

**Achte Arbeitsrechtliche Regelung zur Sicherung der Mitarbeiter bei  
Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen  
[Sicherungsordnung]  
vom 28. Juni 1993**

*gültig für die Zeit vom 1. Januar 2010 bis 30. Juni 2012*

*veröffentlicht im KAbI 1993 S. 131  
geändert durch ARR vom 9.1.1998 (KAbI 1998 S. 5)  
geändert durch ARR vom 19.5.1999 (KAbI 1999 S. 46)  
geändert durch ARR vom 24.03.2000 (KAbI 2000 S. 34)  
geändert durch ARR vom 23.02.2001 (KAbI 2001 S. 25)  
geändert durch ARR vom 16.01.2002 (KAbI 2002 S. 40)  
geändert durch ARR vom 28.02.2003 (KAbI 2003 S. 24)  
geändert durch ARR vom 01.04.2005 (KAbI 2005 S. 22)  
geändert durch ARR vom 10.03.2006 (KAbI 2006 S. 27)  
geändert durch ARR vom 12.01.2007 (KAbI 2007 S.4)  
geändert durch ARR vom 22.02.2008 (KAbI 2008 S.22)  
geändert durch ARR vom 25.01.2010 (KAbI 2010 S.36)*

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen – insbesondere der Aufgabe von Tätigkeitsfeldern – sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Arbeitsgeber zu beachten. Diesen Zielen dienen die nachstehenden Vorschriften.

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der KAVO fallen.

(2) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt nur für Arbeitgeber, die mehr als fünf Mitarbeiter im Sinne des § 23 Kündigungsschutzgesetz beschäftigen. Ist der Arbeitgeber eine Kirchengemeinde, so gilt die Regelung nach Satz 1 nicht.

(3) Die Arbeitsrechtliche Regelung gilt nicht für Fälle des Betriebsüberganges im Sinne von § 613 a BGB.

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Arbeitsrechtlichen Regelung sind:

- a) Vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Veränderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- b) Einschränkungen oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern, wenn dies zum Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Als Maßnahme 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.

(3) Maßnahmen deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich wenn dadurch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

### **§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung**

(1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der

Mitarbeitervertretung zu beraten. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des geltenden Mitarbeitervertretungsrechtes zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 soll der Arbeitgeber die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

#### **§ 4 Arbeitsplatzsicherung**

(1) Der Arbeitgeber ist gegenüber dem von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiter nach den Absätzen 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Angestellten voraus (§ 5).

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitgeber einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Dienststelle/Einrichtung an demselben Ort,
  - b) Arbeitsplatz in derselben Dienststelle/Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort oder in einer Dienststelle/Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort,
  - c) Arbeitsplatz in einer Dienststelle/Einrichtung 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 Unterabsatzes 1 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Abs. 2 Unterabsätze 2 und 3 gelten entsprechend. Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter 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 oder öffentlichen Dienstes in demselben Ort zu bemühen.

(5) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einem ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, daß ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

#### **§ 5 Fortbildung, Umschulung**

(1) Ist 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. In den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchstabe b trägt der Arbeitgeber die Kosten nur in soweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für 12 Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche oder regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

## § 6 Besonderer Kündigungsschutz

(1) In dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten 9 Monate dieser Tätigkeit weder aus betrieblichen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf 12 Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Absätze 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Schluß des Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 KAVO eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Mitarbeiter (§53 Abs. 3 KAVO) gilt § 55 KAVO.

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

## § 7 Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 4 Abs. 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mitarbeitern die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages zu wahren. Der Sicherungsbetrag entspricht der Höhe der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 KAVO, vermindert um den familienbezogenen Anteil des Ortszuschlages bzw. dem Sozialzuschlag. Der Anteil der Vergütung, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung des Sicherungsbetrages nicht berücksichtigt. Der Sicherungsbetrag ist für den letzten Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zu berechnen.

