

Dienstvereinbarung über einen Musterinteressenausgleich mit Mustersozialplan

Vom 23. Oktober 2013

(ABl. 2014 S. 39)

Dienstvereinbarung über einen Musterinteressenausgleich mit Mustersozialplan zwischen

der Evangelischen Landeskirche in Mitteldeutschland, vertreten durch das Landeskirchenamt, vertreten durch die Präsidentin, Frau Brigitte Andrae,

und

dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Andreas Baer.

Präambel

„Diese Vereinbarung trägt der Verantwortung, welche die Kirche mit der Begründung von Arbeits- und Dienstverhältnissen übernommen hat, Rechnung und stärkt die Glaubwürdigkeit kirchlichen Redens und Handelns. „Erworbene Kenntnisse und Erfahrungen sowie bewährte Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden sollen erhalten werden. „Zum Ausgleich und zur Milderung von beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen für die Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen sowie zur sozialverträglichen Begleitung von Personalreduzierungen und zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen im Zusammenhang mit solchen Maßnahmen wird zwischen den Vertragspartnern bestimmt, dass nachfolgende Regelungen verbindlich in allen Dienststellen, Einrichtungen und Werken der verfassten Kirche durch Einzeldienstvereinbarungen umgesetzt werden sollen.“

Inhaltsübersicht

Präambel

Artikel 1 Mustertext

Abschnitt I: Geltungsbereich

- § 1 Sachlicher Geltungsbereich
- § 2 Persönlicher Geltungsbereich
- § 3 Zeitlicher Geltungsbereich
- § 4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Abschnitt II: Interessenausgleich

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

Abschnitt III: Sozialplan

A. Beschäftigungssicherung

- § 9 Beschäftigungssicherung und -vermittlung
- § 10 Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung
- § 11 Beschäftigungsgarantie
- § 12 Umzugskosten
- § 13 Zuschüsse zu den Reisekosten
- § 14 Flexibilisierung der Arbeitszeit und Telearbeit
- § 15 Zumutbarkeit von Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung und -vermittlung

B. Umschulung und Qualifizierung

- § 16 Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen

C. Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand

- § 17 Altersteilzeit
- § 18 Freiwilliger Eintritt in den Ruhestand

D. Soziale Absicherung bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

- § 19 Abfindungen
- § 20 Auszahlung der Abfindungen
- § 21 Wiedereinstellung

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

- § 22 Ausschluss, Reduzierung und Rückerstattung von Sozialplanleistungen
- § 23 Geltung des Sozialplanes für Mitarbeitende in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis
- § 24 Sprachliche Gleichstellung
- § 25 Schlussbestimmungen
- § 26 Rechtsweg

Artikel 2 Inkrafttreten

Artikel 1

Mustertext

Für Dienstvereinbarungen zur Regelung der sozialen Folgen von Strukturanpassungsmaßnahmen soll im Gebiet der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland nachfolgender Mustertext unter Ergänzung der konkreten Einzelmaßnahme Verwendung finden:

„Dienstvereinbarung über einen Interessenausgleich mit Sozialplan

zwischen

Dienststelle

und

Mitarbeitervertretung

Abschnitt I:

Geltungsbereich

§ 1

Sachlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung findet Anwendung für ... (Benennung der konkreten Maßnahme und Beschlüsse)

§ 2

Persönlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle am ... (Zeitpunkt des Inkrafttretens minus zwei Jahre) in einem unbefristeten Dienst- oder Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeitenden der ... (Dienststellen/Einrichtungen).

§ 3

Zeitlicher Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt ab ... (Zeitpunkt des Inkrafttretens der Dienstvereinbarung) bis einschließlich ... (Zeitpunkt der Beendigung der Maßnahme).

