

Diözesanrat der Katholiken im Erzbistum Berlin
Sachausschuss „Wirtschaft – Arbeit – Soziales“

Hilfestellung
für die von Entlassung oder Stellenreduzierung bedrohten Beschäftigten
in den Kirchengemeinden des Erzbistums Berlin

Der Sachausschuss „Wirtschaft – Arbeit – Soziales“ des Diözesanrates hat diese Hilfestellung erarbeitet. Wir möchten betonen, dass wir die Notwendigkeit der Sparmaßnahmen im Erzbistum Berlin einsehen und mittragen. Dennoch vertreten wir die Auffassung, dass kein Betroffener auf seine Rechte als Arbeitnehmer verzichten muss.

1) Unterschrift

Der Erhalt einer Kündigung braucht keine schriftliche Bestätigung durch Unterschrift des Arbeitnehmers.

2) Beratung

Es ist ratsam, sich immer fachlich beraten zu lassen über alle nachfolgenden Punkte, da die Rechtslage für einen juristischen Laien regelmäßig kaum zuverlässig zu beurteilen ist. Ein Irrtum oder eine falsche Interpretation kann zu Geldverlust führen oder zur Kürzung von Ansprüchen (z.B. beim Arbeitsamt).

3) Kündigungsfrist nach DVO

In den ersten 12 Monaten des Dienstverhältnisses	1 Monat zum Monatsschluss	
Beschäftigungszeit des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin bis zu 5 Jahren	6 Wochen	jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres
Von mindestens 5 Jahren	3 Monate	
Von mindestens 8 Jahren	4 Monate	
Von mindestens 10 Jahren	5 Monate	
Von mindestens 12 Jahren	6 Monate	

Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren und einem Lebensalter von mindestens 40 Jahren ist eine betriebsbedingte Kündigung nur möglich, wenn die Einrichtung, in der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter tätig ist, aufgelöst oder wesentlich eingeschränkt wird. Mitglieder einer Mitarbeitervertretung sind (mit einer Nachlaufzeit von einem Jahr) betriebsbedingt nicht kündbar.

4) Stellenreduzierung

Die Reduzierung des bisherigen Stellenumfangs ist – wenn sie nicht einvernehmlich erfolgt – nur durch Änderungskündigung möglich. Gegen diese steht den Mitarbeitern derselbe Rechtsschutz zu wie gegen eine vollständige Kündigung (siehe auch Ziffer 10).

5) Die Abfindung

Jeder von Stellenstreichung oder Stellenreduzierung betroffene Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat Anspruch auf eine Abfindung.

Modell für Abfindungszahlungen in Monatsbezügen laut Maßnahmeplan des EBO:

Beschäftigungszeit	Bis zum Vollendeten 40. Lebensjahr	Nach dem Vollendeten 40. Lebensjahr	Nach dem Vollendeten 45. Lebensjahr	Nach dem Vollendeten 50. Lebensjahr	Nach dem Vollendeten 55. Lebensjahr
Mindestens 3 Jahre	1	1,5	2	2	2,5
Bis zu 5 Jahre	2	2,5	3	3,5	4
Bis zu 7 Jahre	3	3,5	4	5	5,5
Bis zu 9 Jahre	4	4,5	5,5	6,5	7
Bis zu 11 Jahre	5	5,5	6,5	7,5	9
Bis zu 13 Jahre	6	6,5	8	9	10,5
Bis zu 15 Jahre	7	7,5	9	10,5	12
Bis zu 17 Jahre	8	8,5	10	12	13,5
Bis zu 19 Jahre	9	9,5	11,5	13,5	15
Bis zu 21 Jahre	10	10,5	12,5	14,5	17
Bis zu 23 Jahre	-	11,5	14	16	18,5
Über 23 Jahre	-	12,5	15	17,5	20

Der Berechnung der Monatsvergütung werden die Dienstbezüge für den Januar 2003 gemäß Abschnitt II bzw. IIa der Anlage 1 zur DVO zugrunde gelegt.

Bei Stellenreduzierung wird die Abfindung anteilig entsprechend der wegfallenden Beschäftigung gewährt.

6) Verschiedene Fristen

Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen müssen sich **drei Monate** vor Ablauf Ihres Vertrages beim Arbeitsamt melden.

Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen:
sofort nach Erhalt der Kündigung – nicht erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit – beim Arbeitsamt **unverzüglich** (innerhalb von **drei Werktagen**) arbeitslos melden. Spätere Meldung führt zu Geldverlusten (je später die Meldung, um so höher der Abzug vom Arbeitslosengeld).

Falls der Arbeitnehmer sich nach Erhalt der Kündigung für eine **Kündigungsschutzklage** entscheidet, muss diese formgerecht beim zuständigen Arbeitsgericht innerhalb von **drei Wochen** eingereicht werden. Anderenfalls gilt auch eine noch so offenkundig sozialwidrige Kündigung als sozial gerechtfertigt.

7) Kündigungsschutzklage

Die Kündigungsschutzklage ist das wichtigste Rechtsschuttmittel im deutschen Arbeitsrecht. Die Kündigungsschutzklage ist stets ein individueller Rechtsbehelf, auch bei sog. „Massenentlassungen“. Diese Klage dient beim Arbeitsamt als

Beweis dafür, dass der Arbeitnehmer um seinen Arbeitsplatz gekämpft hat. Ohne diesen Beweis geht das Arbeitsamt regelmäßig davon aus, dass der Arbeitnehmer mit der Kündigung einverstanden war. Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld sind die Folge. Diese Klage ist sehr kompliziert und sollte immer von einem Rechtsbeistand verfasst werden. Das Arbeitsgericht muss mit Einreichung der Klage von der Notwendigkeit informiert werden, dass zuerst ein Termin bei der Schlichtungsstelle des Ordinariats eingeholt werden muss (DVO § 22).

8) Schlichtungsverfahren

Laut DVO § 22 sind Dienstgeber und Mitarbeiter verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Anwendung der DVO oder aus dem Dienstverhältnis ergeben, die Schlichtungsstelle beim Erzbischöflichen Ordinariat anzurufen. Dieser obliegt es, aufgetretene Streitfälle zu schlichten.

9) Aufhebungsverträge

Ein Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um einen Arbeitsvertrag **einvernehmlich** aufzulösen.

Aufhebungsverträge führen in der Regel zu Sperrzeiten bei der Arbeitslosenunterstützung.

Bei Verzicht auf das „Einhalten der Kündigungsfristen“ oder auf den Kündigungsschutz (Aufhebungsvertrag mit Verzichtserklärung einer Klageerhebung), tritt grundsätzlich eine Sperrzeit ein. Diese beträgt in der Regel 12 Wochen und beginnt kalendermäßig im Anschluss an das Beschäftigungsverhältnis. Die 12-Wochen-Sperrfrist wegen Verlustes des Arbeitsplatzes verkürzt den Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht nur um die Dauer der Sperrzeit, sondern um mindestens ein Viertel des Arbeitslosengeldanspruches (§ 144 (1) Nr.: 1 SGB III).

Es wird daher immer empfohlen, in dieser Angelegenheit einen Rechtsbeistand zu befragen.

Vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollte dieser in jedem Fall durch das Arbeitsamt geprüft werden.

10) Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist eine Beendigungskündigung des bestehenden Arbeitsvertrages, die mit dem Angebot verbunden wird, das Arbeitsverhältnis zu veränderten Bedingungen, d.h. nach Maßgabe eines geänderten Arbeitsvertrages, fortzusetzen (§ 2 S.1 KSchG).

Jeder Arbeitnehmer sollte vor Unterschrift dieses Angebot von einem Rechtsbeistand prüfen lassen.

11) Sozialauswahl

Wie bei jeder betriebsbedingten Einzelkündigung hat auch bei betriebsbedingten Massenentlassungen die gesetzliche Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG stattzufinden (s. Bewertungsregeln im Maßnahmeplan des EBO, veröffentlicht im Amtsblatt des Erzbistums Berlin vom 1. August 2003).

Ein Rechtsbeistand sollte auf jeden Fall prüfen, ob der Arbeitnehmer **richtig** mit

anderen vergleichbaren Arbeitnehmern verglichen worden ist.

Die Vergleichbarkeit bei der Sozialauswahl ist eine ernstzunehmende Frage.

Es besteht die Zusage unseres Erzbischofs, dass betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden sind. Das heißt: Im Vorfeld einer Kündigung sind alle anderweitigen Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes ernsthaft zu prüfen