

# Amtsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Herausgegeben vom Evangelischen Oberkirchenrat in Stuttgart

Bd. 57 Nr. 2

33

29. Februar 1996

Inhalt:	Seite		Seite
Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Kirchenbeamten . . . . .	33	Prüfung für Kirchenmusiker . . . . .	39
Verordnung des Oberkirchenrats zur Änderung der Ausführungsbestimmungen zum Perikopengesetz . . . . .	34	Dienstnachrichten . . . . .	41
Abschluß der landeskirchlichen Jahresrechnung für 1994 . . . . .	35	Arbeitsrechtsregelungen	
		I. Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung . . . . .	42
		II. u. III. Sicherungsordnungen . . . . .	43
		IV. Berichtigung . . . . .	50

## Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Kirchenbeamten

Verordnung des Oberkirchenrats  
vom 8. Januar 1996 AZ 12.05-2 zu Nr. 99

Aufgrund von § 42 Abs. 1 des Kirchenbeamtengesetzes wird folgendes verordnet:

### § 1

Die Verordnung über die Arbeitszeit der Kirchenbeamten vom 16. Januar 1989 (Abl. 53 S. 402) in der Fassung vom 13. November 1991 (Abl. 55 S. 9) wird wie folgt geändert:

In § 1 Ziff. 1 b wird Unterabs. 3 wie folgt neu gefaßt:

„Das Regelstundenmaß der vollbeschäftigten Lehrer – einschließlich der Teilzeitbeschäftigten mit einer Reduzierung um bis zu 2 Wochenstunden – ermäßigt sich zu Beginn des Schuljahres, in dem sie

das 55. Lebensjahr vollenden, um 1 Woche, und

das 60. Lebensjahr vollenden, um 2 Wochenstunden.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrern mit mindestens einem halben Lehrauftrag ermäßigt sich das Regel-

stundenmaß zu Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, um 1 Woche, und

### § 2

Diese Änderung tritt mit Wirkung vom 1. August 1996 in Kraft.

Bei vollbeschäftigten Lehrern, die vor dem 1. August 1996 das 55. Lebensjahr vollendet haben, bleibt das Wochendeputat weiterhin um zwei Wochenstunden ermäßigt, bei teilzeitbeschäftigten Lehrern mit mindestens einem halben Lehrauftrag beträgt die Ermäßigung eine Woche.

Dr. Daur

A

# Verordnung des Oberkirchenrats zur Änderung der Ausführungsbestimmungen zum Perikopengesetz

vom 9. Januar 1996 AZ 50.13 Nr. 126

Gemäß § 25 Abs. 4 Kirchenverfassungsgesetz wird verordnet:

## Artikel 1

### Änderung der Ausführungsbestimmungen zum Perikopengesetz

Die Ausführungsbestimmungen zum Perikopengesetz vom 22. Mai 1979 (Abl. 48 S. 419) werden wie folgt geändert:

1. In Nr. 5.1 wird der letzte Satz durch folgende Sätze ersetzt:

„Im vierten Durchgang tritt an die Stelle der Reihe IV der Continuatext nach Matthäus. Im fünften Durchgang tritt an die Stelle der Reihe I der Continuatext nach Johannes und an die Stelle der Reihe V der Continuatext nach Matthäus. Im sechsten Durchgang tritt an die Stelle der Reihe II der Continuatext nach Johannes und an die Stelle der Reihe VI der Continuatext nach Matthäus. Im siebten Durchgang tritt an die Stelle der Reihe III der Continuatext nach Johannes. Ab dem achten Durchgang wiederholt sich der vorstehende Wechsel (vgl. Anlage 2).“

2. Anlage 2 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird die Bezeichnung „Ziff.“ durch die Bezeichnung „Nr.“ ersetzt.

b) Die Zeilen

„1997	Jahrgang	I	Matthäustexte
2000	Jahrgang	IV	Johannestexte“

werden durch die folgenden Zeilen ersetzt:

„2000	Jahrgang	IV	Matthäustexte
2003	Jahrgang	I	Johannestexte
2007	Jahrgang	V	Matthäustexte
2010	Jahrgang	II	Johannestexte
2014	Jahrgang	VI	Matthäustexte
2017	Jahrgang	III	Johannestexte
2021	Jahrgang	I	Matthäustexte
2024	Jahrgang	IV	Johannestexte
2028	Jahrgang	II	Matthäustexte
2031	Jahrgang	V	Johannestexte
2035	Jahrgang	III	Matthäustexte
2038	Jahrgang	VI	Johannestexte
2042	Jahrgang	IV	Matthäustexte
2045	Jahrgang	I	Johannestexte
2049	Jahrgang	V	Matthäustexte
2052	Jahrgang	II	Johannestexte
2056	Jahrgang	VI	Matthäustexte“.

## Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. März 1996 in Kraft.

Dr. Daur

## Abschluß der landeskirchlichen Jahresrechnung für 1994

Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 8. Januar 1996 AZ 13.26 Nr. 333

Einnahmen		0 Allgemeine kirchliche Dienste		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
2 686 978,77	0110	Gottesdienst .....		2 681 178,77
0,00	0120	Kindergottesdienst .....		994 405,55
14 380,93	0150	Lektorendienst .....		496 445,46
287 050,89	0210	Allgemeiner kirchenmusikalischer Dienst .....		825 362,12
88 986,55	0280	Hochschule für Kirchenmusik .....		1 453 970,30
4 142 602,44	0310	Gemeindefarbeit .....		4 180 220,71
0,00	0370	Beauftragte für Gemeindefdiakone .....		0,00
724 974,12	0382	Haus Birkach – Studien- und Ausbildungszentrum – .....		2 797 621,51
698 732,65	0383	Ausbildungsstätte Karlshöhe Ludwigsburg .....		4 442 514,15
294 146,01	0384	Fortbildungsstätte Kloster Denkendorf .....		2 036 396,91
11 614 662,31	0410	Religionsunterricht .....		11 219 310,62
111 278,96	0470	Schuldekane .....		5 212 734,18
45 995,86	0481	Pädagogisch-Theologisches Zentrum .....		2 214 025,67
0,00	0489	Katechetische Aus- und Fortbildung .....		0,00
55 133 758,17	0510	Gemeinde-Pfarrdienst .....		158 784 605,04
0,00	0570	Pfarrvertretung .....		62 020,74
23 197,36	0581	Pastoralkolleg Freudenstadt .....		365 558,04
8 203,85	0583	Pastoralkolleg Urach .....		177 810,81
34 654,85	0585	Seminar für Seelsorge – Fortbildung (KSA) .....		390 088,79
1 778 114,08	0611	Evangelische Seminarstiftung .....		2 571 363,93
99 871,99	0612	Sprachenkolleg .....		693 032,59
630 851,31	0621	Theologiestudium (allgemein) .....		1 345 557,29
1 586 664,06	0622	Evangelisches Stift Tübingen .....		3 477 632,27
0,00	0631	Unständiger Dienst (allgemein) .....		264 239,48
78 452,40	0632	Pfarrseminar .....		1 393 218,79
0,00	0641	Kirchliche Lehrgänge für den Pfarrdienst .....		0,00
0,00	0680	Theologische Prüfungen .....		91 040,40
0,00	0700	Mesnerdienst .....		8 820,00
<b>80 083 557,56</b>		<b>Summe Einzelplan 0</b>		<b>208 179 174,12</b>

Einnahmen		1 Besondere kirchliche Dienste		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
190 641,40	1120	Allgemeine Jugendarbeit .....		6 689 522,01
0,00	1190	Sonstige Jugendarbeit .....		70 692,93
201 278,48	1200	Studentenseelsorge .....		676 125,81
34 562,20	1320	Frauenarbeit .....		794 139,36
212 584,06	1410	Krankenhauseelsorge .....		6 158 882,22
0,00	1420	Seelsorge an Blinden, Sprach- und Gehörgeschädigten .....		845 322,69
0,00	1510	Kirchliche Bauernarbeit .....		2 210 558,84
19 256,38	1520	Polizeiseelsorge .....		461 750,64
0,00	1540	Betreuung der Bundeswehrangehörigen .....		4 493,88
118 740,96	1550	Kriegsdienstverweigerer/Zivildienstleistende .....		433 057,72
0,00	1560	Binnenschiffermission .....		79 380,00
0,00	1610	Missionarische Dienste .....		441 280,00
0,00	1620	Kirchentag .....		108 075,00
0,00	1700	Seelsorge an Urlaubern, Reisenden und Sportlern .....		166 600,00
50 443,20	1800	Evangelischer Gemeindedienst .....		7 066 668,35
10 408,65	1970	Seelsorge an Straffälligen und Haftentlassenen .....		196 952,99
121 298,24	1990	Sonstige Seelsorgedienste .....		626 553,68
<b>959 213,57</b>		<b>Summe Einzelplan 1</b>		<b>27 030 056,12</b>

