

## Dienstvereinbarung (Sozialplan) abgeschlossen

In diesem Heft wollen wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bistums das Ergebnis unserer Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung (Sozialplan) mitteilen. Notwendig geworden waren diese Verhandlungen, nachdem das Bistum den Kostensenkungsbeschluss vom 26. Juli 2004 verkündet hatte. Dieser beinhaltet den Abbau von Arbeitsplätzen sowie die Schließung von Einrichtungen. Auf Antrag der Gesamt-MAV wurde mit Herrn Generalvikar Dr. Georg Holkenbrink diese Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Die Regelungen der im folgenden abgedruckten Dienstvereinbarung haben das vorrangige Ziel, einen Arbeitsplatz zu erhalten, nur in äußerster Vorsorge wurden Maßnahmen vereinbart, die bei nicht zu vermeidender Beendigung des Arbeitsverhältnisses wesentliche wirtschaftliche Nachteile ausgleichen und mildern sollen.

Die Dienstvereinbarung gliedert sich in fünf Hauptbereiche:

Teil A Geltungsbereich/Begriffsbestimmung

Teil B Versetzung

Teil C Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Teil D Vorzeitige Altersrente

Teil E Allgemeine Bestimmungen

In Teil A ist geregelt, dass die Dienstvereinbarung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen, die vom Kostensenkungsprogramm vom 26. Juli 2004 betroffen sind gilt.

Die Definition des persönlichen Geltungsbereichs regelt u.a., dass die Dienstvereinbarung nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse gilt und im Falle der Beendigung von Arbeitsverhältnissen nur Anwendung findet, wenn die Beendigung aus keinem anderen Grund als der Umsetzung des Kostensenkungsbeschlusses 2004 und dessen Folgen erfolgt.

Unter § 3 Begriffsbestimmung ist festgelegt, wie der Begriff "Versetzung" definiert wird. Der Begriff "Beendigung" bezieht sich auch auf eine Reduzierung des Beschäftigungsumfanges um mindestens 25 % (Teil-Beendigung); mit der Folge des Anspruchs auf anteilige Abfindungszahlungen.

Teil B regelt den Vorrang und die Verpflichtung des Dienstgebers, der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter einen Arbeitsplatz zu sichern. Für die mit der Veränderung verbundenen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteile wurden Ausgleichsmaßnahmen vereinbart.

In folgender Reihenfolge hat der Dienstgeber zu prüfen, ob ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann:

- Mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz in der gleichen Dienststelle oder am gleichen Dienstort. Ist dies nicht möglich, wird definiert, in welcher zeitlichen Entfernung das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes örtlich zumutbar ist.

- Gleichwertiger Arbeitsplatz bei einem Dienstgeber des öffentlichen Dienstes oder kirchlichen Dienstes.

- Kann kein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem Dienstgeber des kirchlichen

Dienstes anzubieten bzw. nachzuweisen. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen solchen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn die Annahme ist nicht zumutbar. Die Kriterien für die Zumutbarkeit sind in § 4 Abs. 5 definiert.

Ist zu dem vorgenannten Erhalt eines Arbeitsplatzes eine Fortbildung oder Umschulung notwendig, so hat der Dienstgeber diese auf seine Kosten zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Akzeptable Verweigerungsgründe, Freistellungen, Dauer und eventuelle Rückzahlungsverpflichtungen sind in § 5 angegeben.

In § 6 ist geregelt, wie die Vergütungssicherung erfolgt, wenn eine Mitarbeiterin/ ein Mitarbeiter infolge einer Versetzung einen schlechter vergüteten Arbeitsplatz erhält. Wird wegen einer Versetzung ein Umzug notwendig, so werden die in § 7 aufgeführten sonstigen Ausgleichsmaßnahmen gewährt. Hierzu zählen die Übernahme von Umzugskosten, ein pauschaler Kostenausgleich in Höhe von 2.600 Euro brutto und evtl. ein Gehaltsvorschuss für eine Kautions. Bei einem Arbeitsplatzwechsel ohne Wohnortwechsel wird ein Fahrtkostenzuschuss gewährt.

Teil C regelt den Umfang von Abfindungszahlungen, wenn die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund von Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, oder bei Reduzierung der Arbeitszeit von mindestens 25%.

Die vorzeitige Altersrente wird im Teil D geregelt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz ersatzlos wegfällt und die von den gesetzlichen Möglichkeiten einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente Gebrauch machen, erhalten als teilweisen Ausgleich eine Abfindung gemäß § 11.

Die "Allgemeinen Bestimmungen" des Teils E beinhalten einen besonderen Kündigungsschutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine andere Tätigkeit übertragen wurde. Hier ist auch noch einmal festgehalten, dass eine Kündigung nur erfolgen darf, wenn ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einen gleichwertigen oder zumutbaren Arbeitsplatz nicht annimmt. § 12 Abs. 3 enthält die Verpflichtung, ausgeschiedene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter auf Antrag bevorzugt wieder einzustellen, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz zu Verfügung steht.

Für besondere Härtefälle stellt der Dienstgeber einen Fonds zur Verfügung. Wichtig ist hier die Beachtung der 6-monatigen Ausschlussfrist.

In der Schlussbestimmung in § 15 wird u.a. geregelt, dass die Ansprüche nach dieser Dienstvereinbarung auch rückwirkend für die personellen Maßnahmen gelten, die mit Bezug auf den Kostensenkungsbeschluss 2004 bereits getroffen sind. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten beim Dienstgeber entsprechend vorstellig werden.

Dies sollte Ihnen/Euch die Inhalte der Dienstvereinbarung ein wenig erläutern, kann jedoch die aufmerksame Lektüre des gesamten Textes nicht ersetzen. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung (s. Ansprechpartner auf der letzten Seite).