

***Sozialplan
der römisch-katholischen Zentralkommission
des Kantons Zürich***
(vom 10. Mai 1999)

1 Geltungsbereich/Zweck

1.1 Zweck

Der Sozialplan trägt dazu bei, menschliche und wirtschaftliche Härten als Folge von arbeitgeberseitigen Abbau- und Restrukturierungsmassnahmen nach Möglichkeit zu mildern.

1.2 Geltungsbereich im Allgemeinen

Der Sozialplan findet auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer betroffenen Organisationseinheit der römisch-katholischen Körperschaft (Angestellte der Zentralkommission) Anwendung, deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit Abbau- oder Restrukturierungsmassnahmen arbeitgeberseitig gekündigt wird oder die auf ausdrückliche Veranlassung der Arbeitgeberin im gleichen Zusammenhang selbst kündigen.

Der Sozialplan ist nicht anwendbar:

- auf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, denen durch die Zentralkommission eine ihren Fähigkeiten entsprechende andere Stelle angeboten wird;
- auf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aus disziplinarischen Gründen oder wegen mangelnder Leistung aufgelöst wird;
- auf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis unter Berufung auf Art. 337 OR (fristlose Entlassung) aufgelöst wird.

1.3 Beginn und Dauer der Wirksamkeit

Die Zentralkommission bestimmt, welche Organisationseinheiten dem Sozialplan unterstellt werden, wann die Anwendung beginnt und wie lange sie andauert.

1.4 Durchführung

Ueber die Anwendung des Sozialplanes entscheidet der Generalsekretär der Zentralkommission.

1.5 Rekurse

Ueber Beschwerden entscheidet die Zentralkommission abschliessend.

2 Leistungen

2.1 Unterstützung bei der externen Stellensuche

Betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter werden auf einen während der Kündigungsfrist vakanten Arbeitsplatz bei einer Organisationseinheit der Zentralkommission hingewiesen.

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützt die Zentralkommission die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stellensuche aktiv über ihre institutionellen Beziehungen (kirchliche Institutionen, Kirchgemeinden, soziale Organisationen etc.)

Die für Vorstellungsgespräche benötigte Zeit wird ihnen eingeräumt, wobei die entstehenden Absenzen bis max. 1 Tag pro Woche als Arbeitszeit angerechnet werden.

Die Arbeitgeberin beteiligt sich an allfälligen Kosten für individuelle Stelleninserate bis zum Maximalbetrag von Fr. 1'000.—pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.

2.2 Kündigungsfrist

Die Zentralkommission gibt bevorstehende Abbau- und Restrukturierungsmassnahmen möglichst frühzeitig nach Beschluss bekannt.

Für die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kann die vertraglich festgelegte Kündigungsfrist bis zu maximal drei Monaten verlängert werden, dies insbesondere als Schutz bei kurzfristiger Schliessung von Organisationseinheiten.

Auf Wunsch der betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kann die Kündigungsfrist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auch verkürzt werden.

2.3 Finanzielle Leistungen

Wenn während der Kündigungsfrist generelle Salärpassungen erfolgen, werden diese auch den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährt.

An Fort- und Weiterbildungen, die der beruflichen Qualifizierung und damit der Verbesserung der Vermittlungschancen dienen, kann sich die Zentralkommission bis maximal dem doppelten als sonst üblichen Beitrag (zeitlich und finanziell) beteiligen.

Wenn für betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Zeitpunkt der Kündigung Rückzahlungspflichten (z.B. Ausbildungsdarlehen) gegenüber der Arbeitgeberin bestehen, werden sie davon befreit, sofern ihnen keine ihren Fähigkeiten entsprechende Stelle angeboten werden konnte.

Betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses drei Jahre oder weniger vor einem Dienstjubiläum stehen, erhalten das Dienstaltersgeschenk pro rata anlässlich des Austritts.

2.4 *Ferien*

Wenn betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vor Bekanntwerden der Kündigung bereits mehr Ferientage bezogen haben als ihnen bis zum Austritt zustehen, führt dies zu keinem Salärabzug.

2.5 *Härtefälle*

Wenn trotz aller Massnahmen und Hilfestellungen betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in finanziell schwierige Situationen geraten, kann der Generalsekretär der Zentralkommission Antrag auf Ausrichtung weiterer Beiträge stellen.

3 Inkrafttreten

Der vorliegende Sozialplan tritt mit Genehmigung der Zentralkommission sofort in Kraft.

Zürich, den 10. Mai 1999

Römisch-katholische Zentralkommission des Kantons Zürich

Dr. René Zihlmann
Präsident

Giorgio Prestele
Generalsekretär