

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART 2017-05-30

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Frau Rieger - 275

E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

AZ 59.0 Nr. 27.0-01-06-V22/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,
großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen,
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Anstellung von Diakoninnen und Diakonen bei der Landeskirche Hier: Erprobung der Zentralanstellung

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Sommersynode 2013 hat sich die Evang. Württ. Landessynode intensiv mit Fragen des Diakonats in unserer Landeskirche beschäftigt. Sie nahm dabei die Abschlussberichte der Projekte „Diakonats – neu gedacht, neu gelebt“ und des „Sonderausschusses Diakonats“ zustimmend zur Kenntnis.

Als Konsequenz aus diesen Erkenntnissen wurde am 5. Juli 2013 das Anschlussprojekt „Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Maßnahmenpaket I“ verabschiedet. In diesem Zusammenhang hat die Landessynode folgende Konkrektion verabschiedet und den Oberkirchenrat mit der Umsetzung beauftragt:

„Ab dem Haushaltsjahr 2014 in der Landeskirche die Möglichkeit zu schaffen, dass die Landeskirche die Anstellungsträgerschaft für Diakoninnen und Diakone von Kirchenbezirken und ggf. Kirchengemeinden gegen Kostenersatz übernehmen kann. Den Kirchenbezirken/Kirchengemeinden soll die Möglichkeit eröffnet werden, im Einvernehmen mit dem/der Angestellten die Übergabe der Anstellung an die Landeskirche zu beantragen.“

Aufgrund dieser besonderen Beauftragung des Oberkirchenrats, die neue Wege im Diakonats rechtlich erschließen soll, hatte sich ein längerer Beratungsprozess entwickelt, der jetzt zum Abschluss gebracht werden konnte. Gleichzeitig wurden im Haushalt der Landeskirche **zunächst 15 Stellen** eingerichtet.

Für Diakoninnen und Diakone wird damit eine berufsbiografische Personalentwicklungsmaßnahme eröffnet, um das diakonische Profil in den Dienstaufträgen im Sinne des Diakonen- und Diakoninnengesetzes weiterzuentwickeln. Für die Anstellungsträger übernimmt die Landeskirche eine Servicefunktion, da solche Einzel-



maßnahmen im Sinne der Personalentwicklung vielfach eine hohe Belastung darstellen, die in den Kirchenbezirken nur mit erheblichem Aufwand geleistet werden können.

Mit dem Maßnahmenpaket I soll gemeinsam erprobt und der Landessynode darüber berichtet werden, welche Entwicklungen im Diakonat zukünftig sinnvoll sein könnten, damit Kirche weiterhin als missionarische / diakonische Kirche ihren biblischen Auftrag wahrnehmen kann. (Stichwort: Aufbau von hilfreichen Unterstützungssystemen zwischen Kirchenbezirken bzw. Kirchengemeinden und Oberkirchenrat, Möglichkeit der Weiterentwicklung der Berufsbiographie von Diakoninnen und Diakonen.)

Interessierte Anstellungsträger können sich beim Evang. Oberkirchenrat an das **Referat Diakonat (Referat 2.3), Frau Kirchenrätin Feil-Götz** wenden (Tel.: 0711/2149 526, E-Mail: Elvira.Feil-Goetz@elk-wue.de).

Besteht nach einem entsprechenden Abstimmungsprozess Einvernehmen zwischen Landeskirche, bisherigem Arbeitgeber (Kirchenbezirk oder Kirchengemeinde) und dem Diakon/der Diakonin über den Übergang des Arbeitsverhältnisses, so ist zunächst die Mitarbeitervertretung gemäß § 42 a) und g) MVG.Württemberg zur Anstellung und zur Abordnung des Diakons/der Diakonin von der Landeskirche zum bisherigen Arbeitgeber zu beteiligen. Zuständig ist dabei die bereits bislang für den Diakon/die Diakonin zuständige Mitarbeitervertretung (in der Regel Kirchenbezirks-MAV), siehe dazu auch Anlage 1, Gliederungspunkt g) zu Rundschreiben AZ 23.02 Nr. 26.10-01-01-V09/6 vom 24.09.2015. Somit bleibt die Wahlberechtigung und Wählbarkeit in der seitherigen Mitarbeitervertretung erhalten.