§ 4

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 in Deutschland ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Abschnitt II: Interessenausgleich

§ 5

Beschreibung der Maßnahmen

... (Beschreibung der Maßnahme)

§ 6

Durchführung der Maßnahmen

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

(2) Wenn ein Arbeitsverhältnis infolge der Umsetzung beendet werden soll, ist anzustreben, dass steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Nachteile vermieden werden.

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

(4) ¹Bei betriebsbedingten Kündigungen im Zusammenhang mit den in § 1 benannten Beschlüssen und Maßnahmen gelten entsprechend § 1 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz die zu berücksichtigenden sozialen Gesichtspunkte. ²Hierüber soll eine gesonderte Dienstvereinbarung geschlossen werden.

§ 7

Unterstützung bei Ortswechsel

¹Der Dienstgeber wird den Mitarbeitenden bei einem notwendigen Ortswechsel unterstützen. ²Einzelheiten ergeben sich aus Abschnitt III dieser Dienstvereinbarung.

§ 8

Inkrafttreten

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

Abschnitt III: Sozialplan

A. Beschäftigungssicherung

§ 9

Beschäftigungssicherung und -vermittlung

- (1) Der Dienstgeber ist den von einer Maßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeitenden gegenüber nach den folgenden Absätzen zur Beschäftigungssicherung verpflichtet.
- (2) ¹Der Dienstgeber soll unter Beachtung der jeweils gültigen Besetzungs- und Ausschreibungs-VerwAO den Mitarbeitenden eine gleichwertige Beschäftigung sichern. ²Eine Beschäftigung ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeitenden in der neuen Tätigkeit im bisherigen Umfang beschäftigt bleiben. ³Steht eine gleichwertige Beschäftigung nicht zur Verfügung, sollen die Mitarbeitenden entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihnen dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.
- (3) ¹Kann den Mitarbeitenden kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, die Maßnahmen gemäß § 10 durchzuführen. ²Bei späterer Bewerbung gilt § 21.

§ 10

Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung

- (1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die in §1 dieser Dienstvereinbarung benannte Maßnahme gegenüber der zuständigen Stelle des Landeskirchenamtes anzuzeigen und deren Beratung in Anspruch zu nehmen.
- (2) In Fällen von konkreten Personalentscheidungen sind die notwendigen Informationen über den Mitarbeitenden mit seinem Einverständnis der zuständigen Stelle des Landeskirchenamtes zur Verfügung zu stellen.
- (3) ¹Kann den Mitarbeitenden kein Arbeitsplatz im Sinne des § 9 zur Verfügung gestellt werden, hat der Mitarbeitende Anspruch auf Kostenübernahme für eine erfolgreiche Personalvermittlung. ²Erstattungsfähig sind die nachgewiesenen Kosten, höchstens jedoch 4.100 Euro. ³Diese Kosten werden nicht auf eine eventuelle Abfindungssumme angerechnet. ⁴Dem Mitarbeitenden ist auf Verlangen eine schriftliche Kostenübernahmebestätigung auszuhändigen.
- (4) Für die Arbeitsplatzsuche sind den Mitarbeitenden unter Fortzahlung der Bezüge/Vergütung zehn Arbeitstage Freistellung zu gewähren.

(5) ¹Wenn die Vermittlung eines neuen unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses nicht anders erreicht werden kann, zahlt der Dienstgeber dem neuen Dienst- bzw. ²Arbeitgeber für die Dauer von längstens einem Jahr einen Zuschuss in Höhe der gesamten Bruttopersonalkosten, höchstens jedoch 100 Prozent der bisherigen Bruttopersonalkosten. ³Bei Vermittlung an einen anderen kirchlichen Arbeitgeber ist der Zuschuss durch diesen zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb einer Frist von fünf Jahren ab Beschäftigungsaufnahme betriebsbedingt auf Veranlassung des neuen Arbeitgebers beendet wird.

(6) ¹Der Mitarbeitende hat einen Anspruch auf Kostenerstattung für die Inanspruchnahme einer Personalberatung oder Potentialanalyse in Höhe von maximal 500 Euro. ²Die tatsächlichen Kosten sind in geeigneter Form nachzuweisen.

