Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO)

Vom 21. September 1970

(ABl. 1970 S. 211), in der Fassung vom 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), zuletzt geändert am 31. August 2011 (ABl. 2011 S. 295)

§ 1
Geltungsbereich

Diese arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der EKHN, wenn

1. das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat und
2. im Arbeitsvertrag (Dienstvertrag) bestimmt wurde, dass die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

§ 2
Anwendung der KDAVO

Auf die Arbeitsverhältnisse finden ab dem 1. Oktober 2005 die Bestimmungen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

§ 3
Änderung der Arbeitszeit

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht in Prozenten der Regelarbeitszeit sondern in Wochenstunden oder Monatsstunden angegeben ist, haben einen Anspruch auf Erhöhung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,9 Prozent. [2]Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag in Prozenten der Regelarbeitszeit angegeben ist, haben einen Anspruch auf Verringerung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,75 Prozent. [2]Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden. [3]§ 15 Abs. 2 KDAVO bleibt unberührt.

§ 4
Sonderregelung 2r BAT

Für Arbeitsverhältnisse, bei denen die Sonderregelung 2r BAT vereinbart wurde, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ab dem 1. Oktober 2005 gemäß § 13 Abs. 3 KDAVO durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

§ 5
Entgeltrelevante Zeit

[1]Förderliche Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern werden auf Antrag angerechnet. [2]Anträge auf Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern müssen bis zum 30. September 2006 gestellt werden. [3]Bei Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten sind die Bezüge rückwirkend für die Zeit ab dem 1. Oktober 2005 neu zu berechnen.

§ 6
Eingruppierung

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)[1] am 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppen nach § 28 KDAVO eingruppiert.

(2) [1]Eine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund von Stellenbeschreibungen erfolgt bis zum 30. September 2006. [2]Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höher oder niedriger einzugruppieren ist, als die Überleitungstabelle vorgibt, erfolgt eine Umgruppierung sowie eine Neuberechnung der Besitzstandszulage (§ 8) zum 1. Oktober 2005. [3]Rückforderungen für die Vergangenheit sind ausgeschlossen.

(3) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 erfolgt durch Einzelfallentscheidungen gemäß der Eingruppierungsordnung bis zum 31. Dezember 2005.

§ 7
Differenzzulage

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt, das ihnen zustehen würde, wenn sie in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wären, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt (§ 30 Abs. 1 KDAVO), wenn dies in der Überleitungstabelle bei der jeweiligen Eingruppierung gekennzeichnet ist. [2]Die Differenzzulage wird nicht durch allgemeine Entgelterhöhungen aufgezehrt.

(2) Die Differenzzulage zählt zum Entgelt gemäß § 42 Abs. 2 KDAVO und zum Sonderzahlungsentgelt gemäß § 37 Abs. 4 KDAVO.

(3) Die Differenzzulage entfällt, wenn eine Umgruppierung gemäß § 6 Abs. 2 erfolgt.

§ 8
Besitzstandszulage

(1) [1]Verringert sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung die Vergütung bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters,

1 Vom Abdruck wurde abgesehen.

erhält sie oder er für die Dauer des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen der im September 2005 zustehenden Vergütung und dem im Oktober 2005 zustehenden Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) als persönliche monatliche Zulage (Besitzstandszulage). [2]Vergütung im Sinne von Satz 1 ist die Summe aus der bisherigen Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage sowie den anderen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die nach neuem Recht wegfallen.

(2) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. September 2010 am Bewährungsaufstieg gemäß § 12a Satz 1 und 2 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der am 30. September 2005 geltenden Fassung teilnehmen würden, erhalten ab dem Monat, in dem die regelmäßige Bewährungszeit erfüllt würde, anstelle der Besitzstandszulage nach Absatz 1 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) und der Vergleichsvergütung. [2]Die Vergleichsvergütung ist die Summe aus der Vergütung gemäß Absatz 1 Satz 2 und der Differenz zwischen den Tabellenwerten der Grundvergütung der echten Eingruppierung und der Grundvergütung in der Bewährungsstufe im September 2005. [3]Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als die Vergleichsvergütung.

(3) [1]Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages. [2]Individuelle Entgelterhöhungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet.

