

Bekanntmachung der Dienstvereinbarung über einen Sozialplan

Zwischen
dem Bistum Trier, vertreten durch den Bischöf-lichen Generalvikar, Herrn Dr. Georg
Holkenbrink,
- Dienstgeber -

und

der Gesamtmitarbeitervertretung des Bistums Trier, vertreten durch die Vorsitzende, Frau
Lydia Schmitt,
- Gesamt-MAV -

wird folgende Dienstvereinbarung nach §§ 53, 42 Abs. 1 Nr. 11 MAVO geschlossen:

Teil A Geltungsbereich/Begriffsbestimmung

§ 1

Sachlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeiterin-nen und Mitarbeiter des Bistums Trier nach § 4 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), die in den im Kostensenkungsbeschluss vom 26. Juli 2004 aufgeführten Einrichtungen des Bistums tätig oder von den Folgen des Kostensenkungsbeschlusses betroffen sind, soweit die Voraussetzungen des § 42 Abs. 1 Nr. 11 MAVO erfüllt sind.

§ 2

Persönlicher Geltungsbereich

(1) Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung gelten, soweit nichts anderes bestimmt ist, nur für Mit-arbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 4 Abs. 1 MAVO, die in einem ungekündigten und unbefris-teten Arbeitsverhältnis stehen.

(2) Diese Dienstvereinbarung findet keine Anwen-dung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
a) denen aus einem in ihrem Verhalten oder in ihrer Person liegenden Grund gekündigt wird,
b) mit denen aus einem in ihrem Verhalten oder in ihrer Person liegenden Grund ein Aufhebungsver-trag geschlossen wird,
c) die das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als dem zu erwartenden Personalabbau selbst kündigen oder einen Aufhebungsvertrag vereinbaren,
d) die auf Grund ihrer Ordenszugehörigkeit oder auf Grund eines Gestellungsvertrages tätig sind.

§ 3

Begriffsbestimmung

(1) Diese Dienstvereinbarung differenziert zwischen den Rechtsfolgen bei einer Versetzung und den Rechtsfolgen bei der Beendigung des Arbeitsver-hältnisses.
Im Falle einer Versetzung gelten die Bestimmungen des Teils B.
Bei einer Beendigung gelten die Bestimmungen des Teils C.

Für die vorzeitige Inanspruchnahme von Altersren-ten gelten die Regelungen des Teils D.

- a) Eine Versetzung liegt vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung des Dienstgebers annimmt, das Arbeitsverhältnis zum Dienstgeber also nicht beendet, sondern fortgesetzt wird. Unerheblich ist, ob das Arbeitsverhältnis zu geänderten oder gleichbleibenden Bedingungen fortgesetzt wird.
- b) Eine Beendigung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet wird. Die Reduzierung des Beschäftigungsumfanges um mindestens 25 v. H. in Folge einer Änderungskündigung oder durch eine zur Vermeidung derselben getroffenen entsprechenden Vereinbarung bei im Übrigen gleichbleibender Tätigkeit und Eingruppierung gilt als (Teil-) Beendigung.

(2) Bruttomonatsgehalt ist 1/12 der Gesamteinkünfte der letzten zwölf Monate, bestehend aus Grundvergütung, Ortszuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, Urlaubsgeld und Sonderzuwendung auf der Basis der vertraglichen regulären Arbeitszeit ohne Berücksichtigung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszuschlägen und Leistungen mit Aufwendungscharakter.

