

Betriebsvereinbarung

z w i s c h e n

der Firma dobeq Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH, vertr. d. d. Geschäftsführer Heinz Feuerborn, Klosterstraße 8 - 10, 44135 Dortmund

- im Folgenden "Arbeitgeber" genannt -

u n d

dem Betriebsrat der Firma dobeq Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH, vertr. d. d. Betriebsratsvorsitzenden Wigbert Heer, Blücherstraße 27, 44147 Dortmund

- im Folgenden "Betriebsrat" genannt -

Präambel

Ziel ist es, trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen die Beschäftigten der dobeq an die Gehaltsentwicklung der Unternehmen der Arbeiterwohlfahrt in NRW heranzuführen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsstätten und Betriebe der dobeq Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH.

(2) Der persönliche Geltungsbereich dieser Vereinbarung erstreckt sich im Rahmen des räumlichen Geltungsbereichs auf alle Beschäftigten i. S. des § 5 Abs. 1 BetrVG mit Ausnahme der Leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG und der Beschäftigten die nach dem SGB II (Jobperspektive) und SGB III gefördert werden.

§ 2 Inhalt der Vereinbarung

Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren:

(1) die Anwendung des TV AWO NRW mit folgenden Ausnahmen:

1. § 29 (Betriebliche Altersversorgung) gilt nicht, stattdessen gilt die Regelung des § 2 Abs. 3 Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen für die in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Bezirk

Westliches Westfalen e.V., als Mehrheitsgesellschafter beteiligt sind (TV B&Q) vom 30.09.1998,

2. § 19 Abs. 2 (Tabellenentgelt) und § 20 Abs. 1 (Stufenentgelttabelle) gelten unter Ausschluss der Entgeltstufen 5 und 6. Die Betriebsparteien werden im ersten Quartal 2015 prüfen, ob die wirtschaftliche Notwendigkeit für den Ausschluss der Stufen 5 und 6 für weitere drei Jahre besteht. Der Arbeitgeber wird dem Betriebsrat zur Prüfung einer etwa vom Arbeitgeber geltend gemachten wirtschaftlichen Notwendigkeit alle erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen und ihm auf seinen, des Betriebsrats, Wunsch hin die Möglichkeit geben, die vom Arbeitgeber dargelegte wirtschaftliche Notwendigkeit durch einen Sachverständigen seines, des Betriebsrats, Vertrauens prüfen zu lassen. Kommt eine Einigung über die vom Arbeitgeber gewünschte Verlängerung des Ausschlusses der Stufen 5 und 6 nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 6 BetrVG verbindlich. Die vorstehend vereinbarte Verfahrensweise wiederholt sich jeweils zum Ende einer etwa vereinbarten Verlängerung des Ausschlusses der Stufen 5 und 6,

3. die derzeit aktuelle tarifliche Wochenarbeitszeit von 39 Stunden bei einer Vollzeitkraft gilt erst ab dem 01. Januar 2012. Bis dahin verbleibt es bei den 38,5 Wochenstunden.

(2) die Anwendung des TV-Ü AWO NRW mit folgenden Ausnahmen:

1. § 1 (Geltungsbereich) gilt nicht,

2. § 2 (Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV-AWO-NRW) gilt nicht,

3. § 3 (Überleitung in den TV-AWO-NRW) gilt nicht, stattdessen gilt die Regelung, dass die Beschäftigten gem. § 1 dieser Betriebsvereinbarung, die vor dem 01.09. 2011 beschäftigt waren, gem. der nach dieser Betriebsvereinbarung geltenden Regelungen des TV-Ü AWO NRW überzuleiten sind,

4. § 6 (Stufenzuordnung der Beschäftigten) wird nur insoweit einbezogen, dass Absatz 1, erster Satz und Absatz 2, letzter Satz zur Anwendung kommen,

5. im § 11 Abs 3 a und b (Kinderbezogene Entgeltsbestandteile) werden die Stichtage 01.01.2008 und 30.06.2008 durch die Stichtage 01.09.2011 und 29.02.2012 ersetzt,

6. § 17 (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31.08.2011) gilt nicht,

(3) die Anwendung des TV-A AWO NRW,

(4) die Anwendung des TV- Prakt AWO NRW,

(5) Soweit in den in Bezug genommenen Tarifvorschriften als Stichtage der 31.12.2007 bzw. 01.01.2008 genannt sind, vereinbaren die Parteien ersatzweise den 31.08.2011 bzw. den 01.09.2011. Dezember 2007 wird durch August 2011 ersetzt,

(6) Als Ausgleich für die verschiedenen Nachteile aufgrund des Ausschlusses verschiedener Tarifvorschriften aus der Inbezugnahme erhalten alle bis zum 31.08.2011 eingestellten Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen, einen pauschalen Ausgleich in Form von sechs zusätzlichen freien (Ausgleichs-)Tagen; hiervon werden drei Tage in 2012, weitere zwei Tage in 2013 und ein Tag in 2014 gewährt.

(7) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Tarifvergütungen der Beschäftigten entsprechend den jeweiligen Tarifabschlüssen anzupassen.

(8) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die vorstehenden Vereinbarungen unter Abs. 6 und Abs. 7 zusätzlich durch eine inhaltsgleiche Gesamtzusage einzel-

vertraglich mit den Beschäftigten zu vereinbaren.

