

Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO)

Vom 15. Dezember 1971

(KlAnz. 1971, Nr. 347, S. 183),

zuletzt geändert am 4. Dezember 2024 (KlAnz. 2025, Nr. 21)

Inhaltsübersicht

	Präambel	§ 22	KAVO Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 1	KAVO Geltungsbereich	§ 22a	KAVO Führung auf Probe
§ 1a	KAVO Begriffsbestimmung	§ 22b	KAVO Führung auf Zeit
§ 2	Beschlüsse der Zentralen	§ 23	KAVO Tabellenentgelt
	Arbeitsrechtlichen Kommission	§ 23a	KAVO Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
§ 3	KAVO Arbeitsvertrag, Nebenabreden	§ 24	KAVO Stufen der Entgelttabelle
§ 4	KAVO Probezeit	§ 24a	KAVO Besondere Stufenregelungen bei der Anlage 5 für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter
§ 5	KAVO	§ 25	KAVO Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 6	KAVO Allgemeine Pflichten	§ 26	KAVO Leistungsentgelt / Alternatives Entgeltanreiz-System
§ 6a	KAVO Fort- und Weiterbildung	§ 26a	KAVO Pauschale Jahreszahlung
§ 7	KAVO Ärztliche Untersuchung	§ 27	KAVO Vermögenswirksame Leistung
§ 8	KAVO Schweigepflicht	§ 28	KAVO Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings
§ 8a	KAVO Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten	§ 29	KAVO Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Vorschüsse
§ 8b	KAVO Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt	§ 30	KAVO Entgelt im Krankheitsfall
§ 9	KAVO Belohnungen und Geschenke	§ 31	KAVO Forderung bei Dritthaftung
§ 10	KAVO Nebentätigkeiten	§ 32	KAVO Jubiläumszuwendungen
§ 11	KAVO Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalstellung	§ 32a	KAVO Geltendmachung von Jubiläumsdienstzeiten
§ 12	KAVO Personalakten	§ 33	KAVO Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen
§ 13	KAVO Schadenshaftung	§ 33a	KAVO Weihnachtsspende
§ 13a	KAVO Sachschäden	§ 33b	KAVO Reisekostenvergütung
§ 14	KAVO Regelmäßige Arbeitszeit	§ 33c	KAVO Umzugskostenvergütung
§ 14a	KAVO Sonderformen der Arbeit	§ 34	KAVO Sterbegeld
§ 14b	KAVO Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	§ 35	KAVO Zusatzversorgung
§ 14c	KAVO Bereitschaftszeiten Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.	§ 35a	KAVO Zulage zur Brutto-Entgeltumwandlung
§ 14d	KAVO Arbeitszeitkonto	§ 36	KAVO Erholungsurlaub
§ 14e	KAVO Teilzeitbeschäftigung	§ 37	KAVO Dauer des Erholungsurlaubs
§ 15	KAVO	§ 37a	KAVO Zusatzurlaub
§ 16	KAVO Arbeitsversäumnis	§ 38	KAVO Sonderurlaub
§ 17	KAVO Vorgesetztenverhältnisse	§ 39	KAVO Urlaubsabgeltung
§ 18	KAVO Beschäftigungszeit	§ 40	KAVO Arbeitsbefreiung
§ 19	KAVO	§ 40a	KAVO Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen
§ 20	KAVO Eingruppierung		
§ 21	KAVO Eingruppierung in besonderen Fällen		

§ 40b	Kurzarbeit während der durch das Corona-Virus (SARS-Cov-2/COVID-19) verursachten Pandemie	§ 60n	KAVO
§ 40c	Kurzarbeit in der besonderen Situation eines Energieversorgungsausfalls	§ 60o	KAVO Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V.
§ 41	KAVO Kündigung des Arbeitsverhältnisses	§ 60p	KAVO Sonderregelungen für Arbeitsverhältnisse weltkirchlicher Hilfswerke
§ 42	KAVO Außerordentliche Kündigung	§ 60q	KAVO
§ 43	KAVO Unkündbare Mitarbeiter	§ 60r	KAVO
§ 44	KAVO Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	§ 60s	KAVO
§ 45	KAVO Schriftform der Kündigung	§ 60t	KAVO
§ 45a	KAVO Bestimmungen zum Rationalisierungsschutz	§ 60u	KAVO
§ 46	KAVO	§ 60v	KAVO Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen dieser Ordnung zum 1. Oktober 2005 und zum 1. Januar 2019
§ 46a	KAVO Altersteilzeitarbeit/Flexible Altersarbeitszeit	§ 60w	KAVO Beschlüsse der Regional-KODA vom 30. Juni 2014
§ 47	KAVO Schlichtungsausschuss	§ 60x	KAVO Besitzstandsbestimmung zur Änderung des § 22 Abs. 2 zum 1. November 2008
§ 48	KAVO Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	§ 60y	KAVO Besitzstandsregelung zum In-Kraft-Treten der neuen Eingruppierungsvorschriften in der Anlage 5b – Fallgruppenkennziffer 2.2 (Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro) – ab 1. Mai 2009
§ 49	KAVO	§ 60z	KAVO
§ 50	KAVO Zeugnis	§ 61	KAVO Schlussbestimmungen
§ 51	KAVO		
§ 52	KAVO		
§ 53	KAVO		
§ 54	KAVO Dienstwohnungen		
§ 55	KAVO Dienstkleidung		
§ 56	KAVO		
§ 57	KAVO Ausschlussfristen		
§ 58	KAVO		
§ 59	KAVO		
§ 60	KAVO		
§ 60a	KAVO Beschluss der Regional-KODA vom 9. März 2016 zu den Anlagen 4 und 29		
§ 60b	KAVO Beschluss der Regional-KODA vom 17. Juni 2020 - Eingruppierung Küster/Kombinierte Tätigkeiten		
§ 60c	KAVO Besitzstandsregelung zum Beschluss der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 zu § 30		
§ 60d	KAVO Beschlüsse der Regional-KODA vom 5. Oktober 2016		
§ 60e	KAVO Beschlüsse der Regional-KODA vom 4. Juli 2018		
§ 60f	Beschluss der Regional-KODA vom 28. September 2022		
§ 60g	KAVO		
§ 60h	KAVO		
§ 60i	KAVO		
§ 60j	KAVO		
§ 60k	KAVO DOK Deutsche Ordensoberrkonferenz e. V.		
§ 60l	KAVO Überleitungsbestimmungen zu § 30		
§ 60m	KAVO		

Präambel

Grundprinzip des kirchlichen Dienstes ist die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergibt. Die katholische Kirche richtet ihr Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessengegensätzen aus. Im Sinne dieser Maßgabe kommen die Regelungen dieser Ordnung zustande durch Beschlüsse der paritätisch besetzten ‚Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für den Bereich der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn‘ (Regional-KODA Nordrhein-Westfalen) und deren Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe.

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22. September 1993 (Grundordnung)* ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung.

Die Regelungen dieser Ordnung entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) oder des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT-VKA). Soweit die Regelungen dieser Ordnung mit denen des TVöD-VKA oder des BAT-VKA übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

§ 1

KAVO Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für alle Arbeitsverhältnisse mit Rechtsträgern im Sinne von § 1 Abs. 1 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn – KODA-Ordnung (KODA-O), soweit nicht in dieser Ordnung etwas anderes geregelt ist.

(1a) Diese Ordnung gilt ebenfalls für alle Arbeitsverhältnisse mit Rechtsträgern im Sinne von § 1 Abs. 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn – KODA-Ordnung (KODA-O), soweit nicht in dieser Ordnung etwas anderes geregelt ist. Diese Ordnung gilt nicht für die Arbeitsverhältnisse eines Rechtsträgers im Sinne von § 1 Abs. 2 KODA-Ordnung, wenn die Regional-KODA Nordrhein-Westfalen ihn auf Antrag aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen hat. Ein solcher Beschluss setzt voraus, dass

1. der antragstellende Rechtsträger bei Anwendung dieser Ordnung nach den für ihn geltenden Bewilligungsbedingungen eines öffentlichen Zuwendungsgebers keine Personalkostenzuschüsse erhalten würde (Besserstellungsverbot),

* Bistum Essen: Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 7. Mai 2015 (Grundordnung)

2. die Arbeitsverhältnisse bei diesem Rechtsträger mehrheitlich diesem Besserstellungsverbot unterliegen und
3. auf die Arbeitsverhältnisse des Rechtsträgers das Tarifvertragsrecht des Bundes, der Länder oder der Kommunen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung findet.

Der Rechtsträger hat gegenüber der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen die in Satz 3 genannten Voraussetzungen in geeigneter Form darzulegen. Die Ausnahme vom Geltungsbereich dieser Ordnung ist auf eine bestimmte Zeit zu befristen. Die ausgenommenen Rechtsträger sind mit Hinweis auf die Dauer der Ausnahme in Anlage 31 aufgeführt.

