

## Arbeitsgruppe 2

### **Welche Möglichkeiten bietet die Anstellungsebene Kirchenkreis und welche Erfahrungen gibt es schon?**

#### **Ziel der Arbeitsgruppe**

Wie bekannt, werden die Kürzungsbeschlüsse der Landeskirche in vielen Kirchenkreisen Stundenkürzungen für oder auch betriebsbedingte Kündigungen von MitarbeiterInnen bedeuten.

Wir wollen erörtern, in wie weit die Anstellung auf Kirchenkreisebene das verhindern oder die Folgen dieser Maßnahmen abmildern kann.

Wir werden Erfahrungen aus den Kirchenkreisen austauschen, Vor- und Nachteile sammeln und im Lichte dieser Erfahrungen bewerten.

Dann könnte eine diesbezügliche Informationssammlung für alle Mitarbeitervertretungen erstellt werden.

#### **Aspekte der Anstellung auf Kirchenkreisebene**

In vielen Kirchenkreisen sind die MitarbeiterInnen bei einer Kirchengemeinde angestellt. Die Kirchengemeinden, sprich Kirchengemeindevorstände sind in dieser Sache autonom, dieses heißt, dass sie MitarbeiterInnen im Rahmen des Arbeitsrechts einstellen und entlassen können. Es gibt keine rechtliche Verpflichtung arbeitslos gewordene MitarbeiterInnen aus anderen Kirchengemeinden im Kirchenkreis bevorzugt einzustellen.

Auch die „Sicherungsordnung“ der DVO ist hier nicht verpflichtend, weil es sich bei den Kirchengemeinden um unterschiedliche Anstellungsträger handelt.

Eine Anstellung auf Kirchenkreisebene würde z. B. bedeuten:

- Verhinderung von betriebsbedingte Kündigungen
- Aufstellung eines Sozialplans bei Stellenkürzungen
- Stärkung der Arbeitsplatzsicherheit
- Bessere Personalplanung

Weitere Aspekte können und sollen eingebracht und bewertet werden um ein möglichst umfassendes Bild zu bekommen.