

Anlage 9 zur Arbeitsvertragsordnung Fulda (AVO)

„Ordnung über den Rationalisierungsschutz im Bistum Fulda“

(Rationalisierungsschutzordnung – RaSchO)

Präambel

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.

Für Maßnahmen, die nicht unter diese Ordnung fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und kirchlich arbeits-rechtlichen Vorschriften unberührt.

Teil A Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiter/innen im Geltungsbereich der Bistums-KODA und deren Einrichtungen, die mindestens drei vollbeschäftigte Mitarbeiter/innen beschäftigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Mitarbeiter/innen nach Satz 1 sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

§ 2 Begriffsbestimmung

- 1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:
 - a) vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
 - b) Abbau von Personalstellen oder
 - c) Einschränkungen oder Aufgabe von Tätigkeitsgebieten, wenn dies zu einer Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.
- 2) Unter Absatz (1) fallen insbesondere:
 - a) Streichung von Personalstellen oder Reduzierung des Beschäftigungsumfangs um mindestens 20 v.H.
 - b) Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung/Dienststelle bzw. von Teilen derselben,
 - c) Verlegung, Ausgliederung oder Spaltung einer Einrichtung/Dienststelle bzw. von Teilen derselben,
 - d) Zusammenlegung von Einrichtungen/Dienststellen bzw. von Teilen derselben,
 - e) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen/Dienststellen,
 - f) 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 Absatzes (1). Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes (1) Buchstabe (a) jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

- 4) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsüberganges im Sinne des § 613a BGB.
- 5) Diese Ordnung differenziert zwischen
 1. Leistungen bei Versetzungen und
 2. Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.Bei einer Versetzung gelten für die Leistungen die Regelungen des Teil B, bei einer Beendigung die Regelungen des Teil C.
- a) Eine Versetzung liegt vor, wenn der/die Mitarbeiter/in einen Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung des Dienstgebers annimmt, das Arbeitsverhältnis zum Dienstgeber also nicht beendet, sondern fortgesetzt wird. Unerheblich ist, ob das Arbeitsverhältnis zu geänderten oder gleich bleibenden Bedingungen fortgesetzt wird.
- b) Eine Beendigung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen dem/der Mitarbeiter/in und dem Dienstgeber wegen der Maßnahme beendet wird. Die Reduzierung des Beschäftigungsumfanges um mindestens 20 v.H. bei im Übrigen gleich bleibender Tätigkeit und Eingruppierung gilt als (Teil-) Beendigung.
- 6) Scheidet ein/eine Mitarbeiter/in bei dem Dienstgeber aus und begründet er/sie im Anschluss hieran ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Dienstgeber, wird wie folgt differenziert:
 - a) Wechselt der/die Mitarbeiter/in ohne Besitzstandswahrung, gilt dies als Beendigung. Für die Leistungen gelten die Regelungen des Teil C.
 - b) Wechselt der/die Mitarbeiter/in unter Besitzstandswahrung, gilt dies als Versetzung. Für die Leistungen gelten die Regelungen des Teil B.
Ein Wechsel unter Besitzstandswahrung liegt vor, wenn
 - a) beim neuen Dienstgeber dem/der Mitarbeiter/in für alle Rechte (z.B. Dauer Kündigungsfristen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Bewährungszeiten) die Beschäftigungszeit/ Dienstzeit bei dem Dienstgeber voll angerechnet wird und
 - b) der/die Mitarbeiter/in bei der Zusatzversorgung keine Nachteile erleidet, er/sie also im Versorgungsfall mindestens die Ansprüche besitzen wird, die er/sie bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Dienstgeber erworben hätte.
- 7) Bei der Berechnung des Lebensalters und der Beschäftigungszeit/Dienstzeit werden nur volle Jahre berücksichtigt. Stichtag für die Berechnung ist im Falle der Versetzung der Tag der Arbeitsaufnahme am neuen Arbeitsplatz, im Falle der Beendigung, auch bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis endet, im Falle einer Fortbildung/Umschulung der vorgesehene Beginn derselben.
- 8) Bruttomonatsgehalt ist ein Zwölftel der Gesamteinkünfte der letzten zwölf Monate, bestehend aus Grundvergütung, Ortszuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, Urlaubsgeld und Sonderzuwendung auf der Basis der vertraglichen/tariflichen regulären Arbeitszeit ohne Berücksichtigung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszuschlägen und Leistungen mit Aufwendungsersatzcharakter.
- 9) Ein Angebot eines Arbeitsplatzes im Sinne dieser Ordnung ist gegeben, wenn dem/der Mitarbeiter/in ein verbindliches Angebot für eine Stelle (vom Dienstgeber unterzeichneter Arbeitsvertrag oder schriftliche Anstellungszusage) vorgelegt wird.

Protokollnotizen zu § 2:

1. *Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.*

Eine Rationalisierungsmaßnahme 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.

Eine Änderung, die für die Dienststelle bzw. die gesamte Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Dienststellen- bzw. Einrichtungsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter/innen zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. *Unabhängig von Ziffer (1) ist ein Personalabbau um mindestens 20 v.H. des Personalbestandes der von den Änderungen betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils oder eine Verminderung des Beschäftigungsumfangs um durchschnittlich mindestens 20 v.H. bei mindestens 20 v.H. der Mitarbeiter/innen der von den Änderungen betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils oder eine Herabgruppierung um mindestens eine Vergütungsgruppe bei mindestens 20 v.H. der Mitarbeiter/innen der von den Änderungen betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils immer eine erhebliche bzw. wesentliche Änderung.*

Keine Maßnahme im Sinne des Absatzes (1) sind Maßnahmen, die sich auf weniger als 20 v.H. der Mitarbeiter/innen der von den Änderungen betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils auswirken und (kumulativ) die unmittelbar durch

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

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

§ 3 MAV – Beteiligung, Information der Mitarbeiter/innen

- 1) Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen und auch eventuelle, mitarbeiterfreundlichere Gegenvorschläge der Mitarbeitervertretung mit dieser zu beraten.
- 2) Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung sind zu beachten. Sie werden durch diese Ordnung nicht berührt.
- 3) In Dienstvereinbarungen (Sozialplan) kann nicht zum Nachteil der Mitarbeiter/innen von dieser Ordnung abgewichen werden.
- 4) Unbeschadet der Absätze (1) und (2) soll der Dienstgeber die Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

- 1) Der Dienstgeber ist den von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 betroffenen Mitarbeiter/innen oder Mitarbeiter nach den Absätzen (2) bis (5) zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.
- 2) Der Dienstgeber muss versuchen, dem/der Mitarbeiter/in einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten.
Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinn des Unterabsatzes (1), wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) des/der Mitarbeiter/in entsprechen oder der/die Mitarbeiter/in die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Fortbildung (§ 5) erwerben kann und sich durch die neue Tätigkeit weder die bisherige Eingruppierung einschließlich Aussicht auf Bewährungsaufstieg noch der Beschäftigungsumfang ändert.
Sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber nicht in derselben Einrichtung/Dienststelle oder in einer anderen Einrichtung/Dienststelle am gleichen Dienstort zur Verfügung steht, ist dieser örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit des/der Mitarbeiters/in bei Nutzung der schnellsten Fahrtmöglichkeit 45 Minuten nicht überschreiten. Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 45 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zugrunde gelegt.
- 3) Kann dem/der Mitarbeiter/in kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes (2) zur Verfügung gestellt werden, muss der Dienstgeber versuchen, dem/der Mitarbeiter/in einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem Dienstgeber des kirchlichen Dienstes anzubieten. Absatz (2) Unterabsatz (2) und (3) gilt entsprechend.
- 4) Kann dem/der Mitarbeiter/in kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne der Absätze (2) und (3) zur Verfügung gestellt werden, muss der Dienstgeber versuchen, der/dem Mitarbeiter/in einen anderen Arbeitsplatz in einer seiner Einrichtungen oder bei einem in Absatz (3) genannten Dienstgeber anzubieten.
- 5) In den Fällen des Absatzes (4) ist der Arbeitsplatz
 - beruflich zumutbar, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) des/der Mitarbeiters/in entsprechen oder der/die Mitarbeiter/in die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Umschulungsmaßnahme erwerben kann,
 - wirtschaftlich zumutbar, wenn die neue Tätigkeit sowohl in der grundständigen Eingruppierung als auch in der Bewährungsstufe nicht mehr als höchstens eine Vergütungsgruppe niedriger bewertet ist als die bisherige, bzw. bei neuen Arbeitgebern ohne vergleichbares Vergütungssystem das bisherige Bruttomonatsgehalt im Sinne des § 2 Absatz (8) um nicht mehr als bis zu 10 % unterschritten wird,
 - örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit des/der Mitarbeiter/in bei Nutzung der schnellsten Fahrtstrecke 45 Minuten nicht überschreitet. Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 45 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zugrunde gelegt.
- 6) In den Fällen der Absätze (3) bis (5) ist die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.
- 7) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, einen ihm/ihr angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze (2) bis (4) anzunehmen, es sei denn, dass ihm/ihr die Annahme nach seinen/ihren Kenntnissen und Fähigkeiten nicht zugemutet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz (5):