Anschließend sind **zeitgleich** die als Anlage zu diesem Rundschreiben beigefügten Verträge zu unterschreiben. Dabei handelt es sich zum einen um einen dreiseitigen Vertrag über den Eintritt der Landeskirche in den bestehenden Arbeitsvertrag (Vertragsübernahme). Sodann wird in einer Vereinbarung zwischen Landeskirche und seitherigem Arbeitgeber die Abordnung zur Erfüllung des bisherigen Dienstauftrages gegen Gehaltskostenersatz geregelt (Abordnungsvereinbarung).

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen

- Vereinbarung für einen einvernehmlichen Übergang von Diakoninnen/Diakonen vom Kirchenbezirk/der Kirchengemeinde zur Evang. Landeskirche in Württemberg zur Erprobung der Regelanstellung bei der Landeskirche (Vertragsübernahme)
- Vertrag über die Abordnung von Diakoninnen/Diakonen von der Evang. Landeskirche in Württemberg zum Kirchenbezirk/zur Kirchengemeinde gegen Gehaltssersatz (Abordnungsvereinbarung)

Vereinbarung für einen einvernehmlichen Übergang von Diakoninnen/Diakonen vom Kirchenbezirk/der Kirchengemeinde zur Evangelischen Landeskirche in Württemberg zur Erprobung der Regelanstellung bei der Landeskirche (Vertragsübernahme)

Vereinbarung¹

Zwischen

Kirchenbezirk/Kirchengemeinde

.....

vertreten durch

(bisheriger Arbeitgeber)

und der

Evang. Landeskirche in Württemberg.....

vertreten durch

(neue Arbeitgeberin)

und

Frau/Herrn²

(Beschäftigte/Beschäftigter²)

Änderung zum Arbeitsvertrag vom

Präambel

Die Evangelische Landeskirche in Württemberg hat sich mit dem Projekt „Zukunftsfähigkeit des Diakonats – Maßnahmepaket I“ das Ziel gesetzt, die besondere Beauftragung von Diakoninnen und Diakonen im Kontext gesellschaftlicher Veränderungsprozesse neu zu gestalten.

Um dieses Ziel zu erreichen soll den Kirchenbezirken/Kirchengemeinden ab dem Haushaltsjahr 2017 die Möglichkeit eröffnet werden, im Einvernehmen mit der/dem² Angestellten die Übergabe der Anstellung an die Evangelische Landeskirche in Württemberg zu beantragen.

Der vorliegende Vertrag regelt die rechtlichen Voraussetzungen für einen einvernehmlichen Übergang der beim Kirchenbezirk oder bei der Kirchengemeinde angestellten Diakoninnen und Diakone gegen Kostenersatz auf die Evangelische Landeskirche in Württemberg.

Durch das Ermöglichen einer zentralen Anstellung bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg soll die Personalstrukturübersicht neu gestaltet sowie die Voraussetzungen für ein einheitliches Personalentwicklungskonzept geschaffen werden. Dadurch soll eine verbesserte individuelle Förderung der einzelnen Personen in den unterschiedlichen Berufsgruppen ermöglicht werden.

Vereinbarung für einen einvernehmlichen Übergang von Diakoninnen/Diakonen vom Kirchenbezirk/der Kirchengemeinde zur Evangelischen Landeskirche in Württemberg zur Erprobung der Regelanstellung bei der Landeskirche (Vertragsübernahme)

§ 1 Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die neue Arbeitgeberin

Mit Wirkung zum tritt die Evangelischen Landeskirche in Württemberg im Einvernehmen mit der Diakonin/dem Diakon² mit allen Rechten und Pflichten in das bestehende Arbeitsverhältnis zwischen Frau/Herrn² und der Kirchengemeinde/dem Kirchenbezirk² ein. Damit tritt die Evangelische Landeskirche in Württemberg in den bestehenden Arbeitsvertrag vom ein. Zu diesem Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber.

Wird die Anstellungsträgerschaft im Rahmen des modellhaften Personalentwicklungsfonds im Projekt „Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone“ an die Landeskirche abgegeben, gelten zusätzlich die Bestimmungen des „Vertrages über Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen des modellhaften Personalentwicklungsfonds im Projekt: Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone (LPED).

§ 2 Besondere Vereinbarung - Urlaub, Mehrarbeits- bzw. Überstunden

Resturlaubsansprüche bleiben unter Beachtung der Übertragungsfristen nach § 26 Abs. 2 Buchstabe a) KAO sowie nach der geltenden Rechtsprechung erhalten und werden von der neuen Arbeitgeberin übernommen. Der bisherige Arbeitgeber soll darauf hinwirken, dass der restliche Urlaub vor dem Wechsel genommen wird.

