

EmmVau[®] Aktuell

Nr. 7

Mitteilungen für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Kirchenkreises

Schleswig-Flensburg



Winter 2019

Impressum

Inhaltsverzeichnis

Herausgeber:

Mitarbeitervertretung des
Ev.-Luth. Kirchenkreises
Schleswig-Flensburg

Mühlenstraße 19
24937 Flensburg
Telefon: **(0461) 50 30 970**
Telefax: **(0461) 50 30 977**
E-Mail: mitarbeitervertretung@kirche-slfl.de
www.emmvau.de und
www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/kirchenkreis/mitarbeitervertretung.html

•
•



TELEFONNUMMERN

Ursula Einsiedler
(0461) 50 30 970

Hanna Schulze
(0461) 50 30 971

Volker Wendt
(0461) 50 30 973

V. i. S. d. P.

Ursula Einsiedler
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Redaktion

Volker Wendt

Layout

Hanna Schulze / Volker Wendt

Druck

Stern Druck

Auflage **ca. 1.600 Exemplare**

Aktuelle Ausgabe: Dezember 2019

Nächste Ausgabe: März 2020

In dieser Ausgabe:

Titelblatt/Foto: daniel stricker_pixelio.de	1
Impressum/ Inhaltsverzeichnis	2
Auf ein Wort...	3
Gesundheitsfürsorge Karola Bergk	4
Teilversammlung	5
Kommunikation	6 - 8
Hirschhausen	9
Digitalisierung der Arbeitswelt	10 - 11
Dienstvereinbarungen	11
Zu guter Letzt.../Foto: Erika Grazilis_pixelio.de	12

Auf ein Wort...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich frage mich, wo ist das Jahr 2019 geblieben?

Geht es euch auch so? Dann werdet ihr euch auch wundern, dass ihr schon die letzte Ausgabe der EmmVau Aktuell für dieses Jahr in den Händen haltet.

Die letzten Wochen waren geprägt von der Vorbereitung und Durchführung unserer Mitarbeiterversammlungen am 7. und 13. November und dem Rückblick auf unsere Arbeitsschwerpunkte.

Dabei haben wir festgestellt, dass es ein bunter Strauß an Aufgaben war, der uns über das Jahr begleitet hat.

Es gab viele schöne Situationen, die uns zum Lachen anregten, doch es gab auch Situationen, die uns traurig stimmten und berührten. In solchen Momenten war es für uns gut, Gefühle zuzulassen und miteinander zu reden, um danach wieder mit „klarem Blick“ an die Arbeit zu gehen.

Ich bin mir sicher, dass viele von euch mir zustimmen, wenn ich sage: Wir brauchen in unseren Arbeitsfeldern Kolleginnen und Kollegen, mit denen wir auch herzlich lachen können, die uns aber auch eine „Stütze“ sind, wenn uns Gespräche – Momente besonders berühren.

Beides gehört für mich zu einem guten Betriebsklima!



Andreas Hermsdorf_pixelio.dee

Im Namen eurer Mitarbeitervertretung wünsche ich allen eine besinnliche Adventszeit, friedliche Weihnachten und einen guten Rutsch in das Jahr 2020!

Uschi Einsiedler

Gesundheitsfürsorge

Arbeitskreis „Gesunderhalt am Arbeitsplatz“

Ich kann berichten, der Arbeitskreis hat seine Arbeit im August 2019 aufgenommen. In drei Sitzungen, jeweils am letzten Mittwoch eines Monats tagen wir in der Mühlenstrasse 19 in Flensburg.

In der ersten Sitzung haben wir die unterschiedlichen Ideen, die die Mitglieder des Arbeitskreises zur Gesundheitsförderung hatten, gesammelt und besprochen.

Schnell wurde deutlich, dass Kirchengemeinden andere Ideen einbrachten als die Dienste und Werke oder die Mitarbeitenden.

Im Gespräch miteinander war allen Beteiligten klar, dass sie keine vereinzelt Angebote, sondern eine durchdachte, an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientierte Gesundheitsförderung möchten

In der zweiten Sitzung hatten wir eine Referentin, die uns inhaltlich auf einen Wissensstand brachte, was ein betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet. Mit diesem Wissen ergaben sich auch gleich zwei Arbeitsaufträge für die Arbeitsgruppe, die sie in den nächsten Sitzungen bearbeiten wird.

