

# Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Evangelisches Krankenhaus Hattingen gGmbH

Vom 27. Oktober 2005

(KABl. 2005 S. 261)

## § 1

### Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisches Krankenhaus Hattingen gGmbH durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG<sup>1</sup> bestimmt werden, dass für den Zeitraum vom 1. November 2005 bis zum 31. Dezember 2006 wie folgt von den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen abgewichen wird:

a) <sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird für die Jahre 2005 und 2006 keine Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 24. Februar 1993<sup>2</sup>, nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 24. Februar 1993<sup>3</sup> sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Mitarbeiter in der Ausbildung vom 24. Februar 1993<sup>4</sup> gezahlt.

<sup>2</sup>Davon ausgenommen sind die bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung in Alterszeitzeit befindlichen Beschäftigten sowie die befristet Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens bis zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet.

<sup>3</sup>Ferner sind die Auszubildenden ausgenommen, die ihre Ausbildung während der Laufzeit der Dienstvereinbarung abschließen, es sei denn, dass ihnen der Arbeitgeber im Anschluss an ihre Ausbildung ein Arbeitsverhältnis bei der Evangelisches Krankenhaus Hattingen gGmbH anbietet.

b) <sup>1</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die Zeit vom 1. November 2005 bis zum 31. Dezember 2006 für alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 40 Stunden ohne Änderung der Bezüge. <sup>2</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten erhöht sich im entsprechenden Verhältnis. <sup>3</sup>Auf Antrag des oder der Teilzeitbeschäftigten verbleibt es bei der bisherigen Arbeitszeit bei entsprechender Kürzung der Bezüge.

---

1 Nr. 780

2 Nr. 1230

3 Nr. 1410

4 Nr. 1540

(2) Mit den leitenden Mitarbeitenden, für die diese Dienstvereinbarung keine Wirkung entfaltet, sind entsprechende individualrechtliche Regelungen zu treffen.

## § 2

### Voraussetzungen

(1) <sup>1</sup>Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 Abs. 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.

(2) <sup>1</sup>Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung wird für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung ein gemeinsamer, paritätisch besetzter Ausschuss gebildet, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird.

<sup>2</sup>Der Ausschuss hat zu prüfen, ob die Maßnahmen nach § 1 in der festgelegten Höhe notwendig bleiben.

(3) 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) über die Laufzeit der Dienstvereinbarung hinaus bis zum 31. Dezember 2007 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 und 4 sind den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nach § 1 Abs. 1 Ziff. a) entfallenden Bezügebestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen. Des Weiteren sind ihnen für die geleistete Mehrarbeit nach § 1 Ziff. b) je Kalenderjahr zehn arbeitsfreie Tage zu gewähren.

- b) den gemeinsamen Ausschuss in regelmäßigen, monatlichen Abständen über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation zu informieren.

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

Umsetzung des Sanierungskonzeptes,

die Erlös- und Ausgabenstruktur,

die Notwendigkeit der Besetzung frei werdender Arbeitsplätze,

geplante Investitionen,

Rationalisierungsvorhaben,

die Einschränkung oder Stilllegung von Teilen der Dienststelle,

wesentliche Änderungen in der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle sowie

Vereinbarung von Kurzarbeit für einzelne Betriebsteile.

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

- (4) <sup>1</sup>Etwaige Mehrerlöse, welche die Evangelisches Krankenhaus Hattingen gGmbH während der Laufzeit der Dienstvereinbarung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung von Arbeitsplätzen benötigt werden, werden an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2007 ausgezahlt.

<sup>2</sup>Ob solche Mehrerlöse vorhanden sind, stellt der gemeinsame Ausschuss nach Absatz 2 unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfung spätestens bis zum 30. April 2007 fest.

- (5) Sollten sich durch Änderungen des kirchlichen Arbeitsrechts während der Laufzeit der Dienstvereinbarung Einsparungen im Personalkostenbereich ergeben, werden die Parteien spätestens bis zum 30. September 2006 über die Auszahlung dieses Betrages in Form einer anteiligen Zuwendung in Höhe der eingesparten Beträge für das Jahr 2006 beschließen; kommt es zu keiner Einigung, wird die Sache der Schlichtungsstelle vorgelegt.

### § 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 gem. § 2 Abs. 3 Ziff. 2 a) verstößt, ein Betriebsübergang ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt oder Insolvenz beantragt wird. <sup>3</sup>In diesem Fall ist die Geschäftsführung verpflichtet, die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuzahlen.

---

<sup>1</sup> Nr. 780

**§ 4**

**Laufzeit**

(1) <sup>1</sup>Die Laufzeit geht vom 1. November 2005 bis zum 31. Dezember 2006. <sup>2</sup>Diese Arbeitsrechtsregelung löst die Arbeitsrechtsregelung vom 8. Dezember 2004 ab.

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