

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Kinderfachklinik Bad Sassendorf

Vom 19. Oktober 2011

(KABl. 2011 S. 266)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur Abwendung der Insolvenz und zur Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinderfachklinik Bad Sassendorf Stiftung von Bockum-Dolffs in Bad Sassendorf durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden, dass in den Jahren 2011 und 2012 keine Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF² und § 19 MTArb-KF³ gezahlt und das monatliche Entgelt der Ärztinnen und Ärzte in den Jahren 2012 und 2013 um 4,8 v. H. reduziert wird.

(2) ¹Ausgenommen von der Regelung sind die Beschäftigten, die sich bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung in Altersteilzeit befinden. ²Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen, Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler gibt es in der Einrichtung nicht.

(3) ¹Für die Klinikleitung gilt Entsprechendes. ²Außertariflich leitende Mitarbeitende werden nicht beschäftigt. ³Mit den Mitgliedern der Dienststellenleitung, für die die Dienstvereinbarung nicht gilt, wird ein entsprechender Verzicht individualrechtlich vereinbart.

§ 2

Voraussetzungen

(1) ¹Die Kinderfachklinik Bad Sassendorf Stiftung von Bockum-Dolffs befindet sich in einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage. ²Ihr Vorliegen wird durch Testat einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vom 10. Juni 2011 bestätigt.

(2) ¹Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Klinik schriftlich eingehend erklärt und dargelegt hat. ²Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch die Wirtschaftsprüfung zu ermöglichen. ³Die Gründe, die zu der wirtschaftlichen Notlage geführt haben, sind in die Dienstvereinbarung aufzunehmen. ⁴Ein

¹ Nr. 780.

² Nr. 1100.

³ Nr. 1300.

Sanierungskonzept ist gemeinsam von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung entwickelt worden.

(3) ¹Voraussetzung ist weiter, dass für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung ein gemeinsamer paritätisch besetzter Ausschuss gebildet wird.

²Der Ausschuss tagt mindestens zweimonatlich über folgende Punkte:

- a) wirtschaftliche und finanzielle Lage der Klinik,
- b) Stellenplan, Umsetzung und ggf. Fortschreibung des Sanierungskonzeptes,
- c) geplante Investitionen,
- d) Rationalisierungsvorhaben,
- e) Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Klinik,
- f) wesentliche Änderung der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,
- g) Prüfung, ob die Maßnahmen gemäß § 1 weiter erforderlich bleiben.

³Der Mitarbeitervertretung sind alle für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Klinik erforderlichen Unterlagen und Informationen rechtzeitig zu den gemeinsamen Sitzungen schriftlich zur Verfügung zu stellen, sodass diese den Sanierungsprozess mitverfolgen, beurteilen und unterstützen kann.

(4) ¹Voraussetzung ist ferner die Verpflichtung des Arbeitgebers, bis zum 31. Dezember 2012 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.

²Abweichend von Satz 1 sind betriebsbedingte Kündigungen zulässig, soweit sie sich aus dem Sanierungskonzept gemäß Absatz 2 ergeben und die Mitarbeitervertretung der jeweiligen betriebsbedingten Kündigung uneingeschränkt zustimmt. ³In diesem Fall sind den Mitarbeitenden die nach § 1 Absatz 1 einbehaltenen Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen.

(5) Den bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis während der Dauer der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, sind, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens bis zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen.

(6) ¹Mehrerlöse, welche die Kinderfachklinik Bad Sassendorf Stiftung von Bockum-Dolffs im Wirtschaftsjahr 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2011 erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung der Arbeitsplätze benötigt werden, sind nach Beendigung der Dienstvereinbarung maximal in Höhe der nach § 1 einbehaltenen Entgelte und einbehaltenen Jahressonderzahlung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuzahlen. ²Entsprechen-

des gilt für etwaige Mehrerlöse, die im Geschäftsjahr 2012 entstehen. ³Ob solche vorhanden sind, stellen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfung einvernehmlich bis zum 30. Juni 2012 bzw. für etwaige Mehrerlöse aus dem Jahr 2012 bis zum 30. Juni 2013 fest.

§ 3

Kündigung

¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. ²Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 2 Absatz 4 verstößt, Insolvenz beantragt wird oder ein Betriebsübergang nach § 613a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt. ³Im Fall der außerordentlichen Kündigung ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile nach § 1 umgehend auszuzahlen.

§ 4¹

Inkrafttreten

- (1) Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. November 2011 in Kraft.
- (2) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom 1. November 2011 bis zum 31. Dezember 2012.
- (3) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen nach Unterzeichnung zuzuleiten.

¹ Redaktioneller Hinweis: Die Veröffentlichung im KAbI. erfolgte am 30. November 2011.

