

(Muster-) Dienstvereinbarung über einen Sozialplan

- | | |
|--|--|
| 1. Geltungsbereich | 9. Sonderurlaub |
| 1.1 räumlich | 9.1 bei Beendigung |
| 1.2 sachlich | 9.2 langjährige Mitarbeiter/innen |
| 1.3 persönlich | 9.3 Sonderumlage |
| 1.4 zeitlich | 9.4 Abfindungen |
| 2. Arbeitsplatzsicherung/-vermittlung | 10. Beendigungsvereinbarungen |
| 2.1 Weiterbeschäftigung, -vermittlung | 10.1 Aufhebungsverträge |
| 2.2 Kurzarbeit | 10.2 Abwicklungsverträge |
| 2.3 Altersteilzeit | 11. Härtefond |
| 2.4 Teilzeitvereinbarungen | 11.1 Antrag |
| 2.5 Arbeitszeitreduzierung | 11.1 Bewilligung |
| 3. Fort-/ Weiterbildung, Umschulung | 12. Kündigungsschutzklagen |
| 3.1 Anspruch | 12.1 Ruhen der Ansprüche |
| 3.2 Durchführung | 12.2 Verfall der Ansprüche |
| 3.3 Freistellung | 13. Wiedereinstellung |
| 3.4 Rückerstattung | 14. Rückzahlung von Abfindungen |
| 3.5 Beteiligung der MAV | 14.1 Wiedereinstellung |
| 4. Vergütungssicherung | 14.2 Kürzung |
| 4.1 Weiterbeschäftigung | 14.3 Verwendung |
| 4.2 Langjährige Mitarbeiter/innen | 15. Umzugskosten |
| 5. Abfindungen | 16. Besonderer Kündigungsschutz |
| 5.1 Unterhaltsberechtigte | 16.1 Folgekündigung |
| 5.2 Arbeitsvermittlung | 16.2 Beendigungskündigung |
| 5.3 Verlust des neuen Arbeitsplatzes | 16.3 nach AVR |
| 5.4 Ältere Mitarbeiter/innen | 16.4 nach MAVO |
| 5.5 Altersabschläge | 17. Beteiligungsrechte der MAV |
| 5.6 Vorzeitiges Ausscheiden | 18. Zeugnis |
| 6. Auszahlung der Abfindungen | 19. Schlussbestimmungen |
| 6.1 Fälligkeit | 19.1 Mitteilungspflichten |
| 6.2 Information | 19.2 Anpassungsklausel |
| 6.3 Verwirkung | 19.3 Inkrafttreten |
| 6.4 Verfall | 19.4 Kündigung |
| 6.5 Anrechnung | 19.5 Übergangsmandat/Restmandat |
| 7. Entschädigungen für reduzierte Arbeitszeiten | 19.6 Rechtsweg MAV |
| 8. Sonderzahlungen | |
| 8.1 Urlaubs- und Weihnachtsvergütung | |
| 8.2 Jubiläumsszuwendung | |

(Muster-) Dienstvereinbarung über einen Personalsicherungs-/Sozialplan

zwischen

_____ (Dienstgeber)

und der Mitarbeitervertretung, vertreten durch den unterzeichneten Vorsitzenden.

Präambel

Als Maßnahme zum Ausgleich und zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung (in jeder Form), Verlegung oder Zusammenlegung der Einrichtung im Sinne des Geltungsbereiches wird nach § 38 Abs.1 Nr.11 MAVO nachfolgende Dienstvereinbarung (im folgenden Sozialplan genannt) vereinbart:

1. Geltungsbereich

1.1 räumlich

Der Sozialplan findet Anwendung für (Einrichtungsteil, Abteilung)

1.2 sachlich

Der Sozialplan betrifft die (Ausgliederung, Teil-/Schließung, Verlegung, Zusammenlegung, Fusion, Ausgründung, Verkauf, Betriebsübergang auf ..., Personalreduzierung)

1.3 persönlich

Der Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter/innen im Sinne § 3 der MAVO einschließlich der nach Anlage 18 AVR geringfügig Beschäftigten.