Grundsätzlich richtet sich die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes ausschließlich nach den Kenntnissen und Fähigkeiten des/der Mitarbeiter/in. Nur wenn mehrere Mitarbeiter/innen freigesetzt werden und der Dienstgeber mehrere Arbeitsplätze bei sich und anderen Arbeitgebern am gleichen und anderen Dienstorten anbietet, sind bei gleichwertigen fachlichen Voraussetzungen bei der Entscheidung, welchem/welcher Mitarbeiter/in welcher Arbeitsplatz in der Reihenfolge der Absätze (2) bis (6) anzubieten ist, die Grundsätze der sozialen Auswahl gem. § 1 Absatz (3) Satz 1 KSchG entsprechend zu berücksichtigen.

Teil B Versetzung

§ 5 Fortbildung, Umschulung

- 1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber auf seine Kosten rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen.
Der/Die Mitarbeiter/in darf seine/ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.
- 2) Der/Die Mitarbeiter/in ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, unter Fortzahlung der Vergütung im notwendigen Umfang von der Arbeit freizustellen. Vorrangig sind Leistungen Dritter, insbesondere des Arbeitsamtes, geltend zu machen. Zusätzlich zur Dauer der reinen Schulung ist eine Vor- und Nachbereitungszeit von mindestens 25 v.H. der reinen Schulungsdauer notwendig.
- 3) Setzt der/die Mitarbeiter/in nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm/ihr zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Absatz (2) gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung anteilig zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Absatz (1) Unterabsatz (2):

Gibt ein/eine Mitarbeiter/in, der/die das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine/ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz

- 1) Ist dem/der Mitarbeiter/in eine andere Tätigkeit beim gleichen Dienstgeber übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis 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/der Mitarbeiter/in ein Arbeitsplatz nach § 4 Absatz (2) bis (5) nicht angeboten werden kann oder der/die Mitarbeiter/in einen

zumutbaren Arbeitsplatz entgegen § 4 Absatz (7) nicht annimmt. Die Kündigungsfrist richtet sich nach den geltenden Bestimmungen.

Bei Mitarbeiter/innen, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nach § 2 Absatz (1) und (2) nur dann ausgesprochen werden, wenn der/die Mitarbeiter/in einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber entgegen § 4 Absatz (7) nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- 3) Der/Die Mitarbeiter/in, der/die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn/sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Vergütungssicherung

Ergibt sich bei einer Versetzung (§ 2 Absatz (5), Absatz (6) dieser Ordnung) eine Minderung der Vergütung, ist der Dienstgeber zur Vergütungssicherung wie folgt verpflichtet:

