAV ordnungsgemäß beschlossen und protokolliert werden.*

Ein Entsendebeschluss zur Fortbildung wurde verfasst.

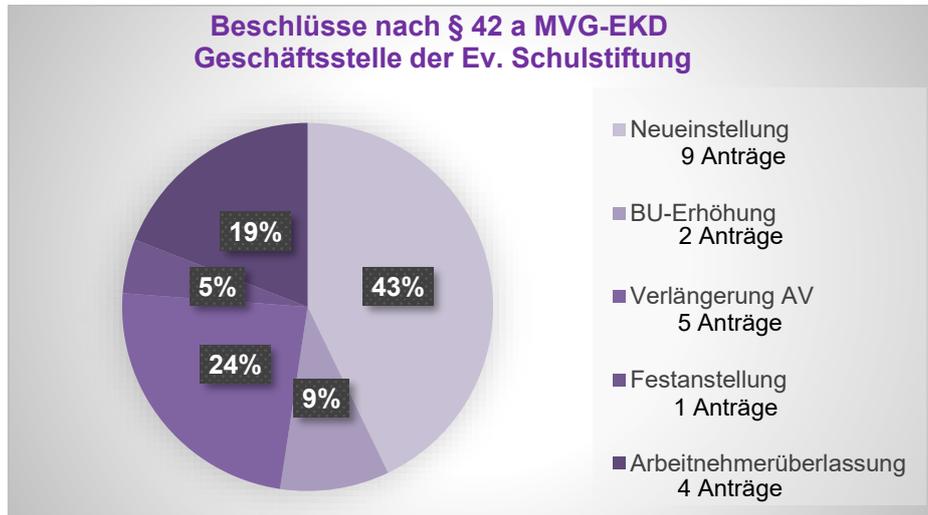
## Beschlussfassung nach § 42 MVG-EKD

### Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

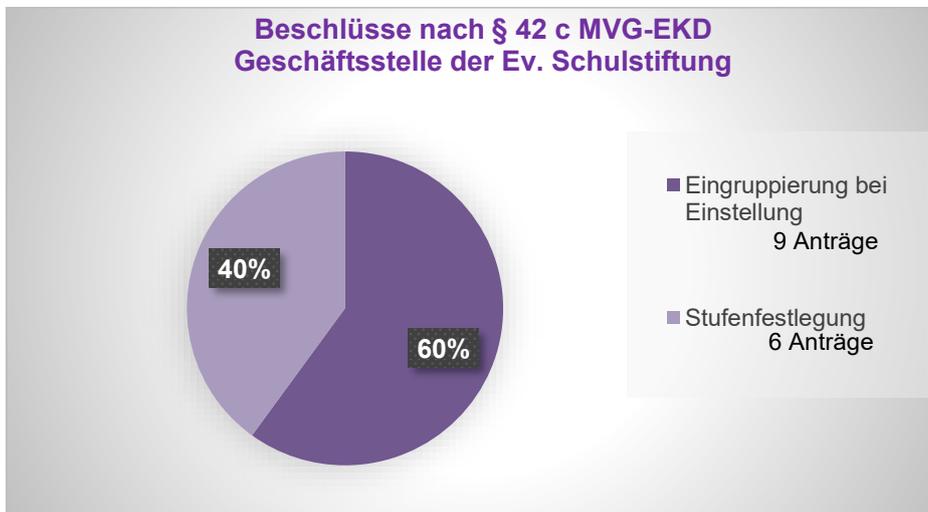
Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der *privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen* ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a. Einstellung,
- c. Eingruppierung,

In der Zeit von Oktober 2023 bis September 2024 haben wir uns mit insgesamt 21 Anträgen nach [§ 42a\) MVG-EKD](#) zu Einstellungsvorgängen beschäftigt.



