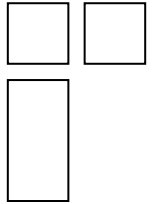


EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE IN BAYERN

DER LANDESKIRCHENRAT – LANDESKIRCHENAMT



Landeskirchenamt – Postfach 20 07 51 – 80007 München
6000

An die
Kirchenkreise
Dekanate und Prodekanate
Gesamtkirchenverwaltungen
kirchlichen Verwaltungsstellen
Abteilungen im LKA

Auskunft bei Ltd. KRd Dr. Ottmar Funk
Telefon: 089 5595-211
Fax: 089 5595-8820
E-Mail: ottmar.funk@elkb.de

Az: 84/311-2

20. April 2023

Erllass des neuen § 36 Abs. 6 Kirchliche Haushaltsordnung (KHO)

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Mit diesem Schreiben informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte des Beschlusses der Landessynode zu den neuen Anstellungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden aus nichtkirchlichen Berufsgruppen in Ihren Dekanatsbezirken. Für manche von Ihnen ist das aktuell schon eine wichtige und erwartete Neuerung, für andere wird es erst einmal im Hintergrund eine Möglichkeit sein, die „man sich merken muss“. Insgesamt bedeutet diese Regelung eine Erweiterung unserer gemeinsamen personalpolitischen Möglichkeiten, die wir gut miteinander nutzen müssen. Wir freuen uns auf alle guten und weiterbringenden Erfahrungen!

(1) Grundsätzliche Systematik und die Erprobung berufsgruppenübergreifender Einsätze

Die Anstellungs- und Einsatzmöglichkeit auf landeskirchlichen Stellen der Landesstellenplanung in (Gesamt-)Kirchengemeinden und Dekanatsbezirken ist grundsätzlich auf kirchliche Berufsgruppen begrenzt, da erstens diese die Qualifizierungsanforderungen dieser Stellen erfüllen und zweitens für kirchliche Berufsgruppen in unserer Landeskirche Anschluss-beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, wenn der ursprüngliche Einsatz endet. Gleichzeitig haben wir als Landeskirche die Verpflichtung, den Mitarbeitenden der kirchlichen Berufsgruppen auch dauerhaft bzw. berufslebenslang im ganzen Raum der ELKB Stellen anbieten zu können. Es handelt sich also um ein Verhältnis gegenseitiger Verpflichtung, an dem der Gesamtstellenumfang der Landesstellenplanung bemessen ist.

Innerhalb dieser kirchlichen Berufsgruppen wurde zur Erprobung bis zum 30.06.2026 bereits die Möglichkeit der berufsgruppenübergreifenden Einsätze (§ 4 Abs. 6 PfStBO) auf theologischen bzw. theologisch-pädagogischen Stellen sowie Kirchenmusikerstellen geschaffen (§ 36 Abs. 5 KHO). Dafür stehen 20 % aller Stellen in den (Gesamt-)Kirchengemeinden und Dekanatsbezirken zur Verfügung. Von dieser Möglichkeit wird immer stärker Gebrauch gemacht, führt sie doch auch zu einer höheren personellen wie inhaltlichen Flexibilität der Arbeit vor Ort. Insgesamt scheint uns diese Erprobung ein guter erster Schritt auf dem Weg zu einem flexibleren kirchlichen Arbeitsmarkt, aber natürlich müssen wir die abschließenden Bewertungen noch abwarten.

(2) Der 2. Erprobungsschritt: Anstellungsmöglichkeiten für nichtkirchliche Berufsgruppen

Die Landessynode hat bei ihrer Frühjahrstagung 2023 beschlossen, dass auf Antrag Dekanatsbezirke selbst auch Personen aus nichtkirchlichen Berufsgruppen auf theologischen und theologisch-pädagogischen Stellen sowie Kirchenmusikerstellen direkt anstellen können. Für die Finanzierung erhalten sie einen

Zuschuss aus dem Landeskirchenamt. Der Zuschuss der Landeskirche bemisst sich dem Grunde nach an den tatsächlichen Personalkosten auf den entsprechenden Stellen der Landesstellenplanung, ist aber bei theologischen Stellen auf einen Zuschuss von maximal bis zu EG 13 TV-L Endstufe und bei theologisch-pädagogischen Stellen sowie Kirchenmusikerstellen auf EG 11 TV-L Endstufe begrenzt.