- 1) Bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung beim Dienstgeber erhält der/die Mitarbeiter/in im Fall der Rückgruppierung die Differenz zwischen der Vergütung der alten und der neuen Vergütungsgruppe als persönliche monatliche Zulage und als einmalige Zulage zur Sonderzuwendung. Für die Berechnung der Einkommensdifferenz ist die Vergütung am neuen Arbeitsplatz nach der bisherigen Arbeitszeit zu ermitteln. Auf diese persönliche Zulage können zukünftige allgemeine Vergütungserhöhungen, nicht aber durch Änderungen der Lebensaltersstufe oder durch Änderung des Ortszuschlages bedingte, angerechnet werden.
Für Mitarbeiter/innen, die zum Zeitpunkt der Versetzung das 40. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren haben, gilt Satz 3 mit der Maßgabe, dass allgemeine Vergütungserhöhungen lediglich hälftig angerechnet werden können. Bei unkündbaren Mitarbeiter/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, unterbleibt eine Anrechnung.
- 2) Wird mit dem/der Mitarbeiter/in für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der/die Mitarbeiter/in nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist die persönliche Zulage nach Absatz (1) in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.
- 3) Die persönliche Zulage nach Absatz (1) ist eine Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Absatz (2) BAT; sie wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT), des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) und der Weihnachtzuwendung berücksichtigt.
- 4) Hat sich in der neuen Tätigkeit der Beschäftigungsumfang um mindestens 10 v. H. des bisherigen Beschäftigungsumfangs verringert, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich eine anteilige Abfindung gemäß § 9 Absatz (4).
- 5) Die Absätze (1) bis (4) gelten nicht, wenn der/die Mitarbeiter/in ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 Absatz (1) Unterabsatz (2) verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der/die Mitarbeiter/in die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftigen Grund ablehnt.

- 6) Soweit nicht ausdrücklich erklärt, ist spätestens mit vorbehaltloser Annahme der Vergütungssicherungszahlung der neue Arbeitsplatz vom/von der Mitarbeiter/in als zumutbar im Sinne des § 4 Absatz. (8) akzeptiert.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Bei Mitarbeiter/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann ihr Alter ein triftiger Grund, keine höherwertige Tätigkeit mehr zu übernehmen, sein.

§ 8 Umzug

Wird wegen einer Versetzung ein Wohnungswechsel erforderlich, was in der Regel bei längeren Wegezeiten als den in § 4 Absatz (5) genannten der Fall ist, und erfolgt der Umzug innerhalb von zwölf Monaten nach Arbeitsaufnahme, gewährt der Dienstgeber folgende Leistungen:

- a) Ein Bruttomonatsgehalt als Grundaussgleich,
 - b) Umzugskostenerstattung wird gewährt gemäß KODA-Regelung in ihrer jeweiligen Fassung.
- Diese Ordnung ersetzt die schriftliche Zusage der Umzugskostenvergütung durch den Dienstgeber für die in den Geltungsbereich dieser Ordnung fallenden Mitarbeiter/innen.

**Teil C
Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 9 Abfindung

- 1) Der/Die Mitarbeiter/in, der/die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung.

Beschäftigungszeit (§ 19 AVO Fulda)	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	nach vollendetem				
		30.	40.	45.	50.	55.
		Lebensjahr				
Bruttomonatsgehälter (§ 2 Absatz (8))						
Ab 3 Jahre	-	-	2	2	3	3
Ab 5 Jahre	2	2	3	3	4	5
Ab 7 Jahre	2	3	4	5	6	7
Ab 9 Jahre	2	4	5	6	7	9
Ab 11 Jahre	2	5	6	7	9	11
Ab 13 Jahre	2	6	7	8	10	12
Ab 15 Jahre	-	7	8	9	11	13
Ab 17 Jahre	-	8	9	10	12	14
Ab 19 Jahre	-	9	10	11	13	15
Ab 21 Jahre	-	10	11	12	14	16
Ab 23 Jahre	-	-	12	13	15	17
Ab 25 Jahre	-	-	13	14	16	18

- 2) Die Abfindung erhöht sich für jedes zum Zeitpunkt des Ausscheidens vorhandene Kind, für das der/die Mitarbeiter/in oder sein Ehegatte Anspruch auf Kindergeld hat, und für den/die unterhaltsberechtigten Ehepartner(in) um 2.556,45 EUR. Als

unterhaltsberechtigten im Sinne dieser Ordnung gilt ein(e) Ehepartner(in), deren/dessen Bruttomonatsgehalt (§ 2 Absatz (8)) niedriger ist als das des/der Mitarbeiter/in.