(2) (nicht besetzt)

(3) Diese Ordnung gilt nicht für Mitarbeiter an Schulen der in Absatz 1 genannten Träger.

(4) Für Mitarbeiter im pastoralen Dienst gilt diese Ordnung mit den Sonderregelungen der Anlage 20.

(5) Für die Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst (Eingruppierung gemäß den Tätigkeitsmerkmalen der Ziffer V in Teil B der Anlage 2 – Entgeltordnung) gilt diese Ordnung mit den Sonderregelungen der Anlage 29.

(6) Für die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse (Volontariat) der in § 1 Anlage 30 genannten Rechtsträger gelten die Sonderregelungen der Anlage 30.

§ 1a

KAVO Begriffsbestimmung

(1) Arbeitsverhältnisse im kirchlichen oder öffentlichen Dienst im Sinne des § 24 Abs. 2a Satz 1 und des § 1 Abs. 4 Satz 5 Anlage 29 sind solche

1. a) im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände, unbeschadet ihrer Rechtsform,
2. b) im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände, unbeschadet ihrer Rechtsform,
3. c) im Dienst eines sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienstgebers,

wenn auf diese Arbeitsverhältnisse diese Ordnung, eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder beamtenrechtliche Bestimmungen angewendet worden sind oder wenn der Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat.

(2) Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 36 Abs. 4 Satz 1 und des § 1 Satz 1 Nr. 2 Anlage 10 sind solche im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände, unbeschadet ihrer Rechtsform, wenn auf diese Arbeitsverhältnisse diese Ordnung, eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder

beamtenrechtliche Bestimmungen angewendet worden sind oder wenn der Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat.

§ 2

Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission

- (1) Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (bis 28. Februar 2023: Zentrale Kommission der Zentral-KODA) im Sinne von § 2 Abs. 1 der Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK-Ordnung) sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung.
- (2) Der Beschluss der Zentralen Kommission (seit 1. März 2023: Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission) vom 23. November 2016 (Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse) gilt mit Ausnahme von Ziffer 5 Satz 1 ab dem 1. April 2018 sinngemäß auch für den Wechsel eines Mitarbeiters zwischen Dienstgebern, für die die Regional-KODA Nordrhein-Westfalen zuständig ist.

§ 3

KAVO Arbeitsvertrag, Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag ist vor Arbeitsaufnahme schriftlich unter Verwendung eines Muster-Arbeitsvertrages der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn abzuschließen. In den Arbeitsvertrag sind mindestens aufzunehmen:
 - der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
 - der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
 - bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
 - die Benennung der Entgeltgruppe und der Stufe
 - die vereinbarte Arbeitszeit
 - die Abrede zur Einbeziehung dieser Ordnung – einschließlich ihrer Anlagen – in ihrer jeweiligen Fassung.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 4**KAVO Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 5**KAVO**

(aufgehoben)

§ 6**KAVO Allgemeine Pflichten**

(1) (nicht besetzt)

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Mitarbeiter hat Anordnungen, deren Ausführung ihm erkennbar den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen; hierüber soll dem Generalvikariat Mitteilung gemacht werden.

§ 6a**KAVO Fort- und Weiterbildung**

Die Fort- und Weiterbildung des Mitarbeiters erfolgt nach Maßgabe der Anlage 25.

§ 7**KAVO Ärztliche Untersuchung**

(1) Der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung seinen Gesundheitszustand und seine Arbeitsfähigkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Mitarbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinem Antrag bekanntzugeben.

§ 8

KAVO Schweigepflicht

Die Mitarbeiter haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

§ 8a

KAVO Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten

(1) Angelegenheiten, die einem Mitarbeiter im Zusammenhang mit seelsorgerischen Tätigkeiten oder zu seelsorgerischen Zwecken anvertraut wurden, unterliegen auch dann der Verschwiegenheitspflicht, wenn dieser nicht ausdrücklich zur Seelsorge beauftragt ist. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstgebers hinaus sowie nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) Absatz 1 gilt nicht, soweit Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Eine Verpflichtung, geplante Straftaten anzuzeigen, bleibt von Absatz 1 unberührt.

(3) Ein Mitarbeiter, der vor Gericht oder außergerichtlich über Angelegenheiten, für die Absatz 1 gilt, aussagen oder Erklärungen abgeben soll, bedarf hierfür der Genehmigung. Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 54 Strafprozessordnung (StPO) oder § 376 Zivilprozessordnung (ZPO) nicht erfüllt sind. Die Genehmigung erteilt der Dienstgeber oder, wenn das Dienstverhältnis beendet ist, der letzte Dienstgeber. Hat sich der Vorgang, der den Gegenstand der Äußerung bildet, bei einem früheren Dienstgeber ereignet, darf die Genehmigung nur mit dessen Zustimmung erteilt werden.

(4) Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Beratungs- und Seelsorgegeheimnisses versagt werden. Ist der Mitarbeiter Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll sein Vorbringen der Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. Wird sie versagt, ist dem Mitarbeiter der Schutz zu gewähren, den er zur Vertretung seiner Interessen benötigt.

§ 8b

KAVO Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

(1) Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst¹ und die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen finden in ihrer jeweiligen

Fassung, soweit sie arbeitsvertragliche Regelungen betreffen, im Anwendungsbereich dieser Ordnung nach Maßgabe der folgenden Absätze Anwendung.

(2) Alle Mitarbeiter haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in der jeweils geltenden Fassung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. [Landes-]Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt. Im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen besteht die Pflicht zur Weiterleitung an eine der beauftragten Ansprechpersonen immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten; hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten. Die Pflicht zur Weiterleitung gemäß Satz 4 besteht auch bei anonymen Hinweisen, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten.

(3) Wird ein Mitarbeiter einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung über den Umgang mit sexuellem Missbrauch in der jeweils geltenden Fassung beschuldigt, kann er im Falle einer Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Ordnung eine Person seines Vertrauens hinzuziehen. Hierauf ist der Mitarbeiter vor der Anhörung hinzuweisen.

(4) Der Dienstgeber ist berechtigt, von einem Mitarbeiter, der im Rahmen seiner Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder vergleichbaren Kontakt hat, die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben, ob der Mitarbeiter wegen einer Straftat nach § 72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Dienstgeber hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(5) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass in seinen kirchlichen Einrichtungen für die jeweiligen Arbeitsbereiche ein Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft erarbeitet wird. Eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ist zulässig. Kommt eine Dienstvereinbarung

1 Kirchlicher Anzeiger für die Diözese Aachen vom 1. Januar 2020, Nr. 2 [S. 2-10]; Kirchliches Amtsblatt Bistum Essen vom 27. Dezember 2019, Nr. 83 [S. 135-142]; Amtsblatt des Erzbistums Köln vom 1. Januar 2020, Nr. 2 [S. 5-11]; Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Münster vom 1. Januar 2020, Art. 3 [S.15-26]; Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn vom 17. Dezember 2019, Nr. 130 [S. 152-158]).

nicht zustande oder besteht keine Mitarbeitervertretung, erlässt der Dienstgeber einen Verhaltenskodex als Dienstanweisung.

§ 9

KAVO Belohnungen und Geschenke

- (1) Die Mitarbeiter dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich.
- (2) Werden den Mitarbeitern derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.

§ 10

KAVO Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeiter ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnete Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.
- (2) Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn
 1. durch die Ausübung der Tätigkeit gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, die Grundordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung, sonstige kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstoßen wird bzw. würde,
 2. die Tätigkeit zu einer Beeinträchtigung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung des Mitarbeiters führt,
 3. die Tätigkeit den Mitarbeiter in Widerstreit zu seinen dienstlichen Pflichten im Hauptarbeitsverhältnis bringt oder
 4. die Tätigkeit mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist.Ist der Dienstgeber der Auffassung, dass die Nebentätigkeit unzulässig ist, so hat er dies dem Mitarbeiter unter Angabe von Gründen mitzuteilen.
- (3) Der Mitarbeiter bedarf der vorherigen Zustimmung für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienstgebers seines Hauptarbeits- oder Nebentätigkeitsverhältnisses bei der Ausübung der Nebentätigkeit. Mit der Zustimmung ist ein angemessenes Entgelt festzusetzen.

§ 11

KAVO Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

(1) Mitarbeiter können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Mitarbeiter an eine Dienststelle oder eine Einrichtung außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) Mitarbeitern kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Mitarbeiter bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem diese Ordnung nicht zur Anwendung kommt.

(3) Werden Aufgaben der Mitarbeiter zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 12

KAVO Personalakten

(1) Für jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen.

