

Sozialplan

Die **Pommersche Evangelische Kirche**,
vertreten durch das Konsistorium,
dieses wiederum vertreten durch den Konsistorialpräsidenten,
-Dienstgeber-
und
die **Mitarbeitervertretung des Konsistoriums**,
vertreten durch die Vorsitzende,
-Mitarbeitervertretung-;

die **Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs**,
vertreten durch den Oberkirchenrat,
dieser wiederum vertreten durch den Präsidenten,
-Dienstgeber-
und
die **Mitarbeitervertretung des Oberkirchenrates**,
vertreten durch die Vorsitzende,
-Mitarbeitervertretung-;

die **Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche**,
vertreten durch das Nordelbische Kirchenamt,
dieses wiederum vertreten durch die Präsidentin,
- Dienstgeber-
und
die **Mitarbeitervertretung des Nordelbischen Kirchenamtes**,
vertreten durch die Vorsitzende,
- Mitarbeitervertretung-

schließen aus Anlass der Neugestaltung der landeskirchlichen Verwaltung auf der Grundlage des Vertrages über die Bildung einer Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland nach § 36 i.V.m. § 40 Buchst. f des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland folgende Dienstvereinbarung über einen Sozialplan:

A b s c h n i t t 1 **Allgemeines**

§ 1 **Geltungsbereich**

(1) Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Vertrages über die Bildung einer Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland am 15. April 2009 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis im Konsistorium in Greifswald, im Oberkirchenrat in Schwerin und im Nordelbischen Kirchenamt (Kirchenverwaltungen) tätig waren.

(2) Für Mitarbeitende, die nach dem 15. April 2009 unbefristet eingestellt wurden, gilt der Sozialplan mit Ausnahme von §§ 9 und 10, sofern mit diesen Mitarbeitenden nicht einzelvertraglich etwas anderes vereinbart ist.

(3) Maßnahmen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind alle Änderungen rechtlicher oder tatsächlicher Art, die sich aus Anlass der Neugestaltung der landeskirchlichen Verwaltung ergeben.

(4) Dieser Sozialplan gilt im Sinne von Absatz 1 auch für Mitarbeitende im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis mit Ausnahme der unter §§ 7 bis 11 genannten Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 2

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Alle Maßnahmen dürfen unbeschadet weiterer Rechte der Betroffenen nur durchgeführt werden, wenn die Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche Deutschlands ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

§ 3

Ziel des Sozialplans

Ziel des Sozialplans ist es, Nachteile für Mitarbeitende zu verhindern, zu mindern oder mindestens sozial abzufedern, die sich aus der Neugestaltung der landeskirchlichen Verwaltung ergeben können.

§ 4

Arbeitsplatzsicherung

Betriebsbedingte Kündigungen aus Anlass des Entstehens der gemeinsamen Kirche sind ausgeschlossen (IV.7 Vertrag über die Bildung einer Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland).

§ 5

Übertragung anderer Tätigkeiten

(1) Allen Mitarbeitenden gemäß IV.6.3.2. Satz 3 des Vertrages über die Bildung einer Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist am bisherigen Dienstort eine adäquate Tätigkeit anzubieten, das heißt die neue Tätigkeit muss hinsichtlich der erforderlichen Qualifizierung, der Eingruppierung und des Beschäftigungsumfangs der bisherigen Arbeitsaufgabe entsprechen.

(2) Soweit Mitarbeitenden andere Aufgaben übertragen werden, ist ihnen eine angemessene Einarbeitungszeit zu gewähren. Für den Erwerb notwendiger Fachkenntnisse und Kompetenzen ist ihnen Fort- und Weiterbildung zu vermitteln und zu ermöglichen.

A b s c h n i t t 2

Regelungen zum Wechsel des Dienstortes

§ 6

Umzugskosten, Heimfahrtkosten, doppelte Haushaltsführung

(1) Für Fälle, in denen Mitarbeitende Stellenangebote an anderen Dienstorten annehmen, gelten nachstehend genannte Regelungen. Die Bestimmungen des Bundesumzugskostengesetzes und der Trennungsgeldverordnung werden angewendet.

Darüber hinaus gilt:

a) für Mietwohnungen:

Gilt für den neuen Dienstort eine höhere Mietstufe als für den bisherigen Wohnort, so erhalten Mitarbeitende auf Antrag einmalig einen Pauschalbetrag zur Abfederung der daraus resultierenden nachgewiesenen Belastungen in Höhe von brutto 1.000,- € für jede über dem bisherigen Wert liegende Mietstufe, maximal jedoch brutto 4.000,- €.

b) für Eigentumswohnungen/Eigenheime:

Werden Mitarbeitende in der Weise belastet, dass sie Kosten der Renovierung eines Hauses oder einer Wohnung zur Vermietung aufbringen müssen, erhalten sie auf Antrag einen Zuschuss in Höhe der tatsächlichen Kosten, maximal bis zur Höhe von brutto 2.000,- €.

