

38. 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 20. September 2017 (KA 2017 Nr. 145), wird wie folgt geändert:

I. Änderung der KAVO

1) Der Teil I wird wie folgt geändert:

Die Protokollerklärung zu § 21 Absatz 4 Satz 2 wird gestrichen.

2) Der Teil II wird wie folgt geändert:

- a) In der Ziffer 1 wird der Buchstabe e unter Beibehaltung der Buchstabenbezeichnung gestrichen.
- b) Die Ziffern 3, 4 und 5 werden unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen.
- c) In der Ziffer 6 wird der Buchstabe c gestrichen.
- d) In der Ziffer 7 werden die Buchstabenbezeichnung „a“ sowie die Buchstaben b und c gestrichen.
- e) Die Ziffern 8, 9, 10 und 11 werden ersatzlos gestrichen.

3) Nach dem Teil II wird folgender neuer Teil III eingefügt:

„III. Regelungen für angestellte Lehrkräfte

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Für angestellte Lehrkräfte gelten die Bestimmungen der KAVO, soweit sich aus den nachfolgenden Regelungen nichts anderes ergibt.
- (2) Für angestellte Lehrkräfte, mit denen ein beamtenähnliches Beschäftigungsverhältnis vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des Teils IV.
- (3) Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer Schule als Lehrkraft eingesetzt werden, fallen nicht unter den Geltungsbereich der nachfolgenden Bestimmungen. Näheres hierzu regelt das jeweilige Statut.

Protokollerklärung zu § 1:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

§ 2

Allgemeine Pflichten

Ergänzend zu § 5 des Teils I der KAVO gilt:

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat alle, die den entsprechenden Lehrkräften an vergleichbaren öffentlichen Schulen obliegenden Pflichten zu übernehmen und ihre oder seine Tätigkeit nach den Weisungen der Schulleitung und in kollegialer Zusammenarbeit mit den anderen Lehrkräften der Schule unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der privaten und katholischen Schule in freier Trägerschaft auszuüben.

Sie oder er ist gewillt und erklärt sich bereit, ihre oder seine Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des christlichen Glaubens und der vom Schulträger und der Schule erstrebten Bildungsziele gewissenhaft zu erfüllen.

§ 3

Nebentätigkeiten

Ergänzend zu § 7 des Teils I KAVO gilt:

Der Lehrkraft ist es nicht gestattet, Schülerinnen und Schüler der Klassen/Kurse, in denen sie regelmäßig unterrichtet, privaten Nachhilfeunterricht zu erteilen.

§ 4

Arbeitszeit

Die §§ 11 bis 14 des Teils I finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten der jeweiligen Bundesländer¹ in der jeweils geltenden Fassung.²

§ 5

Eingruppierung

Abweichend von § 16 des Teils I KAVO gilt:

- (1) Die Eingruppierung der Lehrkraft richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Anlage 4d. Die Lehrkraft erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist. Die Lehrkraft ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich für die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit aus den Eingruppierungsregelungen ergibt.
- (2) Die Entgeltgruppe der Lehrkraft ist im Arbeitsvertrag anzugeben.
- (3) Die Überleitung der am 31. Juli 2015 vorhandenen Lehrkräfte in die Anlage 4d erfolgt nach den Bestimmungen der §§ 23 bis 25 der Anlage 13 zur KAVO.

§ 6

Eingruppierung in besonderen Fällen

¹ Maßgeblich ist der örtliche Geltungsbereich im Hinblick auf die im Arbeitsvertrag bezeichnete Einsatzstelle (Schule) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

² Hierbei handelt es sich um die Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) des Landes Rheinland-Pfalz vom 30. Juni 1999 in der jeweils geltenden Fassung sowie für den Bereich des Saarlandes um die Verordnung über die Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden der beamteten Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen (PflichtstundenVO) vom 21.07.1987 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 17 des Teils I KAVO findet keine Anwendung.

§ 7

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Abweichend von § 18 des Teils I KAVO gilt:

- (1) Wird einer unter Abschnitt 1, Abschnitt 2 Ziffer 1 oder Abschnitt 5 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage 4d zur KAVO) fallenden Lehrkraft vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, erhält sie eine persönliche Zulage, wenn die Voraussetzungen – stünde sie im Beamtenverhältnis – für die Zahlung einer Zulage nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen (Rheinland-Pfalz oder Saarland) bei vorübergehender Übertragung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes erfüllt wären.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die Lehrkraft bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 bis 3 KAVO ergeben hätte.

