

Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004 zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung)

Vom 24. März 2004 (GVBl. S. 65)

zuletzt geändert am 19 Juli 2006 (GVBl. S. 227)

Außer Kraft getreten am 1. Juli 2024 (GVBl., Nr. 47, S. 92)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 18. April 1985 (GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 12. April 2003 (GVBl. S. 98) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel I Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung

§ 1 Inhalte

(1) Zur Vermeidung einer sich abzeichnenden wirtschaftlichen Notlage einer Dienststelle i. S. von § 3 Mitarbeiterververtretungsgesetz (MVG) sollen zur Sicherung von Arbeitsplätzen vorrangig

- a) den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angebote auf befristete Teilzeitbeschäftigung unterbreitet und
- b) gegebenenfalls bestehende übertarifliche Leistungen abgebaut werden.

(2) 1Tritt eine wirtschaftliche Notlage bei einer Dienststelle ein oder zeichnet sich eine solche ab und reichen Maßnahmen nach Absatz 1 zur Vermeidung der Notlage nicht aus, können durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG Maßnahmen nach Absatz 3 vereinbart werden. 2Ziel ist die Sicherung der Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Senkung der Personalkosten. 3Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Sinne sind alle von § 2 MVG erfassten Personen; Auszubildende sind von dieser Arbeitsrechtsregelung ausgenommen.

(3) 1Maßnahmen können sein

- 1. Eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden. 2Die danach veränderte Arbeitszeit ist für die Geltungsdauer der Dienstvereinbarung die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 6 TVöD bzw. § 9 AVR.
- 2. Eine vorübergehende Reduzierung der Wochenarbeitszeit in der Form, dass sie der regelmäßigen Arbeitszeit um bis zu 3,5 Stunden zurückbleibt ohne Entgeltausgleich.

3. Eine vorübergehende Kürzung der Höhe der Jahressonderzahlung nach TVöD bzw. Zuwendung nach AVR um bis zu 50 % der nach den einschlägigen Regelungen über eine Zuwendung maßgebenden Beträge.
4. Eine vorübergehende Kürzung oder der vorübergehende Wegfall des Urlaubsgeldes im Sinne der Anlage 13 AVR.
5. Die volle oder teilweise Kürzung eines Einmalbetrages (z.B. für einen alternativen Ausgleich für eine entsprechende Vergütungsanpassung).

2Die Maßnahmen können sich auch auf einen Teil der Dienststelle beziehen, wenn dieser eine wirtschaftlich selbständige Einheit bildet.

(4) 1Eine soziale Staffelung der Maßnahmen nach Absatz 3 ist möglich. 2Beispielsweise können Sockelbeträge festgelegt werden, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf jeden Fall verbleiben. 3Ebenso ist beispielsweise eine Staffelung in Abhängigkeit von den Entgelt- bzw. Vergütungsgruppen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich.

(5) 1Dienstvereinbarungen zu Maßnahmen nach Absatz 3 Ziffer 2 dürfen gemeinsam mit anderen Maßnahmen nur geschlossen werden, wenn die sozialen Auswirkungen auf die einzelnen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter besondere Berücksichtigung finden. 2Diese können auch in Form einer sozialen Staffelung erfolgen.

(6) Arbeitsbereichsbezogene unterschiedliche Maßnahmen sind möglich.

(7) 1Grundsätzlich gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß für Teilzeitkräfte. 2Eine Besserstellung von Teilzeitbeschäftigten aus sozialen Gründen ist möglich (siehe hierzu auch Absatz 4).

(8) Gesetzliche Höchstgrenzen bei einer Anhebung der Arbeitszeit, beispielsweise im Rahmen der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, dürfen nicht überschritten werden.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Eine Dienstvereinbarung kann abgeschlossen werden, wenn die Dienststelle oder ein wirtschaftlich selbständiger Teil der Dienststelle (z. B. eine stationäre Einrichtung oder ein Dienst, der bzw. die eine wirtschaftlich selbständige Einheit bildet) nicht in der Lage ist oder absehbar nicht in der Lage sein wird, aus den voraussichtlich zu erwirtschaftenden Mitteln oder den zu erwartenden Kirchensteuern oder den zu erwartenden Zuschüssen und Zuwendungen die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes nicht nur kurzfristig zu erfüllen.

