

An die
Kirchengemeinden,
Kirchenkreise,
Kirchlichen Verwaltungsämter und
Provinzialkirchlichen Einrichtungen

in der Kirchenprovinz Sachsen

DAS KIRCHENAMT
Referat Arbeitsrecht
Dr. Kapischke

Am Dom 2
39104 Magdeburg

Tel 0391 / 53 46 - 0
Fax 0391 / 53 46 - 392

Bearbeitet von
Herr Dr. Kapischke
Durchwahl: - 229
markus.kapischke@ekmd.de

www.ekmd-online.de

16.10.2007

Ihre Nachricht vom Ihr Zeichen

Unser Zeichen (bei Antwort angeben)
3701/B 6 m

Rundschreiben 7/2007 des Referats Arbeitsrecht (B 6 m) zur neuen Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO)

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben 4/2007 vom 2. Juli 2007 hatten wir Ihnen den Text der neuen Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO 2008) in der Fassung des Beschlusses vom 28. Juni 2007 (Arbeitsrechtsregelung [Beschluss] 81/07) übersandt. Die KAVO 2008 wird jetzt unter dem Datum vom 28. September 2007 nebst ARR-Ü zum 1. Januar 2008 in der am 28. Juni 2007 beschlossenen Fassung rechtswirksam.

Aus gegebenem Anlass weisen wir darauf hin, dass die von der EKD auf diversen Veranstaltungen vorgestellte „KADO II“ keine rechtsverbindliche Arbeitsrechtsregelung darstellt. **Maßgeblich ist daher im Zweifelsfall allein die KAVO 2008 mit den zugehörigen Arbeitsrechtsregelungen.** Die amtlichen Texte von KAVO und ARR-Ü nebst Anlagen finden Sie im Intranet unter dem Button „Recht und Verwaltung“ unter „Arbeitsrecht EKKPS“.

I. Durchführungshinweise zur KAVO 2008

Zur neuen KAVO möchten wir folgende Hinweise geben:

Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften

§ 1 – Geltungsbereich

§ 1 Abs. 1 regelt entsprechend § 1 Abs. 1 KAVO 1992 den **Geltungsbereich**. Anstelle von „Mitarbeitern“ wird nunmehr von „Beschäftigten“ gesprochen, sachlich haben sich keine Änderungen ergeben.

Ausnahmen vom Geltungsbereich (sog. negativer Geltungsbereich) regelt § 1 Abs. 2 (bisher: § 3 KAVO 1992):

- Neu ist hier die Regelung des Buchst. a), wonach die KAVO nicht mehr für Beschäftigte gilt, die einer **Dienststellenleitung i.S.v. § 4 MVG.EKD** angehören, wenn ihre Arbeitsbedingungen **einzelvertraglich besonders vereinbart** sind. Arbeitsverhältnisse, für die nach dem 1. Januar 2008 ein regelmäßiges Entgelt oberhalb der Entgeltgruppe 15 vereinbart wird, sind künftig außerhalb der KAVO zu regeln (Buchst. b). Neu aufgenommen worden ist Buchst. f.) (Leiharbeiter).

- Buchst. g) sieht nur die 2. Fallgestaltung der **geringfügigen Beschäftigung** nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV als Ausnahme vor. Vom Geltungsbereich der KAVO ausgenommen sind damit nur die Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (z. B. Aushilfstätigkeit für den genannten Zeitraum). Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt. Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, bei denen das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400 € im Monat nicht übersteigt, findet die KAVO hingegen Anwendung. Geringfügige Beschäftigungen, die regelmäßig ausgeübt werden (z. B. **Dauerbeschäftigungsverhältnisse**), werden vom Geltungsbereich erfasst, auch wenn das Entgelt 400 € regelmäßig unterschreitet (z. B. durch unterhältige Teilzeitbeschäftigung).

- Für **Pfarrer im privatrechtlichen Dienstverhältnis** gilt die KAVO 2008 – wie bisher – nicht (§ 1 Buchst. i). Hier bedarf es weiterhin der Inbezugnahme der KAVO 2008 durch den Arbeitsvertrag.

Die sonstigen Ausnahmen entsprechen im Wesentlichen denjenigen des § 3 KAVO 1992.

§ 2 – Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 2 fasst die bisherigen §§ 4 und 5 KAVO 1992 zusammen, ohne wesentliche inhaltliche Änderungen mit sich zu bringen.

§ 3 – Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 regelt bestimmte Nebenpflichten der Beschäftigten, die für ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen Dienst besondere Bedeutung haben.

1. Loyalitätspflichten (Absatz 1)

Absatz 1 regelt die spezifischen Loyalitätspflichten im kirchlichen Arbeitsverhältnis. Grundsätzlich ist die **Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche** auch weiterhin Voraussetzung für eine Mitarbeit nach der KAVO. Ergänzend gilt die „Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland“ vom 2. Februar 2007 (ABl. S. 62). Wir verweisen hierzu auf unser Rundschreiben 1/2007.

2. Schweigepflicht (Absatz 2)

Beschäftigte haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, **Verschwiegenheit zu wahren** und zwar auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Regelung ist inhaltsgleich mit § 9 Abs. 1 und 4 KAVO 1992. Um die herausgehobene Bedeutung der Schweigepflicht für die Beschäftigten des kirchlichen Dienstes hervorzuheben, enthält die KAVO 2008 diese Verpflichtung erneut, obgleich sich aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht grundsätzlich auch eine Verschwiegenheitspflicht für die Beschäftigten ergibt.

Das bisherige Verbot der Beschaffung dienstlicher Schriftstücke für außerdienstliche Zwecke usw. und die Herausgabepflicht nach § 9 Abs. 2 und 3 KAVO 1992 sind nicht mehr ausdrücklich geregelt. Sie lassen sich jedoch über allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze herleiten und bleiben damit weiterhin anwendbar.

3. Annahme von Vergünstigungen (Absatz 3)

Beschäftigte dürfen von Dritten **Belohnungen**, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit auch weiterhin **nicht annehmen**. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen. Mit dieser Regelung zur Annahme von Vergünstigungen wurde die bisherige Regelung über „Belohnungen und Geschenke“ nach § 10 KAVO 1992 inhaltsgleich übernommen. Neu aufgeführt sind hier zwar die Begriffe „Provisionen“ und „sonstige Vergünstigungen“, jedoch wird durch sie der sachliche Umfang der Regelung nicht erweitert. Dritter ist hier jeder, der auf den Beschäftigten Einfluss nehmen kann – außerhalb oder innerhalb der Verwaltung.

4. Nebentätigkeiten (Absatz 4)

Analog zum staatlichen öffentlichen Dienst wurde durch die KAVO in Bezug auf die Ausübung von Nebentätigkeiten eine **Abkehr vom beamtenrechtlichen Nebentätigkeitsrecht** vollzogen. So sollen auch für die Beschäftigten des kirchlichen Dienstes – ebenso wie für alle übrigen Arbeitnehmer – grundsätzlich allgemeine arbeitsrechtliche Kriterien zum Tragen kommen. Nebentätigkeiten wurden in der Vergangenheit meistens genehmigt. Dass die Ausübung einer Nebentätigkeit nicht mehr unter Genehmigungsvorbehalt steht, ist ein wesentlicher Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung. Nunmehr ist ein Tätigwerden der Verwaltung nur noch für die **Untersagung oder die Genehmigung mit Auflagenerteilung** erforderlich. Beschäftigte haben ihrem Dienstgeber nunmehr Nebentätigkeiten gegen Entgelt lediglich rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Damit stehen Nebentätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit grundsätzlich nicht mehr unter einem Erlaubnisvorbehalt; eine Auflagenerteilung beziehungsweise eine Untersagung aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bleibt aber unbenommen.

Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen. Voraussetzung hierfür ist aber die Beeinträchtigung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Dienstgebers.

Beispiele:

- Aufnahme einer der Haupttätigkeit gleichartigen Nebentätigkeit bei einem anderen Dienstgeber
- Überschreitung der nach Arbeitszeitgesetz zulässigen Höchstarbeitszeit durch Nebentätigkeit, die in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt wird

Da jede außerhalb des Hauptberufes wahrgenommene Tätigkeit faktische oder rechtliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben kann, ist der **Begriff „Nebentätigkeit“ weit auszulegen**. So kann auch eine extensive Beschäftigung bei einem Verein Einfluss auf die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität haben. Die beamtenrechtliche Unterscheidung zwischen Nebenamt bzw. der Nebenbeschäftigung (vgl. § 43 Kirchenbeamtengesetz) findet keine Anwendung. Inhalt und Umfang der von den Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten richten sich allein nach den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen; hierzu können im Einzelfall auch Tätigkeiten gehören, die auf Wunsch des Dienstgebers bei einem Dritten wahrgenommen werden sollen, z.B. im Vorstand, Kuratorium oder sonstigen Organen einer kirchlichen Einrichtung. Innerhalb dieses Rahmens kann der Dienstgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen und Beschäftigten andere Tätigkeiten zuweisen. Fällt eine Beschäftigung in den arbeitsvertraglichen Rahmen, besteht hierfür kein gesonderter Entgeltanspruch. Zur Übernahme einer außerhalb seiner vertraglichen Verpflichtung stehenden Nebentätigkeit kann der Beschäftigte nicht verpflichtet werden. Notwendig ist in diesem Fall eine Änderung/Ergänzung des Arbeitsvertrages.

Anzeigen müssen Beschäftigte die Tätigkeit aber nur, wenn sie **gegen Entgelt** geleistet wird. Entgeltlich ist die Tätigkeit nicht nur bei einer Geldleistung, sondern bei jeglicher Gewährung eines geldwerten Vorteils. Ersatz für entstandene Aufwendungen (Reisekosten, Spesengelder) fallen hingegen nicht darunter. Unentgeltlich sind z.B. rein ehrenamtliche Tätigkeiten.

Vor Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit ist der Arbeitgeber **rechtzeitig zu informieren**. Es muss genügend Zeit für Nachfragen, die Prüfung eventueller Auflagen oder auch für eine Untersagung bleiben. Was rechtzeitig ist, beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalles. An-

haltspunkte können Art, Zeitdauer und Umfang der Nebentätigkeit sein sowie die sich daraus ergebenden Belastungen.

Die Nebentätigkeit kann untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder (andere) berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen. **Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern** sind dabei zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 Halbsatz 2 Arbeitszeitgesetz [ArbZG]). Wird ein Beschäftigter von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so dürfen die Arbeitszeiten weder einzeln noch zusammen genommen die nach § 3 ArbZG zulässige Höchstarbeitszeit überschreiten. Zu beachten ist, dass dann für den Hauptarbeitsgeber keine Möglichkeit mehr verbleibt, etwa Überstunden anzuordnen. Hier könnte beispielsweise eine Auflage erteilt werden, dass die zeitliche Belastung aus der Nebentätigkeit durchschnittlich 8 Wochenstunden nicht überschreitet und dass die Vorgaben des ArbZG auch bei möglicher Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit durch eine entsprechend flexible Gestaltung der Nebentätigkeit sichergestellt sein muss (48 Stunden zulässige Gesamtarbeitszeit - 40 Stunden wöchentliche Arbeitszeit für Haupttätigkeit = 8 Stunden/Woche). Wird ein Arbeitnehmer für einen Dritten nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages, sondern im Rahmen eines sonstigen Vertrages (z. B. Dienst- oder Werkvertrag) tätig, sind diese Zeiten nicht zu berücksichtigen. Eine analoge Anwendung auf andere Rechtsverhältnisse scheidet aus.

Die Prognose, dass die anfallenden Arbeiten im Hauptberuf auf Grund einer belastenden Nebentätigkeit gar nicht oder nur schlecht erbracht werden können, ist ausreichend, um die Eignung der Nebentätigkeit zur Beeinträchtigung der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder (anderer) berechtigter Interessen des Dienstgebers anzunehmen. Damit sind die Prüfkriterien für Beschäftigte andere als bisher. Grundsätzlich ist ein Rückgriff auf die für die Kirchenbeamten geltenden Grundsätze für die Prüfung der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit nicht mehr möglich; diese können allenfalls als Auslegungshilfe herangezogen werden.

Hat der Beschäftigte dem Dienstgeber die beabsichtigte Nebentätigkeit vorab mitgeteilt, und ist eine Untersagung bzw. Auflagenerteilung bis zum angezeigten Aufnahmezeitpunkt trotz rechtzeitiger Anzeige (noch) nicht erfolgt, kann der Beschäftigte die Nebentätigkeit (zunächst) ausüben. Ob eine Untersagung oder Auflagenerteilung nach Aufnahme der Nebentätigkeit noch erfolgen kann, ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen, ggf. ist ein ausreichend großer Zeitraum für die Beendigung der Nebentätigkeit einzuräumen.

