

**Innerkirchliche öffentlich-rechtliche  
Abordnungsvereinbarung**

zwischen

der Evangelischen Landeskirche Württemberg/ dem Kirchenbezirk XXX/ der Kirchengemeinde XXX,  
vertreten durch \_\_\_\_\_

(im Folgenden: Abgebender Arbeitgeber)

und

der Evangelische Landeskirche in Württemberg/ dem Kirchenbezirk YYY/ der Kirchengemeinde YYY,  
vertreten durch \_\_\_\_\_

(im Folgenden: Aufnehmender Arbeitgeber)

**§ 1 Abordnung des/der Beschäftigten**

(1) Folgende Beschäftigte/ Folgender Beschäftigter wird zur nachstehend näher bezeichneten  
Arbeitsleistung in einem Stellumfang von \_\_\_\_ vom Hundert von der Evangelischen Landeskirche  
Württemberg/ dem Kirchenbezirk XXX/ der Kirchengemeinde XXX (= abgebender Arbeitgeber) an die  
Landeskirche Württemberg/ den Kirchenbezirk YYY/ der Kirchengemeinde YYY (= aufnehmender  
Arbeitgeber) abgeordnet/ teilweise abgeordnet:

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Anschrift \_\_\_\_\_

Tätigkeit: z.B. Verwaltungsmitarbeiter/Verwaltungsmitarbeiterin

Berufliche Qualifikation: z.B. Bürokaufmann/Bürokauffrau

(2) Die innerkirchliche Abordnung beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_. Krankheit und  
Urlaub verlängern die Frist nicht.

(3) Der/die überlassene Beschäftigte ist nach den Regelungen der Kirchlichen Anstellungsordnung  
(KAO) beim abgebenden Arbeitgeber beschäftigt. Die von der/dem Beschäftigten besetzte Stelle ist  
derzeit in Entgeltgruppe VGP \_\_ Fallgruppe \_\_, EG \_\_ nach KAO bewertet. Der/die Mitarbeiter/in  
befindet sich derzeit in der Erfahrungsstufe \_\_\_\_ nach den Regelungen der KAO

(4) Der/die Beschäftigte wird für Aufgaben des aufnehmenden Arbeitgebers  
\_\_\_\_\_ beschäftigt. Die auf den aufnehmenden Arbeitgeber übertragenen Aufgaben müssen  
der Qualifikation und den Vorgaben der KAO der in Absatz 3 genannten Entgeltgruppe entsprechen.  
Eine der Entgeltgruppe entsprechende Beschäftigung beim aufnehmenden Arbeitgeber muss für die  
gesamte Dauer der Vereinbarung gewährleistet sein. Eine Weiterüberlassung des/der Mitarbeiters/in  
an Dritte darf durch den aufnehmenden Arbeitgeber nicht erfolgen.

## **§ 2 Arbeitsumfang**

Der/Die in § 1 Absatz 1 genannte Beschäftigte wird mit einem Beschäftigungsumfang von \_\_\_\_ v.H. beim aufnehmenden Arbeitgeber tätig.

*Alternativ:*

Der/Die in § 1 Absatz 1 genannte Beschäftigte wird

mit einem Beschäftigungsumfang von \_\_\_\_ v.H. beim abgebenden Arbeitgeber und mit einem Beschäftigungsumfang von \_\_\_\_\_ v.H. beim aufnehmenden Arbeitgeber tätig.

## **§ 2 Weisungsbefugnis und Fürsorgepflicht des aufnehmenden Arbeitgebers**

(1) Der aufnehmende Arbeitgeber darf den/die überlassene/n Beschäftigten nur im Rahmen der in § 1 vereinbarten Tätigkeit einsetzen.

(2) Der aufnehmende Arbeitgeber ist berechtigt, dem/der überlassenen Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitsausführung Weisungen zu erteilen und die Arbeitsausführung zu überwachen.

(3) Der aufnehmende Arbeitgeber verpflichtet sich, die aus dem Einsatz der/des Beschäftigten in seiner Organisation ergebenden gesetzlichen Fürsorgepflichten zu erfüllen.

(4) Ansonsten verbleiben die Arbeitgeberrechte und Arbeitgeberpflichten im vollen Umfang beim abgebenden Arbeitgeber.

