

Personalsicherungsprogramm für den Bereich der Föderation und ihrer Teilkirchen

Beschlussvorlage:

Die Synode der EKKPS fasst auf Empfehlung der Föderationskirchenleitung folgenden Beschluss:

Die Synode beschließt im Rahmen der Umsetzung des Strukturanpassungskonzeptes für das Kirchenamt, die Einrichtungen und Werke sowie in Vorbereitung von Maßnahmen zur Neuausrichtung der Verwaltungsorganisation der mittleren Ebene folgende Grundsätze zum Vollzug von Stellenbesetzungen:

1. Die Synode bittet das Kirchenamt, für den Bereich der Föderation und der Teilkirchen einen innerkirchlichen Stellenmarkt zu bilden und eine zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle im Kirchenamt einzurichten.
2. Alle Rechtsträger der Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen sind verpflichtet, sich am innerkirchlichen Stellenmarkt zu beteiligen und alle wiederzubesetzenden innerkirchlichen Stellen an die zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle zu melden; ausgenommen sind davon Pfarrstellen und Stellen für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst. Die rechtlich selbständigen Einrichtungen und Werke werden gebeten, sich am innerkirchlichen Stellenmarkt zu beteiligen.
3. Die externe Ausschreibung von Stellen ist erst dann zulässig, wenn alle Maßnahmen zur internen Besetzung nicht zum Erfolg geführt haben. Sie bedarf der Genehmigung des Kirchenamtes.
4. Bei der Wiederbesetzung von Stellen sind geeignete Bewerber und Bewerberinnen, die bereits bei Dienstgebern der verfassten Kirche beschäftigt sind, vorrangig zu berücksichtigen.
5. Diese Grundsätze treten zum 1. April 2006 in Kraft.

Begründung:

Die Umsetzung des Strukturanpassungskonzeptes im Kirchenamt und in den rechtlich unselbständigen Einrichtungen und Werken einerseits und die zu erwartende Neuausrichtung der Verwaltungsorganisation der mittleren Ebene im Zuge der föderationsbedingten Struktur- und Rechtsangleichung - unabhängig davon, wie diese im Einzelnen erfolgt - machen Begleitmaßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Umsetzung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erforderlich. Es ist deutlich, dass auf die natürliche Fluktuation insbesondere im Hinblick auf den Altersaufbau der kirchlichen Mitarbeiterschaft allein nicht gesetzt werden kann. Vielmehr ist ein umfassendes Personalsicherungsprogramm (PSP) zu entwickeln, das die Personalreduzierung infolge der

vorzunehmenden strukturellen Veränderungen über die natürliche Fluktuation hinaus unterstützt und steuert. Zielstellung des Personalsicherungsprogramms muss es sein, betriebsbedingte Kündigungen, soweit und so lange wie es nur möglich ist, zu vermeiden und im kirchlichen Dienst erworbene Kenntnisse und Erfahrungen sowie erprobte Motivation und Loyalität der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erhalten. Dies entspricht nicht nur der Verantwortung, die die Kirche mit der Begründung von Arbeits- und Dienstverhältnissen gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen übernommen hat, sondern unterstützt auch nach außen die Glaubwürdigkeit kirchlichen Redens und Handelns.

Das Personalsicherungsprogramm soll das vorhandene und ggf. zu erweiternde arbeitsrechtliche Instrumentarium mit Angeboten der Personalentwicklung, organisatorischen Maßnahmen und finanziellen Anreizen für die kirchlichen Rechtsträger verknüpfen:

1. Arbeitsrechtliches Instrumentarium:

Das vorhandene arbeitsrechtliche Instrumentarium, d. h. insbesondere

- Befristung von Arbeitsverträgen,
- Altersteilzeit,
- Abfindungen,
- Sozialplan,

ist zu nutzen und daraufhin zu überprüfen, ob Änderungen/Ergänzungen der rechtlichen Grundlagen veranlasst und finanziell darstellbar sind. Das Rechtsdezernat (Referate Dienst- und Arbeitsrecht) wird diese Überprüfung in Abstimmung mit dem Finanzdezernat bis zum Juli 2006 zum Abschluss bringen.

