

Arbeitsplatzsicherungsordnung Rheinland-Westfalen-Lippe

Vom 19. August 1998

(KABl. 1998 S. 183)

Grundsatz

Mit Rücksicht auf die durch die Finanzkrise in Kirche und Diakonie bedingte Notwendigkeit zu Einsparungen, verbunden mit der Feststellung, dass betriebsbedingte Kündigungen für viele Betroffene angesichts der Arbeitsmarktlage zur Langzeitarbeitslosigkeit führen, hat die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission zur Ermöglichung der Verhinderung von Kündigungen die folgende Ordnung beschlossen.

§ 1

Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung

1 Zur Abwehr betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle im Sinne des § 3 MVG¹ durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten verringert werden durch folgende vorübergehende Maßnahmen:

- a) Absenkung der Zuwendung
 - aa) nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 24. Februar 1993,²
 - bb) nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993,³
 - cc) nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Mitarbeiter in der Ausbildung vom 24. Februar 1993,⁴
- a) um bis zu 50% der sich nach den angegebenen Ordnungen ergebenden Beträge bei entsprechendem Freizeitausgleich oder

1 Nr. 780.

2 Nr. 1230.

3 Nr. 1410.

4 Nr. 1540.

- b) Minderung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu 1,5 Stunden bei gleichzeitiger Kürzung der Bezüge gemäß § 34 BAT-KF¹.

2Die Möglichkeit der Kürzung von Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einzelvertragliche Regelungen bleibt unberührt.

§ 2

Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung nach § 1

(1) 1Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Notlage der Dienststelle darlegt; eine wirtschaftliche Notlage der Einrichtung ist dann anzunehmen, wenn die Dienststelle oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil der Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den zustehenden Kirchensteuern oder laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, und wenn dieses durch die Wirtschaftsprüfung, die regelmäßig die Einrichtung prüft, oder durch eine Wirtschaftsprüfung, auf die sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung geeinigt haben bzw. durch den für die Dienststelle zuständigen Rechnungsprüfer festgestellt worden ist. 2Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung unter Zugrundelegung eines Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung gibt.

3Über die Absicht, eine Dienstvereinbarung abzuschließen, sind die in der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Vereinigungen der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die zuständige Landeskirche bzw. das zuständige landeskirchliche Diakonische Werk zu unterrichten.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienststellenleitung aufgenommen werden

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung der Zuwendung bzw. Minderung der Wochenarbeitszeit führen,
2. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung, in dem laufend die Umsetzung des Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird,
3. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung bzw. der Minderung der Arbeitszeit und die Feststellung, dass nach Ende der Laufzeit die Bezüge wieder zu zahlen sind bzw. die Arbeitszeiten wieder auf den Stundensatz anzuheben sind, die den allgemeinen Arbeitsrechtsregelungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission entsprechen.

¹ Nr. 1100.

(3) ¹Der Ausschuss nach Absatz 2 Nr. 2 kann zu den Sitzungen sachkundige Personen nach § 25 MVG¹ hinzuziehen. ²Er hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Absenkung der Zuwendung bzw. die Minderung der Arbeitszeit in der festgelegten Höhe notwendig bleibt; insbesondere überprüft er die Notwendigkeit der Besetzung frei werdender Arbeitsplätze.

§ 3

Kündigungsschutz

¹Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung ist eine betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigung unzulässig.

²Abweichend von Satz 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 andern als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

§ 4

Beteiligung der ARK

¹Die Dienstvereinbarung bedarf der Zustimmung der Arbeitsrechtliche Kommission. ²Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des § 2 eingehalten sind.

§ 5

In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt am 1. Oktober 1998 in Kraft.

¹ Nr. 780.

