Ordnung zur Beschäftigungssicherung für kirchliche Mitarbeitende

Vom 9. Juni 2004

geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 7. Juli 2004 (KABl. S. 339)

§ 1
Dienstvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle im Sinne des § 3 MVG durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten verringert werden durch eine Reduzierung der Höhe der Zuwendung um bis zu 50 % – bei nach dem BA-Vergütungsgruppenplan vergüteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um bis zu 30 % – der nach den Ordnungen über eine Zuwendung maßgebenden Beträge oder durch eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden ohne Vergütungsausgleich. Die veränderte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 15 BAT-KF[1] bzw. MTArb-KF.[2] Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten erhöht sich in entsprechendem Verhältnis. Auf Antrag des Teilzeitbeschäftigten verbleibt es bei der bisher vereinbarten Arbeitszeit; in diesem Fall ist die Vergütung entsprechend zu kürzen.

§ 2
Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung nach § 1

(1) Eine Dienstvereinbarung kann abgeschlossen werden, wenn die Dienststelle oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil der Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den zustehenden Kirchensteuern oder erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen.

(2) Voraussetzung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung schriftlich darlegt und eingehend erklärt. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer oder Rechnungsprüfer zu ermöglichen. Der Mitarbeitervertretung ist die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen, darzulegen; insbesondere hat die Dienststellenleitung darzulegen, dass andere als die in der Dienstvereinbarung zu treffen-

1 Nr. **850**.
2 Nr. **900**.

den Maßnahmen nicht helfen können, die wirtschaftlich schwierige Situation ohne Beendigungskündigungen zu überwinden.

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

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung der Zuwendung oder Anhebung der Wochenarbeitszeit führen;
2. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, mit der Mitarbeitervertretung in regelmäßigen Abständen, mindestens vierteljährlich, die Entwicklung der Einnahme- und Ausgabesituation zu erörtern;
3. die Verpflichtung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Regelung auszunehmen,
   a) deren Arbeitsverhältnis in Folge einer Befristung im Arbeitsvertrag während der Laufzeit der Dienstvereinbarung ausläuft, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an;
   b) die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Dienstvereinbarung eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben;
4. die Dauer der Laufzeit der Vereinbarung.

   Das Ende der Laufzeit ist auf das Ende eines Kalenderjahres festzulegen.

   Eine Laufzeit über das auf den Abschluss der Dienstvereinbarung folgende Kalenderjahr hinaus ist unzulässig, unbeschadet der Möglichkeit einer weiteren Vereinbarung.
5. die Darlegung, welchen Beitrag außertarifliche leitende Mitarbeitende zur Sanierung leisten.
6. eine Regelung, wie etwaige Mehrerlöse oder Mehreinnahmen gegenüber den Erlösen oder Einnahmen, die bei Abschluss der Dienstvereinbarung zugrunde gelegt wurden, zu verwenden sind.

   Eine Auszahlung soll, wenn die Mehrerlöse oder Mehreinnahmen nicht mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung in eine Rücklage zur Vermeidung zukünftiger betriebsbedingter Beendigungskündigungen eingestellt werden, in abrechnungstechnisch einfacher Weise an diejenigen beteiligten Mitarbeitenden erfolgen, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Dienstvereinbarung noch in der Einrichtung tätig sind.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, im Rahmen der Bestimmungen des MVG sachkundige Dritte im erforderlichen Umfang hinzuziehen, die die vorgelegten Unterlagen erläutern und die Mitarbeitervertretung bei den Verhandlungen beraten. Der Dienstgeber trägt die dafür notwendigen Kosten.

(5) Besteht beim Dienstgeber eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist dieser die Aufnahme der Verhandlungen anzuzeigen.

§ 3[1]
Kündigungsschutz, Nachzahlung

(1) Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung, mindestens jedoch für ein Jahr nach Abschluss der Vereinbarung, ist eine betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigung unzulässig.

(2) Abweichend von Absatz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige und entsprechende gesicherte Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

(3) Scheidet aufgrund einer Befristung, ohne dass der Arbeitgeber Entfristung angeboten hat, oder aufgrund einer innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus, ist die Differenz zwischen dem Betrag der letzten gezahlten Zuwendung und dem Betrag, der ohne die Dienstvereinbarung zu zahlen gewesen wäre, auszuzahlen; entsprechend sind die Arbeitszeitstunden des vorangegangenen Jahres, soweit sie über die Arbeitszeitstunden hinausgehen, die ohne die Dienstvereinbarung zu leisten gewesen wären, als Mehrarbeit der/dem Ausscheidenden zu vergüten.

§ 4
Kündigung der Dienstvereinbarung

Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, die Dienstvereinbarung fristlos zu kündigen, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 3 verstößt oder ein Betriebsübergang gem. § 613 a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung stattfindet. In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuzahlen, ggf. die Mehrarbeit zu vergüten.

§ 5
Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die Dienstvereinbarung wird der Geschäftsstelle der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission unverzüglich zugeleitet.

Dazu sind folgende Unterlagen einzureichen:

- eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung;
- die Aufstellung des Dienstgebers, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind, sowie eine Bestätigung, dass die Anzeige an die evtl. vorhandene Gesamtmitarbeitervertretung erfolgt ist;

1 § 3 Abs. 3 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 7. Juli 2004 (KABl. S. 339) mit Wirkung ab 15. Juli 2004.

- die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass sie diese Unterlagen erhalten hat und dass sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

(2) Die Geschäftsstelle leitet die Dienstvereinbarung mit den Unterlagen an die gemäß §§ 6 und 7 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes entsendenden Stellen weiter.

(3) Hält eine der entsendenden Stellen bei einer Dienstvereinbarung die Voraussetzungen dieser Ordnung für nicht eingehalten, kann sie die Beratung und Beschlussfassung in der Arbeitsrechtlichen Kommission beantragen.

§ 6
Inkrafttreten

(1) Die Beschäftigungssicherungsordnung tritt am 1. Juli 2004 in Kraft. Gleichzeitig treten die Arbeitsplatzsicherungsordnung Rheinland-Westfalen-Lippe vom 19. August 1998 sowie die Zweite Arbeitsplatzsicherungsordnung vom 26. März 2003 außer Kraft; die auf ihnen beruhenden Dienstvereinbarungen bleiben unberührt.

(2) Die Beschäftigungssicherungsordnung tritt am 31. Dezember 2007 außer Kraft; innerhalb des Geltungszeitraumes abgeschlossene Dienstvereinbarungen können mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2008 gelten.

Protokollnotiz zu § 3 Abs. 3 und § 4:

Mehrarbeit ist der auf eine Stunde entfallende Anteil der Vergütung oder des Lohnes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters.

07.02.2022 EKiR