Noch bestehende Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden aus der Vorbeschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber bleiben erhalten und werden von der neuen Arbeitgeberin übernommen. Der bisherige Arbeitgeber soll darauf hinwirken dass bestehende Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden vor dem Wechsel abgebaut sind.

§ 3 Dienstauftrag/Abordnung

Der/Die Beschäftigte wird zur Wahrnehmung seines bisherigen Dienstauftrages von der neuen Arbeitgeberin an den bisherigen Arbeitgeber abgeordnet.

§ 4 Besondere Vereinbarung – Art und Umfang der Anstellung

Im Hinblick auf die in der Präambel zugrunde gelegte Zielsetzung behält die neue Arbeitgeberin sich vor, die Stellenbeschreibungen bzw. den bestehenden Dienstauftrag im Hinblick auf eine optimale Personalentwicklung und Personalplanung bezogen auf die vorhandenen Stellen im Sinne einer diakonischen Kirche zu überprüfen und mit den Beteiligten³ ggf. sinnvolle Änderungen außerhalb des Direktionsrechtes einvernehmlich anzustreben.

Vereinbarung für einen einvernehmlichen Übergang von Diakoninnen/Diakonen vom Kirchenbezirk/der Kirchengemeinde zur Evangelischen Landeskirche in Württemberg zur Erprobung der Regelanstellung bei der Landeskirche (Vertragsübernahme)

§ 5 Ausfertigung

Diese Vereinbarung wird dreifach ausgefertigt. Jeder Vertragsteil erhält eine Fertigung.

(Ort), (Datum)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter²)

.....
(bisheriger Arbeitgeber)

.....
(neue Arbeitgeberin)

¹ Entsprechend dem Beschluss der Evangelischen Württembergischen Landessynode Antrag 33/13 vom 5. Juli 2013 in Bad Mergentheim (Punkt 1)

² Nichtzutreffendes bitte streichen

³ Bisheriger Arbeitgeber sowie Beschäftigte/Beschäftigter

Vereinbarung¹ zwischen abgebendem Arbeitgeber und aufnehmendem Arbeitgeber

Zwischen der

Evang. Landeskirche in Württemberg
.....

vertreten durch

im Folgenden abgebender Arbeitgeber genannt,

und

dem Kirchenbezirk/der Kirchengemeinde.....

vertreten durch

im Folgenden aufnehmender Arbeitgeber genannt, wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1 Gegenstand des Vertrages

Folgende Beschäftigte/Folgender Beschäftigter² wird zur nachstehend näher bezeichneten Arbeitsleistung von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg an den Kirchenbezirk/die Kirchengemeinde² abgeordnet:

Frau/Herr²

Anschrift:

Tätigkeit: Diakonin/Diakon² in der Tätigkeit als

Es gilt die Dienstanweisung vom sowie die Stellenbeschreibung vom

§ 2 Arbeitsumfang

Die/Der² in § 1 Absatz 1 genannte Beschäftigte wird mit einem Beschäftigungsumfang von v. H. bei dem aufnehmenden Arbeitgeber tätig.

§ 3 Weisungsbefugnis und Fürsorgepflicht des aufnehmenden Arbeitgebers

(1) Der aufnehmende Arbeitgeber darf die abgeordnete Beschäftigte/den abgeordneten Beschäftigten² nur im Rahmen der in § 1 vereinbarten Tätigkeit einsetzen.

(2) Der aufnehmende Arbeitgeber ist in Absprache mit dem abgebenden Arbeitgeber berechtigt, der/dem² abgeordneten Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitsausführung fachliche Weisungen zu erteilen und die Arbeitsausführung zu überwachen.

(3) Der aufnehmende Arbeitgeber verpflichtet sich, die sich aus dem Einsatz der/des² Beschäftigten in seiner Organisation ergebenden gesetzlichen Fürsorgepflichten zu erfüllen und ihm/ihr einen angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

(4) Ansonsten verbleiben die Arbeitgeberrechte und Arbeitgeberpflichten sowie die Dienstaufsicht mit Ausnahme der in Absatz 5 geregelten Pflichten beim abgebenden Arbeitgeber.

(5) Die Urlaubsverwaltung, die Überwachung der Einhaltung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, die Genehmigung und Abwicklung von Fortbildungen und die Erstattung von Reisekosten nach der landeskirchlichen Reisekostenordnung erfolgt durch den aufnehmenden Arbeitgeber. Vor der Genehmigung mehrtägiger Fortbildungsmaßnahmen hat der aufnehmende Arbeitgeber die Stellungnahme des abgebenden Arbeitgebers (Referat 2.3 - Diakonats) einzuholen.

