

65. 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), zuletzt geändert am 16. März 2022 (KA 2022 Nr. 127), wird wie folgt geändert:

I. Änderung der KAVO

§41b wird wie folgt neu gefasst:

„§ 41 b Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4 a und 4 d (einschließlich beamtenähnlich beschäftigter Lehrkräfte)

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Maßgabe der Anlagen 4 a und 4 d zur KAVO eingruppiert sind sowie die beamtenähnlich beschäftigten Lehrkräfte.

(2)¹Die betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. ²Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. ³Zugleich werden damit die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Qualitätsstandards der Einrichtungen verbessert. ⁴Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem gemeinsam vom Dienstgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. ⁵Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch die Reduzierung von Fehlzeiten die Weiterentwicklung und Qualität der Einrichtungen. ⁶Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen qualitätsorientierten betrieblichen Gesundheitsmanagement.

(3)¹Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. ²Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). ³Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen und über das Ergebnis zu unterrichten. ⁴Maßnahmen, die aus der Gefährdungsbeurteilung resultieren, sind ebenso wie Maßnahmen im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb der Einrichtung gemeinsam mit allen Beteiligten zu erörtern und abzustimmen. ⁵Widersprechen betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den

vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission nach Absatz 4 zu befassen. ⁶Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. ⁷Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4)¹Beim Dienstgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. ²Ist eine Mitarbeitervertretung nicht gebildet, werden die Mitglieder von der Arbeiterschaft der Einrichtung gewählt. ³Die Mitglieder müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dienstgebers sein. ⁴Soweit ein Arbeitsschutzausschuss oder ein Steuerungskreis betriebliches Gesundheitsmanagement gemäß Absatz 6 gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. ⁵Im Falle des Absatzes 3 Satz 5 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. ⁶Der Dienstgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Dienstgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Dienstgeber dem Beschluss zugestimmt hat. ⁷Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeitervertretung benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Dienstgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. ⁸Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Dienstgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. ⁹Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ¹⁰Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(5)¹Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. ²Sind bei einem Dienstgeber eine oder mehrere Mitarbeitervertretungen gebildet, können diese jeweils einen Antrag auf Bildung eines Gesundheitszirkels bei der betrieblichen Kommission stellen.

³Die betriebliche Kommission berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss oder ein Steuerungskreis gemäß Absatz 6 gebildet ist, diesem, ansonsten dem Dienstgeber Vorschläge. ⁴Die Ablehnung eines Vorschlages ist durch den Dienstgeber zu begründen. ⁵Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

(6)¹Je nach Größe der Einrichtung kann die betriebliche Kommission einen Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement bilden. ²Er besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeitervertretungen, die in ihrem Handlungs- und Arbeitsbereich Themen der Gesundheit, sowohl für den Einzelnen als auch für die gesamte Organisation, bearbeiten (z.B. Arbeitsschutz, BEM, Sucht, Personal- und Organisationsentwicklung). ³Der Steuerungskreis arbeitet an übergeordneten und strategischen Themen des

betrieblichen Gesundheitsmanagements für die gesamte Organisation und koordiniert diese. ⁴Der Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement legt Qualitätsstandards und Maßnahmen anhand von regelmäßigen Auswertungen und Prozessabläufen fest.

(7)¹Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. ²Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

(8)¹Die für die Arbeit der betrieblichen Kommission, des Gesundheitszirkels und des Steuerungskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement (sofern er nach Absatz 6 gebildet worden ist) erforderlichen Kosten trägt der Dienstgeber. ²Die Mitglieder sind zur Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen.³ Sie haben für eine bedarfsgerechte Qualifizierung einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung von 2 Tagen im Kalenderjahr. ⁴Mit Zustimmung des Dienstgebers kann der Anspruch auf Freistellung für Schulungsveranstaltungen für 2 Kalenderjahre zusammengefasst werden.

(9) Soweit ein Arbeitsschutzausschuss besteht, kann dieser die betriebliche Kommission und den Steuerungskreis beraten.

(10) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

(11) Diese Regelung gilt befristet bis zum 30. September 2025. Spätestens 12 Monate vor Ablauf der Regelung wird die KODA diese evaluieren und ggfls. fortschreiben. “

II. Änderungen der Anlagen zur KAVO

I. Die **Anlage 5a** wird wie folgt neu gefasst:

„Entgelttabelle (außer Lehrkräfte)

(monatlich in Euro)

gültig ab 1. Oktober 2022

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2034,84	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

„

II. Die Anlage 14 wird in Abschnitt II Teil A wie folgt geändert:

a. Die **Tabelle** in **Nr. 2 Buchstabe a** erhält folgende Fassung:

„

Tabelle Stundensätze kurzfristig Beschäftigte der TBT mbH in Euro* gültig ab 1. Oktober 2022			
Reinigung		12,00	
Service Küchenhilfe, Außenarbeiten	ohne Ausbildung	12,00	
Service Küchenhilfe, Außenarbeiten	mit Ausbildung	12,00	

Köche		12,35 – 14,78	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Hausmeister	mit Ausbildung	12,35 – 14,78	je nach Berufserfahrung, Einsatzzeiten und eigenen techn. Gerätschaften

* Ggf. auf der Grundlage des § 7 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach anderen einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen verordnete Festlegungen über einen Mindestlohn sind zu berücksichtigen.“

b. Die **Tabelle in Nr. 2 Buchstabe i Doppelbuchstabe bb** wird wie folgt neu gefasst:

”

Entgelttabelle TBT in Euro (gültig ab 1. Oktober 2022)				
Entgeltgruppe	Einstiegsgehalt Stufe 1		Entwicklungsstufe Stufe 2	individuelle Zulagen Stufe 3
	von	bis		
10	3.249,05	3.585,35	3.951,63	nach zusätzlicher Qualifikation und überdurchschnittlicher Arbeitsleistung individuell vereinbar
9	2.908,82	3.354,58	3.854,27	
8	2.695,51	2.962,84	3.300,43	
7	2.531,03	2.787,70	2.954,54	
6	2.483,41	2.734,79	2.863,07	
5	2.385,04	2.624,78	2.746,56	
4	2.275,21	2.503,45	2.657,34	
3	2.246,33	2.471,32	2.535,61	
2	2.095,39	2.303,53	2.414,05	
1*	2.087,04	2.087,04	2.087,04	

* Ggf. auf der Grundlage des § 7 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach anderen einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen verordnete Festlegungen über einen Mindestlohn sind zu berücksichtigen. “

III. Inkraftsetzung

Die Regelungen in den Abschnitten I und II treten zum 1. Oktober 2022 in Kraft.

Trier, den 23. September 2022

(LS)

Dr. Stephan Ackermann
Bischof von Trier

