

Geltungsbereich
Begriffsbestimmung
Informations- und Beteiligungspflichten
Arbeitsplatzsicherung
Fortbildung, Umschulung

Besonderer Kündigungsschutz
Ausgleichszulage
Abfindung
Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

Anrechnung

Anlage zur Sicherungsordnung

Anlage 9
(zu § 2 Abs. 7)

**Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen
und Einschränkungen von Einrichtungen**

Vorbemerkung

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen - insbesondere der Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern sowie Teilen von ihnen - sind die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften; sie gelten anstelle des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte -Bund, TdL, VKA - und des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder.

Nr. 1
Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse gemäß § 2 Abs. 1 und 2 der Dienstvertragsordnung unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) oder des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) fallen. Sie gilt nicht für die Fälle des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB.

Nr. 2
Begriffsbestimmung

- (1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind vom Anstellungsträger veranlaßt
- a) erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
 - b) Einschränkungen oder Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern oder Teilen von diesen, wenn dies zu einem Wechsel der dienstvertraglich vereinbarten Beschäftigung, zu einer Änderung der Beschäftigungsbedingungen oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. Satz 1 findet auch Anwendung, wenn die Maßnahme durch Entscheidungen im Rahmen der Stellenplanung veranlaßt wird.

- (2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:
- a) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
 - b) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
 - c) Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
 - d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,
 - e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,
 - f) Verringerung des Stenumfangs und Stellenaufhebung.

Anmerkungen zu Nummer 2:

1. Eine Maßnahme im Sinne der Absätze 1 und 2 liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine wesentliche Änderung, die für die gesamte Dienststelle oder Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann jedoch für einen Teil der Dienststelle oder Einrichtung erheblich oder wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, daß sie für mehrere Mitarbeiter zu einer Änderung des Dienstvertrages oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn auf Grund von Dienstverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden sollen (z.B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).
2. Maßnahmen im Sinne der Absätze 1 und 2 sind ferner z.B.
 - Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
 - Schließung einer Einrichtung auf Grund gesetzgeberischer Veranlassung,
 - Schließung von Beratungseinrichtungen wegen Wegfall von Mitteln,
 - Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
 - Aufgabe von Teilen einer Dienststelle.

Nr. 3

Informations- und Beteiligungspflichten

- (1) Der Anstellungsträger hat die Mitarbeitervertretung im Rahmen des geltenden Rechts rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.
- (2) Unbeschadet des Absatzes 1 soll der Anstellungsträger die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

Nr. 4

Arbeitsplatzsicherung

- (1) Der Anstellungsträger führt für die von einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiter ein Arbeitsplatzsicherungsverfahren nach der Reihenfolge der Absätze 2 bis 4 durch. Das Sicherungsverfahren umfaßt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters (Nummer 5).

(2) Der Anstellungsträger ist zunächst verpflichtet zu ermitteln, ob für den Mitarbeiter ein vorhandener freier, besetzbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und dem Mitarbeiter diesen Arbeitsplatz anzubieten. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit mindestens im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. Ein Arbeitsplatz ist auch gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung, bzw. Einreihung nicht ändert, jedoch entgegen der bisherigen Eingruppierung ein Bewährungsaufstieg oder Fallgruppenaufstieg nach § 23 a oder § 23 b BAT bzw. entgegen der bisherigen Einreihung ein Bewährungsaufstieg bzw. Zeitaufstieg nach der Vorbemerkung 5 der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb nicht mehr möglich ist. Bei der Ermittlung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung bzw. Dienststelle an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort,
- d) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden. Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 4 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Anstellungsträger verpflichtet, dem Mitarbeiter eine andere vorhandene freie und besetzbare Mitarbeiterstelle anzubieten, für die der Mitarbeiter die Voraussetzungen erfüllt. Absatz 2 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, hat der Anstellungsträger sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Anstellungsträger des kirchlichen oder diakonischen Dienstes in räumlicher Nähe zu bemühen. Der Anstellungsträger hat bei der Arbeitsplatzsuche die Anstellungsebenen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Probstei, Landeskirche) zu berücksichtigen.

