

Präventives Handeln der MAV bei Stellenreduzierungen



Rechtsanwalt

Bernhard Baumann-Czichon

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rechtsanwälte Steuerberater Notar

Baumann-Czichon & Partner

Am Hulsberg 8, 28205 Bremen

www.baumann-czichon.de

Unser Problem

Die Landeskirche geht von sinkenden Steuereinnahmen aus.

Die Landeskirche will ihre Ausgaben den Einnahmen anpassen und nicht (oder nur im Einzelfall) auf Rücklagen zurückgreifen.

Bei ca. 80% Personalkosten wirken sich „Sparbeschlüsse“ immer auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Die Landeskirche hält an dieser Linie trotz aktuell kräftig sprudelnden Kirchensteuereinnahmen fest.



Die neue Situation

Die Landeskirche

- hat eine mittel- und langfristige Finanzplanung erstellt
- hat für ihren eigenen Bereich Prioritätenentscheidungen getroffen und
- den Kreisen und Gemeinden Planungssicherheit gegeben.

Heute ist daher erkennbar, in welcher Körperschaft in welchem Zeitraum und in welchem Umfang Stellen abgebaut werden (müssen).



Risiken des Stellenabbaus

Aus Sicht der MitarbeiterInnen:

- Kündigung
- Auslaufen befristeter Arbeitsverträge
- Kürzung des Beschäftigungsumfangs (Änderungskündigung)
- Arbeitsverdichtung
- Umsetzung/Versetzung/Abordnung
- Übertragung niedriger bewerteter Tätigkeiten

Zusammengefasst: Verlust des Arbeitsplatzes, Minderung des Einkommens und schlechtere Arbeitsbedingungen



Risiken des Stellenabbaus

Aus Arbeitgebersicht:

- Prozessrisiken
- „Freisetzungskosten“ (Abfindung, Sozialplan)
- Motivationsverlust
- Verlust von Qualifikation
- Interne Reibungsverluste
- Geringere Attraktivität als Arbeitgeber
- Abwanderungsbereitschaft besonders qualifizierter MitarbeiterInnen
- Überalterung der Belegschaften (ältere AN genießen höheren Kündigungsschutz)
- Verlust von Ansehen in der Öffentlichkeit



Handlungsbedarf

Zur Vermeidung/Minderung dieser Risiken ist eine verlässliche Personalbedarfsplanung erforderlich.

Die Personalbedarfsplanung muss

- einen Zeitraum von mindestens 1 Dekade umfassen
- die erforderlichen Qualifikationen ausweisen (formal und funktional)
- den quantitativen Bedarf abbilden und
- die notwendigen Variablen ausweisen.



Voraussetzungen der P-Planung



Die Personalbedarfsplanung setzt eine Ziel- und Aufgabenbestimmung voraus.

- Welches „Profil“ soll die Gemeinde heute / morgen / übermorgen haben?
- Welche Arbeitsschwerpunkte sollen dieses Profil herausbilden?
- Welche konkreten Aufgaben / Leistungen sollen dazu wahrgenommen / erbracht werden?
- Welche inhaltlichen Anforderungen stellen diese Aufgaben / Leistungen?

Personalbedarfsplanung



1. Bestandsaufnahme

- wer wird mit welcher formalen / inhaltlichen Qualifikation beschäftigt?
- in welchem Umfang?
- wie lange noch (Befristung / Verrentung / Abwanderung)?
- wer hat Interesse / Bedarf an einer Veränderung?

2. Soll-Ist-Vergleich

3. Anpassungsbedarf

Personalentwicklungsplanung



Mit welchen Mitteln kann die vorhandene Belegschaft an den zukünftigen – veränderten – Bedarf angepasst werden?

1. Modell:

Überflüssige AN rausschmeißen, erforderliche einkaufen.

1. Modell:

Vorhandene AN auf den zukünftigen Bedarf vorbereiten (qualifizieren) und neue AN nicht nur für den Bedarf von heute sondern von morgen und übermorgen aussuchen.

Klitsche oder Konzern?

Eine wirksame Personalbedarfs- und entwicklungsplanung setzt voraus, dass in den maßgeblichen Berufsgruppen jeweils mehrere AN beschäftigt werden.

Die Gemeinde ist daher in der Regel zu klein.

Geeignet sind Kirchenkreise oder vergleichbare regionale Zusammenschlüsse.



Instrumente zur Durchsetzung



1. Einsicht
2. Vereinbarungen
 - zwischen KK und Gemeinden
 - zwischen Gemeinden
 - zwischen MAV KK / Gemeinden
3. Koppelungsgeschäfte
4. Sanfter und unsanfter Druck

Handlungsmöglichkeiten der MAV



Politik der Nadelstiche:

- Einstellungen: Rüge der Benachteiligung von Kündigung bedrohter MitarbeiterInnen
- Abordnungen / Umsetzungen: wie vor
- Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Initiativantrag: Auswahlrichtlinie bei Einstellungen
- Fort- und Weiterbildung - Teilnehmerauswahl
- Antrag gem. § 37 VI S. 2 (Vermittlungsvorschlag DV): Auswahlrichtlinie

Handlungsmöglichkeiten der MAV



- Unterrichtspflichten gem. TzBfG (befristet und in Teilzeit beschäftigter AN)
- bei Einstellungen: § 81 I SGB IX
- Initiativantrag: Grundsätze f. Stellenausschreibungen
- Antrag § 37 VI S. 2: DV Grundsätze f. Stellenausschreibungen

Handlungsmöglichkeiten der MAV



- Initiativantrag: Grundsätze für Fortbildungsveranstaltungen
- Antrag § 37 VI S.2: DV Fortbildungsveranstaltungen
- Informations- und Verhandlungsanspruch ausnutzen
- Dienstvereinbarung zur Konkretisierung der Sicherungsordnung anbieten (Suche nach gleichwertigem Arbeitsplatz), ggs. Antrag nach § 37 VI S. 2.

Handlungsmöglichkeiten der MAV



Einsicht fördern:

Jede Möglichkeit der – öffentlichen – Diskussion nutzen.

Gremien zwingen, ihre Entscheidungen zu begründen.

Nicht die Zustimmung verweigern sondern mündliche Erörterung verlangen.

Bündnispartner suchen.

Neue Strukturen

Warum muss jede Gemeinde ihre eigene Pfarramtssekretärin haben?

Alternativen:

- „Zentralanstellung“ beim Kirchenkreis
- Bildung von Beschäftigungspools durch Arbeitsgemeinschaften von Gemeinden
- Bildung von Gemeindeverbänden



Wir brauchen einen langen Atem



1. Es gibt kein Allheilmittel und es gibt keinen Königsweg.
2. Stellenabbau heißt immer Verlust von Beschäftigungsmöglichkeiten.
3. Wer glaubt, dass Zitronenfalter Zitronen falten, der glaubt auch, dass Verantwortliche Verantwortung tragen.....
4. Am Ende wird doch die Vernunft siegen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!