

Dienstvereinbarung zur Betriebsruhe im Hildegardishof

Zwischen dem Bistum Limburg,
vertreten durch den Generalvikar

und der Mitarbeitervertretung beim Bischöflichen Ordinariat,
vertreten durch die Vorsitzende

wird gemäß § 38 Abs. 1 Ziff. 13 MAVO folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Limburg, deren Dienststelle die Jugendbegegnungsstätte „Hildegardishof“ in Waldernbach ist.

§ 2 Definitionen

Unter Betriebsruhe wird die Zeit der Schließung des Hildegardishofes für die Dauer der geplanten Baumaßnahme verstanden.

Unter Dauer der Betriebsruhe wird die Dauer der Baumaßnahme verstanden; derzeit vom 01. September 2016 bis zum 31.05.2019.

§ 3 Ausschluss einer betriebsbedingten Kündigung

Zweck der Dienstvereinbarung ist die Vermeidung von Personalabbau und die Regelung der Vorgehensweise beim Personaleinsatz. Für die Dauer der Betriebsruhe sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

§ 4 Möglichkeiten des Personaleinsatzes

(1) Für die Beschäftigten (§ 1) beim Hildegardishof gilt:

1. Die oder der Beschäftigte hat die Möglichkeit, Mehrarbeits- oder Überstunden aus den Jahren 2014, 2015 und 2016 in die geplante Dauer der Betriebsruhe einzubringen. Der Ausgleich von Urlaub ist vorrangig vor dem Ausgleich von Überstunden oder Mehrarbeit. Der Abbau der Mehrarbeits- oder Überstunden ist im Vorhinein verbindlich festzulegen. Nachgewiesene Krankheitstage in dieser Zeit führen nicht zum Abbau der Mehrarbeits- oder Überstunden. Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Beginns der Betriebsruhe Anspruch auf Resturlaubstage aus Vorjahren haben, wird der Ausgleich der Urlaubstage bis zum Ende der Betriebsruhe zugesagt.
2. Die oder der Beschäftigte kann entstandene Resturlaubszeiten sowie in den Kalenderjahren der Betriebsruhe entstandene bzw. entstehende Urlaubszeiten für eine Weiterbeschäftigung ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung einbringen. Die persönlichen und die Belange der neuen Dienststelle sind zu berücksichtigen.

