Personalsicherungsprogramm, hier Sozialplan

Vom 20. Dezember 2006

(ABl. 2007 S. 8)

Dienstvereinbarung über einen Interessenausgleich mit Sozialplan

zwischen

dem Kollegium des Kirchenamtes der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland, hier vertreten durch den Rechtsdezernenten,

– Dienstgeber –

und

dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen, hier vertreten durch die Vorsitzende,

– Gesamtausschuss –

Inhaltsübersicht

Präambel

Abschnitt I: Geltungsbereich

§ 1 Sachlicher Geltungsbereich
§ 2 Persönlicher Geltungsbereich
§ 3 Zeitlicher Geltungsbereich

Abschnitt II: Interessenausgleich

§ 4 Beschreibung der Maßnahmen
§ 5 Durchführung der Maßnahmen
§ 6 Unterstützung bei Ortswechsel
§ 7 Inkrafttreten

Abschnitt III: Sozialplan

§ 8 Arbeitsplatzsicherung und -vermittlung
§ 9 Zumutbarkeit von Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherungund –vermittlung
§ 10 Altersteilzeit
§ 11 Teilzeitvereinbarungen
§ 12 Freiwilliger Eintritt in den Ruhestand
§ 13 Änderungskündigungen
§ 14 Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen
§ 15 Abfindungen
§ 16 Auszahlung der Abfindungen
§ 17 Wiedereinstellung
§ 18 Umzugskosten
§ 19 Zuschüsse zu den Fahrtkosten
§ 20 Arbeitszeitorganisation; Arbeitsplatzorganisation
§ 21 Leistung bei Arbeitsplatzsuche
§ 22 Kirchliche Zusatzversorgung

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

§ 23 Ausschluss von Sozialplanleistungen
§ 24 Geltung des Sozialplanes für Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis
§ 25 Antragstellung
§ 26 Sprachliche Gleichstellung
§ 27 Schlussbestimmungen
§ 28 Rechtsweg
§ 29 Inkraft- und Außerkrafttreten; Kündigung, Geltungsdauer

Präambel

[1]Zum Ausgleich und zur Milderung von beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen für die Mitarbeiter im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen wegen Schließung, Einschränkung (in jeder Form), Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen an einen anderen Ort (Sitzwechsel) sowie zur sozialverträglichen Begleitung von Personalreduzierungen und der Meidung von betriebsbedingten Kündigungen wird nach § 36 MVG.EKD in Verbindung mit § 40 Buchstabe f) MVG.EKD nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen. [2]Diese Dienstvereinbarung trägt der Verantwortung, welche die Kirche mit der Begründung von Arbeits- und Dienstverhältnissen übernommen hat, Rechnung und stärkt die Glaubwürdigkeit kirchlichen Redens und Handelns. [3]Erworbene Kenntnisse und Erfahrungen sowie bewährte Motivation und Loyalität der Mitarbeiter sollen erhalten werden.

Abschnitt I:
Geltungsbereich

§ 1
Sachlicher Geltungsbereich

Der Sozialplan findet Anwendung für

a) die Neuausrichtung der Verwaltungsorganisation der mittleren Ebene im Zuge der föderationsbedingten Strukturund Rechtsangleichung sowie

b) die Umsetzung des Strukturanpassungskonzeptes vom 9. Juni 2005 in der gültigen Fassung.

§ 2
Persönlicher Geltungsbereich

(1) Der Sozialplan gilt für alle seit dem 1. Januar 2006 in einem privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen und ihrer rechtlich unselbstständigen Werke und Stiftungen.

(2) Der Sozialplan gilt nach Maßgabe von § 24 auch für Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

§ 3
Zeitlicher Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt ab 1. Januar 2006 bis einschließlich 31. Dezember 2015.

Abschnitt II:
Interessenausgleich

§ 4
Beschreibung der Maßnahmen

Die Maßnahmen gemäß § 1 führen zu Verlegungen von Dienststellen oder von Teilen von Dienststellen an einen anderen Ort und darüber hinaus zu Personalkostensenkungen.

§ 5
Durchführung der Maßnahmen

(1) [1]Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen und Beschlüsse gemäß § 1 kann es zu Versetzungen und betriebsbedingten Kündigungen sowie Änderungskündigungen von Mitarbeitern kommen. [2]Der Dienstgeber und der Gesamtausschuss stimmen darin überein, dass betriebsbedingte Kündigungen. [3]vermieden werden und dass Versetzungen nur auf zumutbare Arbeitsplätze erfolgen sollen. [4]Die Einzelheiten hinsichtlich der Zumutbarkeitskriterien ergeben sich aus Abschnitt III dieser Dienstvereinbarung.

