

► Informationen für Geistliche und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Hildesheim

Liebe Geistliche, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

heute möchten wir Sie über folgende Themen informieren:

15 Jahre im kirchlichen Dienst

Gemeinsam hatte die Hauptabteilung Personal/Verwaltung und die Hauptabteilung Personal/Seelsorge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ca. 15 Jahre im kirchlichen Dienst des Bistums stehen, zu einem Erfahrungsaustausch und einer Bilanz eingeladen. Unter der Moderation von Agnes Jansen-Richter waren 35 Gemeindereferentinnen und Köchinnen, Pfarrsekretärinnen und Hausmeister, Bildungsdirektoren und Küster dieser Einladung gefolgt. Berufsgruppen- und arbeitsfeldübergreifend wurde der berufliche Lebensweg bilanziert und ein nicht nur besorgter Blick in die Zukunft geworfen. Regina Rosenthal und Stefan Keil stellten referierend ihre Erfahrungen aus ca. 15 Jahren Arbeit in der Kirche zur Verfügung. Gruppenarbeit und ein ausführliches Plenumsgespräch ermöglichten Kommunikation, Einsichten und Aussichten. Beendet wurde die Veranstaltung, die im Priesterseminar stattfand, durch eine Domführung der besonderen Art, die als „sehr spannend“ bezeichnet wurde.

Die nächste Veranstaltung wird in ca. zwei Jahren stattfinden. Dann werden die Kolleginnen und Kollegen eingeladen, die in den Jahren 1989 bis 1991 ihren Dienst im Bistums angetreten haben – natürlich wieder arbeitsfeld- und berufsgruppenübergreifend.

Das Bischöfliche Generalvikariat setzte mit der Veranstaltung seine Reihe „Austausch“ fort. Dazu gehören Werkstatttreffen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Dienstjubiläum feiern („25 Jahre im kirchlichen Dienst“), Treffen mit neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern („Erfahrungsaustausch nach zwei Jahren im kirchlichen Dienst“) und inhaltliche Angebote für sogenannte Seniorenkolleginnen- und kollegen, also bereits aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind.

„Für uns sind dies kleine Elemente, die den Aufbau unserer Personalentwicklung begleiten sollen. Sie würdigen das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sichern die vorhandenen Erfahrungen“, so Hans Georg Ruhe, Leiter der Hauptabteilung Personal/Verwaltung.

Stichwort: Transfergesellschaft

Wenn in einem Betrieb oder einer Einrichtung durch Umstrukturierung, Stilllegung oder Insolvenz Entlassung unvermeidbar sind, kann der Arbeitgeber in Kooperation mit der Interessenvertretung der Mitarbeiter den Übergang in eine sogenannte „Transfergesellschaft“ anbieten.

Statt betriebsbedingt zu kündigen, wird die Vertragsauflösung angeboten. Gleichzeitig wird ein Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft abgeschlossen, der z.B. 6, 9 oder 12 Monate andauern kann. Während der Zeit in der Transfergesellschaft erhält der Mitarbeiter von der Agentur für Arbeit sogenanntes „Transfer-Kurzarbeitergeld“. Dieses Kurzarbeitergeld kann vom Arbeitgeber aufgestockt werden. Das Ziel des Übergangs ist es, den Mitarbeiter auf eine Tätigkeit vorzubereiten bzw. seine Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen zu unterstützen, durch Profiling, Bewerbungs- und Vermittlungscoaching, gezielte Arbeitsplatzakquise, Fortbildungen, Hospitationen, Praktika, Outplacement-Beratung oder ähnliches.

Gelingt es nicht, während der Phase der Transfergesellschaft in ein neues Arbeitsverhältnis zu wechseln, wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nach Auslaufen der Befristung arbeitslos. Ihm oder ihr steht dann Arbeitslosengeld zu.

Der Übergang vom bisherigen Dienstgeber in die Transfergesellschaft erfolgt in der Regel noch vor Ablauf der eigentlichen Kündigungsfrist. Die genauen Konditionen werden mit den betroffenen Mitarbeitern, den entsprechenden Mitarbeitervertretungen und dem Träger der Transfergesellschaft vereinbart.

Das Bistum Hildesheim beabsichtigt, Mitarbeitern, denen im Jahr 2005 betriebsbedingt gekündigt werden muss, den Übergang in eine Transfergesellschaft anzubieten. Die Verhandlungen dafür laufen. Die betroffenen Mitarbeitervertretungen sind einbezogen. Der Übergang in die Transfergesellschaft ist freiwillig. Er soll so gestaltet werden, dass es zu keinen weiteren finanziellen Einbußen kommt.

Die meisten Erfahrungen zeigen: Dieses Arbeitsmarktinstrument ist sinnvoll, weil sich der Betroffene konzentriert um eine neue Tätigkeit bemühen kann und dabei fachkundig begleitet wird. Selbst wenn es nicht gelingt einen neuen Arbeitsplatz zu finden: Die Tätigkeit in der Transfergesellschaft zögert mindestens den Bezug des Arbeitslosengeldes hinaus und ist deshalb für den Mitarbeiter in der Regel finanziell interessanter als die betriebsbedingte Kündigung mit einer entsprechenden Abfindung.

Beschluss zur Personalkostenreduzierung in der Bistums-KODA

Am 5. April 2005 hat die KODA einen Ausführungsbeschluss zu den am 3. Februar 2005 vereinbarten kollektiven Personalkostenreduzierungen einstimmig verabschiedet. Der Text wird im Kirchlichen Anzeiger nach Inkraftsetzung durch den Diözesanadministrator veröffentlicht werden.

Tipps & Termine

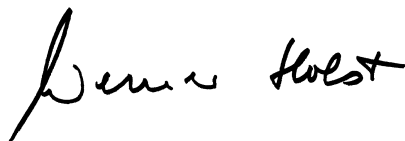
Ein neues vom Bistumsarchiv herausgegebenes Buch beschäftigt sich mit der Säkularisation in Norddeutschland. „1803 Umbruch oder Übergang? Die Säkularisation von 1803 in Norddeutschland“ zeichnet ein gleichermaßen umfassendes wie detailliertes Bild der bis in die Gegenwart relevanten kirchlichen und politischen Veränderungen um die Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert.

Thomas Scharf-Wrede (Hrsg.); 1803: Umbruch oder Übergang? Die Säkularisation von 1803 in Norddeutschland; Bernward Mediengesellschaft, Hildesheim 2004, gebunden, 623 Seiten, ISBN 3-7954-1682-5, 39,90 Euro

Wir senden Ihnen freundliche Grüße aus Hildesheim.



Hans Georg Ruhe
Leiter Hauptabteilung Personal/Verwaltung



Domkapitular Werner Holst
Leiter Hauptabteilung Personal/Seelsorge

Impressum

Herausgeber: Hauptabteilungen Personal/Verwaltung und Personal/Seelsorge
Redaktion: Hauptabteilung Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit