**SOZIALPLAN**

Zwischen

- nachfolgend als „Dienstgeber“ bezeichnet -

und

- nachfolgend „MAV“ genannt -

wird dieser Rahmensozialplan geschlossen:

Inhalt

[Präambel 3](#_Toc144843516)

[§ 1 Geltungsbereich 3](#_Toc144843517)

[§ 2 Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung 3](#_Toc144843518)

[§ 4 Qualifikationsmaßnahmen 4](#_Toc144843519)

[§ 5 Versetzungen 4](#_Toc144843520)

[§ 6 Wegstreckenentschädigung 6](#_Toc144843521)

[§ 7 Doppelte Haushaltsführung 6](#_Toc144843522)

[§ 8 Gestaltung der Arbeitszeit 7](#_Toc144843523)

[§ 9 Vergütungssicherung 7](#_Toc144843524)

[§10 Arbeitszeugnisse 8](#_Toc144843525)

[§ 11 Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 8](#_Toc144843526)

[§ 12 Motivationsprämie 9](#_Toc144843527)

[§ 13 Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden 9](#_Toc144843528)

[§ 14 Sonderlösungsrecht 9](#_Toc144843529)

[§ 15 Freistellung 10](#_Toc144843530)

[§ 16 Betriebliche Altersversorgung 10](#_Toc144843531)

[§ 17 Betriebliche Sonderzahlungen 10](#_Toc144843532)

[§ 18 Kündigungsschutz 10](#_Toc144843533)

[§ 19 Begriffsbestimmungen 10](#_Toc144843534)

[§ 20 Dienstvereinbarungen 12](#_Toc144843535)

[§ 21 Übergangsmandat 12](#_Toc144843536)

[§ 21 Schlussbestimmungen 13](#_Toc144843537)

Präambel

Der Dienstgeber plant, gemäß der im Interessenausgleich vom heutigen Tag beschriebenen Strukturveränderung, die Kindertagesstätten \_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_\_\_\_\_ auf einen neuen Rechtsträger zu übertragen. Durch diese Vereinbarung sollen sowohl die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen werden, die durch diese Umstrukturierung entstanden sind, als auch etwaige zukünftige Nachteile berücksichtigt werden, die durch weitere Einrichtungsänderungen oder sonstige Maßnahmen mit Auswirkung auf die Mitarbeitenden entstehen könnten. Dabei bleiben weitergehende Regelungen und ergänzende Sozialpläne aufgrund späterer Einrichtungsänderungen ausdrücklich vorbehalten.

§ 1 Geltungsbereich

Vom Geltungsbereich dieses Sozialplans sind sämtliche Mitarbeitende der die Kindertagesstätten \_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_\_\_\_\_ erfasst. Ausgenommen sind leitende Mitarbeitende nach § 3 Abs.2 MAVO.

§ 2 Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung

1. Sämtliche Leistungen werden vorwiegend intern erbracht werden. Im Bedarfsfall sind entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.
2. Vor einer Versetzung aufgrund entfallender Beschäftigungsmöglichkeit wird vom Dienstgeber zunächst unter Beteiligung der MAV geprüft, ob der zu versetzende Mitarbeitende durch die Verdrängung von Fremdleistung in der Einrichtung weiterbeschäftigt werden kann. Zu diesem Zweck verschafft der Personalbereich sich und der MAV einen umfassenden Überblick über die in der Einrichtung vergebenen Fremdleistungen.
3. Es gilt der Grundsatz „Eigenbeschäftigung vor Fremdbeschäftigung“.
4. Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und die Beauftragung von Dienstleistern und Werkvertragsunternehmen werden nur erfolgen, soweit die MAV dem ausdrücklich zustimmt.
5. Mehrarbeit und Überstunden sind nur zulässig zur Bewältigung unvorhersehbarer Auftragsspitzen. Sie bedürfen der vorherigen Zustimmung der MAV.
6. Freie Stellen werden zunächst einrichtungsintern besetzt.
7. Neueinstellungen werden nur vorgenommen, wenn kein von dieser Vereinbarung betroffener Mitarbeitender für die Stelle beworben hat und geeignet ist. Ein Mitarbeitender gilt stets als geeignet, wenn er die erforderlichen Qualifikationen binnen eines Zeitraums von sechs Monaten erwerben kann. Die Kosten der Qualifikation einschließlich der Entgeltkosten werden vom Dienstgeber getragen.