(2) Wenn ein Arbeitsverhältnis infolge der Umsetzung der Maßnahmen beendet werden soll, erfolgt dies durch eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung, um Nachteile nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) auszuschließen.

(3) Der Ausgleich der sozialen Folgen wird durch die gleichzeitig vereinbarten Sozialplanbestimmungen in Abschnitt III dieser Dienstvereinbarung geregelt.

(4) [1]Bei betriebsbedingten Kündigungen im Zusammenhang mit den in § 1 benannten Beschlüssen und Maßnahmen gelten entsprechend § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz die zu berücksichtigenden sozialen Gesichtpunkte. [2]Hierüber wird eine gesonderte Dienstvereinbarung geschlossen.

§ 6
Unterstützung bei Ortswechsel

[1]Der Dienstgeber wird die Mitarbeiter bei Ortswechsel unterstützen. [2]Einzelheiten ergeben sich aus Abschnitt III dieser Dienstvereinbarung. [3]Jeder Mitarbeiter erhält bei Ortswechsel ein entsprechendes schriftliches Arbeitsplatzangebot unter Erfüllung der Anforderungen gemäß § 2 Nachweisgesetz (NachwG). [4]Der Mitarbeiter hat nach Zugang des Angebotes zwei Wochen Zeit, das Angebot schriftlich gegenüber der Personalabteilung im Hause anzunehmen.

§ 7
Inkrafttreten

[1]Der Dienstgeber und der Gesamtausschuss sind sich darüber einig, dass die Verhandlungen über einen Interessenausgleich abgeschlossen sind und durch vorstehende Bestimmungen der Interessenausgleich abschließend geregelt ist. [2]Der Interessenausgleich tritt mit Unterzeichnung dieser Dienstvereinbarung in Kraft.

Abschnitt III:
Sozialplan

§ 8
Arbeitsplatzsicherung und -vermittlung

(1) [1]Der Dienstgeber ist den von einer Maßnahme im Sinne des § 4 betroffenen Mitarbeitern gegenüber nach den folgenden Absätzen zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. [2]Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters voraus.

(2) [1]Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Mitarbeitern einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. [2]Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang beschäftigt bleiben. [3]Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

3. Arbeitsplatz an demselben Ort,
4. Arbeitsplatz an einem anderen Ort.

(3) [1]Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden. [2]Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, sollen die Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihnen dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(4) [1]Kann den Mitarbeitern kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, ihnen einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. [2]Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 gelten entsprechend. [3]Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(5) Kann den Mitarbeitern kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(6) Kann den Mitarbeitern kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 5 zur Verfügung gestellt werden, kann der Dienstgeber ihnen auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte der Evang.Luth. Kirche in Thüringen und der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für den Bereich der östlichen Mitgliedskirchen der UEK[1], vorzugsweise an demselben Ort, zuweisen.

(7) Kann den Mitarbeitern kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 4 bis 6 zur Verfügung gestellt werden, so wird der Dienstgeber sich um die Vermittlung eines anderen Arbeitsplatzes bemühen (Protokollnotiz).

(8) Der Dienstgeber zahlt einem neuen Dienst- bzw. Arbeitgeber für die Dauer von längstens drei Jahren einen Zuschuss in Höhe von 20 v. H. der Bruttopersonalkosten, wenn die Vermittlung einer unbefristeten Beschäftigung anders nicht erreicht werden kann.

(9) Der Mitarbeiter erhält eine mindestens zweiwöchige Bedenkzeit und die erforderliche bezahlte Freistellung vom Dienst zur Besichtigung/Vorstellung des Arbeitsplatzes sowie eine Sachkostenerstattung.

§ 9
Zumutbarkeit von Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung und –vermittlung

(1) $_1$Mitarbeiter sind nur verpflichtet, einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des § 8 Abs. 2 bis 7 anzunehmen, soweit er ihnen billigerweise zumutbar ist. $_2$Dabei müssen die Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes insbesondere der Qualifikation, der Ausbildung oder der bisherigen Tätigkeit des Mitarbeiters entsprechen oder durch eine vom Dienstgeber anzubietende Umschulungsmaßnahme erreicht werden können.