Der Sozialplan findet **keine** Anwendung auf

- a. Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsverhältnis sozial gerechtfertigt aufgrund von personen- oder verhaltensbedingter Kündigung beendet wird,
- b. Mitarbeiter/innen, die das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als dem zu erwartenden Personalabbau selbst kündigen
- c. Mitarbeiter/innen, die vor Ablauf der Kündigungsfrist oder vertraglich vereinbarten Auslauffrist vertragswidrig ausscheiden
- d. Mitarbeiter/innen, die aufgrund ihrer Ordenszugehörigkeit oder aufgrund eines Gestellungsvertrages tätig sind.
- e. Mitarbeiter/innen, die einem Betriebsübergang widersprechen, wenn es nachweislich keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu vergleichbaren Bedingungen gibt. Diese Ausnahme setzt voraus, dass der Dienstgeber seiner Informationsverpflichtung gegenüber dem Mitarbeiter form- und fristgerecht nachgekommen ist.

1.4 zeitlich

Der Sozialplan gilt für alle personellen Maßnahmen, einschließlich Auflösungs- und Abwicklungsverträge, die nach der Information der MAV gemäß §§ 27 Abs.2, 27a, 29 Abs.1 Nr.17 MAVO (oder bei nicht rechtzeitiger Information Zeitungsveröffentlichung vom) infolge Ziffer 1.2 vorgenommen wurden.

2. Arbeitsplatzsicherung/-vermittlung

2.1 Weiterbeschäftigung und -vermittlung.

Der Dienstgeber verpflichtet sich zur Bereitstellung oder Vermittlung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten für die von Kündigung bedrohten Mitarbeiter/innen. Die Mitarbeitervertretung unterstützt diese Bemühungen.

Dabei ist folgende **Reihenfolge** einzuhalten:

1. Weiterbeschäftigung an freien oder frei werdenden Arbeitsplätzen in der Einrichtung
2. Weiterbeschäftigung in einer anderen Einrichtung des selben Dienstgebers
3. Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen
4. Weiterbeschäftigung unter geänderten Vertragsbedingungen, wenn der/die Mitarbeiter/in sein/ihr Einverständnis hiermit erklärt hat
5. Weitervermittlung an einen anderen Caritas-Dienstgeber
6. Weitervermittlung an einen Dienstgeber der verfassten Kirche (*sh. Stellenbörse*)
7. Weitervermittlung an einen öffentlichen Arbeitgeber
8. Weitervermittlung an einen anderen Arbeitgeber
9. Gründung oder Beauftragung einer Beschäftigungs-/Qualifizierungsgesellschaft i.V.m. der Beantragung von Transferkurzarbeitergeld“ nach §§ 216a, 216b SGB III.

Freie Arbeitsplätze nach Nr.1 sind solche, die bei Vorliegen eines Soll-Stellenplanes unbesetzt sind oder die ohne Stellenplan in den letzten 6 Monaten besetzt waren und die nicht durch eine unternehmerische Entscheidung gestrichen wurden.

Frei werdende Arbeitsplätze nach Nr.1 sind solche, die noch innerhalb der jeweils geltenden Kündigungsfrist und bis drei Monate danach frei werden.

Alternative **Arbeitsangebote** erfolgen schriftlich in einer Form, die § 2 Nachweisgesetz bzw. den Musterdienstverträgen des DCV entspricht. Die Mitarbeiter/innen erhalten eine mindestens zweiwöchige Bedenkzeit und die erforderliche bezahlte Freistellung vom Dienst zur Besichtigung/Vorstellung des Arbeitsplatzes, sowie eine Sachkostenerstattung.

Arbeitsangebote sind für die Mitarbeiter/innen **zumutbar**, wenn

- a) die Arbeitsanforderungen am neuen Arbeitsplatz der Qualifikation des/der Mitarbeiter/in entsprechen oder durch Fort- und Weiterbildung oder Umschulung erworben werden können
- b) das bisherige Jahres-Bruttoentgelt um höchstens 10 % unterschritten wird
- c) die einfache Wegezeit bei Nutzung der schnellsten Fahrstrecke 45 Minuten nicht übersteigt.

In **Zweifelsfällen** der Zumutbarkeit freier Arbeitsplätze entscheidet der/die betroffene Mitarbeiter/in, was für ihn/sie zumutbar ist.

Bei leistungsgeminderten Mitarbeiter/innen oder Schwerbehinderten/Gleichgestellte, die zu anderen Arbeitgebern vermittelt werden, kann diesen ein **Personalkostenzuschuß** gewährt werden, der auf eine evtl. Abfindung zur Hälfte angerechnet wird.

In den Fällen der Nr. 1 – 4 verpflichtet sich der Dienstgeber, **Stellenausschreibungen** für freie Stellen in der Einrichtung und seinen anderen Einrichtungen, auch in der vom Personalabbau betroffenen Einrichtung den Mitarbeiter/innen bekannt zu machen. Entsprechende interne **Bewerbungen** sind vor der externen Besetzung bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die Mitarbeiter/innen für die Stellen gleichermaßen geeignet sind. Zur Erleichterung der Vermittlungsbemühungen nach Nr. 5 und 6 ist das Angebot der vorhandenen **Stellenbörsen** in geeigneter Weise bekannt zu machen.

