

# Dienstvereinbarung (Mustersozialplan)<sup>1</sup>

zwischen der Leitung der .....  
und  
der Mitarbeitervertretung

wird als Maßnahme zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen der personellen Maßnahmen im Rahmen der Betriebsänderung/Schließung/Teilschließung .....gemäß § 38 Abs. (1) Nr. 11 MAVO als Dienstvereinbarung folgender **Maßnahmeplan** abgeschlossen:

## § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Maßnahmeplan gilt für alle am ..... beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von den oben genannten Maßnahmen betroffen werden und wirtschaftliche Nachteile erleiden <sup>2</sup>. Er gilt für alle personellen Maßnahmen, die im Zeitraum vom ..... vorgenommen werden.

(2) Der Maßnahmeplan findet keine Anwendung auf:

- Arbeitsverhältnisse, die bis zum ..... wirksam beendet wurden,
- verhaltens- und personenbedingte Kündigungen,
- Eigenkündigungen aus Gründen, die nicht durch die vorgenannten Maßnahmen der Betriebsänderung/Schließung/Teilschließung bedingt sind,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverhältnissen, es sei denn, dass der Dienstgeber vor Ablauf der vereinbarten Frist das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt kündigt.

---

<sup>1</sup> Der Text gibt den Mustersozialplan des Bistums Hildesheim wieder

<sup>2</sup> Die Kriterien der Sozialauswahl richten sich nach der in der Anlage beigefügten Vereinbarung.

## **§ 2 Weiterbeschäftigung**

- (1) Der Dienstgeber prüft vorrangig Möglichkeiten mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung für die von den Maßnahmen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Weiterbeschäftigung ist auch dann in Betracht zu ziehen, wenn sie erst nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter damit einverstanden ist.
- (2) Mit dem Ziel einer Weiterbeschäftigung wird angestrebt:
- die Beschäftigung in einer vergleichbaren Tätigkeit
  - der Abschluss von Teilzeitvereinbarungen und
  - Vereinbarungen von Altersteilzeitarbeit nach den Regelungen der Anlage 17a zur AVR.
- (3) Um unnötige Härten aufzufangen, wird der Dienstgeber einen Anspruch auf Altersteilzeit ab dem vollendeten 55. Lebensjahr gewähren.

## **§ 3 Maßnahmen der Beratung, Fortbildung und Vermittlung**

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die betriebsbedingt ausscheiden, eine berufliche Neuorientierung zu ermöglichen, bietet der Dienstgeber folgende Maßnahmen der Beratung, Fortbildung und Vermittlung sowie Bewerbungstraining an:

- (1) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die betriebsbedingt ausscheiden, vermittelt der Dienstgeber eine kostenfreie Einzelberatung zu Leistungen des Arbeitsamtes, der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Betriebsrente.
- (2a) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die betriebsbedingt ausscheiden, erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme an Maßnahmen i.S. der §§ 216a, 216b SGB III, die der Eingliederung in den Arbeitsmarkt dienen. Dies sind insbesondere Maßnahmen

- zur Feststellung der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsmarktchancen, des Qualifikationsbedarfs,
- zur Fortsetzung einer bereits begonnenen Berufsausbildung,
- zur Vorbereitung der Gründung und Begleitung einer selbständigen Existenz,
- zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung,
- zur beruflichen Weiterbildung. Die Kosten hierfür trägt der Dienstgeber, sofern die Kosten nicht von der Arbeitsverwaltung übernommen werden und soweit sie vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses stattfinden.

Die Kosten hierfür trägt der Dienstgeber, sofern die Kosten nicht von der Arbeitsverwaltung übernommen werden.

- (b) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für diese Maßnahmen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt.
- (c) Der Dienstgeber schließt Rahmenverträge mit Beraterfirmen und Bildungsträgern ab, die in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung ausgewählt und bekannt gemacht werden.

(3a) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird angeboten, einen anderen Berater oder einen anderen Bildungsträger zu wählen, sofern der Dienstgeber eine vergleichbare Fortbildung nicht anbieten kann. In diesem Fall trägt der Dienstgeber die Kosten bis zu einem Höchstbetrag von 2.500,- EUR zuzüglich einer Beteiligung Dritter. Mitarbeiter/innen, die auf die Teilnahme an diesen sowie unter (2a) genannten, vom Dienstgeber angebotenen Beratungen und Fortbildungen verzichten, bekommen eine pauschale Zuwendung von 1.000,- EUR.