§ 4 Qualifikationsmaßnahmen

1. Soweit für die Übernahme einer anderen Tätigkeit oder für die Fortsetzung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit eine Qualifizierung erforderlich ist, wird der Dienstgeber den Mitarbeitenden entsprechend qualifizieren. Der Mitarbeitende wird sich aktiv an der Qualifikationsmaßnahme beteiligen.
2. Die Kosten der vom Dienstgeber veranlassten Qualifikationsmaßnahmen werden vollständig vom Dienstgeber getragen. Das gilt auch für Fahrt- und Reisekosten, die Kosten einer etwaigen Unterkunft und Freistellung. Dem Mitarbeitenden wird während der Qualifizierung das Entgelt fortgezahlt, das er zu beanspruchen hätte, wenn er seine bisherige Tätigkeit fortgesetzt hätte. Als „vollständig abgerechnet“ gelten alle Kalendermonate, für die der Mitarbeitende durchgängig Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hatte. Soweit es vor dem Beginn der Qualifikationsmaßnahme nicht zwölf vollständig abgerechnete Kalendermonate gibt, wird auf den Durchschnitt aller vollständig abgerechneten Kalendermonate abgestellt.
3. Die zuständigen Einrichtungsparteien werden sich gem. § 29 Abs. 1 Nr.5, Nr.6 MAVO über ein Qualifizierungskonzept für die von Versetzungen betroffenen Mitarbeitenden, deren Tätigkeit sich ändert oder die einen anderen Tätigkeitsbereich übernehmen, verständigen.

§ 5 Versetzungen

1. Vor der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (Versetzung), wird der Dienstgeber dem Mitarbeitenden die entsprechenden Arbeitsplätze anbieten und auf dessen Wunsch Alternativen prüfen und mit dem Mitarbeitenden erörtern. Dabei kann auch eine Versetzung zu anderen Einrichtungen oder an andere Arbeitsorte vereinbart werden. Es sind einvernehmliche Lösungen anzustreben.
2. Eine Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsort als die erste, im Arbeitsvertrag benannte Tätigkeitsstätte (postalische Anschrift) erfolgt nur nach Ablauf der dienstgeberseitig geltenden Kündigungsfrist und bedarf stets der Zustimmung des Mitarbeitenden.
3. Versetzungen werden erst ausgesprochen, nachdem die MAV ordnungsgemäß beteiligt wurde. Die Frist von Abs. (2) beginnt erst nach ordnungsgemäßer Beteiligung der MAV gem. Satz 1.
4. Soweit dem Mitarbeitenden nicht die gleiche Arbeit wie bisher angeboten wird, wird der Dienstgeber dem Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz in der Einrichtung am bisherigen Arbeitsort anbieten, der kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt:
5. Die Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes entsprechen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) und der bisherigen Tätigkeit des Mitarbeitenden (fachliche Zumutbarkeit).
6. Die Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitlage entsprechen der bisherigen Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitlage.
7. Der Arbeitszeitgrad des Mitarbeitenden bleibt unverändert.
8. Die Eingruppierung und die Bruttojahresbezüge am neuen Arbeitsplatz unterschreiten nicht die bisherige Eingruppierung und das bisherige Einkommen.
9. Sämtliche entstandenen arbeitsvertraglichen, tariflichen und übertariflichen Rechte werden dem Mitarbeiter weiterhin zugesagt.
10. Die bislang für den Mitarbeitenden geltenden Regelungen des Dritten Weges (insbesondere die AVO mit ihren Anlagen) kommen in ihrer jeweils geltenden Fassung auch weiterhin zur Anwendung.
11. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung werden eingehalten.
12. Kann dem Mitarbeitenden ein solcher Arbeitsplatz nicht zugewiesen werden, so wird der Dienstgeber versuchen, dem Mitarbeitenden in der Einrichtung am bisherigen Arbeitsort einen etwaig freien höherwertigen Arbeitsplatz zuzuweisen und ihn zuvor entsprechend zu qualifizieren. Die MAV ist über die Entscheidung und etwaige Maßnahmen frühzeitig zu informieren
13. Ist auch die Zuweisung eines freien höherwertigen Arbeitsplatzes nicht möglich, kann dem Mitarbeitenden ein Arbeitsplatz in der Einrichtung zugewiesen werden, der dem Mitarbeitenden fachlich nicht zumutbar ist, wenn die übrigen Voraussetzungen von Abs. (4) erfüllt sind. Dabei ist zu gewährleisten, dass dem Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine den Anforderungen seiner bisherigen Tätigkeit möglichst nahekommende Tätigkeit zugewiesen wird.
14. Versetzungen an einen anderen Arbeitsort finden nur mit Zustimmung des Mitarbeiters statt. Verweigert der Mitarbeiter seine Zustimmung, so ist der Dienstgeber berechtigt, eine Änderungskündigung zur Zuweisung einer Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort auszusprechen, wenn
15. der dabei angebotene Arbeitsplatz die Voraussetzungen von Absatz (4) erfüllt und
16. dem Mitarbeitenden die Anwendung der für ihn geltenden sowie der diese ergänzenden oder ersetzenden tariflichen Regelungen (AVR Caritas) in ihrer jeweils geltenden Fassung als Bestandteil des Dienstvertrages zugesagt werden und
17. auch der Einsatz von Datenverarbeitungs- und Kommunikationssystemen unter Beachtung der organisatorischen und wirtschaftlichen Notwendigkeit ein Verbleiben am bisherigen Arbeitsort nicht erlauben und
18. die Entfernung zwischen dem bisherigen und dem neuen Arbeitsort nicht mehr als xx km beträgt.
19. Abweichend von Abs. (7) ist die Versetzung eines Mitarbeitenden gegen seinen Willen auch nicht durch Ausspruch einer Änderungskündigung zulässig, wenn der Mitarbeitende
20. das 60. Lebensjahr vollendet hat,
21. ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart hat oder
22. der Mitarbeitende bereit ist, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis, welches zum Zeitpunkt des frühestmöglichen Renteneintritts endet, zu vereinbaren oder
23. bereit ist eine Aufhebungsvereinbarung nach der Bestimmung von § 11 abzuschließen.
24. Änderungskündigungen sind unwirksam, wenn sie nicht die Voraussetzungen von Abs. (2) bis (8) erfüllen.
25. Übernimmt ein Mitarbeitender einen ihm nicht zumutbaren Arbeitsplatz, so hat er Anspruch auf die Übertragung eines zumutbaren Arbeitsplatzes, sobald ein solcher in der Einrichtung frei ist.