2.2 Kurzarbeit

Ist zu vermuten, daß der Arbeitsausfall oder Personalüberhang von vorn herein zeitlich begrenzt ist oder infolge von äußeren Einflüssen oder hoher Fluktuation (*überdurchschnittliche Personalabgänge*), des Auslaufens befristeter Arbeitsverträge oder zu erwartender Alters-/Teilzeitbereitschaft nur vorübergehend ist, prüfen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam mit der örtlichen Arbeitsagentur das Vorliegen der Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit.

Bei Einführung von Kurzarbeit werden Mitarbeiter/innen, die unter § 14 Abs.5 AVR fallen, nicht gegen ihren Willen in die Kurzarbeit einbezogen. Auf freiwilliger Grundlage ist

dies durch Individualvereinbarung möglich.

Betroffene MAV-Mitglieder können in die Kurzarbeit einbezogen werden, soweit dadurch ihre Mandatsausübung nicht beeinträchtigt wird.

2.3 Altersteilzeit

Mitarbeiter/innen ab dem 55. Lebensjahr wird die Altersteilzeitarbeit nach dem Altersteilzeitgesetz auf der Grundlage der Anlage 17 AVR angeboten. Der Dienstgeber verzichtet auf sein Vetorecht nach § 2 Abs.3 Anl.17 AVR. Die Altersteilzeit wird nicht als Blockmodell vereinbart (*weil die Beschäftigungssicherung erst später eintreten würde und damit das Ziel des Sozialplans verfehlt*), sondern die (echte) Altersteilzeitarbeit auf der Grundlage einer verkürzten täglichen, oder auf Wunsch wöchentlich oder monatlich abwechselnden Arbeitszeit (*z.B. jeden zweiten Monat arbeiten*).

2.4 Teilzeitvereinbarungen

Bei Mitarbeiter/innen bis zum 55. Lebensjahr (ohne Anspruch auf Altersteilzeit) ist vor dem direkten Personalabbau durch Kündigung der indirekte Personalabbau anzustreben. Dazu wird die Bereitschaft der Mitarbeiter/innen zur Teilzeitarbeit durch systematische Befragung unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung überprüft. Ein entsprechender **Personalfragebogen** gemäß §§ 36 - 38 Abs.1 Nr.5 MAVO wird einvernehmlich vereinbart (*Vorschlag siehe Erläuterungen*).

Die zustande kommenden Änderungsvereinbarungen zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit werden **zweckbefristet**, bis sich wieder ein evtl. Personalmehrbedarf ergibt, der Einstellungen ermöglicht, längstens jedoch bis zur Dauer von drei Jahren. Diese Änderungsvereinbarungen zu den Arbeitsverträgen erhalten die Bezeichnung „Teilzeitvereinbarung“.

Dieser Sozialplan ersetzt nicht die **individualvertraglichen Änderungsvereinbarungen**.

Die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit lebt wieder auf, sobald das ein Personalmehrbedarf erlaubt. **Einstellungen sind nicht zulässig**, solange gleich geeignete Mitarbeiter/innen Anspruch auf Wiederherstellung der ursprünglichen Arbeitszeit haben. Die Mitarbeitervertretung erhält zum § 34 Abs.2 MAVO ein entsprechendes **Zustimmungsverweigerungsrecht**.

2.5 Änderungskündigungen zur Arbeitszeitreduzierung

Reicht die Anpassung der Personalkapazität an den Personalbedarf durch die Maßnahmen der Ziffern 2.1 bis 2.4 nicht aus, so können anstelle von Beendigungskündigungen Änderungskündigungen zur Reduzierung der Arbeitszeit ausgesprochen werden. Von Änderungskündigungen werden jene Mitarbeiter/innen **ausgenommen**, die bereits nach Ziffer 2.3 und 2.4 zur Reduzierung der Personalkapazität beigetragen haben.

Die Reduzierung der Arbeitszeit durch Änderungskündigung darf im Einzelfall prozentual nicht mehr als der prozentuale Personalüberhang bzw. Arbeitsrückgang insgesamt, abzüglich dem Anteil der übrigen personalpolitischen Maßnahmen, ausmachen und **höchstens 10 % betragen**. Die Arbeitszeitreduzierung wird auf (*höchstens*) 3 Jahre befristet.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** erfolgt eine anteilige Reduzierung des Beschäftigungsumfanges, jedoch darf diese nicht zu einem „geringfügigen“ Beschäftigungsverhältnis im Sinne § 8 Abs.1 Nr.1 SGB IV führen (nicht weniger als **400 €** im Monat).