Einnahmen		2 Kirchliche Sozialarbeit		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
3 103 125,00	2120	Diakonisches Werk .....		25 893 332,70
88 001,12	2181	Evangelische Fachhochschule für Sozialwesen .....		1 806 068,32
436 037,28	2210	Kindertagesstätten .....		879 386,71
130 000,00	2281	Evangelische Fachschulen für Sozialpädagogik .....		4 303 176,68
0,00	2310	Familienferienstätten .....		1 309 200,00
3 904 762,83	2341	Beratungsstellen für Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen .....		8 940 997,88
0,00	2910	Arbeit mit Aus- und Übersiedlern .....		403 270,00
233 119,99	2930	Arbeit mit Ausländern .....		2 944 007,52
0,00	2990	Sonstige diakonische und soziale Arbeit .....		286 874,98
<b>7 895 046,22</b>		<b>Summe Einzelplan 2</b>		<b>46 766 314,79</b>

Einnahmen		3 Gesamtkirchliche Aufgaben, Ökumene, Weltmission		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
0,00	3110	Werke und Einrichtungen mit gemeinkirchlichen Aufgaben		282 730,00
36 030 312,00	3130	Gesamtkirchliche Hilfspläne		72 943 999,60
1 710 661,61	3170	Ostpfarrerversorgung		13 048 449,61
0,00	3180	Exilpfarrerversorgung		286 803,75
0,00	3430	Lutherischer Weltbund		1 715 000,00
0,00	3460	Ökumenisches Studienwerk		37 730,00
0,00	3490	Sonstige ökumenische Arbeit		335 606,77
0,00	3510	Kirchlicher Entwicklungsdienst		10 804 500,00
0,00	3640	Kirchen helfen Kirchen		1 909 978,38
325 723,67	3810	Missionsgesellschaften		3 742 795,93
0,00	3821	Evangelisches Missionswerk Südwestdeutschland		5 200 800,00
0,00	3823	Förderung weltweiter missionarischer Arbeit		2 601 900,00
168 118,27	3830	Dienst für Mission/Ökumene innerhalb der Landeskirche		2 339 529,02
19 263,60	3890	Dienst für die Weltmission/Übersee		1 080 446,60
<b>38 254 079,15</b>		<b>Summe Einzelplan 3</b>		<b>116 330 269,66</b>

Einnahmen		4 Öffentlichkeitsarbeit		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
114 559,29	4110	Pressehaus		2 348 257,73
27 126,35	4120	Amt für Information		822 251,67
73 659,00	4220	Funk und Fernsehen		350 598,66
94 427,99	4221	Evangelische Rundfunkagentur		1 580 637,65
44 490,32	4260	Medienzentrale		1 405 283,92
395 427,47	4310	Werbedienst		597 431,53
<b>749 690,42</b>		<b>Summe Einzelplan 4</b>		<b>7 104 461,16</b>

Einnahmen		5 Bildungswesen und Wissenschaft		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
5 893 200,27	5131	Evangelisch-Kirchliche Gymnasien mit Heim		11 751 172,52
0,00	5132	Evangelische Schulstiftung		725 200,00
0,00	5160	Evangelisches Schulwerk in Württemberg		1 274 168,40
0,00	5220	Evangelische Akademie Bad Boll		18 134 471,70
0,00	5250	Regionale Tagungs- und Erwachsenenarbeit		327 768,10
63 000,00	5260	Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung		632 000,52
1 158 687,78	5280	Stift Urach		1 506 752,46
0,00	5290	Sonstige Erwachsenenbildung		96 824,00
0,00	5322	Archivpflege Kirchenbezirke		98 369,06
92 666,02	5440	Landeskirchliches Museum		1 569 011,39
0,00	5500	Theologische, kirchenrechtliche und -geschichtliche Wissenschaft		360 062,93
0,00	5770	Evangelische Studiengemeinschaft Heidelberg		253 963,00
<b>7 207 554,07</b>		<b>Summe Einzelplan 5</b>		<b>36 729 764,08</b>

Einnahmen		7 Rechtsetzung, Leitung und Verwaltung, Rechtsschutz		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
11 500,00	7110	Landessynode .....		758 964,17
0,00	7400	Kirchliches Arbeitsrecht/ Arbeitsrechtliche Kommission/ Schlichtungsausschüsse .....		310 874,53
4 827 431,82	7610	Oberkirchenrat .....		32 299 191,79
347 448,51	7620	Kirchliche Verwaltungsstellen .....		11 183 882,96
3 136 783,85	7630	Elektronische Datenverarbeitung .....		3 136 783,85
0,00	7660	Kirchenpflegen .....		8 820,00
134 929,18	7680	Beauftragter bei Landtag und Landesregierung .....		254 462,70
0,00	7910	Landeskirchliche Mitarbeitervertretung .....		376 430,06
<b>8 458 093,36</b>		<b>Summe Einzelplan 7</b>		<b>48 329 410,06</b>

