Arbeitsrechtsregelung zur vorübergehenden Abweichung vom kirchlichen Arbeitsrecht für die Ev. Stiftung Rheda in Rheda-Wiedenbrück

Vom 19. Februar 2014

(KABl. 2014 S. 35)

§ 1

(1) Zur Abwendung der Insolvenz und zur Sicherung der Arbeitsplätze kann durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG[1] bestimmt werden, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Evangelischen Stiftung Rheda in Rheda-Wiedenbrück im Jahr 2013 die Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF[2] nicht gezahlt wird.

(2) [1]Ausgenommen von der Regelung sind Beschäftigte, mit denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Arbeitsrechtsregelung eine Vereinbarung über Altersteilzeit abgeschlossen worden ist. [2]Ausgenommen sind ebenso die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen am 15. November 2013 ein befristetes Arbeitsverhältnis bestand, das auf Grund der Befristung in der Zeit bis zum 31. Oktober 2014 endet, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an.

(3) Mit den leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind entsprechende Regelungen zu vereinbaren.

§ 2
Voraussetzungen

(1) [1]Die Evangelische Stiftung Rheda in Rheda-Wiedenbrück befindet sich in einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage. [2]Ihr Vorliegen wird durch Testat einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestätigt.

(2) [1]Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft schriftlich eingehend erklärt und dargelegt hat. [2]Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch die Wirtschaftsprüfung zu ermöglichen. [3]Die Gründe, die zu der wirtschaftlichen Notlage geführt haben, sind in die Dienstvereinbarung aufzunehmen.

(3) Voraussetzung ist ferner die Verpflichtung des Arbeitgebers, bis zum 31. Oktober 2014 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen

---

1 Nr. **780**.
2 Nr. **1100**.

gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber bestehen kann, ab.

(4) Den bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis während der Dauer der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, sind, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens bis zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen.

§ 3
Kündigung

[1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. [2]Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 2 Absatz 3 verstößt, Insolvenz beantragt wird oder ein Betriebsübergang nach § 613a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt. [3]Im Fall der außerordentlichen Kündigung ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile nach § 1 umgehend auszuzahlen.

§ 4

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung ersetzt die Arbeitsrechtsregelung zur vorübergehenden Abweichung vom kirchlichen Arbeitsrecht für die Evangelische Stiftung Rheda in Rheda-Wiedenbrück vom 15. November 2013.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 19. Februar 2014 in Kraft.

(3) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen nach Unterzeichnung zuzuleiten.