

Sicherungsordnung

Vom 13. Dezember 2018

KABl. S. 14

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer Sitzung am 13. Dezember 2018 folgende Arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

Präambel

¹Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. ²Jeder in seinem Dienst wirkt an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit. ³Diese Zielsetzung verlangt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller im kirchlichen Dienst Tätigen. ⁴Sie bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft.

¹Aufgrund der Beschlüsse der zwölften Tagung der 12. Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 25. und 26. November 2015 „Volkskirche qualitativ weiter entwickeln“ werden Schließungen, Einschränkung (in jeder Form), Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen an einen anderen Ort (Sitzwechsel) zur Personalreduzierung erforderlich. ²Für die hiervon betroffenen privatrechtlich Beschäftigten der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und ihrer Untergliederungen wird zum Ausgleich und zur Milderung von beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen nachfolgende arbeitsrechtliche Regelung getroffen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeitenden im Anwendungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, sofern der sachliche Anwendungsbereich eröffnet ist.

(2) ¹Diese Ordnung gilt für Stellen oder Stellenanteile, die von einem Ab- oder Umbau im Rahmen der Umsetzung der Beschlüsse der Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 25. und 26. November 2015 zur Einsparung von 25 % der Personalkosten betroffen sind.

²Sie gilt nicht für Stellen, die zu weniger als 25 % aus Kirchensteuermitteln finanziert werden, Stellen von pädagogischen Mitarbeitenden in Kindertagesstätten sowie für Stellen in Diakonie- und Sozialstationen, auf denen Aufgaben wahrgenommen werden, für die nach Leistung bestimmte und auf Kostendeckung zielende Entgelte mit Sozialleistungsträgern vereinbart werden (§ 5 Absatz 4 DiakG).

(3) Diese arbeitsrechtliche Regelung gilt für bis zum 31.12.2026 begonnene Maßnahmen und getroffene Vereinbarungen, auch wenn diese in die Zukunft wirken.

§ 2 Einbeziehung der Mitarbeitenden und der Mitarbeitervertretung

- 1 Soll ein bestimmter Arbeitsbereich bei einem Anstellungsträger aufgegeben oder eingeschränkt werden, so ist dies den hiervon betroffenen Mitarbeitenden unverzüglich nach dem entsprechenden Beschluss des Entscheidungsorgans des Anstellungsträgers mitzuteilen, um eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu ermöglichen. 2 Der Anstellungsträger hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Maßnahme und deren Auswirkungen zu unterrichten. 3 Die Beteiligungsrechte nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz sind zu beachten.

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

- (1) Bei der Aufgabe oder Einschränkung einer Arbeitsstelle ist der Anstellungsträger verpflichtet, den hiervon betroffenen Mitarbeitenden nach Maßgabe der folgenden Vorschriften einen Arbeitsplatz zu sichern.
- (2) 1 Der Anstellungsträger 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 Anstellungsträger 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) 1 Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Anstellungsträger 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.
- (4) 1 Kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich intensiv um einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen

Dienstgeber zu bemühen. ²Die Bemühungen des Dienstgebers nach Satz 1 sind zu dokumentieren.

(5) ¹Die kirchlichen Anstellungsträger sollen bei allen Stellenbesetzungen bei gleicher Qualifizierung und Eignung vorrangig Mitarbeitende berücksichtigen, die gemäß Absatz 1 von Einschränkungen betroffen sind. ²Dabei haben unbefristet beschäftigte Mitarbeitende in der Regel Vorrang vor befristet beschäftigten Mitarbeitenden. ³Zur Ermöglichung entsprechender Bewerbungen werden alle freien Stellen in geeigneter Weise kirchenintern ausgeschrieben, sofern nicht in einer Dienstvereinbarung für bestimmte einzelne Stellen anderes vereinbart worden ist.

§ 4 Fortbildung, Weiterbildung, Umschulung

(1) ¹Ist für eine Arbeitsplatzsicherung im Sinne des § 3 eine Fortbildung, Weiterbildung oder Umschulung erforderlich, sind die Mitarbeitenden vom Anstellungsträger im erforderlichen Umfang, längstens für die Dauer der jeweiligen individuellen Jahresarbeitszeit, unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen.

²Als anzurechnende Arbeitszeit berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme der Fortbildung, Weiterbildung oder Umschulung, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden.

