

**Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen
vom 26. Juni 2024**

**- Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung
(KAVO) -**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 26. Juni 2024 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt), zuletzt geändert am (Kirchliches Amtsblatt), wird wie folgt geändert:

1. § 40b wird wie folgt neu gefasst:

„§ 40b Kurzarbeit

(1) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für den rechtsverbindlichen Bezug von Kurzarbeitergeld gemäß SGB III kann nach Maßgabe der Anlage 32 durch Dienstvereinbarung (§ 38 Absatz 1 Nr. 1 MAVO), in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung durch mit jedem Mitarbeiter gesondert abgeschlossene schriftliche Vereinbarung, Kurzarbeit eingeführt werden.

(2) Die Regelung in Absatz 1 tritt mit Ablauf des 31. März 2026 außer Kraft.“

2. Nach der Anlage 31 wird die neue Anlage 32 mit folgendem Wortlaut angefügt:

„Bestimmungen zur Kurzarbeit

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage gilt für Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne von § 1 Abs. 1 und Abs. 1a KAVO 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,
- 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,
 - Mitarbeiter in der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell.

(3) Dienstvereinbarungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Anlage bereits gelten, bleiben unberührt. Soweit die in der Dienstvereinbarung zugesagte Aufstockung unterhalb der in § 5 Abs. 1 genannten Prozentsätze liegt, ersetzt § 5 Abs. 1 die Regelung der Dienstvereinbarung bei Rechtsträgern in der Rechtsform einer Körperschaft öffentlichen Rechts. Bei Rechtsträgern in einer anderen Rechtsform beraten Dienstgeber und Mitarbeitervertretung im Falle des Satzes 2 die Möglichkeit einer Erhöhung der Aufstockung. Für eine im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Anlage bestehende einzelvertragliche Vereinbarung gilt in Bezug auf die in § 5 Abs. 1 genannten Prozentsätze die für den Mitarbeiter günstigere Regelung.

§ 2 Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit

(1) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für den rechtsverbindlichen Bezug von Kurzarbeitergeld gemäß SGB III kann Kurzarbeit durch eine Dienstvereinbarung (§ 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO) eingeführt werden. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist Kurzarbeit gemäß den Regelungen dieser Anlage und der gesetzlichen Vorgaben für den rechtsverbindlichen Bezug von Kurzarbeitergeld gemäß SGB III mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert schriftlich zu vereinbaren.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienstgeber legen in der Dienstvereinbarung eine angemessene Ankündigungsfrist fest. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist den von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern der Beginn der Kurzarbeit mit einer Frist von fünf Kalendertagen anzukündigen. Die angekündigte Kurzarbeit kann in allen Fällen nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. 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.

§ 3 Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit kann in Einrichtungen sowie Teilen derselben eingeführt werden, für einzelne Mitarbeiter jedoch nicht ohne sachlichen Grund. Sie darf die Höchstdauer gemäß § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB III nicht überschreiten und kann längstens bis zum 31. März 2026 eingeführt bleiben.

§ 4 Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information der Mitarbeitervertretung

(1) Der Dienstgeber stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung erhält der betroffene Mitarbeiter die für ihn erforderlichen Informationen.

(2) Die Mitarbeitervertretung wird vom Dienstgeber regelmäßig oder auf Anforderung der Mitarbeitervertretung über die Entwicklung der Lage informiert. Das Nähere wird in der Dienstvereinbarung geregelt. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung erhält der betroffene Mitarbeiter die für ihn erforderlichen Informationen.

§ 5 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

(1) Mitarbeiter eines Rechtsträgers in der Rechtsform einer Körperschaft öffentlichen Rechts, 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 (Anlage 5) 95 Prozent,
- in den Entgeltgruppen 11 bis 15 (Anlage 5) 90 Prozent

des Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben.* Eine Abweichung zugunsten der Mitarbeiter ist in der Dienstvereinbarung möglich.

(2) Bei Mitarbeitern eines Rechtsträgers in anderer Rechtsform soll die Aufstockung in einer Absatz 1 entsprechenden Weise erfolgen. Mitarbeitervertretung und Dienstgeber können eine Abweichung auch zu Ungunsten der Mitarbeiter aus sachlichen Gründen vereinbaren.

(3) Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Absatz 1 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 Mitarbeitern sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetragtes kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.

(4) Ungekürzt weitergezahlt werden vermögenswirksame Leistungen, die Weihnachtsgeld und das Leistungsentgelt (§ 26 KAVO) bzw. die pauschale Jahreszahlung (§ 26a KAVO).

(5) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(6) Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.

(7) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

*Die Regelungen des § 1 Abs. 5 Anlage 29 gelten entsprechend.

§ 6 Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung

(1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der Kurzarbeit für diejenigen Mitarbeiter ausgeschlossen, die sich in Kurzarbeit befinden. Für Mitarbeiter eines Rechtsträgers in der Rechtsform einer Körperschaft öffentlichen Rechts, die sich in Kurzarbeit befinden, ist der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung auch für die Dauer von drei Monaten nach Beendigung der Kurzarbeit ausgeschlossen.

(2) Mitarbeiter, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wiedereinzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

§ 7 Altersteilzeit

Für Mitarbeiter in der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell kann § 10 Anlage 22a entsprechend angewendet werden. Die Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 ist kein Regelarbeitsentgelt im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 Anlage 22a.

§ 8 Besondere Bestimmungen

Diese Anlage tritt am 1. Juli 2024 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2026 außer Kraft."

II) Die Änderungen unter Ziffer I) Nrn. 1 und 2 treten am 1. Juli 2024 in Kraft.

Münster, den 8. Juli 2024

gez. Erik Potthoff
- Vorsitzender -

