

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der HFR gGmbH in Münster

Vom 8. November 2017

(KABl. 2017 S. 191)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) ¹Zur Abwendung der Insolvenz und zur Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HFR gGmbH mit Sitz in Münster durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden, dass für das Jahr 2017 die Personalkosten der Jahressonderzahlung gemäß § 19 BAT-KF² und § 2 MTArb-KF³ in Verbindung mit § 19 BAT-KF² auf einen Festbetrag von 900 Euro verringert werden. ²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Jahressonderzahlung unterhalb von 900 Euro liegen, erhalten den Betrag als Jahressonderzahlung, der ihnen nach § 19 BAT-KF² und § 2 MTArb-KF³ in Verbindung mit § 19 BAT-KF² zusteht.

(2) ¹Ausgenommen von der Regelung sind Beschäftigte, die sich bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung in Altersteilzeit befinden. ²Ausgenommen werden auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis während der Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung infolge einer Befristung im Arbeitsverhältnis ausläuft, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an.

(3) Mit den leitenden Mitarbeitenden, für welche die Dienstvereinbarung keine rechtliche Wirkung entfaltet, werden entsprechende individualrechtliche Regelungen getroffen, die ein Verzicht entsprechend nach Absatz 1 vorsehen.

§ 2

Voraussetzung

(1) ¹Die HFR GmbH befindet sich in einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage. ²Ihr Vorliegen wird durch das Testat eines Buchprüfers vom 10. Oktober 2017 bestätigt.

(2) ¹Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung schriftlich eingehend erklärt und dargelegt hat. ²Dazu ist der Mitarbeitervertretung Ein-

¹ Nr. 780.

² Nr. 1100.

³ Nr. 1300.

blick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Buchprüfer zu ermöglichen. 3Die Gründe, die zu der wirtschaftlichen Notlage geführt haben, sind in die Dienstvereinbarung aufzunehmen.

(3) 1Voraussetzung ist weiter, dass die Dienststellenleitung mit der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung monatlich die Entwicklung der Liquidität und der Ertragslage sowie der Finanzlage erörtert. 2Insbesondere wird die Geschäftsführung die Mitarbeitervertretung über den Fortgang der Beratungen externer Beratungsgesellschaften und die Umsetzung der Ergebnisse dieser Beratung informieren. 3Im Bedarfsfall werden zu diesen Gesprächen weitere Betriebs- bzw. Abteilungsleiter der HFR gGmbH hinzugezogen. 4Zur Vorbereitung verpflichtet sich die Dienststellenleitung, der Mitarbeitervertretung monatlich die Betriebsabrechnungsbögen („Chefübersicht“) zur Verfügung zu stellen.

(4) 1Voraussetzung ist ferner die Verpflichtung des Arbeitgebers, bis zum 31. Dezember 2018 keine betriebsbedingten Kündigungen, 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. 2Die Geschäftsführung hat sich zu verpflichten, Einstellungen und betriebsbedingte Kündigungen nur mit der uneingeschränkten Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorzunehmen. 3§ 42 MVG¹ findet in insofern keine Anwendung.

(5) 1Weitere Voraussetzung ist außerdem, dass sich die Geschäftsführung für den Fall verpflichtet, dass aus dem Jahresabschluss für 2017 ein positives Betriebsergebnis aus Liquiditätsgesichtspunkten (ohne Abschreibungen, ohne Erträge aus Auflösung von Sonderposten, zzgl. Tilgung) hervorgeht, der sich nach § 1 Absatz 1 in Verbindung mit § 19 BAT-KF² bzw. § 2 MTArb-KF³ in Verbindung mit § 19 BAT-KF² ergebenden Restbetrag der Jahressonderzahlung an die Mitarbeitenden auszuzahlen ist, die zu diesem Zeitpunkt noch in der Einrichtung tätig sind. 2Als Grundlage dient der testierte Jahresabschluss, der der Einrichtung vorgelegt wird. 3Zur Auszahlung dieses Restbetrages stehen 80 % des positiven Betriebsergebnisses zur Verfügung. 4Die etwaige Auszahlung ist spätestens vier Wochen nach Erteilung des Bestätigungsvermerks zu leisten.

(6) 1Als weitere Voraussetzung ist gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung während der Laufzeit der Dienstvereinbarung ein schriftliches Zukunftssicherungskonzept zu entwickeln, in welchem dargelegt wird, wie der Bestand der Einrichtung gesichert werden kann. 2Das Zukunftssicherungskonzept ist bis zum 30. Juni 2018 zu erstellen. 3Das Zukunftssicherungskonzept soll die Struktur und Zukunftsfähigkeit der Einrichtung begutachten und Maßnahmen vorschlagen, die die Einrichtung dauerhaft in die Lage versetzen, die vollen

1 Nr. 780.

2 Nr. 1100.

3 Nr. 1300.

Entgelte nach BAT-KF/MTArb-KF zu zahlen. ⁴In das Zukunftssicherungskonzept sind die Ergebnisse mit einzuarbeiten, die durch den externen Sachverständigen, der über die von der Aktion Mensch gewährten Mittel finanziert wird. ⁵Die umzusetzenden Maßnahmen sind einvernehmlich mit der Mitarbeitervertretung zu treffen.

§ 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 Insolvenz anmeldet, ein Betriebsübergang nach § 613a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt oder gegen die Verpflichtungen nach § 2 Absatz 3 bis 6 verstößt.

³In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile umgehend auszuzahlen.

§ 4

Inkrafttreten

- (1) Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 8. November 2017 in Kraft.
- (2) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom 9. November 2017 bis zum 31. Dezember 2018.
- (3) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. nach Unterzeichnung zuzuleiten.