§ 6 Wegstreckenentschädigung

1. Wird ein Mitarbeitender an einen anderen Arbeitsort versetzt oder aus sonstigen vom Dienstgeber veranlassten Gründen vorübergehend oder dauerhaft an einem anderen Arbeitsort tätig und verlängert sich dadurch die Wegstrecke zwischen Wohnort und Arbeitsort, so erhält der Mitarbeiter für die Dauer dieses Sozialplans eine monatliche Ausgleichszahlung. Diese wird monatlich errechnet und beträgt 0,36 € für jeden Kilometer der Verlängerung der zusätzlichen Wegstrecke, die der Mitarbeitende im jeweiligen Monat aufgrund der Versetzung an einen anderen Arbeitsort zurücklegt. Die Ausgleichszahlung ist dynamisch und erhöht sich entsprechend den jeweiligen tariflichen Entgeltsteigerungen der Mitarbeitenden. Der Anspruch nach Abs. (1) endet, sobald ein Mitarbeitender Leistungen nach § 7 oder § 8 in Anspruch nimmt.
2. Abs. 1 findet auch Anwendung, sofern der Mitarbeitende auf Veranlassung des Dienstgebers seinen Arbeitsort im Laufe eines Arbeitstages ändert. Die Fahrzeit vom ersten zu allen weiteren Arbeitsorten wird zudem in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet.