- 3) Für schwer behinderte Menschen oder schwer behinderten Menschen Gleichgestellten im Sinne des Sozialgesetzbuches IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) erhöht sich die Abfindung um 2.556,45 EUR.
- 4) Ist der Beschäftigungsumfang durch Reduzierung oder an einem neuen vom Dienstgeber gemäß § 4 Absätze (2) und (5) angebotenen/nachgewiesenen Arbeitsplatz um mindestens 20 v. H. geringer, erhält der/die Mitarbeiter/in eine anteilige Abfindung nach Maßgabe der Absätze (1) bis (3), die im selben Verhältnis gekürzt wird, wie der Beschäftigungsumfang gegenüber dem vorherigen reduziert wurde.
- 5) Hat der/die Mitarbeiter/in einen vom Dienstgeber nachgewiesenen, spätestens 2 Monate nach Ende dieses Arbeitsverhältnisses freien, zumutbaren (§ 4 Absatz (5)) Arbeitsplatz angenommen, reduziert sich die Abfindung für jedes volle Jahr der Beschäftigung im neuen Arbeitsverhältnis um 20 %.
Verliert der/die Mitarbeiter/in nach Ablauf der Probezeit, aber vor Ablauf von fünf Jahren, aus betriebsbedingten Gründen den neuen Arbeitsplatz, so steht es dem Dienstgeber – einmalig in fünf Jahren – frei, dem/der Mitarbeiter/in binnen drei Monaten einen neuen zumutbaren Arbeitsplatz nachzuweisen. Kommt ein neues Arbeitsverhältnis innerhalb drei Monaten nach Ende des vorherigen zustande, gilt die Beschäftigung für die Berechnung nach Unterabsatz (1) als nicht unterbrochen. Nimmt der/die Mitarbeiter/in drei vom Dienstgeber nachgewiesene, zumutbare (§ 4 Absatz (6)) Nachfolgearbeitsplätze nicht an, oder bei Rechtskraft einer nach Ablauf der Probezeit im neuen Arbeitsverhältnis ausgesprochenen, im Sinne des § 1 KSchG sozial gerechtfertigten Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen, entfällt der Anspruch auf Abfindung.
War der/die Mitarbeiter/in in den, auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Dienstgeber folgenden 5 ½ Jahren mindestens volle fünf Jahre in vom Dienstgeber nachgewiesenen, zumutbaren Arbeitsverhältnissen beschäftigt, entfällt der Anspruch auf Abfindung endgültig.
- 6) Die Abrechnung und Auszahlung der Abfindungen erfolgen unter Beachtung der steuerrechtlichen Regelungen (insbesondere §§ 3 Nr. 9, 24, 34 EStG).
- 7) Die Abfindungsansprüche entstehen vorbehaltlich Absatz (10) zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie können zuvor nicht übertragen und vererbt werden. Die Ansprüche werden mit der Entstehung, frühestens einen Monat nach Ausspruch der Kündigung fällig.
- 8) Erhebt der/die Mitarbeiter/in Kündigungsschutzklage, so ist ein Anspruch auf Abfindung ausgeschlossen.
Wehrt er/sie sich in anderer Weise gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wird der Abfindungsanspruch erst fällig, wenn das Verfahren abgeschlossen ist und rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist. Dies gilt auch, wenn der/die Mitarbeiter/in Klage gegen einen Dritten erhebt, an den z.B. sachliche oder immaterielle Einrichtungsmittel der Einstellungsstätte veräußert wurden.
- 9) Der/Die Mitarbeiter/in entscheidet, ob und in welchem Umfang die Abfindung zum Zwecke des Rentenausgleichs verwendet werden soll. Leistungen zum Zwecke des Rentenausgleichs an die Rentenkasse werden vom Dienstgeber unmittelbar bei der Rentenkasse eingezahlt.
- 10) Abweichend von Absatz (7) werden (Rest-) Abfindungsansprüche im Falle des Absatzes (5) Unterabsatz (1) fünf Jahre und sechs Monate nach Ende des jetzigen Arbeitsverhältnisses fällig. Im Falle des Absatzes (5) Unterabsatz (2) wird der Restabfindungsanspruch drei Monate nach Ende des ersten