Die **Kündigungsfristen** des § 14 Abs.2 AVR werden berücksichtigt.

3. Fort- und Weiterbildung, Umschulung

3.1 Anspruch

Wurde versäumt, „im Rahmen seiner Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer, zur Anpassung an sich ändernde Arbeitsanforderungen“ (§ 2 Abs.2 SGB III) durch Personalentwicklung zu sorgen, ist die zur Erleichterung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit oder Vermittlungsfähigkeit geeignete Fort- und Weiterbildung (auch im Sinne von Kapitel 2 BBiG) oder Umschulung im Sinne Kapitel 3 BBiG nachzuholen.

3.2 Durchführung

Erforderliche und zumutbare Fortbildung oder Umschulung (§ 47 BBiG) hat der Dienstgeber auf seine Kosten rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen.

Die Mitarbeiter/innen dürfen ihre Zustimmung dazu nicht willkürlich verweigern. Die Verweigerung der Zustimmung von Mitarbeiter/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ist nicht willkürlich.

3.3 Freistellung

Die Mitarbeiter/innen sind für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für 12 Monate, unter Fortzahlung der Vergütung, im notwendigen Umfang von der Arbeit freizustellen. Zusätzlich zur Dauer der reinen Schulung ist eine Vor- und Nachbereitungszeit von 25 % der reinen Schulungsdauer zu berücksichtigen.

3.4 Rückerstattung

Setzen Mitarbeiter/innen nach der Fortbildung oder Umschulung das Dienstverhältnis aus von ihnen zu vertretenden Gründen nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das gezahlte Entgelt und die Sachkosten anteilig zurückzufordern.

3.5 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Hinsichtlich des Bildungsangebotes hat die Mitarbeitervertretung ein Vorschlagsrecht gemäß § 32 Abs.1 Nr.4 MAVO. Zur Teilnahme oder Auswahl der Teilnehmer/innen wird die Mitarbeitervertretung nach § 29 Abs.1 Nr.5 MAVO beteiligt.

4. Vergütungssicherung

4.1 Weiterbeschäftigung

Bei Umsetzung, Versetzung, Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung an/auf einen anderen Arbeitsplatz des Dienstgebers, soll dieser der gleichen Vergütungsgruppe entsprechen. Ist kein vergleichbarer Arbeitsplatz vorhanden, ist dem/der Mitarbeiter/in eine Stelle in der nächst niedrigeren Vergütungsgruppe anzubieten. Die Vergütungsdifferenz wird als persönliche **monatliche Zulage** weiter gezahlt und kann bei tariflichen Erhöhungen **angerechnet** werden. Bei einer durch Änderung der Lebensaltersstufe oder durch Änderung des Ortszuschlags bedingte Vergütungserhöhungen erfolgt keine Anrechnung.

4.2 Langjährige Mitarbeiter/innen

Für Mitarbeiter/innen, die zum Zeitpunkt der Versetzung **15 Jahre** beschäftigt sind **und** das **40. Lebensjahr** vollendet haben, gilt 4.1 Satz 3 und 4 mit der Maßgabe, dass allgemeine Vergütungserhöhungen lediglich zur **Hälfte** angerechnet werden.

5. Abfindungen

(In Anbetracht des Bibelwortes: „Wenn Du Deiner entläßt oder wegschickst sollst Du ihn nicht mit leeren Händen gehen lassen“ (5. Buch Mose, Kapitel. 15 Satz 13)).

Mitarbeiter/innen, die nach Durchführung der Sozialauswahl betriebsbedingt gekündigt werden, erhalten für den Verlust des Arbeitsplatzes Abfindungen. Das nach der Tabelle zu zahlende Vielfache richtet sich nach der monatlichen Bruttovergütung in Höhe der Urlaubsvergütung gemäß Anlage 14 AVR, ohne Berücksichtigung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes.

Wird über die Höhe der Abfindung bzw. die Anwendung der Abfindungstabelle zwischen Dienstgeber und MAV keine Einigung erzielt, erfolgt die Anrufung der Einigungsstelle Abschnitt VI MAVO.

