Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fall der Einschränkung oder Auflösung von Einrichtungen oder von Rationalisierungs- und Strukturmaßnahmen (Sicherungsordnung – SichO.EKD)

Vom 13. Dezember 2000
zuletzt geändert durch Beschluss vom 18. Februar 2009
(ABl. EKD 2009 S. 138)

Inhaltsübersicht[1]

§ 1 Grundsatz
§ 2 Geltungsbereich
§ 3 Begriffsbestimmungen
§ 4 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung
§ 5 Arbeitsplatzsicherung
§ 6 Fortbildung, Umschulung
§ 7 Besonderer Kündigungsschutz
§ 8 Vergütungssicherung
§ 9 Abfindung
§ 10 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen
§ 11 Anrechnungsvorschrift
§ 12 Inkrafttreten

1 Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

§ 1
Grundsatz

[1]Bei betrieblichen Änderungen, insbesondere der Aufgabe oder Einschränkung von Tätigkeitsfeldern und der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen, sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale und wirtschaftliche Härten möglichst zu vermeiden. [2]Hierbei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten des Dienstgebers zu beachten.

§ 2
Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitsverhältnissen nach § 1 der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für Einrichtungen, für die gemäß § 23 Absatz 1 Sätze 2 und 3 Kündigungsschutzgesetz die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes nicht gelten.

(3) Weiterhin gilt diese Arbeitsrechtsregelung nicht für Fälle des Betriebsübergangs nach § 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

§ 3
Begriffsbestimmungen

(1) [1]Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

a) vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder

b) wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

c) die Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern oder

d) die Schließung einer Einrichtung,

wenn dies zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führt. [2]Die Erheblichkeit oder Wesentlichkeit der Änderung ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. [3]Ist eine Änderung erheblich oder wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. [4]Eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des Buchstaben b) 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 beinhalten wird.

(2) Als Maßnahme kommen insbesondere in Betracht:

a) Stilllegung, Schließung oder Auflösung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

b) Verlegung oder Ausgliederung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,

e) Übertragung von Aufgaben an Dritte,

f) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung neuer technischer Verfahren oder Möglichkeiten bedingt sind.

(3) [1]Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist, sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. [2]Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

Anmerkung zu § 3 Absatz 3:

Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen sind, sind u. a.:

1. Änderung der Lage der Arbeitszeit,
2. Verbesserung in der Dienstplangestaltung oder
3. Verbesserung der äußeren Umstände der Arbeit.

§ 4
Einbeziehung der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. [2]Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. [3]Darüber hinaus hat der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 soll der Dienstgeber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, vor deren Durchführung unterrichten.

§ 5
Arbeitsplatzsicherung

(1) [1]Der Dienstgeber ist gegenüber der bzw. dem von einer Maßnahme im Sinne des § 3 Absatz 1 betroffenen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nach den Absätzen 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. [2]Die Arbeitsplatzsicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach § 6 voraus.

(2) [1]Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. [2]Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung und die bisherige Stufenzuordnung nicht ändert und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit im

bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. [3]Bei dem Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber 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 anderem Aufgabengebiet an demselben Ort,

c) Arbeitsplatz in einer Dienststelle oder Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

[4]Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter abgewichen werden.

(3) Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Absatzes 2 nicht zur Verfügung, soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr oder ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(4) [1]Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, ihm oder ihr einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. [2]Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Personen bevorzugt zu berücksichtigen.

(5) [1]Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 4 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich intensiv um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Dienst- oder Arbeitgeber des kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienstes in demselben Land- oder Stadtkreis zu bemühen und die nachgewiesenen Kosten für die Vermittlungshilfe durch eine Personalberaterin oder einen Personalberater auf Antrag unbeschadet des § 9 bis zur Höhe von einmalig 4.100 Euro zu übernehmen. [2]Die Bemühungen des Dienstgebers nach Satz 1 sind zu dokumentieren.

(6) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihr oder ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinn der Absätze 2, 4 und 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihr oder ihm die Annahme nach ihren oder seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. [2]Im Falle des Angebots nach Absatz 2 Buchstaben b) und c) sind bei der Zumutbarkeitsprüfung soziale und persönliche Belange der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu berücksichtigen.

§ 6
Fortbildung, Umschulung

(1) [1]Ist für eine Arbeitsplatzsicherung nach § 5 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. [2]Er trägt die Kosten, soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen. [3]§ 3 Ar-

beitsrechtsregelung über Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt entsprechend; die Freistellung ist auf höchstens zwölf Monate begrenzt. [4]In den Fällen des § 3 Absatz 1 Buchstaben c) oder d) trägt der Dienstgeber die Kosten nur insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist.

(2) Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

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

§ 7
Besonderer Kündigungsschutz

(1) [1]Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 5 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 5 Absatz 6 nicht annimmt. [2]Die Kündigungsfrist richtet sich nach § 18 Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland. [3]Sie beträgt mindestens drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Wird einer oder einem nach § 18 Absatz 4 Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland unkündbaren Mitarbeiterin oder unkündbarem Mitarbeiter gekündigt, beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) [1]Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter infolge einer Maßnahme nach § 5 Absatz 2 oder 4 eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten 9 Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. [2]Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(4) 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.

§ 8
Entgeltsicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 5 Absatz 4 eine Minderung des Entgelts, ist der Dienstgeber verpflichtet, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das bisherige Entgelt auf der Grundlage des Sicherungsbetrages zu wahren.

(2) [1]Der Sicherungsbetrag entspricht der Höhe des Entgelts nach § 21 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. [2]Der Sicherungsbetrag ist für den letzten Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zu berechnen.