§ 8

Stufen der Entgelttabelle

Ergänzend zu § 20 des Teils I der KAVO gilt:

Im Zusammenhang mit der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 (Anlage 5b zur KAVO) zum 1. Januar 2018 gelten folgende Übergangsregelungen:

Für am 1. Januar 2018 vorhandene Lehrkräfte der Entgeltgruppen 9 bis 15 wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden die Beschäftigten erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 5 Absatz 3 Sätze 3 bis 5 der Anlage 13 zur KAVO gelten entsprechend.

Für am 1. Januar 2018 vorhandene Lehrkräfte der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder von sieben Jahren in Stufe 3 wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. Ist das Tabellenentgelt der Stufe 4 zuzüglich des Erhöhungsbetrages nach Anlage 5b niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, verbleiben die Beschäftigten in ihrer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe; § 5 Absatz 3 Sätze 3 bis 5 der Anlage 13 zur KAVO gelten entsprechend.

§ 9

Allgemeine Regelung zu den Stufen

Ergänzend zu § 21 des Abschnitts I KAVO gilt:

- (1) Bei Höhergruppierung von Lehrkräften, die unter die Anlage 4d zur KAVO fallen, über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

Für nachstehend aufgeführte Lehrkräfte im Sinne der Anlage 4d zur KAVO gelten folgende Höhergruppierungen nicht als „Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe“:

- Lehrkräfte nach Abschnitt 1 der Entgeltordnung der Länder (EntgO-L) von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 2 Ziffer 1 EntgO-L von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 2 Ziffer 2 EntgO-L von der Entgeltgruppe 10 in die Entgeltgruppe 12
- Lehrkräfte nach Abschnitt 5 Ziffer 1 EntgO-L von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 und
- Lehrkräfte nach Abschnitt 6 EntgO-L von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13.

Satz 1 findet keine Anwendung bei einer Höhergruppierung, die aufgrund des Inkrafttretens der Anlage 4d auf Antrag gemäß § 24 Absatz 2 und 3 der Anlage 13 zur KAVO erfolgt. Hat die Lehrkraft nach der Überleitung in die Entgeltordnung Lehrkräfte einen Antrag nach § 24 Absatz 2 der Anlage 13 zur KAVO nicht gestellt, gilt im Falle einer späteren Höhergruppierung die bisherige Entgeltgruppe (Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1 Satz 1 und 2 der Anlage 13 zur KAVO) als Entgeltgruppe nach Satz 1, von der aus die Höhergruppierung erfolgt.

(2) Abweichend von § 21 Abs. 4 Satz 2 gilt für Lehrkräfte, die unter die Anlage 5b fallen:

Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 21 Abs. 4 Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Der Garantiebtrag nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Er beträgt

- a. in den Entgeltgruppen 2 bis 8 der Anlage 5b
 - 31,34 Euro ab 1. Januar 2017
 - 32,08 Euro ab 1. Januar 2018
- b. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 der Anlage 5b
 - 62,66 Euro ab 1. Januar 2017
 - 64,13 Euro ab 1. Januar 2018.

§ 10

Leistungsentgelt

Die §§ 22 und 22a des Teils I finden keine Anwendung.

§ 11

Jahressonderzahlung

Abweichend von § 23 Abs. 2 des Teils I KAVO bemisst sich die Jahressonderzahlung nach folgenden Sätzen:

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	95 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 11	80 v.H.,

in den Entgeltgruppen 12 bis 13
in den Entgeltgruppen 14 bis 15

50 v.H. und
35 v.H..

§ 12 Urlaub

- (1) Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie diese unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (2) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen, die auch für die angestellten Lehrkräfte der jeweiligen Bundesländer gelten.

§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Abweichend von § 39 Absatz 1 Buchstabe a des Teils I KAVO endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.“

4) Nach dem neuen Teil III wird folgender neuer Teil IV eingefügt:

„IV. Regelungen für Lehrkräfte im beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnis

§ 1 Geltungsbereich

Der Inhalt von beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnissen von Lehrkräften richtet sich nach den jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften für die Beamtenverhältnisse der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland ¹ für vergleichbare beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen der beiden Bundesländer, soweit sich nicht aus den nachfolgenden Bestimmungen etwas anderes ergibt.