§ 3 Salvatorische Klausel

Sollte eine Einzelregelung dieser Betriebsvereinbarung nicht mit dem geltenden Recht im Einklang stehen und deshalb unwirksam sein, behalten die anderen Regelungsabsprachen dieser Vereinbarung ihre Gültigkeit. Die unwirksame Regelung ist rechtskonform so auszulegen, dass sie den beiderseitigen Willen der Vertragsparteien entspricht bzw. am nächsten kommt. Zu diesem Zweck sind unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen. Das Gleiche gilt entsprechend, wenn sich z. B. durch die Unanwendbarkeit einzelner Tarifnormen eine Lücke herausstellt.

§ 4 Meinungsverschiedenheiten

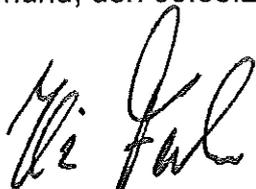
Beim Auftreten von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien zur Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung wird mit ernstem Willen eine einvernehmliche Lösung beraten. Kommt eine solche nicht zustande, entscheidet eine Einigungsstelle gem. § 76 Abs 6 BetrVG verbindlich.

§ 5 Schlussbestimmungen

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.09.2011 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2012, gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung wirken die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nach.

(2) Günstigere Regelungen in Einzelvereinbarungen, Betriebsvereinbarung, Tarifverträgen oder Gesetzen bleiben unberührt.

Dortmund, den 05.05.2011



Arbeitsgeber
Heinz Feuerborn



Betriebsrat
Wigbert Heer

Gesamtzusage

An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die dobeq Dortmund Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH erteilt hiermit allen Beschäftigten mit Ausnahme der Leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG und Beschäftigten, die nach dem SGB II (Jobperspektive) und SGB III gefördert werden, folgende

Gesamtzusage:

1.

Die dobeq verpflichtet sich, ab 01. September 2011 die Vergütungen der Beschäftigten entsprechend den jeweiligen Tarifabschlüssen, die die Gewerkschaft ver.di mit dem Arbeitgeberverband Deutschland der Arbeiterwohlfahrt für Nordrhein-Westfalen vereinbart, anzupassen.

2.

Alle bis zum 31. August 2011 eingestellten Beschäftigten erhalten 6 zusätzliche freie (Ausgleichs-)Tage, von denen 3 Tage in 2012, weitere 2 Tage in 2013 und 1 Tag in 2014 gewährt werden.

Dortmund, den 05.08.2011



.....
dobeq Dortmunder Beschäftigungs-,
Qualifizierungs- und Ausbildungs GmbH
Heinz Feuerborn , Geschäftsführer

**Betriebsvereinbarung zur Änderung der Betriebsvereinbarung über die
teilweise Anwendung des TV AWO NRW vom 5. Mai 2011**

zwischen

der dobeq Dortmunder Bildungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH, vertreten durch die Geschäftsführerin Heike Henze-Brockmann, Klosterstr. 8-10, 44135 Dortmund

und

dem Betriebsrat der dobeq Dortmunder Bildungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH, vertreten durch den Vorsitzenden Wigbert Heer, Blücherstraße 27, 44147 Dortmund

§ 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung über die teilweise Anwendung des TV AWO NRW vom 5. Mai 2011 wird geändert und wie folgt insgesamt neu gefasst:

2. § 19 Abs. 2 (Tabellenentgelt) und § 20 Abs. 1 (Stufenentgelttabelle) gelten unter Ausschluss der Entgeltstufen 5 und 6. Für den Zeitraum ab dem 1. September 2020 bis zum 31. Juli 2022 wird der Ausschluss der Entgeltstufen 5 und 6 aufgehoben. Ab dem 1. August 2022 verlängert sich der Ausschluss der Stufen 5 und 6 für weitere drei Jahre. Die Betriebsparteien werden im ersten Quartal 2022 prüfen, ob die wirtschaftliche Notwendigkeit für den Ausschluss der Stufen 5 und/oder 6 für weitere drei Jahre besteht. Die Arbeitgeberin wird dem Betriebsrat zur Prüfung einer etwa von der Arbeitgeberin geltend gemachten wirtschaftlichen Notwendigkeit alle erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen und ihm auf seinen, des Betriebsrats, Wunsch hin die Möglichkeit geben, die von der Arbeitgeberin dargelegten wirtschaftlichen Notwendigkeiten durch einen Sachverständigen seines, des Betriebsrats, Vertrauen prüfen zu lassen. Kommt eine Einigung über die von der Arbeitgeberin gewünschte Verlängerung des Ausschlusses der Stufen 5 und/oder 6 nicht zu Stande, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 6 BetrVG verbindlich. Die Betriebsparteien stimmen überein, dass die MitarbeiterInnen für den Fall einer erneuten Aussetzung der Entgeltstufe 5 und ggf. 6 allenfalls auf ihre individuelle Zwischenstufe zurückfallen. Die vorstehend vereinbarte Verfahrensweise wiederholt sich jeweils zum Ende einer etwa vereinbarten Verlängerung oder Aussetzung des Ausschlusses der Stufen 5 und/oder 6. Die Betriebsparteien und die Einigungsstelle sind berechtigt, diesen dreijährigen Überprüfungsrythmus zu unterschreiten.

Dortmund, den 30.07.2020



Arbeitgeberin
Heike Henze-Brockmann



Betriebsrat
Wigbert Heer