(3) Angebot eines anderen Arbeitsplatzes meint ein verbindliches Angebot (unterzeichneter Arbeitsvertrag oder schriftliche Zusage) für eine Stelle beim gleichen Arbeitgeber. Nachweis eines anderen Arbeitsplatzes meint einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber.¹

Teil B **Versetzung**

§ 4 **Arbeitsplatzsicherung**

(1) Die Arbeitsplatzsicherung hat Vorrang vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Der Dienstgeber verpflichtet sich, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten.
Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Satzes 1, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechen oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Fortbildung (§ 5) erwerben kann und sich durch die neue Tätigkeit weder die bisherige Eingruppierung noch der Beschäftigungsumfang ändert.
Sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber nicht in derselben Einrichtung/Dienststelle oder in einer anderen Einrichtung/Dienststelle am gleichen Dienort zur Verfügung steht, ist dieser örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bei Nutzung der schnellsten Fahrmöglichkeit 60 Minuten nicht überschreitet. Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 60 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zu Grunde gelegt. Soweit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung eine Blockbildung grundsätzlich nicht möglich ist, beträgt die zumutbare einfache Wegezeit 1/8 der individuellen täglichen Arbeitszeit, sofern nicht schon zum bisherigen Arbeitsplatz eine einfache längere Wegezeit zurückgelegt wurde.

(3) Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem Dienstgeber des kirchlichen Dienstes (katholische und evangelische Kirche einschließlich Caritas und Diakonie) oder des öffentlichen Dienstes (vgl.

§ 29 B Abs. 7 BAT) nachzuweisen (§ 3 Abs. 5 Satz 2). Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 gelten entsprechend.

(4) Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 angeboten bzw. nachgewiesen werden, verpflichtet sich der Dienstgeber, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz in einer seiner Einrichtungen oder bei einem in Absatz 3 genannten Dienstgeber anzubieten bzw. nachzuweisen.

(5) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 4 anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billiger Weise nicht zugemutet werden kann.

Die Zumutbarkeit in den Fällen des Abs. 4 bestimmt sich nach folgenden Kriterien:

I beruflich zumutbar, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechen oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Umschulungsmaßnahme erwerben kann,

I wirtschaftlich zumutbar, wenn die neue Tätigkeit sowohl in der grundständigen Eingruppierung als auch in der Bewährungsstufe nicht mehr als höchstens eine Vergütungsgruppe niedriger bewertet ist als die bisherige, bzw. bei neuen Arbeitgebern ohne vergleichbares Vergütungssystem das bisherige Bruttomonatsgehalt im Sinne des § 3 Abs. 4 um nicht mehr als bis zu 10 Prozent unterschritten wird,

I örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bei Nutzung der schnellsten Fahrstrecke 60 Minuten nicht überschreitet. Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 60 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zu Grunde gelegt. Soweit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung eine Blockbildung grundsätzlich nicht möglich ist, beträgt die zumutbare einfache Wegezeit 1/8 der täglichen Arbeitszeit, sofern nicht schon zum bisherigen Arbeitsplatz eine einfache längere Wegezeit zurückgelegt wurde.

(6) In den Fällen des Abs. 4 wird der Dienstgeber eine erneute Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt berücksichtigen.

(7) Der Dienstgeber verpflichtet sich, Stellenausschreibungen für freie Stellen in allen seinen Einrichtungen auch in der (teilweise) zu schließenden Einrichtung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

(8) Ein Angebot eines Arbeitsplatzes muss die Bezeichnung der angebotenen Stelle mit einer möglichst exakten Beschreibung der Tätigkeit, der tariflichen Eingruppierung, Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgeltes und das Arbeitszeitvolumen enthalten.

(9) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat eine mindestens zweiwöchige Bedenkzeit.

(10) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann den ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz und die Einstellungsstätte besichtigen und wird hierzu auf ihren bzw. seinen Wunsch innerhalb der Bedenkzeit im notwendigen Umfang unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht freigestellt. Liegt der neue Arbeitsplatz in einem anderen Dienstort und wird deshalb ein Umzug in Erwägung gezogen, werden die Kosten einer Informationsreise mit dem Ehepartner oder der Ehepartnerin vom Dienstgeber gemäß der beim Abschluss der

Dienstvereinbarung gültigen Reisekostenordnung des Bistums Trier für bis zu drei Tage erstattet.