(7) ¹Der Dienstgeber ist berechtigt, den Mitarbeitenden unter Fortzahlung der Bezüge zu Erprobungszwecken für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten in eine andere Dienststelle abzuordnen. ²§ 4 KAVO EKD-Ost gilt, mit der Maßgabe, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle zur Abordnungsmaßnahme in obigen Umfang als erteilt anzusehen ist.

§ 11

Beschäftigungsgarantie

Mitarbeitende, die durch schriftliche Vereinbarung unter Bezugnahme auf diesen Sozialplan mit ihrem Dienstgeber zur Reduzierung der Personalkapazität und/oder -kosten beigetragen haben, sind von Änderungen des Bestandes, des Beschäftigungsumfanges und der Höhe der Vergütung für einen Zeitraum von fünf Jahren nach Wirksamwerden dieser Vereinbarung ausgeschlossen.

§ 12

Umzugskosten

(1) Mitarbeitenden, die aus Anlass der Annahme einer anderweitigen Beschäftigung innerhalb von zwölf Monaten nach Antritt des neuen Arbeitsplatzes den Wohnort wechseln, werden folgende Umzugskosten erstattet:

- a) Speditionskosten einschließlich Ab- und Aufbau von Möbeln, Packerstunden, Be- und Entladung, Beförderungsauslagen, Versicherung des Umzugsgutes,
- b) Reisekosten zur Besichtigung einer Wohnung und zum Umzug der Familie nach Reisekostenrecht,
- c) eine Aufwandspauschale von 1.200 Euro. Sie erhöht sich um 600 Euro für den Ehepartner oder den eingetragenen Lebenspartner und um je weitere 200 Euro für jedes andere Familienmitglied.

(2) ¹Das Verfahren zu den Buchstaben a) und b) richtet sich nach der jeweiligen, zum Zeitpunkt des Umzugs geltenden Umzugskostenverordnung. ²Die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu berücksichtigen. ³Auf Antrag des Mitarbeitenden und unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung kann eine Pauschalierung der Umzugskosten vereinbart werden.

(3) Mitarbeitende, die Leistungen nach Absatz 1 erhalten haben, sind ab dem Zeitpunkt des Umzuges von den Regelungen des § 13 ausgenommen.

§ 13

Zuschüsse zu den Reisekosten

Mitarbeitenden wird bei notwendigem Wechsel des Arbeitsortes bei Antritt eines neuen Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum von einem Jahr ein Zuschuss in Höhe von 0,30 Euro pro Entfernungskilometer zwischen Wohnort und neuem Arbeitsort, höchstens jedoch bis zu einem Betrag von 5.000 Euro gezahlt.

§ 14

Flexibilisierung der Arbeitszeit und Telearbeit

(1) ¹Sofern es die dienstlichen oder betrieblichen Belange zulassen, ist den Mitarbeitenden ein Angebot auf Teilzeitbeschäftigung zu unterbreiten. ²Der Anspruch des Mitarbeitenden auf Teilzeitbeschäftigung richtet sich nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

(2) Die Möglichkeit der Telearbeit ist durch Dienstvereinbarung (gemäß beigefügtem Muster) zu eröffnen.

§ 15

Zumutbarkeit von Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung und -vermittlung

(1) ¹Mitarbeitende sind nur verpflichtet, ein ihnen angebotenes Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 9 anzunehmen, soweit es ihnen billigerweise zumutbar ist. ²Dabei müssen die Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes insbesondere der Qualifikation, der Ausbildung oder der bisherigen Tätigkeit des Mitarbeitenden entsprechen oder durch eine vom Dienstgeber anzubietende Umschulungsmaßnahme erreicht werden können.