(2) Um besondere persönliche Härten zu vermeiden, kann in begründeten Einzelfällen von den Fristen bei der Zahlung von Trennungsgeld abgewichen werden. So soll als persönlicher Härtegrund, der zu einer Verzögerung des Umzuges ohne Verlust des Bezuges von Trennungsgeld führt, insbesondere anerkannt werden:

- a) wenn ein Kind bis zum Abschluss des jeweiligen Schultyps nur noch ein Schuljahr zu absolvieren hat,
- b) wenn ein Kind sich in einer anerkannten Berufsausbildung befindet und nur noch das letzte Jahr der Berufsausbildung zu absolvieren hat,
- c) wenn ein im Haushalt der Mitarbeitenden lebender Angehöriger bzw. eine im Haushalt der Mitarbeitenden lebende Angehörige pflegebedürftig ist,
- d) wenn die finanzielle Existenzgrundlage von Lebensgemeinschaften gefährdet ist.

Der Sozialplanausschuss (§ 14) trifft die Feststellung nach den Sätzen 1 und 2.

(3) Die Reisekosten zur Suche einer Wohnung am neuen Dienstort werden für jeweils zwei Personen für zwei Reisen anerkannt. Beim Bau bzw. Kauf eines Eigenheims oder einer Eigentumswohnung ist ein vorzeitiger Umzug der Familie an den neuen Dienstort unter Bezug von Trennungsgeld am bisherigen Dienstort möglich. Für die Dauer des Getrenntlebens werden zwei Familienheimfahrten pro Monat übernommen. Leben nicht volljährige Kinder im Haushalt der Mitarbeitenden, werden vier Familienheimfahrten pro Monat übernommen.

(4) Erklären Mitarbeitende unwiderruflich den Verzicht auf zustehende Leistungen nach dem Bundesumzugskostengesetz, werden ihnen für maximal zwölf Monate die Fahrtkosten für die werktäglichen Fahrten zwischen dem Wohnort und dem neuen Dienstort auf Nachweis ersetzt. Es werden maximal Kosten für das günstigste regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel der niedrigsten Beförderungsklasse ersetzt.

(5) Mitarbeitende nach Absatz 4 Satz 1, die für die Fahrt zum Dienstort das Privatkraftfahrzeug nutzen, werden bei der Vergabe von vorhandenen Parkplätzen vorrangig berücksichtigt. Stehen keine Parkplätze zur Verfügung, erhalten die Mitarbeitenden für die Dauer von maximal zwölf Monaten einen Zuschuss für die nachgewiesenen Parkgebühren in Höhe von bis zu 40,- € monatlich.

(6) Müssen Kinder zur Fortsetzung des Schulbesuchs oder der Berufsausbildung am bisherigen Dienstort verbleiben, erhalten die Mitarbeitenden einen zusätzlichen Ausgleichsbetrag in Höhe von 250,- € pro Monat bis zur Beendigung der Schule oder der Ausbildung und solange Kindergeld gezahlt wird. Für von dieser Regelung betroffene Kinder wird zweimal im Monat eine Familienheimfahrt erstattet. Für nicht volljährige Kinder werden vier Familienheimfahrten im Monat erstattet.

(7) Kündigen innerhalb eines Jahres nach dem Umzug an den anderen Dienstort Mitarbeitende ihr Arbeitsverhältnis und ziehen sie in einen Umkreis von bis zu 50 km des früheren Lebensmittelpunktes zurück, besteht für diesen Rückumzug Anspruch auf Leistungen nach dem Bundesumzugskostengesetz.

(8) Für Mitarbeitende mit bis zu 30 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit, deren Weg zum neuen Dienstort mit höheren zeitlichen und finanziellen Aufwendungen verbunden ist, soll die Arbeit auf weniger als fünf Tage konzentriert werden, soweit nicht dringende betriebliche Belange dem entgegenstehen.

(9) Mitarbeitenden, die für die Familienheimfahrten nach Absatz 3 oder für Heimfahrten, für die Reisebeihilfe nach der Trennungsgeldverordnung gewährt wird, öffentliche Verkehrsmittel nutzen, wird auf Antrag für die Dauer von maximal zwölf Monaten bis zur Hälfte der jeweiligen Fahrtzeit als Arbeitszeit angerechnet, wenn sie in dieser Zeit dienstliche Aufgaben erledigen. Der Antrag gilt durch Meldung für die Zeiterfassung als gestellt.