(3a) [1]Abweichend von Absatz 3 wird die Besitzstandszulage in den Entgeltgruppen E 1 und E 2 ab dem Jahr 2005 zunächst in zwei Stufen zu je 25 Prozent jeweils am 1. Oktober abgesenkt. [2]Für den am 30. September 2007 noch bestehenden Restbetrag der Besitzstandszulage (Restbesitzstand) gilt, dass eine weitere Absenkung in zwei gleichen Stufen nur in Höhe des Betrages erfolgt, der sich nach Abzug

1. der im September 2005 gezahlten kinderbezogenen Anteile des Ortszuschlags und
2. des Betrages, um den sich das Entgelt aufgrund einer über das Ergebnis gemäß Überleitungstabelle (Anlage zur KDO, AngAVO, ArbVO) hinausgehenden Herabgruppierung nach § 6 Abs. 3 verringert hat,

ergibt. [3]Beträgt die Differenz nach der Berechnung gemäß Satz 2 Null oder ergibt sich ein negativer Wert, erfolgt keine weitere Absenkung des Restbesitzstandes; ein nachträglicher Ausgleich bereits abgesenkter Beträge ist jedoch ausgeschlossen. [4]Beträgt die Differenz nach der Berechnung gemäß Satz 2 einen Wert von mehr als 150 Euro, wird der diesen Betrag übersteigende Teil des Restbesitzstandes nicht abgesenkt. [5]Für den nicht der Absenkung unterliegenden Betrag gemäß Satz 2 und 4 gilt Absatz 3 entsprechend. [6]Diese Regelungen gelten für nicht vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anteilig entsprechend dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit. [7]Für Fragen und Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Vorschriften stehen, steht ihnen die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtli-

chen Kommission zur Verfügung; diese erstattet der Arbeitsrechtlichen Kommission insoweit regelmäßig Bericht.

(4) [1]Bei Reduzierungen der Arbeitszeit reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. [2]Bei Erhöhung der Arbeitszeit wird die Besitzstandzulage nicht erhöht, sondern in der zum Umstellungszeitpunkt festgestellten Höhe weitergewährt. [3]Wurde vor dem 1. Oktober 2005 eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage, sobald die Befristung ausläuft, im Äquivalent zum Vollzeitanteil. [4]Die Besitzstandzulage wird bei befristeten Reduzierungen nach dem 1. Oktober 2005 dauerhaft reduziert und erhöht sich nicht mehr, es sei denn, die Reduzierung ist betrieblich veranlasst oder erfolgt wegen familienbezogener Gründe. [5]Dies sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. [6]Einzelvertraglich kann hiervon abgewichen werden und auch bei anderen Befristungsgründen eine Anpassung der Besitzstandszulage vereinbart werden.

(5) [1]Bei Zahlung einer Leistungszulage gemäß § 29 KDAVO vermindert sich die Besitzstandszulage um den Betrag der Leistungszulage. [2]Erhöht sich die Leistungszulage, verringert sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Leistungszulage. [3]Vermindert sich später die Leistungszulage, erhöht sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Leistungszulage.

(6) Die Besitzstandszulage zählt zum Entgelt gemäß § 42 Abs. 2 der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung.

(7) [1]Die Besitzstandszulage wird bei der Berechnung der Vergütung von Mehrarbeit gemäß § 31 KDAVO nicht berücksichtigt. [2]Steht die Mehrarbeit jedoch im Zusammenhang mit einer vorhergehenden Reduzierung der Arbeitszeit, die betrieblich veranlasst oder aus familienbezogenen Gründen erfolgt ist, wird die Besitzstandszulage abweichend von Satz 1 in der auf die Arbeitsstunde entfallenden, anteiligen Höhe berücksichtigt.

§ 9
Beurteilungsgespräche

Dienstvereinbarungen gemäß § 12a Satz 5 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der Fassung vom 24. September 2003 (ABl. 2004 S. 20) treten am 30. September 2005 außer Kraft.

§ 10
Sonderzahlung 2005

Abweichend von § 37 Abs. 4 KDAVO ist die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung im Jahr 2005 die Summe aus dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO), der Leistungszulage (§ 29 KDAVO), der Wechselschicht- und Schichtzulagen (§ 36 KDAVO), der Vergütung

der Mehrarbeit (§ 31 KDAVO), dem Überstundenzuschlag (§ 32 KDAVO), der Differenzzulage (§ 7) und 65 Prozent der Besitzstandszulage (§ 8) für der Monat Oktober.

