

Studiengruppen SigristInnen/HauswartInnen - Zwischenbericht Juni 2014

1. Die Sigristinnen und Sigristen sind sich darüber einig, dass eine zentrale Anstellung beim jetzigen Kirchmeieramt, besonders in der Personalführung und in der Organisation, manches vereinfachen würde. Durch den geplanten Personalpool sind Stellvertretungen und fachbezogene Personaleinsätze möglich. Arbeitsintensive Zeiten können durch kurzfristiges Aufstocken vom Personal vor Ort abgedeckt werden. Der Druck auf die Arbeitnehmer würde dadurch abnehmen und sich positiv auf die Arbeitsqualität und Arbeitseinstellung auswirken.

2. Mit der jetzigen Situation in der Kirchgemeinde Matthäus (geplanter Verzicht auf das Kirchgemeindehaus in Bremgarten) und Nydegg (Pensionierungen Sigristinnen und Sigristen Burgfeld und Schosshalden) bietet sich die Möglichkeit, ein Pilotprojekt zu lancieren. Dieses Pilotprojekt soll wegweisende Erkenntnisse aufzeigen für die von den SigristInnen geforderte Struktur "Zukunft 15 plus".

3. Merkmale dieser neuen Struktur sind:

- pro Gebäude eine verantwortliche Hauptperson, SigristIn (wie bisher)
- Personalpool für Stellvertretungen, Haupt- und Unterhaltsreinigungen
- professionelle, zentrale Personalführung
- Fachkräfte für Schreiner-, Garten- und sonstige Aufgaben (nach Bedarf ausbaubar auch für Dritte)

Dabei sollen bei einer Anstellung einer sogenannten "Hauptperson für ein Gebäude" die Personalverantwortlichen (heute Kirchgemeinderat) ein Mitspracherecht haben. Die Neuorganisation unterstützt und entlastet den Kirchgemeinderat in Personalfragen und gibt Raum für die kirchlichen Ratsaufgaben.

Durch die zentrale Reinigung wird eine Qualitätssteigerung erreicht und werden Kosten eingespart. Stellvertretungen für geplante (Ferien, Weiterbildung) oder ungeplante Abwesenheiten (Krankheit, Unfall) werden durch die Koordinationsstelle organisiert.

4. Primär muss es das Ziel sein, Entlassungen durch die angestrebte Liegenschaftsreduktion zu vermeiden und durch natürliche Abgänge aufzufangen. Mit den jetzigen 700 - 800 Stellenprozenten, die durch 87 im Stundenlohn angestellte Personen wahrgenommen werden, bietet sich für den Übergang ein Gefäss mit Spielraum und einem Sparpotenzial für die Zukunft.

5. Besonders wichtig ist es den SigristInnen, dass jedes Gebäude eine Hauptperson im Bereich Hauswart- und Sigristenarbeit hat. Es ist möglich, dass eine Person bei mehr als einem Gebäude die Hauptperson ist. Auch eine Kombination von Hauptperson und Personalpool ist möglich (z.B. 25% für Kirche XY und 75% im Personalpool für Stellvertretungen und/oder Reinigung).

Die neue Struktur ist flexibel, eine Anpassung an Veränderungen (z.B. durch den Strukturdialog) ist möglich.

6. Sind wir SigristInnen in den laufenden Prozess nach dem Motto "wir haben keine Chance, packen wir sie" gestartet, können wir heute sagen: "wir haben Chancen, helfen wir einander!"

Studiengruppe SigristInnen / HauswartInnen

i.V. Daniel Lanz