Anlage 1.7.2 zur KAO

Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung-KAO)

§ 1
Grundlegung

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

§ 2
Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

a) vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

b) Abbau von Personalstellen oder

c) 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:

a) Streichung oder Reduzierung (mindestens 25 %) von Personalstellen,

b) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

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 dem/der Beschäftigten ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder eine entsprechende Anstellungszusage vorgelegt wird.

(5) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB.

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 Beschäftigte 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 Beschäftigten

(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 §§ 40 bis 46 MVG.Württemberg[1] zu beteiligen.

1 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 soll der Dienstgeber die Beschäftigten, 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Beschäftigten 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 Beschäftigten abgewichen werden.

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

(3) Kann den Beschäftigten 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 Beschäftigten angeboten werden.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten 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 vergleichbaren freien oder in absehbarer Zeit frei werdenden Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber des diako-

nischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in demselben Kirchenbezirk und bei Nichtvorhandensein eines Arbeitsplatzes im Landkreis oder Stadtkreis zu bemühen. In begründeten Fällen können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung einen anderen räumlichen Umkreis vereinbaren. Sein Bemühen hat der Dienstgeber zu dokumentieren und auf Verlangen nachzuweisen, indem er seine konkreten Anfragen und die erhaltenen Antworten vorlegt bzw. glaubhaft macht, dass er trotz Rückfrage keine Antwort auf die jeweilige Anfrage erhalten hat.

(5) Die Beschäftigten 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 Beschäftigten, 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 entsprechenden 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 § 34 KAO eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Beschäftigte gilt § 34 a KAO.

(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
Entgeltsicherung

(1) Haben Beschäftigte in den Fällen des § 4 Abs. 3 durch die Veränderungen der Beschäftigung und als Folge dessen eine Verminderung des Entgelt erlitten, jedoch eine Beschäftigungszeit im Geltungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evang. Landeskirche in Württemberg von mindestens 10 Jahren zurückgelegt, so erhalten sie in dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis bei dem bisherigen Dienstgeber eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen und dem neuen Entgelt (15 KAO). Der Anteil des Entgelts, 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 der/die Beschäftigte 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 § 14 KAO für die Zeit der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit. Bei unkündbaren Beschäftigten, 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 dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit bezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 21 KAO. § 24 Abs. 2 KAO gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 KAO) und der Jahressonderzahlung (§ 20 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.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der/die Beschäftigte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung hat.

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

§ 8
Abfindung

(1) Beschäftigte, 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 Arbeitsverhältnis ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigungszeit im Geltungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evang. Landeskirche in Württemberg von mindestens drei Jahren zurückgelegt haben, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe folgender Tabelle:

Beschäftigungszeit	Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr
3 Jahre	-
5 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	4 Bruttomonatsentgelte

11 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	**Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr**
17 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit	**Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr**
3 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
5 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	4 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte
11 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	**Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr**
17 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	11 Bruttomonatsentgelte
23 Jahre	12 Bruttomonatsentgelte
25 Jahre	13 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit	**Nach dem vollendeten 45. Lebensjahr**
3 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
5 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte

11 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	**Nach dem vollendeten 45. Lebensjahr**
17 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	11 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	12 Bruttomonatsentgelte
23 Jahre	13 Bruttomonatsentgelte
25 Jahre	14 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit	**Nach dem vollendeten 50. Lebensjahr**
3 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
5 Jahre	4 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
11 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	11 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	**Nach dem vollendeten 50. Lebensjahr**
17 Jahre	12 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	13 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	14 Bruttomonatsentgelte
23 Jahre	15 Bruttomonatsentgelte
25 Jahre	16 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit	**Nach dem vollendeten 55. Lebensjahr**
3 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
5 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte

7 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
11 Jahre	11 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	12 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	13 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	**Nach dem vollendeten 55. Lebensjahr**
17 Jahre	14 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	15 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	16 Bruttomonatsentgelte
23 Jahre	17 Bruttomonatsentgelte
25 Jahre	18 Bruttomonatsentgelte

Bruttomonatsentgelt ist der Betrag, der den Beschäftigten gemäß § 15 KAO - ggf. i. V. m. den Vorschriften der AR-Ü - 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 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 Beschäftigten ausgeschieden sind.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) der/die Beschäftigte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung hat.

b) die Kündigung aus einem von dem/der Beschäftigten 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) der/die Beschäftigte 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 berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung sind oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung erfüllen.

Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 236 a oder § 237 a 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 Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde 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 Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde 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.

§ 10
Sonstige Bestimmungen

(1) Leistungen, die Beschäftigten 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) Die Beschäftigten 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 Beschäftigten ihren Verpflichtungen nach Unterabs. 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihnen Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

(3) In begründeten Einzelfällen kann durch Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission - Landeskirche und Diakonie in Württemberg - hiervon teilweise oder ganz abgewichen werden.

§ 11
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.