

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Seniorenheim Ladbergen – Haus Widum gGmbH in Ladbergen

Vom 19. Juni 2007

(KABl. 2007 S. 159)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur Abwendung der Insolvenz und zur Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Altenzentrum Haus Widum gGmbH in Ladbergen durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden, dass

1. für das Jahr 2007 das Urlaubsgeld nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten vom 17. Juni 1992² und nach der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter für das Urlaubsgeld vom 17. Juni 1992³ sowie
2. für die Jahre 2007 und 2008 die Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 24. Februar 1993⁴ sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993⁵

nicht gezahlt wird.

(2) Ausgenommen von der Geltung der Dienstvereinbarung sind die Beschäftigten, die sich bei Inkrafttreten der Dienstvereinbarung in Altersteilzeit befinden sowie die Auszubildenden.

(3) ¹Mit den leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, für welche die Dienstvereinbarung keine rechtliche Wirkung entfaltet, sind Reduzierungen in entsprechender Höhe zu vereinbaren. ²Die Vereinbarungen werden der Mitarbeitervertretung bzw. einem von ihr benannten Rechtsanwalt zum Nachweis vorgelegt.

§ 2

Voraussetzungen

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

1 Nr. 780

2 Nr. 1240

3 Nr. 1420

4 Nr. 1230

5 Nr. 1410

Einrichtung eingehend erklärt und darlegt. 2Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen. 3Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung ein Konzept zur Sanierung vorgelegt.

(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) Während der Laufzeit keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, und nach Ende der Laufzeit bis zum 30. Juni 2009 betriebsbedingte Kündigungen nur auszusprechen, soweit die Mitarbeitervertretung uneingeschränkt zustimmt, 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;
 - b) den bei Inkrafttreten der Dienstvereinbarung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens bis zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet, die Zuwendung beim Ausscheiden nachzuzahlen;
 - c) den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2009 auf Grund einer von ihnen nicht zu vertretenden Kündigung endet, die Zuwendung nachzuzahlen, die in den Bemessungszeitraum gemäß § 130 SGB III fällt.

§ 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, Insolvenz beantragt wird oder ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt. 3Im Fall der außerordentlichen Kündigung ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuzahlen.

§ 4

Laufzeit

(1) Die Laufzeit der Dienstvereinbarungen geht vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2008.

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