Die Anträge nach [§ 42 c\) MVG-EKD](#) werden durch uns auf Richtigkeit der Eingruppierung und der Stufenzuordnung überprüft. Hierbei wird die Stellenbewertung und Stellenausschreibung berücksichtigt, sowie die vorliegenden Arbeitszeugnisse. Im genannten Zeitraum haben wir 15 Anträge bzgl. der Eingruppierung bearbeitet.



## Beschlussfassung nach § 46 MVG-EKD

Im Rahmen der Mitberatung nach [§ 46 MVG-EKD](#) haben wir einen Antrag auf eine außerordentliche Kündigung erhalten und einen Beschluss gefasst.

### Austritte:

Zu den vorgenannten Austritten ist uns noch eine Aufhebungsvereinbarung bekannt und einmal das Ende einer Arbeitnehmerüberlassung.

## KONSISTORIUM UND DIE ANGESCHLOSSENEN DIENSTSTELLEN



Ansprechpartner:in: Kerstin Kuschka

Mitarbeitervertreter:in aus dem Bereich: Stefanie Flanze, Katja Hencke, Annemarie Kapischke, Sabine Graul, Kerstin Kuschka, Knut Hämmerling, Thomas Raffael

Anzahl der Beschäftigten (09/2024): 280

### Womit haben wir uns im Konsistorium und den angeschlossenen Dienststellen beschäftigt?

Diese Dienststelle ist der Vertretungsbereich mit den meisten Beschäftigten und aus diesem kommen auch unsere meisten MAV-Mitglieder, was eine positive Nähe zu den Beschäftigten mit sich bringt. Hier sind wir am Puls der Zeit, bekommen jede Stimmung mit, auf die wir einwirken können und haben auch den meisten Mitwirkungsbereich.

Auch in diesem Jahr haben wir den guten Austausch zwischen Dienststellenleitung und gMAV fortgesetzt. So treffen sich monatlich die Vorsitzende und der erste Stellvertreter der gMAV zum Gespräch mit der Präsidentin und einmal im Quartal nimmt die Präsidentin an einer unseren gMAV Sitzungen teil, um mit dem gesamten Gremium in den Austausch zu gehen. Wir haben viele Denkanstöße gegeben, durften den Finger in die Wunden legen, wurden bei der Lösungsfindung bei herausfordernden Situationen zur Rate gezogen und konnten für unsere Kolleg:innen aus einzelnen Arbeitsbereichen Erfolge erzielen.

Für die konstruktive und zielführende Zusammenarbeit bedanken wir uns bei allen Beteiligten.

Zu den Erfolgen zählen wir:

- Rüste 2024
- Begleitung der Zertifizierung zum Familiengütesiegel
- Einzelberatungen zu Stellenbeschreibung und daraus folgenden positiven Stellenbewertungen,
- Workshop mit den Kolleg:innen aus dem Evangelischen Landeskirchlichen Archiv über die Arbeitssituation im Team
- Gemeinschaftlicher Newsletter Präsidentin/ Pröpstin/ gMAV
- Kündigung der Dienstvereinbarung „Prüflistenverfahren“
- Kündigung der Dienstvereinbarung „Innere Dienste“ und Erarbeitung einer Dienstanweisung für den Arbeitsbereich P 3 Zentrale Dienste mit dem Team von P 3
- Mitwirkung bei der Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Perspektivstellenplan – aufgrund der mehrmaligen Nachfragen bei der Dienststellenleitung über die Notwendigkeit und des „Gießkannenverfahren“ bei der Erstellung des Perspektivstellenplans wurde dieser Punkt auf der Klausurtagung des Kollegiums besprochen. Der „Antoinische“ Perspektivstellenplan soll in der Form nicht umgesetzt werden. Er soll jedoch für den Einbruch der Kirchensteuer und dem damit verbundenen schrumpfenden Vermögen der EKBO bis zum Jahr 2032 modifiziert werden.
- Einführung des Jobtickets und Dienstvereinbarung „Jobticket“



Im Laufe des genannten Zeitraums waren wir zu 21 Auswahlverfahren eingeladen, an 20 haben wir teilgenommen. Wir haben drei Mitarbeiter:innen im Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagement begleitet. Die angeschlossenen Dienststellen, die uns aufgrund der Entfernung nicht aufsuchen können, werden von uns regelmäßig besucht.

