

## **49. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier**

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier vom 18. Januar 2008 (KA 2008 Nr. 38), in der Fassung vom 17. Dezember 2019 (KA 2020 Nr. 8), wird wie folgt geändert:

### **I. Änderungen der Anlagen zur KAVO**

#### **1. Die Protokollerklärung zu § 10 Abs. 2 Satz 2 der Anlage 13 zur KAVO wird wie folgt gefasst:**

„Protokollerklärung zu § 10 Abs. 2 Satz 2:

1. Die Besitzstandszulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Anlage 5a fallen, erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent.

2. Für Lehrkräfte, die unter den Geltungsbereich der Anlage 5b fallen, erhöht sich die Besitzstandszulage ab 1. Januar 2019 um 3,2 Prozent, ab 1. Januar 2020 um 3,2 Prozent und ab 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent.

3. <sup>1</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Anwendungsbereich des Abschnitts II, Teil A der Anlage 14 zur KAVO fallen, beträgt die Besitzstandszulage gemäß Abschnitt II, Teil A Ziffer 3. b. ee der Anlage 14 zur KAVO ab dem 1. März 2018 119,22 €, ab dem 1. April 2019 122,90 € und ab dem 1. März 2020 124,20 €. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung steht die Besitzstandszulage aus Ziffer 3 Satz 1 anteilig zu.

4. Die Regelungen in Ziffer 1 und 3 treten rückwirkend zum 01.03.2018 in Kraft, die Regelungen in Ziffer 2 treten rückwirkend zum 01.01.2019 in Kraft.“

## 2. Nach der Anlage 16 wird folgende neue Anlage 17 angefügt:

### „Anlage 17

#### Regelung der Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Corona-Virus-Pandemie

##### Präambel

<sup>1</sup>Die durch das Corona-Virus (SARS-CoV-2/COVID-19) verursachte Pandemie betrifft neben der Gesundheit der Menschen auch deren wirtschaftliche Zukunft.

<sup>2</sup>Um im Anschluss an die Corona-Krise möglichst schnell wieder auf den dann erforderlichen Personalbedarf reagieren zu können, die finanzielle Existenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Krise zu sichern, wirtschaftlichen Schaden von den Dienstgebern im Geltungsbereich der KAVO abzuhalten, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel eingesetzt werden. <sup>3</sup>Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung der Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit gelten die nachfolgenden Regelungen.

<sup>4</sup>Dabei ist die Zielrichtung dieser Anlage grundsätzlich nicht die kirchliche Kernverwaltung.

##### § 1

##### Geltungsbereich

- (1) Die Vorschriften der Anlage 17 gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.
- (2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:
  - Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
  - Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern bzw. der Betreuung von Dual-Studierenden oder Praktikantinnen und Praktikanten übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,
  - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,
  - schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
  - geringfügig Beschäftigte,

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.
  - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Lehrkräfte nach Teil III und IV.
- (3) <sup>1</sup>Die Anlage 17 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Dienstgeber im Sinne des Absatzes 1, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Anlage eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt. <sup>2</sup>Diese Anlage gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Dienstgeber im Sinne des Absatzes 1 für die Dauer ihrer Laufzeit, soweit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Anlage eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 regelt, mit der Maßgabe, dass, soweit keine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne des § 5 Abs. 1 erreicht wird, der Aufstockungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 1 80 Prozent beträgt. <sup>3</sup>Satz 2 gilt entsprechend für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Anlage 17 bereits geltende individualrechtliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit.

## § 2

### Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit

- (1) <sup>1</sup>Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Dienstgeber Kurzarbeit angeordnet werden. <sup>2</sup>Die Anordnung der Kurzarbeit bedarf der Mitwirkung der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 99 SGB III. <sup>3</sup>Die gesetzlichen Rechte der Mitarbeitervertretung nach den Bestimmungen der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (MAVO) bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch diese Anlage keine abschließende Regelung getroffen wird.
- (2) <sup>1</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung verständigen sich über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit im Rahmen der Reichweite der Beteiligungsrechte nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). <sup>2</sup>Die Regelungen dieser Anlage sind abschließend und stehen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht offen.
- (3) <sup>1</sup>Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. <sup>2</sup>Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. <sup>3</sup>Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Für den Monat Juni 2020 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von drei Kalendertagen anzukündigen ist.

