

Merkblatt zur Sicherungsordnung der EKHN (*SichO.EKHN*)

Aufgrund häufiger Anfragen zum Themenbereich der Sicherungsordnung der EKHN beschreibt dieses Merkblatt im Folgenden die Regelungen zur Sicherungsordnung der EKHN.

Ziel dieser Ordnung (gem.§1 *SichO.EKHN*)

*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*

Für wen gilt sie ? → Die *SichO.EKHN* gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gemäß § 1 Abs. 2 *SichO.EKHN* unter den Geltungsbereich der KDO 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.

Wer führt sie aus ? → Der Anstellungsträger ist verpflichtet verschiedene Möglichkeiten die zur Erhaltung des Arbeitsplatzes der betroffenen Person dienen könnten, zu prüfen und ggf. durchzuführen!

Rechtsgrundlagen

Die Sicherungsordnung beinhaltet verschiedene Lösungsmöglichkeiten im Bezug auf die Aufgabe Beendigung und (oder) Einschränkung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses. Diese lauten wie folgt:

Möglichkeit 1 → Arbeitsplatzsicherung: (gem. §2 Abs.1 *SichO.EKHN*)

Zunächst hat der Anstellungsträger bzw. Arbeitgeber unter Einbeziehung der MAV folgende Möglichkeiten zu prüfen:

1. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger mit anderem gleichwertigen Aufgabengebiet *oder* verändertem Aufgabengebiet.
2. Gleichwertige Tätigkeit auf einem Kooperationsarbeitsplatz *oder* bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN.
3. Veränderte Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN – die ihm oder ihr zugemutet werden kann.

Bei allen Stellenbesetzungen sind vorrangig Mitarbeiter/innen der Kirchenverwaltung, Dekanate, Verbände, Kirchengemeinde und der Diakonie Hessen gegenüber anderen zu bevorzugen.

Hierbei sind unbefristet Beschäftigte den befristet Beschäftigten vorzuziehen.

WICHTIG: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet die angebotenen Stellen anzunehmen, außer wenn eine Annahme der Beschäftigung Ihnen nicht zugemutet werden kann (gemäß §4 *SichO.EKHN*). Daraus ergibt sich eine Mitwirkungspflicht der Mitarbeiter.

Kommen die Mitarbeiter dieser Verpflichtung nicht nach, oder nicht in ausreichender Form nach, so können ggf. die weiteren Schritte wie Abfindungszahlungen etc. ausgeschlossen sein.

Fortbildung und Zusatzausbildung (gemäß §5 *SichO.EKHN*):

Wenn eine Arbeitsplatzsicherung im Sinne von §1 Abs. 2 *SichO.EKHN* eine Fortbildung erfordert, sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Anstellungsträger unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen.

Wenn eine Arbeitsplatzsicherung eine Zusatzausbildung erfordert, sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in angemessenen Umfang von der Arbeit freigestellt werden.

Zurückgelegte Beschäftigungszeit bei einem früheren Anstellungsträger können gemäß §6 *SichO.EKHN* in dem Arbeitsvertrag für das neue Arbeitsverhältnis angerechnet werden.

Bei Übertragung einer anderen Tätigkeit darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate gemäß §7 Abs. 1 *SichO.EKHN* weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden.

Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann gemäß §7 Abs. 2 *SichO.EKHN* ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin der Arbeitsplatz nach § 2 *SichO.EKHN* nicht angeboten werden kann oder einen Arbeitsplatz entgegen §4 *SichO.EKHN* nicht annimmt.

Es sei denn, der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hat das 40. Lebensjahr vollendet und hat eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurück gelegt.

Bevorzugte Einstellung eines gekündigten Arbeitnehmers gemäß §7 Abs. 3 *SichO.EKHN* sobald ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Möglichkeit 2 → Abfindung (gemäß §8 *SichO.EKHN*)

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aus betriebsbedingten Gründen entweder auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen der aufgrund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sollen eine Abfindung nach Maßgabe von §8 Abs. 2 *SichO.EKHN* erhalten.

Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden zu einem anderen Anstellungsträger der EKHN oder des DWHN wechseln *oder* wenn Ansprüche gegen den gesetzlichen Rentenversicherungsträger oder die Möglichkeit zur Altersteilzeit oder zum Vorruhestand gegeben ist.

Unterrichtungspflicht gegenüber der MAV (gemäß §9 *SichO.EKHN*)

Mit Aufnahme der Verhandlungen ist die MAV zu informieren und umfassend über eine Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen zu unterrichten. Personelle und soziale Auswirkungen sind mit der MAV zu beraten, darüber hinaus findet das MAVG Anwendung.

Sonstige Leistungen (gem.§10 *SichO.EKHN*)

- I. Umzugskostenvergütung wird nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Vergütung von Umzugskosten gewährt, wenn nach §2 Abs. 1 *SichO.EKHN* durch einen Arbeitsplatzwechsel ein Wohnungswechsel erforderlich wird.
- II. Ein Fahrtkostenzuschuss wird gewährt bei Arbeitsplatzwechsel nach §2 Abs. 1 *SichO.EKHN*. Er wird unter anderem nach den zusätzlichen Entfernungskilometern bemessen.