Uschi Einsiedler

Karola Bergk

Liebe KollegInnen,

ich bin 55 Jahre alt und arbeite als Diplom Sozialpädagogin seit knapp 20 Jahren im Diakonischen Werk in Schleswig in der Wohnungslosenhilfe.

Dies ist meine dritte Amtsperiode in der Mitarbeitervertretung und ich freue mich, altbekannte Gesichter wiederzusehen und neue Mitglieder kennenzulernen.

Mit frischem Wind und neuen Ideen hat mich das Gremium schon letztes Jahr bei der Mitarbeiterversammlung beeindruckt und ich freue mich darauf, eure Rückmeldungen und Anregungen aus der diesjährigen Versammlung mit auszuwerten.

Herzlichen Gruß
Karola Bergk



Wir begrüßen Karola als Nachrückerin für Jochen Cordsen recht herzlich in unserem Kreis. Da Sie in der letzten Wahlperiode Mitglied in der Mitarbeitervertretung war, sind ihr die Themen und das Arbeiten mit dem MVG-EKD (mehr als) vertraut.

Teilversammlung

Die MV hatte zu **Teilversammlungen** für Küster und Friedhof eingeladen. Das Thema des Jahres war auch hier der **Gesunderhalt am Arbeitsplatz**.

Die Teilversammlungen fanden in **Jübek** und in **Sterup** statt. Insgesamt haben 19 Kolleg*innen daran teilgenommen.

Wieder haben wir einen Fragebogen verteilt, um die Fragen des Gesunderhaltes an diesem speziellen Arbeitsplatz zu erfassen.

Die Frage „**Ist dein Arbeitsplatz so eingerichtet, dass er dem Gesunderhalt dient?**“ beantworteten fünf mit „Ja“. Eine Bemerkung war „Dank der Begehungen der Berufsgenossenschaft“. 4 Antworten waren „Jein“, der größte Teil jedoch „Nein“. Konkretere Mängel wurden jedoch nicht benannt.

Die Frage nach dem **klaren Arbeitsauftrag** beantworten knapp die Hälfte mit „Ja“. Bei mehr als der Hälfte gibt es keine oder nur eine unzureichende Stellenplatzbeschreibung.

„**Wer sagt dir, wann und was du tun sollst?**“ Hier beantworten 10 Kolleg*innen diese Frage mit „Ich selbst“. Bei 8 Antworten gibt es regelmäßige Dienstbesprechungen mit Pastor*innen und Kolleg*innen.

Ein **Jahresgespräch** findet nur in 3 Gemeinden statt, bei der Mehrheit der Mitarbeitenden findet es nicht statt. Bei 3 Mitarbeitenden wird das Jahresgespräch als „Tür- und Angelgespräch“ geführt.

Die Frage „**Was läuft gut?**“ wird vielfach positiv beantwortet. Die gute Kollegialität, auch die Zusammenarbeit mit dem Kirchengemeinderat und das selbstständige und eigenverantwortliche Arbeiten wird vielfach betont.

Als letzte Frage haben wir nach den **Wünschen** gefragt. Zusammengefasst ist es der Wunsch nach mehr Informationen vom Vorgesetzten und vom KGR, mehr Wertschätzung sowie einer besseren Ausstattung mit Arbeitsgeräten. Viele beklagen eine fehlende Urlaubsvertretung und kommen mit Bauchschmerzen wegen liegengeliebener Arbeiten aus einem Urlaub in ihre Gemeinden zurück.

Bei beiden Veranstaltungen gab es auch Zeit für Fragen und den kollegialen Austausch. Es herrscht eine große Verunsicherung wegen geplanter Zusammenlegungen von Kirchengemeinden. Auf vielen Friedhöfen fehlen immer noch Pausenräume und sogar Toiletten!

Trotz alledem erkennen die Kollegen die Besonderheit ihres kirchlichen Arbeitsplatzes. So wird z. B. der persönliche Kontakt zu den Gemeindemitgliedern als positiv benannt.

Volker Wendt



angieconscious_pixelio.de

Kommunikation

Wir alle benutzen im täglichen Umgang mit unseren Mitmenschen Wörter, Gestik und Mimik.

