

## Auflösung von Arbeitsverhältnissen durch betriebsbedingte Kündigungen

### Schritte

[Transfer, Vertragsauflösungen und Kündigungen 1]

Unter das Kündigungsschutzgesetz fallen alle „Betriebe“ (in diesem Sinne sind Einrichtungen oder Gemeinden auch Betriebe) mit in der Regel mehr als fünf Beschäftigte. Teilzeitkräfte werden anteilig gerechnet.

Nach dem 31.12.2003 angestellte Mitarbeiter können das Gesetz nur dann in Anspruch nehmen, wenn im Betrieb zehn Mitarbeiter tätig sind.

Gerechnet werden auch Mitarbeiter mit Mini-Job oder die einer anderen Vergütungsordnung als AVO unterfallen.

#### ▶ **KODA-Entscheidung**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes tritt dafür ein, dass der kirchliche Dienstgeber bei der einseitigen Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen sozial ausgewogen und unter Berücksichtigung der sozialen Belange der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters eine Kündigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten nur dann in Erwägung zieht, wenn alle Möglichkeiten, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter den Arbeitsplatz zu erhalten, gescheitert sind.

#### ▶ **Entscheidung**

Die „unternehmerische Entscheidung“ ist im Rahmen des jeweils zur Verfügung stehenden Budgets zu treffen. Sie muss konkret und nachvollziehbar getroffen werden. Es reicht nicht aus, eine Stelle zu streichen und sich dadurch zum Beispiel finanzielle Entlastung zu verschaffen. Überprüfbar muss dargestellt werden, wie die bisher geleisteten Aufgaben künftig erledigt werden sollen – bzw., warum sie tatsächlich in Gänze wegfallen können. Dies sollte nach Möglichkeit quantifiziert werden.

#### ▶ **Mitarbeitervertretungsbeteiligung**

Die Mitarbeitervertretung muss im Rahmen der MAVO beteiligt werden. Die Kooperation sollte sorgfältig, transparent und vertrauensvoll gestaltet sein.

#### ▶ **Unterstützung**

Die Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariat bietet Begleitung für die gesamte Umsetzungsphase an (Beratung, Information, Vorbereitung der entsprechenden Unterlagen etc.).

#### ▶ **Trennungsprozess**

Trennungsprozesse müssen klar und behutsam gestaltet werden. Hilfen bieten hierfür weitere Merkblätter (s. Merkblatt „Trennungsprozesse“).

#### ▶ **Anderer Arbeitsplatz**

Aufgrund der AVO ist der Dienstgeber verpflichtet, im näheren und weiteren Umfeld nach möglichen Arbeitsplätzen bei kirchlichen, kirchennahen oder tarifähnlichen (Öffentlicher Dienst) Arbeitgebern zu suchen.

Dies muss schriftlich geschehen und dokumentierbar sein. Wenn öffentlich gesucht wird, sollte dies nur mit Einverständnis der Betroffenen geschehen.