(2) 1Voraussetzung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung eingehend erklärt und darlegt. 2Stille Reserven und Rücklagen sind offen zu legen. 3Rückstellungen sind zu benennen. 4Der Mitarbeiter-

vertretung ist Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren, zum Beispiel in den Prüfungsbericht des zuständigen Prüfungsinstituts (Rechnungsprüfungsamt der Evang. Landeskirche in Baden, Treuhandstelle des Diakonischen Werkes Baden, Wirtschaftsprüfer etc.). „Bei Bedarf hat die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung die Erläuterung der Prüfungsergebnisse durch das jeweilige Prüfungsinstitut zu ermöglichen.

(3) Voraussetzung ist weiterhin, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Anhebung oder Absenkung der Wochenarbeitszeit oder der Absenkung der Jahressonderzahlung bzw. Zuwendung oder des Urlaubsgeldes führen;
2. die Vorlage eines Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage, das auf Antrag gemeinsam von den Vertragspartnern mit einem einvernehmlich zu bestellenden unabhängigen, sachkundigen Dritten (z. B. Wirtschaftsprüfer) erarbeitet wird, und die regelmäßige Fortschreibung dieses Konzeptes zumindest zu Beginn eines neuen Haushalts- bzw. Wirtschaftsjahres;
3. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, mindestens halbjährlich darüber Bericht zu erstatten, ob die Senkung der vereinbarten Personalkosten in der vereinbarten Höhe weiterhin notwendig ist;
4. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, die Mitarbeitervertretung in mindestens halbjährlichen Abständen über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben bzw. Ertrags- und Aufwandssituation zu informieren;
5. die Verpflichtung des Dienstgebers, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Regelung auszunehmen, deren Arbeitsverhältnis in Folge einer Befristung von maximal 12 Monaten während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet.

§ 3

Geltungsdauer

(1) „In der Dienstvereinbarung kann eine Geltungsdauer von bis zu 24 Monaten vereinbart werden. „Die Geltungsdauer kann danach einmalig bis zu weiteren 24 Monaten verlängert werden.

(2) „Verbessert sich die wirtschaftliche Situation der Dienststelle nachhaltig, sind Verhandlungen über eine Anpassung der Dienstvereinbarung aufzunehmen. „Bei Wegfall der Voraussetzungen kann einer der beiden Vertragspartner die Dienstvereinbarung außerordentlich kündigen.

§ 4

Kündigungsschutz

„Während der Geltungsdauer der Dienstvereinbarung ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgeschlossen. „Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind nur zu-

lässig, soweit sie keine negativen Auswirkungen auf die Vergütungsbestandteile etc. enthalten.

§ 5

Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission

1Die Dienstvereinbarung ist durch die Vertragspartner der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden vorzulegen. 2Diese hat zu prüfen, ob die Dienstvereinbarung allen in dieser Arbeitsrechtsregelung genannten Kriterien entspricht. 3Das Ergebnis der Prüfung ist unverzüglich an die Vertragspartner zu übermitteln. 4Die Dienstvereinbarung tritt frühestens nach der Zusendung des Prüfungsergebnisses in Kraft.

§ 6

Beratung

Vor Abschluss einer Dienstvereinbarung sind die zuständigen Vereinigungen (Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen, Verband der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und Stellen (Evangelischer Oberkirchenrat, Diakonisches Werk Baden) von den Vertragspartnern zur Beratung hinzuzuziehen.

Artikel II

Verhältnis zu anderen Regelungen

§ 1

Änderung der AR-Arbeitsvertragsrichtlinien

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/2003 über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) vom 5. Februar 2003 (GVBl. S. 64), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 5/2003 vom 9. Juli 2003 (GVBl. S. 146) wird wie folgt geändert:

Das Inhaltsverzeichnis von § 4 wird wie folgt geändert:

1In Abschnitt III, Bestimmungen, die keine Anwendung finden, wird nach Anlage 9 b angefügt:

„Anlage 17“.

2Unter Abschnitt III „Bestimmungen, die keine Anwendung finden“ wird nach Anlage 9 b angefügt:

„Anlage 17

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004 zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung) ersetzt Anlage 17 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW-EKD).“

§ 2

Verhältnis zur Arbeitsrechtsregelung über Kurzarbeit

Die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/1998 über die Einführung von Kurzarbeit durch Dienstvereinbarung (AR-Kurza) vom 7. Mai 1998 (GVBl. S. 106) wird § 1 Geltungsbereich wie folgt geändert:

Der Text zu § 1 wird zu Absatz 1. Der neue Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Während der Geltungsdauer einer Dienstvereinbarung nach der Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2004 zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung) ist bei der vereinbarungsschließenden Dienststelle die Anwendung der Arbeitsrechtsregelung über die Einführung der Kurzarbeit (AR-Kurza) ausgeschlossen.“

Artikel III

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

