Ordnung zur Sicherung von Mitarbeitern bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungs-Sicherungs-Ordnung – RSO)

Vom 25. November 1994

(KABl. 1995 S. 29)

geändert durch Arbeitsrechtsregelungen vom 20. Januar 1999 (KABl. S. 96), 19. April 2002 (KABl. S. 193), 14. Februar 2013 (KABl. S. 106) und 26. August 2015 (KABl. S. 214)

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der kirchlichen Dienststellen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

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

§ 1[1]
Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für unter BAT-KF[2] und den MTArb-KF[3] fallende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie gilt für Dienststellen, in denen in der Regel mehr als fünfzehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Satz 1 beschäftigt werden.

Dienststellen im Sinne dieser Ordnung sind die kirchlichen Körperschaften, die Diakonischen Werke oder andere Träger kirchlicher oder diakonischer Einrichtungen, auf die das Arbeitsrechts-Regelungsgesetz Anwendung findet.

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

§ 2
Begriffsbestimmung

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

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

1 § 1 Abs. 1 geändert, Abs. 2 gestrichen, Abs. 3 umbenannt in Abs. 2 durch Arbeitsrechtsregelung vom 20. Januar 1999 (KABl. S. 96).
2 Nr. **850**.
3 Nr. **900**.

a) Stilllegung oder Auflösung einer Dienststelle bzw. eines Teils einer Dienststelle,

b) Verlegung einer Dienststelle bzw. eines Teils einer Dienststelle,

c) Zusammenlegung von Dienststellen bzw. von Teilen einer Dienststelle,

d) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

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

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

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

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

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

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

veranlasst sind.

§ 3
Unterrichtungspflicht

Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitervertretung im Rahmen des geltenden Rechts zu beteiligen.

§ 4[1]
Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist den von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatz-

1 § 4 Abs. 5 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 14. Februar 2013 (KABl. S. 106) mit Wirkung ab 1. März 2013.

sicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin voraus.

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

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

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

a) Arbeitsplatz an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz an einem anderen Ort.

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

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

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

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

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

(5) Kann den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber ihnen auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

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

§ 5
Fortbildung, Umschulung

(1) 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.

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

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

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

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

a) wegen Schwangerschaft oder

b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung, die vollen Aufwendungen,

b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung, zwei Drittel der Aufwendungen,

c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung, ein Drittel der Aufwendungen.

§ 6[1]
Besonderer Kündigungsschutz

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

1 § 6 Abs. 2 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 14. Februar 2013 (KABl. S. 106) mit Wirkung ab 1. März 2013.

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

Bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, im Sinne von § 33 Abs. 3 BAT-KF und § 33 Abs. 3 MTArb-KF, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn sie einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 4 Abs. 6 nicht annehmen. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

§ 7[1]
Ausgleichszulage

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 4 Abs. 2 und 3 eine Minderung der Bezüge, erhalten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Bezügen, die ihnen für den ersten vollen Beschäftigungsmonat aus der neuen Tätigkeit zustehen, und den Bezügen, die ihnen aus der früheren Tätigkeit zuletzt zustanden. Bezüge im Sinne von Satz 1 sind das Tabellenentgelt sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

(2) Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um die Hälfte des Betrages, um den sich die Bezüge nach Absatz 1 Satz 2 bei allgemeinen und persönlichen Gehaltssteigerungen erhöhen.

(3) Die Ausgleichszahlung wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist kein in Monatsbezügen festgesetzter Entgeltbestandteil im Sinne von § 20 Abs. 6 BAT-KF und § 20 Abs. 6 MTArb-KF. Sie ist jedoch bei der Berechnung des Durchschnittes nach § 20 Abs. 6 BAT-KF und § 20 Abs. 6 MTArb-KF zu berücksichtigen. § 18 BAT-KF und § 18 MTArb-KF finden entsprechend Anwendung. Die Ausgleichszulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 BAT-KF und § 23 MTArb-KF) berücksichtigt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 verweigern oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abbrechen.

1 § 7 Abs. 4 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 1 geändert, Abs. 3 neugefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 14. Februar 2013 (KABl. S. 106) mit Wirkung ab 1. März 2013.

Die Ausgleichszulage entfällt, wenn die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnen.

Die Ausgleichszulage entfällt ferner, wenn die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236a oder § 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung haben.

§ 8[1]
Abfindung

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Mindestbeschäftigungszeit (§ 33 Abs. 5 BAT-KF, § 33 Abs. 5 MTArb-KF)	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

Monatsbezug ist der Betrag, der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Summe aus dem Tabellenentgelt sowie den in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(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 der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass er bzw. sie ausgeschieden ist.

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

1 § 8 Abs. 1 und 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 14. Februar 2013 (KABl. S. 106) mit Wirkung ab 1. März 2013, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. August 2015 (KABl. S. 214) mit Wirkung ab 1. Juli 2015.

a) die Kündigung aus einem von ihnen zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Satz 2) erfolgt ist

oder

b) sie aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, weil sie von einem anderen kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber übernommen werden.

(4) Neben der Abfindung steht ein Übergangsgeld nach dem BAT-KF bzw. dem MTArb-KF nicht zu.

§ 9[1]
Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Lebensalters zum Anspruch auf Regelaltersrente 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 337a SGB VI erfüllen, solange ihre Versorgungsrente nach § 55 Abs. 6 der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und erreicht die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Lebensjahr zum Anspruch auf Regelaltersrente innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

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

§ 10
Anrechnung

(1) Die Leistungen, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung

1 § 9 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 19. April 2002 (KABl. S. 193) mit Wirkung ab 1. Juni 2002, Abs. 1 bis 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 14. Februar 2013 (KABl. S. 106) mit Wirkung ab 1. März 2013.

anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z. B. nach §§ 9, 10 KSchG).

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

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

§ 11
Inkrafttreten

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