(2) Ab dem Tag, an dem der Mitarbeiter nach Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, erhält er eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und dem um die familienbezogenen Anteile des Ortszuschlages bzw. den Sozialzuschlag sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungsüberstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezüge aus der neuen Tätigkeit.

(3) Sofern der Mitarbeiter an dem Tag an dem er nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, nicht bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als 5 Jahren zurückgelegt hat, erhält er die persönliche Zulage nur für die Dauer der für den Mitarbeiter nach § 53 Abs. 2 KAVO geltenden Frist.

Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Vergütungserhöhungen nicht teil. Sie vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung beginnend mit der ersten Vergütungserhöhung nach Ablauf von 6 Monaten des Tages, an dem der Mitarbeiter seine neue Tätigkeit aufgenommen hat – um jeweils ein Fünftel.

Eine Verminderung unterbleibt bei dem Mitarbeiter, der am Tag der Aufnahme seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Wird mit dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist der Sicherungsbetrag in dem selben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2. § 34 Abs. 1 und Abs. 2 KAVO gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird entsprechend der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 KAVO) berücksichtigt.

(6) Die Absätze 2 bis 5 gelten nicht, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigert oder die Fortbildung bzw. die Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abgebrochen wird.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter die Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente nach § 36, § 37 oder § 39 SGB VI oder eine entsprechende Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(7) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

### **§ 8 Abfindung**

(1) „Die Mitarbeiter, die aus Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer betriebsbedingten Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 34 KAVO 2008) eine Abfindung nach Maßgabe folgender Tabelle:

Lebensalter bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis	bis 40 Jahre	über 40 Jahre	über 45 Jahre
Monatsvergütung (§ 15 KAVO 2008)	0,50	0,75	1,0

Die Höhe der Abfindung darf den Betrag von 12.000 € nicht übersteigen. Für Mitarbeiter, die bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr vollendet haben und deren Beschäftigungszeit mindestens 15 Jahre beträgt, wird der Höchstbetrag auf 15.000 € festgesetzt, für Mitarbeiter, die bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 55. Lebensjahr vollendet haben und deren Beschäftigungszeit mindestens 20 Jahre beträgt wird der Höchstbetrag auf 20.000 € festgesetzt. War der Mitarbeiter im letzten Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht vollbeschäftigt, vermindern sich die Beträge entsprechend § 24 Absatz 2 KAVO 2008.

Für Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des § 1 Absatz 2 Buchstabe a und Buchstabe b des Kirchengesetzes über die Kirchliche Altersversorgung (KAV) vom 4. Januar 1997 (KABl S. 22) fallen, die bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 57. Lebensjahr vollendet haben, übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge für die Versicherung der Zusatzrentenleistung vom Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt einer Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung. Die Zeit vom Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt einer Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung wird als kirchliche Dienstzeit anerkannt.

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

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder
- b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Dienst geschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

(5) Die Absätze 1 bis 4 sind bei Mitarbeitern, die von Maßnahmen im Sinne des § 2 Abs. 1 Buchstabe b betroffen sind, nur anzuwenden, wenn es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt. In diesen Fällen können durch Dienstvereinbarung von Abs. 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden, wenn andernfalls der Fortbestand der Einrichtung oder weitere Arbeitsplätze des gleichen Dienstgebers gefährdet werden.

(6) Bei nicht wesentlichen Einschränkungen oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern können durch Dienstvereinbarungen an Abs. 1 orientierte Abfindungsbeträge vereinbart werden.

### **§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen**

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsunfähig oder berufs-unfähig 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.

Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 39 SGB VI erfüllt, solange die Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechender Vorschriften ruhen würde.

(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 Zeitraums einer der Tatbestände des Abs. 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 kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

### **§ 10 Anrechnungsvorschrift**

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

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Arbeitgeber von der Antragsstellung und von der hierauf beruhenden Entscheidung sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nicht zu.

### **§ 11 Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt sofort in Kraft.