

Dienstvereinbarung gem. § 3a Abs. 4 AVO

Zwischen

(Name, Adresse, Vertretung Dienstgeber)

– nachstehend „Dienstgeber“ genannt –

und der

Mitarbeitervertretung der/s (Name Einrichtung), vertreten durch den / die Vorsitzende/n

– nachstehend „MAV“ genannt –

wird die nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel:

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, die Möglichkeit des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen mit Sachgrund über die in § 3a Abs. 4 AVO AT genannte Dauer von 2 Jahren und die ebendort genannten sieben Abschlüssen hinaus dort zu ermöglichen, wo es den Interessen der betroffenen Mitarbeiter und der Dienstgemeinschaft entspricht.

Diese Dienstvereinbarung bezieht sich nur auf den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen, deren Befristung aufgrund eines sachlichen Grundes erfolgt. Befristungen von Arbeitsverträgen ohne Sachgrund sind gem. § 3a Abs. 2 AVO AT nur in Ausnahmefällen zulässig. Die Möglichkeiten des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen ohne Sachgrund für die Befristung werden durch diese Dienstvereinbarung nicht ausgeweitet.

1. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Sachgrund ist auch über die Dauer von zwei Jahren hinweg zulässig, wenn der Sachgrund für die Befristung ein Vertretungsfall ist, der länger als zwei Jahre andauert. Hierunter fallen z.B. Mutterschutz-, Elternzeit-, Krankheits-, Sabbatical- und Urlaubsvertretungen sowie Vertretung für qualifiziert oder pauschaliert freigestellte MAV- und KODA-Mitglieder oder sonstige Personen, die aufgrund einer kirchlichen Ordnung freigestellt sind. Sofern während der Dauer der Befristung oder bis zu einem Zeitpunkt von sechs Monaten nach Ende der Befristung ein für die Vertretungskraft geeigneter unbefristeter Arbeitsplatz in der Einrichtung frei oder geschaffen wird, hat der Dienstgeber der Vertretungskraft diesen anzubieten. Das gilt auch für das Freiwerden oder Schaffen eines entsprechend geeigneten befristeten Arbeitsplatzes, sofern die Dauer der Befristung dieses Arbeitsplatzes über die Dauer der ursprünglichen Befristung des Arbeitsverhältnisses der Vertretungskraft hinaus geht. Das gilt auch dann, wenn die Vertretungszeit weniger als zwei Jahre, aber mehr als sechs Monate beträgt. Die Zeiten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber werden in diesem Fall zusammengerechnet.

Die Verpflichtung zum Angebot eines entsprechend frei werdenden oder geschaffenen Arbeitsplatzes gilt dann nicht, wenn dieser Arbeitsplatz mit einer Person besetzt wird, die länger als die Vertretungskraft in der Einrichtung tätig ist. Der Vertretungskraft ist in diesem Fall der ggf. frei werdende Arbeitsplatz der länger beschäftigten Person anzubieten, sofern dieser für die Vertretungskraft geeignet ist.

Sofern die Vertretungskraft das Angebot nicht annimmt, ist ihr bis sechs Monate nach Ende der Befristung jeder weitere für sie geeignete Arbeitsplatz, der in der Einrichtung frei oder geschaffen wird, entsprechend anzubieten.

Das Nicht-Anbieten eines solchen Arbeitsplatzes stellt einen Grund für die Verweigerung der MAV der Zustimmung zur Neueinstellung gem. § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO dar.

Sofern der derartig der Vertretungskraft angebotene Arbeitsplatz von dieser angenommen wird, aber nicht mindestens gleichwertig zu dem befristeten Arbeitsplatz ist, hat der Dienstgeber der Vertretungskraft den nächsten für sie geeigneten zu besetzenden mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten.

Das Nicht-Anbieten eines solchen Arbeitsplatzes stellt einen Grund für die Verweigerung der MAV der Zustimmung zur Neueinstellung gem. § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO dar.

Das gilt auch für die Fälle, in denen der Vertretungsfall sich erst zu einem späteren Zeitpunkt als länger als zwei Jahre andauernd herausstellt.

Soweit der Vertretungsfall länger als die ursprünglich vereinbarte Befristung andauert, ist die weitere Vertretung der bisherigen Vertretungskraft anzubieten.

Das Nicht-Anbieten der weiteren Vertretung stellt einen Grund für die Verweigerung der MAV der Zustimmung zur Neueinstellung gem. § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO dar.

