

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in dem Wendepunkt e. V. in Velbert-Langenberg

Vom 14. November 2018

(KABl. 2018 S. 267)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur Abwendung der Insolvenz und zur Sicherung von Arbeitsplätzen wird durch diese Arbeitsrechtsregelung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wendepunkt e. V. in Velbert-Langenberg bestimmt, dass im Jahr 2018 eine Reduzierung der Jahressonderzahlung um 100 % nach § 19 BAT-KF¹ und § 19 MTArb-KF erfolgt, somit keine Jahressonderzahlung ausgezahlt wird.

(2) Ausgenommen von der Regelung sind Beschäftigte, die sich bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung in Altersteilzeit befinden, und Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten.

(3) Den bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis bis einschließlich zum 13. November 2019 auf Grund der Befristung endet, sind die nach § 1 Absatz 1 einbehaltenen Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen, es sei denn, der Arbeitgeber bietet der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Entfristung des Arbeitsverhältnisses an.

§ 2

Voraussetzungen

(1) 1Der Wendepunkt e. V. befindet sich in einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage. 2Dies wird bestätigt durch das Gutachten über die wirtschaftliche Entwicklung vom 18. Oktober 2018 vom Steuerberater Peter Hillmann.

(2) 1Voraussetzung für die Reduzierung der Jahressonderzahlung nach § 1 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation des Vereins schriftlich eingehend erklärt und dargelegt hat. 2Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch die Wirtschaftsprüfung zu ermöglichen.

¹ Nr. 1100.

(3) ¹Voraussetzung ist weiter, dass bis zur Abwicklung des aus der Schließung des Arbeitsbereiches „Übergangsh Heim“ zu erstellenden Sozialplans, mindestens aber für ein Jahr, ein gemeinsamer paritätisch besetzter Ausschuss gebildet wird.

²Der Ausschuss tagt mindestens zweimonatlich über folgende Punkte:

- a) wirtschaftliche und finanzielle Lage Wendepunkt e. V.,
- b) Umsetzung und ggf. Fortschreibung des Sozialplans,
- c) geplante Investitionen,
- d) Rationalisierungsvorhaben,
- e) Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen.

³Der Mitarbeitervertretung sind alle für die wirtschaftliche Lage erforderlichen Unterlagen und Informationen rechtzeitig zu den gemeinsamen Sitzungen schriftlich zur Verfügung zu stellen, sodass diese den Sanierungsprozess mitverfolgen, beurteilen und unterstützen kann.

(4) ¹Voraussetzung ist ferner, die Verpflichtung des Arbeitgebers, bis zum 13. November 2019 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.

²Abweichend von Satz 1 sind betriebsbedingte Kündigungen zulässig, soweit sie auf einem mit der Mitarbeitervertretung abgestimmten Sozialplan beruhen und die Mitarbeitervertretung der Kündigung uneingeschränkt zugestimmt hat. ³In diesem Fall sind den Mitarbeitenden, die nach § 1 Absatz 1 einbehaltenden Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen.

(5) ¹Mehrerlöse, welche der Wendepunkt e. V. während der Laufzeit der Dienstvereinbarung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung der Arbeitsplätze benötigt werden, sind maximal in Höhe der nach § 1 einbehaltenen Jahressonderzahlung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuzahlen. ²Für den Fall, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Sozialleistungsträgern mit der Jahressonderzahlung vergleichbare Leistungen ganz oder teilweise erhalten, sind diese bei der Auszahlung nach Satz 1 zu berücksichtigen. ³Ob Mehrerlöse vorhanden sind, stellen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfung einvernehmlich bis zum 30. Oktober 2019 fest.

§ 3

Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 14. November 2018 in Kraft.