(2) Zumutbar ist insbesondere ein Arbeitsplatz, dessen Entfernung zwischen bisherigem und neuem Arbeitsort höchstens 80 km beträgt.

(3) $_1$Der Arbeitszeitumfang des angebotenen Arbeitsplatzes muss ferner

a) mindestens 75 v. H. des bisherigen Arbeitszeitumfanges, wenn der bisherige Arbeitsplatz mehr als 50 v. H. einer Vollbeschäftigung umfasst,

b) 100 v. H. des bisherigen Arbeitszeitumfanges, wenn der bisherige Arbeitsplatz höchstens 50 v. H. einer Vollbeschäftigung umfasst,

betragen. $_2$Im Falle des Buchstaben a) darf der Arbeitszeitumfang 50 v. H. einer Vollbeschäftigung nicht unterschreiten.

(4) Die Zumutbarkeit einer Umschulung ist unter Berücksichtigung von Lebensalter, Vorbildung und sozialen Verhältnissen des Mitarbeiters zu beurteilen.

---

1 Im Weiteren werden die beiden Arbeitsvertragsordnungen mit dem Begriff KAVO zitiert.

§ 10
Altersteilzeit

(1) Mitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, sofern sie die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes erfüllen.

(2) Dabei muss der Aufstockungsbetrag so hoch sein, dass der Mitarbeiter 85 v. H. des Nettobetrages des bisherigen monatlichen Arbeitsentgelts bzw. der Bezüge erhält.

§ 11
Teilzeitvereinbarungen

(1) [1]Für Mitarbeiter bis zum 55. Lebensjahr, die keinen Anspruch auf Altersteilzeit haben, ist vor dem direkten Personalabbau durch Kündigung der indirekte Personalabbau anzustreben. [2]Dazu wird die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Teilzeitarbeit durch Befragung unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung geprüft. [3]Ein entsprechender Personalfragebogen wird gemäß § 39 Buchstabe a) MVG.EKD einvernehmlich vereinbart (Protokollnotiz).

(2) [1]Die zustande kommenden Änderungsvereinbarungen zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit werden zweckbefristet, bis sich wieder ein evtl. [2]Personalmehrbedarf ergibt, der Einstellungen ermöglicht, längstens jedoch bis zur Dauer von drei Jahren. [3]Diese Änderungsvereinbarungen zu den Arbeitsverträgen erhalten die Bezeichnung „Teilzeitvereinbarung“.

§ 12
Freiwilliger Eintritt in den Ruhestand

Mitarbeiter, die freiwillig in den Ruhestand gehen und deswegen eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die den Mitarbeitern am letzten Monat vor Ende des Arbeitsverhältnisses zugestanden haben.

§ 13
Änderungskündigungen

Mitarbeiter, die nach §§ 10 bis 12 zur Reduzierung der Personalkapazität beigetragen haben, werden von Änderungskündigungen, die den Umfang ihres Arbeitsverhältnisses betreffen, ausgenommen.

§ 14
Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen

(1) [1]Mitarbeitern soll im Interesse der Vermittlung eines neuen Arbeitsplatzes auf Antrag die Erstattung der Kursusgebühren für eine in der Regel bis zu 180 Werktagen dauernde erforderliche berufsbegleitende Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, sofern der Vertragsschluss für eine solche Maßnahme vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt. [2]§ 9 Abs. 4 gilt entsprechend.

(2) Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung aufgrund von § 39 Buchstabe d) MVG.EKD bleiben unberührt.

§ 15
Abfindungen

(1) Die Abfindung für Mitarbeiter, die im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 19 KAVO) die letzte Monatsvergütung (§ 26 KAVO zzgl. Allg. Zulage).

(2) Die Höhe der Abfindung nach Absatz 1 darf in der Regel den Betrag von 50.000,– Euro nicht übersteigen.

(3) [1]Bei sozialen Härtefällen kann im Einvernehmen zwischen dem Rechtsdezernenten des Kirchenamtes und der jeweiligen Mitarbeitervertretung eine von Absatz 1 abweichende Regelung getroffen werden. [2]Hierzu werden die entsprechenden finanziellen Mittel bereitgestellt. [3]Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Mitarbeiter, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG bzw. des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind zusätzlich einen Sockelbetrag von 5.000,– Euro.

(5) Der Absatz 4 gilt auch für nachgewiesene Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Dritten.

(6) Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte (§ 2 SGB IX; Stichtage: Tag der Antragstellung und Tag des Ausscheidens) erhalten zusätzlich einen Sockelbetrag von 5.000,– Euro.

