

## Anlage 1

### **Berechnung der dienstlichen Inanspruchnahme nach dem neuen Arbeitszeit- und Bewertungsbogen bei schon im Dienst befindlichen Mitarbeitenden im Mesner- und Hausmeisterdienst und zur Eingruppierung unter Berücksichtigung der ab 1. Oktober 2006 geltenden neuen KAO**

Nach Vergütungsgruppenplans 16 in der ab 1. April 2004 geltenden Fassung ist Voraussetzung für die Eingruppierung in den Entgeltgruppen 3,5 6 oder 8 eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung oder der erfolgreiche Abschluss des Grund- und Aufbaulehrgangs für Mesner/-innen und/oder Hausmeister/-innen des Mesnerbundes.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 2. Dezember 2005 eine Übergangsregelung zum Vergütungsgruppenplan 16 beschlossen. Danach werden Mesner/-innen und/oder Hausmeister/-innen, deren Dienstverhältnis zu ihrem jetzigen Anstellungsträger vor dem 1. Januar 2003 begonnen hat und über den 1. Januar 2007 hinaus fortbesteht, Mesnern/Mesnerinnen und/oder Hausmeistern/Hausmeisterinnen mit abgeschlossener zweijähriger Berufsausbildung oder nach erfolgreichem Abschluss des Grund- und Aufbaulehrgangs für Mesner/-innen und Hausmeister/-innen des Mesnerbundes gleichgestellt. Dieser Beschluss wurde im Amtsblatt Bd. 62 Nr. 2 vom 28. Februar 2006, Seite 18, veröffentlicht.

Da es sich bei der AZE, die bei allen Mitarbeitenden im Mesner- und Hausmeisterdienst durchzuführen ist, nicht um eine Neuberechnung und somit nicht um eine Neufestsetzung des Umfangs einer Stelle, wie z. B. bei einem Stellenwechsel handelt, sondern um die Überführung des alten Dienstauftrages und der seitherigen Tätigkeiten in ein neues Berechnungs- und Bewertungssystem auf der Grundlage des bestehenden Dienstvertrags und der ab 1. Oktober 2006 bzw. 1. Januar 2007 (Geringfügig Beschäftigte) geltenden Arbeitszeit, sind folgende Punkte zu beachten:

- Bei der Neuberechnung der Arbeitszeit und Überführung in das neue System, welches die Grundlage für die Eingruppierung bildet, ist die MAV gem. § 42 c MVG zu beteiligen.
- Im Rahmen der Beteiligung der MAV ist in der Regel eine gemeinsame Begehung vor Ort durchzuführen. Es obliegt der MAV, hierauf in geeigneten Fällen zu verzichten.

### **Nachfolgend 9 Punkte zur Vorgehensweise bei der Berechnung**

1. **Alle** seitherigen, im Dienstauftrag enthaltenen Tätigkeiten müssen berücksichtigt und in das neue Formular übernommen werden. Hier sind persönliche Notizen des Mitarbeitenden hilfreich, damit nichts vergessen wird.
2. Bei den Richtwerten und dem neuen Berechnungs- und Bewertungssystem handelt es sich um eine verbindliche arbeitsrechtliche Regelung. Sollten im Einzelfall aufgrund der örtlichen Besonderheiten Abweichungen von den Richtwerten notwendig sein, so sind diese auf dem Erhebungsbogen nachvollziehbar zu begründen.

Die Frage der Arbeitszeitermittlung aufgrund des neuen Berechnungs- und Bewertungsbogens war auch Gegenstand eines Schlichtungsverfahrens nach dem MVG. Dabei ging es um die Auslegung und Anwendung der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Ermittlung der Arbeitszeit und der Bewertung der Stellen im Mesner-, Hausmeister- und Reinigungsdienst. Die Antrag stellende Kirchengemeinde war der Auffassung, dass die zeitlichen Richtwerte der Arbeitsrechtlichen Kommission auf den Mesnerdienst in ihrer Gemeinde zum Teil nicht zutreffen und deshalb nach unten korrigiert werden dürften. Vor allem sei der Richtwert von 150 Minuten für die Tätigkeit des Mesners im Zusammenhang mit dem Hauptgottesdienst zu hoch angesetzt, da einzelne der im Erhebungsbogen aufgeführten Aufgaben vom Mesner bzw. der Mesnerin nicht wahrgenommen würden. Den örtlichen Gegebenheiten angemessen sei deshalb ein Richtwert für den Hauptgottesdienst von 130 Minuten.

Die Schlichtungsstelle nach dem MVG hat dem Antrag der Kirchengemeinde auf Ersetzung der von der Mitarbeitervertretung verweigerten Zustimmung zur Arbeitszeitermittlung nicht stattgegeben, da die Arbeitszeitermittlung, die dem Dienstvertrag zugrunde gelegt werden sollte, gegen verbindliche Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission verstoße.

