

Dienstvereinbarung

über die Grundsätze des Stellenbesetzungsverfahrens im Kirchenkreis Celle

Zwischen dem Ev.-luth. Kirchenkreis Celle, vertreten durch den Kirchenkreisvorstand – nachfolgend Kirchenkreis genannt

und

der Mitarbeitervertretung des Ev.-luth. Kirchenkreises Celle – nachfolgend MAV genannt

wird gemäß § 36 MVG-EKD folgende Dienstvereinbarung über die Vorgehensweise bei Stellenausschreibung und Bewerbungsverfahren bei neu zu besetzenden Stellen geschlossen:

Präambel

Diese Dienstvereinbarung wird mit dem Bestreben abgeschlossen, dass in vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen dem Kirchenkreis und der MAV in gemeinsamer Verantwortung die Interessen der Mitarbeitenden im Stellenbesetzungsverfahren unter Beachtung der Bestenauslese, sachgerechter Interessensabwägung und der Vermeidung von Konkurrentenklagen gewahrt werden. Sie dient weiter der Transparenz und der sachgerechten Erfüllung der Aufgaben im Verfahren der Stellenbesetzung.

§ 1 Geltungsbereich

Die Vereinbarung findet Anwendung auf alle Dienststellen des Kirchenkreises, seine Einrichtungen und der beigetretenen Kirchengemeinden. Sie nimmt auch Bezug auf die Rundverfügung des Landeskirchenamtes G02/2021.

§ 2 Grundsätze

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Durchführung aller (internen und externen) Stellenbesetzungsverfahren.

Eine Stellenausschreibung erfolgt grundsätzlich dienststellenintern, in der Stellenbörse auf der Homepage des Ev.-luth. Kirchenkreises Celle sowie mindestens

- a) bei Stellenbesetzungen in Kindertagesstätten auf der einschlägigen Homepage sowie der jeweiligen Homepage der Kindertagesstätte;

Dienstvereinbarung Stellenbesetzungsverfahren - Schlussfassung

- b) bei Stellenbesetzungen in Kirchengemeinden in geeigneten Medien der jeweiligen Kirchengemeinde (z.B. auf der jeweiligen Homepage, dem Schaufenster (soweit vorhanden) und/oder dem Gemeindebrief der Kirchengemeinde).

Die weitere Publikation der externen Stellenausschreibung richtet sich nach der Stelle die neu zu besetzen ist. Die Stellenausschreibung wird erstellt in Zusammenarbeit zwischen der suchenden Einrichtung/Kindertagesstätte/Kirchengemeinde und der Personalabteilung.

Einzelheiten dazu werden in § 4 dieser Dienstvereinbarung weiter ausgeführt.

Der Mitarbeitervertretung wird jede veröffentlichungsreife Stellenausschreibung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit und zur Durchführung der §§ 38 Abs. 2 Satz 1 und 42 (a) MVG-EKD vor Veröffentlichung vorgelegt. Zuständig hierfür ist der jeweilige Anstellungsträger.

Auch bei Anstellungen, bei denen auf eine Ausschreibung verzichtet werden soll, hat die MAV das übliche Mitbestimmungsrecht und es wird im Vorfeld mit der MAV geklärt, warum oder weshalb auf eine Ausschreibung verzichtet werden soll und kann. Die MAV erhält in diesem Fall Name, Datum und Dauer der Anstellung sowie Tätigkeitsfeld des/der Mitarbeitenden.

§ 3 Freie Arbeitsplätze

- a) Arbeitsplätze gelten dann als frei und besetzbar, wenn sie entweder neu geschaffen und erstmalig besetzt werden sollen oder durch Ausscheiden des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin frei werden.
- b) Auch Teilzeitarbeitsplätze gelten als Arbeitsplätze im Sinne dieser Dienstvereinbarung.
- c) Als Ausscheiden im Sinne dieser Dienstvereinbarung gilt jedes Freiwerden eines Arbeitsplatzes, sei es durch tatsächliches Ausscheiden aus dem Dienst, durch Beurlaubung, längerfristige Erkrankung, Mutterschutz/Erziehungszeit oder durch befristete bzw. unbefristete Umsetzung.