(b) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für diese Maßnahmen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt.

(4) Ebenso werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eigenen Wunsch zur Durchführung von Betriebspraktika im Rahmen einer Arbeitsvermittlung unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freigestellt.

(5a) Die Kosten, die notwendige Dauer sowie der Beginn der unter Abs. (2) bis (4) genannten Maßnahmen sind dem Dienstgeber vorab mitzuteilen.

- (b) Diesbezügliche Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sind unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung beizulegen.
  - (c) Rechnungen des Bildungsträgers werden nach Vorlage vom Dienstgeber bezahlt.
- (6a) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die betriebsbedingt ausscheiden, wird zu Bewerbungszwecken eine angemessene Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt.
- (b) Der Dienstgeber übernimmt die nachgewiesenen Bewerbungskosten, sofern sie nicht von dritter Seite getragen werden bis zu einer Höhe von 500,- EUR.
- (7a) Der Dienstgeber beteiligt sich an den Kosten für einen Umzug, der aufgrund der Aufnahme einer neuen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, bei Versetzung oder Arbeitsortwechsel notwendig wird, mit einem Pauschalbetrag von 1.500,- EUR, zuzüglich je 250,- EUR pro Kind und Ehepartner, sofern die Kosten nicht von dritter Seite getragen werden.
- (b) Für Heimfahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zahlt der Dienstgeber bis 1.500,- EUR pro Jahr ab einer Entfernung von mehr als 30 km (pro Km 0,30 EUR).
  - (c) Bei Versetzung, Arbeitsortwechsel oder Aufnahme einer neuen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber übernimmt der Dienstgeber Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit maximal 1.000,- EUR pro Jahr ab einer Entfernung von mehr als 30 Km (pro Km 0,30 EUR), sofern die Kosten nicht von dritter Seite getragen werden.
  - (d) Die Ansprüche bestehen bis 24 Monate nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.
- (8) Für die Berufsgruppen der ..... wird eine Hilfe bei der Stellensuche angeboten. Der Dienstgeber wird die anderen deutschsprachigen Bistümer bitten, dort frei werdende Stellen zu melden, und diese Information unverzüglich an die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterleiten.

## **§ 4 Betriebsbedingte Beendigungen und Abfindungen**

- (1a) Der Dienstgeber strebt zur Umsetzung der personellen Maßnahmen im Rahmen des Sanierungskonzepts vorrangig einvernehmliche Regelungen an. Einvernehmliche Regelungen dürfen jedoch nicht zu Ungunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Regelungen dieses Maßnahmeplans abweichen. Aufhebungsverträge dürfen vom Dienstgeber nur angeboten werden, wenn die MAV vor dem Vertragsangebot informiert wurde.
- (b) Der Dienstgeber gewährt bei Existenzgründungen nach Bedarf ein zinsgünstiges Darlehen und übernimmt etwaige Beratungskosten (bis zu einem Gesamtbetrag von 7.500,- EUR)
- (c) Der Dienstgeber ist bereit, möglichen neuen Arbeitgebern auf Antrag Einarbeitungszuschüsse zu zahlen.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen der Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung gemäß § 2 Abs. (2) dieser Dienstvereinbarung eine Vereinbarung zur Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit (Teilzeitvereinbarung) abgeschlossen haben, oder die eine solche Vereinbarung hinnehmen müssen, erhalten eine Abfindung gemäß § 4 Abs. (5), (7) und (8) anteilig in der Höhe, um die sich die bisherige auf die nunmehr zu leistende Arbeitszeit verringert.
- (3) Ist der Gesamt-Vergütungsanspruch der/des Mitarbeiter(s)/in bis zum Erreichen des regulären Renteneintrittsalters zum Zeitpunkt der Zahlung der Abfindung niedriger als der Abfindungsbetrag, reduziert sich der Abfindungsbetrag auf den Gesamt-Vergütungsanspruch bis zum regulären Renteneintrittsalter.
- (4) Sind betriebsbedingte Kündigungen unvermeidbar, haben die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Anspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht auch, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Veranlassung des Dienstgebers aus Gründen der personellen Maßnahmen durch Aufhebungsverträge oder Eigenkündigungen erfolgt.

