

Arbeitsvertragsordnung für Arbeiter im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (Arbeitsvertragsordnung/ArbVO)

Vom 15. Dezember 1982

zuletzt geändert am 20. Juni 2007 (ABl. EKHN 2007 S. 208)

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau hat die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Diese arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des DWHN, wenn

1. das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat und
2. im Arbeitsvertrag bestimmt wurde, dass die Arbeitsvertragsordnung für Arbeiter im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (Arbeitsvertragsordnung – ArbVO) 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)¹ in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

§ 3

Änderung der Arbeitszeit

- (1) ¹Mitarbeiterinnen 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. ²Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden.
- (2) ¹Mitarbeiterinnen 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. ²Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden. ³§ 15 Abs. 2 KDAVO bleibt unberührt.

¹ DH 2.2.11

§ 4

Entgeltrelevante Zeit

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

§ 5

Eingruppierung

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

(2) 1Eine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund von Stellenbeschreibungen erfolgt bis zum 30. September 2006. 2Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höher oder niedriger einzugruppiert ist, als die Überleitungstabelle vorgibt, erfolgt eine Umgruppierung sowie eine Neuberechnung der Besitzstandszulage (§ 6) zum 1. Oktober 2005. 3Rückforderungen für die Vergangenheit sind ausgeschlossen.

(3) 1Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 erfolgt durch Einzelfallentscheidungen gemäß der Eingruppierungsordnung bis zum 31. Dezember 2005. 2Satz 1 gilt nicht für die bisherigen Lohngruppen HLT 1 und HLT 2.

§ 6

Besitzstandszulage

(1) 1Verringert sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung der Lohn bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erhält sie oder er für die Dauer des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen dem im September 2005 zustehenden Lohn und dem im Oktober 2005 zustehenden Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) als persönliche monatliche Zulage (Besitzstandszulage). 2Lohn im Sinne von Satz 1 ist die Summe aus dem bisherigen Grundlohn, dem Sozialzuschlag und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die nach neuem Recht wegfallen.

(2) 1Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. September 2010 am Bewährungsaufstieg nach altem Recht 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 dem Vergleichslohn. 2Der Vergleichslohn ist die Summe aus dem Lohn gemäß Absatz 1 Satz 2 und der Differenz zwischen den Tabellenwerten des Grundlohns der echten Eingruppierung und des Grundlohns in der

Bewährungsstufe im September 2005. ³Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als der Vergleichslohn.

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

(3a) ¹Abweichend 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. ²Für 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. des im September 2005 gezahlten Sozialzuschlages und
2. des Betrages, um den sich das Entgelt aufgrund einer über das Ergebnis gemäß Überleitungstabelle (Anlage zur KDO, AngAVO, ArbVO) hinausgehenden Herabgruppierung nach § 5 Abs. 2 und 3 verringert hat,

ergibt. ³Beträgt 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. ⁴Beträgt 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. ⁵Für den nicht der Absenkung unterliegenden Betrag gemäß Satz 2 und 4 gilt Absatz 3 entsprechend. ⁶Diese Regelungen gelten für nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anteilig entsprechend dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit. ⁷Für Fragen und Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Vorschriften stehen, steht Ihnen die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Verfügung; diese erstattet der Arbeitsrechtlichen Kommission insoweit regelmäßig Bericht.

(4) ¹Bei Reduzierungen der Arbeitszeit reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. ²Bei Erhöhung der Arbeitszeit wird die Besitzstandszulage nicht erhöht, sondern in der zum Umstellungszeitpunkt festgestellten Höhe weitergewährt. ³Wurde vor dem 1. Oktober 2005 eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage, sobald die Befristung ausläuft, im Äquivalent zum Vollzeitanteil. ⁴Die Besitzstandszulage 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. ⁵Dies sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. ⁶Einzelvertraglich kann hiervon abgewichen werden und auch bei anderen Befristungsgründen eine Anpassung der Besitzstandszulage vereinbart werden.

(5) 1Bei Zahlung einer Leistungszulage gemäß § 29 KDAVO vermindert sich die Besitzstandszulage um den Betrag der Leistungszulage. 2Erhöht sich die Leistungszulage, verringert sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Leistungszulage. 3Vermindert 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) 1Die Besitzstandszulage wird bei der Berechnung der Vergütung von Mehrarbeit gem. § 31 KDAVO nicht berücksichtigt. 2Steht 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.

§ 7

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) und 65 Prozent der Besitzstandszulage (§ 6) für den Monat Oktober.

§ 8

Beihilfe

1Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Beihilfeanspruch gemäß § 8 ArbVO a. F. i. V. m. § 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. 2Maßgeblich für den Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen gemäß Satz 1 ist das Behandlungsdatum.

§ 9

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.

§ 10

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.

§ 11

Besonderer Kündigungsschutz

Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

§ 12

Arbeitsplatzgarantie

(1) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 eingruppiert sind, erhalten eine Arbeitsplatzgarantie bis zum 30. September 2011. ¹Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen bleiben zulässig.

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

§ 13

Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen

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

§ 14

Verlängerung der Ausschlussfrist

¹Abweichend 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. ²Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die nach dem 31. März 2006 fällig werden.

