Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Beschäftigung im Bereich des DWHN (Sicherungsordnung/DWHN – SichO.DWHN)

Vom 20. Juli 2005

(ABl. 2005 S. 262)

§ 1
Geltungsbereich und Zweck

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse beim Diakonischen Werk in Hessen und Nassau und seinen Mitgliedern sowie bei den diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, wenn diese Mitglied des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau sind.

(2) Ziel der Sicherungsordnung ist es, einen notwendigen Abbau von Arbeitsplätzen sozialverträglich zu gestalten und möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beschäftigungsmöglichkeit zu sichern.

§ 2
Arbeitsplatzsicherung

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

1. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger mit anderem, gleichwertigem Aufgabengebiet (bisherige Eingruppierung und gleicher Beschäftigungsumfang),
2. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger auf derselben Stelle mit verminderter Arbeitszeit bzw. veränderter Eingruppierung (verändertes Aufgabengebiet),
3. Beschäftigung auf einem Kooperationsarbeitsplatz mit gleichwertigen Tätigkeiten, z. B. Tätigkeit für zwei Einrichtungen bzw. Gemeinden,
4. Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und des DWHN mit gleichwertigen Tätigkeiten,
5. Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und des DWHN mit veränderten Tätigkeiten.

[2]Von dieser Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter abgewichen werden. [3]Zur Umsetzung der Maßnahmen werden die Stellenbörse und deren Organisationsstrukturen genutzt.

(2) Wenn ein bestimmter Arbeitsbereich bei einem Anstellungsträger aufgegeben oder eingeschränkt werden muss, so ist dies den hiervon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unverzüglich nach dem entsprechenden Beschluss des Entscheidungsorgans des Anstellungsträgers mitzuteilen.

§ 3
Stellenbesetzungsverfahren

[1]Die Anstellungsträger sind verpflichtet, bei allen Stellenbesetzungen, bei gleicher Eignung und Qualifikation, vorrangig Bewerberinnen und Bewerber der EKHN oder ihrer Gemeinden, Dekanate und Verbände und des DWHN sowie seiner Mitgliedseinrichtungen zu berücksichtigen. [2]Dabei haben hauptberuflich unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel Vorrang vor befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Praktikantinnen und Praktikanten.

§ 4
Mitwirkungserfordernis

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 und des DWHN anzunehmen.

§ 5
Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit aus betriebsbedingten Gründen nicht gekündigt werden.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 2 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 nicht annimmt.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6
Abfindung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 am Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes und beträgt je Beschäftigungsjahr 0,5 Monatsbezüge.

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

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

(5) Besteht ein Anspruch auf eine Abfindung und wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(6) $_1$Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. $_2$Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

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

§ 7
Unterrichtungspflicht gegenüber der MAV

(1) $_1$Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung zum Zeitpunkt des Beratungsdatums des Anstellungsträgers mit Aufnahme der Verhandlungen zu informieren und umfassend über eine vorgesehene Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen zu unterrichten. $_2$Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der MAV zu beraten.

(2) Darüber hinaus ist die MAV entsprechend den Regelungen der MAVO/DWHN zu beteiligen.

§ 8
Sonstige Leistungen

(1) Wird nach § 2 Abs. 1 durch einen Arbeitsplatzwechsel ein Wohnungswechsel erforderlich, gewährt der bisherige Anstellungsträger Umzugskostenvergütung entsprechend den betrieblichen Regelungen.

(2) [1]Nach Wirksamwerden eines Arbeitsplatzwechsels nach § 2 Abs. 1 erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Fahrtkostenzuschuss, der nach zusätzlichen Entfernungskilometern einfache Fahrt, kürzeste Strecke zwischen Hauptwohnsitz und neuem Arbeitsplatz zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels bemessen wird. [2]Unter Bezug auf den steuerlich anerkannten Betrag von zurzeit 0,30 Euro je einfachen Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wird eine monatlich zahlbare Pauschale von 6,80 Euro je Kilometer zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels festgesetzt. [3]Diese Pauschale wird nach dem Arbeitsplatzwechsel für die ersten 12 Monate voll gezahlt. [4]Vom 13. bis 24. Monat wird der Zahlbetrag halbiert, ab dem 25. Monat entfällt der Fahrtkostenzuschuss. [5]Etwaige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteil) gehen zu Lasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

(3) [1]Die Zahlung einer Umzugskostenvergütung schließt die Zahlung eines Fahrtkostenzuschusses aus. [2]Die Umzugskostenvergütung reduziert sich um monatlich 1/24 nach Wirksamwerden des Arbeitsplatzwechsels, es sei denn, betriebliche Regelungen bestimmen etwas anderes.

§ 9
Nichtanwendung von Tarifverträgen

Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987, zuletzt geändert am 29. Oktober 2001, und der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9. Januar 1987, zuletzt geändert am 29. Oktober 2001, finden keine Anwendung.