

Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AngAVO/DW)¹

Vom 25. September 1980

zuletzt geändert am 20. Juni 2007 (ABl. 2007 S. 210)

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 Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AngAVO/DW) 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)² 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 Diese Arbeitsvertragsordnung ist nicht Bestandteil der Printfassung "Das Recht der EKHN".

² Nr. 527.

§ 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

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.

§ 6

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. 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. 3Rückforderungen 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) 1Mitarbeiterinnen 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. 2Die 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) ¹Verringert sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung die Vergütung bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, 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). ²Vergütung 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) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. September 2010 am Bewährungsaufstieg gemäß § 9a Satz 1 und 2 AngAVO/DW 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. ²Die 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. ³Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als die Vergleichsvergütung.

(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. 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. 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 vorherigen 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 § 9a Abs. 1 Satz 5 AngAVO/DW in der Fassung vom 13. November 2002 (ABl. 2003 S. 61) 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 den 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) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrallengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. ²Nettokrallengeld 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. ³Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung gemäß § 42 KDAVO. ⁴Steht 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) ¹Anspruch 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. ²Der Zuschuss bemisst sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubsvergütung und dem Höchstkrallengeld, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. ³Absatz 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 versi-

chert 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

1Mitarbeiterinnen 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. 2Maßgeblich 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) 1Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. 2In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweis-

bar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen. ³Der 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. ⁴Die 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.

⁵Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

⁶Lehnt 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) ¹Einer 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. ²Voraussetzung 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. ³Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahrs.

§ 16

Arbeitsplatzgarantie

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

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

§ 18

Verlängerung der Ausschlussfrist

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.