Beschäftigungszeit gemäß § 11 AVR	Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	Nach dem vollendeten ... Lebensjahr			
		40.	45.	50.	55.
ab 3 Jahre	1	2	2	3	3
ab 5 Jahre	2	3	3	4	5
ab 7 Jahre	3	4	5	6	7
ab 9 Jahre	4	5	6	7	9
ab 11 Jahre	5	6	7	9	11
ab 13 Jahre	6	7	8	10	12
ab 15 Jahre	7	8	9	11	13
ab 17 Jahre	8	9	10	12	14
ab 19 Jahre	9	10	11	13	15
ab 21 Jahre	10	11	12	14	16
ab 23 Jahre	0	12	13	15	17
ab 25 Jahre	0	13	14	16	18

Mitarbeiter/innen, die von dieser Tabelle nicht erfasst werden, unterbreitet der Dienstgeber ein Angebot nach § 1a KSchG in der Fassung vom 1.1.2004 in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr (mehr als 6 Monate werden aufgerundet).des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

5.1 Unterhaltsberechtignte

Die Abfindung erhöht sich für jedes zum Zeitpunkt des Ausscheidens vorhandene Kind, für das der/die Mitarbeiter/in oder seine/ihr Ehegatte Anspruch auf Kindergeld hat, sowie für den/die unterhaltsberechtignte/n Ehepartner/in um je **2.500 Euro**. Als unterhaltsberechtignt im Sinne dieses Sozialplans gilt ein/e Ehepartner/in, deren/dessen Bruttomonatsverdienst niedriger ist als das des/der Mitarbeiter/in.

5.2 Arbeitsvermittlung

Bei erfolgreicher Arbeitsvermittlung durch den Dienstgeber (unmittelbarer Anschluss eines Beschäftigungsverhältnisses) beträgt die Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes ein **Zehntel** der vollen Abfindung, wenn die Abfindungsansprüche der nicht vermittelten Mitarbeiter/innen zu 100 % erfüllt werden.

Ist die vermittelte Arbeit mit Verdiensteinbußen verbunden, wird eine zusätzliche einmalige Entschädigung in Höhe des **halben** Bruttoverdienstes für 3 Jahre gezahlt, wenn die Abfindungsansprüche der nicht vermittelten Mitarbeiter/innen zu 100 % erfüllt werden.

5.3 Verlust des neuen Arbeitsplatzes

Verliert der Mitarbeiter in einem vermittelten Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit, aber vor Ablauf von 3 Jahren aus betriebsbedingten Gründen den neuen Arbeitsplatz, so steht es dem Dienstgeber (einmalig in 3 Jahren) frei, dem Mitarbeiter binnen 3 Monaten einen neuen zumutbaren Arbeitsplatz zu vermitteln. Ist eine Arbeitsvermittlung nicht möglich, so erfolgt die Nachzahlung der Abfindung in Höhe des gekürzten Betrages.

5.4 Ältere Mitarbeiter/innen

Gekündigte **60 Jahre** und ältere Mitarbeiter/innen (bei denen Altersteilzeitarbeit nicht möglich ist), die bis zum Rentenbezug noch **weniger als 18 Monate arbeitslos** sind, erhalten für jeden Monat der Arbeitslosigkeit 1/18 der vollen Abfindung. Der Restbetrag wird dem Härtefonds zur Verfügung gestellt.

5.5 Altersabschläge

Haben gekündigte ältere Mitarbeiter/innen nur Anspruch auf gekürzte Renten, weil sie für die vorgezogene Altersrente Abschläge hinnehmen müssen, erhalten sie für jeden Monat der vorgezogenen Altersrente einen **zusätzlichen Abfindungs-Bonus** für zukünftig entgehende Einnahmen in Höhe von 1 % der vollen Abfindung, zusammen mit dem Betrag nach Ziffer 5.4, aber nicht mehr als die normale Abfindung.

Alternativ führt der Dienstgeber zur Vermeidung von Rentenabschlägen gemäß § 187a Abs.1 SGB VI den einmaligen **Beitrag** an die Rentenversicherung ab.

5.6 Vorzeitiges Ausscheiden

Wollen Mitarbeiter/innen **bei erfolgter Kündigung** wegen eines – vom Dienstgeber nicht vermittelten – anderen Arbeitsplatzes ohne Einhaltung der Kündigungsfrist durch **Abwicklungsvertrag** ausscheiden, so stimmt der Dienstgeber zu. In diesen Fällen wird die Abfindung laut Tabelle in Höhe eines **Zehntel** gezahlt.

Die durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist **eingesparte Vergütung** wird dem/der Mitarbeiter/in **zusätzlich** als Abfindung ausgezahlt.