(3) Ab dem Tag, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Anordnung des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, wird eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um die Zeitzuschläge und Entgelte für Sonderformen der Arbeit nach § 8 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verminderten Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt.

(4) Sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an dem Tag, an dem nach der Anordnung des Dienstgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen ist, nicht bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, wird die persönliche Zulage nach Absatz 3 nur für die Zeit der Kündigungsfrist nach § 18 Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland gezahlt.

(5) [1]Die persönliche Zulage nach Absatz 3 nimmt an den linearen Entgelterhöhungen nicht teil. [2]Sie vermindert sich mit jeder linearen Entgelterhöhung – beginnend mit der ersten linearen Entgelterhöhung nach Ablauf von sechs Monaten nach Tätigkeitsbeginn – um jeweils ein Fünftel. [3]Die Verminderung unterbleibt, wenn bei Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet worden ist.

(6) Wird für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist der Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt wurde.

(7) [1]Die persönliche Zulage nach Absatz 3 wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. [2]Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage und Entgeltbestandteil im Sinne von § 21 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. [3]§ 24 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst gilt entsprechend. [4]Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes nach § 23 Absatz 3 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst berücksichtigt.

(8) Die persönliche Zulage nach Absatz 3 entfällt,

a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt oder

b) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Möglichkeit eines Bezuges einer Altersrente ohne Abschläge der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entspre-

chenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder der Zusatzversorgung hat,

c) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grund abgebrochen wird.

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

§ 9
Abfindung

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der auf Veranlassung des Dienstgebers

a) im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag) oder

b) aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber

aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

		nach vollendetem Lebensjahr			
Beschäftigungszeit in Jahren (§ 34 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst i. V. m. § 20 Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	40.	45.	50.	55.
	Monatsbezüge				
3	–	2	2	3	3
5	2	3	3	4	5
7	3	4	5	6	7
9	4	5	6	7	9
11	5	6	7	9	11
13	6	7	8	10	12
15	7	8	9	11	13

[2]Für jedes weitere Jahr der Beschäftigung wird 0,5 des Monatsbezugs gezahlt.

[3]Monatsbezug ist der Betrag, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter als Summe des Entgelts gemäß § 21 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte. [4]Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den letzten sechs Monaten vor dem Ausscheiden um mehr als 30 Prozent reduziert worden, ist ein durchschnittlicher Monatsbezug des letzten Beschäftigungsjahres beim Dienstgeber zugrunde zu legen.

(2) [1]Die Hälfte des Betrages nach Absatz 1 wird gezahlt, wenn aus betrieblichen Gründen Altersteilzeitarbeit im Sinne der Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit geleistet wurde. [2]Der Monatsbezug richtet sich in diesem Fall nach dem letzten Kalendermonat vor dem Eintreten in die Altersteilzeitarbeit.[3]Die Abfindungszahlung setzt voraus, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gemäß § 5 Absatz 1 Nr. 2 Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit spätestens mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den eine Rente nach Altersteilzeitarbeit oder eine andere Altersrente, die mit Rentenabschlägen verbunden ist, beansprucht werden kann, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(3) [1]Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. [2]Hat der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder falls Kündigungsschutzklage erhoben wurde, endgültig feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausgeschieden ist.[3] Im gegenseitigem Einvernehmen kann die Abfindung auch vor dem Ausscheiden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder in Raten gezahlt werden.

(4) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund z. B. bei Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes, einer Fortbildung oder einer Umschulung erfolgt ist oder

b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie oder er von einem anderen Dienstgeber ohne Unterbrechung übernommen wird.

(5) (aufgehoben)

(6) [1]Im Falle einer wesentlichen Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern können durch Dienstvereinbarung von der Tabelle in Absatz 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden, wenn anderenfalls der Fortbestand der Einrichtung gefährdet wird. [2]Eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern liegt nur vor, wenn

a) bei Dienstgebern, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten, mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

b) bei Dienstgebern, die in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, 10 Prozent der beim Dienstgeber regelmäßig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder aber mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

c) bei Dienstgebern, die in der Regel mindestens 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind.

(7) An die Stelle der Abfindungszahlung kann eine entsprechende Freistellung treten, wenn hierüber eine Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter erzielt wird.

§ 10
Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) $_1$Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter

a) erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder

b) die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder der Zusatzversorgung erfüllt.

$_2$Buchstabe b) gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, solange ihre Versorgungsrente z. B. gemäß § 55 Absatz 6 der Satzung der KZVK ruht.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in ein neues, im Wesentlichen gleichwertiges Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienst- oder Arbeitgeber über, das nicht innerhalb von sechs Monaten aus einem von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund beendet wird, beträgt die Abfindung die Hälfte des sich nach § 9 Absatz 1 ergebenden Betrages, mindestens aber drei Monatsbezüge.

§ 11
Anrechnungsvorschrift

(1) $_1$Leistungen, die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern nach anderen Bestimmungen zu gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Arbeitsrechtsregelung anzurechnen. $_2$Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Dienstgeber z. B. nach §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihr oder ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. [2]Sie oder er hat den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr oder ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten. [3]Kommt sie oder er dieser Verpflichtung trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr oder ihm Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung nicht zu.

§ 12
Inkrafttreten

[1]Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 in der jeweils geltenden Fassung findet keine Anwendung. [2]Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.[1]

1 Das Datum betrifft das Inkrafttreten der ersten, ungeänderten Textfassung. Hinsichtlich des Inkrafttretens der Änderungen siehe die angegebene Fundstelle der Veröffentlichung in der diesem Text vorangestellten Änderungstabelle.