(6) Die Personalakten werden unter Beachtung der geltenden Datenschutzbestimmungen vom Kirchenbezirk/der Kirchengemeinde an die Evang. Landeskirche in Württemberg übergeben. Sofern Aktenteile für die Erfüllung der in Absatz 5 genannten Pflichten erforderlich sind, verbleiben sie beim Kirchenbezirk/der Kirchengemeinde.

§ 4 Personalkostenersatz und Arbeitsbedingungen

(1) Der aufnehmende Arbeitgeber hat dem abgebendem Arbeitgeber die für die überlassene Beschäftigte/den überlassenen Beschäftigten² anfallenden gesamten Arbeitgeber-Bruttopersonalkosten (insbesondere Vergütung, ZVK, Jahressonderzahlung, Zulagen, im Falle von Altersteilzeit anfallende Kosten, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Zuschuss zum Krankengeld, ggf. Beihilfeumlage beim Kommunalen Versorgungsverband, Gehaltsabrechnungsgebühren der ZGASt und die sonstigen üblichen Lohnnebenkosten sowie Kosten infolge gerichtlicher Auseinandersetzungen mit dem/der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis und Abfindungszahlungen) entsprechend dem Arbeitsumfang beim aufnehmendem Arbeitgeber zu ersetzen.

Sofern infolge der Überlassung Steuern anfallen, gehören auch diese zu den zu ersetzenden Personalkosten.

(2) Für die zu erstattenden Kosten erstellt der abgebende Arbeitgeber am Ende des Rechnungsjahres bzw. nach Ende des Einsatzes eine Rechnung. Die Rechnung ist innerhalb eines Monats nach Zugang zur Zahlung fällig.

§ 5 Beendigung der Abordnung

(1) Nach drei Jahren ab Vertragsunterzeichnung tauschen sich die Vertragspartner darüber aus, ob die Ziele der zentralen Anstellung bei der evangelischen Landeskirche in Württemberg verbunden mit der Abordnung an den aufnehmenden Arbeitgeber gegen Personalkostenersatz, erfolgreich durchgeführt werden konnte.

(2) Die Abordnungsvereinbarung kann nach drei Jahren ab Vertragsunterzeichnung von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von drei Monaten zum Quartal gekündigt werden.

(3) Hat der abgebende Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäß Absatz 2 keine Beschäftigungsmöglichkeit für die abgeordnete Beschäftigte/den abgeordneten Beschäftigten² in einer seiner Dienststellen, so verlängert sich die Abordnungsvereinbarung über das Ende der Kündigungsfrist nach Absatz 2 hinaus bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der abgebende Arbeitgeber die Beschäftigte/den Beschäftigten² unter Beachtung der gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Vorgaben frühestens ordentlich kündigen oder – sofern im Falle einer Sozialauswahl eine andere Beschäftigte/ein anderer Beschäftigter sozial weniger schutzwürdig ist – der abgebende Arbeitgeber diese/n ordentlich kündigen kann.

Ergibt sich in absehbarer Zeit beim abgebenden Arbeitgeber eine Beschäftigungsmöglichkeit für die abgeordnete Beschäftigte/den abgeordneten Beschäftigten², so verlängert sich die Abordnungsvereinbarung über das Ende der Kündigungsfrist nach Absatz 2 hinaus bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die Beschäftigungsmöglichkeit frei wird, längstens um sechs Monate.

Ist die/der² abgeordnete Beschäftigte unkündbar, dann kann der Überlassungsvertrag nur nach Absatz 4 beendet werden.

(4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung der Abordnungsvereinbarung bleibt unberührt.

§ 6 Schriftform

Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Von diesem Schriftformerfordernis kann auch nicht mündlich oder konkludent abgewichen werden.

§ 7 Sonstige Vereinbarungen

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages nichtig sein oder werden, so sind abgebender Arbeitgeber und aufnehmender Arbeitgeber verpflichtet, die nichtige Bestimmung durch eine neue, dem Sinn und Zweck des Vertrages entsprechende Bestimmung schriftlich zu ersetzen. Die übrigen Vertragsteile werden dadurch nicht berührt.

Ort, Datum

Ort, Datum

Abgebender Arbeitgeber

Aufnehmender Arbeitgeber

Anlagen

Arbeitsvertrag

Dienstanweisung

Stellenbeschreibung

¹ Entsprechend dem Beschluss der Evangelischen Württembergischen Landessynode Antrag 33/13 vom 5. Juli 2013 in Bad Mergentheim (Punkt 5)

² Unzutreffendes bitte streichen