(2) Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(3) Der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

§ 13

KAVO Schadenshaftung

Die Schadenshaftung der Mitarbeiter ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 13a

KAVO Sachschäden

Sind in Ausübung des Dienstes durch den Mitarbeiter ausnahmsweise Gegenstände eingebracht worden und sind diese beschädigt oder zerstört worden oder sind abhandengekommen, leistet der Dienstgeber Ersatz, sofern der Mitarbeiter den Schaden nicht auf andere Weise (z. B. Versicherung, Schadensersatzanspruch gegen Dritte) ersetzt erhalten kann. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter den Schaden grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat. Vom Mitarbeiter eingebrachte Gegenstände sind solche, die mit Wissen und Wollen oder Duldung des Dienstgebers zur dienstlichen Verrichtung im dienstlichen Interesse eingebracht worden sind und ansonsten vom Dienstgeber zu stellen wären.

§ 14

KAVO Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich². Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. Im liturgischen Dienst werden nicht regelmäßig wöchentlich anfallende Dienste auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Kalenderjahres angerechnet.

(3) Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich

² Für Mitarbeiter, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Oktober 2008 beginnt, gilt § 14 Abs. 1 Satz 1 KAVO in der bis zum 30. September 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen. Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Bei Mitarbeitern, die an unterschiedlichen Tagen in der Woche arbeiten und wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, und an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden. In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) In Dienststellen, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig oder einrichtungstüblich gearbeitet werden.

Es sollen jedoch im Monat 2 Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 2 gilt nicht für Mitarbeiter, die grundsätzlich an allen Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen; dies gilt insbesondere für den liturgischen Dienst.

Bei dienstplanmäßiger Sonntagsarbeit ist im Dienstplan innerhalb der nächsten 6 Arbeitstage ein arbeitsfreier Werktag vorzusehen. Ausnahmsweise kann der arbeitsfreie Tag einvernehmlich auf die folgende Woche übertragen werden.

Unterabsatz 3 gilt entsprechend für gesetzliche Wochenfeiertage, an denen dienstplanmäßig gearbeitet werden muss. Die an einem Wochenfeiertag dienstplanmäßig geleistete Arbeit kann dadurch ausgeglichen werden, dass der Mitarbeiter

- a. für vier Wochenfeiertage bis zu zwei arbeitsfreie Samstage mit je einem darauffolgenden arbeitsfreien Sonntag im Jahr erhält und
- b. für weiter auszugleichende Wochenfeiertage innerhalb einer Frist von vier Wochen vom auszugleichenden Wochenfeiertag an Freizeitausgleich an einem Werktag erhält.

Soweit die zu Unterabsatz 4 Buchstabe b) genannte Ausgleichsfrist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht eingehalten werden kann, muss der Ausgleich bis zum 30. September eines jeden Jahres gewährt werden.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten

zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der Mitarbeitervertretungsordnung unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich.³ Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

(10) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der festgelegten Dienststätte, bei Dienstreisen am Geschäftsort.

(11) Die bei Dienstreisen notwendigen Reisezeiten werden wie Arbeitszeit vergütet, soweit Arbeitszeit und Reisezeit zusammen nicht mehr als 10 Stunden täglich betragen. Reisezeiten gelten nicht als Überstunden.

(12) In Verwaltungen und Einrichtungen, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (z. B. Ausstellungen, Ferienfreizeiten, Bischofsweihen, Bildungswochen) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

§ 14a

KAVO Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

³ Am 1. August 2014 bestehende Gleitzeitregelungen bleiben von der Neufassung der §§ 14 bis 14d KAVO unberührt.

- (3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 14 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 14 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 14 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 14 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

§ 14b

KAVO Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.⁴ Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- für Überstunden
in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 30 v. H.,

⁴ Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

	in den Entgeltgruppen 9c bis 15	15 v. H.,
b)	für Nachtarbeit	20 v. H.,
c)	für Sonntagsarbeit	25 v. H.,
d)	bei Feiertagsarbeit ⁵	
	– ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
	– mit Freizeitausgleich	35 v. H.,
e)	für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v. H.,
f)	für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt	20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe⁶. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 14d) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

(2) ^{7,8} Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 14 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

(3) ⁹ Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 14a Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen

⁵ Red. Anmerkung: Fußnote aufgehoben durch Beschluss vom 13. Dezember 2023, KIA nz. 2024, Nr. 25, S. 57

⁶ Siehe § 2 der Anlage 21 sowie Anhang 5 zur Anlage 29.

⁷ Mit dem Begriff »Arbeitsstunden« sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne von § 14 Abs. 9 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

⁸ In der Regional-KODA besteht Einigkeit, dass im Fall der Abgeltung in Geld bei Mehrarbeitsstunden, auch soweit sie über die Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinausgehen und es sich nicht um Überstunden handelt, entsprechend § 29 Abs. 3 KAVO nicht nur das Tabellenentgelt, sondern auch die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile in die Abgeltung anteilig einzubeziehen sind.

⁹ Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 14a Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 14d Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(4) Zur Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit bewertet und mit dem Entgelt für Überstunden (Absatz 1) bezahlt. Die Bewertung darf 15 v. H. vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten. Ob und in welchem Umfang Bereitschaftsdienst vorliegt, wird in der Einrichtung vereinbart.

(5) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

(7) Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis f sowie die Absätze 3 und 4 gelten nicht für Mitarbeiter im pastoralen und liturgischen Dienst.

(8) Zeitzuschläge und Überstundenzuschläge werden für die Mitwirkung an Gottesdiensten sowie deren unmittelbare Vor- und Nachbereitung nicht gewährt.

§ 14c

KAVO Bereitschaftszeiten Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a. Zum Zweck der Entgeltberechnung werden Bereitschaftszeiten zur Hälfte als Arbeitszeit im Sinne von § 14 Abs. 1 gewertet (faktoriert).
- b. Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c. Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung von Absatz 1 unterliegt der Mitbestimmung nach der Mitarbeitervertretungsordnung.

(3) Für Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 14 Abs. 1 Satz 1:

Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 nicht überschreiten. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert). Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

§ 14d

KAVO Arbeitszeitkonto

(1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 14 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 14 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung/Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Mitarbeiter der Einrichtungen-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 14 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14b Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14b Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere

Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein. Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a. Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b. nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
- c. die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d. die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 14e

KAVO Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Dem Antrag eines i. S. des § 2 SGB IX behinderten Mitarbeiters auf Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen, soweit sich der Antragsgrund aus der Behinderung ergibt und wenn dem dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 15

KAVO

(nicht besetzt)

§ 16

KAVO Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter unbeschadet des § 40 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Der Mitarbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge.

§ 17

KAVO Vorgesetztenverhältnisse

Dienstvorgesetzter ist, wer für Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihm nachgeordneten Mitarbeiter zuständig ist.

Vorgesetzter ist, wer einem Mitarbeiter für seine dienstliche Tätigkeit Anordnungen erteilen kann.

Dienstvorgesetzter ist in der Regel der Vorsitzende des Einstellungsgremiums. Die Befugnisse des Dienstvorgesetzten können in genau zu beschreibendem Umfang auf andere Personen delegiert werden. Die Delegation ist den betroffenen Mitarbeitern bekanntzugeben.

Wer Vorgesetzter ist, bestimmt sich nach dem Aufbau der jeweiligen Einrichtung.

§ 18

KAVO Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonder-

urlaubs gemäß § 38, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

§ 19

KAVO

(nicht besetzt)

§ 20

KAVO Eingruppierung¹⁰

(1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2. Die Eingruppierung des Mitarbeiters im pastoralen Dienst (§ 1 Abs. 4) richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Nr. 12 Anlage 20. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge¹¹ anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgelegt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

§ 21

KAVO Eingruppierung in besonderen Fällen¹²

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 20 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend

¹⁰ Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

¹¹ Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Antrags, Fertigung einer Bauzeichnung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit; weitere Beispiele in Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD-VKA). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

¹² Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 20 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 22 Abs. 1 sinngemäß.

(2) Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 22 Abs.1 sinngemäß.

§ 22

KAVO Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend oder vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 25 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.

§ 22a

KAVO Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine

Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Tabellenentgelt (§ 23) nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 25 Abs. 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 22b

KAVO Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a. in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b. ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Dienstgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Tabellenentgelt (§ 23) nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 25 Absatz 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 25 Abs. 4 Satz 1. Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 23

KAVO Tabellenentgelt

- (1) Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe. Im Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes (MiLoG) entspricht die Höhe des Tabellenentgelts mindestens den Maßgaben dieses Gesetzes in seiner jeweiligen Fassung.
- (2) Es gelten die Entgelttabellen der Anlage 5 und des Anhangs 2 zur Anlage 29.

