

## **46. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier**

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier vom 18. Januar 2008 (KA 2008 Nr. 38), in der Fassung vom 11. Juli 2019 (KA 2019 Nr. 115), wird wie folgt geändert:

### **I. Änderung der Anlagen zur KAVO**

**Nach Anlage 10 wird folgende Anlage 10a angefügt:**

#### **„Anlage 10 a**

#### **Regelungen zur Vermeidung von Nachteilen im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der Ergebnisse der Diözesansynode 2013 – 2016 (Umsetzungsgesetz)**

##### **Vorbemerkung**

<sup>1</sup>Mit dem „Dekret über das Ende der Diözesansynode und über die Veröffentlichung ihres Abschlussdokuments“ (KA 2016 Nr. 119) vom 15.05.2016 hat Bischof Stephan das in dem Abschlussdokument beschriebene zukünftige kirchliche Handeln im Bistum Trier gem. Can. 466 CIC verbindlich in Kraft gesetzt.

<sup>2</sup>In dem Abschlussdokument „heraus gerufen – Schritte in die Zukunft wagen“ (KA 2016 Nr. 120) wurde u.a. der Perspektivwechsel „Weite pastorale Räume einrichten und netzwerkartige Kooperationsformen verankern“ beschrieben. Hierzu wurde erklärt, dass dieser Perspektivwechsel u.a. einen deutlichen strukturellen Einschnitt erfordere.

<sup>3</sup>In Folge dessen hat Bischof Stephan mit Datum vom 09.10.2019 die Aufhebungs- und Errichtungsordnung – AEO (KA 2019 Nr. 149) erlassen, mit der ab dem 01.01.2020 die bestehenden Pfarreien und Pfarrvikarien sowie Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände aufgehoben und insgesamt 35 Pfarreien bzw. Kirchengemeinden errichtet werden. <sup>4</sup>Analog werden die betroffenen Dekanate aufgehoben.

<sup>5</sup>Davon berührt sind die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

- der bisherigen Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände und soweit betroffen,
- im Bistum Trier.

<sup>6</sup>Bei der Durchführung von strukturellen Veränderungen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. <sup>7</sup> Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften. <sup>8</sup> Für Maßnahmen, die nicht unter diese Regelungen fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und die Bestimmungen der KAVO unberührt.

## **§ 1 Sachlicher Geltungsbereich**

Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse durch die Umsetzung des Gesetzes zur Umsetzung der Ergebnisse der Diözesansynode 2013-2016 (Umsetzungsgesetz) betroffen sind.

## **§ 2 Persönlicher Geltungsbereich**

- (1) Die Regelungen der Anlage 10a gelten, soweit nichts anderes bestimmt ist, nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.
- (2) Die Anlage 10a findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  - a. denen aus einem in ihrem Verhalten oder in ihrer Person liegenden Grund gekündigt wird,
  - b. mit denen aus einem in ihrem Verhalten oder in ihrer Person liegenden Grund ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird,
  - c. die das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als den im Zusammenhang mit der Umsetzung der Aufhebungs- und Errichtungsordnung zusammenhängenden Veränderungen kündigen oder einen Aufhebungsvertrag vereinbaren.

## **§ 3 Begriffsbestimmung**

- (1) <sup>1</sup>Maßnahmen im Sinne dieser Regelungen sind vom Dienstgeber veranlasste Änderungen des Arbeitsverhältnisses als Folge der Umsetzung des Gesetzes zur Umsetzung der Ergebnisse der Diözesansynode 2013-2016 (Umsetzungsgesetz). <sup>2</sup>Als Maßnahmen kommen z. B. in Betracht:
  - a. Änderung des bisherigen Einsatzortes und/oder Dienstsitzes,
  - b. Änderung des bisherigen Beschäftigungsumfanges,
  - c. Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Bruttomonatsgehalt ist 1/12 der Gesamteinkünfte der letzten zwölf Monate, bestehend aus dem Tabellenentgelt nach § 19 Abs. 1 KAVO, der Jahressonderzahlung nach § 23 KAVO, dem Leistungsentgelt nach § 22 KAVO sowie den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Strukturausgleich nach KAVO auf der Basis der vertraglichen regulären Arbeitszeit ohne Berücksichtigung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszuschlägen und Leistungen mit Aufwendungscharakter.
- (3) <sup>1</sup>Angebot eines anderen Arbeitsplatzes meint ein verbindliches Angebot (unterzeichneter Arbeitsvertrag oder schriftliche Zusage) für eine Stelle beim gleichen Arbeitgeber. <sup>2</sup>Nachweis eines anderen Arbeitsplatzes meint einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dieser Verpflichtung wird der Arbeitgeber grundsätzlich gerecht, wenn er sich bei der zuständigen Arbeitsagentur nach entsprechenden Arbeitsplätzen erkundigt. Wenn ihm freie Arbeitsplätze benannt werden,