### § 3

#### **Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit**

<sup>1</sup>Die Kurzarbeit kann in Betrieben und Dienststellen sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Beschäftigte, eingeführt werden. <sup>2</sup>Die Kurzarbeit kann für die Dauer von bis zu sieben Monaten eingeführt werden, sie endet spätestens am 31. Dezember 2020. <sup>3</sup>Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

### § 4

#### **Anzeige bei der Agentur für Arbeit – Information der Mitarbeitervertretung**

- (1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen.
- (2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung wird vom Dienstgeber wöchentlich über die Entwicklung der Lage informiert. <sup>2</sup>Zur Vorbereitung sind der Mitarbeitervertretung frühzeitig die erforderlichen Unterlagen in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Insbesondere ist der Mitarbeitervertretung darzulegen, weshalb Kurzarbeit in welchen Bereichen eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll und weshalb welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in welchen Bereichen in welcher Weise davon betroffen sind und betroffen sein werden.

### § 5

#### **Aufstockung des Kurzarbeitergeldes**

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Dienstgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf
  - in den Entgeltgruppen 1 bis 10            95 Prozent,
  - in den Entgeltgruppen 11 bis 15        90 Prozentdes Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. <sup>2</sup>Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. <sup>3</sup>Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. <sup>4</sup>Die Berechnung

des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetrag kann im pauschalieren Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.

- (2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung.
- (3) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (4) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.
- (5) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

## **§ 6**

### **Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages**

- (1) <sup>1</sup>Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der tariflich geregelten monatlichen Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (2) Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so findet diese Anlage keine Anwendung.

## **§ 7**

### **Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung**

- (1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

## **§ 8**

### **Überstunden/Mehrarbeit**

<sup>1</sup>Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. <sup>2</sup>In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang

ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung bleiben hiervon unberührt.

## **§ 9**

### **Urlaub/Arbeitszeitkonten**

- (1) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. <sup>3</sup>Der Urlaub ist vom Dienstgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. <sup>4</sup>Für die Dauer des Urlaubs werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Kurzarbeit ausgenommen.
- (2) <sup>1</sup>Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 Satz 3 und 4 SGB III genannten Guthaben und Guthaben, deren Abbau durch Regelungen auf betrieblicher Ebene zwingend ausgeschlossen ist. <sup>3</sup>Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.
- (3) <sup>1</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitsphase des Altersteilzeitblockmodells kann § 10 der Anlage 9 entsprechend angewendet werden. <sup>2</sup>Die Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 ist kein Regelarbeitsentgelt im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 9.

#### Protokollerklärung zu §§ 8 und 9:

Unberührt bleiben die Möglichkeiten zur Nutzung des Ausgleichszeitraums von einem Jahr nach § 11 Abs. 2 Satz 1 KAVO und von bestehenden Gleitzeitregelungen.

## **§ 10**

### **Veränderung der Kurzarbeit**

- (1) <sup>1</sup>Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden.
- (2) <sup>1</sup>Bei Ausweitung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

## **§ 11 Besondere Bestimmungen**

<sup>1</sup>Die Anlage 17 ist für die besondere Situation der COVID-19-Pandemie beschlossen worden. <sup>2</sup> Sie tritt am 1. Juni 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

### Niederschriftserklärung zu § 11:

Die KODA verpflichtet sich, bis zum 31. Oktober 2020 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen der Anlage 17 zu führen.“

## **II. Inkraftsetzung**

1. Die Regelungen im Abschnitt I treten nach den dortigen zeitlichen Maßgaben in Kraft.
2. Soweit Bestimmungen in Abschnitt I Ziffer 2 dem Regelungsverbot gemäß § 55 MAVO widersprechen, entfalten sie keine Wirksamkeit.

Trier, den 25. Mai 2020

(LS)

Dr. Stephan Ackermann  
Bischof von Trier