§ 23a

KAVO Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 14 Abs. 3, § 30 Abs. 1, § 36 Abs. 1, § 37a und § 40 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen (wie z. B. die Weihnachtsszuwendung und die pauschale Jahreszahlung) sowie ein Jubiläums- oder Sterbegeld.
- (2) Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- (3) Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Absatz 1 Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Absatz 1 Satz 2 unberücksichtigt.
- (4) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgelthanpassung ein, ist der Mitarbeiter so zu stellen, als sei die Entgelthanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 24**KAVO Stufen der Entgelttabelle**

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 24a geregelt.

(2) Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.¹³ Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(2a) Bei Einstellung von Mitarbeitern in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 1a Abs. 1) oder zu einem Arbeitgeber, der ein dieser Ordnung vergleichbares Tarifwerk anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt. Erworbene Stufe im Sinne des Satz 1 kann auch eine individuelle Zwischen- oder Endstufe sein.

(3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 25 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit¹⁴ 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.

Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 24a geregelt.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 25 Abs. 2 bleibt unberührt.

(5) Abweichend von den Absätzen 1 bis 4 gilt für Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst, handwerklichen Erziehungsdienst und in der offenen Kinder- und Jugendarbeit (§ 1 Absatz 5) § 1 Abs. 4 Anlage 29.

¹³ Ein Berufspraktikum nach der Praktikantenordnung gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

¹⁴ Siehe auch § 25 Abs. 3 KAVO.

§ 24a**KAVO Besondere Stufenregelungen bei der Anlage 5 für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter**

- (1) Abweichend von § 24 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe
 1. a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung),
 2. b) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil B Abschnitt II Ziffer 6 (Hauswirtschaftsdienst) in den Fallgruppen 1 und 2,
 3. c) in der Entgeltgruppe 9a die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung).
- (2) Abweichend von § 24 Abs. 3 Satz 1 wird in der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung) die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht. Die Stufe 2 der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung) hat den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b.

§ 25**KAVO Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 4 ist eine aus höchstens sechs Mitgliedern bestehende Kommission der Einrichtung zuständig. Die Mitglieder der Einrichtungskommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Einrichtungskommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.
- (3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 24 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:
 - a. Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 30 bis zu 26 Wochen,

- c. Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d. Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e. Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f. Zeiten der vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage 5 werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei Höhergruppierungen aus einer der Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 9b wird abweichend von Satz 2 die in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b angerechnet. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(5) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(6) Für die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe bei Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 1 Abs. 5) gilt § 1 Abs. 6 Anlage 29.

(7) Ist Mitarbeitern nach § 22 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach dem Satz 5 des Absatzes 4 bzw. Satz 4 des Absatzes 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 22 Abs. 2, die der Mitarbeiter am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält der Mitarbeiter dieses Entgelt so lange, bis das Tabellenentgelt nach Satz 5 des Absatzes 4 bzw. Satz 4 des Absatzes 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

(8) Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in ihrer bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

§ 26

KAVO Leistungsentgelt / Alternatives Entgeltanreiz-System

(1) Einrichtungen im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung können ab dem 1. Januar 2008 für ihren Bereich ein Leistungsentgelt einführen. Hierzu bedarf es einer Dienstvereinbarung (§ 38 MAVO). Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(2) Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einem Beschluss der Regional-KODA über einen höheren Vomhundertsatz das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen

- ab 1. Januar 2010 1,25 v. H.,
- ab 1. Januar 2011 1,50 v. H.,
- ab 1. Januar 2012 1,75 v. H. und
- ab 1. Januar 2013 2,00 v. H.¹⁵

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung, auf deren Arbeitsverhältnis diese Ordnung inklusive ihrer Entgeltregelungen Anwendung findet. Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

(3) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

¹⁵ Die jeweilige Änderung des Vomhundertsatzes erfolgt zeit- und inhaltsgleich zu den entsprechenden Änderungen im Bereich des TVöD-VKA.

(4) Das Nähere regelt die Anlage 28.

(5) Alternativ zum Leistungsentgelt (Absatz 1) kann das in Absatz 2 geregelte Gesamtvolumen durch Dienstvereinbarung (§ 38 MAVO), in der insbesondere die Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelnen Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise auf das in Satz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden. Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder zur Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z.B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, KiTa-Zuschüsse oder Wertgutscheine). Sofern Teile des in der Dienstvereinbarung vereinbarten Budgets nicht gemäß Satz 2 verbraucht werden, erhöht sich hierdurch das Gesamtvolumen nach Absatz 2 im Folgejahr um diesen Restbetrag. Die aus dem alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind zusatzversorgungspflichtig, soweit es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen des Mitarbeiters handelt. Über Vereinbarungen im Sinne dieses Absatzes sowie ihre Ausgestaltung ist das (Erz-) Bischöfliche Generalvikariat zu unterrichten. Das (Erz-)Bischöfliche Generalvikariat informiert die Regional-KODA über den Abschluss der Dienstvereinbarung durch Schreiben an den Vorsitzenden der Kommission.

§ 26a

KAVO Pauschale Jahreszahlung

(1) Kommt eine Dienstvereinbarung im Sinne des § 26 Abs. 1 S. 2 oder Abs. 5 S. 1 zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht zustande, erhalten die Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember eine pauschale Jahreszahlung für das Kalenderjahr. § 1 Abs. 2 Anlage 14 KAVO gilt entsprechend; in diesen Fällen soll die pauschale Jahreszahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

(2) Auf Antrag des Mitarbeiters kann die Zahlung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden. Die pauschale Jahreszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(3) Die pauschale Jahreszahlung beträgt 24 v.H.¹⁶ des für den Monat September des Jahres jeweils zustehenden Tabellenentgelts. Für den Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begonnen hat, tritt für die Berechnung der pauschalen Jahreszahlung an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. Für den Mitarbeiter, auf den § 1 Abs. 2 Anlage 14 KAVO entsprechende Anwendung findet und der im Monat September nicht in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, tritt für die Berechnung der pauschalen Jahreszahlung an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

¹⁶ Die jeweilige Änderung des Vmhundertsatzes erfolgt zeit- und inhaltsgleich zu den entsprechenden Änderungen im Bereich des TVöD-VKA.

(4) Die pauschale Jahreszahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts (§ 23a) hat. § 2 Abs. 2 Satz 2 der Anlage 14 KAVO gilt entsprechend.

§ 27

KAVO Vermögenswirksame Leistung

Der Mitarbeiter erhält eine vermögenswirksame Leistung nach Maßgabe der Anlage 13.

§ 28

KAVO Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

(1) Mitarbeiter und Dienstgeber können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Mitarbeiter zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. Bietet der Dienstgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung grundsätzlich allen Mitarbeitern zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieser Ordnung fallen; Ausschlusskriterien für ein Angebot sind in der jeweiligen Einrichtung allgemein bekannt zu geben und müssen sachlich begründbar sein. Werden Entgeltansprüche des Mitarbeiters auf Basis einer Vereinbarung gemäß Satz 1 umgewandelt, müssen für die Dauer des Leasingvertrages des Dienstgebers Entgeltbestandteile in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden.

(2) Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt der Dienstgeber als Leasingnehmer dem Mitarbeiter das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung, sowie die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben.

(3) Zusammen mit dem Fahrrad können etwaige Zusatzleistungen (z.B. Versicherungen) des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden.

(4) Die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung gemäß der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben unberührt.

(5) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelung in der jeweiligen Einrichtung bestehende Vereinbarungen über die Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings bleiben unberührt.

§ 29

KAVO Berechnung und Auszahlung des Entgelts, Vorschüsse

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas Abweichen-

des geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 23a sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Teilen Mitarbeiter ihrem Dienstgeber die für eine kostenfreie oder kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten. Soweit Dienstgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den vorletzten Tag des Monats gemäß Satz 1 verschieben.

(2) Soweit in dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 23) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1) zu teilen.¹⁷

(4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

(7) Dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben

¹⁷ Red. Anmerkung: Fußnote aufgehoben durch Beschluss vom 13. Dezember 2023, KlAnz. 2024, Nr. 25, S. 57

sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(8) Vorschüsse können nach den Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen (Anlage 9) gewährt werden.