Eine **unentgeltliche Nebentätigkeit** darf nicht aufgenommen werden, wenn sie nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen unzulässig ist. Unzulässig ist eine Nebentätigkeit beispielsweise, wenn sie Beschäftigte daran hindert, ihren Arbeitspflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis nachzukommen oder einem sonstigen Konflikt mit den Interessen des Dienstgebers, ggf. bei Ausübung der Nebentätigkeit während des Urlaubs oder bei einer Erkrankung, wenn dadurch die Genesung verzögert wird oder die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes bei Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nicht beachtet werden.

Hinweis: Für bis zum 31. Dezember 2007 genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Beschäftigten gelten – vorbehaltlich einer arbeitsvertraglichen Neuregelung – die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter, vgl. § 15 ARR-Ü.

5. Ärztliche Untersuchung (Absatz 5)

Der Dienstgeber kann bei begründetem Anlass den Beschäftigten verpflichten, durch **ärztliche Bescheinigung** nachzuweisen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten der Untersuchung sind vom Dienstgeber zu tragen. Nicht ausreichend ist eine ärztliche Bescheinigung des Hausarztes. Eine **begründete Veranlassung** besteht, wenn ein sachlicher Grund für die Anordnung der Untersuchung sowohl in der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten selbst und für die mit ihnen arbeitenden Beschäftigten, als auch im sonstigen Pflichtenkreis der Verwaltung liegt. Inhaltlich liegen die Voraussetzungen nicht über denen der „gegebenen Veranlassung“ nach § 7 Abs. 2 KAVO 1992. Auch nach diesen Regelungen durfte eine Untersuchung nicht willkürlich, sondern nur bei einem sachlichen Grund angeordnet werden. Die Formulierung „zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage“ ist dem Begriff „dienstfähig“ in § 7 KAVO 1992 gleichzusetzen. Die bisherige Untersuchungsmöglichkeit auf „anstecken-

de Krankheiten“ ist nicht mehr geregelt, jedoch auf Grund Gesetzes, z. B. des Infektionsschutzgesetzes, oder bei Berührung der Leistungspflicht weiterhin möglich.

Nicht geregelt, jedoch weiterhin zulässig ist die **Einstellungsuntersuchung**. Die Kosten dieser Einstellungsuntersuchung trägt gemäß § 675 in Verbindung mit § 670 BGB der Dienstgeber.

6. Einsicht in Personalakten (Absatz 6)

§ 3 Abs. 6 regelt das Recht der Beschäftigten auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten (bisher § 13 Abs. 1 Satz 1 KAVO 1992). Auch ohne ausdrückliche Regelung ist der Dienstgeber weiterhin befugt, aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen Bevollmächtigte abzulehnen (bisher § 13 Abs. 1 Satz 3 KAVO 1992). Aus Personalakten können sich etwa geheimhaltungsbedürftige Tatsachen oder sonstige Tatsachen ergeben, bei denen eine Kenntnis durch Dritte dem Wohl oder Interesse der kirchlichen Verwaltung widersprechen kann.

Hinweis: Die Vollmacht des schriftlich Bevollmächtigten nach § 3 Abs. 6 Satz 2 sollte – wenn hier auch nicht mehr ausdrücklich aufgeführt – weiterhin zur Personalakte genommen werden.

Die Regelung des § 13 Abs. 2 KAVO 1992 ist entfallen; bei Abmahnungen etc. ist jedoch auch künftig der Grundsatz des rechtlichen Gehörs zu wahren.

7. Arbeitnehmerhaftung

Die bisher in § 14 KAVO 1992 geregelte **Schadenshaftung** wurde nicht in die KAVO 2008 übernommen. Bisher galten für die Haftung „die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften“ entsprechend. Hier galt eine Beschränkung der Haftung auf vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführte Schäden (vgl. § 33 Abs. 1 Kirchenbeamtengesetz). Nunmehr gelten auch für die Beschäftigten der Kirche im Innenverhältnis zu ihrem Dienstgeber die allgemeinen Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung. Hierbei gilt ein **3-stufiges Haftungsmodell**: Vorsätzlich verursachte Schäden hat der Arbeitnehmer stets, grob fahrlässig verursachte Schäden in aller Regel voll zu tragen. Ist der Schaden auf leichteste Fahrlässigkeit zurückzuführen, trägt den Schaden in voller Höhe der Arbeitgeber. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden unter Abwägung der Gesamtumstände quotale zu verteilen.

§ 4 – Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

Die bisherigen Regelungen zu Versetzung und Abordnung (§ 12 Abs. 1 KAVO 1992) sind in § 4 Abs. 1 ohne sachliche Änderungen übernommen worden.

1. Zuweisung

Die Zuweisung (bisher: § 12 Abs. 2 KAVO 1992) in § 4 Abs. 2 wurde erweitert und präzisiert. Beschäftigten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber zugewiesen werden.

Wie auch im alten Recht ist die Zustimmung des Beschäftigten Voraussetzung für eine wirksame Zuweisung. Eine Verweigerung der Zustimmung ist nur aus **wichtigem Grund** möglich. Ein unzulässiger Rechtsgebrauch ist bei Verweigerung der Zustimmung ohne wichtigen Grund anzunehmen. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn Tatsachen gegeben sind, auf Grund derer dem Beschäftigten unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der Interessen die Zuweisung unzumutbar ist.

Beispiel:

Zuweisung zu einem Dienstgeber außerhalb des bisherigen Arbeitsortes, wenn dadurch die Personensorge für ein Kind oder einen behinderten Menschen nicht mehr gewährleistet ist.

Verweigern Beschäftigte ihre Zustimmung ohne wichtigen Grund, darf eine Zuweisung nicht erfolgen. Allerdings kann die Zustimmungsverweigerung eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung sein, die arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung) nach sich ziehen kann.

Dem Beschäftigten kann nur eine **mindestens gleich vergütete Tätigkeit** zugewiesen werden. Die Arbeitsstelle bei dem Dritten muss mit mindestens dem gleichen Arbeitsentgelt hinterlegt sein wie die bisherige Arbeitsstelle. Maßstab ist hierbei das bislang erhaltene Tabellenentgelt zuzüglich der sonstigen ständigen Entgeltbestandteile. Erhalten Beschäftigte bei dem Dritten „**Bezüge**“, werden diese zwingend auf die Bezüge, die der Dienstgeber zahlt, **angerechnet**. Die im bisherigen Recht angelegte Möglichkeit, in besonderen Fällen ganz oder teilweise von der Anrechnung abzuweichen, ist entfallen.

2. Personalgestellung (Absatz 3)

Voraussetzung der Personalgestellung ist die Verlagerung der Aufgaben der Beschäftigten auf einen Dritten und das Verlangen des Dienstgebers, die geschuldete Arbeitsleistung auf Dauer dort zu erbringen. Eine **Aufgabenverlagerung** setzt dabei eine Organisationsentscheidung des Dienstgebers voraus, bestimmte Aufgaben nicht mehr oder nicht mehr alleine zu erbringen, sondern von einem Dritten erbringen zu lassen. Aufgaben sind dabei alle dem Verwaltungsauftrag unmittelbar oder mittelbar dienenden bzw. damit zusammenhängenden Obliegenheiten, Pflichten und Funktionen. Allerdings reicht es nicht aus, dass irgendwelche Aufgaben des Dienstgebers auf einen Dritten übertragen werden. Es müssen Aufgaben sein, die den betroffenen Beschäftigten übertragen worden sind, die also mit der Funktion des jeweiligen Arbeitsplatzes zusammenhängen. Personalgestellung erfordert weiterhin ein **Verlangen** des bisherigen Dienstgebers, also ein Abfordern der geschuldeten Arbeitsleistung bei einem Dritten. Die Vorschrift erweitert das dem Dienstgeber zustehende Direktions- und Weisungsrecht. Geschuldet ist bei der Personalgestellung freilich nur die arbeitsvertragliche Arbeitsleistung. Eine Heranziehung zu einer anderen als aus dem Arbeitsvertrag geschuldeten Leistung ist ohne Einverständnis des Beschäftigten nicht erlaubt. Eine **Zustimmung** des betroffenen Beschäftigten ist nicht notwendig.

§ 613a BGB (**Betriebsübergang**) und die **gesetzlichen Kündigungsrechte** bleiben unberührt. Damit muss eine Abgrenzung zwischen Personalgestellung und dem Übergang eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB erfolgen: Im Falle des **§ 613a BGB** tritt der neue Inhaber des durch Rechtsgeschäft übertragenen Betriebes oder Betriebsteils automatisch in die Arbeitsverhältnisse ein, es sei denn, der Beschäftigte widerspricht dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Benachrichtigung durch den Arbeitgeber (§ 613a Abs. 1, 5, 6 BGB). Bei einem Widerspruch ist dann jedoch eine Personalgestellung durch den Arbeitgeber möglich. Nach § 4 Abs. 3 Satz 2 bleiben **gesetzliche Kündigungsrechte unbenommen**. Hierdurch soll vor allem sichergestellt werden, dass kein „Recht auf Personalgestellung“ vor Kündigung besteht. Widerspricht der Beschäftigte im Falle eines Betriebsübergangs dem Übergang des Arbeitsverhältnisses, kann das Arbeitsverhältnis – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen – gekündigt werden.

Rechtsfolge der Personalgestellung ist die Verpflichtung des Beschäftigten zur dauerhaften Erbringung der Arbeitsleistung bei einem Dritten, wobei das bisherige Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten weiter besteht, aber nur noch einen Rahmen für die Arbeitsleistung bei dem Dritten bildet. Die sich aus der Personalgestellung ergebenden Modalitäten (z.B. Ausübung des Direktionsrechts, Verfahren bei Arbeitspflichtverletzungen, Entgeltregelungen, Rückkehroptionen u.ä.) müssen in einer Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten präzisiert werden.

Hinweis: Die Personalgestellung ist kein Tatbestand der Beteiligung der MAV im Sinne des MVG.EKD.

§ 5 – Qualifizierung

Die KAVO regelt in § 5 die Pflicht zur beruflichen Fortbildung und verpflichtet gleichzeitig den Dienstgeber, hierfür erforderliche Voraussetzungen zu schaffen. Ein individueller Anspruch des Dienstnehmers wird durch diese Vorschrift nicht begründet.

Die nähere Ausgestaltung wird einer Fortbildungsordnung vorbehalten.

Abschnitt II - Arbeitszeit

§ 6 – Regelmäßige Arbeitszeit

§ 6 enthält die grundlegenden Regelungen zur Arbeitszeit und ist somit – in Teilen – die Nachfolgeregelung zu § 15 KAVO 1992.

1. Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und Ausgleichszeitraum

Die **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit** beträgt durchschnittlich 40 Stunden (§ 6 Abs. 1 Satz 1). Der **Ausgleichszeitraum** für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Wochenarbeitszeit beträgt weiterhin „bis zu einem Jahr“ (§ 6 Abs. 2 Satz 1). Der Ausgleichszeitraum ist nicht auf das Kalenderjahr festgelegt, sondern kann frei gewählt werden. Wie bisher ist bei ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit ein längerer Ausgleichszeitraum zulässig. Damit muss die Dienstplangestaltung nicht auf das Ende eines für die Dienststelle festgelegten Ausgleichszeitraums abgestimmt werden. In der Regel wird die Vereinbarung über die Dauer des Ausgleichszeitraums im Rahmen einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme getroffen werden.

2. Arbeitszeit an Vorfesttagen (Absatz 3)

Wie bisher (§ 16 Abs. 2 KAVO 1992) sollen die Beschäftigten, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, am 24. und 31. Dezember von der Arbeit freigestellt werden. Das Entgelt wird für die Dauer der Freistellung nach § 21 fortgezahlt. Ist eine Freistellung nicht möglich, muss ein entsprechender Freizeitausgleich **binnen drei Monaten** – Fristbeginn ist jeweils der 24. und 31. Dezember – gewährt werden (§ 6 Abs. 3).

Neu ist die Feiertagsregelung bei dienstplanmäßiger Arbeit. § 6 Abs. 3 Satz 3 soll sicherstellen, dass bei Arbeit nach einem Dienstplan nicht die Beschäftigten nacharbeiten müssen, die an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, dienstplanmäßig frei haben.

3. Öffnungsklauseln des ArbZG

Eine wesentliche Neuregelung enthält § 6 Abs. 4. Die Vorschrift eröffnet die Möglichkeit, durch **Dienstvereinbarung von den Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)** Gebrauch zu machen. Das ArbZG regelt u.a. die Höchstgrenzen der Arbeitszeit, Mindestdauer der Pausen und Ruhezeiten sowie die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. In den § 7 und § 12 ArbZG sind Abweichungen von den Grundregelungen zugelassen. Voraussetzung für eine Dienstvereinbarung nach § 6 Abs. 4 sind „**dringende dienstliche Gründe**“. Dies können daher sowohl unvorhergesehene Ereignisse sein, die einen besonderen Arbeitsaufwand erfordern, ohne die Dringlichkeit des § 14 ArbZG zu erreichen (§ 14 ArbZG: außergewöhnliche Fälle), als auch unabwiesbare organisatorische Notwendigkeiten, die einer sinnvollen Arbeitszeitgestaltung ohne Inanspruchnahme der Öffnungsklausel entgegenstehen.