6. Auszahlung der Abfindungen

6.1 Fälligkeit

Die Abfindungsansprüche entstehen zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung der Arbeitsverhältnisse. Sie können zuvor nicht übertragen oder vererbt werden. Die Ansprüche werden mit der Entstehung zur Zahlung fällig.

6.2 Information

Hinsichtlich der Möglichkeit, sich die Abfindungen in besonders vorteilhaften Fällen (auch teilweise) im Folgejahr auszahlen zu lassen, werden die Mitarbeiter/innen auf die §§ 3 Nr.9, 24 und 34 EStG verwiesen. Diesen wird von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung empfohlen, dazu Steuerberater zu konsultieren.

6.3 Verwirkung

Nimmt der Mitarbeiter den vom Dienstgeber nachgewiesenen, zumutbaren Nachfolgearbeitsplatz nicht an – oder bei Rechtskraft einer nach Ablauf der Probezeit im neuen Arbeitsverhältnis ausgesprochenen verhaltensbedingten Gründen – so entfällt der Anspruch auf Abfindung.

6.4 Verfall

War der Mitarbeiter in den auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Dienstgeber folgenden 3 ½ Jahren mindestens volle 3 Jahre in vom Dienstgeber nachgewiesenen, zumutbaren Arbeitsverhältnissen beschäftigt, entfällt der Anspruch auf Abfindung endgültig.

6.5 Anrechnung

Auf Leistungen aus diesem Sozialplan sind etwaige gesetzliche oder individualvertragliche Entschädigungen, für den Verlust des Arbeitsplatzes, im Rahmen der rechtlichen Zulässigkeit anzurechnen.

Übergangsgeld gemäß Anlage 15 AVR wird nicht angerechnet.

7. Entschädigung für reduzierte Arbeitszeit

Mitarbeiter/innen, bei welchen die Arbeitszeit durch Teilzeitvereinbarung oder Änderungskündigung reduziert wird, erhalten eine einmalige Entschädigung für die zukünftigen Einkommensausfälle im Sinne §§ 24, 34 EStG zur Hälfte für 3 Jahre.

8. Sonderzahlungen

8.1 Urlaubs- und Weihnachtsvergütung

Im Falle der Kündigung von Arbeitsverhältnissen, wird unabhängig vom Zeitpunkt der Beendigung, ohne Anwendung der Stichtagsregelungen nach AVR **anteiliges** Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt.

8.2 Jubiläumswendungen

Die Jubiläumswendungen nach Anlage 16 AVR werden im Zeitpunkt des Ausschei-

dens als Abfindung gewährt, wenn das Jubiläum innerhalb von 3 Jahren nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses begangen worden wäre.

9. Sonderurlaub

9.1 Sonderurlaub bei Beendigung

Mitarbeiter/innen, die schon vor dem 1.1.1992 beschäftigt waren und gekündigt werden, werden mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht bei der Zusatzversorgungskasse abgemeldet, sondern bleiben noch mindestens drei Monate mit unbezahltem Sonderurlaub umlagefrei weiter versichert. Diese Regelung gilt weiter bis zur rechtswirksamen Umstellung der Gesamtversorgung auf das Punktesystem durch die Arbeitsrechtliche Kommission.

9.2 Langjährige Mitarbeiter/innen

Mit Mitarbeiter/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt haben, ist auf deren Wunsch, anstelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Sonderurlaub ohne Bezüge bis zum Beginn der Altersrente, mindestens aber für 5 Jahre zu vereinbaren. Diese Regelung gilt weiter bis zur rechtswirksamen Umstellung der Gesamtversorgung auf das Punktesystem durch die Arbeitsrechtliche Kommission.

9.3 Sonderumlage

Der Dienstgeber verpflichtet sich, während des Sonderurlaubs, die nach der Satzung der zuständigen Zusatzversorgungskasse zum Erhalt der Zusatzversorgung erforderliche Sonderumlage, (z.B. nach § 34 b Abs.3 der Satzung der KZVK) zu entrichten und vor Antritt des Sonderurlaubs das dienstliche Interesse an dem Sonderurlaub schriftlich anzuerkennen. Diese Regelung gilt weiter bis zur rechtswirksamen Umstellung der Gesamtversorgung auf das Punktesystem durch die Arbeitsrechtliche Kommission.