Einnahmen		8 Finanz- und Sondervermögen		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
954 916,46	8110	Wohngrundstücke .....		816 293,63
6 256 160,07	8300	Geldvermögen .....		41 458,55
0,00	8710	Stipendienfonds .....		0,00
<b>7 211 076,53</b>		<b>Summe Einzelplan 8</b>		<b>857 752,18</b>

Einnahmen		9 Allgemeine Finanzwirtschaft		Ausgaben
Rechnungs- ergebnis DM	Haus- halts- stelle			Rechnungs- ergebnis DM
948 581 095,37	9100	Kirchensteuern .....		525 279 338,57
0,00	9210	Allgemeiner Haushaltsbedarf der EKD .....		23 558 700,00
0,00	9300	Finanzausgleich .....		0,00
0,00	9400	Pauschalabkommen .....		2 696 094,25
25 158 537,38	9500	Versorgung .....		115 740 064,01
6 678 000,00	9600	Schuldaufnahmen .....		0,00
0,00	9710	Betriebsmittelrücklage .....		256 160,07
27 621 615,44	9721	Ausgleichsrücklage .....		0,00
0,00	9750	Liegenschaftsfonds .....		0,00
0,00	9760	Gebäudeinstandsetzungsrücklage .....		0,00
0,00	9781	Pfarrbesoldungsrücklage .....		0,00
0,00	9800	Haushaltsverstärkung .....		0,00
<b>1 008 039 248,19</b>		<b>Summe Einzelplan 9</b>		<b>667 530 356,90</b>

**Zusammenfassung  
der Einnahmen****Zusammenfassung  
der Ausgaben**

Rechnungs- ergebnis DM	Einzel- plan		Rechnungs- ergebnis DM
80 083 557,56	0	Allgemeine kirchliche Dienste .....	208 179 174,12
959 213,57	1	Besondere kirchliche Dienste .....	27 030 056,12
7 895 046,22	2	Kirchliche Sozialarbeit .....	46 766 314,79
38 254 079,15	3	Gesamtkirchliche Aufgaben, Ökumene, Weltmission .....	116 330 269,66
749 690,42	4	Öffentlichkeitsarbeit .....	7 104 461,16
7 207 554,07	5	Bildungswesen und Wissenschaft .....	36 729 764,08
8 458 093,36	7	Rechtsetzung, Leitung und Verwaltung, Rechtsschutz .....	48 329 410,06
7 211 076,53	8	Finanz- und Sondervermögen .....	857 752,18
1 008 039 248,19	9	Allgemeine Finanzwirtschaft .....	667 530 356,90
<b>1 158 857 559,07</b>		<b>Gesamtsumme</b>	<b>1 158 857 559,07</b>

Die Jahresrechnung 1994 ist vom 15. April 1996 bis 13. Mai 1996 je einschließlich zur Einsichtnahme durch die steuerpflichtigen Gemeindeglieder bei der Kasse des Evang. Oberkirchenrats in Stuttgart, Gerokstr. 49, Zimmer 214, während der üblichen Dienststunden, montags – donnerstags von 7.45 – 16.00 Uhr und freitags von 7.45 – 15.00 Uhr, aufgelegt.

D r . D a u r

**Prüfung für Kirchenmusiker**

Bekanntmachung des Oberkirchenrats  
vom 12. Januar 1996 AZ 59.160 Nr. 57

Die Abschlußprüfung in Stufe A, B und C haben in der Zeit von November 1994 bis Dezember 1995 (Prüfungsdatum jeweils in Klammern) mit Erfolg abgelegt:

**A-Prüfung**

(zum Nachweis der Befähigung für hauptberufliche Tätigkeit in gehobenen Kirchenmusikerstellen)

*Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart*

**B-Prüfung**

(Diplomprüfung B zum Nachweis der Befähigung für hauptberufliche Tätigkeit in Kirchenmusikerstellen)

*Hochschule für Kirchenmusik Esslingen*

**C-Prüfung**

(Befähigung für nebenberufliche Tätigkeit in Kirchenmusikerstellen)