(2) Der Anstellungsträger trägt die Kosten der Fortbildung, Weiterbildung oder Umschulung (Seminarerhalten inkl. Unterbringung zzgl. Fahrtkosten), soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen.

(3) Setzt der oder die Mitarbeitende nach der Fort- oder Weiterbildung oder Umschulung aus einem von ihm oder ihr zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für einen der Dauer der Fort- oder Weiterbildung bzw. Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, anteilig Vergütung und Kosten zurückzufordern.

§ 5 Mitwirkung der Mitarbeitenden

(1) ¹Die Mitarbeitenden, die von der Aufgabe oder Einschränkung eines Arbeitsbereiches betroffen sind, sind verpflichtet, vom Anstellungsträger angebotene Stellen im Sinne von § 3 Absatz 2 oder vom Anstellungsträger vermittelte Stellen im Sinne von § 3 Absatz 4 anzunehmen, es sei denn, dass ihnen eine Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. ²Im Falle des Angebots nach § 3 Absatz 2 b und c und Absatz 4 sind bei der Zumutbarkeitsprüfung soziale und persönliche Belange der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

³Nimmt der oder die Mitarbeitende einen zumutbaren Arbeitsplatz nicht an, so stehen ihm oder ihr weitere Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

(2) Werden dem oder der Mitarbeitenden Arbeitsplätze angeboten, so erhält er oder sie eine wenigstens zweiwöchige Bedenkzeit zur Annahme des Angebotes.

(3) ¹Für die Besichtigung bzw. Vorstellung des Arbeitsplatzes wird vom Anstellungsträger Freistellung vom Dienst gewährt. ²Etwaige Fahrt- und sonstige Sachkosten werden erstattet.

§ 6 Ausgleichszahlung

(1) Verringert sich durch eine Veränderung einer Stelle oder einen Stellenwechsel der zeitliche Umfang der Beschäftigung oder die Eingruppierung, so erhält der oder die Mitarbeitende nach folgender Maßgabe einen Ausgleich:

- a) Den 12fachen Differenzbetrag zwischen dem bisherigen und künftigen monatlichen Arbeitnehmerbruttoentgelt erhält der oder die Mitarbeitende bei Reduzierung des zeitlichen Umfangs der Beschäftigung;
- b) Den 18fachen Differenzbetrag zwischen dem bisherigen und künftigen monatlichen Arbeitnehmerbruttoentgelt erhält der oder die Mitarbeitende bei Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe.

(2) Der Ausgleichsanspruch entsteht zum Zeitpunkt der Aufnahme der veränderten Tätigkeit bzw. der Reduzierung der Arbeitszeit.

(3) ¹Verbleibt der oder die Mitarbeitende beim gleichen Anstellungsträger, zahlt dieser den Ausgleichsbetrag in dem entsprechenden Ausgleichszeitraum als monatliche Zulage. ²Wechselt der oder die Mitarbeitende zu einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger, wird die entsprechende Summe als Teilabfindung zum Ausgleich des Verlusts des bisherigen Arbeitsplatzes zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig und ausbezahlt.

(4) ¹Wird nach einer Reduzierung des zeitlichen Umfangs im Sinne des § 6 Absatz 1 a der Stellenumfang innerhalb von zwölf Monaten aufgestockt, ist dies auf die Zulage anzurechnen bzw. die Teilabfindung in der entsprechenden Höhe zurückzuzahlen. ²Entsprechendes gilt im Sinne des § 6 Absatz 1 b bei einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe innerhalb von 18 Monaten.

³Über die Rückzahlungsverpflichtung wird zwischen dem Anstellungsträger und dem oder den Mitarbeitenden vor dem Stellenwechsel eine Vereinbarung geschlossen.

§ 7 Anrechnung von Beschäftigungszeiten, Mitnahme von Besitzständen

(1) ¹Wechseln Mitarbeitende zu einem anderen Anstellungsträger innerhalb der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, werden bei dem früheren Anstellungsträger zurückgelegte Beschäftigungszeiten bis zu zehn Jahre als Beschäftigungszeiten im Sinne von § 34 Absatz 3 Satz 1 TV-L für das neue Arbeitsverhältnis angerechnet, sofern der Wechsel innerhalb von sechs Monaten nach Ausscheiden beim alten Anstellungsträger erfolgt.

