

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

30037 Hannover, den 9. Januar 1997
Postfach 3726 u. 3727
Rote Reihe 6 (PLZ für Pakete: 30169)
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-289
Telefax: 0511/1241-769
Az.: GenA 3200-6 III 21 R 230

Rundverfügung G3/1997

Erläuterungen zur 31. Änderung der Dienstvertragsordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 4. September 1996 hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung beschlossen (Kirchl. Amtsbl. S. 196). Wesentlicher Inhalt der Regelung ist die Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen (Anlage 9 der Dienstvertragsordnung, im folgenden Sicherungsordnung genannt).

Dazu geben wir die folgenden Hinweise:

1. Zur Vorbemerkung

Die Sicherungsordnung gilt sowohl bei Rationalisierungsmaßnahmen als auch dann, wenn Arbeitsbereiche, Tätigkeitsfelder oder Teile von Arbeitsbereichen oder Tätigkeitsfeldern aufgegeben werden. Somit gehört auch der durch die Stellenplanung bedingte Wegfall von Mitarbeiterstellen zu den Maßnahmen, auf die die Vorschriften der Sicherungsordnung gegebenenfalls anzuwenden sind.

2. Zu Nr. 1:

Die Sicherungsordnung ist auf alle unter den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) oder den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) fallenden Dienstverhältnisse anzuwenden. Sie gilt also nicht für solche Dienstverhältnisse, die unter den IV. Abschnitt der Dienstvertragsordnung (nebenberufliche Mitarbeiter) fallen. Sie gilt ebenfalls nicht für Fälle von Betriebsübergängen nach § 613a BGB, weil in diesen Fällen die Notwendigkeit, soziale Härten zu mildern, nicht besteht.

3. Zu Nr. 2:

Die in Nr. 2 der Anmerkungen beispielhaft aufgeführten Maßnahmen verdeutlichen, daß die Sicherungsordnung auch bei dem Wegfall von Mitarbeiterstellen anzuwenden ist, die durch Drittmittel finanziert werden.

4. Zu Nr. 3:

Das Recht auf umfassende Information und Beteiligung der Mitarbeitervertretung ergibt sich aus § 35 des Mitarbeitervertretungsgesetzes; es entspricht dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung.

Die Fürsorgepflicht des Anstellungsträgers für den Mitarbeiter verlangt, daß der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin rechtzeitig über Maßnahmen unterrichtet wird, die sich auf den Bestand seines oder ihres Dienstverhältnisses auswirken. Auf die Rundverfügung K8/1996 (Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Stellenplanung vom 7. Oktober 1996 -Az.: 3002 III 8 R 230-11) weisen wir hin.

5. Zu Nr. 4:

Der Anstellungsträger hat zu prüfen, ob er in seinem eigenen Bereich oder in dem eines anderen

Erstellt am: 13.01.02

Anstellungsträger des kirchlichen oder diakonischen Dienstes einen Arbeitsplatz sicherstellen kann. Daneben ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin gehalten, sich auch selbst um einen anderen Arbeitsplatz zu bemühen.

Die Bemühungen des Anstellungsträgers sind auf Arbeitsplätze bei Anstellungsträgern des kirchlichen oder diakonischen Dienstes in räumlicher Nähe beschränkt. Ein kirchengemeindlicher Anstellungsträger beispielsweise wird im Hinblick auf diese Vorschrift Anfragen nach geeigneten Arbeitsplätzen an die in Betracht kommenden Anstellungsträger innerhalb des Kirchenkreises, ggfs. auch in angrenzenden Bezirken der Nachbarkirchenkreise, zu richten haben. Im Einzelfall wird es hierbei auf die Art der Mitarbeiterstelle und die örtliche Situation, z.B. auch auf die Erreichbarkeit eines Arbeitsplatzes bei einem anderen Anstellungsträger, ankommen.

Zur Unterstützung der Vermittlung von Arbeitsplätzen, um die sich auch die Landeskirche bemühen wird, sind besetzbare Mitarbeiterstellen (mindestens Halbtagsstellen) dem Landeskirchenamt zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu melden, soweit sie hier durch das Stellenfreigabeverfahren nach der Stellenplanungsverordnung nicht ohnehin bekannt sind. Daher sollen Anfragen nach freien und besetzbaren Mitarbeiterstellen gegebenenfalls auch an das Landeskirchenamt gerichtet werden.