A b s c h n i t t 3

Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 7

Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Mitarbeitenden haben das Recht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen zum Monatsende durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Dienstgeber oder dem Rechtsnachfolger zu beenden. Das Recht zur vorzeitigen Beendigung endet zum Ablauf des zweiten auf die Bildung einer Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland folgenden Jahres.

§ 8 Vermittlungshilfe

Können oder wollen Mitarbeitende ihr Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen, so haben sie Anspruch auf Kostenübernahme für eine Personalberatung bzw. Personalvermittlung. Erstattungsfähig sind die nachgewiesenen Kosten, höchstens aber 4.100,- €. Die Kosten für eine Personalberatung bzw. Personalvermittlung werden neben der Abfindung nach § 10 gewährt. Leistungen der Bundesagentur für Arbeit für eine Personalberatung bzw. Personalvermittlung sind durch die Mitarbeitenden zu beantragen und sind bei den entstehenden Gesamtkosten in Anrechnung zu bringen. Darüber hinaus ist zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz angemessene Zeit als Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

§ 9 Altersteilzeit

Mitarbeitende, die vor dem 1. Januar 2010 das 55. Lebensjahr vollendet haben, haben auf Antrag einen Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit mit vollendetem 57. Lebensjahr. Im Übrigen findet die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Dienstvereinbarung geltende Arbeitsrechtliche Regelung zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung- ATZO) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs entsprechende Anwendung mit den Maßgaben, dass die Altersteilzeit in der Regel im Blockmodell vereinbart wird und der Mindestnettobetrag nach § 5 Absatz 2 80 v.H. beträgt. **Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Altersteilzeit bis zum Erreichen einer Rente ohne Abschläge.** Mitarbeitende, die nach Inanspruchnahme von Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme einer Rente zu erwarten haben, **erhalten** für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. des Entgelts, das die Mitarbeitenden im letzten Monat vor dem Ende des Arbeitsteilzeitverhältnisses erhalten hätten, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt wären. Die Abfindung wird zum Ende des Arbeitsteilzeitverhältnisses gezahlt. **§ 2 Absatz 3 Satz 2 der ATZO findet keine Anwendung.**

§ 10 Abfindung

(1) Mitarbeitende, die wegen der Zusammenlegung der Ämter aus dem Arbeitsverhältnis aufgrund eines Auflösungsvertrages ausscheiden, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe der folgenden Tabelle:

Beschäftigungszeit	Vor dem vollendeten 45. Lebensjahr Monatsbezüge	Nach dem vollendeten 45. Lebensjahr Monatsbezüge
2 Jahre	1	2
3 Jahre	2	3
4 Jahre	3	4
5 Jahre	3	5
6 Jahre	4	6
7 Jahre	4	7

8 Jahre	5	8
9 Jahre	6	9
10 Jahre	7	10
11 Jahre	8	11
12 Jahre	9	12
13 Jahre	10	13
14 Jahre	11	14
15 Jahre	12	15

über 15 Jahre: für jedes weitere Jahr der Beschäftigung 1 Monatsbezug.

(2) Als Monatsbezug gilt ein Zwölftel des Jahresbruttobezuges des letzten Kalenderjahres, das der bzw. dem jeweiligen Mitarbeitenden zugestanden hat oder zugestanden hätte. Unständige Entgeltbestandteile und vermögenswirksame Leistungen bleiben unberücksichtigt. Die Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Angestelltenverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

(3) Die Abfindungsleistung der Mitarbeitenden nach den Absätzen 1 und 2 erhöht sich um 15 v.H., sofern der unterhaltsberechtigten Ehegatte bzw. die unterhaltsberechtigten Ehegattin nach § 119 Absatz 1 SGB III zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschäftigungslos ist.

(4) Die Abfindungsleistung der Mitarbeitenden nach den Absätzen 1 und 2 erhöht sich jeweils um 10 v.H. für jedes im selben Haushalt lebende Kind, für das Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz gezahlt wird.

(5) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ein Anspruch auf Abfindung besteht nicht, wenn Mitarbeitende übergangslos zu einem anderen Arbeitgeber wechseln.

(6) Mitarbeitende, die freiwillig eine Vereinbarung zur dauerhaften Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit schließen, erhalten eine Abfindung. Die Höhe der Abfindung bemisst sich analog zu Absatz 1 nach dem Anteil der Arbeitszeit, um die das Arbeitsverhältnis verringert wird.