§ 30

KAVO Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach §§ 23, 23a; ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen; Absatz 3 Unterabsatz 2 bleibt unberührt. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeiter für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den von dem Sozialleistungsträger an den Mitarbeiter gezahlten Nettobarleistungen und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 23a (mit Ausnahme der vermögenswirksamen Leistungen, der Zulage nach § 35a, der Jubiläumszuwendung und des Sterbegeldes); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitern ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 29 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 18)

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Auf die Beschäftigungszeit anzurechnen sind die Zeiten einer Tätigkeit im Dienst der katholischen Kirche und

ihrer Einrichtungen und Verbände, unbeschadet ihrer Rechtsform, wenn auf diese Arbeitsverhältnisse die KAVO, eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder beamtenrechtliche Bestimmungen angewendet worden sind oder wenn der Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat. Unberücksichtigt bleiben Zeiten jeglicher Tätigkeit im Rahmen von Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) sowie dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Hat der Mitarbeiter mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er vor Ablauf der Fristen des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 oder 2 EFZG infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, findet Unterabsatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die Fristen nach dem Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit richten. Abweichend davon findet für den im Sinne des § 8 SGB IV geringfügig beschäftigten Mitarbeiter – unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 2 Satz 1 – Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die Fristen nach dem Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit richten. Bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr wird im Fall des Unterabs. 2 Satz 1 abweichend von Unterabs. 1 der Krankengeldzuschuss bis zur Dauer von 6 Wochen gezahlt. Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Mitarbeiter nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Dienstgeber dies verlangt hat.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeiter eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeiter finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeiter gehen insoweit auf den Dienstgeber über. Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 31

KAVO Forderung bei Dritthaftung

(1) Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Dienstgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeber-

anteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Dienstgeber verhindert, es sei denn, dass der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 32

KAVO Jubiläumszuwendungen

(1) Der Mitarbeiter erhält nach einer Jubiläumsdienstzeit von 25, 40 und 50 Jahren jeweils eine Jubiläumszuwendung.

Die Jubiläumsdienstzeit umfasst die in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Zeiten im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform und ungeachtet des jeweiligen Beschäftigungsumfanges. Die Jubiläumsdienstzeit umfasst auch in einem Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis zurückgelegte Zeiten, wenn auf das Verhältnis eine von einer Kommission im Sinne des Art. 9 Grundordnung beschlossene Ordnung Anwendung gefunden hat

(2) Die in Abs. 1 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Beschäftigungsverhältnis im Sinne von Absatz 1 gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist. Dies gilt nicht,

- a. wenn der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an das bisherige Beschäftigungsverhältnis im Sinne von Absatz 1 zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Sinne des Abs. 1 übergetreten ist oder
- b. wenn der Mitarbeiter das Beschäftigungsverhältnis im Sinne von Absatz 1 wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
- c. wenn die Mitarbeiterin das Beschäftigungsverhältnis im Sinne von Absatz 1 wegen Schwangerschaft, Niederkunft in den letzten drei Monaten, Aufnahme eines Kindes in ihre Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag gemäß § 48 Abs. 1 Buchst. b ge-

geschlossen hat; dasselbe gilt auch für den Mitarbeiter, wenn er wegen Niederkunft der Ehefrau in den letzten drei Monaten oder wegen Aufnahme eines Kindes in seine Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag gemäß § 48 Abs. 1 Buchst. b geschlossen hat oder

d. wenn die Nichtanrechnung zu einer unbilligen Härte führen würde.

Auf die Jubiläumsdienstzeit werden Zeiten eines Sonderurlaubs im Sinne des § 38 nicht angerechnet. Die Anrechnung des Sonderurlaubs gemäß § 38 erfolgt jedoch dann, wenn der Dienstgeber vor Antritt des Sonderurlaubs an diesem ein dienstliches oder betriebliches Interesse schriftlich anerkannt hat.

(3) Die Jubiläumszuwendung beträgt

nach 25 Jahren	Euro	613,55,
nach 40 Jahren	Euro	1.022,58,
nach 50 Jahren	Euro	1.227,10.

§ 29 Abs. 2 findet keine Anwendung.

(4) Bei mehreren Arbeitsverhältnissen, auf die diese Ordnung Anwendung findet, erhält der Mitarbeiter von dem einzelnen Dienstgeber die Jubiläumszuwendung in der Höhe, die dem Verhältnis des mit ihm vereinbarten Beschäftigungsumfangs zu dem Gesamtbeschäftigungsumfang des Mitarbeiters entspricht.

§ 32a

KAVO Geltendmachung von Jubiläumsdienstzeiten

Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Jubiläumsdienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgerecht erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

§ 33

KAVO Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

In Krankheits-, Geburts- und Todesfällen erhält der Mitarbeiter Beihilfen nach Maßgabe der Bestimmungen über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (Anlage 10). Für Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV geringfügig beschäftigt sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass nur § 5 Anlage 10 Anwendung findet.

§ 33a**KAVO Weihnachtswendung**

- (1) Der Mitarbeiter erhält eine Weihnachtswendung nach Maßgabe der Anlage 14.
- (2) Auf Antrag des Mitarbeiters kann die Zahlung einer Weihnachtswendung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden.

§ 33b**KAVO Reisekostenvergütung**

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Reisekostenvergütung nach Maßgabe der Anlage 15.

§ 33c**KAVO Umzugskostenvergütung**

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Umzugskostenvergütung nach Maßgabe der Anlage 16.

§ 34**KAVO Sterbegeld**

- (1) Beim Tode eines Mitarbeiters, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 38 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 48 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten
 - a. der überlebende Ehegatte,
 - b. die leiblichen Abkömmlinge,
 - c. die von ihm als Kind angenommenen KinderSterbegeld.
- (2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren
 - a. Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Mitarbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
 - b. sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.
- (3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Entgelt (§ 23) des Verstorbenen gewährt. Hat der Mitarbeiter zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen kein Entgelt im Krankheitsfall (§ 30 bzw. § 60I) mehr erhalten, oder hat die Mitarbeiterin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbe-

tag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Vergütung (§ 23) des Verstorbenen gewährt. Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Vergütungen für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten. Dies gilt nicht, wenn die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder die Ruhegeldeinrichtung einen Arbeitnehmerbeitrag vorsieht.

§ 35

KAVO Zusatzversorgung

(1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Anlage 24.

(2) Soweit bei Inkrafttreten der Anlage 24 Dienstgeber im Sinne des § 1 Abs. 1 Beteiligte einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung sind, erfolgt die Versicherung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe der für diese Zusatzversorgungseinrichtung geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung und der Satzung des Versicherers in der jeweiligen Fassung.

(3) Soweit bei Inkrafttreten der Anlage 24 Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung über andere Durchführungswege einzelarbeitsvertraglich eingeräumt waren, bleiben diese, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht, unberührt.

(4) Soweit Dienstgeber im Sinne von § 1 Abs. 1a am 31. Dezember 2013 Beteiligte oder Mitglieder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung sind oder eine betriebliche Altersversorgung auf andere Weise erfolgt, wird der Anspruch auf Zusatzversorgung im Sinne von Absatz 1 durch Versicherung bei dieser Zusatzversorgungseinrichtung nach Maßgabe der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen und der Satzung dieser Zusatzversorgungseinrichtung oder der Allgemeinen Versicherungsbedingungen eines sonstigen Versicherers in der jeweiligen Fassung erfüllt. Die einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen müssen mindestens dem jeweiligen Satzungsstand oder den Allgemei-

nen Versicherungsbedingungen vom 31. Dezember 2013 entsprechen. Die Beiträge zur Versicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung dürfen eine Beitragshöhe von 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nicht um mehr als die Hälfte unterschreiten. Der Dienstgeber legt dem (Erz-)Bischöflichen Generalvikariat des Belegenheitsbistums die Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung oder die Allgemeinen Versicherungsbedingungen eines sonstigen Versicherers vor. Die Generalvikariate der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn verfassen gemeinsam zum Nachweis der in den Sätzen 1 bis 3 genannten Voraussetzungen einen jährlichen Zwischenbericht über den aktuellen Stand der Satzung oder der Allgemeinen Versicherungsbedingungen, den sie zur Information an den Vorsitzenden der Regional-KODA senden.

(5) Dienstgeber im Sinne von § 1 Abs. 1a, die

- am 31. Dezember 2013 weder Beteiligte oder Mitglieder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung sind noch eine betriebliche Altersversorgung auf andere Weise durchführen und
- nicht Beteiligte bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) werden können,

führen die Versicherung im Sinne von Absatz 1 auf andere Weise durch. Der Beitrag beträgt mindestens 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 35a

KAVO Zulage zur Brutto-Entgeltumwandlung

Teilt der Mitarbeiter dem Dienstgeber keine Anlageart für eine vermögenswirksame Leistung mit (§ 2 Anlage 13), erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung (§ 1 Abs. 3 Anlage 13) zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß der Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA [seit 1. März 2023: Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission]) vom 15. April 2002¹⁸ in ihrer jeweils gültigen Fassung durchgeführt wird. Im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 13 sinngemäß Anwendung.

§ 36

KAVO Erholungsurlaub

(1) Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a.

¹⁸ Abgedruckt im Anhang zu dieser Ordnung.

(2) Der Erholungsurlaub kann auch in Teilen genommen werden. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei muss ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen angestrebt werden.

(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von 6 Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Mitarbeiter vorher ausscheidet.

