

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bei den Vereinigten Kirchenkreisen Dortmund

Vom 25. April 2007

(KABl. 2007 S. 114)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur nachhaltigen Sicherung von Arbeitsplätzen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Vereinigten Kirchenkreisen Dortmund durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden, dass für die Jahre 2007, 2008 und 2009

1. kein Urlaubsgeld nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten vom 17. Juni 1992 sowie nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter vom 17. Juni 1992 bzw. entsprechenden Nachfolgeregelungen sowie
2. keine Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 24. Februar 1993 sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993 bzw. entsprechenden Nachfolgeregelungen gezahlt wird;
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Vergütungsgruppen IX und IXa des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF² bzw. nach dem BA-Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF eingruppiert sind, erhalten eine Zuwendung in Höhe von 20 % nach den Ordnungen über eine Zuwendung bzw. entsprechenden Nachfolgeregelungen.

(2) ¹Davon ausgenommen sind die bei Inkrafttreten der Dienstvereinbarung in Altersteilzeit befindlichen Beschäftigten sowie die befristet Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet, soweit der Arbeitgeber spätestens bis zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet.

²Ferner sind die Auszubildenden und die im Rahmen eines Praktikums tätigen Mitarbeitenden ausgenommen, soweit sie ihre Ausbildung bzw. ihr Praktikum während der Laufzeit der Dienstvereinbarung abschließen, es sei denn, dass ihnen der Arbeitgeber im Anschluss an ihre Ausbildung bzw. ihres Praktikums ein Arbeitsverhältnis bei den Vereinigten Kirchenkreisen Dortmund anbietet, sowie die ausschließlich in drittmittelfinanzierten Ar-

¹ Nr. 780

² Nr. 1100-1

beitsbereichen tätigen Mitarbeitenden, sofern der Kostenträger aufgrund des Wegfalls bzw. der Reduzierung der Zuwendung die Kostenzusage reduzieren würde.

§ 2

Voraussetzungen

(1) ¹Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Gesamteinrichtung eingehend erklärt und darlegt. ²Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unter- richtung durch den Rechnungsprüfer zu ermöglichen.

(2) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung erörtern für die Dauer der Laufzeit in vierteljährlichen Abständen die Entwicklung der finanziellen Situation und weitere Schritte zur Konsolidierung des Verbandshaushaltes.

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

1. die Gründe, die zu den in § 1 genannten Maßnahmen führen;
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers, für die Dauer der Laufzeit keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber bestehen kann, ab. Eine betriebsbedingte Kündigung ist abweichend davon ausschließlich im Rahmen des zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung beschlossenen Sozialplanes, der Bestandteil der Dienstvereinbarung ist, zulässig. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nach dem Mitarbeiterver- tretungsgesetz (MVG)¹ für den einzelnen Kündigungsfall bleiben hiervon unberührt.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens zum 30. Juni 2010 auf Grund einer nach dem 31. Dezember 2009 ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung endet, erhalten die Zuwendung 2009 nachgezahlt.

§ 3

Kündigung

¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung nur aus wichtigem Grund berechtigt. ²Ein wichtiger Grund ist insbe- sondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 2 Absatz 3 Nr. 2 verstößt oder ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt. ³Im Fall der außerordentlichen Kündigung ist die Dienst- stellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuzahlen.

¹ Nr. 780

§ 4

Laufzeit

(1) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2009.