## **§ 3 Kostenersatz**

(1) Der aufnehmende Arbeitgeber \_\_\_\_\_ hat dem abgebenden Arbeitgeber \_\_\_\_\_ für den/die überlassene/n Beschäftigte/n die für den Zeitraum der Überlassung anfallenden gesamten Arbeitgeber-Bruttopersonalkosten (insbesondere Vergütung, ZVK, Jahressonderzahlung, Zulagen, Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten nach Mutterschutz, ggf. Beihilfeumlage bei Kommunalen Versorgungsverband, Gehaltsabrechnungsgebühren der ZGASSt und die sonstigen üblichen Lohnnebenkosten sowie Kosten infolge gerichtlicher Auseinandersetzungen mit dem/der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis und Abfindungszahlungen) entsprechend dem Arbeitsumfang beim Entleiher zu ersetzen. Sofern infolge der Überlassung Steuern anfallen, gehören auch diese zu den zu ersetzenden Personalkosten.

(2) Sollte der/die abgeordnete Beschäftigte während des Einsatzes beim aufnehmenden Arbeitgeber erkranken, so trägt der aufnehmende Arbeitgeber entsprechend dem bei ihm erfolgenden Arbeitsumfang die Kosten für die Krankengeldbezüge (Entgeltfortzahlung/ Krankengeldzuschuss).

(3) Für Zeiten, in denen der/die Beschäftigte z.B. wegen Krankheit, Elternzeit, Sonderurlaub etc. tatsächlich keine Arbeitsleistung beim aufnehmenden Arbeitgeber erbringt, ist der abgebende Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen.

(4) Die Abrechnung erfolgt durch Bescheid am Jahresende. Die monatlichen Teilbeträge können im Bescheid angepasst werden.

#### **§ 4 Arbeitsschutz**

(1) Der Arbeitsschutz wird über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus für die Dauer der Überlassung des/der Mitarbeiters/in durch den aufnehmenden Arbeitgeber selbständig und eigenverantwortlich wahrgenommen.

(2) Die dafür anfallenden Kosten werden durch den aufnehmenden Arbeitgeber direkt übernommen.

#### **§ 5 Beendigung der Abordnung**

(1) Die Abordnung endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit nach § 1 Abs. 2.

(2) Unabhängig von Absatz 1 Satz 2 kann die Abordnungsvereinbarung von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von drei Monaten zum Quartal gekündigt werden.

(3) Hat der abgebende Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäß Absatz 2 keine Beschäftigungsmöglichkeit für den/die überlassene/n Beschäftigte/n in seiner Dienststelle, so verlängert sich die Abordnungsvereinbarung über das Ende der Kündigungsfrist nach Absatz 2 hinaus bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der abgebende Arbeitgeber den/die Beschäftigte unter Beachtung der gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Vorgaben frühestens ordentlich kündigen oder – sofern im Falle einer Sozialauswahl ein/eine andere/r Beschäftigte/r sozial weniger schutzwürdig ist – der abgebende Arbeitgeber diesen/n ordentlich kündigen kann.

Ergibt sich in absehbarer Zeit beim abgebenden Arbeitgeber eine Beschäftigungsmöglichkeit für den/die überlassene/n Beschäftigte/n, so verlängert sich die Abordnungsvereinbarung über das Ende der Kündigungsfrist nach Absatz 2 hinaus bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die Beschäftigungsmöglichkeit frei wird, längstens um sechs Monate.

(4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung der Abordnungsvereinbarung bleibt unberührt.

#### **§ 6 Schlussbestimmungen und auflösende Bedingung**

(1) Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden; dies gilt auch für das Aufheben dieses Schriftformerfordernisses. Mündliche Nebenabreden zu dieser Vereinbarung bestehen nicht.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein, so wird hierdurch die Gültigkeit dieser Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. Derartige Bestimmungen sind durch solche Bestimmungen zu ersetzen die den verfolgten wirtschaftlichen Zielsetzungen am nächsten kommen.

(3) Als örtlichen Gerichtsstand für Streitigkeiten aus vorliegender Vereinbarung vereinbaren die Vereinbarungspartner den Sitz der Landeskirche. Die Vereinbarungspartner gehen davon aus, dass im Streitfall das Kirchliche Verwaltungsgericht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg mit Sitz in Stuttgart örtlich wie sachlich zuständig ist.

(4) Diese Vereinbarung wird für den Fall, dass sie nicht durch den Evangelischen Oberkirchenrat in Stuttgart gemäß § 25 Absatz 1 Nr. 4 Kirchenbezirksordnung/ § 50 Abs. 1 Nr. 6

Kirchengemeindeordnung genehmigt wird, auflösend bedingt geschlossen, d.h. wird die Genehmigung nicht erteilt, gilt diese Vereinbarung als nicht abgeschlossen.

### **§ 7 Ausfertigung**

Diese Vereinbarung wird zweifach ausgefertigt. Jeder Vertragsteil erhält ein Original der Vereinbarung.

---

Ort, Datum

---

Ort, Datum

---

Abgebender Arbeitgeber

---

Aufnehmender Arbeitgeber