Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von geltenden Arbeitsrechtsregelungen in der EMD Ev. Gesellschaft für medizinische Dienstleistungen mbH in Hamm

Vom 11. Oktober 2004

(KABl. 2004 S. 276)

§ 1
Vorübergehende Maßnahmen

Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze in der EMD Ev. Gesellschaft für medizinische Dienstleistungen mbH in Hamm kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG[1] bestimmt werden, dass für den Zeitraum vom 1. November 2004 bis zum 30. September 2005 die Fälligkeitstermine für die Zahlung der Bezüge wie folgt geändert werden:

1. Der Zahltag für die Bezüge nach § 36 Abs. 1 BAT-KF[2], nach § 31 Abs. 2 MTArb-KF[3] und nach § 8 Abs. 2 der AzubiO[4] ist beginnend mit dem Monat Dezember 2004 der letzte Werktag des Monats.
2. Der Zahltag in § 5 Abs. 1 der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 24. Februar 1993[5] sowie in § 5 Abs. 1 der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993[6] sowie in § 5 Abs. 1 der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Mitarbeiter in der Ausbildung vom 24. Februar 1993[7] ist für die Zuwendung im Jahr 2004 der 31. Dezember 2004.

§ 2
Voraussetzungen

(1) $_1$Voraussetzung 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. $_2$Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in

---

1 Nr. **780**
2 Nr. **1100**
3 Nr. **1300**
4 Nr. **1500**
5 Nr. **1230**
6 Nr. **1410**
7 Nr. **1540**

die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

(2) Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ist für die Dauer der Laufzeit ein gemeinsamer Ausschuss zu bilden, in dem regelmäßig die Umsetzung des Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird und die Dienststellenleitung über die wirtschaftliche Entwicklung informiert.

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

1. die Gründe, die zu den vorübergehenden Abweichungen von den geltenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Abweichend von Satz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber als dem bisherigen bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

§ 3
Kündigung der Dienstvereinbarung

[1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos zu kündigen. [2]Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 2 Abs. 3 Nr. 2 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung stattfindet. [3]In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die Auszahlung der Bezüge wieder nach § 36 Abs. 1 BAT-KF[1], nach § 31 Abs. 2 MTArb-KF[2] und nach § 8 Abs. 2 der AzubiO[3] vorzunehmen.

§ 4
Laufzeit

(1) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom 1. November 2004 bis zum 30. September 2005.

(2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen zuzuleiten.

---

1 Nr. **1100**
2 Nr. **1300**
3 Nr. **1500**