- (5) Die Höhe der Abfindung richtet sich nach der Beschäftigungszeit gemäß § 11 AT AVR. Pro angefangenes Jahr der Beschäftigungszeit erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Abfindung von  $\frac{1}{2}$  Monatsgehalt. Hierfür wird der Durchschnitt der Monatsgehälter von .....bis.....als Berechnungsgrundlage zugrundegelegt.
- (6) Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraums (Zahl der Monate), der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Bereich der katholischen Kirche im Bistum ... und bleibt dieses Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus bestehen, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.
- (7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für jedes zum Zeitpunkt des Ausscheidens vorhandene Kind, für das sie/er oder ihr/sein Ehegatte kindergeldberechtigt ist, eine zusätzliche Abfindung, und zwar
- (a) bei einem Kind in Höhe von 2.000,- EUR,
- (b) für das zweite und jedes weitere Kind in Höhe von 1.500,- EUR je Kind.

Maßgeblich für die Berechnung der zusätzlichen Abfindung sind die dem Dienstgeber zugänglichen Daten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können spätestens einen Monat vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens durch geeignete Nachweise einen gegebenenfalls weitergehenden Anspruch belegen. Geeignete Nachweise sind die Steuerkarte, ein Bescheid der Kindergeldkasse oder anderweitige Unterlagen (z.B. Urteil, Jugendamttitle, Vergleich, Geburts- oder Adoptionsurkunde des Kindes).

- (8) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 vom Hundert bis unter 50 vom Hundert im Sinne des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) erhalten einen Zuschlag zu ihrer Abfindung von 1.500,- EUR; mit einem Grad der Behinderung von 50 vom Hundert und mehr von 3.000,- EUR. Der Anspruch auf diesen Zuschlag besteht nur, wenn bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses die Behinderung und der Grad der Behinderung festgestellt ist oder wenn ein entsprechender Antrag gestellt wurde und zu einem späteren Zeitpunkt die Anerkennung erfolgt.

- (9) Der Abfindungsanspruch ist fällig und auf den Ehegatten und die Kinder des Berechtigten vererblich, sofern zum Zeitpunkt des Todes eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen oder eine auf Veranlassung des Dienstgebers einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinne dieses Maßnahmeplans erfolgt ist. Die Abfindung ist spätestens sechs Wochen nach dem Zeitpunkt des Todesfalles auszu zahlen.

### **§ 5 Fälligkeit der Abfindung**

- (1) Die in den §§ 3 und 4 geregelten Ansprüche werden am Tag des Ausscheidens fällig. Über den Zeitpunkt der Auszahlung der fälligen Abfindung kann eine gesonderte schriftliche Vereinbarung mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter getroffen werden.
- (2) Wechselt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach § 6 in eine Transfergesellschaft, verschiebt sich die Auszahlung der Abfindung auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Transfergesellschaft.

### **§ 6 Transfergesellschaft**

- (1) Der Dienstgeber bietet allen von einer Kündigung bedrohten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Übertritt in eine Transfergesellschaft an. Dazu gibt er mit der Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 30 MAVO eine schriftliche Mitteilung an die jeweilige Mitarbeiterin/den Mitarbeiter, die das Angebot auf eine einvernehmliche Vertragsaufhebung und das Vertragsangebot zur Aufnahme in die Transfergesellschaft enthalten.
- (2) Die von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeiter/innen erhalten die Möglichkeit, in eine Transfergesellschaft zu wechseln, sofern eine Weiterbeschäftigung nach § 2 nicht möglich ist oder sie ein nicht zumutbares Angebot ablehnen. Zweck der Ein-

richtung einer Transfergesellschaft soll es sein, den betroffenen Mitarbeiter/innen durch Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt bzw. den Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern. Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung werden nach näherer Maßgabe des noch festzustellenden Qualifizierungsbedarfs und entsprechend des jeweiligen Berufsbildes bereitgestellt. Der Qualifizierungsbedarf wird durch Ermittlung des Ist-Zustandes mittels Profiling, insbesondere unter Berücksichtigung der Kriterien Qualifikation, Motivation und Verhalten, ermittelt, im Verhältnis zu den Chancen am Arbeitsmarkt.