§ 2 Dienstvertrag und Nebenabreden

¹ Maßgeblich ist der örtliche Geltungsbereich im Hinblick auf die im Dienstvertrag bezeichnete Einsatzstelle (Schule) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

Zur Begründung und Fortführung des beamtenähnlichen Beschäftigungsverhältnisses ist ein Dienstvertrag nach Maßgabe des Musters in Abschnitt III Unterabschnitt B der Anlage 2 zur KAVO zu vereinbaren. § 3 des Teils I der KAVO gilt entsprechend.

§ 3

Befristung zur Probe

Die Probezeit für beamtenähnliche Beschäftigungsverhältnisse von Lehrkräften beträgt ein Jahr. Hierzu wird ein befristetes Dienstverhältnis begründet.

§ 4

Allgemeine Pflichten

(1) Der Lehrkraft obliegen die allgemeinen Pflichten gemäß § 5 des Teils I der KAVO.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat alle, die den entsprechenden Lehrkräften an vergleichbaren öffentlichen Schulen obliegenden Pflichten zu übernehmen und ihre oder seine Tätigkeit nach den Weisungen der Schulleitung und in kollegialer Zusammenarbeit mit den anderen Lehrkräften der Schule unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der privaten und katholische Schule in freier Trägerschaft auszuüben.

Sie oder er ist gewillt und erklärt sich bereit, ihre oder seine Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des christlichen Glaubens und der vom Schulträger und der Schule erstrebten Bildungsziele gewissenhaft zu erfüllen.

§ 5

Nebentätigkeiten

Für die Durchführung von Nebentätigkeiten gilt § 7 des Teils I KAVO.

Der Lehrkraft ist es nicht gestattet, Schülerinnen und Schüler der Klassen/Kurse, in denen sie regelmäßig unterrichtet, privaten Nachhilfeunterricht zu erteilen.

§ 6

Arbeitszeit

Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten der jeweiligen Bundesländer ¹ in der jeweils geltenden Fassung.²

§ 7

Versetzung und Abordnung/Änderung der Tätigkeit

¹ Maßgeblich ist der örtliche Geltungsbereich im Hinblick auf die im Dienstvertrag bezeichnete Einsatzstelle (Schule) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

² Hierbei handelt es sich um die Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) des Landes Rheinland-Pfalz vom 30. Juni 1999 in der jeweils geltenden Fassung sowie für den Bereich des Saarlandes um die Verordnung über die Festlegung der Zahl der Unterrichtsstunden der beamteten Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen (PflichtstundenVO) vom 21.07.1987 in der jeweils geltenden Fassung.

(1) Versetzungen und Abordnungen regeln sich nach § 8 des Teils I KAVO.

(2) Sollte sich durch veränderte Verhältnisse im Laufe der Zeit ergeben, dass die vorgesehene Tätigkeit ganz entfällt oder die Arbeitskraft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht mehr in vollem Umfang in Anspruch nimmt, ist sie oder er unter Wahrung ihres oder seines Besitzstandes verpflichtet, eine andere Tätigkeit innerhalb des Aufgabenbereiches des Bistums Trier zu übernehmen, die ihrer oder seiner Vorbildung entspricht.

§ 8

Besoldung

(1) Die Besoldung der beamtenähnlich beschäftigten Lehrkräfte richtet sich nach den jeweiligen Landesbesoldungsgesetzen der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland für vergleichbare, beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen der beiden Bundesländer.

(2) Die Besoldungsgruppe der beamtenähnlich beschäftigten Lehrkraft wird im Dienstvertrag angegeben.

§ 9

Dienstunfähigkeit

(1) Im Krankheitsfall richten sich die Anzeige und Nachweispflichten nach § 26 des Teils I KAVO.

(2) In den Fällen der dauernden Dienstunfähigkeit und der begrenzten Dienstfähigkeit finden die Vorschriften der §§ 26, 27 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit den jeweils maßgeblichen Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz bzw. des Saarländischen Beamtengesetzes Anwendung.

(3) Das Bistum Trier kann das Dienstverhältnis für beendet erklären, wenn dauernde Dienstunfähigkeit gemäß den entsprechenden Vorschriften für Landesbeamte in Rheinland-Pfalz bzw. im Saarland vorliegt.

