

Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Arbeitsplätze (AR-Arbeitsplatzsicherung)

Vom 20. März 2024 (GVBl., Nr. 47, S. 92)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Artikel 2, § 5 Abs. 2 des Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ZAG-ARGG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. April 2014 (GVBl. S. 166), zuletzt geändert am 27. Oktober 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 67, S. 156) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet Anwendung in Einrichtungen der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden und Stiftungen mit eigenständiger Rechnungsführung – wie Mütterkurheime, Tagungshäuser, Jugendheime, Sozial-/Diakoniestationen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. und als satzungsmäßige Mitgliederverpflichtung seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen der im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK Baden) getroffenen Regelungen Anwendung.

Protokollnotiz:

Dies betrifft sowohl die Arbeitsverhältnisse nach AR-M als auch nach AR-AVR.

(3) Diese ersetzt Anlage 17 zu den Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind (AVR DD).

(4) Während der Geltungsdauer einer Dienstvereinbarung nach dieser Arbeitsrechtsregelung ist bei der vereinbarungsschließenden Dienststelle die Anwendung der Arbeitsrechtsregelung über die Einführung der Kurzarbeit (AR-Kurza) ausgeschlossen.

§ 1a

Inhalte

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

- a) den Mitarbeitenden 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-Baden Maßnahmen nach Absatz 3 vereinbart werden. 2Ziel ist die Sicherung der Arbeitsplätze der Mitarbeitenden durch Senkung der Personalkosten. 3Mitarbeitende in diesem Sinne sind alle von § 2 MVG-Baden erfassten Personen; Auszubildende sind von dieser Arbeitsrechtsregelung ausgenommen.

(3) 1Maßnahmen können sein

- 1. Eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden. Die danach veränderte Arbeitszeit ist für die Geltungsdauer der Dienstvereinbarung die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 6 TVöD bzw. § 4 Abschnitt II zu § 9 AR-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 DD in der Fassung der AR-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 DD in der Fassung der AR-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 Mitarbeitenden auf jeden Fall verbleiben. 3Ebenso ist beispielsweise eine Staffelung in Abhängigkeit von den Entgelt- bzw. Vergütungsgruppen der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende besondere Berücksichtigung finden. ²Diese können auch in Form einer sozialen Staffellung erfolgen.

(6) Arbeitsbereichsbezogene unterschiedliche Maßnahmen sind möglich.

(7) Grundsätzlich gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß für Teilzeitkräfte. Eine 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 Mitarbeitendenvertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung eingehend erklärt und darlegt. ²Stille Reserven und Rücklagen sind offen zu legen. ³Rückstellungen sind zu benennen. ⁴Der Mitarbeitendenvertretung ist Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren, zum Beispiel in den Prüfungsbericht des zuständigen Prüfungsinstituts (Rechnungsprüfungsamt der Evangelischen Landeskirche in Baden, Diakonisches Werk Baden, Wirtschaftsprüfungsinstitut etc.). ⁵Bei Bedarf hat die Dienststellenleitung der Mitarbeitendenvertretung 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 einer einvernehmlich zu bestellenden unabhängigen, sachkundigen dritten Person (z. B. Wirtschaftsprüferin oder 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 Mitarbeitendenvertretung in mindestens halbjährlichen Abständen über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben bzw. Ertrags- und Aufwandssituation zu informieren;
5. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, Mitarbeitende von dieser Regelung auszunehmen, deren Arbeitsverhältnis in Folge einer Befristung von maximal 12 Monaten während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet.

§ 3

Geltungsdauer

- (1) ¹In der Dienstvereinbarung kann eine Geltungsdauer von bis zu 24 Monaten vereinbart werden. ²Die Geltungsdauer kann danach einmalig bis zu weiteren 24 Monaten verlängert werden.
- (2) ¹Verbessert sich die wirtschaftliche Situation der Dienststelle nachhaltig, sind Verhandlungen über eine Anpassung der Dienstvereinbarung aufzunehmen. ²Bei Wegfall der Voraussetzungen kann einer der beiden Vertragspartner die Dienstvereinbarung außerordentlich kündigen.

§ 4

Kündigungsschutz

- ¹Während der Geltungsdauer der Dienstvereinbarung ist eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgeschlossen. ²Betriebsbedingte 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 Mitarbeitendenvertretungen, Kirchengewerkschaft) und Stellen (Evangelischer Oberkirchenrat, Diakonisches Werk Baden) von den Vertragspartnern zur Beratung hinzuzuziehen.

§ 7**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die 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.

