

An den xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxx

xx. xx. 2003

Antrag gemäß § 37 Absatz 1 Nr. 11 MAVO

Sehr geehrter xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,
sehr geehrte xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,
sehr geehrter xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

am xx.xx.xxxx informierten Sie uns in unserem gemeinsamen Gespräch über „Erste notwendige Schritte einer auf die Verbandsentwicklung abgestimmten Personal- und Finanzstrategie“ und legten uns diese als vom xxxxxxxxxxxxrat beschlossenes Papier vor. Damit lösten Sie nach unserer Rechtsauffassung ein Anhörungs- und Mitberatungsverfahren zur wesentlichen Betriebsänderung nach § 29 (1) 17. MAVO aus. Da nach Ihren Absichten Teilbereiche unverzüglich abgegeben oder abgebaut werden sollen und damit auch betriebsbedingte Kündigungen und weitere personelle Maßnahmen verbunden sein müssen, **beantragen wir**

Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen Schließung, Einschränkung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen gemäß § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO

im Rahmen des folgenden Sozialplanes durchzuführen:

Präambel

Zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern unseres xxxxxxxxxxxxxxxx im Zusammenhang mit Maßnahmen des am xx.xx.xx vorgelegten Papiers („Erste notwendige Schritte...“) entstehen, erhalten die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die folgenden Leistungen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Die Regelungen gelten, soweit nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, nur für Mitarbeiter, die am 31.7.03 oder ab dem 31.7.03 in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen oder deren befristetes Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Frist endet.

2. Die Regelung findet keine Anwendung auf

a) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen beendet wird,

b) Mitarbeiter, die aus Gründen kündigen, die nicht im Zusammenhang mit personellen Maßnahmen im Rahmen des o.g. Papiers stehen,

c) Mitarbeiter, die vor Ablauf der Kündigungsfrist oder vertraglich vereinbarter Auslauffrist vertragswidrig ausscheiden,

d) Mitarbeiter, die aus den Diensten des Dienstgebers ausscheiden, obwohl ihnen die Beschäftigung auf einem anderen vom Dienstgeber angebotenen Arbeitsplatz zugemutet werden kann, und

e) Mitarbeiter, die einen vom xxxx bei einem anderen Arbeitgeber vermittelten zumutbaren Arbeitsplatz nicht angenommen haben.

§ 2 Begriffsbestimmungen

1. Bei der Berechnung des Lebensalters und der Beschäftigungszeit werden nur volle Jahre berücksichtigt. Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 2 AVR werden mit einberechnet. Stichtag für die Berechnung ist der Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Zeiten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse werden addiert.

2. Bruttomonatsbezug ist das Durchschnittsentgelt der letzten drei vollen Monate vor Beschäftigungsende exkl. der Sonderzuwendungen.

3. Angebot eines anderen Arbeitsplatzes durch den Dienstgeber

1) Das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes hat schriftlich zu erfolgen. Es muss die Bezeichnungen des angebotenen Arbeitsplatzes, die Vergütung und das Arbeitsvolumen enthalten.

2) Der Mitarbeiter hat eine zweiwöchige Bedenkzeit.

3) Ein angebotener Arbeitsplatz ist dem Mitarbeiter dann zumutbar, wenn die nachfolgenden Voraussetzungen vorliegen. Auch ein Arbeitsplatz, der diesen Maßstäben nicht gerecht wird, gilt als zumutbar, wenn der Arbeitnehmer ihn annimmt.

a) Der Arbeitsplatz ist beruflich zumutbar, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung und Erfahrung) des Mitarbeiters entsprechen oder der Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene und im Rahmen des § 10a AVR geförderten Umschulungsmaßnahme erwerben kann.

b) Der Arbeitsplatz ist wirtschaftlich zumutbar, wenn der Mitarbeiter nach einer Einarbeitungszeit von max. 6 Monaten ein Einkommen erzielt, das im Bereich der AVR seinem bisherigen Bruttomonatsgehalt entspricht. Andernfalls verpflichtet sich der Dienstgeber den Differenzbetrag zwischen seinem bisherigen Einkommen und dem des neuen Arbeitgebers für maximal ein Jahr auszugleichen.

c) Der Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber ist inhaltlich zumutbar, wenn das Arbeitsverhältnis für unbestimmte Dauer abgeschlossen wird und der Arbeitgeber auf eine Probezeit verzichtet.

d) Die Lage des Arbeitsplatzes an einem anderen Ort schließt die Zumutbarkeit dann nicht aus, wenn sich die tägliche Anreisezeit (Hin- und Rückfahrt) des Mitarbeiters zum Arbeitsplatz um nicht mehr als 30 Minuten insgesamt verlängert.

