

<u>Ausschuss:</u> Reformprozess „Kirche mit Zukunft“	<u>Berichterstattung:</u> Synodale Berger
<u>Vorlage:</u> Regelmäßige Mitarbeitendengespräche als Grundlage für Führung und Zusammenarbeit	

BESCHLUSSVORSCHLAG:

1. Bestandteil der „Grundsätze für Leitung, Führung und Zusammenarbeit in der EKvW“ ist das regelmäßige Mitarbeitendengespräch.

Die Landessynode nimmt die Vorlage zu den regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen als Grundlage für Führung und Zusammenarbeit sowie den vorgelegten Verfahrensvorschlag zustimmend entgegen.

2. Sie bittet die Kirchenleitung, die regelmäßigen Mitarbeitendengespräche in der Landeskirche (Landeskirchenamt, Ämter und Einrichtungen und landeskirchliche Schulen) einzuführen und umzusetzen.

3. Die Landessynode bittet alle Kirchengemeinden und Kirchenkreise, die regelmäßigen Mitarbeitendengespräche ebenfalls einzuführen und umzusetzen, um eine einheitliche Anwendung sicher zu stellen.

Regelmäßige Mitarbeitendengespräche sind Voraussetzung und Grundlage einer erfolgreichen Zusammenarbeit und Personalführung. Sie sind ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung. Die Wahrnehmung und Förderung der Mitarbeitenden stehen dabei im Vordergrund, damit sie die geforderten Aufgaben bestmöglich erfüllen können. Mitarbeitende werden zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung angehalten. Besonders befähigte und leistungsbereite unter ihnen werden auf die Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben vorbereitet. In diesem Zusammenhang ist die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen.

Im Unterschied zu anderen Gesprächsformen (Beurteilungsgespräch, Kritikgespräch, Konfliktgespräch) steht im Mittelpunkt dieses Führungsinstrumentes die Kommunikation über Zielvereinbarungen, Aufgaben und Anforderungen, Förderung und Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die sachliche und gegenseitige Rückmeldung.

Das Verhältnis zwischen Pfarrerinnen oder Pfarrern, Superintendentinnen oder Superintendenten und Presbyterium wird durch Kirchenordnung, Pfarrdienstrecht und Dienstanweisung bestimmt. Im Rahmen dieses Rechtsverhältnisses nimmt die Superintendentin oder der Superintendent die Aufgaben gegenüber den Pfarrerinnen oder Pfarrern u. a. ebenfalls in Form von regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen wahr. In diesem eingeschränkten Sinne werden auch hier analog die Begriffe „Vorgesetzte oder Vorgesetzter“ und „Mitarbeitende“ verwendet, ohne dass dadurch neue Rechtsverhältnisse begründet werden. Der Schwerpunkt der Gespräche liegt hier auf dem Gebiet der Personalentwicklung (s.o.). Gespräche und Zielvereinbarungen des Presbyteriums bzw. des Kreissynodalvorstandes mit den jeweiligen Pfarrerinnen und Pfarrern bleiben davon unberührt.

Ziele des regelmäßigen Mitarbeitendengespräches:

- Es stärkt die Zusammenarbeit zwischen der oder dem Vorgesetzten und den Mitarbeitenden.
- Es ermöglicht eine Standortbestimmung der Mitarbeitenden. Daraus leiten sich Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden ab.
- Es ermutigt Vorgesetzte und Mitarbeitende, konstruktive Kritik zu üben und Ideen zur Optimierung der Arbeit einzubringen.
- Es trägt zur näheren Beschreibung, Klärung und Lösung von Aufgaben bei.
- Es dient dazu, die miteinander getroffenen Zielvereinbarungen zu überprüfen.
- Es fördert die Weiterentwicklung der Qualität kirchlichen Handelns auf allen Ebenen.

Voraussetzungen / Rahmenbedingungen:

- Vor der Einführung der regelmäßigen Mitarbeitendengespräche müssen die Personen, die als Vorgesetzte diese Gespräche führen, gründlich in der Handhabung dieses Instrumentes geschult werden.
- Vor Einführung der regelmäßigen Mitarbeitendengespräche ist die Mitarbeitendenvertretung (MAV) zu beteiligen.
- Ebenso ist die Gleichstellungsbeauftragte vor Einführung der regelmäßigen Mitarbeitendengespräche zu beteiligen.
- Für die Vorgesetzten und Mitarbeitenden werden Informationsveranstaltungen nach einheitlichem Muster angeboten, in denen über das Instrument und die Vorgehensweise informiert wird.
- Die Einführung des regelmäßigen Mitarbeitendengesprächs wird begleitet und unterstützt durch einen Leitfaden.
- Die Vorgesetzten führen ein Protokoll über die Zielvereinbarungen aus dem regelmäßigen Mitarbeitendengespräch.
- Dieses Protokoll wird zweifach gefertigt und im gegenseitigen Einverständnis zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der oder dem Vorgesetzten unterzeichnet. Je ein Exemplar verbleibt bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und bei der oder dem Vorgesetzten. Es findet keinen Eingang in die Personalakte. Das Protokoll wird im jeweiligen Folgegespräch bzw. bei Ausscheiden eines Beteiligten vernichtet.

Verfahrensvorschlag

„Regelmäßige Mitarbeitendengespräche als Grundlage für Führung und Zusammenarbeit“

1. Regelmäßige Mitarbeitendengespräche werden flächendeckend und auf allen Ebenen der Evangelischen Kirche von Westfalen eingeführt.
2. Das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung wird beauftragt, ein einheitliches Muster für Informationsveranstaltungen zum Thema „Regelmäßige Mitarbeitendengespräche“ zu entwickeln. In Zusammenarbeit mit dem Institut werden Informationsveranstaltungen auf allen Ebenen und in allen Regionen der EKvW organisiert.
3. Zusätzlich wird ein Leitfaden mit Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen für Vorgesetzte und Mitarbeitende baldmöglichst erstellt. Aus ihm ergibt sich, wie das Instrument „Regelmäßige Mitarbeitendengespräche“ im Einzelnen anzuwenden ist. Mit der Erstellung wird das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung beauftragt.
4. Unbeschadet der möglichst breiten und raschen Einführung der regelmäßigen Mitarbeitendengespräche in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und der Landeskirche, wird die Kirchenleitung gebeten, den Prozess-Lenkungsausschuss mit Folgendem zu beauftragen:
 - In zwei Kirchenkreisen soll die Einführung und Umsetzung der regelmäßigen Mitarbeitendengespräche als Projekt durch eine externe Begleitung evaluiert werden.
 - Die Landessynode bittet die Kirchenleitung, die dafür notwendigen Finanzen aus den für den Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ eingesetzten Mitteln zur Verfügung zu stellen.
5. Die Kirchenleitung wird gebeten, das Verfahren für regelmäßige Mitarbeitendengespräche bei Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern mit einer großen Leitungsspanne zu klären.