(2) ¹Zumutbar sind insbesondere Beschäftigungsverhältnisse

1. deren Entfernung zwischen dem bisherigen und neuen Arbeitsort bis zu 80 km beträgt,
2. deren Arbeitszeitumfang 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, beträgt. ²Im Falle des Buchstaben a) darf der Arbeitszeitumfang 50 v. H. einer Vollbeschäftigung nicht unterschreiten,
3. bei denen sich die Eingruppierung um nicht mehr als eine Entgeltgruppe reduziert, wenn der Mitarbeitende bisher in die Entgeltgruppen 6–15 eingruppiert wurde. ³In allen anderen Fällen ist mindestens die bisherige Eingruppierung zu gewährleisten. ⁴Für die Stufenzuordnung gilt § 16 Absatz 2 KAVO EKD-Ost.
4. zu deren Ausübung eine Umschulung erforderlich ist. ⁵Dabei ist die Zumutbarkeit der Umschulung unter Berücksichtigung von Lebensalter, Vorbildung und sozialen Verhältnissen des Mitarbeitenden zu beurteilen.

B.

Umschulung und Qualifizierung

§ 16

Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen

- (1) Mitarbeitern soll im Interesse der Vermittlung eines neuen Arbeitsplatzes auf Antrag die Erstattung von Kursgebühren für eine geeignete berufsbegleitende Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden.
- (2) ¹Geeignet sind in der Regel Maßnahmen im Sinne von Kapitel 2 und Kapitel 3 des Berufsbildungsgesetzes. ²In Ausnahmefällen können auch andere gleichwertige anerkannte Maßnahmen genehmigt werden.
- (3) ¹Über die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme ist mit dem Mitarbeiter eine schriftliche Vereinbarung zu treffen in der gleichzeitig die einvernehmliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart wird. ²Vor Abschluss dieser Vereinbarung soll die Beratung der für Aus- und Weiterbildung zuständigen Stelle im Landeskirchenamt in Anspruch genommen werden.
- (4) Im Fall der Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses gilt die Verordnung über die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Fort- und WeiterbildungsVO).
- (5) Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung gemäß § 39d) MVG.EKD bleiben unberührt.

C.**Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand****§ 17****Altersteilzeit**

- (1) Mitarbeiter ab dem 57. Lebensjahr haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, sofern sie die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes erfüllen.
- (2) Dabei entspricht der Aufstockungsbetrag 25 v. H. des monatlichen Arbeitsentgelts bzw. der Bezüge vor Beginn der Altersteilzeit.
- (3) ¹Altersteilzeitverträge werden ausschließlich im Blockmodell abgeschlossen. ²Auf die Altersteilzeitverträge findet im Übrigen die Altersteilzeitordnung außer § 3 Absatz 1a.); § 4 Absatz 1 Satz 1 2. Halbsatz; § 5 Absatz 2 Satz 1 entsprechende Anwendung.

§ 18**Freiwilliger Eintritt in den Ruhestand**

Mitarbeitende, 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 Mitarbeitenden am letzten Monat vor Ende des Arbeitsverhältnisses zugestanden haben.

D.**Soziale Absicherung bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses****§ 19****Abfindungen**

- (1) ¹Mitarbeitende, die im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund betriebsbedingter Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung zur Abmilderung sozialer Härten. ²Die Abfindung bestimmt sich wie folgt:

Beschäftigungsjahre	Bruttomonatsentgelte
3	2
4 – 5	3
6 – 7	4
8	5
9	6
10	7
11	8
12	9
13	10
14	11
15	12

- (2) Beschäftigte die gemäß § 35 Absatz 2 KAVO EKD-Ost unkündbar sind, erhalten für jedes weitere Jahr der Beschäftigung eine zusätzliche Abfindungsentschädigung in Höhe von einem halben Bruttomonatsentgelt, maximal jedoch sechs Bruttomonatsentgelte.
- (3) Die maximale Abfindung nach Absatz 1 und 2 beträgt 50.000 Euro.
- (4) Mitarbeitende, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder zustehen würde, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind zusätzlich einen Sockelbetrag von 5.000 Euro.
- (5) Dies 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) Mitarbeitende, 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 5 mit der Maßgabe, dass die Abfindung zu 20 v. H. gewährt wird.