§ 5

Fortbildung/Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber auf seine Kosten rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, unter Fortzahlung der Vergütung im notwendigen Umfang von der Arbeit freizustellen. Bei berufsbegleitenden bzw. bei Maßnahmen, die nicht die volle Arbeitszeit umfassen, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich zur Dauer der reinen Schulung in Höhe von 25 v. H. der reinen Schulungsdauer von der Arbeit freigestellt (Vor- und Nachbereitungszeit).

(3) Setzt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 1 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung anteilig zurückzufordern.

§ 6

Vergütungssicherung

Ergibt sich bei einer Versetzung (§ 3 Abs. 1a dieser Dienstvereinbarung) eine Minderung der Vergütung, verpflichtet sich der Dienstgeber zur Vergütungssicherung wie folgt:

(1) Bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz beim Dienstgeber erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Fall der Rückgruppierung die Differenz zwischen der Vergütung der alten und der neuen Vergütungsgruppe als persönliche monatliche Zulage. Für die Berechnung der Einkommensdifferenz ist die Vergütung am neuen Arbeitsplatz nach der bisherigen Arbeitszeit zu ermitteln.

(2) Wird mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist die persönliche Zulage (Abs. 1) in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(3) Die persönliche Zulage nach Abs. 1 ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage i. S. d. § 26 Abs. 1 BAT; sie wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT) des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) und der Zuwendung (Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte) berücksichtigt.

(4) Hat sich in der neuen Tätigkeit der Beschäftigungsumfang um mindestens 25 v. H. des bisherigen Beschäftigungsumfanges verringert, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich eine Abfindung gemäß § 8 Abs. 4. Dies gilt nicht, soweit die Verringerung des Beschäftigungsumfanges im Zusammenhang mit der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erfolgt.

(5) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 Abs. 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage nach Abs. 1 entfällt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigeren Tätigkeit ohne triftigen Grund ablehnt.

§ 7

Sonstige Ausgleichsmaßnahmen

(1) Wird wegen einer Versetzung ein Wohnungswechsel erforderlich, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter neben den Ansprüchen nach Maßgabe der Vorschriften der Ordnung über die Erstattung von Umzugskosten an Geistliche und sonstige Personen im Dienst des Bistums Trier in der jeweils gültigen Fassung einen pauschalen Kostenausgleich in Höhe von 2.600 Euro brutto, wenn der Umzug innerhalb von zwei Jahren nach dem Wirksamwerden der Versetzungsmaßnahme erfolgt. Der Wohnungswechsel wegen einer Versetzung gilt als erforderlich, wenn die Wegezeit von der Wohnung zum neuen Arbeitsplatz bei Nutzung der schnellsten Fahrtstrecke regelmäßig 60 Minuten überschreitet. § 4 Abs. 5, 3. Spiegelstrich, Satz 2 gilt entsprechend.

Für eine eventuell zu leistende Kautions ist der Antrag auf Gewährung eines Gehaltsvorschusses in gleicher Höhe zu berücksichtigen.

(2) Im Falle eines Arbeitsplatzwechsels ohne Wohnungswechsel gewährt der Dienstgeber für die Mehrkosten, die durch die Fahrt von der Wohnung zum neuen Arbeitsplatz entstehen, für die Dauer von bis zu zwölf Monaten einen Fahrkostenzuschuss in Höhe des Differenzbetrages. Bei Fahrten mit dem PKW errechnen sich die Mehrkosten aus den mehrgefahrenen Kilometern in Höhe der Kilometerpauschale nach der Ordnung über Reisekostenvergütung des Bistums Trier in der jeweils gültigen Fassung.