(4) Der Mitarbeiter, der in unmittelbarem Anschluss an ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 1a Abs. 2 wieder im kirchlichen Dienst eingestellt wird, erhält bei einem Wechsel im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen den im laufenden Urlaubsjahr noch nicht verbrauchten Urlaub vom neuen Dienstgeber. Eine Einstellung im unmittelbaren Anschluss an das frühere Beschäftigungsverhältnis liegt auch dann vor, wenn zwischen der Beendigung des früheren und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses nur Sonn- und Feiertage oder allgemein arbeitsfreie Werktage oder die für den Umzug von dem alten zum neuen Dienstort erforderlichen Reisetage liegen.

(5) Urlaub, der dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Arbeitsverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(6) Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.

Der Urlaub kann während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung nicht genommen werden.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Mitarbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 30 Abs. 1 Satz 3 bzw. § 60l Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

(7) Die Anordnung von Betriebsferien ist unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) möglich.

(8) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. März des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Dienstgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden, und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 3 bis zum 31. Mai angetreten werden, ist er bis zum 31. August anzutreten. Läuft die War-

tezeit (Abs. 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist.¹⁹

Für Urlaub aus den Urlaubsjahren bis einschließlich 2016 ist Absatz 8 in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 37

KAVO Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

(2) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat einer Elternzeit, eines Sonderurlaubs nach § 38 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 48 Abs. 2 Satz 6 um jeweils 1/12. Ein eigenständiger Anspruch auf Erholungsurlaub aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung bleibt hiervon unberührt. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zweck der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 38 Satz 2 vorliegt.

(3) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat; § 5 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bleibt unberührt. Scheidet der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 48 Abs. 2 Sätze 1 bis 4) oder durch Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 48 Abs. 1 Buchst. a) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 2 zu vermindern ist.

(4) Vor Anwendung der Absätze 2 und 3 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

¹⁹ § 17 Absatz 2 BEEG lautet: »Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.«

(5) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 1 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 37a

KAVO Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschicht nach § 14a Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 14a Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 14b Abs. 5 Satz 1 oder § 14b Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a. bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b. bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 1 bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 30 unschädlich.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(4) Zusatzurlaub nach dieser Ordnung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des gesetzlichen zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist dabei das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gelten die §§ 36 und 37 entsprechend.

§ 38

KAVO Sonderurlaub

Der Mitarbeiter kann Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts beantragen. Sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten,

- hat er Anspruch auf Sonderurlaub, wenn er ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut oder pflegt;

- kann ihm bei Vorliegen eines sonstigen wichtigen Grundes Sonderurlaub gewährt werden.

Die Gewährung und Durchführung des Sonderurlaubs erfolgt nach Maßgabe der Anlage 19.

§ 39

KAVO Urlaubsabgeltung

- (1) Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.²⁰
- (2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der 5-Tage-Woche 3/65, bei der 6-Tage-Woche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

§ 40

KAVO Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a im nachstehend genannten Ausmaß – vorbehaltlich des Unterabsatzes 2 – von der Arbeit freigestellt wird, gelten die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|----------------|
| a) kirchliche Trauung des Mitarbeiters | 1 Arbeitstag, |
| b) Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag, |
| c) Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern und kirchliche Eheschließung des Kindes | 1 Arbeitstag, |
| sofern sich die kirchliche Feier auf mehr als einen Tag erstreckt | 2 Arbeitstage, |
| d) silberne Hochzeit des Mitarbeiters | 1 Arbeitstag, |
| e) Tod von Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Stiefeltern oder Geschwistern | 1 Arbeitstag, |
| f) Tod des Ehegatten oder eines Kindes | 4 Arbeitstage, |
| g) schwere Erkrankung | |
| aa) des Ehegatten | |

²⁰ zurzeit § 7 Abs. 4 BUrlG

- bb) eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes oder eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
- cc) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr vollendet hat und im Haushalt des Mitarbeiters lebt,
- dd) der Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern oder Geschwister des Mitarbeiters,
- ee) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 6 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa bis dd die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 6 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- h) ärztliche Untersuchung, ärztliche Behandlung und ärztlich verordnete Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten,
- j) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag,

k) Teilnahme an Exerzitien und Einkerhtagen

bis zu 3 Arbeitstage jährlich mit der Maßgabe, dass die innerhalb eines Jahres nicht in Anspruch genommenen Tage in das nächstfolgende Jahr übertragen werden können.

Fällt in den Fällen der Buchstaben a, c und d der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

Zur Wahrnehmung amtlicher Termine kirchlicher Schlichtungs-, Schieds- und Einigungsstellen wird der Mitarbeiter für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a von der Arbeit freigestellt, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann.

Die Tätigkeit von Mitarbeitern als Versichertenvertreter im Verwaltungsrat der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) ist dem Dienst gleichgestellt; für diese Tätigkeit sind sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihrer sonstigen Tätigkeit freizustellen.

(3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a gewährt werden, sofern dringende dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

(4) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a bis zu 3 Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Vergütung kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Hierzu können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(5) Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, wird der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt für die Teilnahme an Tagungen einer Koalition im Sinne des Art. 10 Grundordnung, die berufliche und fachliche Interessen von Mitarbeitern auf diözesaner, überdiözesaner, internationaler, Bundes- oder Landesebene vertritt, wenn der Mitarbeiter als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt; dies gilt auch für die Teilnahme an Sitzungen des Vorstandes einer solchen Koalition. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf Freistellung entsprechend.

(6) Zur Ausübung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an den kommunalen Studieninstituten und Verwaltungsschulen kann Mitarbeitern auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a gewährt werden.

§ 40a

KAVO Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender technischer Störungen werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 23) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Das Tabellenentgelt wird nur fortgezahlt, wenn der Mitarbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass der Dienstgeber auf das Erscheinen des Mitarbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Dienstgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird. Ebenso ist eine Verrechnung mit schon fälligen Ansprüchen auf Freizeitausgleich aus den §§ 14 und 14b mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, das infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden das Tabellenentgelt (§ 23) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten

Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage fortgezahlt.

§ 40b

Kurzarbeit während der durch das Corona-Virus (SARS-Cov-2/COVID-19) verursachten Pandemie

Die Regelungen zur Kurzarbeit während der durch das Corona-Virus (SARS-Cov-2/COVID-19) verursachten Pandemie richten sich nach der Anlage 32.

§ 40c

Kurzarbeit in der besonderen Situation eines Energieversorgungsausfalls

Diese Vorschrift gilt für die besondere Situation eines Energieversorgungsausfalls, der bei einer allgemeinen Notfälllage auf der Entscheidung einer staatlichen Behörde beruht. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann Kurzarbeit auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung (§ 38 Mitarbeitervertretungsordnung) eingeführt werden. Im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 32 sinngemäße Anwendung. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist Kurzarbeit in sinngemäßer Anwendung der Regelungen der Anlage 32 und gemäß den gesetzlichen Vorgaben mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert schriftlich zu vereinbaren. Diese Vorschrift tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.

§ 41

KAVO Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 18)

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres, im Erziehungsdienst auch zum Schluss des Monats Juli.

(2) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur

aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Nach den Maßstäben der Grundordnung in der jeweils gültigen Fassung kann bei diesem Personenkreis auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

(3) Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit im Sinne von Absatz 2 Satz 1. Dies gilt nicht

1. wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder in Folge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
2. wenn die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

§ 42

KAVO Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde im Sinne des § 626 BGB fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 43

KAVO Unkündbare Mitarbeiter

(1) Dem nach § 41 Abs. 2 unkündbaren Mitarbeiter kann fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe im Sinne des § 626 BGB vorliegen.

(2) Andere wichtige betriebliche Gründe, die einer Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters entgegenstehen, berechtigen den Dienstgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen.

Der Dienstgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können.

Die Kündigungsfrist beträgt in diesen Fällen 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß nach § 48 Abs. 1 Buchst. b gelöst.

Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a. durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b. auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 18) von 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

§ 44

KAVO Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist der Mitarbeiter infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Dienstgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Entgeltgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Entgeltgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem ihm in der neuen Entgeltgruppe zustehenden Tabellenentgelt (§ 23) und dem Tabellenentgelt, das er in der verlassenen Entgeltgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 45

KAVO Schriftform der Kündigung

Kündigungen – auch außerordentliche – bedürfen der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 42 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 45a**KAVO Bestimmungen zum Rationalisierungsschutz**

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen finden die Bestimmungen der Anlage 23 Anwendung.

§ 46**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 46a**KAVO Altersteilzeitarbeit/Flexible Altersarbeitszeit**

Für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit oder flexibler Altersarbeitszeit finden die Bestimmungen der Anlage 22a Anwendung.

§ 47**KAVO Schlichtungsausschuss**

Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis soll der Schlichtungsausschuss beim Generalvikariat angerufen werden. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, insbesondere bei Kündigungen, nicht entbehrlich.

