

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in dem Evangelische Schülerinnen- und Schülerarbeit in Westfalen (BK) e.V. in Hagen-Berchum

Vom 27. Oktober 2005

(KABl. 2005 S. 263)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter des Evangelische Schülerinnen- und Schülerarbeit in Westfalen (BK) e. V. in Hagen-Berchum (im Folgenden eSw-Verein) durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden, dass

1. in den Jahren 2005 und 2006 eine nach Satz 2 reduzierte Zuwendung nach der Ordnung über die Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973² sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973³ gezahlt wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des BA-Vergütungsgruppenplanes⁴, des MTArb-KF⁵ und in den Vergütungsgruppen des BAT-KF⁶ zwischen X bis einschließlich V c erhalten eine um 50 v. H. gekürzte Zuwendung; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen von V b bis I erhalten eine um 70 v. H. gekürzte Zuwendung sowie
 2. im Jahr 2006 kein Urlaubsgeld nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten³ sowie der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter⁷ gezahlt wird.
- (2) Ausgenommen von der Geltung der Dienstvereinbarung sind Beschäftigte, die sich während der Laufzeit der Dienstvereinbarung in Altersteilzeit befinden.
- (3) Mit den leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, für die die Dienstvereinbarung keine Wirkung entfaltet, sind Reduzierungen in entsprechender Höhe zu vereinbaren.

1 Nr. 780

2 Nr. 1230

3 Nr. 1410

4 Nr. 1100-1c

5 Nr. 1300

6 Nr. 1100

7 Nr. 1420

§ 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 dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unter-richtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

(2) ¹Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, mit der Mitarbeitervertretung regelmäßig, einmal im Monat, die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation zu erörtern und ihr dazu zeitnah die erforderlichen Unterlagen, wie Monatsübersichten über Ein- und Ausgaben, schriftlich zuzuleiten. ²Die Umsetzung eines Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage wird mit der Mitarbeitervertretung gemeinsam beraten.

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

1. die Gründe, die zu den Maßnahmen nach § 1 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 kirchlichen Arbeitgeber als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, ab.

Ferner ist eine betriebsbedingte Kündigung abweichend von Satz 1 zulässig, wenn sie im Rahmen der Umsetzung eines Sanierungskonzeptes erfolgt. Voraussetzung ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu diesem Sanierungskonzept sowie ihre uneingeschränkte Zustimmung zu der betriebsbedingten Kündigung. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit dieser Dienstvereinbarung im Rahmen der Umsetzung eines Sanierungskonzeptes betriebsbedingt gekündigt wird, erhalten die nach § 1 einbehaltenen Bezügebestandteile beim Ausscheiden in voller Höhe ausgezahlt.
 - b) etwaige Mehrerlöse, welche der eSw-Verein während der Laufzeit der Dienstvereinbarung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung der Arbeitsplätze benötigt werden, an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuzahlen. Ob solche Mehrerlöse vorhanden sind und ihre Verwendung, stellen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfung, jeweils spätestens bis zum 30. Juni des Folgejahres, fest.

(4) Den bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, ist der einbehaltene Teil der Zuwendung sowie das Urlaubsgeld beim Ausscheiden nachzuzahlen, soweit der Arbeitgeber ihnen keine Entfristung anbietet.

(5) 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.

(6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis durch eine nach dem 31. Dezember 2006 ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung bis zum 31. März 2007 beendet wird, erhalten die für das Jahr 2006 einbehaltenen Bezügebestandteile nachgezahlt.

§ 3

Kündigung

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

§ 4

Laufzeit

(1) Die Laufzeit geht vom 1. November 2005 bis zum 31. Dezember 2006.

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