§ 7 Doppelte Haushaltsführung

1. Mitarbeitende, die nach Wechsel an einen anderen Arbeitsort ihren bisherigen Wohnort beibehalten, aber nicht täglich zum Wohnort zurückkehren, weil sie am neuen Arbeitsort oder Einsatzort übernachten, haben Anspruch auf nachstehende Kostenerstattung für die doppelte Haushaltführung für sechs Monate und bei Eltern schulpflichtiger Kinder für zwölf Monate, beginnend mit dem Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsort:
2. Fahrtkosten (nur falls nicht ohnehin ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt wurde)
3. Die tatsächlichen Fahrtkosten für die erste Fahrt zum neuen Arbeitsort und für die letzte Fahrt vom neuen Arbeitsort zum Wohnort für öffentliche Verkehrsmittel, bei Benutzung eines privaten Pkw nach den Bedingungen für Dienstreisen.
4. Fahrtkosten für eine wöchentliche Heimfahrt in Höhe der tatsächlichen Kosten für öffentliche Verkehrsmittel, bei Benutzung eines privaten Pkw nach den Bedingungen für Dienstreisen.
5. Übernachtungskosten

Mietmehrkostenerstattung ohne entsprechenden Nachweis in Höhe von pauschal monatlich 450,00 € bzw. Übernahme der Kosten für ein – nach Wunsch des Mitarbeiters gegebenenfalls möbliertes – Zimmer bzw. Appartement gegen entsprechenden Nachweis bis zu maximal 700,00 € monatlich. Als näherer Umkreis gilt eine Entfernung, die unter Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in höchstens 40 Minuten für eine Strecke zurückgelegt werden kann.

1. Freistellung

Für die Wohnungssuche und den Umzug wird der Mitarbeiter bis zu 3 Arbeitstage unter Anrechnung vereinbarter Freistellungsansprüche von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt.

1. Trennungsentschädigung

Verheiratete Mitarbeitende, die mit ihrem Partner einen gemeinsamen Wohnsitz haben, erhalten zusätzlich Trennungsentschädigung für Verpflegungsmehraufwand in Höhe von € 10,00 für die tatsächlichen Arbeitstage.

1. Sobald der Mitarbeitende seinen Hauptwohnsitz verlegt und dafür Leistungen nach § 7 in Anspruch genommen hat, entsteht mit dem Tage des Umzuges kein weiterer Anspruch auf Leistungen nach Abs. (1).

§ 8 Gestaltung der Arbeitszeit

Soweit ein Mitarbeitender auf Veranlassung des Dienstgebers an einem anderen Arbeitsort eingesetzt wird, ist der Mitarbeitende berechtigt, in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes eine 4-Tage-Woche (nach Wahl des Mitarbeitenden entweder Montag – Donnerstag oder Dienstag – Freitag) geltend zu machen. Die zusätzliche Wegezeit zählt als Arbeitszeit (§ 6 Abs.2), so dass der fünfte Arbeitstag zum Ausgleich von Fahrtzeiten zur Verfügung steht.

§ 9 Vergütungssicherung

1. Die vom Mitarbeitenden einmal erreichte Eingruppierung wird diesem dauerhaft belassen. Wird dem Mitarbeitenden eine höherwertige Tätigkeit zugewiesen, so richtet sich die Vergütung nach der neuen Vergütungsgruppe; Satz 1 kommt entsprechend zur Anwendung. Die aus der Eingruppierung resultierende Vergütung wird dem Mitarbeitenden auch dann gezahlt, wenn dem Mitarbeitenden keine der Eingruppierung entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden kann. Eine Änderungskündigung zum Zwecke der Abgruppierung ist dauerhaft ausgeschlossen.
2. Abs. (1) gilt entsprechend für andere Entgeltbestandteile wie Zulagen etc..

§10 Arbeitszeugnisse

Jeder Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis endet, dessen Vorgesetzter wechselt oder der die Ausstellung wünscht, erhält unverzüglich ein wohlwollendes, qualifiziertes Zwischenzeugnis und bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein wohlwollendes, qualifiziertes Endzeugnis, welche im Fall der Leistungs- und/oder Führungsbeurteilung mit mindestens „gut“ eine mindestens dieser Bewertung entsprechende Wunsches-, Dankes- und Bedauernsklausel enthält.

§ 11 Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Soweit das Dienstverhältnis aufgrund dienstgeberseitiger Veranlassung beendet wurde oder wird, erhält der Mitarbeitende eine Basisabfindung.
2. Die Basisabfindung berechnet sich wie folgt:

**Basisabfindung = (Multiplikationsfaktor) x (Betriebszugehörigkeit) x (Bruttomonatsentgelt)**

Der Multiplikationsfaktor beträgt x,x.