Grundsätzlich geht es also darum, auf Stellen der Landesstellenplanung nun auch nichtkirchliche Berufsgruppen beschäftigen zu können. Allerdings werden diese Mitarbeitenden nicht bei der Landeskirche angestellt, sondern mit Hilfe der an die dafür verwendeten Stellen(Anteile) gebundenen Personalkosten durch die Landeskirche (mit)finanziert. Anstellungsträger mit allen Chancen und Risiken ist der jeweilige Dekanatsbezirk.

Dieses Konstrukt sorgt dafür, dass einerseits ein Dekanatsbezirk eigene Perspektiven durch Berufsgruppen umsetzen kann, die bisher nicht zur Verfügung standen, andererseits das Risiko einer Weiterbeschäftigung nicht durch die Landeskirche übernommen wird, sollte der Dekanatsbezirk dieses Beschäftigungsverhältnis nicht fortsetzen wollen.

Gleichzeitig können wir auf diesem Weg einen ersten Erprobungsschritt in der Landesstellenplanung gehen, um den kirchlichen Arbeitsmarkt für nichtkirchliche Berufsgruppen zugänglicher zu machen, was angesichts der zukünftigen Personalentwicklung sinnvoll erscheint. Damit reagieren wir auf die Wünsche aus vielen Regionen, die intensiv an uns herangetragen wurden.

(3) Die konkrete Umsetzung dieser Erprobung

Um diese Möglichkeit nutzen zu können, muss eine Stelle (oder ein Stellenanteil) der Landesstellenplanung in diesem Dekanatsbezirk zur Wiederbesetzung gesperrt werden. Ist von dieser Sperrung eine Stelle einer Pfarrei betroffen, muss diese Entscheidung im Einvernehmen mit der oder der/n betroffenen Kirchengemeinde/n erfolgen. Pro Dekanatsbezirk können entsprechende Anträge im Umfang von bis zu 5 % der durch die Landesstellenplanung zugeteilten Stellen gestellt werden.

In einem Dekanatsbezirk mit einem Rahmenkontingent von insgesamt 20 Stellen würde dies z. B. eine Kapazität von bis zu einer vollen Stelle bedeuten, in Dekanatsbezirken mit weniger oder mehr Stellen wird mathematisch auf 0,5- bzw. 1,0-Stellen ab- oder aufgerundet. (Ein Vorschlag, der besser zu anderen Regelungen der LSTPL 2020 passt) Kooperationen mit anderen Dekanatsbezirken sind nach dem KZAG dabei natürlich möglich. Damit ist auch kleineren Dekanatsbezirken die Möglichkeit geboten, in Zusammenarbeit und aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen ihre dafür zur Verfügung gestellten Stellenanteile zusammen zu legen, mit einem gemeinsamen Inhalt zu versehen und für eine Person z. B. als 100 %-Stelle zur Verfügung zu stellen. Im Umfang des Stellenanteils der gesperrten Stellen kann anschließend durch den Dekanatsbezirk (bzw. die kooperierenden Dekanatsbezirke) eine Direktanstellung von Mitarbeitenden erfolgen. Bitte beachten Sie, dass die Stellen für diese neuen Mitarbeitenden ordnungsgemäß eingestuft und ausgeschrieben werden müssen.

Der Zuschuss der Landeskirche bemisst sich dem Grunde nach anhand der tatsächlichen Personalkosten, ist aber bei theologischen Stellen auf einen Zuschuss von maximal bis zu EG 13 TV-L Endstufe und bei theologisch-pädagogischen Stellen sowie Kirchenmusikerstellen auf EG 11 TV-L Endstufe begrenzt. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, der Wiederbesetzung der Stelle der Landesstellenplanung oder dem Wegfall der Stelle endet auch die Zuschussmöglichkeit. Sollte eine neue Mitarbeiterin/ein neuer Mitarbeiter höhere Personalkosten aufwerfen, hat der anstellende Dekanatsbezirk diese höheren Personalkosten, die den landeskirchlichen Zuschuss übersteigen, aus eigenen Haushaltsmitteln zu leisten.

