

Arbeitsrechtsregelung über eine vorübergehende Aussetzung der Zuwendung in der Klinikum Ibbenbüren gGmbH

Vom 22. September 2004

(KABl. 2004 S. 271)

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klinikum Ibbenbüren gGmbH durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG¹ bestimmt werden, dass in den Jahren 2004 und 2005 keine Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973², nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973³ sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Mitarbeiter in der Ausbildung vom 12. Oktober 1973⁴ gezahlt wird.

(2) Die sich während der Laufzeit der Dienstvereinbarung in Altersteilzeit befindenden Beschäftigten sind von der Geltung der Dienstvereinbarung auszunehmen.

(3) ¹Mit den außertariflich Beschäftigten sind entsprechende individualrechtliche Regelungen zu treffen. ²Die mit den Angestellten der Einrichtung, welche gemäß § 4 MVG¹ zur Dienststellenleitung gehören, getroffenen Vereinbarungen werden einem von der Mitarbeitervertretung zu benennenden Rechtsanwalt zum Nachweis vorgelegt.

§ 2

Voraussetzungen

(1) ¹Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung eingehend erklärt und darlegt. ²Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine Unterrichtung den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

(2) Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung wird ein Gemeinsamer Ausschuss für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung gebildet, der aus je zwei Mitgliedern besteht.

¹ Nr. 780

² Nr. 1230

³ Nr. 1410

⁴ Nr. 1540

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

1. die Gründe, die zum Wegfall der Zuwendung führen,
 2. die Verpflichtung des Arbeitgebers,
 - a) bis zum 31. März 2006 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, ab,
 - b) den bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis während der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, den einbehaltenden Teil der Zuwendung beim Ausscheiden nachzuzahlen, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet,
 - c) umgehend auf der Grundlage des in Auftrag gegebenen Gutachtens ein Strukturkonzept zu entwickeln. Die Umsetzung des Strukturkonzeptes wird im Gemeinsamen Ausschuss beraten. Dem Ausschuss sind sämtliche erforderlichen Informationen zu geben. Der Arbeitgeber wird den Gemeinsamen Ausschuss in regelmäßigen (monatlichen) Abständen über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation der Einrichtung informieren,
 - d) zur Milderung besonderer sozialer Härten auf Grund der Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung einen Sozialfonds zu bilden. Dieser wird während der Dauer der Maßnahmen mit jährlich 40.000 € ausgestattet. Werden die Mittel eines Jahres nicht aufgebraucht, so wird die Hälfte der unverbrauchten Mittel im Folgejahr zusätzlich zur Verfügung gestellt. Der Sozialfonds wird von einem Ausschuss verwaltet, dem zwei von der Mitarbeitervertretung und zwei von der Dienststellenleitung benannte Personen angehören.
- (4) Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung wird im Jahr 2005 vom Gemeinsamen Ausschuss unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfung festgestellt, ob und inwieweit die Voraussetzungen für den vollständigen Verzicht auf die Zuwendung gemäß § 1 weiter gegeben sind bzw. ob und ggf. in welcher Höhe die Zuwendung in 2005 anteilig zu zahlen ist.

§ 3

Kündigung

„Geschäftsführung wie Mitarbeitervertretung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. „Ein wichtiger Grund ist für die Mitarbeitervertretung insbesondere dann gegeben, wenn die Geschäftsführung ihre Pflichten gemäß § 2 erheblich verletzt.“

§ 4

Laufzeit

- (1) Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung geht vom 23. September 2004 bis zum 31. Dezember 2005.
- (2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen zuzuleiten.