1. Die Abfindung erhöht sich für jedes unterhaltsberechtigte Kind um weitere x.xxx,xx €, die aus dem Härtefonds finanziert werden.
2. Abfindungen sind mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig und nach der Fünftelregelung des § 34 Abs. 1 EStG versteuert, sofern der Mitarbeitende nicht in Textform eine andere Versteuerung wünscht. Auf Wunsch des Mitarbeitenden kann der Auszahlungszeitpunkt unwiderruflich auf den 15. Januar des Folgejahres verschoben werden; hierzu bedarf es einer schriftlichen Erklärung des Mitarbeitenden spätestens ein Monat vor Ende des Arbeitsverhältnisses (bei kürzerer Kündigungsfrist spätestens zwei Wochen vor diesem Termin). Abfindungen sind mit Ausspruch der Kündigung bzw. Abschluss des Aufhebungsvertrages entstanden. Soweit ein Mitarbeitender eine Kündigungsschutzklage erhebt, wird die Abfindung – unabhängig von dem Wahlrecht gem. S. 1 Hs. 2 – erst mit rechtskräftiger Beendigung des Verfahrens fällig.
3. Soweit ein Mitarbeitender an einen anderen Arbeitsort wechselt, hat er die Leistungen nach Abs. (1) bis (4) ebenfalls zu beanspruchen, wenn das Dienstverhältnis binnen einer Frist von 24 Monaten vom Dienstgeber aus Gründen, die nicht im Verhalten des Mitarbeitenden liegen, beendet wird. Satz 1 gilt auch dann, wenn der Versetzung unter dem Vorbehalt zugestimmt wird, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist.
4. Bei Mitarbeitenden mit einer Betriebszugehörigkeit unter drei Jahren wird eine Betriebszugehörigkeit von x,x Jahren in Ansatz gebracht. Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans noch nicht sechs Monate bestanden, so wird abweichend von Satz 1 nur die tatsächliche Betriebszugehörigkeit in Ansatz gebracht.
5. Die Absätze (1) bis (7) gelten nicht für Mitarbeitende, denen mit Ausspruch der Kündigung ein schriftliches, für die Dienstgeberin rechtswirksam unterzeichnetes Angebot der Arbeitgeberin zur Fortsetzung ihres Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen angeboten wurde, sofern das mit der Kündigung unterbreitete Angebot zumutbar im Sinne von 18 Abs. (12) ist.

§ 12 Motivationsprämie

1. Mitarbeitende, deren Dienstvertrag aufgrund betriebsbedingter Kündigung endet, erhalten eine Motivationsprämie in Höhe von einmalig einem Bruttomonatsentgelt. Eine Anrechnung der Motivationsprämie auf andere Leistungen oder umgekehrt findet nicht statt. Die Motivationsprämie ist mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Tätigkeit am bisherigen Arbeitsort fällig.
2. Der Mitarbeitende erhält die Motivationsprämie nur in den Fällen, in denen das Dienstverhältnis nicht vorzeitig vor Ablauf des in der betriebsbedingten Kündigung genannten Beendigungszeitpunktes beendet wird.

§ 13 Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden

1. Von Kündigungen betroffene oder bedrohte Mitarbeitende haben die Möglichkeit, nach Absprache Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Outplacementberatungen des vom Dienstgeber in Absprache mit der MAV ausgewählten Anbieters in Anspruch zu nehmen. Der Dienstgeber zahlt die durch Rechnung ausgewiesenen Kosten für derartige Maßnahmen bis zu einer Gesamtdauer von 6 bis 12 Monaten und einem Betrag in Höhe von bis zu x.xxx,xx € je Mitarbeitenden. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Betroffenen dienen.
2. Der Dienstgeber wird die Mitarbeitenden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz aktiv unterstützen. So können z.B. Kontakte zu anderen Anbietern der Region hergestellt werden oder Referenzen auf Wunsch abgegeben werden. Die Mitarbeitenden werden durch die Personalabteilung bei den Gesprächen mit der Arbeitsagentur sowie bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt und beraten.
3. Allen gekündigten Mitarbeitenden wird für die Bewerbung um neue Arbeitsplätze Freizeit ohne Verdienstminderung im Umfang von einem Tag je Bewerbung gewährt. Die Gewährung erfolgt ausschließlich bei Vorlage eines entsprechenden Einladungsschreibens.

