

Podium von 12:00 – 12:30 Uhr mit (Werner Arlabosse (Bielefeld), Klaus Majoress (Lüdenscheid), Dieter Frohloff (Bielefeld) und Hartmut Klar (Hagen)

Stichworte / kurze Statements :

H. Klar: Personalentwicklung (PE) ist Teil der Leitungsverantwortung. Wichtig ist Strukturentwicklung, die eine geeignete Personalentwicklung ermöglicht. Es muss ausgelotet werden, welche Instrumente der Strukturentwicklung angesichts von vielen hundert evangelischen Anstellungsträgern möglich und gangbar sind. Auf jeden Fall müssen die MAV zur Zusammenarbeit angeregt werden. GemeindepädagogInnen sollten sich verstärkt in die MAV¹-Arbeit einbringen.

D. Frohloff: Es bestehen mehrere Herausforderung

1. an Strukturentwicklung: wir haben „Kleinstbetriebe“ mit Mini – MAV. Wir brauchen Gesamt-MAV auf Kirchenkreis- bzw. Gestaltungsraumbene.
 2. an Mitarbeitende: Engagement in der und Qualifizierung der MAV/Beteiligung ist wichtig
 3. Planungsebene Kirchenkreis: Instrumente dafür fehlen
 4. Anstellungsträgerverbände sind erforderlich
 5. Personalentwicklung darf kein Zufall sein.
 6. Eine Planungsebene Landeskirche ist nur für die Pfarrerschaft erkennbar
 7. Neuer BAT behindert den Anstellungsträgerwechsel
 8. Netzwerke sind oft wichtiger als Qualifikationen, so die Erfahrung.
- Die Bildung einer gemeinsamen MAV auf Kirchenkreisebene hat sich 2003 als Anregung aus der Visitation ergeben. Die Gesamt-MAV hat einen Sitz in der Kreissynode.

Sup. K. Majoress: MAV in Kirchengemeinden oft nicht profiliert. „Eine Mitarbeitervertretung ist so gut wie ihr eigenes Selbstbewußtsein.“ Im Kk Lüdenscheid-Plettenberg besteht eine Arbeitsgemeinschaft der MAV. Manche gemeindlichen MAV scheuen die kreiskirchliche AG-Ebene. Sollte es nicht MAV-Verbände geben?

W. Arlabosse: Kirche als Organisation in der Welt, benötigt Hierarchie, die Umsetzungen erlaubt.

PE/ Controlling setzen andere Strukturen voraus, als Kirche auch in der vorhandenen MAV-Struktur sie bietet. Für die Zusammenarbeit von MAV auf Kirchenkreisebene sollten Rahmenvereinbarungen geschlossen und Standards festgelegt werden.

Selten werden MAV in Gemeinden mit Personalentwicklungsfragen konfrontiert.

Das geschieht erst bei Intervention.

Wichtig! Kirche kann ganz anders als z.B. eine Firma, die fertige Gesetze vorfindet, die Eigenständigkeit in der Rechtsetzung nutzen.

Kritik am Organisationswillen der Ev. Kirche ist berechtigt.

Häufige Formel: Das geht nicht...

Dem widerspricht das Selbstorganisationsrecht der Kirche.

Der Begriff Unternehmen Kirche ist für Kirche nicht angemessen.

Ljpf. Udo Bußmann weist auf das Problem der Ungleichzeitigkeit hin:

zum Einen gibt es die Dienstgemeinschaft als gewünscht gelebtes Modell des

Miteinanders von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Zum Anderen bewegt sich Kirche

aber als Unternehmen im Strukturwandel mit der Folge eines „Bewusstseingalopps“, ohne immer alle Beteiligten mitzunehmen.

¹ MAV = Mitarbeitervertretung