## § 4 Arbeitsplatzsicherung

- (1) Die Arbeitsplatzsicherung hat Vorrang vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (2) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist der oder dem von einer Maßnahme im Sinne des § 3 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nach den Absätzen 3 bis 9 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. <sup>2</sup>Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Weiterqualifizierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters voraus.  
<sup>3</sup>Der Dienstgeber lädt die von einer Maßnahme gemäß § 3 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiter zu einem Gespräch über die weitere Beschäftigung ein, an dem auf Wunsch auch ein MAV-Mitglied teilnehmen kann.
- (3) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. <sup>2</sup>Ein Angebot eines Arbeitsplatzes muss die Bezeichnung der angebotenen Stelle mit einer möglichst exakten Beschreibung der Tätigkeit, der tariflichen Eingruppierung, Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgeltes und des Beschäftigungsumfangs enthalten.  
<sup>3</sup>Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Satzes 1, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechen oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Fortbildung (§ 5) erwerben kann und sich durch die neue Tätigkeit weder die bisherige Eingruppierung noch der Beschäftigungsumfang ändert.  
<sup>4</sup>Sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber nicht in derselben Einrichtung/Dienststelle oder in einer anderen Einrichtung/Dienststelle am gleichen Dienort zur Verfügung steht, ist dieser örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bei Nutzung der schnellsten Fahrtmöglichkeit 60 Minuten nicht überschreitet. <sup>5</sup>Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 60 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zu Grunde gelegt. <sup>6</sup>Soweit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung eine Blockbildung grundsätzlich nicht möglich ist, beträgt die zumutbare einfache Wegezeit 1/8 der individuellen täglichen Arbeitszeit, sofern nicht schon zum bisherigen Arbeitsplatz eine einfache längere Wegezeit zurückgelegt wurde.
- (4) <sup>1</sup>Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem Dienstgeber des kirchlichen Dienstes (katholische und evangelische Kirche einschließlich Caritas und Diakonie) nachzuweisen (§ 3 Abs. 3 Satz 2). <sup>2</sup>Absatz 3, Sätze 2 bis 6 gelten entsprechend.
- (5) Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 3 und 4 angeboten bzw. nachgewiesen werden, verpflichtet sich der Dienstgeber, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz in einer seiner Einrichtungen oder bei einem in Absatz 4 genannten Dienstgeber anzubieten bzw. nachzuweisen.
- (6) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihr bzw. ihm die Annahme nach ihren bzw. seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billiger Weise nicht zugemutet werden kann.  
<sup>2</sup>Die Zumutbarkeit in den Fällen des Absatzes 5 bestimmt sich nach folgenden Kriterien:

---

setzt er sich mit den in Betracht kommenden Arbeitgebern in Verbindung, um auf eine Einstellung des Arbeitnehmers hinzuwirken.

- beruflich zumutbar, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsprechen oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Weiterqualifizierungsmaßnahme erwerben kann,
  - wirtschaftlich zumutbar, wenn die neue Tätigkeit sowohl in der grundständigen Eingruppierung als auch in der Stufe nicht mehr als höchstens eine Entgeltgruppe niedriger bewertet ist als die bisherige bzw. bei neuen Arbeitgebern ohne vergleichbares Vergütungssystem das bisherige Bruttomonatsgehalt im Sinne des § 3 Abs. 2 um nicht mehr als bis zu 10 Prozent unterschritten wird,
  - örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bei Nutzung der schnellsten Fahrstrecke 60 Minuten nicht überschreitet. Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 60 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zu Grunde gelegt. Soweit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung eine Blockbildung grundsätzlich nicht möglich ist, beträgt die zumutbare einfache Wegezeit 1/8 der täglichen Arbeitszeit, sofern nicht schon zum bisherigen Arbeitsplatz ohne Berücksichtigung einer Blockbildung eine einfache längere Wegezeit zurückgelegt wurde.
- (7) In den Fällen des Absatzes 5 wird der Dienstgeber eine erneute Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt berücksichtigen.
- (8) Ab Zugang des schriftlichen Angebotes oder Nachweises eines Arbeitsplatzes, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine zweiwöchige Bedenkzeit.
- (9) <sup>1</sup>Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann den ihr bzw. ihm angebotenen Arbeitsplatz und die Einrichtungsstätte besichtigen und wird hierzu auf ihren bzw. seinen Wunsch innerhalb der Bedenkzeit im notwendigen Umfang unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht freigestellt. <sup>2</sup>Wird bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 ein Umzug in Erwägung gezogen, werden die Kosten einer Informationsreise mit dem Ehepartner oder der Ehepartnerin vom Dienstgeber gemäß den gültigen Regelungen zur Erstattung von Dienstreisekosten nach § 30 KAVO in Verbindung mit der Anlage 8 zur KAVO für bis zu drei Tage erstattet.
- (10) <sup>1</sup>Der Dienstgeber verpflichtet sich, Stellenausschreibungen für freie Stellen in allen seinen Einrichtungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Bistums-Homepage zur Kenntnis zu bringen. <sup>2</sup>Sie sind einmal monatlich zu aktualisieren. <sup>3</sup>Die Listen sind in den Dienststellen oder im Pfarrbüro zur Einsicht vorzuhalten.  
<sup>4</sup>Bewirbt sich eine von der Synodenumsetzung betroffene Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf eine offene Stelle, ist sie oder er bei der Besetzung des freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

