

Sicherungsordnung (gültig ab 1.1.2027)

Vom 15. April 2026

KABl. S. 76, Nr. 49

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in der Sitzung am 15. April 2026 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

Präambel

1Die 13. Landessynode hat in ihrer 13. Tagung am 5. März 2022 die Fortsetzung des 2015 begonnenen Prozesses zur Reform der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck beschlossen. 2In diesem Zusammenhang werden weiterhin Schließungen, Einschränkung (in jeder Form), Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen an einen anderen Ort (Sitzwechsel) zur Personalreduzierung erforderlich. 3Für 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 Arbeitsregelungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, sofern der sachliche Anwendungsbereich eröffnet ist.

(2) Diese Ordnung gilt für Stellen oder Stellenanteile, die von einem Ab- oder Umbau zur Einsparung von Personalkosten betroffen sind.

Sie gilt nicht

- a) für Stellen, die zu weniger als 25 % aus Kirchensteuermitteln finanziert werden, wenn die Entscheidung für die Reduzierung der Stelle maßgeblich auf Ursachen beruht, die außerhalb des kirchlichen Entscheidungsbereichs liegen.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Drittmittel oder Entgelte für die Finanzierung der Stelle nicht mehr im bisherigen Umfang zur Verfügung stehen.

sowie

- b) 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. Dezember 2031 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 Mitarbeitendenvertretung im Vorfeld rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Maßnahme und deren Auswirkungen zu unterrichten.

3 Die Beteiligungsrechte nach dem Mitarbeitendenvertretungsgesetz 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, dem oder der Mitarbeitenden 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 der oder die Mitarbeitende 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 dem oder der Mitarbeitenden abgewichen werden.

(3) 1 Kann dem oder der Mitarbeitenden 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 dem oder der Mitarbeitenden kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, soll sich der Dienstgeber intensiv um einen gleichwertigen

Arbeitsplatz bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber bemühen. ²Die Bemühungen des Dienstgebers nach Satz 1 sind zu dokumentieren.

§ 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. ²Etwasige 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 12-fachen Differenzbetrag zwischen dem bisherigen und künftigen monatlichen Arbeitnehmerbruttoentgelt erhält der oder die Mitarbeitende bei Reduzierung des zeitlichen Umfangs der Beschäftigung;
- b) Den 18-fachen 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 TVöD 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 oder der Mitarbeitenden, insbesondere etwaige Beihilfeansprüche, Krankengeldzuschussregelungen, Kinderzuschläge, Verheiratetenbestandteile etc. werden beim neuen kirchlichen Anstellungsträger fortgewährt.

²§ 20 Absatz 4 Satz 1 TVöD 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 TVöD 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 Rentenabschluss 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) Die Höhe der Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG bemisst sich wie folgt:

- a) Mitarbeitende erhalten eine Mindestabfindung in Höhe von 2.000 Euro.
- b) ¹Die 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, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren, 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 der oder die 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 Trennungschädigung 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 jeweils aktuellen steuerlich anerkannten Betrag von zurzeit 0,36 Euro je einfachen Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wird bei einer fünfzügigen Anwesenheit an der Arbeitsstätte eine monatlich zahlbare Pauschale von 6,80 Euro je Kilometer zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels festgesetzt. 3Diese Pauschale ist bei regelmäßig weniger Anwesenheitstagen entsprechend zu kürzen und 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 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.

§ 13 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 eventuellen Regelungslücke.

§ 14 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.

Zum gleichen Zeitpunkt tritt die Sicherungsordnung vom 13. Dezember 2018 (KABl. 2019 S. 14) außer Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 bleibt die Sicherungsordnung vom 13. Dezember 2018 für alle bis einschließlich 31. Dezember 2026 getroffenen Vereinbarungen in Kraft.

(3) Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 in der zuletzt durch § 6 des TV über die Fortentwicklung von Zulagenregelungen für Angestellte vom 29. Oktober 2001 geänderten Fassung, 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.