

Bestimmungen über den Rationalisierungsschutz (§ 45a KAVO) (Anlage 23)

(KlAnz. 2015, Nr. 45, S. 68)

Vorbemerkung

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

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

Für Maßnahmen, die nicht unter diese Bestimmungen fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1

Begriffsbestimmung

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmungen sind vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

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

- a) Stilllegung oder Auflösung von Einrichtungen oder Teilen von diesen,
- b) Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen oder Teilen von diesen,
- c) Zusammenlegung von Einrichtungen oder Teilen von diesen,
- d) Erlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) 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 i. S. des Absatzes 1. Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Diese Bestimmungen gelten nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB.

(4) Ob eine Änderung im Sinne des Absatzes 1 erheblich oder wesentlich ist, 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 oder wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche oder wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine Änderung, die für die gesamte Einrichtung nicht erheblich oder nicht wesentlich ist, kann für einen Einrichtungsteil erheblich oder wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich oder wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

- Keine Maßnahmen 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.

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

§ 2 Unterrichtspflicht

(1) Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten.

(2) Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen sind zu beachten. Sie werden durch diese Bestimmungen nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Dienstgeber die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3

Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Dienstgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeiter nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung und Umschulung des Mitarbeiters voraus.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter einen mindestens 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 der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt.

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

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

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

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Absatz 2 Unterabsätze 3 und 4 gilt entsprechend.

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

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber im Bereich der katholischen Kirche, der die KAVO, die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) oder eine Ordnung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Dienstgeber dem Mitarbeiter auch einen Arbeitsplatz bei ei-

nem anderen kirchlichen oder öffentlichen Dienstgeber, der die KAVO oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts anwendet, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 4

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.

Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, 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 dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

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

§ 5

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis 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 Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss

eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 41 Abs. 1 KAVO eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Bei Mitarbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 18 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit im Sinne von Satz 3. Dies gilt nicht

1. wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder in Folge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
 2. wenn die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.
- (3) Der Mitarbeiter, 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 ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6

Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Dienstgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Abs. 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus

- a) der Grundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1, der Zulage gemäß § 27 Abs. 1 KAVO, den Vergütungsgruppenzulagen nach Anlage 1 zur KAVO,
- b) Zulagen nach Anlage 1 zur KAVO, soweit nicht unter Buchstabe a aufgeführt, die der Mitarbeiter für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Abs. 3 Unterabsatz 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, die dem Mitarbeiter im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten.

Eine Zulage gilt auch dann als im Sinne des Unterabsatzes 1 Buchstabe b ununterbrochen bezogen, wenn der Mitarbeiter sie vorübergehend

- wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, wegen Sonderurlaubs nach § 38 KAVO oder wegen Arbeitsbefreiung,
- wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten

nicht erhalten hat.

(3) Für die Dauer der für den Mitarbeiter nach § 41 Abs. 1 KAVO geltenden Frist – bei unter § 41 Abs. 2 KAVO fallenden Mitarbeitern für die Dauer von sechs Monaten bis zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Mitarbeiter eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Teil des Ortszuschlages, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für ihn maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden verminderten Bezüge aus der neuen Tätigkeit.

Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Mitarbeiter nach der Anordnung des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Der Mitarbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 18 KAVO) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist.

Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf der für den Mitarbeiter nach Abs. 3 Unterabsatz 1 maßgebenden Frist – bei dem Mitarbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag

- a) eine Beschäftigungszeit (§ 18 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,
- b) eine Beschäftigungszeit (§ 18 KAVO) von mehr als 5 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,
- c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel

der Summe der Bezügebestandteile, die nach Absatz 2 Buchstabe b bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Mitarbeiter, der an dem nach Abs. 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 18 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Mitarbeiter, der

- a) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 18 KAVO) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
- b) unter Unterabsatz 2 Buchstabe a fällt, jeweils um drei Viertel,
- c) unter Unterabsatz 2 Buchstabe b fällt, jeweils um die Hälfte,
- d) an dem nach Absatz 3 Unterabsatz 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 18 KAVO) von mehr als 10 Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge der Bezüge im Sinne des Absatzes 2 Buchstabe a aus der neuen Tätigkeit.

Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die um den Teil des Ortszuschlages, der sich aus der Differenz der Stufe 1 und der für den Mitarbeiter maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden verminderten jeweiligen Bezüge aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.

(5) Wird mit dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Mitarbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Die Zulage ist bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nach §§ 23, 23a KAVO zu berücksichtigen. § 29 Absatz 3 KAVO gilt entsprechend.

Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 34 KAVO) berücksichtigt.

(7) Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabsatz 2 verweigert oder die Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236a oder § 237a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversicherung hat.

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

§ 7

Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, 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 (§ 18 KAVO)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem			
		40. Lebensjahr	45. Lebensjahr	50. Lebensjahr	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
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	–	12	13	15	17
25 Jahre	–	13	14	16	18

Monatsbezug ist der Betrag, der dem Mitarbeiter als Summe aus der Vergütung (§ 23 Abs. 1 KAVO) 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 Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

- (3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
- a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Unterabsatz 2) erfolgt ist oder
 - b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Dienstgeber im kirchlichen oder öffentlichen Dienst übernommen wird.
- (4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach der KAVO nicht zu.

§ 8

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Ansprüche nach diesen Bestimmungen bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist 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 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.
- (2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der 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 Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.
- (3) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen oder öffentlichen Dienstgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9

Einrichtungsbezogene Regelungen

Sind hinsichtlich einrichtungsbezogener Sozialleistungen besondere Regelungen erforderlich, werden sie in der Einrichtung getroffen.

§ 10

Anrechnungsvorschrift

- (1) Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesen Bestimmungen anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Dienstgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 38 Abs. 1 Nr. 11 MAVO).

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach diesen Bestimmungen nicht zu.

§ 11

Inkrafttreten

(1) Diese Bestimmungen treten mit Wirkung vom 1.4.1999 in Kraft.

(2) Diese Bestimmungen gelten nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31.3.1999 eintritt.