Für die konkrete Umsetzung entscheidend sind folgende Schritte:

- Beschluss des Dekanatsausschusses über den Antrag, eine Stelle/einen Stellenanteil zu diesem Zweck zu sperren.
- Gegebenenfalls das Vorliegen des Einverständnisses der/n betroffenen Kirchengemeinde/n bzw. des jeweiligen Kirchenvorstands.
- Genehmigung durch das Landeskirchenamt (Referat F 1.1 – KR Grünwald)
- Stellenbewertung und Ausschreibung. Besetzung durch Gremien vor Ort ohne weitere Genehmigung durch das Landeskirchenamt. Vertragliche Gestaltung mit Hilfe der regionalen bzw. dekanatlichen Verwaltung.
- Einbeziehung der örtlichen Mitarbeitervertretungen nach den Bestimmungen des MVG-EKG, Beachtung des Bekenntnisgebotes (ARR Berufl. Mitarbeit) und Einhaltung aller anderen arbeitsrechtlicher Bestimmungen (z. B. DiVO).
- Vorlage des Arbeitsvertrags im Landeskirchenamt.

- Während des gesamten Vorgangs erhalten Sie selbstverständlich bei Bedarf sowohl Unterstützung durch ihre eigenen Verwaltungsverbände und die zuständigen Referate des Landeskirchenamtes.

(4) Chancen und Risiken

Bitte beachten Sie sehr genau, dass aufgrund der Direktanstellung beim Dekanatsbezirk das Personalkostenrisiko beim Dekanatsbezirk liegt. Zeitliche Befristungen von Stellenbesetzungen sind nach staatlichem Recht sachgrundlos nur bis zu zwei Jahren möglich (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Ansonsten liegt grundsätzlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Es ist deshalb in jedem Fall ratsam, zunächst über zeitlich befristete Projektstellen für zeitlich befristete Aufgaben nachzudenken, wenn Sie das Risiko minimieren möchten, im schlechtesten Fall dauerhaft eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter unbefristet angestellt zu haben, den oder die Sie nach einiger Zeit nicht mehr benötigen, aber dann aus dekanatlichen Mitteln dauerhaft finanzieren müssten. Sollte dies inhaltlich wie finanziell kein Problem darstellen, können Sie selbstverständlich auch unbefristete Verträge eingehen.

Auch dieses Gesetz unterliegt der Erprobung bis zum 30.06.2026. Rechtzeitig vorher werden wir die gemachten Erfahrungen evaluieren und der Synode einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen unterbreiten. Aus einigen Ausschüssen der Landessynode wurde bereits der Wunsch einer Verstetigung und einer Erhöhung der Stellenanteile über die jetzt beschlossenen 5 % hinaus geäußert. Für uns ist es wichtig, mit Ihnen zusammen in den kommenden Jahren heraus zu finden, ob dieser Weg grundsätzlich sinnvoll ist und wie er pragmatisch klug gegangen werden kann – denn im Grundsatz bedeutet dies eine Neugestaltung unseres bisher relativ abgeschotteten kirchlichen Arbeitsmarktes im Rahmen der Landesstellenplanung. Angesichts der Entwicklungen in Gesellschaft, Kirche und Arbeitsmarkt ist die Personalabteilung für solche Schritte sehr offen, auch für eine Verstetigung oder sogar Ausweitung der Erprobung. Aber dafür braucht es klare Fakten, Erfahrungen und Perspektiven. In diesem Sinne freuen wir uns über einen regen Austausch mit Ihnen!

Diese neue Regelung tritt zum 01.01.2024 in Kraft. Sie haben deshalb nun Zeit für Überlegungen und Planungen, ob und wie Sie von diesem neuen Instrument in Ihrer Eigenverantwortung und mit unserer Unterstützung Gebrauch machen möchten. Wir wünschen Ihnen und uns im Rahmen dieser Erprobung wichtige und gute Schritte auf dem Weg zu einem kirchlichen Arbeitsmarkt, in dem Sicherheiten und Aufbrüche in einem guten Verhältnis stehen.

Mit freundlichem Gruß

im Auftrag



Stefan Reimers
Oberkirchenrat