9.4 Abfindung

Mitarbeiter/innen, die Sonderurlaub erhalten (außer nach 9.1), haben Anspruch auf einen Geldbetrag in entsprechender Anwendung der Abfindungstabelle. Mit Antritt des Sonderurlaubs ist ein Betrag von 50 % der Gesamtsumme zur Zahlung fällig. Für jedes Jahr des Sonderurlaubs mit Sonderumlagen an die Zusatzversorgungskasse, verringert sich der restliche Abfindungsanspruch um 5 %. Verbleibende Restansprüche sind mit dem Ende des Sonderurlaubs fällig.

10. Beendigungsvereinbarungen

10.1 Aufhebungsverträge

Werden zwischen Mitarbeiter/innen und Dienstgeber Aufhebungsverträge abgeschlossen, so wird die Mitarbeitervertretung – bei Einverständnis des/der Mitarbeiter/in vorher, ohne Einverständnis unmittelbar nach Abschluss – unterrichtet.

10.2 Abwicklungsverträge

Werden nach Ausspruch von Kündigungen „Abwicklungsverträge“ abgeschlossen, bei welchen Mitarbeiter/innen erklären, die Kündigung unter bestimmten Bedingungen hinzunehmen, so wird die Mitarbeitervertretung jeweils über den Inhalt der vereinbarten Rechte und Pflichten der Beendigung der Arbeitsverhältnisse unterrichtet. Dies gilt auch für die Fälle der Hinnahme der Kündigung im Sinne von § 1a KSchG, soweit Nebenabreden getroffen werden.

11. Härtefonds

11.1 Antrag

Sollten sich bei der Durchführung dieses Sozialplans im Einzelfall besondere Härten ergeben, **können** diese auf Antrag der betroffenen Mitarbeiter/innen (oder Erben) ausge-

glichen werden. Der Antrag ist spätestens 4 Wochen nach Bekanntgabe der einzelnen Abfindungen zu stellen.

11.2 Bewilligung

Über die Bewilligung von Mitteln entscheiden zwei Dienstgebervertreter und zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung gemeinsam und verbindlich.

12. Kündigungsschutzklagen

12.1 Ruhen der Ansprüche

Erheben Mitarbeiter/innen Kündigungsschutzklagen, so ruhen die Ansprüche nach Ziffer 5 Abfindungen bis zum rechtskräftigen Abschluß der Verfahren.

12.2 Verfall der Ansprüche

Im Falle der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigungen und des Fortbestehens der Arbeitsverhältnisse entfallen die Abfindungsansprüche aus diesem Sozialplan bis auf evtl. Entschädigungszahlungen.

13. Wiedereinstellung

Schlagen die beschäftigungssichernden Maßnahmen nach diesem Sozialplan fehl oder reichen zur Personalanpassung nicht aus und es werden Kündigungen ausgesprochen, gilt im Falle des Freiwerdens von vergleichbaren oder zumutbaren Arbeitsplätzen in der gleichen Einrichtung, während und nach Ablauf der Kündigungsfrist eine Wiedereinstellungspflicht innerhalb 36 Kalendermonaten als vereinbart, wenn die Gekündigten für die Einstellungen auf die freien Stellen im Vergleich zu anderen Bewerbern gleich geeignet sind.

14. Rückzahlung von Abfindungen

14.1 Wiedereinstellung

Werden nach Beendigung der gekündigten Arbeitsverhältnisse wieder Arbeitsplätze frei und werden diese den ausgeschiedenen Mitarbeiter/innen angeboten und diese sind zur Wiederaufnahme der Arbeit bereit, so ist für jeden vollen Kalendermonat bis 36 Monate nach beendeten Arbeitsverhältnissen 1/36 der ausgezahlten Abfindung zurückzuzahlen.

14.2 Kürzung

Für Monate, für die kein Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr bestand, weil die Bezugsdauer abgelaufen war, wird der Rückzahlungsbetrag anteilig gekürzt.

14.3 Verwendung

Die zurückgezahlten Abfindungsbestandteile werden zur Hälfte dem Härtefond zur Verfügung gestellt.

15. Umzugskosten

Wird wegen einer Versetzung ein Wohnungswechsel erforderlich, was bei über 2 x 45 Minuten erforderlichen täglichen Wegezeiten der Fall sein kann, und erfolgt der Umzug innerhalb von 12 Monaten nach Arbeitsaufnahme, gewährt der Dienstgeber folgende Leistungen:

- a) Eine Brutto-Monatsvergütung, mindestens jedoch 2.500 Euro als Grundausgleich.
- b) Umzugskostenvergütung, ggf. auch die Trennungentschädigung werden gewährt gemäß § 44 BAT i.V.m. der KBO in ihrer bei Abschluß des Sozialplans geltenden Fassung.