Hinweis: Von der Öffnungsklausel des § 7 Abs. 2a ArbZG (Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Ausgleich über 48 Wochenstunden) kann nicht Gebrauch gemacht werden. § 6 Abs. 4 ist auf § 7 Absätze 1 und 2 ArbZG beschränkt.

4. Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit

Die in § 15 Abs. 6, 6a und b sowie § 17 KAVO 1992 enthaltene Verpflichtung zur Leistung von Sonderformen der Arbeit (zu den Definitionen vgl. § 7 KAVO 2008) ist in der KAVO 2008 in § 6 Abs. 5 zusammengefasst worden. Im Unterschied zu den bisherigen Regelungen wird nun zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenziert.

Vollzeitbeschäftigte sind verpflichtet, im Rahmen **begründeter dienstlicher Notwendigkeiten** Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden zu leisten. Die Anordnungsbefugnis des Dienstgebers ist auf begründete dienstliche Notwendigkeiten beschränkt. Diese werden bereits dann vorliegen, wenn die Organisation der Dienststelle Sonderformen der Arbeit erfordert. Auch für die Überstundenanordnung reichen begründete dienstliche Notwendigkeiten. Im Gegensatz zum Vorgenannten wird allerdings

eine Organisation der Dienststelle, die ständig Überstunden erfordert, gerade keine rechtfertigende Notwendigkeit für die Anordnung von Überstunden sein.

Teilzeitbeschäftigte sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Eine Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden besteht nur bei arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder individueller Zustimmung. Für die Zustimmung ist eine besondere Form nicht vorgesehen. Sie kann auch konkludent, z.B. durch Ableisten der im Dienstplan vorgegebenen Mehrarbeit erfolgen.

Hinweis: Die Regelung ist nicht auf Neueinstellungen beschränkt. Enthalten Arbeitsverträge keine Verpflichtung, ist künftig die einseitige Anordnung von Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.

Absatz 6 entspricht Absatz 4, Absatz 8 entspricht Absatz 6 des § 15 KAVO 1992.

§ 7 – Sonderformen der Arbeit

§ 7 enthält die Definitionen der Sonderformen der Arbeit.

1. Wechselschicht- und Schichtarbeit

Die Definition der **Wechselschichtarbeit** ist unverändert. Beschäftigte, die Wechselschicht nach der allgemeinen Definition des § 7 Abs. 1 leisten, erhalten die in § 8 Abs. 5 festgelegten Wechselschichtzulagen. Sofern **Schichtarbeit** (§ 7 Abs. 2) innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird, entsteht der Anspruch auf Schichtzulage gemäß § 8 Abs. 6.

2. Bereitschaftsdienst (Absatz 3)

Die **Definition des Bereitschaftsdienstes** ist unverändert (vgl. § 15 Abs. 6 KAVO 1992). Die bisherige Einschränkung der Anordnungsbefugnis ist jedoch weggefallen. Damit ist es zukünftig möglich, Bereitschaftsdienst auch dann anzuordnen, wenn Zeiten der Arbeitsleistung überwiegen (Inanspruchnahme > 49 %). Bis zu welchem Grad der erfahrungsgemäßen Inanspruchnahme noch Bereitschaftsdienst angeordnet werden kann, ist offen. Bereitschaftsdienst wird jedenfalls dann nicht mehr vorliegen, wenn die Unterbrechungen nur noch den Charakter von Pausen haben. Die **Vergütung der Bereitschaftsdienste** ist in § 8 Abs. 4 geregelt. Danach gelten bis zur tariflichen Neuregelung durch den Bund die bisherigen Regelungen fort.

3. Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 4)

Die Definition ist unverändert; auch hier ist die Einschränkung der Anordnungsbefugnis weggefallen. Die Anordnung von Rufbereitschaft ist damit nicht mehr auf die Fälle beschränkt, in denen nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Auch hier ist offen, welchen Umfang die Inanspruchnahme haben darf. Die Benutzung eines Mobiltelefons oder vergleichbarer technischer Hilfsmittel steht der Annahme der Rufbereitschaft nicht entgegen („Handyrufbereitschaft“, vgl. BAG, Urteil vom 29. Juni 2000 - 6 AZR 900/98 -). Die Vergütung der Rufbereitschaft ist in § 8 Abs. 3 geregelt.

Hinweis: Sofern nicht von der Öffnungsklausel des § 6 Abs. 4 Gebrauch gemacht wird, darf die Dauer des Bereitschaftsdienstes (unter Einrechnung einer eventuell vorhergehenden Vollarbeit) 10 Stunden nicht überschreiten.

4. Nacht- und Mehrarbeit (Absatz 5 und 6)

Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr. Sie beginnt damit zwei Stunden später als nach bisherigem Recht. Der Begriff **Mehrarbeit** bezeichnet ausschließlich die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus leisten. Übersteigt die Mehrleistung auch die Arbeitszeit Vollbeschäftigter, handelt es sich um Überstunden.

5. Überstunden (Absatz 7 und 8)

Die Überstundendefinition der KAVO 2008 entspricht im Grundsatz § 17 Abs. 1 KAVO 1992. Folgende Abweichungen sind zu beachten: Wer auf Dienstgeberseite Überstunden anordnen darf, ist

in der KAVO 2008 nicht geregelt. Die organisatorische Entscheidung, wer in der Dienststelle Überstunden anordnen darf, unterliegt nicht der Mitbestimmung. Im Gegensatz dazu ist die **Festlegung der zeitlichen Lage angeordneter Überstunden** (Anordnung und Festlegung der zeitlichen Lage werden in der Praxis regelmäßig zusammenfallen) stets **mitbestimmungspflichtig**. Um trotzdem eine schnelle Reaktion auf Mehrbedarf zu ermöglichen, können generelle Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, die einen Rahmen festlegen, innerhalb dessen Überstunden im Einzelfall mitbestimmungsfrei angeordnet werden können. Die Gültigkeit dieser Dienstvereinbarungen wird von der KAVO nicht berührt.

Hinweis: Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten Überstunden – auch wenn dies rechtlich nicht erforderlich ist – grundsätzlich schriftlich angeordnet werden.

Der Zeitraum, in dem durch Zeitausgleich der auf Anordnung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden die Entstehung des Überstundenzuschlags vermieden werden kann, beträgt maximal zwei Kalenderwochen (§ 7 Abs. 7). Der zweiwöchige Ausgleichszeitraum beginnt nicht für jede Überstunde individuell, sondern jeweils am Anfang der Kalenderwoche und endet spätestens am Sonntag der folgenden Kalenderwoche.

§ 44 Abs. 1 KAVO 2008 (Besonderer Teil) sieht – wie bisher § 17 Abs. 5 KAVO 1992 – vor, dass Überstunden vorrangig durch **entsprechende Freizeit auszugleichen** sind. Eine Bezahlung der Überstunden kommt also nur in Betracht, wenn ein Freizeitausgleich unmöglich ist. Die Freizeit ist möglichst schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach dem Entstehen der Überstunden zu erteilen. Der Dienstgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts den Freizeitausgleich anordnen. Der Beschäftigte kann das „Abfeiern“ der Überstunden nicht verweigern und stattdessen die Bezahlung der Überstunden verlangen. Die zur entsprechenden Regelung des früheren BAT ergangene Rechtsprechung bleibt maßgebend (vgl. BAG vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 -).

§ 8 – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 8 Abs. 1 regelt die Höhe der **Zeitzuschläge**, die für geleistete Sonderformen der Arbeit (z.B. Überstunden, Sonntagsarbeit und Arbeit an Feiertagen) neben dem individuellen Stundenentgelt gezahlt werden. Diese Zeitzuschläge werden für die tatsächlich geleistete Arbeit je Stunde gewährt und sind nunmehr durchgehend nach Vomhundertsätzen bemessen. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten den vollen Stundensatz. Berechnungsgrundlage für die Zeitzuschläge ist das Stundenentgelt der jeweiligen Stufe 3 des individuellen Tabellenentgelts. Die Berechnung des Stundenentgelts richtet sich nach § 24 Abs. 3 Sätze 2 und 3. Sofern die tatsächliche Arbeitsleistung geringer als eine volle Zeitstunde ist, wird der Zeitzuschlag anteilig gezahlt.

Beispiel:

Eine Beschäftigte leistet eine halbe Stunde Nachtarbeit zwischen 22.00 und 22.30 Uhr. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 20 v.H. (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b) ist nur für die halbe Stunde zu zahlen. Bemessungsgrundlage für die 20 v.H. ist das Stundenentgelt für ½ Stunde der Stufe 3 ihrer individuellen Entgeltgruppe.

Hinweis: Wird vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit ausgeübt, so berechnen sich die Zeitzuschläge unverändert nach Stufe 3 der Entgeltgruppe, in die der Beschäftigte eingruppiert ist – nicht der Entgeltgruppe, die der übertragenen Tätigkeit entspricht.

1. Überstunden (Absatz 1 Satz 1 Buchst. a)

Die Bemessungssätze der Zeitzuschläge für die Überstunden sind nach Entgeltgruppen gestaffelt. Der Berechnung des **Stundenentgelts** für die geleistete Überstunde wird hingegen die individuelle Entgeltgruppe und Stufe – max. Stufe 4 – zu Grunde gelegt (Anmerkung zu § 8 Abs. 1 Satz 1).

2. Weitere Sonderformen (Absatz 1 Satz 1)

Zeitzuschläge für weitere Sonderformen der Arbeit regeln die Buchstaben b bis e.

Treffen

- Sonntagsarbeit,
- Feiertagsarbeit,
- Arbeit an Samstagen zwischen 13 bis 21 Uhr (keine Wechselschicht- oder Schichtarbeit)

aufeinander, wird lediglich der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Überstunden- und Nachtarbeitszuschläge sind von dieser Kollisionsregelung ausgenommen (§ 8 Abs. 1 Satz 3).

Hinweis: Der **Zeitzuschlag für Nachtarbeit** ist für jede Arbeitsleistung innerhalb des Nachtarbeitszeitraums (21 bis 6 Uhr, § 7 Abs. 5) zu zahlen. Die Definition der Nachtschicht (§ 7 Abs. 1 Satz 3) ist für den Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag unerheblich. Sie ist lediglich eine Voraussetzung für das Vorliegen von Wechselschichtarbeit.

3. „Faktorisierung“ von Zeitzuschlägen (Absatz 1 Satz 4)

§ 8 Abs. 1 Satz 4 eröffnet – soweit ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 10 eingerichtet ist – die Möglichkeit, das Entgelt für Zeitzuschläge sowie das Stundenentgelt für Überstunden in Zeit umzuwandeln und auf dem Arbeitszeitkonto (§ 10) gutzuschreiben (**Faktorisierung**). Dies gilt nicht für Gleitzeitkonten. Die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos gemäß § 10 ist freiwillig (§ 10 Abs. 1 Satz 1). Existiert ein entsprechendes Arbeitszeitkonto, erfolgt die Gutschrift entsprechend dem jeweiligen Vorhundertersatz:

Zeitzuschlag von 35 v. H. = 21 min. (= 60 min x 35 v. H.)
 Zeitzuschlag von 30 v. H. = 18 min.
 Zeitzuschlag von 25 v. H. = 15 min.
 Zeitzuschlag von 20 v. H. = 12 min.
 Zeitzuschlag von 15 v. H. = 9 min.

Beispiel:

Eine Beschäftigte in der Entgeltgruppe 6 Stufe 6 leistet Sonntagsarbeit und möchte den Zeitzuschlag faktorisieren. Da der Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit 25 v.H. beträgt, bekommt sie für jede Stunde Sonntagsarbeit ihrem Arbeitszeitkonto 15 Minuten gutgeschrieben. Dass das Entgelt für den Zeitzuschlag nicht der Arbeitsleistung für 15 Minuten entspricht (Berechnungsgrundlage des Zeitzuschlags ist Stufe 3 der Entgeltgruppe 6, nicht die individuelle Stufe 6!), bleibt unberücksichtigt.

4. Angeordnete Arbeitsstunden - keine Überstunden

Angeordnete „Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind“, und die im Ausgleichszeitraum gemäß § 6 Abs. 2 aufgrund dienstlicher Gründe nicht mit Freizeit ausgeglichen werden, werden mit dem individuellen Stundenentgelt (tatsächliche Entgeltgruppe und Stufe) abgegolten. Folgende Arbeitszeiten fallen unter die Regelung:

1. Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter (vgl. § 7 Abs. 6) und
2. innerhalb eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenarbeitszeit angeordnete Arbeitsstunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus.