Die Schlichtungsstelle hat ihre Entscheidung wie folgt begründet:

„Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegten zeitlichen Richtwerte beruhen auf Erfahrungssätzen, die bei der Ermittlung der Mesnertätigkeit in Gemeinden der gesamten Landeskirche gewonnen wurden. Unterschiede bezüglich der räumlichen Ausdehnung, der Gemeindegliederzahlen, des Gebietscharakters usw. seien dabei berücksichtigt und in die Fixierung der Zahlen einbezogen worden. Es handelt sich bei den Richtwerten deshalb um Durchschnittswerte, in denen örtliche Verschiedenheiten bereits erfasst wurden. Zur Begründung einer örtlichen Abweichung im Einzelfall, wie sie in § 12 Abs. 5 Satz 2 KAO (ab 01.10.2006 § 39 Abs. 1) vorgesehen sei, bedarf es besonderer konkreter Umstände, die in einer bestimmten Einzelgemeinde vorliegen und die nicht bereits bei der Durchschnittsbemessung berücksichtigt wurden. Zum anderen sind die Richtwerte für Tätigkeitsbereiche als Pauschalwerte zu verstehen. Sie setzen sich nicht aus der Summe von einzelnen, jeder Einzelmaßnahme zuzuordnenden Werten zusammen, sondern erfassen pauschal alle Einzelaufgaben, die beispielhaft in dem Bewertungsbogen aufgeführt sind. Die 150 Minuten für die Tätigkeit des Mesners im Zusammenhang mit dem Hauptgottesdienst beispielsweise sind deshalb nicht „minutiös“ in 18 Teilzeiten aufzuteilen und womöglich noch unterschiedlich zu bewerten, je nachdem wie viele Minuten eine Einzeltätigkeit erfordert. Es war erkennbar die Vorstellung der Arbeitsrechtlichen Kommission gewesen, die für den Hauptgottesdienst auszuübende Tätigkeit pauschal mit 150 Minuten anzusetzen. Dies bedeutet, dass der Richtwert auch dann anzunehmen ist, wenn einzelne aufgeführte Tätigkeiten nicht wahrgenommen werden oder umgekehrt, wenn einzelne nicht genannte Tätigkeiten hinzukommen. Etwas anderes mag allenfalls dann gelten, wenn der Mesner oder die Mesnerin wesentliche, normalerweise dem Aufgabenbereich der Mesner zuzurechnende Tätigkeiten (lt. Dienstvertrag) nicht auszuführen hat. In diesen Fällen kommt gemäß § 12 Abs. 5 Satz 2 KAO (ab 01.10.2006 § 39 Abs. 1) eine Abweichung von den Richtwerten in Betracht.

Die von der Antragstellerin für eine Herabsetzung des Richtwerts gegebene Begründung (Nichtausführung einzelner Teilaufgaben) reicht nach Auffassung der Schlichtungsstelle nicht dafür aus, die Tätigkeit des Mesners bzw. der Mesnerin als Sonderfall gegenüber den Normalfällen anzusehen. Die geltend gemachten Besonderheiten berühren die Tätigkeiten in diesem Bereich nur unwesentlich.“

3. Erst nachdem alle seither ausgeführten Tätigkeiten in den Bogen eingetragen wurden, sind Korrekturen des neu ermittelten Anstellungsumfangs möglich. Es muss der ursprüngliche, im Dienstvertrag vereinbarte Anstellungsumfang wieder erreicht werden.
4. Dies geschieht, wenn bei der Berechnung ein höherer Anstellungsumfang herauskommen sollte, (da eine Ausweitung der Stelle unwahrscheinlich ist) durch das Herausnehmen von Tätigkeiten. Möglich wird dies durch sinnvolle Reduzierung der Häufigkeit von Tätigkeiten oder das Entfernen ganzer Aufgabengebiete aus dem Dienstauftrag. Eine Anpassung kann nicht durch Veränderung der Richtwerte erfolgen. **Wegen der Auswirkungen aufgrund der Erhöhung der Arbeitszeit wird auf Nr. 1 – letzter Absatz des vorstehenden Rundschreibens verwiesen.**
5. Ergibt sich bei der Berechnung ein geringerer Anstellungsumfang so sind, um den arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang zu erreichen, zusätzliche neue Tätigkeiten zuzuweisen. Kann der Dienstgeber keine zusätzliche Arbeit zuweisen, gelten die gleichen Grundsätze, als ob unabhängig von der neuen Arbeitszeitermittlung die dienstliche Inanspruchnahme eines Mitarbeitenden gekürzt werden soll. In diesem Fall ist eine Änderungskündigung, mit Beteiligung der MAV (Mitbestimmung) erforderlich. Dabei muss der Dienstgeber bei der Umsetzung alle einschlägigen Bestimmungen (KAO, Sicherungsordnung, Kündigungsschutzgesetz etc.) beachten. Er muss der MAV insbesondere darlegen, dass er in den Fällen, in denen die Sicherungsordnung anzuwenden ist, das dort vorgeschriebene Prüfungsverfahren durchgeführt hat. Die MAV hat das Recht zu prüfen, ob die Neuberechnung der Arbeitszeit wirklich korrekt ist und keine unzulässige Abweichung von den Richtwerten o. Ä. erfolgt ist. Kommt es tatsächlich zu einer Reduzierung der dienstlichen Inanspruchnahme, steht dem Mitarbeitenden für den aufgrund der Änderungskündigung entstehenden finanziellen Nachteil evtl. nach den Bestimmungen der Sicherungsordnung eine Abfindung zu.  
Eine Kürzung der dienstlichen Inanspruchnahme im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der neuen Arbeitszeitermittlung oder der Erhöhung der Arbeitszeit ab 1.10.2006/1.1.2007 ist also nur unter Beachtung der vorstehenden Kriterien und Verfahren möglich.
6. Die Erläuterungen zum Auswahlkatalog der Arbeitsrechtlichen Regelung sind zu beachten und umzusetzen.

