

Ordnung zur sozialen Absicherung

**Vom 12. Dezember 1995 (ABl. S. 46), zuletzt geändert durch Artikel 2 der
Arbeitsrechtsregelung vom 28. November 2007**

(ABl. 2008 S. 48)

Vor dem Hintergrund sich verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen machen sich zur Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages Maßnahmen zu Strukturveränderungen notwendig.

Bei der Realisierung dieser Maßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.

Inhaltsübersicht

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmung
- § 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 4 Arbeitsplatzsicherung
- § 5 Fortbildung, Umschulung
- § 6 Besonderer Kündigungsschutz
- § 7 Ausgleichszulage
- § 8 Abfindung
- § 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen
- § 10 Anrechnung
- § 11 Inkrafttreten

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO) – Abschnitt I – fallen.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

§ 2

Begriffsbestimmung

(1) ¹Maßnahmen zu Strukturveränderungen im Sinne dieser Ordnung sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik und wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Änderung des Arbeitsvertrages oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

¹Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung einer Dienststelle bzw. Einrichtung oder eines Teiles einer Dienststelle bzw. Einrichtung,
- b) Verlegung einer Dienststelle bzw. Einrichtung oder eines Teiles einer Dienststelle bzw. Einrichtung,
- c) Zusammenlegung von Dienststellen bzw. Einrichtungen oder von Teilen einer Dienststelle bzw. Einrichtung,
- d) Einführung anderer Arbeitmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) ¹Eine Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

²Eine wesentliche Änderung, die für die gesamte Dienststelle bzw. Einrichtung nicht erheblich oder nicht wesentlich ist, kann für einen Teil der Dienststelle bzw. Einrichtung erheblich oder wesentlich sein.

³Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass die für mehrere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Änderung des Arbeitsvertrages oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

⁴Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

(3) Keine Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch

- voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Rückgang der Inanspruchnahme,
 - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
 - Wegfall zweckgebundener Drittmittel
- veranlasst sind.

§ 3

Einbeziehung der Mitarbeitervertretung sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

1Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitervertretung im Rahmen des geltenden Rechts zu beteiligen. 2Zudem sind die von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen rechtzeitig zu informieren.

§ 4

Arbeitsplatzsicherung

(1) 1Der Arbeitgeber ist den von einer Maßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeiterin und Mitarbeiterinnen nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. 2Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung voraus.

(2) 1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

2Eine Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang beschäftigt bleiben.

3Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz an einem anderen Ort.

4Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin abgewichen werden.

5Sieht einer gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, sollen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden. 6wenn ihnen dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) ¹Kann den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihnen einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. ²Absatz 2 Unterabsatz 3 und 4 gilt entsprechend.

³Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann den Mitarbeiterin und Mitarbeiterinnen kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber ihnen auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, vorzugsweise an demselben Ort, zuweisen.

(6) ¹Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihnen die Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. ²Als unzumutbar gilt ferner ein nach den Absätzen 3 bis 5 angebotener Arbeitsplatz mit einer Arbeitszeit von weniger als drei Vierteln der bisherigen Arbeitszeit.

§ 5

Fortbildung, Umschulung

(1) ¹Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen; soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Arbeitgeber die Kosten.

²Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

³Gehen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) ¹Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. ²Für ganze Arbeitstage der Freistellung oder Umschulung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen.

(3) ¹Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf ihren Wunsch oder aus einem von ihnen zu vertretenden Grund endet. ²Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin

- a) wegen Schwangerschaft oder
- b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten kündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

3Zurückzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung, ein Drittel der Aufwendungen.

§ 6

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen eine andere Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden.

(2) 1Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn den Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen ein Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder sie einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 6 nicht annehmen.

2Bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die beim Wechsel der Tätigkeit eine Beschäftigungszeit (§ 32 Abs. 3 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 45. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn sie einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 4 Abs. 6 nicht annehmen. 3Für diese Kündigung aus wichtigem Grund beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7

Ausgleichszulage

(gestrichen)

§ 8**Abfindung**

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auf Veranlassung der Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung.

(2) ¹Die Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 32 Abs. 3 KAVO) ein Viertel der letzten Entgelts (§ 15 Tabellenentgelt), mindestens aber die Hälfte und höchstens das Fünffache dieser Vergütung. ²Sie darf den Betrag von 5 112,92 € nicht übersteigen. ³War der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin im letzten Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht vollbeschäftigt, verringert sich der Betrag von 5 112,92 € entsprechend § 24 Abs. 2 KAVO.

(3) ¹Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ²Hat der Arbeitgeber gekündigt, wird die Abfindung fällig, sobald endgültig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist (z. B. bei Verzicht auf Klage gegen die Kündigung oder bei Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung).

(4) Die Abfindung steht Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von ihnen zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung entgegen § 4 Abs. 1) erfolgt ist
oder
- b) sie aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, weil sie von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber übernommen werden.

§ 9**Persönliche Anspruchsvoraussetzungen**

(1) ¹Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin voll oder teilweise erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters oder der Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Kirchlichen Altersversorgung erfüllt. ²Einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung steht die Invalidität (§ 7 RÜG) gleich.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und ist absehbar, dass innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) ¹Tritt der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis

bei einem anderen öffentlichrechtlichen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. 2Der überbezahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 10

Anrechnung

(1) 1Die Leistungen, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. 2Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z. B. nach §§ 9, 10 KSchG).

(2) 1Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, die ihnen nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. 2Sie haben den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihnen gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes unverzüglich zu unterrichten.

3Kommen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen ihren Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihnen Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1996 in Kraft.