Wichtig ist, daß die Bemühungen des Anstellungsträgers um einen anderen Arbeitsplatz für den Fall streitiger Auseinandersetzungen nachgewiesen werden können; die Bemühungen sind deshalb zu dokumentieren.

Wenn von einer "Verpflichtung" des Anstellungsträgers die Rede ist, einen Arbeitsplatz "zu sichern" oder "anzubieten", so reicht diese Verpflichtung nur so weit wie die Möglichkeiten des Anstellungsträgers. Dieser ist nicht etwa verpflichtet, einen Arbeitsplatz neu einzurichten.

Bei der Ermittlung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes sind nur Arbeitsplätze bei demselben Arbeitgeber heranzuziehen. Die in Nr. 4 Abs. 2 Satz 4 genannte Reihenfolge bezieht sich nur auf Arbeitsplätze bei demselben Anstellungsträger; für die Betrachtung sind also nur Arbeitsplätze heranzuziehen, die z.B. bei derselben Kirchengemeinde, demselben Kirchenkreis oder derselben sonstigen kirchlichen Körperschaft vorhanden sind. Der Begriff "Dienststelle" ist hier im mitarbeitervertretungsrechtlichen Sinne zu verstehen: Es handelt sich dabei um eine Einrichtung der gleichen Körperschaft, die z.B. unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 2 MVG als Dienststelle anzusehen ist.

Beispiel: Eine Kirchengemeinde unterhält zwei Kindergärten in zwei verschiedenen Ortsteilen; der Kindergarten am Sitz der Kirchengemeinde ist als "Einrichtung an demselben Ort", der Kindergarten in dem anderen Ort als "Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort" zu verstehen (Fälle a und b).

Der Unterschied zwischen den Absätzen 2 und 3 in Nr. 4 liegt darin, daß nach Nr. 4 Abs. 3 der anzubietende Arbeitsplatz nicht gleichwertig sein muß. Jedoch ist unbedingte Voraussetzung, daß die Stelle, die angeboten werden soll, vorhanden, frei und besetzbar ist. Sie muß also bereits errichtet sein, muß unbesetzt und ggfs. nach den Regeln der Stellenplanung auch besetzbar sein. Der Anstellungsträger muß über diese Stelle frei verfügen können.

Ergibt die Prüfung der Absätze 2 und 3, daß weder ein gleichwertiger noch ein anderer Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger zur Verfügung gestellt werden kann - ein Fall, der häufig eintreten wird -, so ist nach Abs. 4 zu verfahren. Ein Muster für ein Schreiben fügen wir bei (Anlage).

Abs. 4 Satz 2 bedeutet, daß der Anstellungsträger dann auch den Kirchenkreis oder die Landeskirche zu fragen hat, wenn in räumlicher Nähe zu dem wegfallenden Arbeitsplatz Arbeitsplätze auf Kirchenkreis- oder Landeskirchenebene vorhanden sein könnten.

Beispiel: Eine Pfarrsekretärinnenstelle in einer Kirchengemeinde muß wegfallen. Es befindet sich jedoch in räumlicher Nähe eine landeskirchliche Einrichtung, in der Sekretärinnenstellen oder Schreibkraftstellen vorhanden sind. In diesem Falle ist auch die Landeskirche zu fragen, ob die Mitarbeiterin übernommen werden kann.

6. Zu Nr. 5:

"Ansprüche gegen andere Kostenträger" für Zwecke der Fortbildung oder Umschulung können evtl. bei der Arbeitsverwaltung geltend gemacht werden. Auskünfte darüber erteilt das Arbeitsamt.

Soweit sonst wegen einer erforderlichen Umschulung oder Fortbildung Kosten entstehen, können diese im Rahmen der Gesamtzuweisung, sofern die Beschäftigten bei der Gesamtzuweisung berücksichtigt werden und bei Beschäftigten in Einrichtungen, über die entsprechenden Einzelzuweisungen mit der Landeskirche abgerechnet werden.

Es kommen nur Fortbildungen oder Umschulungen in Betracht, die bei realistischer Betrachtung den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin befähigen, mit der zu erwerbenden Qualifikation einen vorhandenen, freien und besetzbaren Arbeitsplatz auszufüllen. Der Anstellungsträger legt Art und Umfang der Fortbildung oder

Umschulung fest. Er hat somit die Möglichkeit, auf die einzelne Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme Einfluß zu nehmen.