²Die Möglichkeit der Vereinbarung einer Probezeit bleibt davon unberührt.

(2) ¹Beim bisherigen Anstellungsträger erworbene Besitzstände des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, insbesondere etwaige Beihilfeansprüche, Krankengeldzuschussregelungen, Kinderzuschläge, Verheiratetenbestandteile etc., werden beim neuen kirchlichen Anstellungsträger fortgewährt.

²§ 20 Absatz 4 Satz 1 TV-L gilt nicht für Monate, in denen Mitarbeitende vor einem Wechsel zu einem anderen kirchlichen Anstellungsträger einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gehabt haben.

§ 8 Teilzeitvereinbarung

Mitarbeitende, die zur Umsetzung des in § 1 genannten Beschlusses Änderungsvereinbarungen zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit abschließen, werden von Änderungskündigungen, die den Umfang ihres Arbeitsverhältnisses betreffen, ausgenommen.

§ 9 Vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente

¹Für Mitarbeitende, die im Einvernehmen mit dem Anstellungsträger freiwillig vor Erreichen der Regelaltersgrenze die Rente wegen Alters in Anspruch nehmen und deswegen einen Rentenabschlag wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente erfahren, wird der für den Ausgleich des Abschlags erforderliche Betrag durch den Anstellungsträger an die Rentenversicherung geleistet. ²Abschläge bei der Leistung der Zusatzversorgungskasse werden durch den Anstellungsträger ausgeglichen.

§ 10 Abfindungen

(1) Mitarbeitende, die aus betriebsbedingten Gründen entweder auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten eine Abfindung zum Ausgleich des Verlustes des bisherigen Arbeitsplatzes.

(2) ¹Der Abfindungsanspruch entsteht mit Zugang der Kündigung, Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung oder eines Abwicklungsvertrages und ist vererblich. ²Die Abfindung wird fällig mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ³Im Falle des Absatzes 4 wird der Abfindungsanspruch fällig, wenn das neue Arbeitsverhältnis im Rahmen der Probezeit beendet wird. ⁴Besteht dieses Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fort, so erlischt der Abfindungsanspruch.

(3) ¹Die Höhe der Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG bemisst sich wie folgt:

- a) Mitarbeitende erhalten eine Mindestabfindung in Höhe von 2.000 Euro.
- b) Die Höhe der Abfindung richtet sich im Übrigen nach der folgenden Tabelle:

Beschäftigungszeit	Monatsbezüge
3 Jahre	2
4 Jahre	3
5 Jahre	4
6 Jahre	4,5
7 Jahre	5
8 Jahre	5,5
9 Jahre	6
10 Jahre	6,5
11 Jahre	7
12 Jahre	8
13 Jahre	9
14 Jahre	10
15 Jahre	11

²Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. ³Mitarbeitende nach § 34 Absatz 2 Satz 1 TV-L erhalten ab dem 16. Beschäftigungsjahr zusätzlich 0,5 Monatsbezüge pro Beschäftigungsjahr, maximal jedoch weitere sieben Monatsbezüge. ⁴Die Mindestabfindung nach Buchstabe a) wird angerechnet.

- c) Mitarbeitende, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht (oder zustehen würde), erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind einen zusätzlichen Pauschalbetrag von 2.500 Euro.
- d) ¹Mitarbeitende mit einem anerkannten Behinderungsgrad unter 50, die nicht Schwerbehinderten gleichgestellt sind (§ 2 SGB IX), erhalten einen zusätzlichen Pauschalbetrag in Höhe von 2.500 Euro. ²Schwerbehinderte und Gleichgestellte (§ 2 SGB IX) erhalten einen zusätzlichen Pauschalbetrag von 5.000 Euro.

³Die Schwerbehinderung oder die Gleichstellung muss zum Zeitpunkt der Beendigung festgestellt oder beantragt sein. ⁴Hat die oder der Mitarbeitende bis zu diesem Zeitpunkt den Antrag gestellt, so genügt der Zugang des Bescheides über die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bei dem Arbeitgeber bis zwölf Kalendermonate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ⁵Die Feststellung erfolgt auf der Grundlage der dem Arbeitgeber zugänglichen Daten und der vom Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt erbrachten Nachweise.

