

# **Ordnung zur Sicherung der Beschäftigung bei Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen in der EKHN (Sicherungsordnung – SichO.EKHN)**

**Vom 13. Mai 1998**

(ABl. 1998 S. 195), zuletzt geändert am 21. März 2018 (ABl. 2018 S. 93)

## **§ 1**

### **Zweck und Geltungsbereich**

(1) Ziel dieser Ordnung ist es, einen notwendigen Abbau von Arbeitsplätzen sozialverträglich zu gestalten und möglichst vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Beschäftigungsmöglichkeit bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN zu sichern.

(2) Diese Ordnung gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung<sup>1</sup> fallen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN gilt anstelle dieser Sicherungsordnung die Sicherungsordnung für diakonische Einrichtungen vom 21. März 2018<sup>2</sup>.

## **§ 2**

### **Arbeitsplatzsicherung**

(1) Bei einer notwendigen Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen ist der Anstellungsträger verpflichtet, für die hiervon betroffenen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zunächst folgende Möglichkeiten unter Einbeziehung der zuständigen MAV (s. § 9) zu prüfen:

- a) Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger mit anderem gleichwertigem Aufgabengebiet (bisherige Eingruppierung/gleicher Beschäftigungsumfang),
- b) Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger auf derselben Stelle mit verminderter Arbeitszeit bzw. veränderter Eingruppierung (verändertes Aufgabengebiet),
- c) Beschäftigung auf einem Kooperationsarbeitsplatz mit gleichwertigen Tätigkeiten, z. B. Tätigkeit für zwei Gemeinden,
- d) Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN mit gleichwertigen Tätigkeiten,

---

<sup>1</sup> Nr. 520.

<sup>2</sup> Nr. 528a.

e) Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN mit veränderten Tätigkeiten, die ihm/ ihr nach seiner/ihrer Ausbildung und seiner/ihrer sozialen Stellung billigerweise zugemutet werden können.

2 Von dieser Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem/der betroffenen Mitarbeiter/in abgewichen werden.

(2) Wenn ein bestimmter Arbeitsbereich bei einem Anstellungsträger aufgegeben oder eingeschränkt werden muss, so ist dies den hiervon betroffenen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen unverzüglich nach dem entsprechenden Beschluss des Entscheidungsorgans des Anstellungsträgers mitzuteilen, um eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen im Bereich der EKHN nach Maßgabe des Absatzes 1 zu ermöglichen.

### § 3

#### Stellenbesetzungsverfahren

1 Die Anstellungsträger sind verpflichtet, bei allen Stellenbesetzungen vorrangig Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der EKHN oder ihrer Gemeinden, Dekanate und Verbände und des DWHN und der beitretenden Einrichtungen (nach § 1 Abs. 4) zu berücksichtigen.

2 Dabei haben hauptberuflich unbefristet beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel Vorrang vor befristet beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen oder Praktikanten und Praktikantinnen.

### § 4

#### Mitwirkungserfordernis

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die von der Aufgabe oder Einschränkung eines Arbeitsbereiches betroffen sind und sich auf Bestimmungen dieser Ordnung berufen wollen, sind verpflichtet, vom Anstellungsträger angebotene Stellen bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN anzunehmen, es sei denn, dass ihnen eine Annahme billigerweise nicht zugemutet werden kann.

### § 5

#### Fortbildung und Zusatzausbildung

(1) 1 Ist für eine Arbeitsplatzsicherung im Sinne des § 2 Abs. 1 eine Fortbildung erforderlich, sind die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen vom Anstellungsträger im erforderlichen Umfang (längstens 12 Monate) unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen. 2 Ist eine Zusatzausbildung erforderlich, sollen die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen in angemessenem Umfang von der Arbeit freigestellt werden.

(2) 1 Die Höhe der zu gewährenden Finanzierung bestimmt sich nach Art und Dauer der Maßnahme. 2 Eine Fortbildung wird in der Regel voll finanziert, eine Zusatzausbildung in angemessenem Umfang. 3 Unter Fortbildung im Sinne dieser Ordnung sind Maßnahmen

zu verstehen, die es Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben ermöglichen, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern und sie der fachlichen, technischen und sozialen Entwicklung anzupassen.

(3) Unter Zusatzausbildung im Sinne dieser Ordnung sind Maßnahmen von längerer Dauer zu verstehen, die es den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglichen, in einem anderen Bereich berufliche Qualifikationen zu erwerben.

(4) Soweit Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, sind diese wahrzunehmen.

(5) Setzt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nach der Fortbildung aus einem von ihm/ihr zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für einen der Dauer der Fortbildung bzw. Zusatzausbildung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, anteilige Vergütung und Kosten zurückzufordern.

