



### Gespräch mit unserem Landessuperintendenten Herrn Gorka am 11.10.12

#### Der demographische Wandel unserer Gesellschaft hat Folgen für die Beschäftigtenstruktur in unserer Kirche:

Im Kirchenkreis Göttingen sind von den etwa 1000 Beschäftigten 489 (48,9 %) 50 Jahre und älter. 124 Beschäftigte (12,4 %) sind jünger als 30 Jahre. Dieses Zahlenverhältnis zeigt

**Handlungsbedarf** in mehrfacher Hinsicht:

- Arbeitsbedingungen müssen bei einer nachlassenden körperlichen und psychischen Belastungsfähigkeit angepasst werden.
- Entfremdungen von Tätigkeitsfeldern durch Generationssprünge (Bsp.: 67-jährige Erzieherin in der Krippe) muss entgegengewirkt werden.
- Kurz – bzw. mittelfristiges Ausscheiden fast der Hälfte der Beschäftigten und der sich deutlich abzeichnende **Fachkräftemangel** zwingt die Kirche, ein **attraktiverer Arbeitgeber** zu werden.

Dazu bedarf es u. a. einer umfassenden **Personalentwicklungsplanung**, die rechtzeitig Entwicklungen erkennt und auftretenden Problemen entgegenwirkt. Über eine optimale Personalentwicklungsplanung hinaus, muss es in der Kirche andere Instrumente geben, um kirchliche Arbeitsplätze attraktiver zu machen. Dazu gehören u. a.:

- Gesundheitsmanagement
- Fortbildungen
- angepasste Arbeitsplätze
- Stellenplanung

Bei der zukünftigen **Stellenplanung** darf es keine weiteren Kürzungen nach dem „Rasenmäherprinzip“ geben. **Auskömmliche Stellen** müssen erhalten bzw. geschaffen werden. Keine Altersarmut durch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen. Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen.

**Keine Ausgliederung** von diakonischen Arbeitsbereichen aus der verfassten Kirche.

Dies ist in Göttingen sowohl für die Diakoniestation als auch für die Neue Arbeit Brockensammlung gegen den vorherrschenden Trend in unserer Landeskirche gelungen.

Weder im Bereich der Diakonie noch in der verfassten Kirche ist der Dritte Weg geeignet, um einen Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Augenhöhe zu schaffen. Auch Mitarbeitervertretungen werden durch Sonderregelungen des Dritten Weges benachteiligt (z.B.: keine Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung).

Befähigung der/des Gleichstellungsbeauftragten durch klare Rahmenbedingungen, Befähigung, Aufgabenstellung und Einbeziehung. Ein Ehrenamt reicht bei der Ausfüllung dieser Funktion nicht aus.

