

AVR-Caritas

[...]

II b Öffnungsklauseln für die Vergütung 2003 bis 2005

A

(a) Ist eine Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung in einer wirtschaftlich schwierigen Situation, können zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen und zum Erhalt von Arbeitsplätzen durch Dienstvereinbarung folgende Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten vereinbart werden:

1. eine Absenkung des Urlaubsgeldes (§§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR);
2. eine Absenkung der Weihnachtsgeldzuwendung (Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR);
3. eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden (die veränderte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 1 Absatz 1 der Anlage 5 zu den AVR);
4. eine Verkürzung der Arbeitszeit um bis zu 10 v.H. mit einer entsprechenden Herabsetzung der Vergütung (die herabgesetzte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 1 Absatz 1 der Anlage 5 zu den AVR).

(b) Eine Dienstvereinbarung nach dieser Regelung ist nur zulässig, wenn

1. der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung in Schriftform über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung so umfassend informiert, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird; dabei ist auch auf die Risiken der künftigen Entwicklung für den Rechtsträger und die Einrichtung einzugehen.

2. der Dienstgeber die Anwendung der Öffnungsklausel und das Vorliegen einer wirtschaftlich schwierigen Situation begründet; dabei hat der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung insbesondere folgende Informationen schriftlich vorzulegen:

(aa) die testierte Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung des abgeschlossenen Wirtschaftsjahres (bei nicht zur Bilanzierung verpflichteten Einrichtungen entsprechende aussagefähige Unterlagen), den Wirtschaftsplan des laufenden Jahres, die aktuelle Lage mit den Ist-Zahlen und den weiteren Risiken sowie die Darstellung der Ursachen, die zu der wirtschaftlich schwierigen Situation der Einrichtung geführt haben;

(bb) die Darlegung, dass die Anwendung der Öffnungsklausel geeignet ist, die wirtschaftlich schwierige Situation zu überwinden und andere Maßnahmen nicht zu demselben Erfolg führen;

(cc) die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen;

(dd) die Darlegung, welchen Beitrag leitende Mitarbeiter zur Sanierung leisten;

(ee) die Stellungnahme eines Wirtschaftsprüfers, die die vom Dienstgeber zu (aa) bis (dd) vorgelegten Informationen auf ihre Richtigkeit überprüft und die Eignung der nach Absatz (a) vereinbarten Maßnahmen zur Abwendung der wirtschaftlich schwierigen Situation bewertet.

(c) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, sachkundige Dritte im erforderlichen Umfang hinzuzuziehen, die die vorgelegten Unterlagen erläutern und die Mitarbeitervertretung bei den Verhandlungen beraten. Der Dienstgeber trägt die dafür notwendigen Kosten. Zur Verhandlung von Dienstvereinbarungen gemäß Absatz (a) soll die Mitarbeitervertretung Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beratend hinzuziehen. Besteht beim Dienstgeber eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist dieser die Aufnahme der Verhandlungen anzuzeigen.

(d) In die Dienstvereinbarung ist die Verpflichtung des Dienstgebers aufzunehmen, bei Ablauf der Dienstvereinbarung entstandene Überschüsse bis zum Gesamtumfang der nach Absatz (a) Nr. 1-3 einbehaltenen Vergütungsbestandteile an die beteiligten Mitarbeiter auszuschütten. Die Ausschüttung soll in abrechnungstechnisch einfacher Weise an diejenigen beteiligten Mitarbeiter erfolgen, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Dienstvereinbarung noch in der Einrichtung tätig sind. Die Überschüsse können mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung auch in eine Rücklage für das Folgejahr zur Vermeidung zukünftiger, betriebsbedingter Kündigungen eingestellt werden.

(e) Von der Dienstvereinbarung sind Mitarbeiter auszunehmen, die durch eine der vereinbarten Maßnahmen nach Absatz (a) eine unbillige Härte erleiden.

(f) Während der Laufzeit der Dienstvereinbarung informiert der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung mindestens vierteljährlich entsprechend Absatz (b) Nr.1.

(g) Die Laufzeit ist in der Dienstvereinbarung festzulegen. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können jederzeit vereinbaren, zu einem früheren Zeitpunkt, ggfs. auch rückwirkend, zu den zu diesem Zeitpunkt geltenden Arbeitszeit- und Vergütungsbestimmungen zurückzukehren.

(h) Werden trotz Abschluss der Dienstvereinbarung betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen, kann die Mitarbeitervertretung die Dienstvereinbarung innerhalb von vier Wochen fristlos kündigen. Diese 4-Wochenfrist beginnt, sobald die Mitarbeitervertretung von der Erklärung der betriebsbedingten Kündigung Kenntnis erhält.

(i) Die Dienstvereinbarung ist der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Geschäftsführer (Deutscher Caritasverband, Karlstraße 40, 79104 Freiburg) zur Prüfung vorzulegen. Dazu sind folgende Unterlagen einzureichen:

- eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung;
- die Aufstellung des Dienstgebers, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind, sowie eine Bestätigung, dass die Anzeige an die Gesamtmitarbeitervertretung erfolgt ist;
- die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass sie diese Unterlagen erhalten hat und dass sie ihre Rechte nach Absatz (c) wahrnehmen konnte.

Die Arbeitsrechtliche Kommission prüft, ob die Wirksamkeitsvoraussetzungen des Absatz (b) erfüllt sind und teilt das Ergebnis den Parteien der Dienstvereinbarung mit.

(j) Für den Fall, dass der Dienstgeber gegen die Bestimmungen der Öffnungsklausel verstößt, kann die Mitarbeitervertretung die Dienstvereinbarung kündigen.

B

(a) Durch Dienstvereinbarung können bei günstiger Entwicklung der Wirtschafts- und Finanzlage einer Einrichtung bzw. des Rechtsträgers einer Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung folgende Maßnahmen zur Erhöhung der Vergütung vereinbart werden:

1. eine Erhöhung des Urlaubsgelds (§§ 6 bis 9 der Anlage 14 zu den AVR),
2. eine Erhöhung der Weihnachtsgeldzahlung (Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR),
3. eine Erhöhung der allgemeinen Zulage (Anlage 10 zu den AVR),
4. die Vereinbarung einer allgemeinen Leistungszulage.

(b) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung beim Dienstgeber zu beantragen. (c) Verschlechtert sich während der Laufzeit der Dienstvereinbarung die Wirtschafts- und Finanzlage der Einrichtung bzw. des Rechtsträgers der Einrichtung in erheblichem Umfang, kann der Dienstgeber die Dienstvereinbarung kündigen.

C

Die Öffnungsklauseln sind bis zum 31. Januar 2005 befristet. Dienstvereinbarungen nach diesen Öffnungsklauseln beginnen frühestens am 1. Juli 2003 und enden spätestens am 31. Dezember 2005.