§ 3 Abfindung

Jeder anspruchsberechtigte Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund der vorgelegten Maßnahmen endet, und der keinen Anspruch auf (vorgezogenes) Altersruhegeld hat oder nicht eine Rente wegen Erwerbs-/Berufsunfähigkeit erhalten kann, erhält eine Abfindung, die sich wie folgt berechnet:

1. Beschäftigungszeit (§ 2,1.) in vollen Jahren x Bruttomonatsgehalt x 1,0

2. Härtefallausgleich:

a) Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von 50 % oder mehr erhalten statt der Abfindung gem. Ziffer 1 eine Abfindung, die sich nach folgender Formel errechnet:

Beschäftigungszeit (§ 2,1) in vollen Jahren x Bruttomonatsgehalt x 1,5

Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 % und 49 % erhalten statt der Abfindung gem. 1 eine Abfindung nach der Formel:

Beschäftigungszeit (§ 2,1) in vollen Jahren x Bruttomonatsgehalt x 1,25

b) Jeder anspruchsberechtigte Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Maßnahmen endet und der einen Anspruch auf (vorgezogenes) Altersruhegeld hat oder eine Rente wegen Erwerbs-/Berufsunfähigkeit erhalten kann, erhält eine Abfindung, die sich wie folgt errechnet:

Renteneckwert 1.800,-- EUR x 18/100 x Anzahl der vollen Monate bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres,

maximal jedoch die Summe, die er nach § 3 Ziffer 1 erhalten würde. Anspruchsberechtigte, teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten einen ihrem Beschäftigungsumfang entsprechenden Anteil.

c) Jeder anspruchsberechtigte Mitarbeiter erhält für jedes Kind 1.000,-- EUR. Basis hierfür ist die Anzahl der Kinder, für die der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelung im Rahmen des Ortszuschlages nach AVR eine entsprechend erhöhte Ortszuschlagsstufe erhält. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten einen ihrem Beschäftigungsumfang entsprechenden Anteil.

Die Abrechnung und Auszahlung der Abfindungen erfolgt unter Beachtung der steuerrechtlichen Regelungen.

§ 4 Zusätzliche abfindungsgleiche Leistungen

(1) Abfindungsberechtigte Vollbeschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 3 Jahren erhalten bei einem durch einen innerhalb von 9 Monaten nach Ausscheiden bedingten Arbeitsplatzwechsel von mehr als 30 Entfernungskilometern eine Umzugs- bzw. Fahrtkostenbeihilfe in Höhe von einmalig

3.000,- EUR.

Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistung nach Maßgabe des Satzes 1 anteilig entsprechend ihres zum Zeitpunkt des Ausscheidens vereinbarten Beschäftigungsumfanges.

(2) Abfindungsberechtigte Vollbeschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 3 Jahren erhalten bei einer innerhalb von 9 Monaten nach Ausscheiden begonnenen beruflichen Fort- oder Weiterbildung einen Kostenersatz für die nicht durch Dritte gedeckten Ausbildungskosten (einschließlich Fahrtkosten) bis zur Höhe von einmalig

2.000,- EUR.

Teilzeitbeschäftigte erhalten nach Maßgabe des Satzes 1 diese Leistung anteilig entsprechend ihres zum Zeitpunkt des Ausscheidens vereinbarten Beschäftigungsumfanges.

(3) Die zusätzlichen abfindungsgleichen Leistungen werden auf Antrag und nach Vorlage entsprechender Nachweise fällig. Der Antrag und die Vorlagen können bis höchstens 18 Monate nach Beschäftigungsende vorgelegt werden.

§ 5 Sonstige Leistungen

1. Für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erhält der Mitarbeiter eine angemessene bezahlte Freistellung.
2. Der Dienstgeber unterstützt die von der Einschränkung des betroffenen Beschäftigten bei der Suche nach einem neuen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz. Die Vermittlungsbemühungen sollen insbesondere auch das Ziel haben, einen in zumutbarer Entfernung gelegenen Arbeitsplatz für den Mitarbeiter zu erlangen.

§ 6 Auszahlung

1. Die Abfindungsansprüche entstehen zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie können zuvor nicht übertragen und vererbt werden. Die Ansprüche werden mit dem Entstehen, frühestens jedoch einen Monat nach Ausspruch der Kündigung fällig.
2. Erhebt ein Mitarbeiter Kündigungsschutzklage oder wehrt er sich in anderer Weise gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, werden die Ansprüche aus dieser Dienstvereinbarung erst fällig, wenn das Verfahren abgeschlossen ist und rechtskräftig feststeht, daß das Arbeitsverhältnis beendet ist.

§ 7 Neueinstellung

Offene oder frei werdende Stellen werden ab Genehmigung dieses Antrags unverzüglich im Internet unter xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.de veröffentlicht. Bewerbungen von wegen dieser Maßnahmen ausgeschiedenen oder versetzten Mitarbeiter werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.

§ 8 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dieser Regelung sind spätestens 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

§ 9 Schlussbestimmungen

1. Mitarbeiter, die Ansprüche aus dieser Regelung besitzen, sind verpflichtet, jede tatsächliche Änderung ihrer persönlichen Verhältnisse, die Bedeutung für die Leistungen nach dieser Regelung haben, unverzüglich schriftlich dem Dienstgeber mitzuteilen.

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

3. Die Regelung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

4. Der Dienstgeber stellt sicher, dass jeder Mitarbeiter innerhalb von 2 Wochen nach Unterzeichnung ein Exemplar dieses genehmigten Antrages zum Verbleib erhält.

5. Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter sind unter der Beteiligung der Mitarbeitervertretung beizulegen.

Wir hoffen auf Ihr Verständnis, dass wir in dieser schwierigen und für uns alle erstmalig zu bewältigenden Situation unseres xxxxxxxxxxxx uns sehr eng an die Paragraphen der MAVO und ihre Kommentierungen halten. Diese präzise, vielleicht manchmal vielleicht etwas pedantisch erscheinende Art ist für unsere Arbeit existentiell und erleichtert nach unserer Erfahrung im Konfliktfall Klärungen und Kompromisse.

Mit freundlichen Grüßen

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Vorsitzender