Nach dem Wortlaut sind die am Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraums noch bestehenden Arbeitsstunden im Sinne des § 8 Abs. 2, die aus dienstlichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden, mit dem individuellen Entgelt (auch aus einer individuellen Zwischen- bzw. Endstufe) im Zeitpunkt ihrer Ableistung zu bezahlen.

Hinweis: Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstunden, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, soweit sie nicht angeordnet worden sind (Anmerkung zu § 8 Abs. 2 Satz 1).

5. Rufbereitschaft (Absatz 3)

Für Rufbereitschaften werden auf der Basis der jeweiligen Entgeltgruppen tägliche Pauschalen gezahlt. Unterschieden wird dabei nach Rufbereitschaften

- a) von Montag bis Freitag und
- b) an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen.

Für die **Rufbereitschaften** (nicht für die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft) von Montag bis Freitag wird das Zweifache des individuellen Stundenentgelts, für Rufbereitschaften an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen das Vierfache gezahlt. Wird eine Rufbereitschaft für insgesamt weniger als 12 Stunden angeordnet (§ 8 Abs. 3 Satz 6 ff.), wird sie ratierlich bezahlt. Die ratierliche Bezahlung erfolgt stundenweise und zwar mit 12,5 v.H. des individuellen Stundenentgelts (§ 8 Abs. 3 Satz 6).

Neben den Pauschalen werden für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme einschließlich der dafür erforderlichen Wegezeiten das Überstundenentgelt sowie ggf. anfallende Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 gezahlt. Die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme und die Wegezeiten werden addiert und danach bei Vorliegen von Bruchteilen auf eine volle Stunde aufgerundet (§ 8 Abs. 3 Satz 4). Da nach Satz 4 die aufgerundete Zeitstunde mit dem Überstundenentgelt zu bezahlen ist, wird auch der Überstundenzeitzuschlag entgegen der allgemeinen Regelungen unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung (vgl. Einleitung zu § 8) für die volle Stunde gezahlt. Das gilt nicht für zugleich anfallende weitere Zeitzuschläge. Diese werden der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechend – anteilig – bezahlt.

Hinweis: Die Drei-Stundengarantie (§ 15 Abs. 6b Unterabs. 3 Satz 2 KAVO 1992) gibt es nicht mehr.

6. Entgelt für Bereitschaftsdienst (Absatz 4)

§ 8 Abs. 4 regelt die Bezahlung des Bereitschaftsdienstes. Bis zum In-Kraft-Treten eines neuen Tarifvertrages für den Bund gelten die am 31. Dezember 2007 bestehenden Regelungen weiter. Insoweit wird auf § 15 Abs. 6a, Unterabsätze 2 und 3 KAVO 1992 verwiesen.

7. Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit

§ 8 Abs. 5 und 6 regelt die Bezahlung für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Wechselschichtarbeit im Sinne der Vorschrift liegt vor, wenn

- die Arbeit nach einem Schichtplan geregelt ist und im regelmäßigen Wechsel ununterbrochen an allen Kalendertagen in wechselnden Schichten bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird,

und

- der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird.

Der Beschäftigte wird durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen, wenn für die Dauer des Dienstplans die Monatsfrist im Durchschnitt nicht überschritten wird (BAG, Urteil vom 5. Juni 1996 - 10 AZR 610/95 -). In entsprechender Anwendung des § 24 Abs. 3 ist der Monat dabei mit 4,348 Wochen anzusetzen. Das schließt nicht aus, dass eine Nachtschicht auch einmal früher oder später als nach Ablauf eines Monats geleistet werden kann. Eine Nachtschicht liegt vor, wenn eine Arbeitsschicht mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfasst. Nachtarbeit (§ 7 Abs. 5) ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr. Damit kann bereits eine Nachtschicht vorliegen, wenn eine Spätschicht um 23 Uhr endet.

Schichtarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn

- die Arbeit nach einem Schichtplan geregelt ist und ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden, längstens für einen Monat vereinbart ist,

und

- die Schichtarbeit einen Zeitraum von mindestens 13 Stunden umfasst, der vom Beginn der ersten Schicht bis zum Ende der letzten Schicht gerechnet wird.

Als Voraussetzung für die Schichtzulage wird nur noch eine Zeitspanne (mind. 13 Stunden) verlangt.

Beschäftigte üben ständig Wechselschicht/Schichtarbeit aus (§ 8 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1), wenn ihnen ein Arbeitsplatz zugewiesen ist, der aufgrund organisatorischer Gegebenheiten die Arbeitsabläufe auf Dauer nach einem Schichtplan regelt. Liegt nach diesen Kriterien ständige Wech-

selschicht- oder Schichtarbeit vor, so ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 – d. h. längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit – unschädlich (vgl. Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2 des § 28).

Ist die am zugewiesenen Arbeitsplatz zu erbringende Arbeitsleistung nicht nach einem Schichtplan organisiert, sondern arbeitet der Beschäftigte nur vertretungsweise oder vorübergehend auf einem Arbeitsplatz in Schicht oder Wechselschicht, so kann ein Anspruch auf eine stundenweise Wechselschicht- oder Schichtzulage entstehen. Der Anspruch entsteht allerdings nur dann, wenn auch für die stundenweise Wechselschicht- oder Schichtarbeit in der Person des Beschäftigten die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 oder 2 erfüllt sind.

Hinweis: Beschäftigte, die eine der Zulagen nach § 8 Abs. 5 oder 6 erhalten, haben unter den Voraussetzungen des § 28 ggf. einen Anspruch auf Zusatzurlaub.

§ 9 – Bereitschaftszeiten

Der in der KAVO 2008 neu geschaffene Begriff der „**Bereitschaftszeiten**“ ist die Fortführung und Anpassung der Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 15 Abs. 2 KAVO 1992 an die zum 1. Januar 2004 in Kraft getretenen neuen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes.

1. Definition der Bereitschaftszeit und Voraussetzungen

Bereitschaftszeiten sind definiert als „Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen“ (§ 9 Abs. 1 Satz 1).

Hinweise:

Die „andere vom Dienstgeber bestimmte Stelle“ kann auch der nahe gelegene Wohnsitz des Beschäftigten sein.

Bei der Feststellung, ob die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen, kann auf Erfahrungswerte (vgl. Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft) abgestellt werden. Der erfahrungsgemäße Anfall von Arbeit darf 49 v.H. der Bereitschaftszeit nicht überschreiten.

Bereitschaftszeiten dürfen nur vereinbart werden, wenn die **Organisation der Dienststelle** sie erfordert (§ 9 Abs. 1 Satz 3).

2. Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit

Bereitschaftszeiten fallen typischerweise so an, dass sie nicht sinnvoll von der Vollarbeitszeit getrennt werden können. Sie brauchen deshalb **nicht gesondert ausgewiesen** werden (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b). Bereitschaftszeiten sind arbeitsschutzrechtlich wie Arbeitsbereitschaft Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und daher in vollem Umfang auf die zulässige Höchstarbeitszeitgrenze nach § 7 Abs. 8 ArbZG anzurechnen. Dem trägt § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d Rechnung. Danach darf die Summe aus Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeit im Jahresausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2) **durchschnittlich 48 Wochenstunden** nicht überschreiten. Bereitschaftszeiten werden aber nur zur Hälfte als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert): 1 Stunde Bereitschaftszeit gilt als 0,5 Stunden Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a). Die Summe aus faktorierten Bereitschaftszeiten und Vollarbeitszeit darf die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 von durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c).

3. Voraussetzung der Anwendung innerhalb der Dienststelle

Bereitschaftszeiten müssen betrieblich festgelegt werden, § 9 Abs. 2. Auf die Mitbestimmungspflichtigkeit (§ 40 Buchst. d) MVG.EKD) wird hingewiesen. Der Mitbestimmung unterliegt die Einführung von Bereitschaftsdienst und grundsätzliche Änderungen, nicht aber dessen tatsächliche Wahrnehmung im Einzelfall.

§ 10 – Arbeitszeitkonto

Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto nach § 10 für die gesamte Dienststelle oder für organisatorische Teileinheiten eingeführt werden. Die auf das Konto buchbaren Zeiten sowie die zwingend vorgesehenen Verfügungsmöglichkeiten der Beschäftigten über das Zeitguthaben sind in § 10 Abs. 3 bis 5 aufgeführt.

§ 11 – Teilzeitbeschäftigung

§ 11 entspricht inhaltlich den § 15b KAVO 1992. Sofern weitergehende gesetzliche Ansprüche bestehen, sind diese maßgebend.

Beispiele:

- *Rechtsanspruch auf unbefristete Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (bei mind. 15 Arbeitnehmern im Betrieb),*
- *Verschärfung der Ablehnungsgründe („zwingende dienstliche Belange“) bei einem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung gemäß § 13 Bundesgleichstellungsgesetz.*

Abschnitt III – Eingruppierung und Entgelt

Da für die KAVO 2008 mit Ausnahme des § 14 und der Entgeltgruppe 1 (vgl. Anlage 2 ARR-Ü) bislang noch keine abschließenden Regelungen über Eingruppierungsvorschriften und Tätigkeitsmerkmale vorliegen, gilt für die Eingruppierung bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ein Übergangsrecht auf der Grundlage der bisher einschlägigen Regelungen. Zentrale Vorschrift ist § 12 ARR-Ü. Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü gelten die bisherigen Eingruppierungsvorschriften sowie die Kataloge der Tätigkeitsmerkmale (§§ 22, 23 KAVO 1992 sowie die Vergütungsgruppenpläne A und B) über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. Die fortgeltenden Vorschriften finden auch auf ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich Anwendung.

Gemäß Anmerkung zu § 12 Abs. 5 ARR-Ü bestimmt sich die Zuordnung der vorläufig fortgeltenden Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen der KAVO 2008 bei Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung nach der **Anlage 2 ARR-Ü**. Diese Anlage gilt damit für die **erstmalige Eingruppierung** von Beschäftigten, die nach dem 1. Januar 2008 eingestellt werden, und ist auch bei allen folgenden Tätigkeitswechseln dieser Beschäftigten anzuwenden.

Für ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Beschäftigte mit **einfachsten Tätigkeiten** gilt die Vergütungsordnung nicht. Die Eingruppierung erfolgt vielmehr gemäß Anmerkung zu § 12 Abs. 5 ARR-Ü in die in Anlage 2 ARR-Ü ausgewiesene **Entgeltgruppe 1**. Im Übrigen richtet sich der Eingruppierungsvorgang nach den in § 12 Abs. 1 genannten zentralen Eingruppierungsvorschriften.

Beispiel:

Einer Sekretärin (Einstellung: 1. Februar 2008) werden Aufgaben übertragen, deren Tätigkeitsmerkmale der VG VII, Fallgruppe 15 des Vergütungsgruppenplans A, EGP 3.1. entsprechen.

(Auszug Anlage 2 ARR-Ü)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
5	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	...

Entsprechend Anlage 2 ARR-Ü erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5; die Stufenzuordnung richtet sich nach § 16 KAVO 2008.

§ 15 – Tabellenentgelt

1. Grundsätzliches

Beschäftigte erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. Der neue Begriff des Tabellenentgelts kennzeichnet damit die Monatsbezüge nach der Anlage Entgelttabelle. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die der Beschäftigte eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe. Das Tabellenentgelt bestimmt sich ab dem 1. Januar 2008 nach der Anlage Entgelttabelle zur KAVO 2008, die die bisherigen Vergütungstabellen außer Kraft setzt.

Die Stufenzuordnung bei Einstellung sowie das Erreichen der nächst höheren Stufen richtet sich nach §§ 16 und 17 (siehe Erläuterung dort).

2. Höhe des Stundenentgelts

Die Tabelle der Stundenentgelte für Beschäftigte, die einer regulären Stufe der Entgelttabelle zugeordnet sind, wird gesondert bekannt gemacht. Sofern und solange Beschäftigte einer individuellen Zwischen- oder Endstufe zugeordnet sind, ist das Stundenentgelt individuell zu bestimmen. Der dafür erforderliche Rechenweg bestimmt sich nach § 24 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4.

Beispiel:

Eine Angestellte ist in die Entgeltgruppe 6 in die individuelle Endstufe mit einem multiplizierten Wert des Vergleichsentgelts i.H.v. 2.275,53 EUR übergeleitet worden.

Das individuelle Stundenentgelt errechnet sich wie folgt: 2.275,53 EUR dividiert durch 4,348 = 523,35 EUR (gerundet); 523,35 EUR dividiert durch 40 (Stunden) = 13,08 EUR (gerundet).

