

Arbeitsgruppe 1:

Instrumente sozialverträglichen Stellenabbaus

Diskussionsvorschläge:

- ☉ Frühzeitige Einbeziehung der Mitarbeiterschaft (MAV) in die Planungen der Veränderungen auf Kirchenkreisebene bzw. Einrichtungsebene.
- ☉ Einrichtung einer Steuerungsgruppe unter Einbeziehung des Gesamtausschusses auf landeskirchlicher Ebene zur Organisation des sozialverträglichen Umbaus unserer Kirche.
- ☉ Erhebung einer Altersschichtung der Beschäftigten (sowohl auf landeskirchlicher als auch auf Kirchenkreisebene) als Voraussetzung für eine sozialverträgliche Planung des Schrumpfungsprozesses in unserer Kirche.
- ☉ Aufstellung eines landeskirchlichen Sozialplans.
- ☉ Schaffung einer Auffanggesellschaft und eines Stellenpools auf landeskirchlicher Ebene (für bestimmte Bereiche auch auf Kirchenkreisebene möglich).
- ☉ Einführung eines kircheninternen Ausschreibungsverfahrens gemäß § 3 a Mitarbeitergesetz.
- ☉ Anstellungsträgerschaft möglichst vieler Berufsgruppen auf Kirchenkreisebene.
- ☉ Vorausschauende Stellenplanung bis ins Jahr 2020 hinein mit sofortigem Beginn.
- ☉ In Verbindung damit Besetzung freiwerdender Stellen bevorzugt mit (auch erst in Zukunft) von Kündigung bedrohter kirchlicher Beschäftigter.
- ☉ Bis zur Einführung eines verbindlichen kircheninternen Ausschreibungsverfahrens: Selbstverpflichtung von Kirchenkreis und Gemeinden, von Kündigung bedrohte kirchliche Beschäftigte aus dem Umfeld einzustellen, auch wenn man selber nicht direkter Arbeitgeber ist.

Ergebnisse Arbeitsgruppe 1:

- ☺ Mitarbeitervertretungen müssen ihre Beteiligung und Einbeziehung bei Veränderungen, z. B. Kirchenkreisamtszusammenlegung, einfordern!
- ☺ Die MAV Leine-Solling versucht, eine Dienstvereinbarung bezüglich eines kircheninternen Ausschreibungsverfahrens abzuschließen.
- ☺ In einigen Kirchenkreisen gibt es schon konkrete Bemühungen, die Trägerschaft der Kitas auf Kirchenkreisebene bzw. auf die Ebene größerer Trägerverbänden zu bringen.
- ☺ In Pilotprojekten könnten auch sämtliche Mitarbeitergruppen auf die Trägerebene Kirchenkreis gebracht werden.
- ☺ Die Stellenbörse der EKD im Internet sollte stärker genutzt werden. Allerdings muss sie dann auch aktuell gepflegt werden. Besetzte Stellen müssen gleich wieder heraus genommen werden.
- ☺ Die Beschäftigungen über die Altersgrenze hinaus sollten weniger werden.
- ☺ Outsourcing in einigen Bereichen macht die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen immer schwieriger.
- ☺ Die Mitarbeit der MAV'en in Arbeitsgruppen, Stellenplanausschuss usw. ist wichtig. Sie muss von den MAV'en selbstbewusst eingefordert werden.
- ☺ Über eine Berufung können auch MAV-Mitglieder in den Kirchenkreistag und die KKT-Ausschüsse gebracht werden (Wahl auf der Mitarbeiterversammlung vor Neubesetzung des KKT).
- ☺ Schwierig sind in unserer Landeskirche die verschiedenen Ebenen. Die Landeskirche verteilt das Geld, die Entscheidungen werden auf anderen Ebenen getroffen.
- ☺ Unsere Landeskirche sollte das finanzielle Risiko von Altersteilzeit stärker abfangen, damit auch ein Beginn vor dem 60. Lebensjahr und mit einer Dauer von mehr als 6 Jahren gefördert wird.