

# **Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der „Ev. Krankenhaus Hattingen gGmbH“**

**Vom 8. Dezember 2004**

(KABl. 2005 S. 5)

## **§ 1**

### **Vorübergehende Maßnahmen**

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der „Ev. Krankenhaus Hattingen gGmbH“ durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG<sup>1</sup> bestimmt werden, dass für den Zeitraum vom 9. Dezember 2004 bis zum 31. Dezember 2005 wie folgt von den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen abgewichen wird.

1. a) Für die Zeit vom 9. Dezember 2004 bis zum 31. Dezember 2004 wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Zuwendung in Höhe von 30 v.H. der sich nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973<sup>2</sup> sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973<sup>3</sup> ergebenden Beträge gezahlt.
- b) Ausgenommen von der Maßnahme nach Ziffer a) sind Auszubildende, Krankenpflegeschülerinnen und –schüler und die bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung in Altersteilzeit befindlichen sowie befristet Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet.
2. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2005 für alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 40 Stunden ohne Änderung der Bezüge. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten erhöht sich im entsprechenden Verhältnis; auf Antrag des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin verbleibt es bei der bisherigen Arbeitszeit bei entsprechender Kürzung der Bezüge.

(2) Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf deren Arbeitsverhältnis weder der BAT-KF<sup>4</sup> noch der MTArb-KF<sup>5</sup> Anwendung findet, sollen einzelvertragliche Regelungen ge-

---

1 Nr. 780

2 Nr. 1230

3 Nr. 1410

4 Nr. 1100

5 Nr. 1300

troffen werden, die einen Verzicht entsprechend der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorsehen.

## § 2

### Voraussetzungen

<sup>1</sup>Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Gesamteinrichtung eingehend erklärt und darlegt. <sup>2</sup>Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

<sup>3</sup>Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung wird ein gemeinsamer, paritätisch besetzter Ausschuss gebildet, in dem laufend die Umsetzung des Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird.

<sup>4</sup>Der Ausschuss hat während der Dauer der Laufzeit zu prüfen, ob die Maßnahmen nach § 1 in der festgelegten Höhe notwendig bleiben.

<sup>5</sup>Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zu den Maßnahmen nach § 1 führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers
  - a) für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Abweichend von Satz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

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 uneingeschränkte Zustimmung zu der betriebsbedingten Kündigung.

Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Satz 3 sind den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nach § 1 Abs. 1 entfallenen Leistungen beim Ausscheiden auszuführen.

- b) den Ausschuss nach Abs. 2 regelmäßig, in der Regel monatlich über den Stand der wirtschaftlichen Situation zu informieren.

Der Ausschuss berät während der Laufzeit der Dienstvereinbarung monatlich über folgende Punkte:

- die Erlös- und Ausgabenstruktur,

- die Notwendigkeit der Besetzung frei werdender Arbeitsplätze,
- geplante Investitionen,
- Rationalisierungsvorhaben,
- die Einschränkung oder Stilllegung von Teilen der Dienststelle,
- wesentliche Änderung der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,
- Vereinbarung von Kurzarbeit für einzelne Betriebsteile.

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können zu den Sitzungen des Ausschusses sachkundige Personen gemäß § 25 MVG<sup>1</sup> hinzuziehen.

- c) Etwaige Mehrerlöse, welche die „Ev. Krankenhaus Hattingen gGmbH“ während der Laufzeit der Dienstvereinbarung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung von Arbeitsplätzen benötigt werden, sollen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2006 ausgezahlt werden.

Ob solche Mehrerlöse vorhanden sind, sowie ggf. ihre Verwendung, stellt der Ausschuss nach Abs. 2 unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfung spätestens bis zum 30. April 2006 fest.

### § 3

#### **Kündigung**

<sup>1</sup>Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. <sup>2</sup>Ein wichtiger Grund ist insbesondere dann gegeben, wenn die Geschäftsführung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 2 Abs. 3 Nr. 2 a) verstößt oder Insolvenz beantragt wird. <sup>3</sup>In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuzahlen.

### § 4

#### **Laufzeit**

(1) Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung geht vom 9. Dezember 2004 bis zum 31. Dezember 2005.

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

---

<sup>1</sup> Nr. 780