- (3) Dienstgeber und Mitarbeitervertretung stimmen überein, dass die Transfergesellschaft einen Kooperationsvertrag mit dem Dienstgeber abschließen wird. Eine Kopie dieses Vertrages wird dieser Dienstvereinbarung als Anlage beigefügt.
- (4) Die Mitarbeiter/innen erhalten das schriftliche Angebot, ihr Arbeitsverhältnis so früh wie möglich, spätestens zum ....., ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit dem Dienstgeber zu beenden und nahtlos ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft zu begründen. Die Mitarbeiter/innen haben innerhalb einer Erklärungsfrist von zwei Wochen nach Zugang des Angebotes die Möglichkeit, das Angebot, in die Transfergesellschaft zu wechseln, schriftlich anzunehmen. Äußern sich die Mitarbeiter/innen nicht, gilt das Angebot als abgelehnt.
- (5) Als Verweildauer in der Transfergesellschaft vereinbaren Dienstgeber und MAV einen Zeitraum, der das doppelte der individuellen Kündigungsfrist der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, die/der in die Transfergesellschaft wechselt, beträgt, mindestens aber eine Verweildauer von acht Monaten. Die maximale Verweildauer beträgt zwölf Monate. Abweichendes gilt nur für Mitarbeiter/innen, für die sich aufgrund der Änderung der Gesetzeslage zum 01.02.2006 die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld gemäß § 127 Abs. 2 in Verbindung mit § 434 I Abs. 1 SGB III verkürzen würde.
- (6) Zu dem von der Bundesagentur für Arbeit gezahlten Transferkurzarbeitergeld gemäß § 216b SGB III, welches auf der Basis der Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung berechnet wird, leistet der Dienstgeber einen Aufstockungsbetrag. Dieser erhöht

den durch die Bundesagentur für Arbeit gewährten Betrag bis zum Ablauf der individuellen Kündigungsfrist des jeweiligen Mitarbeiters/ der jeweiligen Mitarbeiterin auf 87 % des Nettoentgelts gem. § 179 SGB III. Nach Ablauf der individuellen Kündigungsfrist wird das Transferkurzarbeitergeld vom Dienstgeber auf 77% aufgestockt. Bei der Leistung des Dienstgebers handelt es sich um einen Bruttobetrag, dies bedeutet, dass der Aufstockungsbetrag vom Dienstnehmer mit seinem persönlichen Steuersatz zu versteuern ist.

(7) Die Vergütung für gesetzliche Feiertage richtet sich nach § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Diese Vergütung wird für die Verweildauer berechnet und vom Dienstgeber bei Anfall des Feiertages gezahlt.

(8) Die Anzahl der Urlaubstage ergibt sich aus dem Bundesurlaubsgesetz.

(9) Die Vergütung für die Urlaubstage richtet sich nach ..... Die Urlaubsvergütung wird für die Verweildauer berechnet und vom Dienstgeber übernommen, sobald der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin der Transfergesellschaft Urlaub beantragt und gewährt bekommt.

(10) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorzeitig aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten die Hälfte der verbleibenden Remanenzkosten als sogenannte Ausstiegsprämie.

(11) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter kann während der Teilnahme an der Transfergesellschaft bei Eingehen eines Arbeitsverhältnisses mit Dritten das Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft ruhend stellen. Auf schriftlich geäußerten Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters kann die Ruhendstellung beendet werden, wenn das Arbeitsverhältnis mit Dritten nicht fortbesteht. Die Zeit der Ruhendstellung verlängert nicht die individuelle Verweildauer in der Transfergesellschaft.

Wird die Ruhendstellung durch den Austritt der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters aus der Transfergesellschaft aufgrund von Kündigung des dreiseitigen Vertrages beendet, so wird die Zeit der Ruhendstellung im Hinblick auf Abs. 10 (Berechnung der Remanenzkosten) so gewertet, als ob die/der Mitarbeiter/in zum Zeitpunkt der Ruhendstellung aus der

Transfergesellschaft ausgetreten ist. Im Falle der Wiederaufnahme der Beschäftigung in der Transfergesellschaft im Rahmen des dreiseitigen Vertrages wird die Zeit der Ruhendstellung nicht als Zeit anerkannt, in welcher Remanenzkosten eingespart wurden.

