

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im Diakoniewerk Ruhr-Witten

Vom 8. Dezember 2004

(KABl. 2005 S. 2)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die Ausbildungsbereiche des Diakoniewerkes Ruhr-Witten durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden, dass

1. das Urlaubsgeld nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten vom 17. Juni 1992², nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter vom 17. Juni 1992³ sowie nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der Mitarbeiter in der Ausbildung vom 17. Juni 1992⁴ sowie
2. die Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973⁵, nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973⁶ sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Mitarbeiter in der Ausbildung vom 12. Oktober 1973⁷

für die Jahre 2005 und 2006 nicht gezahlt wird, sowie

3. für den Zeitraum vom 9. Dezember 2004 bis zum 31. Dezember 2006 bezüglich der Altersstufenerhöhung dergestalt verfahren wird, dass an Stelle der Grundvergütung aus der Stufe, die der Mitarbeiter auf Grund eines in dieser Zeit vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, ab dem Monat, in dem er ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von 12 Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt wird.“

(2) Die jeweiligen Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der auf der Grundlage der Arbeitsrechtsregelung über eine vorübergehende Absenkung der Zuwen-

1 Nr. 780

2 Nr. 1240

3 Nr. 1420

4 Nr. 1530

5 Nr. 1230

6 Nr. 1410

7 Nr. 1540

dung im Diakoniewerk Ruhr-Witten am 7. Mai 2003 abgeschlossenen Dienstvereinbarung auf Freizeitausgleich zum Ausgleich für die nicht gezahlte Zuwendung der Jahre 2003 und 2004 bleiben entsprechend dieser Dienstvereinbarung bestehen. 2Der Freizeitausgleich soll, wie vereinbart, bis spätestens 31. Dezember 2007 durchgeführt sein.

(3) Ausgenommen von der Geltung der Dienstvereinbarung sind die bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung befristet Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet.

(4) Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem BAT-KF¹ bzw. dem MTArb-KF² unterliegen, sollen einzelvertragliche Regelungen getroffen werden, die einen Verzicht entsprechend der in Absatz 1 bis Absatz 3 genannten Maßnahmen vorsehen.

§ 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 für die wirtschaftliche Situation der Dienststelle maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

(2) 1Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ist für die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung ein Gemeinsamer Ausschuss zu bilden, in dem laufend die Umsetzung des Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird.

2Der Gemeinsame Ausschuss besteht aus höchstens vier Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und höchstens vier von der Dienststellenleitung zu benennenden Personen. 3Er tagt mindestens alle zwei Monate.

(3) 1Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zu den in § 1 bezeichneten Maßnahmen führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers,
 - a) während der Laufzeit der Dienstvereinbarung 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 Arbeitgeber als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, ab.

1 Nr. 1100

2 Nr. 1300

2Ferner ist eine betriebsbedingte Kündigung abweichend von Satz 1 zulässig, wenn sie im Rahmen der Umsetzung eines Sanierungskonzeptes erfolgt. 3Voraussetzung ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu diesem Sanierungskonzept sowie ihre uneingeschränkte Zustimmung zu der betriebsbedingten Kündigung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit der Dienstvereinbarung im Rahmen des Sanierungskonzeptes betriebsbedingt gekündigt wird, wird das einbehaltene Urlaubsgeld und die einbehaltene Zuwendung beim Ausscheiden ausgezahlt.

- b) Jahresüberschüsse, die die Einrichtung während der Laufzeit der Dienstvereinbarung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung oder Schaffung von Arbeitsplätzen oder für zwingende Investitionen oder zur Ablösung von Darlehen und Krediten benötigt werden, – höchstens in Höhe der durch diese Vereinbarung im Bilanzjahr ersparten Bruttovergütungen – an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschütten. 4Die Modalitäten einer Auszahlung von Überschüssen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vom Gemeinsamen Ausschuss festgelegt.

§ 3

Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Leitungsgremium

Ein von der Mitarbeitervertretung zu benennendes Mitglied, das auch dem Gemeinsamen Ausschuss angehören muss, nimmt während der Laufzeit der Dienstvereinbarung mit beratender Stimme an den ordentlichen Sitzungen des Vorstandes der Gesamteinrichtung zu den Tagesordnungspunkten, die sich mit der Umsetzung des Sanierungskonzeptes beschäftigen, teil.

§ 4

Außerordentliche Kündigung

1Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. 2Ein wichtiger Grund ist für die Mitarbeitervertretung insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen § 2 verstößt. 3Ein wichtiger Grund ist auch gegeben, wenn Insolvenz beantragt wird. 4Es ist in diesem Fall hervorzuheben, dass die einbehaltenen Bezügebestandteile als Verbindlichkeiten gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auszuweisen sind.

§ 5

Laufzeit

- (1) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung reicht vom 9. Dezember 2004 bis zum 31. Dezember 2006. Diese Dienstvereinbarung löst die Dienstvereinbarung vom 8. Mai 2003 ab.
- (2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen zuzuleiten.