§ 16 – Stufen der Entgelttabelle

1. Anzahl der Stufen

Die Stufenanzahl ist in den Entgeltgruppen unterschiedlich ausgestaltet:

Entgeltgruppe/n	Stufenfolge	Stufenanzahl
1	2 bis 6	5
2 bis 8	1 bis 6	6
9 bis 15	1 bis 5	5

Für einzelne Beschäftigtengruppen der Entgeltgruppen 2, 3 und 9 gilt eine vorgezogene Endstufe, diese Abweichungen sind in der Anmerkung zu § 16 Abs. 1 geregelt. Diese Abweichungen gelten sowohl für neu eingestellte als auch für in die KAVO 2008 übergeleitete Beschäftigte.

2. Stufenzuordnung bei Einstellung

Die Stufenzuordnung bei Einstellungen richtet sich nach § 16 Abs. 2 KAVO 2008. Folgende Konstellationen sind möglich:

1.	Keine einschlägige Berufserfahrung	Zuordnung zur Stufe 1
2.	Einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr bei einem anderen Arbeitgeber	Zuordnung zur Stufe 2
3.	Wie 2., aber Einstellung nach dem 31.12.2011 und einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren	Zuordnung zur Stufe 3
4.	Einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber	Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung

Der Begriff des **Arbeitsverhältnisses** entspricht dem des allgemeinen Arbeitsrechts. Dementsprechend eröffnen vorangehende Ausbildungs- oder Volontariatszeiten nicht die Möglichkeit einer hö-

heren Einstufung. Gleiches gilt für Praktikumszeiten. Nicht berücksichtigungsfähig sind – unabhängig vom Inhalt der Tätigkeit – Zeiten, in denen neu eingestellte Beschäftigte im Wege eines Werk-, freien Dienst- oder vergleichbaren Vertrages tätig geworden sind.

Ein **vorheriges Arbeitsverhältnis** im Sinne dieser Vorschrift liegt nach der Anmerkung 2. zu § 16 Abs. 2 nur dann vor, wenn zwischen dem Ende des früheren und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von **längstens sechs Monaten** liegt. Für die Berechnung dieser Frist gelten die §§ 187 Abs. 1, 188 BGB.

Ob eine „**einschlägige Berufserfahrung**“ vorliegt, hat die jeweilige Dienststelle nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 einschließlich der zugehörigen Anmerkungen in eigener Zuständigkeit festzustellen. Nach der Anmerkung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 ist einschlägige Berufserfahrung eine **berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit**. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Ausreichend kann aber auch eine **gleiche oder gleichartige Tätigkeit** sein, vorausgesetzt, sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Maßgeblich ist, ob das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenschnitt und Niveau zumindest gleichartig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe. Die einschlägige Berufserfahrung muss tatsächlich und nicht nur nach der Papierform vorliegen. Die Berufserfahrung muss aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis resultieren. So können z.B. Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder auf Grund einer Abordnung oder Zuweisung bei einem Dritten anzurechnen sein, wenn die in dieser Phase ausgeübte Tätigkeit ihrerseits einschlägige Berufserfahrung im oben dargestellten Sinne vermittelt. Wegen des Zusammenhangs mit den Stufenlaufzeiten (vgl. § 16 Abs. 3) muss die erforderliche Berufserfahrungszeit grundsätzlich **ununterbrochen** zurückgelegt worden sein, Unterbrechungen nach § 17 Abs. 2 sind unschädlich. Voraussetzung für eine von Satz 1 abweichende Stufenzuordnung ist zudem, dass die einschlägige Vortätigkeit selbst **mindestens ein Jahr** innerhalb des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses wahrgenommen worden ist. Geringere Zeiteile reichen nicht aus; andere Vortätigkeiten im Bundesbereich sind irrelevant. Irrelevant für die Beurteilung des Vorliegens einschlägiger Berufserfahrung ist der Grund für die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses; es gibt insoweit keine „schädlichen“ Beendigungstatbestände.

Zur Deckung des Personalbedarfs **kann** der Dienstgeber bei neu eingestellten Beschäftigten zudem Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 16 Abs. 2 Satz 4). Im Ergebnis können neu eingestellte Beschäftigte auf diesem Wege **auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe** zugeordnet werden. Voraussetzung ist das Erfordernis der Personalgewinnung, d. h. der Personalbedarf kann andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden. Die Regelung soll es den Dienststellen damit erleichtern, solchen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel zu begegnen. Derartige Schwierigkeiten können arbeitsmarktbedingt in bestimmten Tätigkeitsbereichen oder Fachrichtungen, aber auch bei örtlich besonders schwieriger Bewerberlage für bestimmte Aufgaben auftreten. Die Frage, ob förderliche Zeiten vorliegen, stellt der Dienstgeber in **eigener Zuständigkeit** fest.

Hinweis: Die Stufenzuordnung ist kein Beteiligungstatbestand i.S.d. MVG.EKD.

Vorhergehende Tätigkeiten bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgebern sollen grundsätzlich Berücksichtigung finden, § 16 Abs. 2 S. 5.

3. Stufenlaufzeit

Die Stufenlaufzeit ist in § 16 Abs. 3 geregelt. Beschäftigte erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

Stufe 2	nach einem Jahr in Stufe 1,
Stufe 3	nach zwei Jahren in Stufe 2,
Stufe 4	nach drei Jahren in Stufe 3,

Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 (nur Entgeltgruppen 2 bis 8).

Die **Abweichungen** davon sind in den Anmerkungen zu § 16 Abs. 1 geregelt.

Die **Stufenlaufzeit** ist nach § 16 Abs. 3 Satz 1 definiert als Zeit einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem betreffenden Arbeitgeber. Es reicht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nur rechtlich besteht, sondern der Beschäftigte muss auch tatsächlich arbeiten.

In § 17 Abs. 2 wird in Ergänzung hierzu geregelt,

- welche Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit **gleichstehen** (Satz 1)
- welche Unterbrechungszeiten zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden, jedoch für die weitere Stufenlaufzeit **unschädlich** sind (Satz 2)
- welche Unterbrechungszeiten zum **Verlust** der zuvor erreichten Stufe führen und in welcher Stufe der Beschäftigte stattdessen zugeordnet wird (Satz 3)
- dass Zeiten als **Teilzeitbeschäftigter** in vollem Umfang angerechnet werden (Satz 4).

In der Entgeltgruppe 1 erfolgt die **Einstellung zwingend in der Stufe 2** (Eingangsstufe), § 16 Abs. 4.

§ 17 – Allgemeine Regelungen zu den Stufen

1. Stufenaufstieg am Beginn eines Monats

Wie nach bisherigem Recht wirkt auch in der KAVO 2008 das Erreichen der nächsthöheren Stufe während eines laufenden Kalendermonats auf den Beginn dieses Monats zurück, d.h. das höhere Tabellenentgelt steht dem Beschäftigten vom Beginn des entsprechenden Monats an zu.

2. Besondere Regelungen zur Stufenlaufzeit

Gemäß § 16 Abs. 3 setzt der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe bestimmte Zeiten **einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Dienstgeber** voraus. In § 17 Abs. 2 wird der Einfluss von Unterbrechungszeiten auf den Stufenaufstieg geregelt.

Anrechenbare Zeiten (§ 17 Abs. 2 Satz 1): Die in Satz 1 Buchst. a) bis f) genannten Zeiten wie z.B. bezahlter Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bis zu 26 Wochen stehen den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 gleich. Sie unterbrechen die Stufenlaufzeit daher nicht, sondern werden im vollen Umfang auf die Stufenlaufzeit **angerechnet**.

Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 2 Satz 2): Nicht in Satz 1 erwähnte Unterbrechungen bis zu jeweils 3 Jahren werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung **unschädlich**. Die vor der Unterbrechung erreichte Stufe wird währenddessen angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

Beispiel:

Ein Beschäftigter erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 7 Stufe 3; seine verbleibende Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 4 beträgt noch 18 Monate. Der Beschäftigte nimmt Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 29) von zwei Jahren.

Weil die Unterbrechung nicht mehr als drei Jahren andauerte, beginnt nach Wiederaufnahme der Beschäftigung die Stufenlaufzeit nicht von Neuem. Vielmehr bleibt die vor Antritt des Sonderurlaubs erreichte Stufenlaufzeit erhalten und die Stufe 4 kann nach einer Tätigkeit von 18 Monaten erreicht werden.

Die KAVO 2008 eröffnet die unschädliche Unterbrechung für „jeweils“ drei Jahre. Aus dem Zusatz „jeweils“ folgt, dass auf den einzelnen Unterbrechungsvorgang abzustellen ist. Darauf, wie viel Zeit zwischen mehreren unschädlichen Unterbrechungen liegt, kommt es grundsätzlich nicht an.

Hinweis: Nach der KAVO 2008 ist zudem eine Unterbrechung bis zu jeweils fünf Jahren pro Kind wegen **Elternzeit** unschädlich. Der Begriff „Elternzeit“ umfasst sowohl den Zeitraum bis zu drei Jahren im Sinne des § 15 Abs. 2 BerzGG als auch eine weitergehende Zeit der Beurlaubung zur Kinderbetreuung.

Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 2 Satz 3): Bei einer Unterbrechung von mehr als 3 Jahren erfolgt eine **Rückstufung**. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung werden die Rückkehrer der nächstniedrigeren Stufe zugeordnet, also der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorausgeht. Untergrenze ist die Stufe, der der jeweilige Beschäftigte im Falle einer **Neueinstellung** bei unterstellter Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen wäre. Die Laufzeit der neuen Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, Entgeltgruppe 9 Stufe 3, der nach einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit die Stufe 4 erreichen würde, nimmt einen fünfjährigen Sonderurlaub nach § 29. Nach 5 Jahren nimmt er seine vorherige Tätigkeit in der Entgeltgruppe 9 wieder auf.

Gemäß § 17 Abs. 2 Satz 3 erfolgt eine Rückstufung, er wird der nächst niedrigeren Stufe, hier der Stufe 2, zugeordnet. Die zweijährige Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die Stufe 3 beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

Anrechnung von Teilzeitbeschäftigung (§ 17 Abs. 2 Satz 4): § 17 Abs. 2 Satz 4 verdeutlicht, dass es für die Stufenlaufzeit unerheblich ist, ob Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt sind.

3. Stufenzuordnung bei Höhergruppierung/Herabgruppierung

Anders als das bisherige Recht kennt die KAVO 2008 keine automatisch fortlaufenden Lebensaltersstufen, die bei Höhergruppierungen mitgenommen werden. Im Hinblick auf den Grundsatz der Bezahlung nach Berufserfahrung und Leistung erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen **betragsmäßig** (ggf. mit Garantiebtrag); bei einer Herabgruppierung ist eine stufengleiche Zuordnung vorgesehen.

3.1. Höhergruppierung (§ 17 Abs. 3 Sätze 1 bis 3)

Die Beschäftigten werden in ihrer neuen Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie **mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt** erhalten. Da es sich bei diesen Beschäftigten in aller Regel nicht mehr um Neueinstellungen handelt, werden sie jedoch unabhängig von der Höhe ihres bisherigen Verdienstes mindestens der Stufe 2 zugeordnet.

Ein Garantiebtrag in Höhe von **25,00 EUR** (Entgeltgruppen 1-8) bzw. **50,00 EUR** (Entgeltgruppen 9-15) soll dabei sicherstellen, dass Beschäftigte nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen **Mindestgewinn** erzielen. Maßgeblich ist insoweit der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem nach den soeben erläuterten Regeln ermittelten neuen Tabellenentgelt. Liegt der Unterschiedsbetrag in den Entgeltgruppen 1 bis 8 unter 25 EUR bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 unter 50 EUR, so sichert der Garantiebtrag einen Zugewinn von 25 EUR (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 EUR (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil (Anmerkung zu § 17 Abs. 3). Mit Erreichen der nächsthöheren Stufe entfällt der Garantiebtrag, gezahlt wird dann wieder das reguläre Stufenentgelt.

Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung von neuem, „Restzeiten“ aus der bisherigen Entgeltgruppe und -stufe werden in der höheren Entgeltgruppe nicht angerechnet.

Beispiel:

Ein Beschäftigter erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 2 Stufe 6 von 1.860 EUR. Ihm werden am 1. Juni 2008 höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 3 zuzuordnen sind.

Betragsmäßig ist er der Stufe 5 in der Entgeltgruppe 3 mit einem Tabellenentgelt von 1.865 EUR zuzuordnen. Da die Differenz zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und seinem neuen Tabellenentgelt lediglich 5 EUR beträgt, steht ihm der Garantiebtrag von 25 EUR zu. Sein Tabellenentgelt beträgt daher ab 1. Juni 2008 1.885 EUR; zeitgleich beginnt die fünfjährige Laufzeit in der Stufe 5. Ab dem 1. Juni 2013 beträgt das Tabellenentgelt 1.915 EUR regulär nach Stufe 6.