§ 14 Sonderlösungsrecht

Jeder Mitarbeitende, dem eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wurde, ist berechtigt, das Dienstverhältnis durch einseitige Erklärung unter Einhaltung einer Frist vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats zu beenden. Auch in diesem Fall erhält er eine Abfindung gem. § 11. Macht der Mitarbeitende von seinem Sonderlösungsrecht Gebrauch, so prüft die Dienstgeberin, ob dem Mitarbeitenden während der Kündigungsfrist noch Urlaub gewährt werden kann oder Überstunden durch Freistellung ausgeglichen werden können. Soweit eine Urlaubsgewährung oder ein Überstundenausgleich vom Dienstgeber abgelehnt werden sollte, erfolgt mit Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abgeltung dieser Ansprüche.

§ 15 Freistellung

Der Dienstgeber ist berechtigt, die von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitenden nach Ausspruch der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Anrechnung auf eventuell restliche Urlaubsansprüche, Zeitguthaben bzw. sonstige Freistellungsansprüche bei Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung unwiderruflich freizustellen.

§ 16 Betriebliche Altersversorgung

1. Die Mitgliedschaft in der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse bleibt entsprechend der jeweiligen Satzung der KZVK während der gesamten Dauer des Dienstverhältnisses aufrechterhalten.
2. Etwaige weitere Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind bei einer betrieblich veranlassten Beendigung des Dienstverhältnisses unverfallbar, auch wenn die gesetzlichen Voraussetzungen noch nicht erfüllt sind. Der Dienstgeber wird dem Mitarbeitenden die Unverfallbarkeit schriftlich bestätigen.

§ 17 Betriebliche Sonderzahlungen

1. Wenn ein Dienstverhältnis aufgrund betrieblicher Veranlassung beendet wird und der Mitarbeitende Anspruch auf Zahlung einer Abfindung hat, hat der Mitarbeitende im Ausscheidensjahr Anspruch auf die üblichen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung etc.) in ungekürzter Höhe. Ein Anspruch des Dienstgebers auf Rückzahlung von Sonderzahlungen besteht nicht.
2. Hat ein Mitarbeitender, dessen Dienstverhältnis aufgrund betrieblicher Veranlassung beendet wird, Anspruch auf erfolgsabhängige Vergütung, so wird er so behandelt, als wäre der Erfolg zu 100% eingetreten. Die Auszahlung erfolgt anteilig (Beispiel: beim Ausscheiden zum 31.07.2023 werden 7/12 der 100% ausgezahlt).

§ 18 Kündigungsschutz

Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen sind bis zum xx.xx.xxxx ausgeschlossen.