(4) Für die Wiederverwendung im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Dienstunfähigkeit gelten die entsprechenden Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit den Landesbeamtengesetzen für Rheinland-Pfalz bzw. das Saarland.

§ 10

Versorgung

(1) Nach Beendigung des aktiven Beschäftigungsverhältnisses infolge der Erreichung der Altersgrenze oder Eintritt der dauernden Dienstunfähigkeit nach Maßgabe der jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften des Landes Rheinland-Pfalz bzw. des Saarlandes leistet der Dienstgeber Versorgungsbezüge nach Maßgabe der Vorschriften des jeweiligen Landesbeamtenversorgungsgesetzes. Versorgungsbezüge im Sinne dieser Bestimmungen sind auch Witwen-, Witwer- und Waisengeld.

(2) Die ruhegehaltsfähige Dienstzeit wird entsprechend den jeweils gültigen beamtenrechtlichen Vorschriften festgesetzt.

§ 11

Unfallfürsorge

Bei einem Dienstunfall gewährt das Bistum Trier Unfallfürsorge in entsprechender Anwendung der für die Landesbeamten in Rheinland-Pfalz bzw. im Saarland geltenden Vorschriften. Etwaige Leistungen aus der gesetzlichen Unfallfürsorge werden angerechnet.

§ 12 Beihilfe

Der Dienstgeber gewährt Unterstützungen, Beihilfen, Vorschüsse und sonstige Fürsorgeleistungen nach den für die Beamten des Landes Rheinland-Pfalz geltenden Bestimmungen, soweit kein Anspruch auf entsprechende gesetzliche Leistungen besteht.

§ 13 Urlaub

- (1) Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie diese unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (2) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen, die auch für die angestellten Lehrkräfte der jeweiligen Bundesländer gelten.

§ 14 Dienstbefreiung

- (1) Neben dem Anspruch auf Dienstbefreiung nach den für die beamteten Lehrkräfte geltenden jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften wird Dienstbefreiung gemäß den Bestimmungen des § 36 Buchstaben a, c, d und k des Teils I der KAVO gewährt.
- (2) Fällt in den Fällen der Buchstaben a, c und d der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

§ 15 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Die Lehrkraft kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli) kündigen.
- (2) Der Dienstgeber ist zur ordentlichen Kündigung des Vertrages nach Maßgabe der Vorschriften des Artikels 5 der Grundordnung berechtigt. Als Grund für eine ordentliche Kündigung kommt darüber hinaus ein Verhalten in Betracht, das nach beamtenrechtlichen Regelungen den Verlust der Beamtenrechte zur Folge hat oder die Entfernung aus dem Dienst rechtfertigt. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat zum Monatsende bei einer Beschäftigungszeit von bis zu einem Jahr. Sie verlängert sich bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr auf sechs Wochen, von mindestens fünf Jahren auf drei Monate, von mindestens acht Jahren auf vier Monate, von

mindestens zehn Jahren auf fünf Monate und von mindestens zwölf Jahren auf sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.“

5) Aus den bisherigen Teilen III. bis V. werden neu die Teile V. bis VII.

II. Änderung der Anlagen zur KAVO

1. Der Abschnitt III der Anlage 2 zur KAVO wird wie folgt neu gefasst:

„III. Musterverträge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Funktion von Lehrkräften

A. Arbeitsvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beschäftigte des Bistums Trier in der Funktion von angestellten Lehrkräften¹

ARBEITSVERTRAG

Zwischen

dem Bistum Trier, vertreten durch den Bischöflichen Generalvikar,

-Dienstgeber-

und

geb. am _____, z. Zt. wohnhaft in _____

-Mitarbeiter/in-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

(1) Der/Die Mitarbeiter/in wird als _____ O eingestellt O weiterbeschäftigt,
und zwar O ab _____ auf unbestimmte Zeit.
O für die Zeit vom _____ bis _____².

Grund der Befristung: _____

(2) Die Zeit vom _____ bis _____ gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) in der jeweiligen Fassung.

¹ Dieses Muster ist nicht zu verwenden für beamtenähnlich beschäftigte Lehrkräfte.

² Zutreffendes bitte ankreuzen.

§ 3

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – einschließlich der Anlagen - in ihrer jeweiligen Fassung, es sei denn dass sich aus diesem Vertrag etwas anderes ergibt.

