

# **Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Ev. Kliniken Gelsenkirchen GmbH in Gelsenkirchen**

Vom 15. November 2013

(KABl. 2013 S. 278)

## **§ 1**

### **Vorübergehende Maßnahmen**

(1) Zur Abwendung der Bestandsgefährdung und zur Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelische Kliniken Gelsenkirchen GmbH in Gelsenkirchen durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG<sup>1</sup> bestimmt werden,

1. dass im Jahr 2013 die Jahressonderzahlung um 50 vom Hundert der sich nach § 19 BAT-KF<sup>2</sup> und § 19 MTArb-KF<sup>3</sup> ergebenden Beträge reduziert wird sowie
2. dass die monatlichen Entgelte der Ärztinnen und Ärzte nach dem TV-Ärzte-KF (Anlage 6 des BAT-KF)<sup>4</sup> ab dem 1. Januar 2014 um 2,4 % für ein Jahr abgesenkt werden.

(2) <sup>1</sup>Ausgenommen von der Regelung sind die Beschäftigten, die sich bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung in Altersteilzeit befinden, sowie Auszubildende, Schülerinnen und Schüler und Praktikantinnen und Praktikanten. <sup>2</sup>Sie gilt auch nicht für 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 die Dienstvereinbarung keine rechtliche Wirkung entfaltet, werden entsprechende individualrechtliche Regelungen getroffen, die einen Verzicht entsprechend der Maßnahmen nach Absatz 1 und 2 vorsehen.

## **§ 2**

### **Voraussetzungen**

(1) <sup>1</sup>Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft schriftlich eingehend erklärt und dargelegt hat. <sup>2</sup>Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare

---

<sup>1</sup> Nr. 780.

<sup>2</sup> Nr. 1100.

<sup>3</sup> Nr. 1300.

<sup>4</sup> Nr. 1100-6.

Unterrichtung durch Wirtschaftsprüfung zu ermöglichen. 3Die Gründe, die zu der wirtschaftlichen Notlage geführt haben, sind in die Dienstvereinbarung aufzunehmen.

(2) Voraussetzung ist weiter, dass die Dienststellenleitung mit der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung in regelmäßigen Abständen (einmal im Quartal) die Entwicklung der Einnahme- und Ausgabesituation erörtert.

(3) Voraussetzung ist ferner die Verpflichtung des Arbeitgebers, bis zum 30. November 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 Arbeitgeber bestehen kann, ab.

(4) 1Die Dienststellenleitung ist außerdem verpflichtet, für die Dauer der Laufzeit der Mitarbeitervertretung monatlich eine Information über die finanzielle Entwicklung der Kliniken zu geben. 2Sie ist verpflichtet, der Mitarbeitervertretung das Ergebnis der Budgetverhandlungen darzulegen. 3Der Mitarbeitervertretung wird der Zugriff auf die Belegungsdaten der einzelnen Fachabteilungen gewährt. 4Ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeitervertretung ist berechtigt, an den Sitzungen der Krankenhausbetriebsleitung beratend teilzunehmen.

5Die Dienststellenleitung ist des Weiteren verpflichtet, den derzeitigen Pflegestellenplan nicht abzusenken und seine bedarfsgerechte Anpassung an die Fallzahlentwicklung der Kliniken vorzunehmen. 6Sie ist verpflichtet, das Bettenmanagement weiterzuführen ebenso wie zur Weiterentwicklung des Konzeptes zur Vermeidung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern.

(5) Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, Mitarbeitenden, die auf Grund einer Befristung innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung, ohne dass der Arbeitgeber 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 die Dienstvereinbarung zu zahlen gewesen wäre, auszus zahlen.

(6) 1Etwaige Mehrerlöse oder Mehreinnahmen gegenüber den Erlösen und Einnahmen, die bei Abschluss der Dienstvereinbarung zugrunde gelegt worden sind, 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 den Kliniken tätig sind.

### § 3

#### **Kündigung**

<sup>1</sup>Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. <sup>2</sup>Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung Insolvenz anmeldet, ein Betriebsübergang nach § 613a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt oder entgegen der Verpflichtung nach § 2 Absatz 3 betriebsbedingte Kündigungen ausspricht.

<sup>3</sup>In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile umgehend auszuzahlen.

### § 4

#### **Laufzeit der Dienstvereinbarung**

(1) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom 16. November 2013 bis zum 30. November 2014.

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

