

# EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

## DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 1. September 1994  
Rote Reihe 6 (PLZ für Pakete: 30169)  
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-284  
Telefax: 0511/1241-266  
Az.: 3002 III 8 R 230-11

### Rundverfügung G22/1994

#### **Stellenplanung**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Nach § 20 Abs. 1 der Stellenplanungsverordnung dürfen in einem Planungsbereich, dessen Gesamtausstattung die Obergrenze übersteigt, neue Stellen nicht errichtet und freie nicht besetzt werden. Das Landeskirchenamt kann in besonderen Fällen Ausnahmen zulassen. In der Vergangenheit erlaubte es die Finanzlage, von dieser Ausnahmemöglichkeit großzügiger Gebrauch zu machen. Dies hat bei betroffenen Planungsbereichen dazu geführt, daß die genannte Vorschrift nicht mehr recht ernst genommen wird. Verbreitet ist die Meinung, Stellen, für deren Erforderlichkeit gute Gründe sprechen, würden auch zur Wiederbesetzung freigegeben. In einigen Planungsbereichen wird der Standpunkt vertreten, daß von den derzeit bestehenden Stellen keine einzige entbehrt werden kann.

Demgegenüber müssen wir unter Bezugnahme auf die Rundverfügung G1/1994 darauf hinweisen, daß die Finanzlage uns inzwischen zu einer strengen Handhabung des § 20 Abs. 1 der Stellenplanungsverordnung zwingt. Wir bitten die Planungsbereiche deshalb, die Obergrenzen ernst zu nehmen und darauf gefaßt zu sein, daß bei überschrittener Obergrenze eine Wiederbesetzung oder gar eine Neuerrichtung von Stellen nur noch in Fällen von herausragender Dringlichkeit zugelassen werden kann.

Dies wird auch dann gelten müssen, wenn das Personalausgabevolumen - wie in der Rundverfügung G1/1994 bereits als möglich angedeutet - zum 01.01.1995 spürbar abgesenkt werden muß. Es zeichnet sich inzwischen deutlich ab, daß dies erforderlich sein wird. Leider gilt dieses auch dort, wo in den letzten Jahren ein überdurchschnittlicher Kirchengliederschwund eingetreten ist. Kein Planungsbereich kann sich mehr der Notwendigkeit entziehen, Prioritäten zu setzen. Nur durch rechtzeitiges vorsichtiges Planen kann vermieden werden, daß infolge notwendigerweise strenger Anwendung des § 20 Abs. 1 der Stellenplanungsverordnung auch wirklich beschwerliche Vakanzen zugemutet werden müssen.

Dazu geben wir noch folgende Hinweise:

1. Planungsbereiche, die derzeit noch Spielraum für die Errichtung neuer bzw. für die Erweiterung vorhandener Stellen haben, mögen sorgfältig prüfen, ob sie jetzt wirklich solche Maßnahmen treffen sollten. Allzu leicht kann sich nach dem 01.01.1995 ergeben, daß die Obergrenze überschritten ist und infolge dessen schmerzliche Einsparungen notwendig werden.
2. Die Planung arbeitete bisher vielfach mit sogenannten kw-Stellen. Solche kw-Vermerke bringen zum Ausdruck, daß diese Stelle wegfallen soll, jedoch z.Z. noch nicht wegfallen kann, weil sie besetzt ist. Solche kw-Vermerke sind nützlich für eine Zukunftsplanung. Sie bringen aber für die Gegenwart keine Einsparungen. In den zurückliegenden Jahren haben wir mit solchem kw-Vermerk versehene Stellen dann wie nicht mehr vorhandene angesehen, wenn die Realisierung des kw-Vermerks, etwa durch Ruhestand, in nächster Zeit bevorstand. Inzwischen ist die Situation so, daß wir sofortige Einsparungen fordern müssen. Die genannte Praxis wird also nur in sehr eingeschränktem Maße fortgesetzt werden können.
3. Die Übertragung höherwertiger Aufgaben auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - z.B. in Kirchenkreisämtern -, die eine höhere Arbeitsplatz- bzw. Dienstpostenbewertung zur Folge haben würde, sollte insbesondere in Planungsbereichen, deren Gesamtausstattung die Obergrenze übersteigt, nur vorgenommen werden, wenn dies unumgänglich notwendig ist. Durch die höhere Bewertung einer Stelle tritt u.U. eine weitere Erhöhung der Gesamtausstattung des Planungsbereichs ein, für deren Abbau dann ebenfalls zu Lasten anderer Stellen Sorge getragen werden muß.
4. Bisher sind wir davon ausgegangen, daß Einsparungen ohne Kündigungen, also durch Ausnutzung der Fluktuation, realisiert werden sollten. Es erscheint jetzt fraglich, ob dieser Grundsatz uneingeschränkt

Erstellt am: 18.01.02

durchgehalten werden kann. Jedenfalls werden Kündigungen dann in Betracht gezogen werden müssen, wenn sie mit dem Angebot einer passenden Stelle bei einem anderen kirchlichen Anstellungsträger verbunden werden können. Kündigungen dieser Art haben dann lediglich den Charakter von Versetzungen. Für in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigte ist in solchem Falle eine Versetzung ausdrücklich vorgesehen (§ 19 Kirchenbeamtenengesetz, § 82 Abs. 1 Nr. 3 Pfarrergesetz und § 31 Abs. 1 Nr. 2 Ergänzungsgesetz zum Pfarrergesetz). § 9 der Dienstvertragsordnung erklärt § 19 des Kirchenbeamtenengesetzes für auf privatrechtliche Dienstverhältnisse anwendbar. Aber auch, wo eine passende Ersatzstelle nicht angeboten werden kann, wird die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung nicht mehr generell ausgeschlossen werden können. Sie ist vielmehr im Einzelfall unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte zu prüfen.

Schon jetzt bitten wir herzlich darum, diese und die sich nach dem 01.01.1995 ergebende Situation nicht als eine über unsere Kirche hereinbrechende Katastrophe anzusehen. Wir haben in den letzten Jahrzehnten dank der günstigen finanziellen Entwicklung unseren Stellenbestand in der Landeskirche allenthalben erheblich ausweiten können. So sollte es jetzt auch möglich sein, diesen in behutsamer Weise wieder zurückzufahren.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung:

gez. Dr. Grünekle