*Lehrgang Aalen*

*Lehrgang Bernhausen*

[REDACTED]

*Lehrgang Blaufelden*

[REDACTED]

*Lehrgang Böblingen*

[REDACTED]

*Lehrgang Brackenheim*

[REDACTED]

*Lehrgang Degerloch*

[REDACTED]

*Lehrgang Esslingen*

[REDACTED]

*Lehrgang Freudenstadt*

[REDACTED]

*Lehrgang Mühlacker*

[REDACTED]

*Lehrgang Münsingen*

[REDACTED]

*Lehrgang Nürtingen*

[REDACTED]

*Lehrgang Schorndorf*

[REDACTED]

*Lehrgang Schwäbisch Hall*

[REDACTED]

*Lehrgang Stuttgart*

[REDACTED]

*Lehrgang Sulz a.N.*

[REDACTED]

*Lehrgang Tübingen*

[REDACTED]

[Redacted]

*Lehrgang Tutlingen*

[Redacted]

*Lehrgang Ulm*

[Redacted]

*Lehrgang Urach*

[Redacted]

*Lehrgang Vaihingen/Enz*

[Redacted]

**Dr. Daur**

**Dienstnachrichten**

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Der Landesbischof hat

a) ernannt:

mit Wirkung vom 1. Dezember 1995  
unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit:

[Redacted]

unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe:

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

mit Wirkung vom 1. Januar 1996  
unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe:

[Redacted]

mit Wirkung vom 1. Februar 1996  
unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit:

[Redacted]

mit Wirkung vom 5. Februar 1996  
unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit:

[Redacted]

mit Wirkung vom 1. Februar 1996

[Redacted]

[Redacted]

mit Wirkung vom 1. März 1996

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

mit Wirkung vom 1. April 1996

[Redacted text]

b) in den Ruhestand versetzt:

mit Wirkung vom 1. Januar 1996

[Redacted text]

mit Wirkung vom 1. Februar 1996

[Redacted text]

mit Wirkung vom 1. März 1996

[Redacted text]

mit Wirkung vom 1. April 1996

[Redacted text]

mit Wirkung vom 15. April 1996

[Redacted text]

mit Wirkung vom 1. Mai 1996

[Redacted text]

In die Ewigkeit wurden abgerufen:

[Redacted text]

## B Arbeitsrechtsregelungen

### I. Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO)

Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 6. Dezember 1995

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 27. April 1988 (Abl. 53 S. 173), zuletzt geändert durch Beschluß vom 11. Oktober 1995 (Abl. 56 S. 530) wird wie folgt geändert:

#### § 1

1. Es wird folgender § 9 a eingefügt:

#### „§ 9 a Probezeit

Anstelle von § 5 BAT wird bestimmt:

(1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird. Hat der Mitarbeiter in der Probezeit an insgesamt mehr als 10 Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über 10 hinausgehenden Fehltage entspricht.

(2) Wird von einem unkündbaren Mitarbeiter (§ 30 Abs. 3) bei einem anderen kirchlichen Dienstgeber ein neues Dienstverhältnis begründet, so entfällt die Probezeit, wenn das bisherige Dienstverhältnis nicht aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen beendet wurde.

(3) Wurde einem noch nicht unkündbaren Mitarbeiter aus den in § 32 (unkündbare Mitarbeiter) genannten Gründen von seinem bisherigen Dienstgeber gekündigt, soll der künftige kirchliche Dienstgeber die Probezeit angemessen verkürzen, sofern nicht auf eine Probezeit ganz verzichtet wird.“

2. a) § 12 wird wie folgt geändert:

In Abs. 1 Ziff. 1 Buchst. b) Unterabsatz 2 erhält Satz 3 folgende Fassung:

„Das Regelstundenmaß der vollbeschäftigten Mitarbeiter nach Satz 1 – einschließlich der Teilzeitbeschäftigten mit einer Reduzierung bis zu 2 Wochenstunden – ermäßigt sich zu Beginn des Schuljahres, in dem sie

das 55. Lebensjahr vollenden, um 1 Wochenstunde, das 60. Lebensjahr vollenden, um 2 Wochenstunden.

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern mit mindestens einem halben Lehrauftrag ermäßigt sich das Regelstundenmaß zu Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, um 1 Wochenstunde.“

b) Soweit in den Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung das Wort „Katecheten“ verwendet wird, wird dieses durch das Wort „Religionspädagogen“ ersetzt.

3. § 12 a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 wird gestrichen.

b) Die Absätze 5 bis 8 werden Absätze 4 bis 7.