§ 4 Stellenausschreibungen

- a) Externe Stellenausschreibungen müssen mit den internen Stellenausschreibungen inhaltlich übereinstimmen.
- b) Jeder freie Arbeitsplatz ist grundsätzlich mindestens intern auszuschreiben.
- c) Stellen für Kindertagesstättenleitungen sowie stv. Kindertagesstättenleitung, hauptberufliche Kirchenmusiker, Leitungskräfte (mit Ausnahme von Dienststellenleitungen mit Personalentscheidungs-

Dienstvereinbarung Stellenbesetzungsverfahren - Schlussfassung

kompetenz), Diakone/Diakoninnen und Sozialarbeiter/Sozialpädagogen/Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen sind stets auch in der Stellenbörse der EKD auszuschreiben.

- d) Die dienststelleninterne Stellenausschreibung wird für die Dauer von mindestens 10 Arbeitstagen am „schwarzen Brett“ der Dienststelle ausgehängt oder per Rundmail an alle Mitarbeitenden zugesandt.
- e) Um eine ausgeschriebene Stelle kann sich jede/r Mitarbeitende bewerben. Jede interne Bewerbung wird mit der gleichen Vertraulichkeit behandelt wie eine externe Bewerbung. Der Schriftwechsel wird, wenn der/die Bewerbende dieses wünscht, über die Privatadresse abgewickelt.
- f) Aus der Bewerbung dürfen dem/der sich intern Bewerbenden keine Nachteile erwachsen.
- g) Liegt zwischen einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung und der Entscheidung des Anstellungsträgers über die Besetzung der Stelle ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten, so wird die Stellenausschreibung wiederholt.

§ 5 Ausnahmen von Stellenausschreibungen

Von einer Stellenausschreibung kann der Anstellungsträger in folgenden Fällen absehen:

- a) FSJ-Stellen, Bundesfreiwilligendienststellen, Berufspraktikanten;
- b) alle Maßnahmen, bei denen die Mittelzuweisung an konkrete Personen gebunden ist (z. B. AGH, ABM u. ä.);
- c) Aushilfs- und Vertretungskräfte für die Dauer von bis zu sechs Monaten und bei Verlängerung des Vertretungsgrundes nach Abstimmung mit der MAV auf Basis eines begründeten Antrags der Dienststelle;
- d) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, wenn nur ein geringes Interesse am Arbeitsmarkt zu erwarten ist; dies im jeweiligen Einzelfall im Einvernehmen zwischen Anstellungsträger und MAV;
- e) Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses, wenn der Mitarbeitende auf dieser Stelle schon einmal ein Ausschreibungsverfahren durchlaufen hat;
- f) die MAV hat einem begründeten Antrag der Dienststellenleitung auf Ausschreibungsverzicht zugestimmt;
- g) Krankheits- oder Elternzeitvertretung;
- h) befristete Beschäftigung bis zur Dauer von sechs Monaten;
- i) ein Mitarbeitender mit befristetem Arbeitsvertrag ist für die Stelle in der eigenen Einrichtung geeignet und die MAV hat einem begründeten Antrag der Dienststelle auf Ausschreibungsverzicht zugestimmt;
- j) die Aufgabenwahrnehmung kann künftig durch innerorganisatorische Maßnahmen erfolgen.