Vor einigen Wochen nahm ich an einer Fortbildung: **Gewaltfreie Kommunikation (GfK)** teil und möchte berichten:

Die GfK ist ein Prozess, der mich daran erinnert und mir bewusst macht, dass sowohl ich als auch mein „Du“ in jedem Moment eine Wahlmöglichkeit haben, nämlich mir und ander-en entweder das Leben zu erschweren oder aber zu bereichern.

Es ist jedoch keine Technik, die wie in der Rhetorik und Gesprächsführung in Seminaren regelrecht einstudiert werden kann, sondern -und das hat mich gleich zu Anfang fasziniert- ist es eine Einstellung oder eine Grundhaltung, die wir einnehmen können. Das Modell baut auf einer Haltung auf, die sagt: Menschen möchten grundsätzlich im Austausch sein, in einer Balance von Geben und Nehmen. Mit jeder Handlung versuchen sich die Menschen Bedürfnisse zu erfüllen, um das Leben wirklich leben zu können in seiner ganzen Fülle und Herausforderung.



Stephanie Hofschlaeger_pixelio.de

Wird die GfK als „Allheilmittel“ zur Schlichtung von evidenten Konflikten gesehen, steht die Methode immer wieder in der Kritik. Während Rosenbergs Hinweise für alltägliche Konflikte zwischen Einzelpersonen und in Gruppen möglicherweise hilfreich sein mögen, gerät GfK in der Betriebswelt zur Farce, wenn es an der erforderlichen inneren Haltung fehlt.

„Gerade dort entpuppt sich hinter der vermeintlich empathischen Hülle schnell ein Wolf im Giraffenkostüm“, schreibt Sebastian Friedrich.

Die GfK wird schon in der Übersetzung „entschärft“ zur einfühlsamen Kommunikation; Marcelle Bélanger, Trainerin in Quebec, spricht lieber von „bewusster Kommunikation“, die besser das dahinter stehende Konzept widerspiegelt. Ihrer Meinung nach ist der Begriff „gewaltfreie Kommunikation“ ungeeignet. „Wenn man gewaltfreie Kommunikation hört, fühlen sich Menschen persönlich angegriffen, als ob man ihnen Gewalt vorwerfen würde! Es eignet sich nicht gut zum Kommunizieren“, oder aber auch, was mir persönlich besser gefällt: „verbindende“ Kommunikation. Viele Elemente der GfK finden sich auch in anderen Konfliktlösungstechniken, wie im Gütekraft-Konzept von Martin Arnold, der Mediation und den Win-Win-Strategien (s. Ende)

Marshall B. Rosenberg entwickelte als promovierter Psychologe, inspiriert u. a. durch Ghandi, die GfK und vermittelte diese seit Anfang der 70iger an Anwälte, Eltern, Pädagogen und Politiker in verschiedensten Ländern. Besonders im Nahen Osten (Israel und Palästina) und in den ehemaligen Kriegsgebieten (Balkan) traf und trifft Rosenbergs Methode auf großes Interesse und Akzeptanz.

Kommunikation

Die GfK ersetzt die 4 Säulen der trennenden Kommunikation: Schuld, Scham, Angst (vor Strafe bzw. Bedrohung) und Belohnung durch Berührtheit und Mitgefühl, um folgende Ziele zu erreichen:

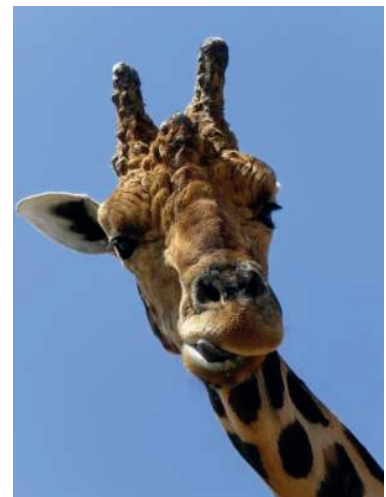
- schmerzliche („ungesunde“) Kommunikation und Konflikte verändern
- Urteile und Kritik in Bedürfnisse übersetzen
- befriedigende Beziehungen aufbauen und erhalten
- wertschätzender Umgang miteinander
- mehr Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten.