4. § 30 wird wie folgt geändert:

In Abs. 3 wird folgender Satz 2 angefügt: „Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Mitarbeiter unkündbar.“

## § 2

Es treten in Kraft:

a) § 1 Nr. 1, 3 und 4 am 1. Januar 1996.

b) aa) § 1 Nr. 2 a mit Wirkung vom 1. August 1996.

Bei vollbeschäftigten Lehrern, die vor dem 1. August 1996 das 55. Lebensjahr vollendet haben, bleibt das Wochendeputat weiterhin um zwei Wochenstunden ermäßigt, bei teilzeitbeschäftigten Lehrern mit mindestens einem halben Lehrauftrag beträgt die Ermäßigung eine Wochenstunde.

bb) § 1 Nr. 2 b mit sofortiger Wirkung.

## II. Arbeitsrechtliche Regelung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung – KAO)

Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 6. Dezember 1995

### Vorbemerkung:

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

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des Abschnitts II der KAO fallen. Sie tritt gemäß § 6 KAO an die Stelle des Rationalisierungsschutztarifvertrags vom 9. Januar 1987.

(2) Sie gilt nicht für Fälle des Betriebsüberganges im Sinne des § 613 a BGB.

### § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

- vom Dienstgeber veranlaßte erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- Abbau von Personalstellen oder
- Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern,

wenn dies zu einer Änderung der dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeit oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere:

- Streichung oder Reduzierung (mindestens 25 %) von Personalstellen,
- Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

B

- c) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Zusammenlegung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- e) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen und Einrichtungen,
- 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 Abs. 1. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden. Eine Reduzierung der dienstlichen Inanspruchnahme fällt nicht unter § 2.

(4) Ein Angebot im Sinne der Sicherungsordnung ist gegeben, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein schriftlicher Dienstvertrag oder eine entsprechende Anstellungszusage vorgelegt wird.

#### Anmerkungen zu § 2:

1. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Abs. 1 Buchst. a) eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, 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 Änderungen haben wird.

Ist eine Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, daß sie für mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

2. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeit künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden soll.

### § 3 Beteiligung der Mitarbeitervertretung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mit-

arbeitervvertretung zu beraten. Unbeschadet hiervon hat der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe der §§ 44 bis 46 MVG zu beteiligen.

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

### § 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Dienstgeber ist gegenüber den von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach § 1 Abs. 1 unter den Geltungsbereich dieser Regelung fallen, nach den Abs. 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung voraus (§ 5).

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit im bisherigen Umfang beschäftigt bleiben. Bei dem Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

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

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabs. 1 nicht zur Verfügung, sollen die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihnen dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, ihnen einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 gelten entsprechend.

Falls innerhalb von zwei Jahren ein Arbeitsplatz nach Abs. 2 zu besetzen ist, muß dieser den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeordneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 zur Verfügung gestellt oder angeboten werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber des diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in demselben Kirchenbezirk (ggf. Land- oder Stadtkreis) zu bemühen.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 anzunehmen, es sei denn, daß ihnen die Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Satz 1 gilt in den Fällen des Abs. 4 entsprechend, wenn ihnen von einem anderen Arbeitgeber ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten wurde.

## § 5 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Dienstgeber die Kosten. In den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchst. b) und c) trägt der Dienstgeber die Kosten nur insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Die Beschäftigten dürfen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Geben die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Die betroffenen Beschäftigten sind für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate unter Anrechnung des auf den Freistellungszeitraum entfallenden Erholungsurlaubs, 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 regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzen die Betroffenen nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung ent-

sprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

## § 6 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder sie einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5 nicht annehmen. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 30 KAO in Verbindung mit § 53 BAT eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 32 KAO in Verbindung mit § 55 BAT.

(4) Beschäftigte, die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

## § 7 Vergütungssicherung

(1) Haben Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den Fällen des § 4 Abs. 3 durch die Veränderungen der Beschäftigung und als Folge dessen eine Verminderung der Vergütung erlitten, jedoch eine Beschäftigungszeit nach § 15 KAO von mindestens 10 Jahren zurückgelegt, so erhalten sie in dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis bei dem bisherigen Dienstgeber eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Vergütung (§ 26 BAT). Der Anteil der Vergütung, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung der Zulage nicht berücksichtigt. Bemessungsgrundlage ist der letzte Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage vermindert sich, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beim Wechsel der Beschäftigung das 50. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um die Hälfte der sich aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütung ergebenden Mehrbeträge, in

den übrigen Fällen um die vollen Mehrbeträge aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütung. Die persönliche Zulage vermindert sich ferner um den Erhöhungsbetrag aus einer späteren höheren Eingruppierung bzw. Höhergruppierung oder aus der Gewährung einer Zulage nach § 24 BAT für die Zeit der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit. Bei unkündbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, unterbleibt die Verminderung.