§ 6 Inhalte der Stellenausschreibungen

Die Stellenausschreibung soll neben den geschlechtsspezifischen konnotierten Kriterien gem. § 6 BGlG sowie der Einhaltung der gleichstellungsrechtlichen Anforderungen - soweit sinnvoll oder erforderlich - folgende Angaben enthalten:

- a) Anfordernde Stelle
- b) Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme
- c) Stellenbezeichnung und Leitungsebene
- d) Beschreibung der Aufgaben
- e) Fachliche und persönliche Anforderungen/Qualifikation
- f) Vorgaben zur konfessionellen Bindung
- g) Beschreibung der Arbeitsbedingungen (u. a. Stundenumfang, ggf. Befristung, Eingruppierung)
- h) Angebot von Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeit
- i) Gewünschte Form der Bewerbung – Post oder E-Mail
- j) Bewerbungsfrist
- k) Annahmestelle (Adresse, E-Mail)
- l) Telefonnummer/Ansprechpartner für Rückfragen

§ 7 Bewerbungsverfahren

Der Mitarbeitervertretung sind gemäß § 34 MVG-EKD alle eingehenden Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Dieses gilt auch für Bewerbungen, die über ein elektronisches Bewerbungsverfahren eingehen. Hier ist der MAV der Zugang zu den Daten zu ermöglichen. Im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechtes gem. § 42 (a) MVG-EKD und im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 33 Abs. 1 MVG-EKD wird die MAV in Absprache mit allen an diesem Stellenbesetzungsverfahren Beteiligten grds. ebenfalls zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Gleiches gilt für die/den gewählten Schwerbehindertenbeauftragte(n). Gesetzliche Vorgaben für die Einbindung der/des Gleichstellungsbeauftragten werden beachtet.

§ 8 Aufhebung Vereinbarungen

Bereits bestehende Vereinbarungen zu Stellenbesetzungs- bzw. Bewerbungsverfahren werden aufgehoben.

§ 9 Salvatorische Klausel

Die etwaige Ungültigkeit einzelner Regelungen dieser Rahmendienstvereinbarung oder deren Anlagen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Dienstvereinbarung Stellenbesetzungsverfahren - Schlussfassung

Die Vereinbarungsparteien verpflichten sich die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame Bestimmung zu ersetzen, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung entspricht oder am nächsten kommt.

§ 10 Änderung, Kündigung und Nachwirkung

- a) Diese Vereinbarung kann frühestmöglich 12 Monate nach in Kraft treten gekündigt werden. Eine Evaluation ist nicht vorgesehen.
- b) Diese Vereinbarung tritt in Kraft am Tage nach der Unterzeichnung.

Celle, den 19.04.2022

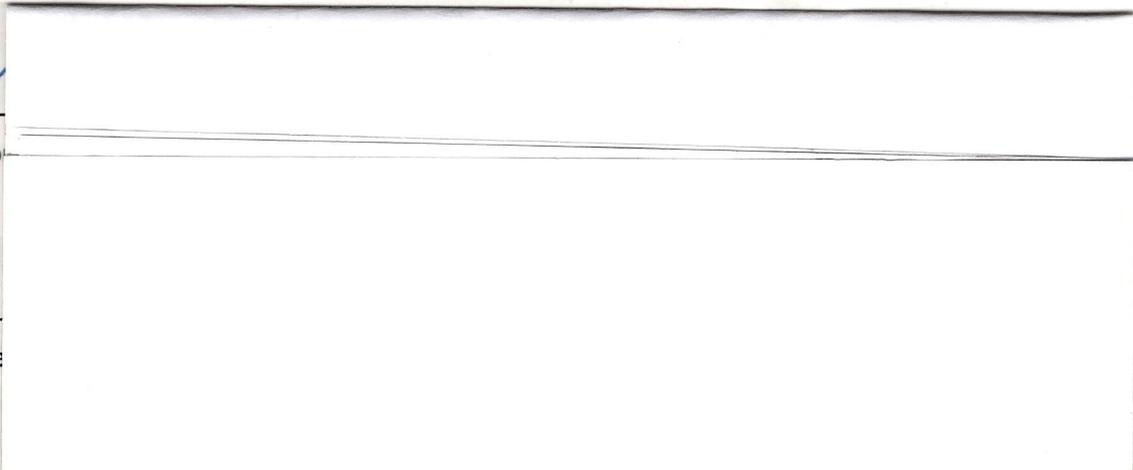
Celle, den 27.04.2022

Für den Kirchenkreis

Für die MAV

Vo

we



Anlage: Rundverfügung Landeskirchenamt G02/2021