§ 20

Auszahlung der Abfindungen

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

(2) Auf Antrag des Mitarbeitenden können abweichende Fälligkeitstermine vereinbart werden.

§ 21

Wiedereinstellung

(1) Wird ein Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer Maßnahme oder eines Beschlusses gemäß § 1 beendet, gilt der Mitarbeitende innerhalb einer Frist von 24 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Bewerbungsverfahren der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland als interner Bewerber.

(2) Wird der Bewerber gemäß Absatz 1 wieder eingestellt, hat er einen Anspruch auf Erstattung eventuell anfallender Umzugskosten gemäß § 12 durch den ursprünglichen kirchlichen Dienstgeber.

Abschnitt IV:

Schlussvorschriften

§ 22

Ausschluss, Reduzierung und Rückerstattung von Sozialplanleistungen

(1) Mitarbeitende, die der Annahme eines zumutbaren Arbeitsplatzes oder einem Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a BGB widersprechen, erhalten keine Leistungen nach diesem Sozialplan.

(2) Gleiches gilt, wenn der Mitarbeitende vorsätzlich oder grob fahrlässig wahrheitswidrige Angaben im Zusammenhang mit den Maßnahmen abgibt und eine zumutbare Mitwirkung schuldhaft verweigert.

(3) Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung soll im Kündigungsschreiben darauf hingewiesen werden, dass der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Sinne von § 19 nach Verstreichen lassen der Klagefrist gemäß § 4 KSchG zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Auszahlung fällig wird.

(4) ¹Wenn der Mitarbeitende unmittelbar im Anschluss an die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Dienstgeber eine anderweitige Beschäftigung aufnimmt, reduziert sich der Anspruch gemäß § 19 Absatz 1 bis 5 in Höhe von 50 v. H. ²Hiervon nicht erfasst sind selbstständige und freiberufliche Tätigkeiten.

(5) ¹Der Anspruch auf Erstattung von Umzugskosten nach § 21 Absatz 2 besteht nur bei Wiedereinstellung aus der Arbeitslosigkeit. ²Nach § 20 Absatz 2 noch zu zahlende Abfindungsbeträge bleiben davon unberührt.

(6) Sofern der Dienstgeber die Leistung gemäß § 10 Absatz 5 erbracht hat, ist die Zahlung einer Abfindung ausgeschlossen.

§ 23**Geltung des Sozialplanes für Mitarbeitende in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis**

Die Bestimmungen der § 10 Absatz 3, 4, 6 und 7, §§ 12, 13, 14, 16 sind für Mitarbeitende in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entsprechend anzuwenden.

§ 24**Sprachliche Gleichstellung**

Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Vereinbarung gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form

§ 25**Schlussbestimmungen**

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

(3) Sofern in dieser Dienstvereinbarung nichts anderes vereinbart ist, gelten für die Mitarbeitenden ergänzend die jeweiligen Bestimmungen der Ordnung zur sozialen Absicherung.

§ 26**Rechtsweg**

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

Artikel 2**Inkrafttreten**

¹Diese Musterdienstvereinbarung über Interessenausgleich mit Mustersozialplan gilt ab 31. Dezember 2013. Zum gleichen Zeitpunkt tritt das Personalsicherungsprogramm, Sozialplan vom 20. Dezember 2006 (Sozialplan EKM ABl. 2007 S. 8) und das Personalsi-

cherungsprogramm, Sozialplan vom 20. Dezember 2006 (Sozialplan ELKTh ABl. 2007 S. 38) außer Kraft. 2Unberührt bleiben bereits erworbene Ansprüche und Leistungen.