(7) Mitarbeiter, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosengeld und im unmittelbaren Anschluss daran eine Regelaltersrente oder eine Altersrente für langjährig Versicherte, für schwerbehinderte Menschen oder wegen Arbeitslosigkeit beziehen können, erhalten eine Abfindung gemäß den Absätzen 1 bis 6 mit der Maßgabe, dass die Abfindung zu 20 v. H. gewährt wird.

§ 16
Auszahlung der Abfindungen

(1) [1]Die Abfindungsansprüche entstehen zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. [2]Die Ansprüche werden mit der Entstehung zur Zahlung fällig.

(2) Die Mitarbeiter werden auf die Möglichkeit hingewiesen, sich die Abfindungen auch in Teilbeträgen in den Folgejahren auszahlen zu lassen (Protokollnotiz).

§ 17
Wiedereinstellung

Schlagen die beschäftigungssichernden Maßnahmen nach dieser Dienstvereinbarung fehl oder reichen diese zur Personalanpassung nicht aus und werden betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen, gilt im Falle des Freiwerdens von vergleichbaren oder zumutbaren Arbeitsplätzen in der gleichen Dienststelle, während und nach Ablauf der Kündigungsfrist eine Wiedereinstellungspflicht innerhalb von 15 Kalendermonaten als vereinbart, wenn die Gekündigten für die Einstellungen auf die freien Stellen im Vergleich zu anderen Bewerbern gleich geeignet sind.

§ 18
Umzugskosten

(1) Mitarbeitern, die aus Anlass der Annahme eines vom Dienstgeber angebotenen Arbeitsplatzes innerhalb von zwölf Monaten nach Antritt des neuen Arbeitsplatzes oder aus Anlass der Annahme eines vom Dienstgeber innerhalb von zwölf Monaten nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis angebotenen Arbeitsplatzes den Wohnort wechseln, werden die Umzugskosten wie folgt erstattet:

a) Speditionskosten einschließlich Ab- und Aufbau von Möbeln, Packerstunden, Be- und Entladung, Beförderungsauslagen, Versicherung des Umzugsgutes,

b) Reisekosten zur Besichtigung einer Wohnung und zur Umsetzung der Familie nach Reisekostenrecht,

c) Umzugskostenbeihilfe von 1.200,00 Euro. Sie erhöht sich um 600,00 Euro für den Ehepartner oder die Ehepartnerin und um je weitere 200,00 Euro für jedes andere Familienmitglied.

(2) [1]Das Verfahren zu den Buchstaben a) und b) richtet sich nach der jeweiligen Umzugskostenverordnung. [2]Die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu berücksichtigen.

(3) In besonders begründeten Einzelfällen kann im Einvernehmen mit dem Rechtsdezernenten des Kirchenamtes und der jeweiligen Mitarbeitervertretung auf Antrag der in Absatz 1 Satz 1 genannte Zeitraum auf bis zu 24 Monate erweitert werden.

(4) Mitarbeiter, die Leistungen nach Absatz 1 erhalten haben, sind von den Regelungen des § 19 ausgenommen.

§ 19
Zuschüsse zu den Fahrtkosten

(1) Mitarbeitern wird bei Wechsel des Arbeitsortes aus Anlass der Annahme eines vom Dienstgeber angebotenen Arbeitsplatzes für drei Jahre ein Zuschuss

- bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln zu den tatsächlich angefallenen Fahrtkosten,
- bei der Benutzung eines Kraftfahrzeuges auf der Grundlage einer Kilometerpauschale in Höhe von 0,14 Euro und einer Mitnahmeentschädigung für jede mitgenommene Person je Person und Kilometer in Höhe von 0,02 Euro,
- bei der Benutzung eines zweirädrigen Kraftfahrzeuges auf der Grundlage einer Kilometerpauschale in Höhe von 0,07 Euro und
- bei der Benutzung eines Fahrrades auf der Grundlage einer Kilometerpauschale in Höhe von 0,07 Euro

a) für die Dauer von 12 Monaten in voller Höhe und ab dem 13. Monat in Höhe von 50 v. H. vom Wohnort zum Arbeitsort und zurück,

b) in Höhe von 50 v. H. – bei Wochenendheimfahrten von der Nebenwohnung zum Wohnort und zurückgewährt.

(2) Bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln gelten für die Erstattung der Fahrtkosten die Regelungen der Reisekostenverordnung entsprechend.

