

Projekt: Der Kirchenkreis Göttingen als guter Arbeitgeber

Präambel:

Kirche¹ weiß sich den christlichen Grundsätzen verpflichtet und strebt danach, diese auch als Arbeitgeber möglichst umfassend zu verwirklichen. Dies betrifft das Menschenbild ebenso wie das Verhältnis zu Gesellschaft und Umwelt.

Gute Arbeit realisiert sich unter Bedingungen, auf die verschiedene Akteure (insbesondere staatliche Institutionen, Interessenvertreter, Arbeitgeber, Beschäftigte) in unterschiedlicher Stärke Einfluss nehmen. Gemeinsam soll daher ein Instrument entwickelt werden, mit dem die Arbeitszufriedenheit im Kirchenkreis Göttingen auf verschiedenen Ebenen durch eine Mitarbeiterbefragung ermittelt werden soll.

Dieser gemeinsame Prozess von KKV und MAV ist auf maximal zwei Jahre angesetzt. Um diesen so erfolgreich wie möglich zu gestalten, ist es sinnvoll, sich über eine gemeinsame Schnittmenge des in der Kirche zentralen Begriffes der Dienstgemeinschaft zu verständigen.

Je besser die Arbeitsbedingungen im Urteil der Beschäftigten sind, desto größer ist der Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mit dem Erhalt ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit rechnen können und persönlich für die Attraktivität des Arbeitgebers Kirche bürgen. Deshalb sollen die Arbeitnehmer in Veränderungsprozesse mit einbezogen werden

Darüber hinaus wird es Punkte geben, die Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit / Attraktivität von Kirche als Arbeitgeber haben, die aber außerhalb der Einflussmöglichkeit der Kirche als Arbeitgeber liegen.

Die Thesen

1. Berufliche Zukunftsaussichten / Fachkräftemangel

Durch die demografische Entwicklung fehlt es künftig an qualifiziertem Nachwuchs. Das Verhältnis zwischen Jung und Alt verändert sich genauso wie der strukturelle Wandel der Arbeits- und Berufswelt (z.B. prekäre Arbeitsverhältnisse). Es verschieben sich gesellschaftliche Schwerpunkte, was sich für die Beschäftigten in einer geänderten Lebensplanung festmachen lässt.

Arbeitsplatzsicherheit ist und bleibt ein wesentliches Grundbedürfnis der Beschäftigten. Ein sicheres, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bietet dem Einzelnen nicht nur die materiellen Lebensgrundlagen in Form eines verlässlichen Einkommens, es sorgt zudem für eine Reihe sozialer Kontakte, bietet die Chance für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und garantiert letztlich die gesellschaftliche Anerkennung. Die Angst um den Arbeitsplatz und die berufliche Zukunft hat nicht nur negative Folgen auf das (seelische) Wohlbefinden und die Gesundheit, sondern auch auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Um diesem Bedürfnis der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, wird es ggf. erforderlich sein, durch Strukturveränderungen attraktive und sichere Arbeitsplätze zu schaffen.

Auch wenn es regional, saisonal und nach Branchen unterschiedlich ausgeprägt ist, Fachkräftemangel ist schon heute ein akutes Problem.

Dies trifft heute schon insbesondere für die Arbeitsbereiche in der Pflege und in den Kitas zu.

¹ Wenn wir im Folgenden von „Kirche“ als Arbeitgeber sprechen, dann meinen wir damit die jeweilige Anstellungskörperschaft (z.B. Kirchengemeinde, Ki-Ta-Verband, Kirchenkreis etc.).

2. Personalentwicklungsplanung (PEP)

Eine gezielte Personalentwicklungsplanung im Bereich der Kirche wird möglich durch alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden müssen.

Die Personalentwicklungsplanung umfasst die gezielte Förderung von Mitarbeitenden, um die Ziele des Kirchenkreises unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Qualifikationen der Mitarbeitenden optimal zu erreichen. Sie schafft Arbeitssicherheit und nimmt den Beschäftigten die Ängste vor der beruflichen Zukunft, indem Qualifizierungsmaßnahmen angeboten und lernförderliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden. So können die betrieblichen Aufstiegschancen gesteigert und der Fachkräftemangel reduziert werden.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist vielen Mitarbeitenden ein wichtiges Anliegen. In diesem Zusammenhang soll geschaut werden, ggf. unter Einbeziehung der/des Gleichstellungsbeauftragten, wo bzw. in welcher Form organisatorisch machbare Maßnahmen möglich sind, die im Ergebnis zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen können. Hier sollten die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung erhalten und wenn möglich ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen können.