3.2. Herabgruppierung (§ 17 Abs. 3 Sätze 4 und 5)

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, wird also **stufengleich** in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert.

3.3. Zahlungsbeginn

Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der neu festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. mit dem Garantiebtrag (§ 17 Abs. 4 Satz 5).

§ 18 – Variables Entgelt

§ 18 enthält die Rahmenregelung für eine leistungsorientierte Bezahlung unter den dort genannten Voraussetzungen. Näheres ist in der Anlage „Variables Entgelt“ zur KAVO 2008 geregelt, deren Geltung einer Dienstvereinbarung (§ 36 MVG.EKD) bedarf.

§ 19 – Erschwerniszuschläge

§ 19 regelt die Gewährung von Erschwerniszuschlägen unter den dort genannten Voraussetzungen.

§ 20 – Jahressonderzahlung

§ 20 regelt die Sonderzahlung, die das bisherige Urlaubsgeld und die Zuwendung zu einer **einheitlichen Sonderzahlung** zusammenfasst. Anstelle der bisherigen Festbeträge beträgt die Sonderzahlung jetzt 50 v.H. des dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Entgelts.

Hinzuweisen ist auf die **Übergangsregelung in § 40 KAVO 2008**. Danach ist der Vomhundertsatz der Sonderzahlung vorübergehend abgesenkt und beträgt 20 v.H. im Jahr 2008 und 40 v.H. im Kalenderjahr 2009. Für am 31. Dezember 2007 vorhandene Beschäftigte greift die Besitzstandsregelung in Absatz 2, wonach die Sonderzahlung in beiden Jahren mindestens 850,00 EUR betragen muss (Arbeitsrechtsregelung 68/02 v. 22. August 2002, ABl. EKKPS S. 151). § 24 Abs. 2 KAVO 2008 ist anzuwenden. Zum Ausgleich für die abgeminderte Sonderzahlung werden diese Beschäftigten in 2008 und 2009 an jeweils einem Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt (Abs. 3).

Für nach dem 1. Januar 2008 **neu eingestellte Beschäftigte** greift uneingeschränkt § 40 Abs. 1.

Ab 2010 gilt für alle Beschäftigten uneingeschränkt § 20 KAVO 2008 (Vomhundertsatz 50 v.H.).

Hinweise zur Sonderzahlung werden in einem gesonderten Rundschreiben erfolgen.

§ 21 – Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

§ 21 KAVO 2008 löst die bisherige Regelung über die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 KAVO 1992 ab. Die Vorschrift begründet selbst keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern setzt diesen bereits voraus. § 21 regelt einheitlich für alle Beschäftigten die Höhe des trotz Nichtleistung der Arbeit fortzuzahlenden Entgelts in den nachstehend abschließend aufgezählten Fällen:

- Arbeitsbefreiung am 24./31. Dezember (§ 6 Abs. 3 Satz 1),
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1),
- Erholungsurlaub (§ 27),
- Zusatzurlaub (§ 28) und
- Arbeitsbefreiung (§ 30).

Die in § 21 geregelte Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung stellt eine Kombination aus dem Lohnausfall- und dem Referenzprinzip dar; dabei wird – wie bisher – nach der Art der Entgeltbestandteile differenziert:

- Die **in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** werden nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt (§ 21 Satz 1); dabei handelt es sich um das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen wie z. B. Zulagen.

- Die **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen** (z. B. Zeitzuschläge in Stundensätzen oder Erschwerniszuschläge in Tagessätzen) werden nach dem Referenzprinzip in Form eines arbeitstäglichen Tagesdurchschnitts, der sich auf einen Berechnungszeitraum von drei vollen Kalendermonate bezieht, gezahlt (§ 21 Sätze 2 und 3).

Ausgenommen von der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung sind:

- Das zusätzlich für **Überstunden** gezahlte Entgelt (Stundenentgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden). Das gilt auch für Überstundenentgelte in Form von Monatspauschalen und für Überstundenentgelte für Zeiten der Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft. Die Ausnahme erfasst nicht Überstunden, die im Dienstplan vorgesehen sind.

- **Leistungsentgelte**. Ausgenommen sind sowohl die monatlich gezahlten Leistungszulagen als auch die einmalig gezahlten Leistungsprämien.

- Die Ausnahme gilt gleichermaßen für **Jahressonderzahlungen**.

- **Besondere Zahlungen nach § 23:**

- Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1),
- Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2) und
- Sterbegeld (§ 23 Abs. 3).

§ 22 – Entgelt im Krankheitsfall

1. Definition

Der in § 22 sowie an anderen Stellen verwendete Begriff des „**Entgelts im Krankheitsfall**“ erfasst als Oberbegriff sowohl die Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1) als auch den Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3).

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Absatz 1)

Die neue Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 ist – mit Ausnahme der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 – gegenüber der bisherigen Regelung zur sechswöchigen Entgeltfortzahlung nach § 37 KAVO 1992 inhaltlich unverändert. Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** besteht für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für alle Beschäftigten bis zur Dauer von sechs Wochen. Welche Sachverhalte fiktiv als **Arbeitsunfähigkeit** infolge Krankheit und damit als **unverschuldete Arbeitsunfähigkeit** gelten, ergibt sich nunmehr unmittelbar aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit scheidet aus, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt werden ist (Anmerkung zu § 22 Abs. 1 Satz 1). Bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ist § 9 EntgFG zu beachten (zu Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch vgl. § 3 Abs. 2 EntgFG). Ebenfalls unmittelbar aus dem Gesetz ergeben sich die Regelungen bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (§ 8 EntgFG). Auch bei **Wiederholungserkrankungen** kommen die gesetzlichen Regelungen zum Tragen. Eine inhaltliche Änderung gegenüber der bisherigen Regelung nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 KAVO 1992 hat sich dadurch nicht ergeben; in Anwendung des § 3 Abs. 1 Satz 2 EntgFG gilt hier Folgendes: Wird der Beschäftigte infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen dann nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Die vierwöchige **Wartezeit** gemäß § 3 Abs. 3 EntgFG, nach der der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Neubegründung des Arbeitsverhältnisses erstmals entsteht, findet unverändert keine Anwendung.

Die **Höhe des fortzuzahlenden Entgelts** richtet sich nach der allgemein geltenden Regelung über die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 KAVO 2008.

3. Krankengeldzuschuss (Absatz 2 und 3)

Die neue Regelung zum **Krankengeldzuschuss** nach § 22 Abs. 2 entspricht hinsichtlich der Höhe des Krankengeldzuschusses inhaltlich der bisherigen Regelung nach § 37 Abs. 8 und 9 KAVO 1992. **Anspruch auf Krankengeldzuschuss** besteht unverändert nur für die Zeit, für die Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden. Der Zahlung des gesetzlichen Krankengeldes gleichgestellt sind folgende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung:

- Übergangsgeld nach §§ 20 ff. SGB VI,
- Verletztengeld nach §§ 45 ff. SGB VII
- Versorgungskrankengeld nach §§ 16 ff. Bundesversorgungsgesetz.

Der Anspruch auf Krankengeld entsteht ab Beginn einer stationären Maßnahme der Krankenkasse bzw. von dem Tag an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeit folgt (§ 46 SGB V). Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldes ist, dass der Versicherte die Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung pünktlich seiner Krankenkasse nachweist; die Frist hierzu beträgt eine Woche (§ 49 Nr. 5 SGB V). Im Falle einer Wiederholungserkrankung, bei der ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Dienstgeber nicht mehr besteht, werden das gesetzliche Krankengeld und der Krankengeldzuschuss gemäß KAVO daher erst ab dem Folgetag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit gezahlt (sog. Wartetag). Zur Vermeidung von finanziellen Einbußen ist es daher im Fall von Wiederholungserkrankungen erforderlich, die ärztliche Bescheinigung bereits am ersten Erkrankungstag einzuholen und unverzüglich der Krankenkasse und dem Dienstgeber vorzulegen.

Die **Höhe des Krankengeldzuschusses** bemisst sich – wie bisher – nach dem Unterschiedsbetrag zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 1). Das maßgebliche **Nettoentgelt** ist dabei auf Basis des Entgelts nach § 21 zu ermitteln, indem das dort definierte Bruttoentgelt um die gesetzlichen Abzüge, die im konkreten Einzelfall anfallen würden, vermindert wird (vgl. § 22 Abs. 2 Satz 2). Dabei sind die jeweiligen Besonderheiten zu beachten (z. B. Steuerklasse, Freibeträge, Kirchensteuersatz, individueller Krankenkassenbeitrag, Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9 v. H. in der gesetzlichen Krankenversicherung (Gesetz zur Anpassung der Finanzierung von Zahnersatz vom 15. Dezember 2004 [BGBl I S. 3445]), Beitragszuschlag von 0,25 v. H. für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung (Kinder-Berücksichtigungsgesetz – KiBG - vom 15. Dezember 2004 [BGBl I S. 3448])). Bei dem im Rahmen der Bemessung der Höhe des Krankengeldzuschusses zu berücksichtigenden Nettoentgelt handelt es sich also – wie bisher – um eine fiktive Rechengröße.

Unter den „**tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers**“ werden – ebenso wie bisher bei § 37 Abs. 8 KAVO 1992 – das festgesetzte Bruttokrankengeld bzw. die festgesetzten entsprechenden gesetzlichen Bruttoleistungen vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung verstanden. Dabei ist zu beachten, dass die Berechnung des Krankengeldzuschusses generell auf kalendertäglicher Basis erfolgt. Während das gesetzliche Krankengeld aber stets pauschaliert auf Basis von 30 Kalendertagen ermittelt wird, wird das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (Nettoentgelt) kalendertäglich spitz je nach Anzahl der tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Kalendermonats berechnet (vgl. § 24 Abs. 3 Satz 1).

Die **Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses** gemäß § 22 Abs. 3 ist weiterhin abhängig von der Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3) gestaffelt. Die Zahlung erfolgt erst nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 22 Abs. 1. Bei einer Beschäftigungszeit von einem Jahr wird der Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 13. Woche und bei einer Beschäftigungszeit von drei Jahren bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Der **Höchstbezugszeitraum** wurde also – abweichend vom staatlichen öffentlichen Dienst (TVöD) – **nicht bis zur 39. Woche** verlängert.

In die Höchstbezugszeiträume für den Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 3 sind unverändert die Zeiträume der vorgehenden Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 einzurechnen. Maßgeblich für die Zahlungsdauer bleibt die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird (§ 22 Abs. 3 Satz 2), so dass sich die Zahlungsdauer des Krankengeldzuschusses während der Arbeitsunfähigkeit noch erweitern kann. Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von bis zu einem Jahr haben – wie bisher – keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

4. Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (Absatz 4)

Die Entgeltfortzahlung sowie die Zahlung des Krankengeldzuschusses enden mit dem Zeitpunkt des (rechtlichen) Endes des Arbeitsverhältnisses, soweit sich aus § 8 EntgFG nicht etwas Anderes ergibt (§ 22 Abs. 4 Satz 1). Im Übrigen entspricht § 22 Abs. 4 weitgehend § 37 Abs. 7 KAVO 1992. Absatz 4 enthält Regelungen zum Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Rentengewährung, ferner zur Rückforderung von Überzahlungen.

5. Anzeige- und Nachweispflichten

Die vormals in § 37a KAVO 1992 geregelten Anzeige- und Nachweispflichten im Zusammenhang einer Arbeitsunfähigkeit ergeben sich jetzt unmittelbar aus § 5 EntgFG.

§ 23 – Besondere Zahlungen

In § 23 sind besondere, bereits aus der KAVO 1992 bekannte Zahlungen vorgesehen. Geregelt werden vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1), Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2) und Sterbegeld (§ 23 Abs. 3).

- Der Anspruch auf **vermögenswirksame Leistungen** gemäß § 23 Abs. 1 setzt ein voraussichtlich mindestens sechs Monate dauerndes Arbeitsverhältnis und einen Anspruch auf Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss für den Bezugsmonat voraus (zu Besonderheiten bei Zahlungsbeginn vgl. Satz 3), im Übrigen richtet sich der Anspruch nach dem Vermögensbildungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung. Vollzeitbeschäftigte erhalten eine vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 € monatlich, Teilzeitkräften steht der Anspruch zeiträtierlich zu (vgl. § 24 Abs. 2). Eine Zusatzversorgungspflichtigkeit ist nicht gegeben.

- Der Anspruch auf Zahlung eines **Jubiläumsgeldes** entsteht nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 bzw. 40 Jahren. Ersterenfalls werden 350 €, im zweiten Fall 500 € gezahlt. Die Beträge sind für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte identisch, eine zeiträtierliche Kürzung erfolgt nicht (vgl. § 23 Abs. 2 Satz 2). Zudem wird für das Jubiläumsgeld die nach bisherigem Recht errechnete Dienstzeit, Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit nach Maßgabe des § 11 Abs. 3 ARR-Ü als Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 Abs. 3 anerkannt.