§ 20
Arbeitszeitorganisation; Arbeitsplatzorganisation

[1]Zur Reduzierung der zeitlichen und finanziellen Belastungen der Mitarbeiter aufgrund der notwendigen Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsort und zurück sowie der nach § 19Abs. 1 anfallenden Kosten kann zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter einvernehmlich eine von den geltenden Dienstvereinbarungen abweichende Verteilung der Wochenarbeitszeit vereinbart werden. [2]Die Eröffnung alternierender Telearbeit wird in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung gefasst.

§ 21
Leistung bei Arbeitsplatzsuche

[1]Den von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Mitarbeitern ist auf Wunsch abweichend von der Regelung des § 52 Absatz 3 Unterabsatz 1 KAVO eine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 KAVO) von maximal zehn Arbeitstagen vor Beendigung

des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. [2]Die bezahlte Freistellung von der Arbeit soll es den Mitarbeitern ermöglichen, sich um einen anderen Arbeitsplatz zu bemühen.

§ 22
Kirchliche Zusatzversorgung

(1) Für bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt pflichtversicherte Mitarbeiter, die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erfolgt im Rahmen der Höherversicherung eine freiwillige Einmalzahlung in Höhe von 3.000,– Euro (Protokollnotiz).

(2) Für bei der VERKA Kirchliche Pensionskasse VVaG Berlin pflichtversicherte Mitarbeiter, die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erfolgt im Rahmen der Höherversicherung eine freiwillige Einmalzahlung in Höhe von 3.000,– Euro.

Abschnitt IV:
Schlussvorschriften

§ 23
Ausschluss von Sozialplanleistungen

Mitarbeiter, die die Annahme eines zumutbaren Arbeitsplatzes bei einem Dienstgeber im Geltungsbereich dieses Sozialplanes verweigern oder einem Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613 a BGB widersprechen, erhalten keine Leistungen nach diesem Sozialplan.

§ 24
Geltung des Sozialplanes für Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

[1]Die Bestimmungen der §§ 10, 18, 19 und 20 sind für Mitarbeiter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entsprechend anzuwenden. [2]Die Anwendung von § 10 steht unter dem Vorbehalt der Schaffung entsprechender kirchengesetzlicher Grundlagen.

§ 25
Antragstellung

(1) [1]Leistungen nach diesem Sozialplan werden auf Antrag gewährt. [2]Der Dienstgeber der nach Maßgabe dieses Sozialplanes betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellt den Antrag auf Gewährung von Leistungen dieses Sozialplanes an das Kirchenamt.

(2) Vor Antragstellung nach Absatz 1 hat der Dienstgeber in Abstimmung mit den betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Richtigkeit des Antrages und die entsprechenden Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung zu gewährleisten.

§ 26
Sprachliche Gleichstellung

Diese Dienstvereinbarung gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.

§ 27
Schlussbestimmungen

(1) Die Mitarbeiter mit Ansprüchen aus dieser Dienstvereinbarung sind verpflichtet, Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen, die Auswirkungen auf Leistungsansprüche nach dieser Dienstvereinbarung haben, unverzüglich dem Dienstgeber mitzuteilen.

(2) [1]Sollten einzelne Bestimmungen dieses Sozialplans unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu gesetzlichen oder kollektivrechtlichen Regelungen stehen, so behalten die übrigen Regelungen ihre Wirksamkeit. [2]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. [3]Gleiches gilt im Fall einer evtl. Regelungslücke.

(3) Sofern in diesem Sozialplan nichts anderes vereinbart ist, gelten für die Mitarbeiter ergänzend die jeweiligen Bestimmungen der Ordnung zur sozialen Absicherung.

§ 28
Rechtsweg

Bei Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung aus dieser Dienstvereinbarung steht der Rechtsweg gemäß Abschnitt XI. des MVG.EKD offen.

§ 29
Inkraft- und Außerkrafttreten; Kündigung, Geltungsdauer

(1) [1]Dieser Sozialplan tritt rückwirkend zum 1. Januar 2006 in Kraft. [2]Er gilt bis zum 31. Dezember 2015.

(2) Die Beteiligten haben rechtzeitig zu prüfen, ob eine Erweiterung der Geltungsdauer des Sozialplanes aufgrund des Weiterbestehens der in der Präambel dieses Sozialplanes definierten Maßnahmen in Betracht kommt.

(3) Die ordentliche Kündigung dieses Sozialplanes ist ausgeschlossen.