(5) Nimmt der Mitarbeiter einen ihm nach den Absätzen 2 bis 4 angebotenen Arbeitsplatz nicht an, so stehen ihm weitere Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu, es sei denn, daß ihm die Annahme des Arbeitsplatzes nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Nr. 5

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach Nummer 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Anstellungsträger rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen, wobei Art und Umfang durch den

Anstellungsträger festgelegt werden. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Anstellungsträger die Kosten. Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, gilt dies nicht als Verweigerung ohne triftigen Grund.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die mit dem Mitarbeiter vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, ist kein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe des Satzes 3 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Zurückzuzahlen 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.

Nr. 6

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 2 Dienstvertragsordnung i. V. m. § 53 Abs. 2 BAT oder § 57 Abs. 2 MTArb eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Dem Mitarbeiter, der beim Wechsel der Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, darf die Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 nur dann ausgesprochen werden, wenn er einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(4) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Nr. 7

Ausgleichszulage

(1) Ergibt sich in den Fällen der Nummer 4 Abs. 2 bis 4 eine Minderung der Bezüge, erhält der Mitarbeiter für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Bezügen, die ihm für den ersten vollen Beschäftigungsmonat aus der neuen Tätigkeit zustehen, und den Bezügen, die ihm aus der früheren Tätigkeit zuletzt zustanden. Bezüge im Sinne von Satz 1 sind

- a) für Angestellte die Grundvergütung, der Ortszuschlag, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und die Zuwendung,
- b) für Arbeiter der Monatstabellenlohn, der Sozialzuschlag, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge sowie die Zuwendung.

In den Fällen der Nummer 4 Abs. 4 hat der bisherige Anstellungsträger die Ausgleichszulage zu zahlen.

(2) Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um die Hälfte des Betrages, um den sich die Bezüge nach Absatz 1 Satz 2 bei allgemeinen und persönlichen Gehaltssteigerungen erhöhen. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Mitarbeiter, der am Tage der Aufnahme seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Die Ausgleichszulage wird neben der Vergütung bzw. dem Lohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 1 BAT. Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 2 BAT zu berücksichtigen. § 36 Abs. 1 Unterabsatz 2 und Abs. 2 BAT sowie die §§ 31 und 48 MTArb gelten entsprechend. Die Ausgleichszulage wird bei der Beibehaltung des Sterbegeldes (§ 41 BAT, § 47 MTArb) berücksichtigt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

(5) Die Ausgleichszulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die Ausgleichszulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter die Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente nach §§ 36, 37 oder 39 SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

Nr. 8

Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung nach Maßgabe der Tabelle in Anlage 1.

Monatsbezug ist der Betrag, der

1. dem Angestellten als Summe aus der Vergütung (§ 26 BAT), den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und der Sonderzuwendung,
2. dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellenlohn (§ 21 MTArb), dem Sozialzuschlag, den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschlägen sowie der Sonderzuwendung

im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hat der Anstellungsträger das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, daß er ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht dem Mitarbeiter nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von ihm zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen Nummer 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung entgegen Nummer 5 Abs. 1 Satz 3 erfolgt ist oder
- b) er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen kirchlichen Anstellungsträger übernommen wurde.

(4) Neben der Abfindung steht ein Übergangsgeld nach dem BAT bzw. MTArb in Verbindung mit der Dienstvertragsordnung nicht zu.

Nr. 9

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Berufsunfähigkeit steht die Invalidität (Artikel 2 § 7 Abs. 3 RÜG) gleich.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, daß innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Anstellungsträger ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

Nr. 10

Anrechnung

(1) Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Anstellungsträger (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Anstellungsträger von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 sowie von der Aufnahme einer neuen Beschäftigung unverzüglich zu unterrichten. Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Satz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

Anlage zur Sicherungsordnung

Beschäftigungszeit		Abzahl der Monatsbezüge			
(§§ 11,25 Dienst VO)		nach vollendetem			
	bis zum vollendeten	40.	45.	50.	55.
mindestens 40. Lebensjahr					
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18