

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Stiftung Ev. Krankenhaus Unna

Vom 20. Juni 2012

(KABl. 2012 S. 139)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur Abwendung der Insolvenz und zur Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Ev. Krankenhaus Unna in Unna durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden,

1. dass im Jahr 2012 keine Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF² und § 19 MTArb-KF³ gezahlt wird,
 2. dass die monatlichen Entgelte der Ärztinnen und Ärzte nach dem TV-Ärzte-KF (Anlage 6⁴ des BAT-KF) ab dem 1. Juli 2012 für 12 Monate um 4,8 % gesenkt werden.
- (2) Ausgenommen von der Regelung sind Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ablauf des 31. Dezember 2012 endet, sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten.
- (3) Mit den leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für welche die Dienstvereinbarung keine rechtliche Wirkung entfaltet, sind entsprechende Regelungen zu vereinbaren.

§ 2

Voraussetzungen

- (1) Die nach der Beschäftigungssicherungsordnung für das Jahr 2012 abgeschlossene Dienstvereinbarung ist zum 30. Juni 2012 aufzuheben.
- (2) ¹Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Stiftung schriftlich darlegt und eingehend erklärt. ²Dazu sind der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen. ³Die Gründe, die zu der wirtschaftlichen Notlage geführt haben, sind in der Dienstvereinbarung aufzunehmen.

¹ Nr. 780.

² Nr. 1100.

³ Nr. 1300.

⁴ Nr. 1100-6.

(3) Der Mitarbeitervertretung sind von der Dienststellenleitung die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen, darzulegen.

(4) Die Dienststellenleitung hat mit der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Laufzeit in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal pro Quartal, die Entwicklung der Einnahme- und Ausgabesituation zu erörtern.

(5) ¹Voraussetzung für die Dienstvereinbarung ist außerdem, dass für ihre Dauer der Laufzeit ein gemeinsamer, paritätisch besetzter Ausschuss gebildet wird. ²Im gemeinsamen Ausschuss wird zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung eine Zukunftsplanung für die Dienststelle besprochen.

³Der Ausschuss tagt regelmäßig über folgende Punkte:

- a) die Verwendung von Mehrerlösen,
- b) die Notwendigkeit der Besetzung frei werdender Arbeitsplätze,
- c) Anträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf Grund privater finanzieller Schwierigkeiten von der Geltung der Dienstvereinbarung ausgenommen werden möchten,
- d) geplante Investitionen,
- e) Rationalisierungsvorhaben,
- f) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- g) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

⁴Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG¹ hinzuziehen. ⁵Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Absenkung der monatlichen Entgelte und die Nichtzahlung der Jahressonderzahlung erforderlich bleiben.

§ 3

Kündigungsschutz

(1) Voraussetzung für die Dienstvereinbarung ist ferner die Verpflichtung des Arbeitgebers, bis zum 31. Dezember 2013 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber bestehen kann, ab.

(2) ¹Den bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis auf Grund einer Befristung während der Dauer der Dienstvereinbarung und innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der

¹ Nr. 780.

Dienstvereinbarung endet, ohne dass der Arbeitgeber die Entfristung des Arbeitsverhältnisses angeboten hat, ist die Differenz zwischen dem Betrag der letzten gezahlten Jahressonderzahlung und dem Betrag, der ohne diese Dienstvereinbarung zu zahlen gewesen wäre, auszus zahlen. ²Dasselbe gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Grund einer innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung ausscheiden. ³Entsprechendes gilt für die Ärzte und Ärztinnen bzgl. der Absenkung des monatlichen Entgeltes.

(3) ¹Etwaige Mehrerlöse oder Mehreinnahmen gegenüber den Erlösen oder Einnahmen, die bei Abschluss der Dienstvereinbarung zugrunde gelegt werden, werden mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung in eine Rücklage zur Vermeidung zukünftiger betriebsbedingter Beendigungskündigungen eingestellt. ²Wird eine solche Rücklage nicht gebildet, werden die Mehrerlöse bzw. Mehreinnahmen in abrechnungstechnisch einfacher Weise an diejenigen beteiligten Mitarbeitenden ausgezahlt, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Dienstvereinbarung noch in der Einrichtung tätig sind.

§ 4

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 § 3 Absatz 1 verstößt, Insolvenz beantragt wird oder ein Betriebsübergang nach § 613a BGB erfolgt.

³Im Fall der außerordentlichen Kündigung ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile umgehend auszus zahlen.

§ 5¹

Laufzeit

(1) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom 1. Juli 2012 bis zum 31. Dezember 2013.

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

¹ Redaktioneller Hinweis: Die Veröffentlichung im KABl. erfolgte am 31. Juli 2012.