Rosenberg setzt zur Gegenüberstellung, der immer vorhandenen Gegensätzlichkeit in uns selbst, den Wolf und die Giraffe als Metaphern ein, zwecks Visualisierung; was es uns Menschen leichter macht, Immaterielles besser zu „begreifen“; im wahrsten Sinn des Wortes.



by_D.A._pixelio.de

Die trennende Kommunikation (wölfisch): Hör auf damit! Das tut man nicht! Das ist richtig/falsch! Du hast keine Ahnung! Ich rate Dir dringend..! Du hast ein Problem! Hinter jeder wölfischen Aussage lässt sich das dahinterliegende Gefühl und Bedürfnis heraushören.



Gaby Kempf_pixelio.de

Die verbindende Kommunikation (Giraffe): sie mag Klarheit, respektiert die Bedürfnisse des Anderen, ohne ihre eigenen zu vernachlässigen. Sie beobachtet, zeigt Gefühle und formuliert echte Bitten. Und sie weiß, dass Wölfe auch gern Giraffen wären.

Für sie sind es Giraffen mit Sprachproblemen.

Die 4 Schritte der einfühlsamen (gewaltfreien oder verbindenden) Kommunikation:

→1. Beobachtung

Zuerst beobachte, was wirklich geschieht, ohne Bewertung/Beurteilung, da wir dem Gegenüber unsere Beobachtung mitteilen!

→2. Gefühle

Nun beschreibe, wie Du dich fühlst, bei der Beobachtung – wichtig ist, dass zwischen Gedanke und Gefühl unterschieden wird!

Kommunikation

→3. Bedürfnis

An dieser Stelle nennen wir das Bedürfnis, welches hinter dem Gefühl steht!

→4. Bitte

Dies ist das entscheidende Element: Die Bitte ist positiv und konkret formuliert, bezieht sich auf das, was wir vom anderen wollen.

Rosenberg formuliert es so: „Wenn 1), dann fühle ich mich 2), weil ich 3) brauche/wünsche. Deshalb möchte ich jetzt gern 4).“

Ein Beispiel: 1) *Hans, wenn ich dich das sagen höre* 2) *...fühle ich mich betroffen und auch traurig...* 3) *...weil ich mir wünsche, ernst genommen zu werden!* 4) *Deshalb hätte ich gerne, dass du mir sagst, was dich an mir irritiert (stört) oder aber ärgert.*

Nach Rosenberg ist die wichtigste Grenze der GfK die „individuelle Entwicklung“ des Anwenders, die Zeit und Energie braucht. Beispielsweise können bestimmte Bereiche des Lebens sehr mit Angst oder bestimmten Vorstellungen besetzt sein, so dass ein offenes Besprechen der Gefühle und Bedürfnisse sehr viel Mut kosten würde. Wie viel Bereitschaft der Einzelne dazu hat, diesen Mut aufzubringen, hängt dann davon ab, wie er sich und seine Bedürfnisse bis zu diesem Zeitpunkt erlebt hat, was ein Merkmal genereller Entwicklung des Menschen darstellt. Der Prozess der GfK selbst braucht ebenfalls Zeit und die Bereitschaft eines Gegenübers, diese Zeit zu investieren. Zeit, Bereitschaft und Mut dazu sind aber insbesondere in Macht-situationen oft nur einseitig vorhanden.



Christian Steiner_pixelio.de

Alle Textpassagen, aus dem Material der Fortbildung sind urheberrechtlich geschützt und mit freundlicher Genehmigung von Ralf Reschke (Dipl.Päd. und Mediator), der die Fortbildung leitete, zur Verfügung freigestellt worden.

„Gütekraft bedeutet mehr, als keine Gewalt auszuüben. Gütekraft ist ein mögliches Element oder ein möglicher Aspekt des Prozesses aktiver Konfliktbearbeitung.“
(Martin Arnold 1990)

Mediation (lateinisch Vermittlung) ist ein strukturiertes, freiwilliges Verfahren zur konstruktiven Beilegung eines Konfliktes, bei dem unabhängige „allparteiliche“ Dritte die Konfliktparteien in ihrem Lösungsprozess begleiten.

Eine Win-Win-Strategie (englisch win für ‚Gewinn‘), auch als Doppelsieg-Strategie bekannt, hat das Ziel, dass alle Beteiligten und Betroffenen einen Nutzen erzielen. Jeder Verhandlungspartner respektiert auch sein Gegenüber und versucht, dessen Interessen ausreichend zu berücksichtigen. Es wird von gleichwertigen Partnern um einen für beide Seiten positiven Interessenausgleich gerungen.