§ 48**KAVO Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a. mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Dienstgeber und dem Mitarbeiter ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
 - b. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern dem Mitarbeiter der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Dienstgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das

Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. Die Frist beginnt nach Zugang der schriftlichen Mitteilung durch den Dienstgeber darüber, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des Rentenbescheides endet oder ruht, zu laufen.

(4) Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten eines Arztes oder die Feststellung gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Dienstgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

(5) Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(6) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Mitarbeiter, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seinem früheren Dienstgeber wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 49 KAVO

(nicht besetzt)

§ 50 KAVO Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

- (2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 51
KAVO

(nicht besetzt)

§ 52
KAVO

(nicht besetzt)

§ 53
KAVO

(nicht besetzt)

§ 54
KAVO Dienstwohnungen

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Dienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Im Übrigen gilt für das Dienstwohnungsverhältnis die Dienstwohnungsverordnung (Anlage 11).

§ 55
KAVO Dienstkleidung

Soweit Dienstkleidung im liturgischen Bereich vorgeschrieben wird, trägt der Arbeitgeber die dazu erforderlichen Kosten.

§ 56
KAVO

(nicht besetzt)

§ 57
KAVO Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber

in Textform geltend gemacht werden, soweit in dieser Ordnung nichts anderes bestimmt ist. Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche aus:

- der Haftung aufgrund vorsätzlichen Handelns,
- Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder
- einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes oder einer zwingenden Rechtsverordnung einer Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. MiLoG).

(2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

(3) Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgerecht erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

§ 58

KAVO

(nicht besetzt)

§ 59

KAVO

(nicht besetzt)

§ 60

KAVO

(nicht besetzt)

§ 60a

KAVO Beschluss der Regional-KODA vom 9. März 2016 zu den Anlagen 4 und 29

Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 29. Februar 2016 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf dem Beschluss der Regional-KODA vom 9. März 2016 zu den Anlagen 4 und 29 beruhen, nur, wenn sie dies bis zum 30. Juni 2016 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 29. Februar 2016 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.

§ 60b**KAVO Beschluss der Regional-KODA vom 17. Juni 2020 - Eingruppierung Küster/
Kombinierte Tätigkeiten**

(1) Mitarbeiter, die am 31. März 2020 in Entgeltgruppe 3 der Anlage 2 Teil B III Ziffer 1 Küster/Kombinierte Tätigkeiten KAVO eingruppiert (Fallgruppen 1 bis 4) oder gemäß § 15 Abs. 1 Anlage 27 KAVO übergeleitet sind, und deren Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht, sind bei unverändert auszuübender Tätigkeit ab dem 1. April 2020 in die jeweilige Fallgruppe der Entgeltgruppe 4 eingruppiert, unter Beibehaltung ihrer bisherigen Stufe. Die in der Entgeltgruppe 3 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 4 angerechnet. Die Sätze 1 und 2 gelten nur für Mitarbeiter, die am 31. März 2020 über die Küsterprüfung verfügen.

(2) Mitarbeiter, die am 31. März 2020 in Entgeltgruppe 2 der Anlage 2 Teil B III Ziffer 1 Küster/Kombinierte Tätigkeiten eingruppiert oder gemäß § 15 Abs. 1 Anlage 27 in Entgeltgruppe 2 übergeleitet sind und deren Arbeitsverhältnis bereits 2 Monate bestanden hat und über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht, sind bei unverändert auszuübender Tätigkeit ab dem 1. April 2020 in die jeweilige Fallgruppe der Entgeltgruppe 3 eingruppiert unter Beibehaltung ihrer bisherigen Stufe. Die in der Entgeltgruppe 2 zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 3 angerechnet. Für Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Februar 2020 bis zum 31. März 2020 in Entgeltgruppe 2 der Anlage 2 Teil B III Ziffer 1 Küster /Kombinierte Tätigkeiten eingruppiert wurden, gelten die Sätze 1 und 2 mit der Maßgabe, dass sie zwei Monate nach ihrer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 in die jeweilige Fallgruppe der Entgeltgruppe 3 eingruppiert sind.

§ 60c

**KAVO Besitzstandsregelung zum Beschluss der Regional-KODA vom 30. Juni 2014
zu § 30**

Für Mitarbeiter, die am 31. Juli 2014 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. August 2014 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat, und für die aufgrund der – durch KODA-Beschluss vom 30. Juni 2014 erfolgten – Neufassung des § 30 eine Änderung des entsprechenden Versicherungsvertrages erforderlich wäre, gilt auf Antrag des Mitarbeiters § 30 in der bis zum 31. Juli 2014 geltenden Fassung²¹ für die Dauer

21 § 30 in der bis zum 31. Juli 2014 geltenden Fassung lautet wie folgt:

»§ 30 Krankenbezüge

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 11. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge. Als Krankenbezüge werden die Vergütung (§ 23) und die Zuschläge gemäß der Anlage 21 gezahlt, die der Mitarbeiter ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte. Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 wird nicht dadurch berührt, dass der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in Unterabsatz 1 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 2 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt nicht,

- a. wenn der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b. für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

Für Tage, für die dem Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vor Ablauf der nach Absatz 4 Unterabsatz 1 maßgebenden Zeit kein Krankengeld oder eine sonstige Leistung i. S. des Unterabsatz 1 S. 1 zusteht, erhält er Krankenbezüge i. S. des Absatzes 2 Unterabsatz 1 S. 2.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Dienstzeit nach § 19 Absatz 2 Buchstabe a

- von mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 26. Woche,

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. § 19 Abs. 3 gilt entsprechend.

Vollendet der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, wie wenn der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) Hat der Mitarbeiter nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge nach Absatz 2 Unterabsatz 1 und Krankengeldzuschuss nach Absatz 4 insgesamt nur für die nach Absatz 4 Unterabsatz 1 maßgebende Zeit gezahlt. Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Mitarbeiter nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Dienstgeber dies verlangt hat.

des Arbeitsverhältnisses weiter. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiter über die Möglichkeit der Beantragung schriftlich zu informieren.

§ 60d

KAVO Beschlüsse der Regional-KODA vom 5. Oktober 2016

Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 4. Oktober 2016 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 5. Oktober 2016 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. März 2017 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 4. Oktober 2016 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.

§ 60e

KAVO Beschlüsse der Regional-KODA vom 4. Juli 2018

Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 4. Juli 2018 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2018 in Textform beantragen. § 6 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 Anlage 4 bleibt unberührt. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Unterabsatzes 1 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Dienstgeber, der diese Ordnung oder eine andere Ordnung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettovergütung und den von dem Sozialversicherungsträger an den Mitarbeiter gezahlten Nettobarleistungen gezahlt.

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(10) Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(11) Für Mitarbeiter, die am 30.9.1998 arbeitsunfähig i. S. dieser Vorschrift sind und deren Arbeitsunfähigkeit am 1.10.1998 andauert, gilt für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit das vor dem 1.10.1998 geltende Recht fort.«

§ 60f**Beschluss der Regional-KODA vom 28. September 2022**

Herabgruppierungen, die auf der von der Regional-KODA am 28. September 2022 beschlossenen Änderung der Ziffer 2 in Abschnitt II des Teils A der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) beruhen, sind frühestens mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2022 zulässig.

§ 60g**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 60h**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 60i**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 60j**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 60k**KAVO DOK Deutsche Ordensobernkonferenz e. V.**

Die §§ 26, 26a finden in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2018 auf die Arbeitsverhältnisse des DOK Deutsche Ordensobernkonferenz e. V., Bonn, keine Anwendung. Erklärt der DOK Deutsche Ordensobernkonferenz e. V. in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis einschließlich 31. Dezember 2016 die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen, entfällt die in Satz 1 normierte Regelung mit dem Zugang der Kündigungserklärung rückwirkend zum 1. Januar 2014. Der DOK Deutsche Ordensobernkonferenz e. V. erfüllt dann die Ansprüche aus den §§ 26, 26a rückwirkend und unverzüglich, soweit die Ansprüche wegen der in Satz 1 normierten Regelung nicht bestanden haben. § 57 gilt in Fällen des Satzes 3 nicht.