---

Folgende Beschlüsse wurden in unseren Sitzungen gefasst:

### Beschlussfassungen nach § 19 MVG-EKD

*Im § 19 des MVG-EKD wird unter anderem die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen für MAV-Mitglieder geregelt.*

*Die Teilnahme an einem Seminar oder Tagung muss durch die gMAV ordnungsgemäß beschlossen und protokolliert werden.*

9 Entsendebeschlüsse zu Fortbildungen wurden verfasst.

### Beschlussfassungen nach § 35 MVG-EKD

*Der § 35 des MVG-EKD regelt die allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung in der Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle und Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern.*

Es wurde ein Antrag bearbeitet und dazu ein Beschluss gefasst.

### Beschlussfassungen nach § 36 MVG-EKD

*Der § 36 des MVG-EKD regelt das Verfahren bezüglich Dienstvereinbarungen, die zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung abgeschlossen werden können.*

6 Beschlüsse wurden hier gefasst. Hierzu zählen u.a.

- die Kündigung der Dienstvereinbarung „Prüflistenverfahren“. „Das Prüflistenverfahren wird in den Kirchensteuerstellen der Berliner Finanzämter nicht mehr angewandt. Die Dienstvereinbarung ist somit obsolet und wurde aus diesem Grund von uns gekündigt. Eine neue Dienstvereinbarung wird nicht mehr angewandt.
- die Kündigung der Dienstvereinbarung Innerer Dienste vom 15.05.2008 zum 31.03.2024. Gemeinsam mit dem Arbeitsbereich P 3 Zentrale Dienste und der Dienststellenleitung haben wir eine Dienstanweisung für den Bereich P 3 der Zentralen Dienste des Evangelisches Zentrums erarbeitet, welche am 11.06.2024 in Kraft getreten ist.
- Abschluss der Dienstvereinbarung „Jobticket“ und
- Dreimal wurden Anträge bzgl. des Verzichtes auf eine Stellenausschreibung gestellt, mit welchen wir uns befassten.

### Beschlussfassung nach § 39 MVG-EKD

*Die gMAV hat bei allgemeinen und personellen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht:*

- *Inhalt und Verwendung von Personalfragebögen und sonstigen Fragebögen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung entspricht;*
- *Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen;*
- *Aufstellung von Grundsätzen für Aus-, Fort- und Weiterbildung, sowie die Teilnehmerswahl;*
- *Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeitergesprächen.*

Vier Beschlüsse bzgl. des Inhalts und der Verwendung von personenbezogener Befragung wurden gefasst. In einem Fall hatten wir eine Erörterung beantragt. Nach Klärung aller Fragen konnte hierzu der Beschluss gefasst werden.

### Beschlussfassung nach § 40 MVG-EKD

*Die gMAV hat in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht. Dazu zählen u.a. Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage, Grundsätze für den Urlaubsplan, Aufstellung von Sozialplänen, Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung etc.*

Die gMAV bearbeitete hierzu acht Anträge und fasste Beschlüsse zu

- Preiserhöhung der Kantine,
- Regelungen der Arbeitszeit bei Klimastreik, Hoffest, Adventsfeier und zwischen Weihnachten und Neujahr
- Dienstanweisungen bzgl. Urlaub und Krankheit.