## § 6

### **Anrechnung von Beschäftigungszeiten**

Wechseln Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zu einem anderen Anstellungsträger der EKHN, werden die bei dem früheren Anstellungsträger zurückgelegte Beschäftigungszeit in dem Arbeitsvertrag für das neue Arbeitsverhältnis angerechnet.

## § 7

### **Besonderer Kündigungsschutz**

(1) <sup>1</sup>Ist dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin 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. <sup>2</sup>Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung 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 dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin ein Arbeitsplatz nach § 2 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin einen Arbeitsplatz entgegen § 4 nicht annimmt.

<sup>2</sup>Bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit 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/die Mitarbeiterin einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 4 nicht annimmt. <sup>3</sup>Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Der Mitarbeiter/Die Mitarbeiterin, der/die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn/sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

## § 8

### Abfindung

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aus betriebsbedingten Gründen entweder auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sollen eine Abfindung erhalten.

(2) Die Höhe der Abfindung orientiert sich an folgender Tabelle:

Beschäftigungszeit	bis zum vollendeten	nach vollendetem			
	Lebensjahr				
	40.	40.	45.	50.	55.
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

(3) Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausscheiden zu einem anderen Anstellungsträger der EKHN oder des DWHN wechseln.

(4) <sup>1</sup>Abs. 3 findet keine Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis vom neuen Anstellungsträger innerhalb von zwölf Monaten bzw. bei unkündbaren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen innerhalb von drei Jahren gekündigt wird. <sup>2</sup>Über eine in diesem Falle zu zahlende Abfindung soll zwischen dem alten Anstellungsträger und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor deren Wechsel zum neuen Anstellungsträger eine Einigung angestrebt werden.

(5) Die Zahlung einer Abfindung scheidet aus, wenn Ansprüche gegen den gesetzlichen Rentenversicherungsträger bzw. die Möglichkeit von Altersteilzeit bzw. Vorruhestand gegeben ist oder eine Kündigung aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grund erfolgt (s. insbesondere § 7 Abs. 2).

(6) Der Bezug von Übergangsgeld ist neben einer Abfindung ausgeschlossen.

(7) Besteht ein Anspruch auf eine Abfindung und wird der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin 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.

(8) <sup>1</sup>Tritt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen/diakonischen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. <sup>2</sup>Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

(9) An die Stelle der Abfindungszahlung kann eine entsprechende Freistellung treten, wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter/in erzielt wird.

## § 9

### Unterrichtungspflicht gegenüber der Mitarbeitervertretung

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung zum Zeitpunkt des Berichtsdatums des Anstellungsträgers/mit Aufnahme der Verhandlungen zu informieren und umfassend über eine vorgesehene Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen zu unterrichten. <sup>2</sup>Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der MAV zu beraten. <sup>3</sup>Darüber hinaus ist die MAV entsprechend den Regelungen des MAVG zu beteiligen.

## § 10

### Sonstige Leistungen

(1) Wird nach § 2 Abs. 1 durch einen Arbeitsplatzwechsel ein Wohnungswechsel erforderlich, gewährt der bisherige Anstellungsträger Umzugskostenvergütung entsprechend dem Kirchengesetz über die Vergütung von Umzugskosten vom 3. Dezember 1952 in der jeweils gültigen Fassung.

(2) <sup>1</sup>Nach Wirksamwerden eines Arbeitsplatzwechsels nach § 2 Abs. 1 erhält der/die Mitarbeiter/in einen Fahrtkostenzuschuss, der nach zusätzlichen Entfernungskilometern einfache Fahrt, kürzeste Strecke zwischen Hauptwohnsitz und neuem Arbeitsplatz zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels bemessen wird. <sup>2</sup>Unter Bezug auf den steuerlich anerkannten Betrag von zur Zeit 0,36 € je einfachen Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wird eine monatlich zahlbare Pauschale von 6,80 € je Kilometer zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels festgesetzt.

<sup>3</sup>Diese Pauschale wird nach dem Arbeitsplatzwechsel für die ersten 24 Monate gezahlt.

<sup>4</sup>Ab dem 25. Monat entfällt der Fahrtkostenzuschuss. <sup>5</sup>Etwaige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteil) gehen zu Lasten des/der Mitarbeiters/in.

## § 11

### Inkrafttreten

<sup>1</sup>Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 4. November 1992 und der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9. Januar 1987, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 4. November 1992, findet keine Anwendung. <sup>2</sup>Diese Ordnung tritt am 01. 07. 1998 in Kraft.