

# **Arbeitsrechtsregelung über eine vorübergehende Aussetzung der Zuwendung und des Urlaubsgeldes der Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH**

**Vom 9. Juni 2004**

(KABl. 2004 S. 158)

## **§ 1**

### **Vorübergehende Maßnahmen**

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG<sup>1</sup> bestimmt werden, dass für die Jahre 2004 und 2005

1. keine Zuwendung 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>
2. kein Urlaubsgeld gemäß der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten<sup>4</sup> vom 17. Juni 1992 und  
gemäß der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter<sup>5</sup> vom 17. Juni 1992 gezahlt wird.

(2) Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem BAT-KF<sup>6</sup> bzw. dem MTArb – KF<sup>7</sup> unterfallen, sollen einzelvertragliche Regelungen getroffen werden, die einen Verzicht entsprechend der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorsehen.

## **§ 2**

### **Voraussetzungen**

(1) 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 Ein-

---

1 Nr. 780

2 Nr. 1230

3 Nr. 1410

4 Nr. 1240

5 Nr. 1420

6 Nr. 1100

7 Nr. 1300

blick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unter-  
richtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

(2) <sup>1</sup>Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ist für die Laufzeit dieser  
Dienstvereinbarung ein gemeinsamer Ausschuss zu bilden, in dem laufend, in der Regel  
monatlich u.a. folgende Punkte besprochen werden:

- a) die Verwendung von Mehrerlösen,
- b) die Notwendigkeit der Besetzung frei werdender Arbeitsplätze,
- c) geplante Investitionen,
- d) Rationalisierungsvorhaben,
- e) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- f) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,
- g) Vereinbarung von Kurzarbeit für einzelne Betriebsteile.

<sup>2</sup>Der Ausschuss hat bis zum 31. Juli 2004 die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung  
der wirtschaftlichen Notlage (Sanierungskonzept) zu beraten.

<sup>3</sup>Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können zu den Sitzungen sachkundige  
Personen gem. § 25 MVG<sup>1</sup> hinzuziehen.

<sup>4</sup>Der gemeinsame Ausschuss hat ungeachtet des Absatzes 3 Unterabs. 2 b) zu prüfen, ob  
als Ausgleich für die Einschränkungen der Vergütung ein teilweiser Zeitausgleich gewährt  
werden kann und kann diesen ggf. beschließen.

<sup>5</sup>Er hat auch zu prüfen, ob die Absenkung der Zuwendung in der festgelegten Höhe während  
der Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung notwendig bleibt.

(3) <sup>1</sup>Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zum Wegfall der Zuwendung und des Urlaubsgeldes führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers
  - a) für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kün-  
digungen auszusprechen.

<sup>2</sup>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 oder öffentlichen Arbeitgeber als dem bisherigen Ar-  
beitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mit-  
arbeiter das Angebot abgelehnt hat.

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 kann auch eine betriebsbedingte Kündigung ausgespro-  
chen werden, wenn dies im Rahmen eines Sanierungskonzeptes erfolgen soll.

---

<sup>1</sup> Nr. 780

<sup>4</sup>Voraussetzung ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu diesem Sanierungskonzept und die uneingeschränkte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur betriebsbedingten Kündigung.

<sup>5</sup>Der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen gilt nicht für Teile der Einrichtung, für die wegen fehlender bzw. entzogener Betriebserlaubnis/ Versorgungsvertrag der Betrieb nicht fortgeführt werden kann.

<sup>6</sup>Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Satz 2 und 3 sind den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nach § 1 Abs. 1 entfallenen Leistungen beim Ausscheiden auszuführen.

- b) <sup>7</sup>Mehrerlöse, welche die Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH während der Laufzeit dieser Dienstvereinbarung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung von Arbeitsplätzen oder zwingender Investitionen benötigt werden, sind in Form einer Erhöhung der anteiligen Jahreszuwendung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuführen.

<sup>8</sup>Die Verwendung von Mehrerlösen, die ausgezahlt werden können, wird mit dem gemeinsamen Ausschuss nach Abs. 2 erörtert.

### § 3

#### **Ausnahmen vom Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH, die an die Ev. Krankenhaus Hagen-Haspe gGmbH oder an die Evangelische Altenhilfe und Betreuung Haspe gGmbH entsandt sind.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu der Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH stehen, und deren Arbeitsverhältnis spätestens bis zum 30. Juni 2005 endet, erhalten beim Ausscheiden die Zuwendung und das Urlaubsgeld aus dem Jahr 2004 nachgezahlt, diejenigen, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Juli 2005 und dem 30. Juni 2006 endet, erhalten beim Ausscheiden die Zuwendung und das Urlaubsgeld aus dem Jahre 2005 nachgezahlt, es sei denn, der Arbeitgeber bietet die Entfristung des Arbeitsverhältnisses an, unabhängig von der Annahme oder Ablehnung des Angebotes.

(3) Unter die Arbeitsrechtsregelung fallen nicht Auszubildende und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Altersteilzeit stehen.

### § 4

#### **Laufzeit**

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

(2) <sup>1</sup>Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens berechtigt sowohl die Dienststellenleitung als auch die Mitarbeitervertretung zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung. <sup>2</sup>Diese Kündigung ist an keine Frist gebunden, entfaltet aber sofortige Wirkung. <sup>3</sup>Sofern auf Grund der Dienstvereinbarung Leistungen gekürzt worden sind, sind diese Kürzungen auszugleichen.

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