

Arbeitsrechtsregelung über einen vorübergehenden Verzicht auf die Zuwendung in dem Evangelische Schülerinnen- und Schülerarbeit in Westfalen (bk) e.V. in Hagen- Berchum

Vom 9. November 2004

(KABl. 2004 S. 311)

§ 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 für das Jahr 2004 die Zuwendung

nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973²,

nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973³ nicht gezahlt wird.

(2) Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem BAT-KF⁴, bzw. den MTArb-KF⁵ unterliegen, sollen einzelvertragliche Regelungen getroffen werden, die einen Verzicht entsprechend der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorsehen.

(3) Ausgenommen von der Geltung der Dienstvereinbarung sind Beschäftigte, die sich während der Laufzeit der Dienstvereinbarung in Altersteilzeit befinden, sowie die bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung befristet Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der

1 Nr. 780

2 Nr. 1230

3 Nr. 1410

4 Nr. 1100

5 Nr. 1300

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 wird mit der Mitarbeitervertretung einmal im Monat die wirt- schaftliche Situation erörtern und ihr dazu zeitnah die erforderlichen Unterlagen, wie Mo- natsübersichten über ein- und Ausgaben, schriftlich zuleiten. 2Die Umsetzung eines Kon- zepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage wird mit der Mitarbeitervertretung gemeinsam beraten.

(3) 1Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, die Kündigung der Gaststätte „Das Dorf- stübchen“ zum 31. März 2005 aufrechtzuerhalten. 2Wird die Gaststätte über den 1. April 2005 weiter betrieben, berechtigt das die Mitarbeitervertretung zur Kündigung der Dienst- vereinbarung.

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

die Gründe, die zum vorübergehenden Verzicht auf die Zuwendung führen,

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 Tä- tigkeit, 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 un- eingeschränkte Zustimmung zu der betriebsbedingten Kündigung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit der Dienstvereinbarung im Rahmen der Umsetzung eines Sanierungskonzeptes betriebsbedingt gekündigt wird, erhalten die Zuwendung nach § 1 Abs. 1 bei Ausscheiden in voller Höhe nach- gezahlt.

b) etwaige Mehrerlöse, welche der eSw- Verein während der Laufzeit der Dienstverein- barung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung von Arbeitsplätzen benötigt werden, an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2005 in Form einer anteiligen Zu- wendung auszuzahlen.

Ob solche Mehrerlöse vorhanden sind, sowie ggfs. ihre Verwendung, stellen Dienst- stellenleitung und Mitarbeitervertretung unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfung, spätestens bis zum 30. Juni 2005 fest.

§ 3**Kündigung**

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 2 Abs. 4 oder gegen § 2 Abs. 3 verstößt, oder Insolvenz beantragt wird. In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuführen.

§ 4**Laufzeit**

- (1) Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung geht vom 9. November 2004 bis zum 31. Oktober 2005.
- (2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen zuzuleiten.