- Im Falle des Todes eines Beschäftigten, dessen Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, besteht nach § 23 Abs. 3 ein Anspruch der engsten Angehörigen auf **Sterbegeld**. Das sind Ehegatten oder die leiblichen oder adoptierten Kinder, nicht jedoch – wie früher – sonstige Personen.

Hinweis: Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes sind – im Unterschied zum TVöD – von der Regelung nicht erfasst.

Die Berechtigten erhalten eine Zahlung in Höhe des Tabellenentgelts des Verstorbenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate; die beiden vollen Monatstabellenentgelte sollen in einer Summe gezahlt werden. Die KAVO bestimmt keine Rangfolge der Berechtig-

ten, es handelt sich um eine Gesamtgläubigerschaft im Sinne des § 428 BGB; dementsprechend bringt die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten den Anspruch aller Übrigen potentiell Berechtigten zum Erlöschen (§ 23 Abs. 3 Satz 3 1. Halbsatz). Außerdem wird der Anspruch auch durch die Zahlung des Arbeitgebers auf das Gehaltskonto des Verstorbenen erfüllt (§ 23 Abs. 3 Satz 3 2. Halbsatz). Sind bereits Entgelte überwiesen, erfolgt eine Verrechnung.

§ 24 – Berechnung und Auszahlung des Entgelts

1. Bemessungszeitraum (Absatz 1 Satz 1)

§ 24 liegt der neue Entgeltbegriff der KAVO 2008 zu Grunde. Dieser umfasst das Tabellenentgelt (§ 15) und sonstige Entgeltbestandteile, also **laufende Zahlungen** des Dienstgebers. Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen Entgeltbestandteile bleibt der Kalendermonat. Etwas anderes gilt nur, soweit ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist (z. B. bei den Zeitzuschlägen nach § 8 Abs. 1 oder der Wechselschicht-/Schichtzulage bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit nach § 8 Abs. 5 Satz 2 bzw. Abs. 6 Satz 2).

2. Auszahlung des Entgelts (Absatz 1 Satz 2)

Der Beschäftigte ist verpflichtet, seinem Dienstgeber für die Auszahlung des Entgelts ein Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union zu benennen. Es ist nicht erforderlich, dass der Beschäftigte zugleich Inhaber dieses Kontos ist. So kann beispielsweise auch das Konto eines Dritten benannt werden (z. B. Ehegatte). Der Umfang der erforderlichen Angaben für eine kostenfreie oder kostengünstigere Überweisung auf ein Konto in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ergibt sich aus den jeweils aktuellen Bedingungen einer „EU-Standardüberweisung“ im Auslandszahlungsverkehr.

Zahltag der Bezüge des laufenden Monats bleibt der **16. eines jeden Monats**. Die KAVO 2008 enthält keine dem § 36 Abs. 1 Satz 2 und 3 KAVO 1992 entsprechenden Regelungen mehr, so dass die allgemeinen Regelungen des BGB zur Frist- und Terminbestimmung Anwendung finden. Die Entgeltzahlung erfolgt daher rechtzeitig, wenn die Wertstellung auf dem von dem Beschäftigten benannten Konto bis zum Ablauf des Zahltages stattfindet. Für den Fall, dass der Zahltag auf einen Samstag, Sonntag oder Wochenfeiertag fällt, verschiebt sich der Zahltag gemäß § 193 BGB auf den nächsten Werktag.

3. Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile nach der sog. Vorvormonatsregelung (Absatz 1 Satz 3)

Für die Auszahlung von Entgeltbestandteilen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile wie z. B. Zeitzuschläge in Stundensätzen oder Erschwerniszuschläge in Tagessätzen), sowie für den Tagesdurchschnitt nach § 21 Satz 2 enthält die KAVO eine spezielle Vorschrift (§ 24 Abs. 1 Satz 3). Dabei handelt es sich – im Unterschied zur früheren Bemessungsregelung nach § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 bis 5 KAVO 1992 (sog. Vorvormonatsregelung) – um eine Fälligkeitsregelung. Danach werden unständige Entgeltbestandteile, deren Anspruch dem Grunde nach bereits mit der Arbeitsleistung entstanden ist, erst am Zahltag des übernächsten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig gestellt. Berechnungsgrundlage bleiben hier aber die Verhältnisse des Vorvormonats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Neben der Bemessung des Umfangs der erbrachten Arbeitsleistung (z. B. Anzahl der geleisteten zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden) gilt dies auch für die Berechnung der Entgelthöhe (z. B. bei allgemeiner Erhöhung der Entgeltsätze oder individueller Höhergruppierung bzw. Stufenaufstieg). Abweichend vom bisherigen Recht sind in diesen Fällen in den Bezügezahlungsverfahren die unständigen Entgeltbestandteile rückwirkend dem Arbeitsentgelt des Leistungsmonats hinzuzurechnen. Die zeitliche Zuordnung der unständigen Entgeltbestandteile zu dem Kalendermonat, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, trägt dem sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzip nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV Rechnung. Auf die bisher in § 36 Abs. 1 Unterabsatz 2 bis 5 KAVO 1992 enthaltenen komplizierten Ausnahmetatbestände für Zeiträume ohne Entgeltanspruch konnte daher verzichtet werden.

Beispiel:

Eine Beschäftigte in der Entgeltgruppe 6 leistet fünf Nachtarbeitsstunden. Im Zahlmonat, zwei Kalendermonate nach dem Erbringen der Arbeitsleistung, ist die Beschäftigte in die

Entgeltgruppe 7 höhergruppiert worden. Die Zeitzuschläge für die fünf Nachtarbeitsstunden sind auf Basis der Verhältnisse des Vormonats zu berechnen.

Maßgeblich für die Höhe des Zeitzuschlags für Nachtarbeit ist somit das Stundenentgelt der Entgeltgruppe 6 in Stufe 3 (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b in Verbindung mit § 24 Abs. 1 Satz 3).

4. Entgelt Teilzeitbeschäftigter (Absatz 2)

Die Berechnung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten erfolgt zeitanteilig in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Dieser Grundsatz gilt für das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen Entgeltbestandteile, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Die zeitanteilige Umrechnung hat dabei für jeden Entgeltbestandteil einzeln zu erfolgen (vgl. Absatz 4 Satz 3).

5. Teilmonatsbeträge (Absatz 3)

Die Regelung des § 24 Abs. 3 entspricht inhaltlich § 36 Abs. 2 KAVO 1992. Sie bestimmt die Zahlungsweise nur für die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile. Sofern der Entgeltanspruch hier nicht für einen vollen Kalendermonat besteht, werden die Teilmonatsbeträge gezahlt, die auf den Anspruchszeitraum entfallen. Dabei erfolgt die Berechnung grundsätzlich kalendertäglich.

Soweit der Entgeltanspruch für **ganze Kalendertage** entfällt, wird das anteilige Entgelt ermittelt, indem das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch die Zahl der tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Kalendermonats geteilt und mit der Zahl der Anspruchstage vervielfältigt wird (§ 24 Abs. 3 Satz 1). Die Berechnung hat dabei für jeden Entgeltbestandteil einzeln zu erfolgen (vgl. § 24 Abs. 4 Satz 3).

Beispiele:

1. Neueinstellung am 8. Februar 2009. Anspruch auf 21/28 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

2. Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts ab 16. Dezember 2008. Anspruch auf 15/31 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

Die Berechnung für Teilmonate erfolgt, soweit kein Fall des § 24 Abs. 3 Satz 2 vorliegt, auf kalendertäglicher Basis.

Besteht der Entgeltanspruch nur für **einen Teil eines Kalendertags**, wird das auf eine Stunde entfallende anteilige Entgelt ermittelt, indem die in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 bzw. der entsprechenden Sonderregelungen hierzu geteilt wird (§ 24 Abs. 4 Satz 2 und 3).

Beispiel:

Das Tabellenentgelt in der Entgeltgruppe 2, Stufe 2 beträgt 1.545 EUR. Dieser Betrag wird geteilt durch 4,348, was einen gerundeten (§ 24 Abs. 4 KAVO 2008) Wert von 355,34 ergibt. Dieser wird geteilt durch 40, wonach sich ein gerundetes Entgelt von 8,88 EUR je Stunde ergibt.

Die Stundenentgelte der regulären Entgeltstufen werden gesondert bekannt gemacht.

§ 25 – Betriebliche Altersversorgung

Die Regelung entspricht in ihrem sachlichen Gehalt § 46 KAVO 1992. Unverändert weiter gilt die Verordnung über die kirchliche Altersversorgung (KAVV) vom 27. November 1996.

§ 25 Abs. 1 S. 2 regelt den Fall, dass ein Dienstgeber **ausnahmsweise** die Voraussetzungen einer Beteiligungsvereinbarung mit der KZVK nicht erfüllt. Dann ist eine anderweitige, vergleichbare zusätzliche Altersversorgung sicherzustellen. Grundsätzlich bleibt es aber dabei, dass kirchliche Dienstgeber, die die KAVO anwenden, in der kirchlichen Zusatzversorgung sind.

§ 26 – Beschäftigungssicherung

Neu ist die Regelung der „Beschäftigungssicherung“ in § 26. Hier sollen Notlagen dadurch überwunden werden, dass befristet die Vergütungen um bis zu 10 v.H. abgesenkt werden können und der Dienstgeber im Gegenzug auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet. Notwendig ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG. Weitere Einzelheiten sind in der Anlage „Beschäftigungssicherung“ geregelt.

Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 27 – Erholungsurlaub

Die Regelungen zum Erholungsurlaub bestimmen sich – wie insbesondere § 27 Abs. 2 zeigt – künftig weitgehend nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Die KAVO 2008 beschränkt sich auf Aussagen zu den davon im Rahmen des § 13 Abs. 1 BUrlG abweichenden Regelungen. Folgende weitere Regelungen ergeben sich nunmehr unmittelbar aus dem Bundesurlaubsgesetz:

- **Wartezeit** von sechs Monaten für den erstmaligen Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs (§ 4 BUrlG),
- **Ausschluss von Doppelansprüchen** bei Arbeitgeberwechsel (§ 6 BUrlG),
- **Urlaubsabgeltung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Abs. 4 BUrlG),
- **Verbot der Erwerbstätigkeit** während des Urlaubs (§ 8 BUrlG),
- Nichtanrechnung von Zeiten der **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** während des Urlaubs (§ 9 BUrlG) und
- Nichtanrechnung von **Zeiten der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation** auf den Urlaub (§ 10 BUrlG).

§ 27 Abs. 1 Satz 2 behält die Staffelung der Dauer des Erholungsurlaubs nach dem Lebensalter bei. Urlaubsjahr ist unverändert das Kalenderjahr, d. h. der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 27 Abs. 1 Satz 1 und 6). Abweichend vom bisherigen Grundsatz der zusammenhängenden Urlaubsgewährung enthält die KAVO 2008 nur noch eine Soll-Regelung, lässt aber eine Teilung des Urlaubs grundsätzlich zu. Dabei soll mit Blick auf den Erholungszweck ein Urlaubsanteil von jedenfalls zweiwöchiger Dauer angestrebt werden (§ 27 Abs. 1 Satz 6 in Verbindung mit der diesbezüglichen Anmerkung).

Gemäß Absatz 1 S. 4 ist die tatsächliche Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs nicht von der Dauer der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, sondern von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage abhängig. Bei einer anderen Verteilung als auf eine 5-Tage-Woche vermindert oder erhöht sich der Urlaubsanspruch entsprechend; dies ergibt folgende Urlaubsansprüche:

Durchschnittliche Arbeitstage pro Woche	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
1	5	6	6
2	10	12	12
3	16	17	18
4	21	23	24
5	26	29	30
6	31	35	36

§ 28 – Zusatzurlaub

Die Regelungen des Zusatzurlaubs für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit wurden wesentlich vereinfacht. Die Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit bemisst sich nunmehr nach der Arbeitsleistung des laufenden Jahres. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht fortwährend im laufenden Jahr, sobald die Anspruchsvoraussetzungen nach § 28 Abs. 1 oder 2 erfüllt sind. Die Dauer des Zusatzurlaubs ist nach dem Umfang der geleisteten Wechselschicht- oder Schichtarbeit gestaffelt. Zudem wird unterschieden, ob die Wechselschicht- oder Schichtarbeit **ständig oder nicht ständig geleistet** wird; dabei wird im Ergebnis an die Höhe der Wechselschichtzulage bzw. der Schichtzulage nach § 8 Abs. 5 und 6 angeknüpft. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich (Satz 2 der Anmerkung zu § 28 Abs. 1 und 2).