§ 60I

KAVO Überleitungsbestimmungen zu § 30

Für die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1995 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat, und für die aufgrund der Neuregelung der Bezugsdauer von Krankenbezügen gemäß § 30 Abs. 2 und 3 ab dem 1.10.1998 eine Änderung des Versicherungsvertrages erforderlich ist, gilt auf Antrag anstelle des § 30 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 19 in der bis zum 31. Juli 2014 gültigen Fassung²²) von mindestens

- zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche,

²² § 19 KAVO in der bis zum 31. Juli 2014 gültigen Fassung lautete:

»§ 19 Dienstzeit

(1)* Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 18) sowie die nach Abs. 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind. Unberücksichtigt bleiben Zeiten jeglicher Tätigkeit im Rahmen von Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) sowie dem Bundessozialhilfegesetz.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres verbrachten Tätigkeit:

- a. im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände, unbeschadet ihrer Rechtsform,
- b. im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände, unbeschadet ihrer Rechtsform,
- c. im Dienst eines sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienstgebers,

wenn auf diese Arbeitsverhältnisse die KAVO, die VONa oder die KAVO-TM, eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder beamtenrechtliche Bestimmungen angewendet worden sind oder wenn der Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat. Abs. 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(3) Die im Abs. 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist. Dies gilt nicht,

- a. wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des Abs. 2 übertreten ist oder

- drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche,
- fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche,
- acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche,
- zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 Satz 2 angerechnet.

Die Krankenbezüge werden längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt,

- a. wenn der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b. für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. § 24i SGB V hat.

Krankenbezüge werden nicht gezahlt

- über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diese Ordnung oder eine Ordnung wesentlich gleichen

-
- b. wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
 - c. wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

- a. die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b. die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

* Siehe § 60h.«

Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge i. S. des Satzes 1 dieses Unterabsatzes. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teil des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Kündigt der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabsatz 1 Satz 1, behält der Mitarbeiter abweichend von Unterabsatz 5 Satz 1 Buchstabe a) den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Dienstgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Mitarbeiter zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) Als Krankenbezüge wird das Entgelt gemäß §§ 23, 23a gezahlt.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 erhält der Mitarbeiter abweichend von Unterabsatz 1 für die Dauer der Maßnahme als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 30 Abs. 2; der Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für die Dauer von sechs Wochen (Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 1) bleibt unberührt.

(4) Vollendet der Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(5) Hat der Mitarbeiter nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 2 maßgebende Zeit gezahlt. Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Mitarbeiter nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes 2 Unterabsatz 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(6) Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(7) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seine Mitarbeiter spätestens bis zum 31.12.1998 über die Möglichkeit der Beantragung der Anwendung dieser Bestimmung und die nach Satz 2 zu beachtende Frist zu informieren. Der Antrag des Mitarbeiters muss spätestens bis zum 30.6.1999 schriftlich beim Dienstgeber gestellt werden. Er ist unwiderruflich.

§ 60m

KAVO

(nicht besetzt)

§ 60n

KAVO

(nicht besetzt)

§ 60o

KAVO Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V.

Der Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V. bietet dem Mitarbeiter, der am 31. Dezember 2013 schon in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stand, bis spätestens zum 31. Dezember 2015 den Abschluss eines Arbeitsvertrages an, der diese Ordnung in Bezug nimmt, wenn das Arbeitsverhältnis dann noch Bestand hat. Die Frist »31. Dezember 2015« verlängert sich bis zum 31. Dezember 2017, wenn die Regional-KODA auf Antrag des Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V., der bis zum 30. Juni 2015 zu stellen ist, eine wirtschaftliche Notwendigkeit hierfür anerkennt; der Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V. fügt dem Antrag geeignete Unterlagen bei, aus denen sich die wirtschaftliche Notwendigkeit ergibt.

§ 60p

KAVO Sonderregelungen für Arbeitsverhältnisse weltkirchlicher Hilfswerke

(1) Für die Arbeitsverhältnisse der folgenden Rechtsträger gelten die Sonderregelungen in den Absätzen 2 bis 5:

- Bischöfliches Hilfswerk MISEREOR e. V., Aachen
- missio – Internationales Katholisches Missionswerk e. V., Aachen
- Kindermissionswerk »Die Sternsinger« e. V., Aachen
- BEGECA Beschaffungsgesellschaft für kirchliche, caritative und soziale Einrichtungen mbH, Aachen
- Catholic Media Council Medienplanung für Entwicklungsländer e. V., Aachen.

Für die Arbeitsverhältnisse des »Bischöfliche Aktion Adveniat e. V.«, Essen, gelten allein die Sonderregelungen in den Absätzen 2 und 3.

- (2) Durch Dienstvereinbarung können von § 14 Abs. 10 und 11 abweichende Regelungen getroffen werden.
- (3) § 33b findet keine Anwendung, wenn einzelvertraglich die Anwendung des Bundesreisekostengesetzes in seiner jeweiligen Fassung vereinbart wird.
- (4) Abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 1 Anlage 14 KAVO beträgt die Zuwendung

in den Kalenderjahren	bis 2018	ab 2019
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 %	86 %
in den Entgeltgruppen 9/9a bis 12	80 %	76 %
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 %	56 %

eines Monatsentgelts.²³

§ 60q
KAVO

(nicht besetzt)

§ 60r
KAVO

(nicht besetzt)

²³ Wegen der in der Regional-KODA vereinbarten Festschreibung der Weihnachtszuwendung beträgt abweichend von Absatz 4 der Bemessungssatz für die Weihnachtszuwendung

1. a) im Kalenderjahr 2018	
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	87,22 %,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	77,53 % und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	58,15 % sowie
2. b) im Kalenderjahr 2019	
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	80,84 %
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	71,44 % und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	52,64%.
Ab dem Kalenderjahr 2020 beträgt der Bemessungssatz	
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	79,99 %,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	70,69 % und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	52,09 %.

§ 60s**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 60t**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 60u**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 60v**KAVO Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen dieser
Ordnung zum 1. Oktober 2005 und zum 1. Januar 2019**

Die im Rahmen der KAVO-Reform zum 1. Oktober 2005 beschlossenen Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen ergeben sich aus den Anlagen 6 und 27. Die Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen dieser Ordnung zum 1. Januar 2019 ergeben sich aus der Anlage 27.

§ 60w**KAVO Beschlüsse der Regional-KODA vom 30. Juni 2014**

Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 beruhen, nur, wenn sie dies bis 30. November 2014 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.

§ 60x**KAVO Besitzstandsbestimmung zur Änderung des § 22 Abs. 2 zum 1. November
2008**

Der Mitarbeiter, der am 31. Oktober 2008 in einer der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert ist und am 31. Oktober 2008 eine persönliche Zulage gemäß § 22 Abs. 2 in der bis zum 31. Oktober 2008 geltenden Fassung erhält, bleibt auf Antrag, der bis zum 31. Mai 2009 gestellt werden muss, von der Neufassung des § 22 Abs. 2 zum 1. November 2008 so lange unberührt, wie er die höherwertige Tätigkeit aus dem am 31. Oktober 2008 bestehenden Rechtsgrund ausübt.

§ 60y**KAVO²⁴Besitzstandsregelung zum In-Kraft-Treten der neuen
Eingruppierungsvorschriften in der Anlage 5b – Fallgruppenkennziffer 2.2
(Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro) – ab 1. Mai 2009**

Für die Mitarbeiterin, die am 30. April 2009 schon und am 1. Mai 2009 noch in einem Arbeitsverhältnis steht, auf das ein Tätigkeitsmerkmal der Anlage 5b, Fallgruppenkennziffer 2.2, in der bis zum 31. Dezember 2018 gültigen Fassung Anwendung findet, gilt § 11 Abs. 3 Anlage 27 in der bis zum 31. Dezember 2018 gültigen Fassung entsprechend.

§ 60z**KAVO**

(nicht besetzt)

§ 61**KAVO Schlussbestimmungen**

- (1) Diese Ordnung tritt am 1. Januar 1972 in Kraft.
- (2) Mit Inkrafttreten dieser Ordnung treten alle für ihren Geltungsbereich erlassenen entsprechenden Ordnungen außer Kraft. Diese Ordnung tritt insbesondere an die Stelle der Kirchlichen Besoldungsordnung (KBO) sowie der dazu erlassenen Regelungen und wird damit Inhalt der Arbeitsverträge, in denen die Kirchliche Besoldungsordnung Gegenstand des Arbeitsvertrages ist.

²⁴ Protokollerklärung der Regional-KODA (Sitzung am 28. September 2009): »Gemäß § 60y KAVO gilt Folgendes: Hat die Mitarbeiterin, die am 30.04.2009 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, das am 01.05.2009 fortbesteht, ein höheres Entgelt erhalten als aus der Entgeltgruppe, in der sie ab dem 01.05.2009 eingruppiert ist, erhält sie für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses eine nicht dynamische Besitzstandszulage, die den finanziellen Nachteil ausgleicht. Die Besitzstandszulage vermindert sich bei jedem Stufenaufstieg bei der Mitarbeiterin, die bereits vor dem 01.10.2005 im Arbeitsverhältnis gestanden hat, um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe bis zu ihrer Aufzehrung; bei der Mitarbeiterin, die nach dem 30.09.2005 eingestellt wurde, reduziert sich die Besitzstandszulage um den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen und der neuen Stufe bis zu ihrer Aufzehrung.«