Nachfolgearbeitsverhältnisses fällig, wenn kein zumutbarer neuer Arbeitsplatz nachgewiesen wurde. Endet auch ein 2. Nachfolgearbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen, ist die Restabfindung mit Ablauf dieses zweiten Nachfolgearbeitsverhältnisses fällig.

Der Abfindungsbetrag ist auf Kosten des Dienstgebers bei einem Notar als Treuhänder zu hinterlegen. Nach jedem vollen Jahr einer Folgebeschäftigung des Mitarbeiters ist der Dienstgeber berechtigt, 20 % der hinterlegten Summe zurückzuverlangen. Soweit es sich bei dem Dienstgeber um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts handelt, entfällt die vorgenannte Hinterlegungspflicht.

§ 10 Sonderurlaub

- 1) Mit Mitarbeitern/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt haben, ist auf deren Wunsch anstelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Sonderurlaub ohne Bezüge bis zum Beginn der Altersrente, mindestens aber für fünf Jahre, zu vereinbaren.
- 2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, während des Sonderurlaubs die nach der Satzung der zuständigen Zusatzversorgungskasse zum Erhalt der Zusatzversorgung erforderliche Sonderumlage (z.B. nach § 34 b Absatz 3 der Satzung der KZVK) zu entrichten und vor Antritt des Sonderurlaubs das dienstliche Interesse an dem Sonderurlaub schriftlich anzuerkennen.
- 3) Mitarbeiter/innen, die Sonderurlaub nach Absatz (1) erhalten, haben Anspruch auf einen Geldbetrag in entsprechender Anwendung von § 9 Absätze (1) bis (3). Mit Antritt des Sonderurlaubs ist ein Betrag von 50 v.H. der Gesamtsumme zur Zahlung fällig. Für jedes volle Jahr des Sonderurlaubs mit Sonderzahlung an die Zusatzversorgungskasse verringert sich der restliche Abfindungsanspruch um 5 v.H. Verbleibende Restansprüche sind mit dem Ende des Sonderurlaubs fällig.

Teil D Schlussbestimmungen

§ 11 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

- 1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der/die Mitarbeiter/in erwerbsgemindert 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 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung ohne Rentenminderung erfüllt sind oder der Dienstgeber einzelvertraglich den Ausgleich der durch die Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente entstehenden Rentennachteile zugesagt hat. Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Absatz 7 der Satzung der KZVK oder entsprechende Vorschriften ruhen würden.
- 2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der/die Mitarbeiter/in das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Bruttomonatsgehälter oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes (1) eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend, höchstens jedoch um fünf Bruttomonatsgehälter.
- 3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
 - a) die Kündigung aus einem von dem/der Mitarbeiter/in zu vertretenden Grund erfolgt ist oder

b) der/die Mitarbeiter/in im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er/sie von einem anderen Dienstgeber übernommen wird.

4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

§ 12 Anrechnungsvorschrift

1) Leistungen, die dem/der Mitarbeiter/in 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 Dienstgeber (z.B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

2) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, die ihm/ihr nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er/Sie hat den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm/ihr gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes (1) unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der/die Mitarbeiter/in seinen/ihren Verpflichtungen nach Unterabsatz (1) trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm/ihr Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 01.01.2003 in Kraft.