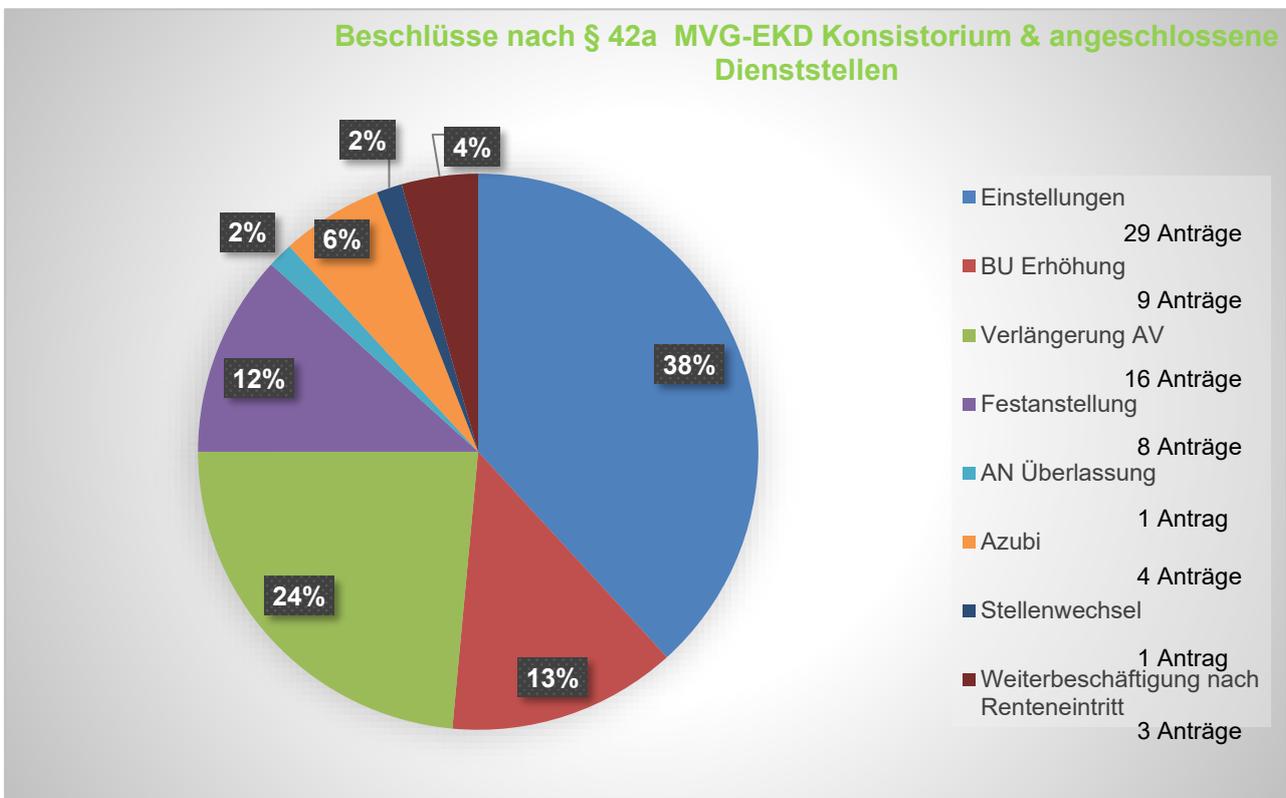
## Beschlussfassung nach § 42 MVG-EKD

### Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

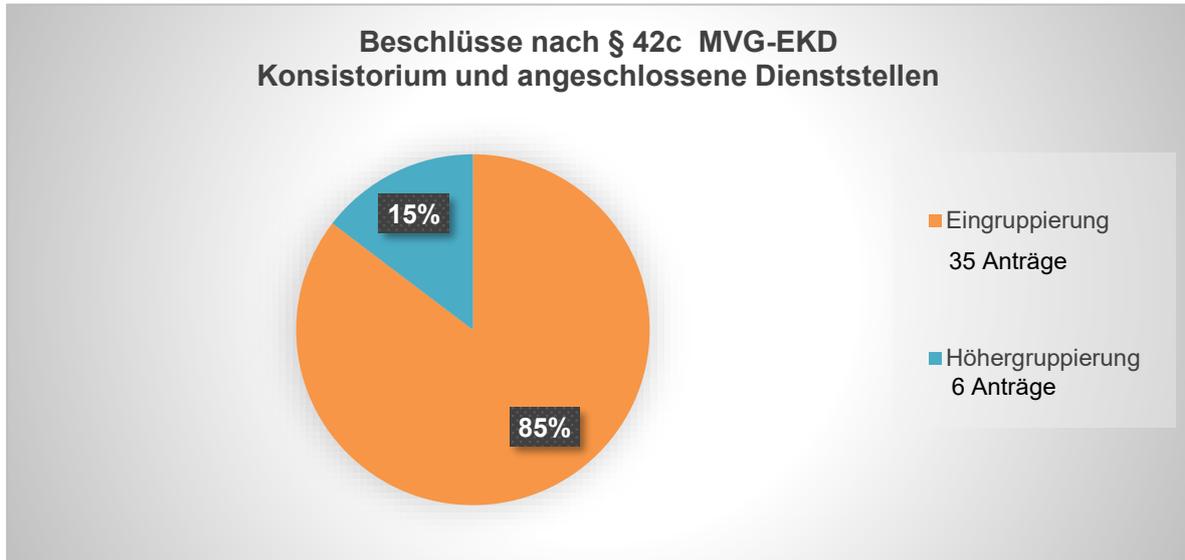
Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a. Einstellung,
- b. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c. Eingruppierung,
- d. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- f. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g. Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,

In der Zeit von Oktober 2023 bis September 2024 haben wir uns mit insgesamt **72** Anträgen gemäß [§ 42 a\) MVG-EKD](#) zu Einstellungsvorgängen beschäftigt. Bei zwei Anträgen sind wir mit der Dienststelle in die Erörterung gegangen.



Die Anträge nach [§ 42 c\) MVG-EKD](#) werden durch uns auf Richtigkeit der Eingruppierung und der Stufenzuordnung überprüft. Hierbei wird die Stellenbewertung und Stellenausschreibung berücksichtigt, sowie die vorliegenden Arbeitszeugnisse. Im genannten Zeitraum haben wir 41 Anträge bzgl. der Eingruppierung bearbeitet. Bei drei Anträgen sind wir mit der Dienststelle in die Erörterung gegangen. Zwei Anträge wurden abgelehnt.