(3) Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als zehn, aber mindestens drei Jahren gilt Abs. 1 mit der Einschränkung, daß die Zulage für längstens sechs Monate gewährt wird.

(4) Wird mit den Betroffenen für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist die Zulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit bezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 27 KAO.

## § 8 Abfindung

(1) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die aus einem der in § 2 dieser Ordnung genannten Gründe aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber oder auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Dienstverhältnis ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigungszeit (§ 15 KAO) von mindestens drei Jahren zurückgelegt haben, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe folgender Tabelle:

Beschäftigungszeit (§ 15 KAO)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem			
		40.	45.	50.	55.
Lebensjahr					
Monatsbezüge					
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

Monatsbezug ist der Betrag, der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Summe aus der Vergütung gemäß § 26 Abs. 1 BAT und der allgemeinen Zulage im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

§ 34 BAT gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT), des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) und der Zuwendung (§ 7 KAO) berücksichtigt.

(6) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht, wenn die Betroffenen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigern oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abgebrochen wird.

Die persönliche Zulage entfällt ebenfalls, wenn die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe abgelehnt wird.

Sie entfällt ferner, wenn die Mitarbeiterin bzw. 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 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgungseinrichtung hat.

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

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

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter berechtigt ist, eine Rente wegen Alters (SGB VI § 33 Abs. 2) zu beanspruchen,

b) die Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Tätigkeit beim selben, bei einem anderen diakonischen oder kirchlichen Arbeitgeber oder bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes entgegen § 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder

c) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er in unmittelbarem Anschluß von einem anderen diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

### § 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiter erwerbs- oder berufs unfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung sind 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 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung erfüllen.

Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiter, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 39 SGB VI erfüllen, solange ihre Versorgungsrente nach § 55 Abs. 6 der Satzung der ZVK oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

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

(3) Treten die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zur Hälfte zurückzuzahlen.

### Übergangsvorschrift zu Abs. 1 Satz 1:

Einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Berufsunfähigkeit steht die Invalidität (Artikel 2 § 7 Abs. 3 RÜG) gleich.

### § 10 Anrechnungsvorschrift

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

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

Kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Verpflichtungen nach Unterabs. 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihnen Ansprüche nach dieser Regelung nicht zu.

### § 11 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1996 in Kraft.

### III. Arbeitsrechtliche Regelung zur Sicherung der geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Personalabbau und Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung – KAO)

Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 6. Dezember 1995

Bei der Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern sowie dem Abbau oder der Reduzierung von Personalstellen, die auch die Tätigkeit von geringfügig beschäftigten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Abschnitt III der KAO betreffen, sind die nachfolgenden Bestimmungen zu beachten:

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.

#### § 1 Beteiligung der Mitarbeitervertretung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Unbeschadet hiervon hat der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe der §§ 44 bis 46 MVG zu beteiligen.

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

#### § 2 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Vergütung nicht ändert und die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. Bei dem Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder Einrichtung an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in einer Dienststelle oder Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort

oder in einer Einrichtung oder in einer Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern abgewichen werden.

(2) Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Abs. 1 nicht zur Verfügung, sollen die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihnen dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen, es sei denn, daß ihnen die Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Satz 1 gilt entsprechend, wenn ihnen von einem anderen Arbeitgeber ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten wurde.

#### § 3 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist für die Übernahme des neuen Arbeitsplatzes bzw. der neuen Tätigkeit eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Dienstgeber die Kosten insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Die Beschäftigten dürfen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Die betroffenen Beschäftigten sind für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für sechs Monate unter Anrechnung des auf den Freistellungszeitraum entfallenden Erholungsurlaubs, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen.

