

**Arbeitsrechtsregelung
über vorübergehende Abweichungen
von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im
Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von
Westfalen Landesverband der Inneren Mission e.V.
–in Münster**

Vom 8. Dezember 2004

(KABl. 2005 S. 3)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter des Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen – Landesverband der Inneren Mission – e.V. in Münster, durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden, dass für das Jahr 2005

das Urlaubsgeld nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten vom 17. Juni 1992² sowie nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter vom 17. Juni 1992³ nicht gezahlt wird,

die Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 24. Februar 1993⁴ sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993⁵ nicht gezahlt wird.

(2) Ausgenommen von der Geltung der Dienstvereinbarung sind die in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeitenden sowie die Auszubildenden.

(3) Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem BAT-KF⁶ bzw. dem MTArb-KF⁷ unterliegen, sollen einzelvertragliche Regelungen getroffen werden, die einen Verzicht entsprechend der in Abs. 1 genannten Maßnahmen vorsehen.

(4) Für den Wegfall der Zuwendung und des Urlaubsgeldes werden den Mitarbeitenden in 2005 zwei zusätzliche Urlaubstage in der Zeit der üblichen Betriebsschließung vom 27. bis 30. Dezember 2005 gewährt.

1 Nr. 780

2 Nr. 1240

3 Nr. 1420

4 Nr. 1230

5 Nr. 1410

6 Nr. 1100

7 Nr. 1300

§ 2

Voraussetzungen

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

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

1. die Gründe, die zum vorübergehenden Verzicht auf das Urlaubsgeld und die Zuwendung führen,

2. die Verpflichtung des Arbeitgebers,

a) keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, die während der Laufzeit der Dienstvereinbarung wirksam werden. ²Abweichend von Satz 1 ist die betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit beim Arbeitgeber, ablehnt.

³Bei der Schließung der Kantine, der die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat, ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ablehnt und die Mitarbeitervertretung der betriebsbedingten Kündigung uneingeschränkt zugestimmt hat. ⁴Zulässig sind auch betriebsbedingte Änderungskündigungen, welche andere Einsatzorte und Einsatzzeiten beim Arbeitgeber betreffen.

⁵Sollte ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin auf Grund einer betriebsbedingten Kündigung, die im Jahr 2005 ausgesprochen und im Jahr 2006 wirksam wird, ausscheiden, wird ihm bzw. ihr das Urlaubsgeld und die Zuwendung beim Ausscheiden in voller Höhe nachgezahlt.

b) die Mitarbeitervertretung regelmäßig über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation zu informieren. ⁶Weitere Schritte zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage für das Wirtschaftsjahr 2006 sollen bis zum 30. Juni 2005 vereinbart werden. ⁷Vorstand/Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung treffen sich in der Regel monatlich oder darüber hinaus auf Antrag zu einem Austausch über die Umsetzung der Dienstvereinbarung.

⁸Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung verständigen sich über Projekte zur perspektivischen Weiterentwicklung des Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen – Landesverband der Inneren Mission – e.V., die Projektskizzen werden vereinbart und der Stand ihrer jeweiligen Umsetzung wird beraten.

- c) den bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung befristet beschäftigten Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, das Urlaubsgeld sowie die Zuwendung beim Ausscheiden nachzuzahlen, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet.
- (3) ¹Zur Betrachtung und Bewertung der wirtschaftlichen Situation sowie zur Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage, wird ein gemeinsamer Ausschuss gebildet, bestehend aus Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. ²Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung benennen je bis zu drei Personen für diesen gemeinsamen Ausschuss. ³Der Ausschuss tritt in der Regel im monatlichen Turnus oder darüber hinaus auf Antrag zusammen.

§ 3

Außerordentliche Kündigung

¹Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. ²Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Dienststellenleitung gegen § 2 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a) verstößt. ³In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, den Mitarbeitenden die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuzahlen.

§ 4

Laufzeit

Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung geht vom 9. Dezember 2004 bis zum 31. Dezember 2005.

