

# Zweite Arbeitsplatzsicherungsordnung

Vom 26. März 2003

(KABl. 2003 S. 129)

## § 1

### Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung

<sup>1</sup>Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle im Sinne des § 3 MVG<sup>1</sup> durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG<sup>1</sup> zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten verringert werden durch eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 39,5 Wochenstunden oder eine Reduzierung der Höhe der Zuwendung um bis zu 20% der nach den Ordnungen über eine Zuwendung maßgebenden Beträge.

<sup>2</sup>Die veränderte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 15 BAT-KF<sup>2</sup> bzw. MTArb-KF<sup>3</sup>.

## § 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) <sup>1</sup>Voraussetzung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung eingehend erklärt und darlegt. <sup>2</sup>Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer, insbesondere soweit eine Verkürzung der Zuwendung beabsichtigt wird, zu ermöglichen.

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

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Anhebung der Wochenarbeitszeit oder Absenkung der Zuwendung führen,
2. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, die Mitarbeitervertretung in regelmäßigen Abständen über die Entwicklung der Einnahmesituation zu informieren,
3. die Verpflichtung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Regelung auszunehmen, deren Arbeitsverhältnis in Folge einer Befristung im Arbeitsvertrag während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet,

---

<sup>1</sup> Nr. 780.

<sup>2</sup> Nr. 1100.

<sup>3</sup> Nr. 1300.

4. die Laufzeit bis längstens 31. Dezember 2004.

### § 3

#### **Kündigungsschutz**

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

<sup>2</sup>Abweichend 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 anderen kirchlichen als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

### § 4

#### **Beteiligung der Arbeitrechtlichen Kommission**

Die Dienstvereinbarung wird der Geschäftsstelle der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitrechtlichen Kommission unverzüglich zugeleitet.

### § 5

#### **Außer-Kraft-Treten**

Diese Ordnung tritt am 31. Dezember 2004 außer Kraft.