7. Zu Nr. 7:

Gemeint sind hier die Fälle, in denen sich wegen einer Veränderung der Tätigkeit die eine niedrigere Bewertung zur Folge hat, eine Minderung der vorher erhaltenen Bezüge ergibt. Nr. 4 regelt nicht, was zu geschehen hat, wenn lediglich der Stellenumfang auf der Ursprungsstelle verringert wird. Daher gilt Nr. 7 in diesen Fällen nicht.

Beispiel: Eine Stelle wird um ein Viertel reduziert. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erhält das Angebot, auf der reduzierten Stelle weiter beschäftigt zu werden. Geht er oder sie darauf ein, so wird die entsprechend verringerte Vergütung gezahlt, jedoch keine Ausgleichszulage. Geht der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht darauf ein, wird das Sicherungsverfahren nach Nr. 4 Absätze 2 bis 4 durchgeführt; ggfs. ist das Dienstverhältnis durch Kündigung zu beenden.

8. Zu Nr. 8:

Wenn für die Kündigung eines Dienstverhältnisses durch den Anstellungsträger die Genehmigung des Kirchenkreisvorstandes oder des Landeskirchenamtes beantragt wird, ist darzulegen, daß die Vorschriften der Sicherungsordnung eingehalten wurden (vgl. Nr. 7).

In Fällen, in denen wegen verminderten Arbeitsanfalls Änderungskündigungen zur Weiterführung von Dienstverhältnissen unter veränderten Bedingungen (z.B. mit herabgesetzter Arbeitszeit) führen, ist ein finanzieller Ausgleich in Gestalt einer Abfindung wegen des Wegfalls eines Teiles des Arbeitsplatzes nach der Sicherungsordnung nicht vorgesehen.

9. Durchführung

Die nach der Sicherungsordnung erforderlichen Maßnahmen sind von den Anstellungsträgern durchzuführen, wobei die kirchlichen Verwaltungsdienststellen gebeten werden, die notwendigen Hilfen zu leisten. Das Landeskirchenamt wird die Anstellungsträger bei der Anwendung dieser Ordnung durch Beratung unterstützen.

10. Kosten

Soweit Kosten für Abfindungen entstehen, sind diese aus der vorhandenen Personalstelle zu bezahlen; entsprechende Kosten können gemäß Nr. 6 Abs. 2 mit dem Landeskirchenamt abgerechnet werden.

Soweit Dritte die Personalkosten tragen, ist im Rahmen der bestehenden rechtlichen Vereinbarungen sicherzustellen, daß der Dritte auch entsprechend an den Kosten der Abfindung beteiligt wird. Bei Defizitverträgen z.B. im Kindertagesstättenbereich hat der kommunale Zuschußgeber auch die Kosten für eine Abfindung zu tragen. Die Kosten für eine Abfindung stellen notwendige Personalkosten dar. Soweit Stellen aus Eigeneinnahmen finanziert werden, ist zunächst zu versuchen, Abfindungen aus dem Haushalt der betreffenden Einrichtung zu finanzieren.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. von Vietinghoff

Anlage

Anlage zur Rundverfügung G3/1997 vom 9. Januar 1997

Anfrage nach Nr. 4 Abs. 4 der Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen von Rationalisierungsmaßnahmen bzw. Einschränkungen von Einrichtungen ist es notwendig, die bei uns bestehende(n) Mitarbeiterstelle(n) für aufzuheben.

Von der Maßnahme ist (sind) betroffen:

Nach Nr. 4 Abs. 4 der Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen haben wir zu prüfen, ob Beschäftigungsmöglichkeiten für den (die) genannten Mitarbeiter bestehen. In diese Prüfung sind nach den Regelungen der Ordnung alle Anstellungsträger des kirchlichen oder diakonischen Dienstes am Dienort und in räumlicher Nähe einzubeziehen.

Wir bitten Sie deshalb zu prüfen, ob es Ihnen möglich wäre, den (die) oben bezeichneten Mitarbeiter zu übernehmen. Sollte dies nur auf einem geringer dotierten Arbeitsplatz möglich sein, würden wir evtl. die entsprechenden Leistungen nach der Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen (Ausgleichszulage nach Nr. 7) übernehmen. Auch für ggfs. notwendige Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen würden wir evtl. die Kosten tragen.

Bitte teilen Sie uns das Ergebnis Ihrer Prüfung auch dann mit, wenn es negativ ausfallen sollte. Sollten wir jedoch innerhalb eines Monats nach Erhalt dieses Schreibens von Ihnen keine Nachricht erhalten haben, gehen wir von einem negativen Ergebnis Ihrer Prüfung aus. Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Wir danken Ihnen für Ihre Bemühungen.