§ 11
Krankengeldzuschuss

(1) Abweichend von § 43 Abs. 6 bis 13 KDAVO erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 1994 bestanden hat, bei Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung der Entgeltfortzahlung einen Krankengeldzuschuss nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

(2) Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

(3) [1]Der Krankengeldzuschuss wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrankengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. [2]Nettokrankengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers vermindert um den von diesen einbehaltenen Beitragsanteil des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. [3]Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung gemäß § 42 KDAVO. [4]Steht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag nicht zu, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, erhält sie oder er für diesen Tag einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 100 Prozent der Nettourlaubsvergütung, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(4) [1]Anspruch auf den Krankengeldzuschuss hat auch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. [2]Der Zuschuss bemisst sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubsvergütung und dem Höchstkrankengeld, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. [3]Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Der Arbeitgeber gewährt auf Antrag Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmer versichert sind und denen durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1997 (ABl. 1997 S. 284) seit dem 1. November 1997 für das Krankentagegeldrisiko erhöhte Versicherungsaufwendungen entstanden sind, einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Versicherungsprämie.

§ 12
Beihilfe

[1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Beihilfeanspruch gemäß § 40 BAT erworben haben, können Aufwendungen, die vor dem 1. Oktober 2005 entstanden sind, innerhalb der Ausschlussfrist gemäß § 17 Abs. 10 der Hessischen Beihilfenverordnung geltend machen. [2]Maßgeblich für den Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen gemäß Satz 1 ist das Behandlungsdatum.

§ 13
Erholungsurlaub

(1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 1956 geboren sind, richtet sich der Erholungsurlaub für das gesamte Jahr 2005 nach § 47 Abs. 1 KDAVO.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1956 geboren sind, erhalten abweichend von § 47 Abs. 1 KDAVO weiterhin 33 Arbeitstage Urlaub im Jahr.

§ 14
Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen vor dem 1. Oktober 2005 Zusatzurlaub gemäß § 13 der Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen gewährt wurde, erhalten diesen weiterhin, solange ein Grad der Behinderung von wenigstens 25 und höchstens 49 fortbesteht.

§ 15
Besonderer Kündigungsschutz

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2005 mehr als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind und das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben, sind unkündbar.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unkündbar sind, können aus in der Person oder in dem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(3) [1]Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. [2]In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen. [3]Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie oder er eingestellt ist und die die Voraussetzung für die Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden,

und ihr oder ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. [4]Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

[5]Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. [6]Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst.

(4) [1]Einer unkündbaren Mitarbeiterin oder einem unkündbaren Mitarbeiter kann ferner mit dem Ziele, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, gekündigt werden, wenn die Dienststelle, die Einrichtung oder der Arbeitszweig, in der sie oder er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. [2]Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt. [3]Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahrs.

§ 16
Arbeitsplatzgarantie

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 eingruppiert sind, erhalten eine Arbeitsplatzgarantie bis zum 30. September 2012. [2]Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen bleiben zulässig.

(2) In begründeten Fällen kann die Arbeitsrechtliche Kommission auf Antrag eines Arbeitgebers Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 zulassen.

§ 17
Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen

(1) Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich (§ 13 Abs. 1 KDAVO) ist kein sachlicher Grund für eine betriebsbedingte Kündigung.

(2) [1]Für die Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. März 2008 sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. [2]Ausgenommen hiervon sind

1. die notwendige Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen sowie

2. Einrichtungen bzw. Teile von Einrichtungen, die nicht – oder in naher Zukunft nicht – in der Lage sind, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen.

§ 18
Verlängerung der Ausschlussfrist

[1]Abweichend von § 61 Abs. 1 Satz 1 KDAVO verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. [2]Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die nach dem 31. März 2006 fällig werden.

§ 19
Zusatzversorgung

Abweichend von § 39 KDAVO trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur Pflichtversicherung über 5,2 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts hinaus, wenn die Beiträge bereits vor dem 1. Oktober 2005 in dieser Höhe vom Arbeitgeber getragen wurden.