§ 11

Weitere Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Mitarbeitenden haben bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Auf ihren Antrag ist vor dem Ausscheiden ein qualifiziertes Zwischenzeugnis auszustellen.

(2) Mitarbeitenden, die unter Gewährung einer Abfindung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind die Beiträge für die zusätzliche private Altersversorgung in der bisherigen Höhe auf Antrag so lange zu erstatten, wie das Arbeitslosengeld ruht.

A b s c h n i t t 4

Schlussbestimmungen

§ 12

Vorruhestandsregelung

Die Dienstgeber setzen sich für eine einheitliche Vorruhestandsregelung der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nach § 1 Absatz 4 ein.

§ 13

Härteklausel, Härtefonds

Die Dienstgeber stellen zum Ausgleich sich eventuell ergebender persönlicher Härten neben den sonstigen Leistungen aus diesem Sozialplan einen Betrag von insgesamt 210.000 €¹ bereit. Dieser Härtefonds wird durch den Sozialplanausschuss verwaltet.

§ 14

Sozialplanausschuss

(1) Zur Auslegung dieses Sozialplanes und zur Prüfung sich eventuell ergebender besonderer Härten (§ 13) wird ein Sozialplanausschuss eingerichtet.

(2) Der Sozialplanausschuss besteht aus drei von der Mitarbeitervertretung benannten Mitarbeitenden und drei Vertreterinnen bzw. Vertretern des Dienstgebers sowie einer Vorsitzenden oder einem Vorsitzenden, auf die bzw. den sich beide Seiten einigen sollen. Bei den von der Mitarbeitervertretung benannten Mitarbeitenden ist darauf zu achten, dass jede der den Vertrag über die Bildung einer Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland schließenden Kirchen durch einen Mitarbeitenden bzw. durch eine Mitarbeitende vertreten ist. Satz 1 gilt mit der Maßgabe, dass bis zur Bildung einer Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland bzw. der Neubildung der Mitarbeitervertretung jede Mitarbeitervertretung und jeder Dienstgeber der drei Kirchenverwaltungen eine Vertreterin bzw. einen Vertreter entsendet. Ist eine Einigung über die Vorsitzende oder den Vorsitzenden nicht erzielbar, wird die oder der Vorsitzende von der oder dem Vorsitzenden des Kirchengerichtes für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland bestellt.

(3) Der Sozialplanausschuss regelt in Form einer Einigungsstelle die Streitfragen, die sich aus der Auslegung dieses Sozialplanes ergeben. Die Entscheidungen dieses Sozialplanausschusses sind zwischen den diesen Sozialplan schließenden Parteien verbindlich.

¹ davon werden 50.000 € durch die Pommersche Evangelische Kirche, 60.000 € durch die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs und 100.000 € durch die Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche bereitgestellt

§ 15 Rechtsnachfolge

Die Verpflichtungen der Dienstgeber aus dieser Dienstvereinbarung gehen bei der Bildung einer Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (§ 1) auf den neuen Dienstgeber über.

§ 16 Kündbarkeit

Dieser Sozialplan ist nicht kündbar. Er endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn die Mitarbeitenden keine Ansprüche mehr aus dieser Dienstvereinbarung geltend machen können.

§ 17 Salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Klauseln dieser Vereinbarung unwirksam sein, so berührt das die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht. Die Parteien sind vielmehr verpflichtet, unwirksame Regelungen durch wirksame Klauseln zu ersetzen, die der unwirksamen Klausel am ehesten entsprechen.

(2) Sollten sich die Regelungen dieser Vereinbarung als unvollständig, unrichtig oder auf Grund wesentlicher Änderungen der Grundlagen für die Sozialplanverhandlungen (Fusionsvertrag) als nicht mehr angemessen erweisen, so sind die Parteien verpflichtet, berichtigende bzw. lückenfüllende oder ergänzende Regelungen zu vereinbaren.

§ 18 Bekanntmachung

Der Wortlaut dieses Sozialplanes wird den Mitarbeitenden unverzüglich in schriftlicher oder elektronischer Form durch den Dienstgeber bekannt gegeben.

Hamburg, 27. August 2010
Ort, Datum

Hamburg, 27. August 2010
Ort, Datum

Präsident des Konsistoriums

Mitarbeitervertretung

Hamburg, 27. August 2010
Ort, Datum

Hamburg, 27. August 2010
Ort, Datum

Präsident des Oberkirchenrates

Mitarbeitervertretung

Hamburg, 27. August 2010
Ort, Datum

Hamburg, 27. August 2010
Ort, Datum

Präsidentin des Nordelbischen
Kirchenamtes

Mitarbeitervertretung