§ 19 Begriffsbestimmungen

1. Mitarbeitende im Sinne dieser Vereinbarung sind Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einschließlich der Auszubildenden, aber mit Ausnahme der leitenden Mitarbeiter nach § 3 Abs.2 MAVO. Soweit der Begriff "Mitarbeitender" in dieser Dienstvereinbarung verwendet wird, erfolgt das nur aus Gründen sprachlicher Vereinfachung und der Begriff umfasst Personen jeden Geschlechts.
2. Eine betriebliche Veranlassung liegt immer vor, wenn eine betriebsbedingte Kündigung nach dem xx.xx.xxxx ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung abgeschlossen wurde oder wird.
3. Als von einer Kündigung bedroht gelten sämtliche Mitarbeiter des Dienstgebers.
4. Die Verlagerung des Lebensmittelpunktes gilt für Mitarbeitende zumindest immer dann als erforderlich, wenn die Wegstrecke des Mitarbeitenden zum neuen Arbeitsort mehr als xx km von der Wohnadresse des Mitarbeiters entfernt ist.
5. Die Wegstrecke und die Wegezeit werden mit dem Online-Routenplaner von Google (maps.google.de) sowie – soweit das auswählbar ist – unter Verwendung der schnellsten Wegstrecke ermittelt.
6. Das Bruttomonatsentgelt beträgt 1/12 des in den letzten 12 Monaten vor der jeweiligen dienstgeberseitigen Maßnahme erzielten Bruttoentgeltes einschließlich aller Entgeltbestandteile.
7. Soweit im Bezugszeitraum Zeiten ohne bzw. ohne vollen Entgeltanspruch oder Zeiten der Inanspruchnahme von Entgeltersatzleistungen (z.B. Kurzarbeitergeld) liegen, wird der Mitarbeitende so behandelt, als hätte er vollen Anspruch auf Entgeltzahlung gehabt. Ist die Arbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraumes erhöht worden, so wird der Mitarbeitende so behandelt, als wäre er während des gesamten Bezugszeitraumes bereits im aktuell vereinbarten Umfang tätig gewesen. Hat ein Mitarbeitender Anspruch auf erfolgsabhängige Vergütung, so wird er so behandelt, als wäre der Erfolg zu 100% eingetreten, soweit er nicht tatsächlich zu mehr als 100% eingetreten ist. Besteht das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Endes des Dienstverhältnisses noch keine zwölf Monate, so wird der Berechnung der Durchschnitt aller Monate des Dienstverhältnisses zu Grunde gelegt.
8. Die Betriebszugehörigkeit wird taggenau unter Berücksichtigung des letzten Tages des Arbeitsverhältnisses ermittelt und entsprechend den Sozialdaten auf 2 Dezimalstellen hinter dem Komma kaufmännisch gerundet (z.B. 3,17).
9. Soweit Leistungen bei Versetzungen zu beanspruchen sind, sind diese auch bei einer Versetzung infolge Änderungskündigung zu beanspruchen, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist.
10. Arbeitsort der Mitarbeiter ist derzeit jeweils die Postadresse der Einrichtung, in der der Mitarbeitende bis zum Zeitpunkt der Änderung des Arbeitsortes tätig ist.
11. Ein Härtefall liegt vor, wenn ein Mitarbeitender tatsächlich oder nach Auffassung der Kommission voraussichtlich vier Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses noch kein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen hat oder haben wird; dabei werden geringfügige Beschäftigungen im Sinne von § 8 SGB IV und Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits bestanden, nicht berücksichtigt.
12. Ein Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen ist nur dann zumutbar, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

* Die Entfernung ist für den Mitarbeitenden zumutbar. Eine Entfernung ist für Mitarbeitende zumutbar, wenn die Wegstrecke bis zur neuen Einrichtung xx km nicht übersteigt oder unter Nutzung des üblicherweise verwendeten Verkehrsmittels xx Minuten nicht übersteigt oder sich nicht verlängert. Auf Wunsch des Mitarbeitenden wird der Berechnung die Verwendung eines Autos und nicht die öffentlichen Verkehrsmittel zugrunde gelegt.
* Die neue Tätigkeit entspricht der bisherigen Eingruppierung.
* Das Dienstverhältnis ist unbefristet bzw. – soweit es einem befristet beschäftigten Mitarbeitenden unterbreitet wird – nicht weniger lang befristet als die mit dem Mitarbeitenden bereits vereinbarte Befristung.
* Die Tätigkeit entspricht der beruflichen Qualifikation des Mitarbeitenden.
* Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeitenden ist unverändert.
* Das vom Mitarbeitenden zu beanspruchende fixe Jahresentgelt und die vom Mitarbeitenden erzielbare variable Vergütung unterschreitet nicht das vom Mitarbeitenden bis dahin zu beanspruchende fixe Jahresentgelt und die vom Mitarbeitenden bis dahin erzielbare variable Vergütung.

§ 20 Dienstvereinbarungen

1. Soweit aufgrund der in der Präambel beschriebenen Maßnahmen Mitarbeitende die Einrichtung wechseln, gelten für diese Mitarbeitenden die bis zum Zeitpunkt des Wechsels in der bisherigen Einrichtung geltenden Dienstvereinbarungen fort, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung abgelöst werden. Die Möglichkeit zur Kündigung oder anderweitigen Beendigung der Dienstvereinbarung bleibt den Betriebsparteien vorbehalten.
2. Erfolgt der Wechsel zu einem Dienst- oder Arbeitgeber, der die Grundordnung des kirchlichen Dienstes nicht übernommen hat, gelten die Dienstvereinbarungen dauerhaft als Bestandteil des Dienstvertrages fort.