Teil C

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 8

Abfindung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die bzw. der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Dienstgeber oder auf Grund einer Eigenkündigung in Ansehung eines zu erwartenden Personalabbaus aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 19 BAT)	bis zum voll- endeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem						
		40.	42.	45.	48.	50.	55.	57.
		Lebensjahr						
		Bruttomonatsgehälter (§ 3 Abs. 4)						
ab 3 Jahre	1	2	2,5	3	3	3,5	4	4
ab 5 Jahre	2	3	3,5	4	4	4,5	5	5
ab 7 Jahre	3	4	4,5	5	5,5	6	7	7,5

ab 9 Jahre	4	5	5,5	6	7	8	9	10
ab 11 Jahre	5	6	6,5	7	8	10	11	12
ab 13 Jahre	6	7	7,5	8	9	11	12	13
ab 15 Jahre	7	8	8,5	9	10	12	13	15
ab 17 Jahre	8	9	9,5	10	11	13	14	16
ab 19 Jahre	9	10	10,5	11	12	14	16	18
ab 21 Jahre	10	11	11,5	12	13	15	17	19
ab 23 Jahre	10	12	12,5	13	14	16	18	20
ab 25 Jahre	10	13	13,5	14	15	17	19	22

(2) Die Abfindung erhöht sich für jedes Kind, für das zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Anspruch auf Kindergeld besteht und für die unterhaltsberechtigten Ehepartnerin oder den unterhaltsberechtigten Ehepartner um je Euro 2.557. Als unterhaltsberechtigter im Sinne der Dienstvereinbarung gilt eine Ehepartnerin bzw. ein Ehepartner, deren bzw. dessen Einkünfte (§ 2 EStG) in 2004 Euro 20.451,68 nicht überstiegen haben.

(3) Für schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte i. S. d. Vorschriften des SGB IX erhöht sich die Abfindung um Euro 2.557.

(4) Ist der Beschäftigungsumfang durch eine vom Dienstgeber veranlasste Reduzierung oder im Rahmen eines vom Dienstgeber gemäß § 4 Absätze 2 bis 4 angebotenen bzw. nachgewiesenen Arbeitsplatzes um mindestens 25 v. H. geringer, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine anteilige Abfindung nach Maßgabe der Absätze 1 bis 3. Die Höhe des Anteiles entspricht dem Maß der Reduzierung des Beschäftigungsumfanges.

(5) Die Abrechnung und Auszahlung der Abfindung erfolgt unter Beachtung der steuerrechtlichen Regelungen.

(6) Die Abfindungsansprüche entstehen zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie können zuvor nicht übertragen oder vererbt werden. Hat der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(7) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entscheidet, ob und in welchem Umfang die Abfindung zum Zwecke des Rentenausgleichs verwendet werden soll. Leistungen zum Zwecke des Rentenausgleichs an die Rentenkasse werden vom Dienstgeber unmittelbar bei der Rentenkasse eingezahlt.

(8) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5 Abs. 1 Satz 2) erfolgt ist,

b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie oder er von einem anderen kirchlichen Dienstgeber im Bereich des Bistums Trier übernommen wird und es sich dabei um einen zumutbaren Arbeitsplatz i. S. d. § 4 Absatz 5 handelt oder

c) mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen wird.

(9) Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monats-bezüge, in ein unbefristetes, zumutbares Arbeitsver-hältnis i. S. d. § 4 Absatz 5 bei einem anderen kirchlichen Dienstgeber ein, ist sie oder er nach Ablauf der Probezeit verpflichtet, die Abfindung zurückzuzahlen. Der Rückzahlungsbetrag reduziert sich für jeden vollen Monat vom Ausscheiden bis zum Ein-tritt beim neuen Dienstgeber um $1/x$ der Abfin-dungssumme, wobei x der Anzahl der der Abfindung zu Grunde liegenden Monatsbezüge entspricht.

(10) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

§ 9

Vorzeitige Beendigung

Der Dienstgeber wird auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters einer vorzeitigen Vertragsauf-hebung zustimmen, soweit keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. In diesem Fall er-höht sich die Abfindung nach § 8 um 25 Prozent der zwischen vorzeitigem Beendigungstermin und Ende des Arbeitsverhältnisses bei Einhaltung der Kündi-gungsfrist ansonsten noch anfallenden Monatsver-gütungen.