3. Die oder der Beschäftigte kann ihren oder seinen Beschäftigungsumfang reduzieren.
 4. Die oder der Beschäftigte hat die Möglichkeit, für die geplante Dauer der Betriebsruhe oder einen Teil dieser Zeit ihr oder sein Arbeitsverhältnis ruhen zu lassen. Sofern die oder der Beschäftigte bei einem anderen Arbeitgeber tätig wird, wird das mit dem Bistum Limburg bestehende Arbeitsverhältnis ruhend gestellt. Die vorhandenen Mehrarbeitsstunden oder Überstunden bzw. restlicher Urlaub sind vor oder nach der Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber auszugleichen.
 5. Auf Wunsch der oder des Beschäftigten kann ein Auflösungsvertrag für die gesamte Dauer der Betriebsruhe oder einen Teil davon geschlossen werden. In dieser Vereinbarung ist festzulegen, dass das Arbeitsverhältnis mit Ende der geplanten Dauer der Betriebsruhe (31.05.2019) wieder auflebt. Die Beschäftigten sind über die Rechtsfolgen des Auflösungsvertrags zu belehren. Die Ruhendstellung des Arbeitsvertrages ist Sonderurlaub i. S. v. § 34 AVO. Sie ist für die Baumaßnahme, längstens bis zum 31.05.2019 zulässig; sollte die Betriebsruhe länger andauern, ist ein erneuter Sonderurlaub zu vereinbaren.
- (2) Die Abordnung vom Hildegardishof in andere Tagungshäuser oder in Dienststellen des Bischöflichen Ordinariats ist zulässig¹. Eine Versetzung nach § 8 AVO ist für die Dauer der Betriebsruhe ausgeschlossen; auf schriftlichen Antrag einer oder eines Beschäftigten ist eine Versetzung durch den Arbeitgeber nach Zustimmung der MAV zulässig. Verlängert sich für die oder den Beschäftigten die Wegstrecke ist darauf zu achten, die oder den Beschäftigten so einzusetzen, dass die Arbeitszeiten zusammenhängen und an möglichst wenig Tagen in der Woche abzuleisten sind. Dabei ist darauf zu achten, dass dauerhaft Beschäftigte und abgeordnete Beschäftigte weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Bei der Abordnung ist der Mehraufwand auszugleichen; die Reisezeiten und Wegstreckenentschädigung sind zu pauschalieren. Hinsichtlich der Zeit werden die Fahrtzeiten mit einem PKW zugrunde gelegt und der Mehraufwand gegenüber der Anreise zum Hildegardishof wird entsprechend der Anzahl der Arbeitstage von der zu leistenden Arbeitszeit abgezogen. Die Kilometer, die die Anreise zur neuen Einsatzstelle länger ist als zum Hildegardishof, werden mit € 0,35 vergütet und entsprechend der Anzahl der Arbeitstage mit dem Lohn ausgezahlt.² Erhöht sich der Beschäftigungsumfang, so dass mehr Arbeitstage entstehen, so gilt diese Regelung nur für den bisherigen Arbeitsumfang.
- (3) Sollte die Betriebsruhe abweichend von dem in § 2 genannten Termin beendet sein, werden die Beschäftigten zu diesem Termin wieder im Hildegardishof eingesetzt. Sofern sich die Frist verlängert, verlängern sich die Abordnungen entsprechend oder die Beschäftigten werden – unter Beibehaltung der sonstigen Festlegungen dieser Dienstvereinbarung – in anderen Dienststellen eingesetzt. Verkürzt sich die Dauer der Betriebsruhe können Abordnungen ~~können~~ zu diesem Zeitpunkt zurückgenommen werden. Die befristete Reduzierung des Beschäftigungsumfangs kann unter diesem Vorbehalt vorgenommen werden; spätestens drei Monate vorher ist den Beschäftigten der abweichende Einsatztermin verbindlich mitzuteilen. Satz 1 darf nicht zu Nachteilen führen, sofern Beschäftigte an der abweichenden Arbeitsaufnahme gehindert sind.
- (4) Die Zeiten der Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber werden als Zeiten i. S. d. § 2a AVO angerechnet.

¹Die Abordnung zu einem Tagungshaus oder eine Dienststelle schließt nicht aus, von diesem/dieser wegen dringenden dienstlichen Belangs wiederum abgeordnet zu werden. Vom Hildegardishof abgeordnete Beschäftigte dürfen dabei weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

²Vor Inkrafttreten der Dienstvereinbarung gemachte Zusagen bleiben unberührt.

§ 5 Konkretisierung des Personaleinsatzes

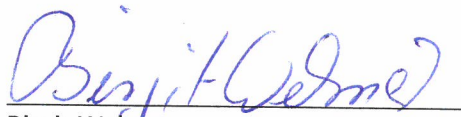
Arbeitgeber und Beschäftigte verständigen sich für die Dauer der Betriebsruhe über die Konkretisierung der in § 4 eröffneten Möglichkeiten. Diese Konkretisierung ist vom Arbeitgeber schriftlich festzuhalten. Die oder der Beschäftigte erhält ein Exemplar der Konkretisierung und bestätigt deren Kenntnisnahme.

Zu Gesprächen über die Konkretisierung des Personaleinsatzes ist die MAV – auf Wunsch der Beschäftigten – hinzu zu ziehen. Die Beteiligungsrechte der MAV nach MAVO und die darin begründeten Pflichten des Dienstgebers bleiben unberührt.

§ 6 Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt zum 01.09.2016 in Kraft.

Datum



Birgit Wehner
Vorsitzende der
MAV beim Bischöflichen Ordinariat

Datum

15.11.16



Wolfgang Rösch
Ständiger Vertreter des
Apostolischen Administrators