(3) Setzen die Betroffenen nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

#### § 4 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten sechs 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 neun Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsplatz nach § 2 nicht angeboten werden kann oder sie einen Arbeitsplatz nicht annehmen. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 57 KAO eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Beschäftigte, die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

## § 5 Vergütungssicherung

(1) Haben Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den Fällen des § 2 durch die Veränderungen der Beschäftigung und als Folge dessen eine Verminderung der Vergütung erlitten, jedoch eine Beschäftigungszeit nach § 47 KAO von mindestens 10 Jahren zurückgelegt, so erhalten sie in dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis bei dem bisherigen Dienstgeber eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Vergütung für die Dauer der in § 57 Abs. 1 Satz 2 genannten Fristen. Bemessungsgrundlage ist der letzte Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage vermindert sich, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beim Wechsel der Beschäftigung das 50. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um die Hälfte der sich aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütung ergebenden Mehrbeträge, in den übrigen Fällen um die vollen Mehrbeträge aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütung. Sie vermindert sich ferner um den Erhöhungsbetrag aus einer späteren höheren Eingruppierung bzw. um eine Erhöhung der Vergütung nach § 48 Abs. 3 KAO.

(3) Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als zehn, aber mindestens drei Jahren gilt Abs. 1 mit der Einschränkung, daß die Zulage für längstens sechs Monate gewährt wird.

(4) Wird mit den Betroffenen für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist die Zulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht, wenn die Betroffenen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme verweigern oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abgebrochen wird.

(6) Die Zulage entfällt ebenfalls, wenn die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe abgelehnt wird.

Sie entfällt ferner, wenn die Mitarbeiterin bzw. 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 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgungseinrichtung hat.

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

## § 6 Abfindung

(1) Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die wegen Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern oder dem Abbau oder der Reduzierung von Personalstellen aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber oder auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, und zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigungszeit (§ 47 KAO) von mindestens drei Jahren zurückgelegt haben, erhalten eine Abfindung.

Die Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 47) die Hälfte der letzten Monatsvergütung; höchstens das sechsfache dieser Vergütung. Die Monatsvergütung ist der Betrag, der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Summe der Vergütung 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 Dienstgeber das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder falls Kündigungsschutzklage erhoben wurde, endgültig feststeht, daß die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter berechtigt ist, eine Rente wegen Alters (SGB VI § 33 Abs. 2) zu beanspruchen,

b) die Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Tätigkeit

beim selben oder bei einem anderen diakonischen oder kirchlichen Arbeitgeber bzw. Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung) erfolgt ist oder

c) die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er in unmittelbarem Anschluß von einem anderen diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber übernommen wird.

### § 7 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiter erwerbs- oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung sind 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 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung erfüllen.

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

(3) Treten die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zur Hälfte zurückzuzahlen.

### Übergangsvorschrift zu Abs. 1 Satz 1:

Einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Berufsunfähigkeit steht die Invaldität (Artikel 2 § 7 Abs. 3 RÜG) gleich.

### § 8 Anrechnungsvorschrift

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

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

Kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Verpflichtungen nach Abs.1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihnen Ansprüche nach dieser Regelung nicht zu.

### § 9 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1996 in Kraft.

### IV. Berichtigung zu Amtsblatt 56 Nr. 24 vom 31. Dezember 1995:

Auf Seite 532 muß es bei Abschnitt I in § 1 Nr. 5 anstelle von „§ 22 b“ heißen: „§ 23 b“.

**Amtsblatt:** Laufender Bezug nur durch das Referat  
Interne Verwaltung des Evang. Oberkirchenrats.  
Bezugspreis jährlich 50,00 DM  
zuzüglich Porto- und Versandkosten.

Erscheinungsweise: monatlich.

Der Bezug kann zwei Monate vor dem 31. Dezember  
eines jeden Jahres gekündigt werden.  
Einzelnummern laufender oder früherer Jahrgänge  
können vom Referat Interne Verwaltung des Evang.  
Oberkirchenrats - soweit noch vorrätig - bezogen  
werden. Preis je Einzelheft: 4,00 DM

**Herausgeber:** Evang. Oberkirchenrat,  
Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart  
Dienstgebäude: Gänsheidestraße 4, 70184 Stuttgart,  
Telefon (0711) 21 49-0

**Herstellung und Vertrieb:**

Imatel Mediengesellschaft mbH,  
Theodor-Heuss-Straße 23, 70174 Stuttgart

**Konten der Kasse**

des Evang. Oberkirchenrats Stuttgart:

Nr. 1 531 Südwestdeutsche Landesbank Stuttgart  
(BLZ 600 500 00)

Nr. 2 003 225 Landesgirokasse Stuttgart  
(BLZ 600 501 01)

Nr. 400 106 Evang. Kreditgenossenschaft Stuttgart  
(BLZ 600 606 06)

Nr. 90 50-708 Postbank Stuttgart  
(BLZ 600 100 70)