## **§ 7 Kündigungsschutzklagen**

- (1) Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erheben bzw. erhoben haben, ruht der Anspruch auf Abfindung bis zur Rücknahme der Kündigungsschutzklage bzw. bis zur Rechtskraft eines klageabweisenden Urteils.
- (2) Endet das Verfahren durch ein Urteil oder einen Vergleich, nach dem eine Abfindung gemäß § 9 und § 10 Kündigungsschutzgesetz für den Verlust des Arbeitsplatzes zu zahlen ist, so wird auf den nach dem Urteil bzw. Vergleich zu zahlenden Betrag die Abfindung nach diesem Maßnahmeplan angerechnet.
- (3) Wird durch rechtskräftiges Urteil die Unwirksamkeit der Kündigung und das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses festgestellt, so bestehen keine Ansprüche auf Abfindung nach diesem Maßnahmeplan.

## **§ 8 Gehaltsvorschüsse und Arbeitgeberdarlehen**

Der Dienstgeber darf eine betriebsbedingte Kündigung nicht zum Anlass nehmen, zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis ein Arbeitgeberdarlehen zu kündigen oder einen Gehaltsvorschuss zurück zu verlangen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist jedoch verpflichtet, die Restschuld aus dem Darlehen bzw. dem Gehaltsvorschuss aus der Abfindung in der Form zurück zu zahlen, dass ihr oder ihm mindestens 50 vom Hundert des Netto-Abfindungsbetrages verbleiben. Über die Restforderung des Dienstgebers ist eine Ratenzahlung zu vereinbaren.

## **§ 9 Zeugnis**

- (1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ansprüchen aus diesem Maßnahmeplan erhalten spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne besonderen Antrag ein qualifiziertes Zeugnis.
- (2) Mit Ausspruch der Kündigung, spätestens 14 Tage nach deren Zugang wird ein qualifiziertes Zwischenzeugnis erteilt.

## **§ 10 Mitteilungspflichten**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ansprüche aus diesem Maßnahmeplan haben, sind verpflichtet, Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.

## **§ 11 Wiedereinstellung**

Bewirbt sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, der betriebsbedingt ausgeschieden ist, bis zum .....(Ablauf dieses Maßnahmeplans) wieder beim Dienstgeber, so wird dieser die Bewerbung bevorzugt berücksichtigen. § 4 Abs. 6 findet Anwendung.

## **§ 12 Einigungsstelle**

- (1) Entstehen bei der Anwendung dieses Maßnahmeplans Meinungsverschiedenheiten, ist die zuständige Einigungsstelle beim Bistum ... anzurufen. Antragsberechtigt sind der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung.

(2) Betrifft die Streitigkeit Rechtsansprüche einzelner Mitarbeiter/innen, so ist die Schlichtungsstelle beim Bistum ..., vorbehaltlich der Anrufung des staatlichen Arbeitsgerichts, zuständig.

### **§ 13 Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieses Maßnahmeplans ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein, so wird hierdurch die Wirksamkeit des Maßnahmeplans im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung ist durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die dem Willen der Parteien entspricht.

### **§ 14 Aushändigung des Maßnahmeplans**

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Ansprüche auf Leistungen aus diesem Maßnahmeplan haben, ist der Maßnahmeplan unverzüglich nach Aufnahme der Gespräche über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

### **§ 15 Ausschlussfrist**

Ansprüche auf Leistungen nach diesem Maßnahmeplan verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend gemacht werden.

### **§ 16 Schlussbestimmungen**

Dieser Maßnahmeplan tritt am Tage seiner Unterzeichnung in Kraft. Seine ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen.

Günstigere Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und zwar unabhängig davon, ob sie auf Gesetz, der Arbeitsvertragsordnung, Dienstvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen beruhen, werden durch diesen Maßnahmeplan nicht berührt.

Ort, Datum

.....  
Dienstgeber

.....  
Mitarbeitervertretung

**Anlage**

## **Sozialauswahl**

Im Rahmen der Sozialauswahl werden folgende Punkte vergeben:

<b>Unterhaltungspflichten</b>	je 15 Punkte pro kindergeldberechtigtes Kind zuzüglich weiterer 10 Punkte pro andere nachgewiesene Unterhaltungspflichten
<b>Dauer der Betriebszugehörigkeit</b>	2 Punkte pro Jahr der Beschäftigung
<b>Schwerbehinderung</b>	ab 50% Behinderungsgrad 10 Punkte,

je weitere 10% Behinderungsgrad 2 Punkte  
zusätzlich