Die Möglichkeiten der Aufstockung von Beschäftigungsumfängen und die entsprechenden Verpflichtungen des Dienstgebers gem. § 9 TzBfG bleiben unberührt.

2. Personen, die gem. Ziff. 1 befristet beschäftigt sind, sind nur in den ersten sechs Monaten der befristeten Beschäftigung ordentlich kündbar. Für die weitere Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
3. Die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen über sechs Verlängerungen hinaus ist zulässig, wenn eine Vertretung i.S.v. Ziff. 1 mehr als sechs Verlängerungen erfordert, z.B. bei andauernder Krankheit der zu vertretenden Person, die jedoch immer nur für begrenzte Zeiträume die nächste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhält.
4. Personen, die mit dem Sachgrund „Wunsch des Arbeitnehmers“ befristet beschäftigt werden und bis drei Monate vor Ablauf der vereinbarten Befristung gegenüber dem Dienstgeber in Textform erklären, dass sie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wünschen, haben einen Anspruch auf Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses. Der Dienstgeber ist verpflichtet, diese Personen vier Monate vor Ablauf der vereinbarten Befristung über die Möglichkeit, den Wunsch nach Entfristung zu erklären, in Textform zu informieren. Versäumt der Dienstgeber diese Mitteilung, hat die entsprechend befristet beschäftigte Person bis drei Wochen nach Ablauf der vereinbarten Befristung den Anspruch auf eine Entfristung des Arbeitsverhältnisses.
5. Die Beschäftigung von Personen, die im Rahmen von Fördermaßnahmen gem. SGB II und SGB III beschäftigt sind, ist über die Dauer von zwei Jahren und über sechs Verlängerungen hinaus zulässig bis zur Grenze des gesetzlich Zulässigen.
6. Die Beschäftigung von Personen i.S.v. § 3 Abs. 2 Ziff. 6 MAVO, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient, ist über die Dauer von zwei Jahren und über sechs Verlängerungen hinaus zulässig bis zur Grenze des gesetzlich Zulässigen.
7. Die saisonale Beschäftigung von Personen ist über die Dauer von zwei Jahren und über sechs Verlängerungen hinaus zulässig bis zur Grenze des gesetzlich Zulässigen. Als saisonale Beschäftigung gelten Arbeitsverhältnissen, die während einer bestimmten Zeit des Jahres für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung stehen. Sofern die saisonale Tätigkeit in gleicher oder vergleichbarer Weise vom Dienstgeber in der Folgesaison wieder aufgenommen wird, ist den entsprechend saisonal beschäftigten Personen ein Folgearbeitsverhältnis in gleichwertiger Tätigkeit für die kommende Saison anzubieten, es sei denn, dass sie das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente in der Folgesaison erreicht haben werden.
Das Nicht-Anbieten eines solchen Arbeitsplatzes stellt einen Grund für die Verweigerung der MAV der Zustimmung zur Neueinstellung gem. § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO dar.

Sofern nach Ende der saisonalen Beschäftigung vor Beginn der neuen saisonalen Beschäftigung ein für die saisonal beschäftigte Person geeigneter befristeter oder unbefristeter Arbeitsplatz in der Einrichtung frei oder geschaffen wird, hat der Dienstgeber der saisonal beschäftigten Person diesen anzubieten. Die Verpflichtung zum Angebot eines entsprechend frei werdenden oder geschaffenen Arbeitsplatzes gilt dann nicht, wenn dieser Arbeitsplatz mit einer Person besetzt wird, die länger als die saisonal beschäftigte Person in der Einrichtung tätig ist. Der saisonal beschäftigten Person ist in

diesem Fall der ggf. frei werdende Arbeitsplatz der länger beschäftigten Person anzubieten, sofern dieser für die saisonal beschäftigte Person geeignet ist.

Sofern die Vertretungskraft das Angebot nicht annimmt, ist ihr vor Beginn der nächsten saisonalen Beschäftigung jeder weitere für sie geeignete Arbeitsplatz, der in der Einrichtung frei oder geschaffen wird, anzubieten.

Das Nicht-Anbieten eines solchen Arbeitsplatzes stellt einen Grund für die Verweigerung der MAV der Zustimmung zur Neueinstellung gem. § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO dar.

Ort, den _____

Dienstgeber

MAV