2. Personalentwicklung:

Die Potentiale der von strukturellen Änderungen betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Übernahme anderer Aufgaben sind zu erheben. Die Mitarbeitendenjahresgespräche sind insbesondere auch dazu zu nutzen. Eigene Fort- und Weiterbildungsangebote der Föderation sind vorzusehen. Die Fort- und Weiterbildungsangebote anderer Landeskirchen und im außerkirchlichen Bereich sind fortlaufend zu sichten und den kirchlichen Dienststellen sowie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekannt zu geben.

3. Organisatorische Maßnahmen:

a) Schaffung einer zentralen Koordinierungs- und Beratungsstelle:

Es ist weder sinnvoll noch realisierbar, in allen kirchlichen Dienststellen die erforderlichen vertieften Kenntnisse über arbeitsrechtliche Möglichkeiten und geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote vorzuhalten. Vielmehr ist eine zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle einzurichten, die im Zusammenwirken mit den Dienststellenleitungen und den von strukturellen Veränderungen betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Perspektiven ihrer künftigen Verwendung entwickelt. Es bietet sich an, diese Stelle im Kirchenamt beim Präsidialdezernat - Referat Personal und Innere Verwaltung - anzubinden.

b) Bildung eines innerkirchlichen Stellenmarktes (Stellenbörse):

Der Wechsel zwischen verschiedenen kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen oder zwischen verschiedenen kirchlichen Rechtsträgern selbst in der gleichen Region scheitert häufig mangels fehlender interner Kenntnisse über das Freiwerden einer Stelle, zumal gerade für den besonders von den absehbaren strukturellen Veränderungen betroffenen Bereich der Angestellten eine zentrale Ausschreibung nicht stattfindet. Dem kann durch die Bildung eines gemeinsamen Stellenmarktes für den Bereich der Föderation und ihrer Teilkirchen, in dem alle Rechtsträger der verfassten Kirche, insbesondere auch die Kirchenkreise, eingebunden sind, abgeholfen werden. Eine entsprechende

Verpflichtung zur Beteiligung der Rechtsträger der Teilkirchen am innerkirchlichen Stellenmarkt (einschließlich der Meldung freier Stellen bei der zentralen Koordinierungs- und Beratungsstelle und der vorrangigen Berücksichtigung von Bewerbern/Bewerberinnen aus dem Gesamtbereich der verfassten Kirche bei der Wiederbesetzung) kann mangels ausreichender Kompetenzen der Föderationsebene (vgl. Artikel 7 Abs. 2 Vorläufige Ordnung) nur durch die zuständige Teilkirchensynode begründet werden.

4. Finanzielle Anreize für die kirchlichen Rechtsträger:

Es ist zu prüfen, ob Einrichtungen und Werken sowie Kirchenkreisen und anderen Rechtsträgern der verfassten Kirche bei der Einstellung von kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, deren bisherige Stelle künftig entfällt, ein Zuschuss gewährt werden kann, der - gegenüber der Einstellung von externen Bewerbern und Bewerberinnen - höhere Aufwendungen (z. B. für Qualifizierungsmaßnahmen, erreichte höhere Vergütung / Eingruppierung) ausgleicht.

5. Weitere Schritte:

- a) Einrichtung einer Stellen-Pinnwand durch die zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle im Intranet, in der alle Stellenangebote aufgenommen und auch Stellengesuche abgegeben werden können.
- b) Erarbeitung einer Handreichung zum arbeitsrechtlichen Instrumentarium, zu den Qualifizierungsangeboten und zu den Verfahrenswegen des Personalsicherungsprogramms durch die zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle für Dienststellenleitungen und Mitarbeitende.
- c) Abstimmung mit dem Diakonischen Werk mit dem Ziel einer wechselseitigen Einbeziehung seiner Geschäftsstellen in den innerkirchlichen Stellenmarkt.