

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN der Ev.- luth. Landeskirche Hannovers

Vorsitzender: Werner Massow, ☎ 0551/ 54763-14
stellv. Vors.: Siegfried Wulf, ☎ 05151/950924
Schriftführer: Wilfried Staake, ☎ 04171/654235
Fax: 0551/54763-15
E-Mail: info@gamav.de
Internet: www.gamav.de

Gesamtausschuss d. MAV, Auf dem Hagen 23, 37079 Göttingen

Dieses Schreiben wurde in ähnlicher Form
an alle Synodalen und andere Mitglieder von
kirchlichen Leitungsorganen versandt

03.11.2005

Stellungnahme des Gesamtausschusses zum Bericht des Perspektivsausschusses der Synode der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Landeskirche hat mit Interesse den Bericht des Perspektivsausschusses zur Kenntnis genommen. Wir stimmen darin überein, dass dringend auf die Veränderungen der finanziellen und demografischen Bedingungen reagiert werden muss.

Dafür ist es erforderlich, folgende Gesichtspunkte in die Entscheidung mit einzubeziehen:

1. Der Gesamtausschuss sieht seit vielen Jahren den sich aus demografischen Gründen und wegen der anhaltenden Kirchengaustritte ergebenden Strukturwandel. Auch aus unserer Sicht ist es unvermeidlich, dass ein planmäßig eingeleiteter Strukturwandel (Schrumpfungprozess) stattfindet. **Für den Gesamtausschuss hat höchste Priorität, dass dieser Prozess sozialverträglich ohne betriebsbedingte Kündigungen erfolgt.**
2. **Die Finanzkrise ist nach unseren Berechnungen nur etwa halb so groß**, wie sie öffentlich vom Landeskirchenamt dargestellt wird. Grund hierfür ist, dass die Zinserträge nicht als Einnahmen verbucht werden. Dies hat zur Folge, dass zwischen einem größeren Bruttodefizit und einem erheblich kleineren Nettodefizit (nach Berücksichtigung der Zinseinnahmen) unterschieden werden muss. Besser wäre es, wenn die Synode das Landeskirchenamt verpflichten würde, zu dem „ehernen“ Grundsatz des Haushaltsrechtes zurück zu kehren: „Alle Einnahmen werden als Einnahmen verbucht und alle Ausgaben als Ausgaben.“
3. **Wünschenswert wäre es, mehr über Einnahmeerhöhungen nachzudenken.** Es sollte soviel kirchliche Aktivität wie möglich auch in der Fläche aufrechterhalten werden. Das geht nur, wenn alle Kirchenmitglieder an der Finanzierung der Kirche in angemessener Weise beteiligt werden. Wir sehen keine Alternative zum Kirchensteuersystem. Für nicht steuerpflichtige Kirchenmitglieder, die über ein finanziell gesichertes Einkommen verfügen, sollte ergänzend ein Mindestkirchgeld in Höhe von etwa 5,- € pro Monat vorgesehen werden. Dies könnte allein durch die Einbeziehung der Senioren zu zusätzlichen Einnahmen von 50 - 60 Mio. Euro pro Jahr führen.

4. **Der Gebäudebestand in unserer Landeskirche sollte drastisch reduziert werden.** Die Präsenzpflicht im Bereich der Pastoren sollte aufgehoben bzw. stark gelockert werden. Dadurch könnte ein nicht unerheblicher Teil der Pfarrhäuser vermarktet werden. Kirchen und Gemeinderäume sollten in stärkerem Maß in einem Gebäude zusammengefasst werden. Verwertbare Gebäude sollten veräußert werden. Damit ließen sich etwa eine halbe Milliarde Euro an Verkaufserlösen erzielen. Aus der Anlage der Verkaufserlöse ließen sich dann dauerhaft zusätzliche Zinseinnahmen in Höhe von ca. 25 Mio. Euro jährlich erzielen. Hieraus könnten viele von Streichung bedrohte Mitarbeiterstellen weiter finanziert werden. (Wollen wir „Steine oder Beine“?)
5. **Wir kritisieren, dass weder Vertreter des Pastorenausschusses noch des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in die Arbeit des Perspektivausschusses einbezogen werden.** Hier wird die partnerschaftliche Zusammenarbeit vermieden und damit Ideenpotenzial nicht genutzt, das zum Erhalt von Arbeitsplätzen führen kann.
6. Die Sparmaßnahmen werden auf der Ebene der Landeskirche geplant und müssen in den Kirchenkreisen und Einrichtungen umgesetzt werden. Deshalb muss auch auf Landeskirchenebene **die Sozialverträglichkeit des Schrumpfungsprozesses geplant werden.** Eine Erhebung der Altersschichtung der Beschäftigten kann Auskunft darüber geben, in welchem Maße Mitarbeiter altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Die Kommunikation darüber kann die enorme Unsicherheit mildern, die derzeit unter den kirchlichen Beschäftigten herrscht. Verschiedene Möglichkeiten, wie ein landeskirchlicher Sozialplan, Modelle, die Anreize schaffen, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder Poollösungen für Mitarbeiter ohne Beschäftigung können dazu beitragen, das Vertrauen der Mitarbeiter in ihren Arbeitgeber zu erhalten.
7. **Es sollte dringend eine Steuerungsgruppe auf landeskirchlicher Ebene eingerichtet werden,** in der ein sozialverträglicher Umbau der Kirche organisiert werden kann. Nach Auffassung des Gesamtausschusses ist es wichtig, dass hier Ideen für die Stellenplanungsebene entwickelt werden. Das kircheninterne Ausschreibungsverfahren gemäß § 3 a Mitarbeitergesetz sollte endlich in Kraft gesetzt werden¹. Auch eine mit finanziellen Mitteln ausgestattete Auffanggesellschaft müsste evtl. auf landeskirchlicher Ebene installiert werden. **Es sollte aber auch klar sein, dass in der Steuerungsgruppe von Anfang an Vertreter des Pastorenausschusses und des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen einbezogen werden.**

Mit freundlichen Grüßen

Werner Massow, Vorsitzender

¹ Das LKA Hannover hat zusammen mit dem Gesamtausschuss ein gutes Verfahren der kircheninternen Ausschreibung entwickelt, durch das viele betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden können. Auf Antrag des Landeskirchenamtes wurde deshalb im März 2005 das Mitarbeitergesetz geändert. Jetzt soll aber die ausgearbeitete Verordnung für die Hannoversche Landeskirche nicht mehr in Kraft gesetzt werden. „Eine Umverteilung von wegfallenden Stellen in unserer Landeskirche könne über die Internet-Stellenbörse der EKD organisiert werden“ so das Landeskirchenamt. Der Gesamtausschuss empfindet die geänderte Haltung des Landeskirchenamtes fast als zynisch und freut sich über jeden Synodalen, der sich um diese Angelegenheit kümmern will.