

# **Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der GABS gGmbH in Gelsenkirchen**

**Vom 27. Oktober 2005**

(KABl. 2005 S. 262)

## **§ 1**

### **Vorübergehende Maßnahmen**

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GABS gGmbH in Gelsenkirchen durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG<sup>1</sup> bestimmt werden, dass

1. in den Jahren 2005 und 2006 eine Zuwendung in Höhe von 50 v.H. der sich nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 24. Februar 1993<sup>2</sup> sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993<sup>3</sup> ergebenden Beträge gezahlt wird sowie
2. im Jahr 2006 kein Urlaubsgeld nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten vom 17. Juni 1992<sup>4</sup>, nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter vom 17. Juni 1992<sup>5</sup> sowie nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Mitarbeiter in der Ausbildung vom 17. Juni 1992<sup>6</sup> gezahlt wird.

(2) Die Regelung gilt nicht für die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Dienstvereinbarung in Altersteilzeit befindlichen Beschäftigten.

(3) Mit den leitenden Mitarbeitenden, für welche die Dienstvereinbarung keine rechtliche Wirkung entfaltet, sind Reduzierungen in entsprechender Höhe zu vereinbaren.

## **§ 2**

### **Voraussetzungen**

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

---

1 Nr. 780

2 Nr. 1230

3 Nr. 1410

4 Nr. 1240

5 Nr. 1420

6 Nr. 1530

Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen. 3 Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung beraten in dem bestehenden Wirtschaftsausschuss in regelmäßigen Abständen die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation.

(2) 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,
  - a) 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.

Abweichend von Satz 1 sind betriebsbedingte Kündigungen zulässig, wenn sie im Rahmen eines Sanierungskonzeptes erfolgen. Voraussetzung ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu diesem Sanierungskonzept sowie die uneingeschränkte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur betriebsbedingten Kündigung. In diesem Fall ist den Beschäftigten die restliche Zuwendung und das Urlaubsgeld beim Ausscheiden nachzuzahlen.

- b) den bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, die restliche Zuwendung und das Urlaubsgeld beim Ausscheiden nachzuzahlen.
- c) für das Jahr 2006 den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nur eine anteilige Zuwendung und kein Urlaubsgeld erhalten, zwei Arbeitstage an den sog. „Brückentagen“ (25. Mai und 16. Juni 2006) sowie den Rosenmontag als Freizeitanpruch zu gewähren.

(3) Sollten sich durch Änderungen des kirchlichen Arbeitsrechts während der Laufzeit der Dienstvereinbarung Einsparungen im Personalkostenbereich ergeben, werden die Parteien spätestens bis zum 30. September 2006 über die Aufstockung der Zuwendung in Höhe der eingesparten Beträge für das Jahr 2006 beschließen; kommt es zu keiner Einigung, wird die Sache der Schlichtungsstelle vorgelegt.

### § 3

#### Kündigung

1 Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. 2 Ein wichtiger Grund ist insbesondere dann gegeben, wenn die Dienststellenleitung entgegen § 2 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. a) betriebsbedingt kündigt, ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB ohne Zustimmung der

Mitarbeitervertretung erfolgt oder Insolvenz beantragt wird. In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuzahlen.

**§ 4**

**Laufzeit**

- (1) Die Laufzeit geht vom 1. November 2005 bis zum 31. März 2007.
- (2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen zuzuleiten.