§ 10

Jubiläumswendigung

Die Jubiläumswendigung anlässlich der 25-, 40- und 50jährigen Beschäftigungszeit wird dann im Zeit-punkt des Ausscheidens gewährt, wenn das Jubiläum innerhalb eines Jahres nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses begangen worden wäre.

Teil D

Vorzeitige Altersrente

§ 11

Ausgleich für Rentenkürzungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz ersatzlos wegfällt und die von den gesetzlichen Mög-lichkeiten einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente Gebrauch machen und damit vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente gehen, erhalten als teilweisen Ausgleich der zu erwartenden Rentenkür-zungen eine Abfindung nach folgender Formel: $(\text{Rentenminderung} + \text{KZVK-Rentenminderung}) \times 12 \text{ Monate} \times \text{durchschnittliche Lebenserwartung} \times 0,66$. Das Maß der durchschnittlichen Lebenserwar-tung ergibt sich aus der vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen Sterbetafel (vgl. Anlage zur Dienst-vereinbarung).

Die Zahlung der Abfindung erfolgt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Teil E

Allgemeine Bestimmungen

§ 12

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit beim Dienstgeber übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbei-tung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen gleichwertigen oder zumutbaren Arbeitsplatz im Sinne des § 4 Abs. 2 Unterabsatz 2, § 4 Abs. 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT oder § 622 Abs. 2 BGB eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die bzw. der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 13

Härtefonds

Für besondere soziale Härtefälle stellt der Dienstgeber einen Fonds zur Verfügung. Die Höhe des Fondsbetrages wird zwischen den Parteien ausgehandelt. Über die Verteilung entscheidet auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eine vierköpfige Kommission. Je 2 Mitglieder werden vom Dienstgeber und der Gesamt-MAV benannt. Der Antrag auf Mittel aus dem Härtefonds muss binnen sechs Monaten nach Anordnung der jeweiligen personellen Einzelmaßnahme beim Dienstgeber gestellt werden (Ausschlussfrist).

§ 14

Zeugnis

Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird auf Wunsch ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt.

§ 15

Schlussbestimmungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ansprüche aus dieser Dienstvereinbarung besitzen, sind verpflichtet, jede tatsächliche Änderung in ihren persönlichen Verhältnissen, die Bedeutung für die Leistungen nach dieser Vereinbarung hat, unverzüglich schriftlich dem Dienstgeber mitzuteilen.

(2) Ansprüche aus der Dienstvereinbarung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Rente nach den Vorschriften des SGB VI oder entsprechende Leistungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI beanspruchen kann. Ausgenommen davon sind Ansprüche nach den Bestimmungen des Teil D dieser Dienstvereinbarung

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu tariflichen oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Regelungen bestehen. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die der von den Parteien mit der ersetzten Regelung gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

(4) Diese Regelung gilt rückwirkend für personelle Maßnahmen, die mit Bezug auf den Kostensenkungsbeschluss vom 26. Juli 2004 bereits getroffen worden sind.

Trier, den 29. Juni 2005

Lydia Schmitt
Vorsitzende der Gesamt-MAV

Dr. Georg Holkenbrink
Bischöflicher Generalvikar

1 Protokollnotiz zu § 3 Abs. 3 Satz 2: Dieser Verpflichtung wird der Arbeitgeber grundsätzlich gerecht, wenn er sich bei dem zuständigen Arbeitsamt nach entsprechenden Arbeitsplätzen erkundigt. Wenn ihm freie Arbeitsplätze benannt werden, setzt er sich mit den in Betracht kommenden Arbeitgebern in Verbindung, um auf eine Einstellung des Arbeitnehmers hinzuwirken.