4. Auskömmliche Arbeit

Von seiner Arbeit auskömmlich leben können und sinnhaftig zu arbeiten, berührt die Menschenwürde und ist für die gesellschaftliche Akzeptanz und Teilhabe der Mitarbeitenden von großer Wichtigkeit. Teilzeitarbeit ist im Bereich der Kirche weit verbreitet. Unfreiwillige Teilzeitarbeit muss vermieden oder auf das Nötigste reduziert werden, um Niedrigeinkommen und daraus resultierende spätere Altersarmut zu vermeiden. Es muss ein angemessenes Verhältnis zwischen Einkommen und Leistung geschaffen werden.

5. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Je besser die Arbeitsbedingungen im Urteil der Beschäftigten sind, umso wahrscheinlicher ist es, dass die Beschäftigten gesund und arbeitsfähig bis zum Renteneintritt bleiben. Nur mit einer demografieorientierten Personalpolitik, die alle Altersgruppen einschließt und einer Veränderung der betrieblichen Rahmenbedingungen (Belastungsreduzierung bzw. Belastungsverteilung auf das gesamte Arbeitsleben) vom Berufseintritt bis zum Renteneintritt werden die Beschäftigten ihre Gesundheit über das Arbeitsleben hinaus zu erhalten können.

6. Gesundheitsmanagement

Durch die Heraufsetzung des Rentenalters und der Abschaffung der Frühverrentungsmöglichkeiten wird dem Arbeitgeber mehr Verantwortung abverlangt. Kirche muss daher die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten nicht nur schützen, sondern auch fördern. Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten, liegen sowohl in der Verantwortung der Beschäftigten, als auch der des Arbeitgebers. Sie sind wesentlich auch Erfolg und Ergebnis eines funktionierenden Gesundheitsmanagements. Jeder hier investierte Euro zahlt sich mehrfach aus, wenn dadurch krankheitsbedingte Fehltage vermieden werden können. Denn nicht nur körperlich schwere Arbeit und widrige Arbeitsbedingungen machen krank, sondern auch Stress. Psychische Erkrankungen sind mittlerweile der häufigste Grund für Frühverrentungen. Wirtschaft und Politik tun schon etwas gegen psychische Erkrankungen – aber noch viel zu wenig.

7. Mitarbeiterführung

Mitarbeiterressourcen bewahren und fördern sind wichtige Bestandteile des betrieblichen Miteinanders. Durch gute Kenntnisse in der Mitarbeiterführung lassen sich viele Probleme vermeiden. Eine gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten bildet die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit und schafft gegenseitige Wertschätzung. Durch einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Beschäftigten können klare Anforderungen gestellt und der Informationsfluss gewährleistet werden.

Den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Ideen einzubringen und die Kreativität in ihrer Arbeit wertzuschätzen, ist die Voraussetzung für eine hohe Arbeitszufriedenheit.

Probleme können im Bereich der Mitarbeiterführung vermieden werden durch:

- strukturelle Veränderungen: diese müssen wahrgenommen und ggf. in die Gestaltung von Arbeit einbezogen werden
- Fortbildungen für ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende in Leitungsverantwortung
- die Einbeziehung von Fachstellen (KKA / Kita-Büro /

8. Verbindlichkeit rechtlicher Rahmenbedingungen

Neben den im Rahmen von "Guter Arbeit" aufgestellten Thesen sehen wir es als Aufgabe der Kirche, die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten ernst zu nehmen.

Der Arbeitgeber muss sich an gesetzliche Vorgaben halten und Arbeitsbedingungen bieten, die jeden Beschäftigten vor Gefahren für Leib, Leben und Gesundheit schützen. Hierzu bestehen bereits eine Reihe gesetzlicher Schutzvorschriften, etwa die Arbeitsstättenverordnung, das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz, Betriebliche Wiedereingliederung (BEM), um nur einige zu nennen.

Der Arbeitgeber ist im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ebenfalls für den Schutz anderer Rechtsgüter des Arbeitnehmers (wie Ehre, Eigentum und dem Recht auf Gleichbehandlung) aber auch bei Problemen aus Sprachschwierigkeiten ausländischer Arbeitnehmer verantwortlich.