Die Anträge nach § 42 d) MVG-EKD werden durch uns auf Richtigkeit der Angaben, Eingruppierung und der Stufenzuordnung und den Kriterienkatalog überprüft.

In dem Zeitraum haben wir 5 Anträge bearbeitet.

Fünf Anträge wurden von der Dienststelle gemäß [§ 42 f\) MVG-EKD](#) bzgl. einer Umsetzung gestellt, zu welchen wir Beschlüsse gefasst haben.

Die Anträge zu § 42 g) MVG-EKD sind Anträge zu Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 d) mitbestimmt.

Hier wurden drei Anträge bearbeitet und Beschlüsse gefasst.

### Beschlussfassung nach § 43 MVG-EKD

#### *Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht*

*Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der öffentlich-rechtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:*

- a. *Einstellung*
- c. *Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses*
- f. *Beförderung*
- l. *Versetzung, Zuweisung, Abordnung*

In der Zeit von Oktober 2023 bis September 2024 haben wir uns mit:

- |            |                                       |
|------------|---------------------------------------|
| 1 Antrag   | gemäß <a href="#">§ 43 a) MVG-EKD</a> |
| 1 Antrag   | gemäß <a href="#">§ 43 c) MVG-EKD</a> |
| 2 Anträgen | gemäß <a href="#">§ 43 f) MVG-EKD</a> |
| 1 Antrag   | gemäß <a href="#">§ 43 l) MVG-EKD</a> |