Dieser Sozialplan ersetzt die schriftliche Zusage der Umzugskostenvergütung durch den Dienstgeber, für die in seinen Geltungsbereich fallenden Mitarbeiter/innen.

16. Besonderer Kündigungsschutz

16.1 Folgekündigungsschutz

Sind den Mitarbeiter/innen andere Tätigkeiten beim Dienstgeber übertragen worden, dürfen diese Arbeitsverhältnisse während der ersten 12 Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen, noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden.

16.2 Beendigungskündigung

Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung der Arbeitsverhältnisse dürfen nur ausgesprochen werden, wenn den Mitarbeiter/innen gleichwertige oder zumutbare Arbeitsplätze nicht angeboten werden können oder die Mitarbeiter/innen diese nicht annehmen.

16.3 nach AVR

Den nach § 14 Abs.5 AVR eingeschränkt kündbaren Mitarbeiter/innen darf nach § 15 AVR nur gekündigt werden, wenn sie angebotene gleichwertige Arbeitsplätze nicht annehmen. Für diese Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist 6 Monate zum Quartalsende.

16.4 nach MAVO

Sind Mitglieder der Mitarbeitervertretung von Maßnahmen betroffen, für die der Sozialplan abgeschlossen ist, kann diesen **keine Beendigungskündigung** ausgesprochen werden, so lange die Einrichtung nicht geschlossen ist. Bei Teilschließung werden sie an anderen Arbeitsplätzen weiterbeschäftigt, soweit ihrer Qualifikation entsprechend zumutbare andere Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

Sind MAV-Mitglieder von **Gruppenänderungskündigungen** betroffen erfolgt für diese **keine ordentliche Änderungskündigung**. Würde durch eine außerordentliche Änderungskündigung die Mandatsausübung im Sinne der MAVO beeinträchtigt, erfolgt auch keine außerordentliche Änderungskündigung. Die Entscheidung über die evtl. Einschränkung der Mandatsausübung trifft die Mitarbeitervertretung nach pflichtgemäßem Ermessen.

17. Beteiligungsrechte der MAV

Unbeschadet der Beteiligungsvorschriften der Mitarbeitervertretung nach diesem Sozialplan und den Vorschriften der MAVO, insbesondere §§ 27 Abs.2, 27a wird die Mitarbeitervertretung vom Dienstgeber in allen Phasen der Veränderungen unaufgefordert über alle relevanten Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend unterrichtet und darüber hinaus im Rahmen der Erfordernisse beteiligt. § 27a MAVO wird auch dann in Bezug genommen, wenn die Einrichtung nicht als drittmittelfinanziert gilt.

18. Zeugnis

Versetzte, weitervermittelte oder gekündigte Mitarbeiter/innen erhalten **ohne** weiteren Antrag vor dem Wirksamwerden der personellen Maßnahme ein qualifiziertes Arbeitszeugnis.

19. Schlussbestimmungen

19.1 Mitteilungspflichten

Die **Mitarbeiter/innen** mit Ansprüchen aus diesem Sozialplan sind verpflichtet, Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen, die Auswirkungen auf Leistungsansprüche haben, unverzüglich dem Dienstgeber mitzuteilen.

19.2 Anpassungsklausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Sozialplans unwirksam sein/werden oder im Widerspruch zu gesetzlichen oder kollektivrechtlichen Regelungen stehen, so behalten die übrigen Regelungen ihre Wirksamkeit. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der ersetzten Regelung gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt im Fall einer evtl. Regelungslücke.

19.3 Inkrafttreten

Der Sozialplan tritt mit der Unterzeichnung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (rückwirkend bis zum Tag des bekannt werdens des diesen Sozialplans auslösenden Ereignisses) in Kraft.

19.4 Kündigung

Der Sozialplan kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende auch teilweise gekündigt werden. Sind Regelungen über Sachverhalte des § 38 Abs.2 MAVO getroffen, wirken diese bis zum Abschluss einer Neuregelung ebenfalls im Sinne des Abs.5 nach.

19.5 Übergangsmandat/Restmandat

Im Fall der Schließung oder eines Betriebsübergangs der Einrichtung wird auf die einschlägigen §§ 13d und 13e MAVO verwiesen.

19.6 Rechtsweg

Bei Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung aus diesem Sozialplan steht der einschlägige Rechtsweg Einigungsstelle (Regelungsfragen) oder kirchliches Arbeitsgericht (Rechtsfragen) offen.

Ort, Datum

.....
Dienstgeber

.....
Vorsitzende/r der Mitarbeitervertretung