# Vielfalt und Verlässlichkeit

**PERSONALPLANUNG** *Eine Chance für die Kirche als Arbeitgeberin: „Personalplanungskonferenzen". Sie sollen auch dazu beitragen, der Geschlechtergerechtigkeit auf die Sprünge zu helfen*

„Kirche braucht Vielfalt" – so heißt eine Initiative von Berufsverbänden in der Evangelischen Kirche von Westfalen. Sie will zu einer verbesserten Personalpolitik für Nicht-Theologen in der Landeskirche beitragen und so genannte Personalplanungskonferenzen einrichten.

FOTO: FRAUENREFERAT

Sylvia Bachmann-Breves, Juristin im Frauenreferat und Gleichstellungsbeauftragte der westfälischen Landeskirche (Foto), begrüßt die Initiative. Auch deshalb, weill sie sich davon Fortschritte in Sachen Geschlechtergerechtigkeit erhofft. Annemarie Heibrock stand sie Rede und Antwort.

**Viele** *Beschäftigte, viele Gaben, viele Aufgaben: Auch in der Kirche sind Personalplanungsmaßnahmen sinnvoll.* GRAPHIK: DIETRICH SCHNEIDER

*Eine Initiative zur kirchlichen Personlplanung. Warum ist das Ihrer Meinung nach notwendig?*

Ich halte den Vorstoß unter mehreren Gesichtspunkten für notwendig: Die Ressourcen der Kirche reichen immer weniger aus für alle Mitarbeitenden und Arbeitsfelder. Diese Umbauprozesse müssen gestaltet werden. Dazu kommt, dass die Mitarbeiterschaft immer älter wird. Das kann es erforderlich machen, auf sinkende Leistungsfähigkeit zu reagieren und Arbeitsbedingungen anzupassen. Genau so wichtig ist es, jungen Menschen für die Arbeit in der Kirche Perspektiven zu eröffnen. Hier geht es darum, interessante und attraktive Arbeitsplätze anzubieten. Das heißt: Wir müssen eine Personalentwicklung in verschiedenen Berufs- und Lebensphasen ermöglichen.

Außerdem finde ich es grundsätzlich wichtig, die Personalplanung in größeren Zusammenhängen zu sehen und zukunftssicher zu gestalten, um eine größere Transparenz und Verlässlichkeit zu schaffen. Wenn nur Einzelne von personellen Veränderungen betroffen sind, dann reichen individuelle Maßnahmen aus. Wenn jedoch absehbar ist, dass bestimmte Berufsgruppen oder Arbeitsbereiche von Veränderungen betroffen sind, so bieten Personalplanungskonferenzen die Möglichkeit, diese Prozesse zu steuern und verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

*Kann das auf allen kirchlichen Ebenen geschehen?*

Wenn dies in kleineren Einheiten, zum Beispiel in den Gemeinden, nicht machbar ist, so kann der Blick in größeren Zusammenhängen von Kirchenkreis und/oder Gestaltungsraum neue Chancen eröffnen. Wenn etwa die Gemeindesekretärin in der Gemeinde X nicht mehr beschäftigt werden kann, dann gibt es vielleicht in der benachbarten Gemeinde Y eine Einsatzmöglichkeit. Sich darüber besser zu verständigen und zu vernetzen, kann durch das Instrument der Personalplanungskonferenzen ermöglicht werden.

*Wie kann das in der Praxis laufen?*

Die Personalplanungskonferenzen bilden einen Pool über Stellen und vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bündeln Qualifikationen und Stellenprofile und können auch über Anstellungsträgerschaften hinaus die Voraussetzungen für berufliche und persönliche Entwicklung schaffen.

*Wer soll denn verantwortlich sein für die Personalplanungskonferenzen?*

Die Personalplanungskonferenzen sind ein Instrument in der westfälischen Landeskirche. Eingerichtet werden sie von Kirchenkreisen mit dem Ziel, die Personalplanung und -entwicklung für alle privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden in ihrem Zuständigkeitsbereich anzuregen und zu steuern.

*Warum die Kirchenkreise?*

Die Kirchenkreise eignen sich, weil sie eine überschaubare Größe haben und zudem Steuerungsaufgaben besitzen. Die Vertreter und Vertreterinnen aus Leitung und Verwaltung sowie aus den Arbeitsbereichen, Gemeinden, Mitarbeitervertretungen und Gleichstellungsbeauftragten bilden die Personalplanungskonferenzen. Deren Aufgabe ist es, Maßnahmen zur Personalplanung und Personalentwicklung zu initiieren, zu begleiten und auszuwerten. Dazu gehört etwa die Personalerfassung, die Beschreibung von Personalstandards oder Anforderungsprofilen sowie die Erarbeitung von Vorschlägen für den Personaleinsatz und die Personalentwicklung.

*Glauben Sie, dass die Idee angenommen wird?*

Ich hoffe es! Es wird darum gehen, dieses Instrument als Chance zu sehen und zu nutzen, um mit den Herausforderungen umzugehen, die für Kirche als Arbeitgeberin bestehen. Ich finde es wichtig, dabei zwei Aspekte hervorzuheben: Kirchenkreise und Gemeinden können entlastet werden und nehmen ihre Verantwortung wahr, verlässliche und verbindliche strukturelle Rahmenbedingungen für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden zu schaffen.

*Sind Personalplanungskonferenzen auch ein sinnvolles Instrument zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit?*

Davon bin ich überzeugt. Es gibt viele Frauen, die in Teilzeit arbeiten, weitere Stellenkürzungen können für sie existenziell sein. Dies ist zum Beispiel ein Aspekt, der bei der Personalplanung beachtet werden muss. Ich stelle auch fest, dass es bei vielen Mitarbeiterinnen ein hohes Maß an Identifikation mit ihrer Aufgabe und die Bereitschaft, diese Arbeit zukunftsfähig zu erhalten, gibt. Dieses Potenzial zu nutzen, auch darum wird es gehen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss ebenfalls berücksichtigt werden.

*Was können Sie als Gleichstellungsbeauftragte dazu beitragen?*

Gleichstellungsbeauftragte tragen dazu bei, dass die Prozesse der Personalplanung fair ablaufen. Das heißt, es gehört zu meinen Aufgaben zu überprüfen, welche Auswirkungen Regelungen, Entscheidungen und Maßnahmen auf die beschäftigten Frauen haben und dafür Sorge zu tragen, dass die spezifischen Interessen von weiblichen Beschäftigten berücksichtigt werden.

„Dienstgemeinschaft und **Personalplanungskonferenzen** – Zwei Seiten einer Medaille", so heißt ein **Symposium**, zu dem die Initiative „Kirche braucht Vielfalt" am **9. Oktober** von 18 bis 21 Uhr ins Dortmunder Reinoldinum (Schwanenwall 34) einlädt. Das Impulsreferat hält Traugott Jähnichen, Theologieprofessor in Bochum. Anmeldung: Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Weißenburger Straße 12, 44135 Dortmund , Fax (02 31) 579754; E-Mail: info@vkm-rwl.de.