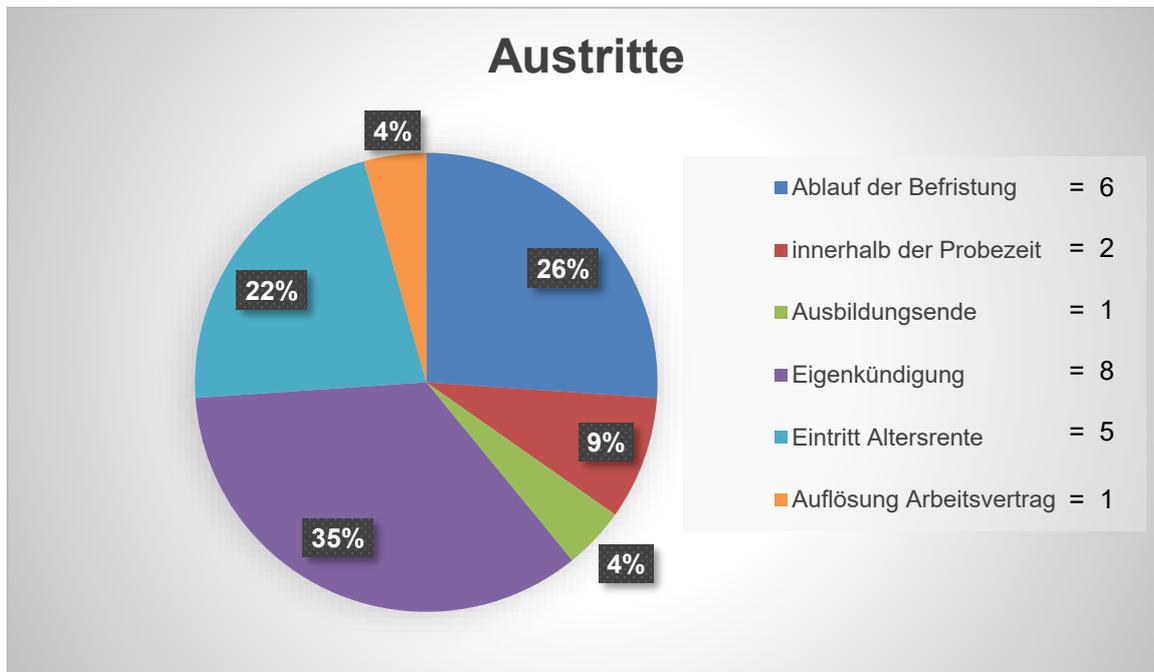
Ein Erörterungsverfahren wurde hier eingeleitet und nach Gesprächen mit der Dienststellenleitung auch als beendet erklärt worden.

### Beschlussfassung nach § 46 MVG-EKD

Im Rahmen der Mitberatung nach § 46 MVG-EKD haben wir zwei Anträge auf eine ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit erhalten und einen Beschluss gefasst und einen Antrag bezüglich einer Abordnung als abgebende Dienststelle erhalten und Beschlüsse gefasst.

### Austritte:

Das Konsistorium mit den angeschlossenen Dienststellen hatte in dem angegebenen Zeitraum 23 Austritte zu verzeichnen:



---

## Ausblick auf unsere weitere Arbeit



Wir planen im Juni eine dreitägige Fortbildungsrüste. Über ein anderes Format möchten wir mit der Dienststellenleitung ins Gespräch gehen. Hierzu erhalten Sie Anfang 2025 genauere Informationen.

An vielen Themen werden wir auch zum Ende des Jahres 2024 und für 2025 weiter am Ball bleiben:

- Dienstvereinbarung Arbeitszeit im Konsistorium
- Dienstvereinbarung Arbeitszeit im AKD
- Einführung einer elektronischen Zeiterfassung
- Langzeitarbeitskonto
- Dienstvereinbarung BEM/ BGM
- Abschluss der Dienstvereinbarung „leistungsbezogener Stufenaufstieg“ für das Konsistorium
- Mitarbeit an der DV (landeskirchenweit) „digitales Mitarbeitenden Postfach“
- Aktualisierung der DV „mobiles Arbeiten“ (Regelung für schwerbehinderte Mitarbeitende)
- Teilmitarbeitendenversammlung im AKD für die Kolleg:innen vor Ort zum Thema Sabbatical, Arbeitskonto, etc.

und, und, und...