## § 5

### Fortbildung, Weiterqualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Weiterqualifizierung erforderlich, hat sie der Dienstgeber auf seine Kosten rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf ihre oder seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Weiterqualifizierungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.
- (2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Weiterqualifizierung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, unter Fortzahlung der Vergütung im notwendigen Umfang von der Arbeit freizustellen. <sup>2</sup>Bei berufsbegleitenden bzw. bei Maßnahmen, die nicht die volle Arbeitszeit umfassen, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich zur Dauer der reinen Schulung in Höhe von 25 v. H. der reinen Schulungsdauer von der Arbeit freigestellt (Vor- und Nachbereitungszeit).

- (3) Setzt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Weiterqualifizierung aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Weiterqualifizierung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 1 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Weiterqualifizierung anteilig zurückzufordern.

## **§ 6**

### **Vergütungssicherung**

Ergibt sich bei einer Versetzung eine Minderung der Vergütung, verpflichtet sich der Dienstgeber zur Vergütungssicherung wie folgt:

- (1) <sup>1</sup>Bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz beim Dienstgeber oder Personalgestellung zu einem Dritten erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Fall der Rückgruppierung die Differenz zwischen der Vergütung der alten und der neuen Entgeltgruppe als persönliche monatliche Zulage. <sup>2</sup>Für die Berechnung der Einkommensdifferenz ist die Vergütung am neuen Arbeitsplatz nach der bisherigen Arbeitszeit zu ermitteln.
- (2) Wird mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist die persönliche Zulage (Abs. 1) in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.
- (3) Die persönliche Zulage nach Absatz 1 ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage i. S. d. § 24 S. 1 KAVO; sie wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 28 Abs. 4 KAVO), des Übergangsgeldes (§ 44 ff. KAVO), des Leistungsentgeltes (§§ 22, 22a KAVO) und der Jahressonderzahlung (§ 23 KAVO) berücksichtigt.
- (4) <sup>1</sup>Hat sich in der neuen Tätigkeit der Beschäftigungsumfang um mindestens 25 v.H. des bisherigen Beschäftigungsumfanges verringert, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich eine Abfindung gemäß § 8 Abs. 4. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, soweit die Verringerung des Beschäftigungsumfanges im Zusammenhang mit der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erfolgt.
- (5) <sup>1</sup>Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre bzw. seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Weiterqualifizierungsmaßnahme entgegen § 5 Abs. 1 Satz 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Weiterqualifizierung aus einem von ihr bzw. ihm zu vertretenden Grund abbricht.  
<sup>2</sup>Die persönliche Zulage nach Absatz 1 entfällt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigeren Tätigkeit ohne triftigen Grund ablehnt.

## **§ 7**

### **Besonderer Kündigungsschutz**

- (1) <sup>1</sup>Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit beim Dienstgeber übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. <sup>2</sup>Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Weiterqualifizierung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.
- (2) <sup>1</sup>Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 3 bis 5 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen gleichwertigen oder zumutbaren Arbeitsplatz im Sinne der § 4 Abs. 3 Satz 4 und § 4 Abs. 6 nicht annimmt. <sup>2</sup>Die Kündigungsfrist beträgt mindestens drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 40 Abs. 1 KAVO eine längere Kündigungsfrist ergibt.