(4) ¹Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn der oder die Mitarbeitende in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausscheiden zu einem anderen Anstellungsträger der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck oder einem Mitglied der Diakonie Hessen wechselt und das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortbesteht.

²Im Falle des Satz 1 wird der Abfindungsanspruch fällig, wenn das neue Arbeitsverhältnis im Rahmen der Probezeit beendet wird. ³Besteht dieses Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fort, so erlischt der Abfindungsanspruch.

(5) Besteht die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente, ist der oder die Mitarbeitende berechtigt, anstelle der Abfindung die in § 9 gefasste Regelung in Anspruch zu nehmen.

(6) Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis aus verhaltensbedingten Gründen durch den Anstellungsträger wirksam beendet wird.

(7) Besteht ein Anspruch auf eine Abfindung und wird der oder die Mitarbeitende das Regelrentenalter innerhalb eines Zeitraums erreichen, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, so verringert sich die Abfindung entsprechend.

(8) ¹An die Stelle der Abfindungszahlung kann eine entsprechende Freistellung nach Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist treten, wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und dem oder der Mitarbeitenden erzielt wird. ²Eine Freistellung während der vertraglichen Kündigungsfrist mindert den Abfindungsanspruch nicht.

(9) ¹Das bestehende Beschäftigungsverhältnis kann einvernehmlich auch vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist beendet werden. ²Das zwischen der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem ursprünglich beabsichtigten Ende zu zahlende Bruttoentgelt (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) wird als weitere Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in analoger Anwendung der §§ 9, 10 KSchG gezahlt.

§ 11 Sonstige Leistungen

(1) Erfolgt aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Absatz 2 durch einen Arbeitsplatzwechsel ein Wohnungswechsel, gewährt der bisherige Anstellungsträger Umzugskosten nach der Verordnung über die Umzugskosten und Trennungsschädigung der Pfarrer vom 24. September 1955, in der Fassung der Neubekanntmachung vom 1. Januar 1968, geändert durch Kirchengesetz vom 27. November 2013 (KABl. S. 195), in der jeweils geltenden Fassung.

(2) ¹Nach Wirksamwerden eines Arbeitsplatzwechsels erhält der oder die Mitarbeitende einen Fahrtkostenzuschuss, der nach zusätzlichen Entfernungskilometern einfache Fahrt, kürzeste Strecke zwischen Hauptwohnsitz und neuem Arbeitsplatz zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels bemessen wird. ²Unter Bezug auf den steuerlich anerkannten Betrag von zurzeit 0,36 Euro je einfachen Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Ar-

beitsstätte wird eine monatlich zahlbare Pauschale von 6,80 Euro je Kilometer zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels festgesetzt. ³Diese Pauschale wird nach dem Arbeitsplatzwechsel für die ersten 24 Monate gezahlt. ⁴Ab dem 25. Monat entfällt der Fahrtkostenzuschuss. ⁵Etwaige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteil) gehen zu Lasten des oder der Mitarbeitenden.

(3) ¹Den von einer betriebsbedingten Kündigung betroffenen Mitarbeitenden ist auf Wunsch eine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung von maximal zehn Arbeitstagen zu gewähren. ²Die bezahlte Freistellung von der Arbeit soll es den Mitarbeitenden ermöglichen, sich um einen anderen Arbeitsplatz zu bemühen.

§ 12 Schlussvorschriften, salvatorische Klausel

(1) Die Mitarbeitenden mit Ansprüchen aus dieser arbeitsrechtlichen Regelung sind verpflichtet, Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen, die Auswirkungen auf Leistungsansprüche nach diesen Regelungen haben können, unverzüglich mitzuteilen.

(2) ¹Sollten einzelne Bestimmungen dieser Regelung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu gesetzlichen oder kollektivrechtlichen Regelungen stehen, so behalten die übrigen Regelungen ihre Wirksamkeit. ²Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist unverzüglich durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem mit der ersetzten Regelung Gewollten möglichst nahekommt. ³Gleiches gilt im Fall einer evtl. Regelungslücke.

§ 13 Besonderer Kündigungsschutz

¹Ist dem oder der Mitarbeitenden durch den bisherigen Anstellungsträger 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. ²Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

§ 14 Inkrafttreten

(1) 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 im Anwendungsbereich dieser Ordnung keine Anwendung.

(2) Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.