Roberto Wirsching

Hirschhausen

Im Zoo sah ich einen Pinguin auf seinem Felsen stehen. Ich hatte Mitleid: „Musst du Smoking tragen? Wo ist eigentlich deine Taille? Und vor allem: hat Gott bei dir die Knie vergessen?“ Mein Urteil stand fest:

Fehlkonstruktion!

Dann sah ich noch einmal durch eine Glasscheibe in das Schwimmbecken der Pinguine. Und da sprang „mein“ Pinguin ins Wasser, schwamm dicht vor mein Gesicht. Wer je Pinguine unter Wasser gesehen hat, dem fällt nix mehr ein. Er war in seinem Element!

Ein Pinguin ist zehnmals windschnittiger als ein Porsche! Mit einem Liter Sprit käme er umgerechnet über 2.500 km weit! Sie sind hervorragende Schwimmer, Jäger, Wasser-Tänzer! Und ich dachte: „Fehlkonstruktion!“



uli p._pixelio.de

Diese Begegnung hat mich zwei Dinge gelehrt.

Erstens: wie schnell ich oft urteile und wie ich damit komplett daneben liegen kann. Und zweitens: wie wichtig das Umfeld ist, ob das, was man gut kann, überhaupt zum Tragen kommt.

Wir alle haben unsere Stärken, haben unsere Schwächen. Viele strengen sich ewig an, Macken auszubügeln. Verbessert man seine Schwächen, wird man maximal mittelmäßig. Stärkt man seine Stärken, wird man einzigartig. Und wer nicht so ist, wie die anderen, sei getrost: **Andere gibt es schon genug!**

Immer wieder werde ich gefragt, warum ich das Krankenhaus gegen die Bühne getauscht habe. Meine Stärke und meine Macke ist die Kreativität. Das heißt, nicht alles nach Plan zu machen, zu improvisieren, Dinge immer wieder unerwartet neu zusammenzufügen. Das ist im Krankenhaus ungünstig. Und ich liebe es, frei zu formulieren, zu dichten, mit Sprache zu spielen. Das ist bei Arztbriefen und Rezepten auch ungünstig. Auf der Bühne nutze ich viel mehr von dem, was ich bin, weiß, kann und zu geben habe. Ich habe mehr Spaß und andere haben mit mir mehr Spaß. Live bin ich in meinem Element, im Flow!

Menschen ändern sich nur selten komplett und grundsätzlich. **Wenn du als Pinguin geboren wurdest, machen auch sieben Jahre Psychotherapie aus dir keine Giraffe.**

Also nicht lange hadern: Bleib als Pinguin nicht in der Steppe. Mach kleine Schritte und finde dein Wasser. Und dann: Spring! Und Schwimm!

Und du wirst wissen, wie es ist, in Deinem Element zu sein.

Dr. med. Eckart von Hirschhausen

Digitalisierung der Arbeitswelt

Im Oktober wurde von Saat e.V. in Wetzlar ein Seminar mit dem Thema „**Digitalisierung der Arbeitswelt**“ angeboten, an dem ich für unsere MV teilnahm.

Referent war Peter Grohme aus der Landeskirche Kurhessen-Waldeck, Mitglied des KDA-Bundesausschusses Arbeit und Technik. (KDA = Kirchlicher Dienst in der Arbeit) Zu Beginn zeigte er die vier Stufen der industriellen Revolution auf. Wenn man die technischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte betrachtet, erscheint die digitale Entwicklung als zwangsläufig.



Karl-Heinz Laube_pixelio.de

Arbeit hatte ihren Ort, ihre Zeit und ihre Verlässlichkeit. Durch die Digitalisierung verändert sich das durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, Digitalisierung der Prozesse (z. B. ständige Erreichbarkeit, Ticketisierung) und Plattformarbeit (z. B. Crowdwork). Arbeit war bisher meist identitätsstiftend, bot Sicherheit und jahrzehntelange Betriebszugehörigkeiten waren eher die Regel. Mit der Digitalisierung ändern sich die Rahmenbedingungen für Arbeit, ändern sich auch das Zusammenleben in den Familien, Vereinen und sozialen Einrichtungen. Wir sind mitten im Veränderungsprozess.