- (3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht. In diesem Falle ist sie bzw. er verpflichtet, die Abfindung nach § 8 zurückzuzahlen. Der Rückzahlungsbetrag reduziert sich für jeden vollen Monat vom Ausscheiden bis zum Eintritt beim Dienstgeber um 1/x der Abfindungssumme, wobei x der Anzahl der der Abfindung zu Grunde liegenden Bruttomonatsgehälter entspricht.

## § 8 Abfindung

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 40 Abs. 3 KAVO)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem						
		40.	42.	45.	48.	50.	55.	57.
		Lebensjahr						
Bruttomonatsgehälter (gem. § 3 Abs. 2)								
ab 3 Jahre	1	2	2,5	3	3	3,5	4	4
ab 5 Jahre	2	3	3,5	4	4	4,5	5	5
ab 7 Jahre	3	4	4,5	5	5,5	6	7	7,5
ab 9 Jahre	4	5	5,5	6	7	8	9	10
ab 11 Jahre	5	6	6,5	7	8	10	11	12
ab 13 Jahre	6	7	7,5	8	9	11	12	13
ab 15 Jahre	7	8	8,5	9	10	12	13	15
ab 17 Jahre	8	9	9,5	10	11	13	14	16
ab 19 Jahre	9	10	10,5	11	12	14	16	18
ab 21 Jahre	10	11	11,5	12	13	15	17	19
ab 23 Jahre	10	12	12,5	13	14	16	18	20
ab 25 Jahre	10	13	13,5	14	15	17	19	22

- (2) <sup>1</sup>Die Abfindung erhöht sich für jedes Kind, für das zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Anspruch auf Kindergeld besteht und für die unterhaltsberechtigte Ehepartnerin oder den unterhaltsberechtigten Ehepartner um je Euro 2.800. <sup>2</sup>Als unterhaltsberechtigter im Sinne dieser Regelung gilt eine Ehepartnerin bzw. ein Ehepartner, deren bzw. dessen Einkünfte (§ 2 EStG) in 2018 Euro 24.000 nicht überstiegen haben.
- (3) Für schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte i. S. d. Vorschriften des SGB IX erhöht sich die Abfindung um Euro 2.800.
- (4) Ist der Beschäftigungsumfang durch eine vom Dienstgeber veranlasste Reduzierung oder im Rahmen eines vom Dienstgeber gemäß § 4 Absätze 2 bis 5 angebotenen bzw. nachgewiesenen Arbeitsplatzes um mindestens 25 v. H. geringer, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine anteilige Abfindung nach Maßgabe der Absätze 1 bis 3. Die Höhe des Anteiles entspricht dem Maß der Reduzierung des Beschäftigungsumfanges.
- (5) Die Abrechnung und Auszahlung der Abfindung erfolgt unter Beachtung der steuerrechtlichen Regelungen.
- (6) <sup>1</sup>Die Abfindungsansprüche entstehen zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung oder der Wirksamkeit der Änderung des Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Sie können zuvor nicht übertragen o-

der vererbt werden. <sup>3</sup>Hat der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

- (7) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entscheidet, ob und in welchem Umfang die Abfindung zum Zwecke des Rentenausgleichs verwendet werden soll. <sup>2</sup>Leistungen zum Zwecke des Rentenausgleichs an die Rentenkasse werden vom Dienstgeber unmittelbar bei der Rentenkasse eingezahlt.
- (8) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
- a) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 4, Ablehnung der Fortbildung bzw. Weiterqualifizierung entgegen § 5 Abs. 1 Satz 2) erfolgt ist,
  - b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie oder er von einem anderen kirchlichen Dienstgeber im Bereich des Bistums Trier übernommen wird und es sich dabei um einen zumutbaren Arbeitsplatz i. S. d. § 4 Absatz 6 handelt oder
  - c) mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen wird.
- (9) <sup>1</sup>Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein unbefristetes, zumutbares Arbeitsverhältnis i. S. d. § 4 Absatz 6 bei einem anderen kirchlichen Dienstgeber ein, ist sie oder er nach Ablauf der Probezeit verpflichtet, die Abfindung zurückzuzahlen. <sup>2</sup>Der Rückzahlungsbetrag reduziert sich für jeden vollen Monat vom Ausscheiden bis zum Eintritt beim neuen Dienstgeber um  $1/x$  der Abfindungssumme, wobei  $x$  der Anzahl der der Abfindung zu Grunde liegenden Monatsbezüge entspricht.
- (10) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Regelaltersrente innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, verringert sich die Abfindung entsprechend.
- (11) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