Für den Zusatzurlaub bei **ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit** ist dabei die Feststellung wesentlich, ob es sich um zusammenhängende, d.h. zeitlich miteinander verbundene Monate handelt; es gelten § 187 Abs. 2, § 188 BGB. Für den Zusatzurlaub bei **nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit** nach § 28 Abs. 2 brauchen die Monate der Arbeitsleistung nicht zusammenhängend erbracht zu werden. Hier ist ein Jahreszeitraum, der nicht an das Kalenderjahr gebunden ist, zu betrachten. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats (§ 187 Abs. 2 BGB). Die Jahresfrist läuft dann nach § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf desjenigen Tages ab, „welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht“. Sobald die Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub erfüllt sind, beginnt mit dem ersten Tag des nächsten zusatzurlaubsrechtlich zu berücksichtigenden Monats eine neue Jahresfrist zu laufen. Es handelt sich also um einen rollierenden Jahreszeitraum. Sofern in einem Monat überwiegend Wechselschicht- oder Schichtarbeit geleistet wurde, für die dem Beschäftigten die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, können die Voraussetzungen für den Erwerb eines Arbeitstages Zusatzurlaub nach § 28 Abs. 2 also noch bis zum Ablauf eines Jahres erfüllt werden. Eine Höchstbegrenzung beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub und Erholungsurlaub ist weiterhin vorgesehen, § 28 Abs. 3.

§ 29 – Sonderurlaub

Voraussetzung für die Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub nach der Neuregelung ist das Vorliegen eines „**wichtigen Grundes**“. Die Entscheidung über den Antrag ist nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu treffen, da es sich um eine „Kann-Regelung“ handelt. Im Unterschied zu den bisherigen Regelungen des § 50 KAVO 1992 sieht § 29 eine Differenzierung nach dem Anlass der Beurlaubung (Sonderurlaub aus familienbedingten oder aus anderen Gründen) nicht mehr vor.

Im Zusammenhang mit der Gewährung von Sonderurlaub aus familienbedingten Gründen zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sind die Vorschriften des **Bundesgleichstellungsgesetzes** zu beachten. Soweit die dortigen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit einen weitergehenden Anspruch auf Beurlaubung einräumen, haben sie Vorrang. Das gilt auch, soweit sich aus anderen Bundes- oder Landesgesetzen ein Anspruch auf Beurlaubung ergibt.

Die Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs bleibt – wie schon bisher – bei der Feststellung der Beschäftigungszeit unberücksichtigt, soweit der Arbeitgeber nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 35 Abs. 3 Satz 2).

§ 30 – Arbeitsbefreiung

Die Vorschrift zur Arbeitsbefreiung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung des § 52 KAVO 1992. Das während der Arbeitsbefreiung **fortzuzahlende Entgelt** bemisst sich nach der Regelung über die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21.

Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

In Abschnitt V finden sich die Regelungen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen und den neuen Instrumenten der Führung auf Zeit und Probe. Der Abschnitt enthält ebenfalls die Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Erwerbsunfähigkeit, Aufhebungsvertrag etc.) und zum Zeugnis.

Die **Schriftform der Kündigung** ist nicht mehr ausdrücklich geregelt; für das Schriftformerfordernis ist damit § 623 BGB maßgebend.

Das bisherige **Übergangsgeld** (§§ 62 ff. KAVO 1992) **ist entfallen**.

§ 31 – Befristete Arbeitsverträge

Die Vorschrift erklärt befristete Arbeitsverträge für zulässig, verweist aber auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie andere gesetzliche Vorschriften. Eine „andere gesetzliche Vorschrift“ ist z.B. § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz, das die befristete Einstellung einer Vertretung für Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit usw. erlaubt.

§ 32 – Führung auf Probe

§ 33 – Führung auf Zeit

Das neue Instrument **Führung auf Probe** (§ 32) steht den Dienstgebern alternativ und fakultativ zu der unmittelbaren dauerhaften Übertragung von Führungspositionen zur Verfügung. Führung auf Probe dient in erster Linie der Personalentwicklung und Verbesserung der Führungsqualität. Der Dienstgeber soll bei diesen wichtigen Funktionen in die Lage versetzt werden, die Eignung des Bewerbers tatsächlich zu überprüfen und gegebenenfalls seine Entscheidung zu revidieren. Ziel ist es, die Position auf Dauer zu übertragen.

Die **Führung auf Zeit** ist im Unterschied zur Führung auf Probe nicht auf eine dauerhafte Übertragung der Führungsposition gerichtet. Die (vollwertige) Führungsposition soll nur auf Zeit übertragen werden, weil ein Bedarf an einer dauerhaften Besetzung nicht besteht. Auch ist denkbar, dass Führungspositionen zwar dauerhaft zur Verfügung stehen, eine Besetzung auf Dauer aber nicht gewollt ist. Der Begriff der Führungsposition ist in § 33 Abs. 2 inhaltsgleich zur Führung auf Probe geregelt.

§ 34 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Die in der KAVO 1992 über mehrere Paragraphen verteilten Beendigungstatbestände ohne Kündigung (§§ 58 – 60) sind nun in § 34 zusammengefasst worden.

1. Beendigung durch Altersgrenze oder Auflösungsvertrag (Absatz 1)

Entgegen der bisherigen Regelung stellt § 34 Abs. 1 Buchst. a KAVO 2008 nicht mehr (statisch) auf die Vollendung des 65. Lebensjahres ab, sondern auf den Ablauf des Monats, in dem der beschäftigte erstmals Anspruch auf Regelaltersrente gemäß § 35 SGB VI hat. Damit wird der Anhebung der Regelaltersgrenze (s. unser Rundschreiben v. 1.12.2006) Rechnung getragen. Im Falle einer Weiterbeschäftigung sind die Möglichkeiten bei der Arbeitsvertragsgestaltung von der KAVO abzuweichen, eingeschränkt worden. Lediglich die Kündigungsfrist beträgt abweichend von § 35 Abs. 1 unabhängig von der Dauer der Beschäftigung vier Wochen zum Monatsende, wenn im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde (§ 34 Abs. 5).

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit ohne die Einhaltung von Fristen durch schriftlichen (§ 623 BGB) Auflösungsvertrag beendet werden.

2. (Teilweise) Erwerbsminderung (Absatz 2 und 3)

In welchen Fällen und unter welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis bei einer Rente wegen Erwerbsminderung endet, regelt § 34 Abs. 2 bis 4. § 59 KAVO 1992 wurde im Wesentlichen in-

haltsgleich übernommen. Folgende Abweichungen bestehen: Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf des Monats, in dem dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wurde. Die verlängerte Auslauffrist gemäß § 59 Abs. 2 KAVO 1992, falls der Dienstgeber nicht zu einer Zusatzversorgung beiträgt, gibt es nicht mehr.

Die Voraussetzungen einer Weiterbeschäftigung bei teilweiser Erwerbsminderung richten sich für alle Beschäftigten nach dem bisher in § 59 Abs. 3 KAVO 1992 geregelten Verfahren. Kann der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden und stehen dringende dienstliche Gründe der Weiterbeschäftigung nicht entgegen, so endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht. Weitere Voraussetzung ist der schriftliche Antrag des Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids auf Weiterbeschäftigung (§ 34 Abs. 3).

§ 35 – Kündigung des Arbeitsverhältnisses / Beschäftigungszeit

1. Kündigungsfristen (Absatz 1)

Die Kündigungsfristen sind unverändert. Die abweichende Kündigungsfrist für Beschäftigte unter 18 Jahren (§ 53 Abs. 1 KAVO 1992) ist weggefallen.

2. Unkündbarkeit (Absatz 2)

Beschäftigte sind nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und der **Vollendung des 45. Lebensjahres** ordentlich nicht mehr kündbar (Kündigung „nur noch aus wichtigem Grund“, § 35 Abs. 2 KAVO 2008). § 35 Abs. 2 Satz 2 stellt klar, dass übergeleitete Beschäftigte, die bereits nach der KAVO 1992 nicht mehr ordentlich kündbar waren, auch unter der Geltung der KAVO 2008 nicht ordentlich kündbar sind. Die außerordentliche Kündigung dieser Beschäftigten ist nach den allgemeinen Grundsätzen des § 626 BGB möglich. Auch eine außerordentliche Änderungskündigung ist zulässig.

Hinweis: Eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung ist zulässig, die Einschränkungen des § 55 Abs. 2 KAVO 1992 sind weggefallen.

3. Beschäftigungszeit (Absatz 3)

Die Beschäftigungszeit hat im Vergleich zum alten Recht (§ 19 KAVO 1992) eine erhebliche Ausweitung erfahren. Nunmehr zählen alle Zeiten einer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ein „schädliches“ Ausscheiden (vgl. § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 KAVO 1992) gibt es nicht mehr. Zeiten im ruhenden Arbeitsverhältnis (z.B. Elternzeit gem. § 15 BErzGG) gelten als Beschäftigungszeit mit Ausnahme der Zeiten eines Sonderurlaubs gemäß § 29. Sonderurlaub zählt nur dann als Beschäftigungszeit, wenn der Arbeitgeber vorher schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 35 Abs. 3 Satz 2).

§ 36 – Außerordentliche Kündigung

Die Vorschrift entspricht § 54 KAVO 1992.

§ 37 – Zeugnis

§ 37 ist die Fortführung des § 61 KAVO 1992. Die Begriffe „Endzeugnis“, „Zwischenzeugnis“ und „vorläufiges Zeugnis“ werden definiert und die Verpflichtung des Arbeitgebers zur unverzüglichen Ausstellung des Zeugnisses hervorgehoben.

§ 38 – Ausschlussfrist

Die Vorschrift entspricht § 70 KAVO 1992, nimmt aber Ansprüche aus Sozialplänen aus der Ausschlussfrist heraus.

§ 40 – Übergangsvorschrift

Siehe Erläuterungen zu § 20 KAVO 2008. Die Vorschrift ist ab dem 1. Januar 2010 gegenstandslos.

Abschnitt VII – Allgemeine Vorschriften**§ 41 – Geltungsbereich**

Der VII. Abschnitt bildet den „Besonderen Teil“ und folgt damit dem Aufbau des TVöD, für verschiedene Bereiche (Verwaltung, Krankenhäuser etc.) Regelungen in „besonderen Teilen“ zu vereinbaren. Für den Bereich der KAVO besteht derzeit nur ein besonderer Teil, von dem alle unter § 1 der KAVO 2008 fallende Beschäftigte erfasst werden.

§ 42 – Allgemeine Pflichten

Die Vorschrift entspricht § 8 Abs. 2 und 3 der KAVO 1992.

§ 43 – Forderungsübergang bei Dritthaftung

Die Regelung entspricht § 38 KAVO 1992.

§ 44 – Überstunden

Auf die Erläuterungen zu § 7 (dort Nr. 5) wird hingewiesen.

§ 45 – Reisekosten etc.

Die Vorschrift fasst die bisherigen §§ 42-44 KAVO 1992 zusammen und verweist im Wesentlichen auf die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen.

Wir verweisen hierzu auf die Reisekostenverordnung der Föderation vom 10. September 2005 mit Durchführungsbestimmungen (ABl. S. 290) und das dazu ergangene Rundschreiben vom 19.9.2005.

§§ 46 ff. – Sonderregelungen

Die §§ 46 ff. treffen Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen. § 46 (Lehrkräfte) ersetzt die bisher geltende Arbeitsrechtsregelung (Beschluss 73/04) vom 26. August 2004, § 48 die bisherige Arbeitsrechtsregelung über Sonderregelung 2 KAVO (Beschluss 65/02 – SR 2 KAVO) vom 22. August 2002. Neu sind die Regelungen des § 47 (Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst) und § 49 (Sonderregelung für Beschäftigte im technischen Dienst).

II. Arbeitsvertragsmuster

In der Anlage finden Sie folgende Muster:

- Muster eines regulären Arbeitsvertrags;
- Muster eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Muster eines Arbeitsvertrags für Pfarrer im privatrechtlichen Dienstverhältnis;
- Muster eines befristeten Arbeitsvertrags für Pfarrer im privatrechtlichen Dienstverhältnis.

Für Neueinstellungen nach dem 1. Januar 2008 sind ausschließlich diese Vertragsmuster zu verwenden.

Für in die KAVO 2008 überzuleitende Beschäftigte erhalten Sie das Muster eines Änderungsvertrags. Wir verweisen hierzu auf unser Rundschreiben 4/2007. Der Entwurf eines Rundschreibens an die Mitarbeiter zur ersten Information über die KAVO-Umstellung liegt ebenfalls bei.

Dieses Rundschreiben finden Sie nebst Anlagen (im Word-Format) im Intranet unter dem Button „Recht und Verwaltung“ unter „Arbeitsrecht EKKPS“

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Kapischke
Referatsleiter