

# **Arbeitsrechtsregelung über eine vorübergehende Aussetzung der Zuwendung in der Ev. Krankenhaus Hagen-Haspe gGmbH**

**Vom 7. Juli 2004**

(KABl. 2004 S. 178)

## **§ 1**

### **Vorübergehende Maßnahmen**

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze in der Evangelisches Krankenhaus Hagen – Haspe gGmbH kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG<sup>1</sup> bestimmt werden, dass für den Zeitraum vom 15. Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2004 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> gezahlt wird.

(2) Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem BAT-KF<sup>4</sup> bzw. dem MTArb – KF<sup>5</sup> unterfallen, sollen einzelvertragliche Regelungen getroffen werden, die einen Verzicht entsprechend der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorsehen.

## **§ 2**

### **Voraussetzungen**

(1) 1Voraussetzung 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. 2Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

(2) 1Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ist ein gemeinsamer Ausschuss gebildet, in dem laufend die Umsetzung des Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. 2Dieser ist bis zum 31. Dezember 2005 fortzusetzen.

(3) 1Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zum Wegfall der Zuwendung führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers

---

1 Nr. 780

2 Nr. 1230

3 Nr. 1410

4 Nr. 1100

5 Nr. 1300

- a) für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung 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 oder öffentlichen 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.

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.

Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Satz 3 und 4 sind den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nach § 1 Abs. 1 entfallenen Leistungen beim Ausscheiden auszuzahlen.

- b) die durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft festgestellten Mehrerlöse, welche die Ev. Krankenhaus Hagen Haspe gGmbH im Kalenderjahr 2004 erwirtschaftet, sind bis zu einem Betrag in Höhe von 350.000 € an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2005 auszuzahlen.

<sup>2</sup>Der Auszahlungsmodus der Mehrerlöse wird mit dem gemeinsamen Ausschuss erörtert.

<sup>3</sup>Grundlage für die Auszahlung ist der Anspruch auf die geminderte Zuwendung in 2004.

<sup>4</sup>Abweichend von Satz 1 können im Rahmen dieser Mehrerlöse durch ausdrückliche uneingeschränkte Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung zwingend notwendige Investitionen vereinbart werden.

<sup>5</sup>Der gemeinsame Ausschuss hat ungeachtet des Satzes 1 zu prüfen, ob als Ausgleich für die Einschränkungen der Vergütung ein teilweiser Zeitausgleich gewährt werden kann und kann diesen auch beschließen.

### § 3

#### **Ausnahmen vom Geltungsbereich**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren befristetes Arbeitsverhältnis in Folge der Befristung bis zum 30. Juni 2005 endet, fallen nicht unter diese Arbeitsrechtsregelung, es sei denn, der Arbeitgeber bietet die Entfristung des Arbeitsverhältnisses an, unabhängig von der Annahme oder Ablehnung des Angebotes. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis auf Grund einer betriebsbedingten Kündigung nach dem 31. Dezember

2004 bis zum 30. Juni 2004 endet, erhalten eine Nachzahlung in Höhe der einbehaltenen Bezüge.

(2) Unter die Arbeitsrechtsregelung fallen nicht Auszubildende und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung in Altersteilzeit stehen.

#### **§ 4**

##### **Laufzeit**

(1) Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung geht vom 15. Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2004.

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