## **§ 9**

### **Sonstige Ausgleichsmaßnahmen**

- (1) <sup>1</sup>Wird wegen einer Versetzung ein Wohnungswechsel erforderlich, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter neben den Ansprüchen nach Maßgabe der Vorschriften der Ordnung über die Erstattung von Umzugskosten an Geistliche und sonstige Personen im Dienst des Bistums Trier in der jeweils gültigen Fassung einen pauschalen Kostenausgleich in Höhe von 3.200 Euro brutto, wenn der Umzug innerhalb von zwei Jahren nach dem Wirksamwerden der Versetzungsmaßnahme erfolgt.
- <sup>2</sup>Der Wohnungswechsel wegen einer Versetzung gilt als erforderlich, wenn die Wegezeit von der Wohnung zum neuen Arbeitsplatz bei Nutzung der schnellsten Fahrtstrecke regelmäßig 60 Minuten überschreitet. <sup>3</sup>Die Sätze 2 und 3 im § 4 Abs. 6, 3. Spiegelstrich gelten entsprechend.
- <sup>4</sup>Für eine eventuell zu leistende Kautions ist der Antrag auf Gewährung eines Gehaltsvorschusses in gleicher Höhe zu berücksichtigen.
- (2) <sup>1</sup>Im Falle eines Arbeitsplatzwechsels ohne Wohnungswechsel gewährt der Dienstgeber für die Mehrkosten, die durch die Fahrt von der Wohnung zum neuen Arbeitsplatz entstehen, für die Dauer von bis zu 24 Monaten einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe des Differenzbetrages.
- <sup>2</sup>Bei Fahrten mit dem PKW errechnen sich die Mehrkosten aus den mehr gefahrenen Kilome-

tern in Höhe der Kilometerpauschale nach den Regelungen zur Erstattung von Dienstreisekosten nach § 30 KAVO in Verbindung mit der Anlage 8 zur KAVO in der jeweils gültigen Fassung.

- (3) Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Wegezeit zum Arbeitsplatz sich auf Grund eines Arbeitsplatzwechsels nach Absatz 1, Satz 1 – mit oder ohne Wohnungswechsel – über 1/8 der täglichen Arbeitszeit verlängert, soll auf Antrag eine Umverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf eine geringere Anzahl von Arbeitstagen als bisher (Blockbildung) ermöglicht werden.

## **§ 10**

### **Vorzeitige Beendigung**

<sup>1</sup>Im Fall von § 8 Absatz 1 wird der Dienstgeber auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters einer vorzeitigen Vertragsaufhebung zustimmen, soweit keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>In diesem Fall erhöht sich die Abfindung nach § 8 um 25 Prozent der zwischen vorzeitigem Beendigungstermin und Ende des Arbeitsverhältnisses bei Einhaltung der Kündigungsfrist ansonsten noch anfallenden Monatsvergütungen.

## **§ 11**

### **Jubiläumszuwendung**

Die Jubiläumszuwendung anlässlich der 25- und 40-jährigen Beschäftigungszeit wird dann im Zeitpunkt des Ausscheidens gewährt, wenn das Jubiläum innerhalb eines Jahres nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses begangen worden wäre.

## **§ 12**

### **Ausgleich für Rentenkürzungen**

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz ersatzlos wegfällt und denen kein zumutbarer Alternativarbeitsplatz im Sinne des § 4 angeboten werden kann, und die von den gesetzlichen Möglichkeiten einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente Gebrauch machen und damit vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen, erhalten als teilweisen Ausgleich der zu erwartenden Rentenkürzungen eine Abfindung nach folgender Formel:

*(Rentenminderung + KZVK-Rentenminderung) x 12 Monate x die noch verbleibende Lebenserwartung gemäß Sterbetafel x 0,66.*

<sup>2</sup>Das Maß der durchschnittlichen Lebenserwartung ergibt sich aus der jeweils aktuellen vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen Sterbetafel zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup>Die Zahlung der Abfindung erfolgt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **§ 13**

### **Schlussbestimmungen**

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ansprüche aus dieser Regelung besitzen, sind verpflichtet, jede tatsächliche Änderung in ihren persönlichen Verhältnissen, die Bedeutung für die Leistungen nach dieser Regelung hat, unverzüglich schriftlich dem Dienstgeber mitzuteilen.



- (2) <sup>1</sup>Ansprüche aus dieser Regelung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Rente nach den Vorschriften des SGB VI beanspruchen kann. <sup>2</sup>Ausgenommen davon sind die Ansprüche aus § 12.“

## **II. Inkrafttreten**

Die Regelungen in Abschnitt I treten zum 1. Januar 2020 in Kraft.