7. Der Inhalt des AZE-Bogens und des angepassten Auswahlkatalogs müssen sich in der Stellenbeschreibung und der Dienstanweisung wiederfinden. Dazu sind die auf der Homepage des Mesnerbundes und der Kirchenpfleger-Vereinigung eingestellten Muster hilfreich.
8. Die neuen Inhalte und Grundlagen der Arbeitszeitermittlung gelten, wenn nichts anderes vereinbart ist, ab 01.01.2007.
9. Die Mitwirkung der MAV bei der Neuberechnung vor Ort zusammen mit Dienststellenleitung und Stelleninhaber/in erfordert eine frühzeitige Terminabsprache.

Bereits in einem früheren Rundschreiben zur Arbeitszeitermittlung vom 28. Dezember 1995 wurde darauf hingewiesen, dass die Bewertung des Arbeitsumfangs und die Ermittlung der Arbeitszeit im Einzelfall durch den Anstellungsträger, in der Regel die Kirchengemeinde, mit den jeweiligen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen **unter gleichzeitiger Beteiligung der Mitarbeitervertretung** durchzuführen ist. Durch die Anwesenheit der MAV bei der Begehung und konkreten Durchführung der Arbeitszeitermittlung vor Ort, kann die MAV die für die Beurteilung der Arbeitszeitermittlung notwendigen Informationen erhalten und die Zahlen und Inhalte des AZE-Bogens, der ihr zur Beschlussfassung vorgelegt wird, auf ihre Richtigkeit überprüfen und einen entsprechenden Beschluss fassen.

Mit der in dem o. g. Rundschreiben dargestellten Verfahrensweise wurden in der Praxis bisher positive Erfahrungen gemacht, da hierdurch Nachfragen und Beanstandungen der Arbeitszeitermittlung durch die MAVen vermieden werden.

Wird der MAV dienstgeberseitig nicht die Möglichkeit gegeben, an der Arbeitszeitermittlung vor Ort teilzunehmen, besteht für die MAV, (von der unten beschriebenen Verzichtsmöglichkeit abgesehen) praktisch keine Möglichkeit, die ihr vorgelegte schriftliche Arbeitszeitermittlung zu prüfen und sie wird dieser in der Regel zunächst nicht zustimmen. Um den hierdurch für alle Beteiligten entstehenden Mehraufwand zu vermeiden, sollte das Verfahren der Arbeitszeitermittlung frühzeitig und einvernehmlich zwischen Dienstgeberseite und MAV geklärt werden.

Es ist den einzelnen Dienstgebern unbenommen, weitere, über die in den rechtlichen Regelungen genannten Bestimmungen hinausgehende, Regelungen zu treffen.

So können z.B. alle Kirchengemeinden innerhalb eines Kirchenbezirks beschließen, dass an jeder Arbeitszeitermittlung eine Vertretung der Kirchlichen Verwaltungsstelle teilnehmen soll.

#### **Auf eine Vorortprüfung der Berechnung kann durch die MAV verzichtet werden, wenn:**

- Der Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin bei den Berechnungen nachweislich mitgewirkt und auf dem Unterschriftenblatt unterschrieben hat, und keine abweichende Meinung vertritt.
- Der Erhebungsbogen zur Arbeitszeitermittlung und Bewertung der Stelle unverändert benutzt, vollständig ausgefüllt und komplett ausgedruckt ist, bzw. als Datei übersandt wurde (Unterschriftenblatt separat).
- Abweichungen, im Einzelfall, von den vereinbarten Richtwerten nachvollziehbar begründet sind.
- Aktuelle Baupläne oder Aufmaßlisten vorliegen, die eine Prüfung der Räume, Fußbodenflächen, Treppen, Fensterflächen mit Lage und Beschaffenheit usw. zulassen.
- Kein Hilfeersuchen der Beteiligten bekannt ist.
- Keine begründeten Zweifel an der Richtigkeit der Angaben bestehen.
- Alle erforderlichen Unterlagen **vollständig und rechtzeitig** zur Verfügung gestellt werden (u. a. bisheriger Dienstauftrag (Dienstanweisung) mit Stellenbeschreibung).