Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Ev. Krankenhaus Hattingen gGmbH

Vom 16. Oktober 2013

(KABl. 2013 S. 249)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur nachhaltigen Sicherung von Arbeitsplätzen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Krankenhaus Hattingen gGmbH durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG¹ auf Grundlage der Beschäftigungssicherungsordnung bestimmt werden,

1. dass für das Jahr 2013 die Personalkosten durch Absenkung der Jahressonderzahlung in Höhe von 50 vom Hundert der sich nach § 19 BAT-KF² und § 19 MTArb-KF³ ergebenden Beträge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Krankenhaus Hattingen gGmbH verringert werden,
2. dass für die Ärztinnen und Ärzte nach dem TV-Ärzte-KF⁴ im Jahr 2014 eine Reduktion des monatlichen Entgeltes um 2,4 % erfolgt.

(2) ¹Die Regelung gilt nicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen worden ist. ²Sie gilt auch nicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung im Arbeitsvertrag während der Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung ausläuft, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an.

(3) Mit den leitenden Mitarbeitenden, für welche diese Dienstvereinbarung keine rechtliche Wirkung entfaltet, werden Reduzierungen in entsprechender Höhe vereinbart.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Der anteilige Verzicht auf die Jahressonderzahlung ist erforderlich, weil die Evangelische Krankenhaus Hattingen gGmbH nicht in der Lage ist, aus den erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen.

¹ Nr. 780.

² Nr. 1100.

³ Nr. 1300.

⁴ Nr. 1100-6.

(2) 1Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation schriftlich dargelegt und eingehend erklärt. 2Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen. 3Die Gründe, die zu der wirtschaftlich schwierigen Situation geführt haben, sind in die Dienstvereinbarung aufzunehmen.

Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung darzulegen

1. die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden sollen, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen, und
2. dass andere als die unter § 1 vereinbarten Maßnahmen nicht helfen können, die wirtschaftlich schwierige Situation ohne Beendigungskündigungen zu überwinden.

(3) 1Voraussetzung ist weiter, dass die Dienststellenleitung mit der Mitarbeitervertretung bis zum 31. Dezember 2014 in regelmäßigen Abständen (einmal pro Quartal) die Entwicklung der Einnahme- und Ausgabesituation erörtert, insbesondere durch Vorlage von Wirtschaftsberichten und Deckungsbeitragsrechnungen. 2Anhand dieser Unterlagen soll die wirtschaftliche Lage halbjährlich durch die Technologieberatungsstelle beim DGW NRW e. V. überprüft werden.

(4) Voraussetzung ist ferner, dass die für die Dienststelle zuständigen Mitglieder des Stiftungsrates der Mitarbeitervertretung bis zum 31. Dezember 2014 in regelmäßigen Abständen (einmal pro Quartal) für eine Erörterung zur Verfügung stehen.

(5) Voraussetzung ist, dass die Teilnahme der Mitarbeitervertretung an dem Wirtschafts- und Lenkungsausschuss bis zum 31. Dezember 2014 als vereinbart gilt.

(6) 1Voraussetzung ist ferner, dass bei der Prüfung, Ergänzung und Begleitung des Maßnahmenkatalogs zur Senkung von Personal- und Sachkosten sowie zur Realisierung von Erlöspotenzialen die Mitarbeitervertretung eingebunden wird. 2Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Klinikleitern in diesen Bereichen und insbesondere im Bereich der Kodieroptimierung intensiviert.

(7) Voraussetzung ist, dass eine weitere vollzeitbeschäftigte Kodierfachkraft für den Standort Hattingen vorgesehen wird.

(8) Voraussetzung ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, bis zum 31. Dezember 2014 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, ab.

(9) Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, Mitarbeitenden, die auf Grund einer Befristung innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung, ohne dass der Dienstgeber die Entfristung des Arbeitsverhältnisses angeboten hat, oder auf Grund einer innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung ausscheiden, die Differenz zwischen dem Betrag der letzten gezahlten Jahressonderzahlung und dem Betrag, der ohne diese Dienstvereinbarung zu zahlen gewesen wäre, auszuführen.

(10) ¹Voraussetzung ist ferner, dass etwaige Mehrerlöse oder Mehreinnahmen gegenüber den Erlösen oder Einnahmen, die bei Abschluss der Dienstvereinbarung zugrunde gelegt wurden, mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung in eine Rücklage zur Vermeidung zukünftiger betriebsbedingter Beendigungskündigungen einzustellen sind. ²Wird eine solche Rücklage nicht gebildet, sind die Mehrerlöse bzw. Mehreinnahmen in abrechnungstechnisch einfacher Weise an diejenigen beteiligten Mitarbeitenden auszuführen, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Dienstvereinbarung noch in der Einrichtung tätig sind.

§ 3

Kündigung

¹Die Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. ²Ein wichtiger Grund ist insbesondere, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 2 Absatz 8 verstößt, Insolvenz beantragt wird oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt. ³In Fall der außerordentlichen Kündigung ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile umgehend auszuführen.

§ 4

Laufzeit

- (1) Die Laufzeit geht vom 1. November 2013 bis zum 31. Dezember 2013.
- (2) Die Dienstvereinbarung ist der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission – Geschäftsstelle Bielefeld – über das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen zuzuleiten.

§ 5¹

Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 17. Oktober 2013 in Kraft.

¹ Redaktioneller Hinweis: Die Veröffentlichung im KAbI. erfolgte am 30. November 2013.