Herr Grohme stellte die Thesen des KDA-Bundesausschusses vor:

Ungleichzeitigkeiten und Ungleichheiten

In der Industrie und Landwirtschaft schreitet die Digitalisierung schneller voran als im sozialen und kulturellem Leben. Die Generationen gehen damit unterschiedlich um.

Potenziale

Digitalisierung ermöglicht neue Konzepte. Die Sharing-Idee ist ohne Smartphone nicht möglich. Weitere Beispiele sind Care-Ökonomie, Degrowth, ...)

Verschärfung von bereits vorhandenen Spaltungen

Gesellschaftliche Spaltung entsteht durch die Unterschiede des Zugangs von Bevölkerungsgruppen zu der Nutzung von Internet. Das betrifft die wachsende Einkommensklufft (kann sich die neuesten Geräte/Techniken leisten) wie die Altersklufft (Generation Y, Z als „Digital Natives“)

Es haben sich in ziemlich kurzer Zeit Monopole (Google, Facebook) entwickelt und diese setzen Standards, ohne dass es dazu Regelungen gibt.

Notwendige Ordnungs- und Gestaltungspolitik

Damit die Gesellschaften nicht von denen gesteuert werden, die die Algorithmen beherrschen, müssen neue – internationale - Regelungen getroffen werden.

Herausforderung: Organisationen neu denken

Arbeit und Arbeitszeiten sind nicht mehr an einen Ort oder eine feste Zeit gebunden. Die Flexibilisierung bietet die Chance auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden einzugehen, ist aber auch eine Gefahr für Selbstausbeutung.

Neujustierung von Persönlichkeitsrechten

Daten sind das „Rohöl des 21. Jahrhundert“. Alle hinterlassen im Internet Datenspuren. Cybermobbing, Recht auf Löschen, Datengrundschtutz sind hierbei nur einige Beispiele.



Uwe Wagschal_pixelio.de

Digitalisierung der Arbeitswelt

Ein Beispiel zur Digitalisierung aus unserem MV-Alltag:

Vor einigen Monaten hatten wir uns mit den Möglichkeiten der Software „**Famly**“ befasst, die die Kommunikation einer Kita mit den Eltern ermöglicht. Darüber hinaus können damit auch Adressen, Termine und Arbeitszeiten der Kolleginnen erfasst werden. Nachdem wir in der MV die Software angeschaut haben, wurde mit dem **Kitawerk** eine Dienstvereinbarung getroffen. Darin ist festgelegt, dass Famly lediglich der Kommunikation der Kita mit den Eltern dient. Die Adressen und die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden dürfen nicht erfasst werden.

Für uns als Mitarbeitervertretung gilt unsere Aufmerksamkeit vor allem dem Gesunderhalt und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte.

Otto Giegerich

Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarung Arbeitszeiterfassung

Mit dieser Dienstvereinbarung wird für die Mitarbeitenden der Kirchenkreisverwaltung in Schleswig die gleitende Arbeitszeit und deren Anwendung im Einzelnen vereinbart. Die gleitende Arbeitszeit soll den Mitarbeitenden die Möglichkeit einräumen, Beginn und Ende ihres täglichen Dienstes sowie die Pausen in den festgelegten Grenzen selbst zu bestimmen und den für sie jeweils gegebenen Verhältnissen und persönlichen Bedürfnissen anzupassen. Die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen beziehungsweise tariflich vereinbarten Arbeitszeit wird dadurch nicht berührt.



Thorben Wengert_pixelio.de

Dienstvereinbarung Homeoffice

Ob ein Ort Homeoffice geeignet ist, wird im Einzelfall entschieden. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Einrichtung eines Homeoffice Arbeitsplatzes. Bemerkenswert ist, dass der Ort für das Homeoffice im eigenen Haus/in der eigenen Wohnung sein kann, aber auch z. B. im Kirchenbüro der Kirchengemeinde.

Beide Dienstvereinbarungen gelten für die Mitarbeitenden der Kirchenkreisverwaltung.

Diese Dienstvereinbarungen sind am 15.11.2019 unterschrieben worden und können auf unserer Webseite unter:

<https://www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/>, dann in der linken **Menüleiste**:
→**Kirchenkreis** →**Mitarbeitervertretung**→ **MV**→ **Dienstvereinbarungen** gelesen werden.

Volker Wendt

Zu guter Letzt...

*Wir wünschen allen
Frohe Weihnachten
und ein gesundes
Neues Jahr 2020*