§ 21 Übergangsmandat

1. Sofern die Einrichtung künftig nicht mehr unter den Anwendungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes fällt, ist die MAVO nicht mehr anwendbar. Allen Parteien ist bekannt, dass das das dann geltende Mitbestimmungsrecht ggfls. kein ausdrückliches Übergangsmandat für die bis zum Rechtsträgerwechsel wirksam gebildete MAV vorsieht. Um die Gremienarbeit in der Übergangszeit sicherzustellen, vereinbaren die Parteien, dass die Mitglieder und Ersatzmitglieder der derzeitigen MAV über den Stichtag des Rechtsträgerwechsels hinaus für die Dauer von 6 Monaten – längstens jedoch bis zur Konstituierung eines neuen Mitbestimmungsgremiums – über wesentliche Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft oder einzelne Mitarbeiter sowie wirtschaftliche Angelegenheiten i.S.d. § 27a MAVO betreffen, von dem Dienstgeber unverzüglich und ausführlich, ggfs. durch Vorlage von Unterlagen, informiert werden. Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.
2. Der Dienstgeber wird darüber hinaus insbesondere die Regelungen über die Rechtstellung (§ 15 MAVO), die Kostentragung (§ 17 MAVO) sowie die Information (§ 27, 27a MAVO) und die Beteiligung der MAV (§§ 29 – 37 MAVO) weiter in der Form anwenden, als würde die MAVO auf die betroffenen Einrichtungsteile weiterhin Anwendung finden und personelle Maßnahmen erst durchführen, wenn die entsprechende Beteiligung der MAV erfolgt ist.

§ 21 Schlussbestimmungen

1. Dieser Sozialplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Er endet mit Ablauf des xx.xx.xxxx, frühestens jedoch x Jahre nach Wechsel des Rechtsträgers der vom Betriebsübergang betroffenen Einrichtungsteile und ist vorher nicht kündbar.
2. Abfindungsansprüche wegen Verlustes des Arbeitsplatzes werden auf die Leistungen dieses Sozialplanes angerechnet. Dasselbe gilt für Abfindungsansprüche aus Arbeits- oder Beendigungsverträgen, auch wenn sie schon vor Abschluss dieses Sozialplanes vereinbart worden sind.
3. Alle Zahlungen aufgrund dieses Sozialplanes sind Bruttobeträge. Die Auszahlung der Abfindung erfolgt im Rahmen der einschlägigen steuerlichen Vorschriften.
4. Die Leistungen aus diesem Sozialplan können weder abgetreten noch verpfändet werden.
5. Ansprüche aus dieser Vereinbarung sind vererblich und erlöschen unabhängig von etwaigen tarif- oder einzelvertraglichen Bestimmungen nicht durch Zeitablauf. Ausschlussfristen kommen insoweit nicht zur Anwendung. Es bleibt aber bei den gesetzlichen Verjährungsbestimmungen.
6. Sollten Bestimmungen dieses Sozialplanes ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des Sozialplanes nicht berührt. Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass der Sozialplan eine Regelungslücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke soll eine angemessene Regelung treten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Parteien unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Zwecksetzung geregelt hätten, hätten sie die Unwirksamkeit bedacht.
7. Soweit Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung oder Auslegung dieses Sozialplanes entstehen, werden diese mit dem ernsten Willen zur Einigung zwischen dem Dienstgeber und der MAV beraten.
8. Dieser Rahmensozialplan wird zwischen dem Dienstgeber und der MAV vereinbart. Er stellt zugleich einen dienstvereinbarungsoffenen Vertrag zugunsten der jeweils Mitarbeitenden dar. Insofern tritt das unterzeichnende Mitglied der Mitarbeitervertretung zugleich als Versprechensempfänger für die Mitarbeitenden auf.
9. Alle Parteien wollen die weitestgehende Wirksamkeit der Regelungen dieser Vereinbarung. Soweit diese Vereinbarung in Teilen unwirksam ist, berührt das die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht; vielmehr bleiben die nicht unwirksamen Teile wirksam und sollen durch eine Regelung ersetzt werden, die der unwirksamen Regelung in rechtlich zulässiger Weise am Nächsten kommt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| …………………………………………………….. | …………………………………………………….. |
| Dienstgeber | Mitarbeitervertretung |
|  |  |