§ 4

(1) Der/Die Mitarbeiter/in wird unbeschadet der Vorschriften in § 8 KAVO in _____ eingesetzt.

§ 5

(1) Der Umfang der Beschäftigung richtet sich nach den für Lehrkräfte an vergleichbaren öffentlichen Schulen geltenden Bestimmungen.

(2) Die Zahl der regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt zurzeit _____ Stunden in der Woche.

(3) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Anlage 4d. Die Lehrkraft ist zum Zeitpunkt der Einstellung/der Weiterbeschäftigung*) gemäß Anlage 4d zur KAVO in die Entgeltgruppe _____, Abschnitt _____, Ziffer _____ eingruppiert.

(4) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB).

§ 6

Als wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB werden u. a. folgende Gründe anerkannt:

- a. ein Verhalten, das nach beamtenrechtlichen Regelungen einer Anstellung als Beamter im öffentlichen Dienst entgegensteht oder zu einer Entfernung aus dem öffentlichen Dienst führen würde,
- b. schwere Verstöße gegen die in § 5 des Teils I und § 2 des Teils III der KAVO enthaltenen Pflichten,
- c. die Zurücknahme der staatlichen Unterrichtsgenehmigung durch die zuständige Schulaufsichtsbehörde,
- d. Maßnahmen der Schulaufsichtsbehörde, aufgrund deren der Betrieb der Schule ganz oder teilweise eingestellt wird.

§ 7

Bisherige mündliche oder schriftliche Zusagen und Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

§ 8

Sonstige Vereinbarungen: _____

_____, den _____

Trier, den _____

(Mitarbeiter/in)

Bischöflicher Generalvikar

B. Dienstvertrag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beschäftigte des Bistums Trier in der Funktion von beamtenähnlich beschäftigten Lehrkräften

DIENSTVERTRAG

Zwischen

dem Bistum Trier, vertreten durch den Bischöflichen Generalvikar,

-Dienstgeber-

und

geb. am _____, z. Zt. wohnhaft in _____

-Mitarbeiter/in-

wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

1) Der/Die Mitarbeiter/in wird als _____ eingestellt weiterbeschäftigt, und zwar

ab _____ auf unbestimmte Zeit.

für die Zeit vom _____ bis _____ *).

Grund der Befristung:

(2) Die Zeit vom _____ bis _____ gilt als Probezeit, während der das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) in der jeweiligen Fassung.

§ 3

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – einschließlich der Anlagen – in ihrer jeweiligen Fassung, es sei denn, dass sich aus diesem Vertrag etwas anderes ergibt.

§ 4

Der/Die Mitarbeiter/in wird unbeschadet der Vorschriften in § 8 KAVO in _____ eingesetzt.

§ 5

Die Zahl der regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt zurzeit _____ Stunden in der Woche.

§ 6

(1) Der/Die Mitarbeiter/in erhält bei der Einstellung/Weiterbeschäftigung*) Bezüge nach der Besoldungsgruppe _____ des Landesbesoldungsgesetzes für Rheinland-Pfalz/für das Saarland*).

(2) Bei Teilzeitbeschäftigung reduzieren sich die Bezüge entsprechend dem anteiligen Beschäftigungsumfang.

(3) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB).

§ 7

Als wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB werden u. a. folgende Gründe anerkannt:

- a. ein Verhalten, das nach beamtenrechtlichen Regelungen einer Anstellung als Beamter im öffentlichen Dienst entgegensteht oder zu einer Entfernung aus dem öffentlichen Dienst führen würde,
- b. schwere Verstöße gegen die in § 5 des Teils I und § 4 des Teils IV der KAVO enthaltenen Pflichten,
- c. die Zurücknahme der staatlichen Unterrichtsgenehmigung durch die zuständige Schulaufsichtsbehörde,
- d. Maßnahmen der Schulaufsichtsbehörde, aufgrund deren der Betrieb der Schule ganz oder teilweise eingestellt wird.

§ 8

Bisherige mündliche oder schriftliche Zusagen und Vereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

§ 9

Sonstige Vereinbarungen:

_____, den _____ Trier, den _____

(Mitarbeiter/in)

Bischöflicher Generalvikar

*) Zutreffendes bitte ankreuzen.

III. Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt zum 1. Februar 2018 in Kraft.

Trier, den 25.01.2018

(L.S.)

Dr. Stephan Ackermann
Bischof von Trier