

## **78. 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 18. September 2024 (KA 2024 Nr. 211), wird wie folgt geändert:

### **I. Änderung der KAVO**

**Nach § 36 werden die §§ 37 und 38 mit folgendem Wortlaut eingefügt:**

#### **„§ 37**

#### **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 der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Abs. 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

#### **Protokollerklärung zu § 37:**

Die KODA hat in ihrer Sitzung am 7. November 2024 beschlossen, die Regelungen des § 37 KAVO gemäß Nr. 8 der ersetzenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 22. Januar 2024 unverändert wieder in Kraft zu setzen.

## **§ 38**

### **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 der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 21 Absatz 4 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

#### **Protokollerklärungen zu § 38:**

1. Die KODA hat in ihrer Sitzung am 7. November 2024 beschlossen, die Regelungen des 38 KAVO gemäß Nr. 8 der ersetzenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 22. Januar 2024 beizubehalten.

2. Insoweit die Bestimmungen des § 38 den Vorschriften der ersetzenden Entscheidung im Hinblick auf den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses widersprechen (insbesondere § 38 Absatz 1), gehen die Bestimmungen der ersetzenden Entscheidung vor. „Die ersetzende Entscheidung bezieht sich auf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses insgesamt, so dass sie die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht erfasst.“ (Eder/Greiner, Erläuterungen zur ersetzenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses der ZAK zur Befristungsregelung; ZMV 2024, S. 70 ff.).“

## II. Änderung der Anlagen zur KAVO

### 1. Im Teil B wird der Abschnitt VIII der Anlage 4a wie folgt geändert:

Nach der Entgeltgruppe 11 wird folgende neue Entgeltgruppe 12 angefügt:

“Entgeltgruppe 12

Leiterinnen bzw. Leiter der Häuser der offenen Tür und in Schülerzentren, denen mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 9a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.”

### 2. Änderungen der Anlage 14 zur KAVO

a. Die Tabelle in Abschnitt II Teil A Ziffer 2 Buchstabe a wird wie folgt neu gefasst:

”

Tabelle Stundensätze kurzfristig Beschäftigte der TBT mbH in Euro*			gültig ab 1. Januar 2025
Reinigung		13,18-13,72	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Service Küchenhilfe, Außenarbeiten	ohne Ausbildung	12,82	
Service Küchenhilfe, Außenarbeiten	mit Ausbildung	12,82-13,13	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Köche		14,30-16,73	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Hausmeister	mit Ausbildung	14,30-16,73	je nach Berufserfahrung, Einsatzzeiten und eigenen technischen 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 Abschnitt II Teil A Ziffer 2 Buchstabe i Doppelbuchstabe bb wird wie folgt neu gefasst:

„

<b>Entgelttabelle TBT in Euro (gültig ab 1. Januar 2025)</b>				
<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Einstiegsgehalt Stufe 1</b>		<b>Entwicklungsstufe Stufe 2</b>	<b>individuelle Zulagen Stufe 3</b>
	<b>von</b>	<b>bis</b>		
<b>10</b>	3.638,75	3.993,54	4.379,97	nach zusätzlicher Qualifikation und überdurchschnittlicher Arbeitsleistung individuell vereinbar
<b>9</b>	3.279,81	3.750,08	4.277,25	
<b>8</b>	3.054,76	3.336,80	3.692,95	
<b>7</b>	2.881,24	3.152,02	3.328,04	
<b>6</b>	2.831,00	3.096,20	3.231,54	
<b>5</b>	2.727,22	2.980,14	3.108,62	
<b>4</b>	2.615,21	2.852,14	3.014,49	
<b>3</b>	2.586,33	2.818,24	2.886,07	
<b>2</b>	2.435,39	2.643,53	2.757,82	
<b>1*</b>	2.229,65	2.343,98	2.418,28	

\* 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 Abschnitt I treten rückwirkend zum 1. Juni 2024, die Regelungen in Abschnitt II Ziffer 1 treten zum 1. Dezember 2024 und die Regelungen in Abschnitt II Ziffer 2 treten zum 1. Januar 2025 in Kraft.

Trier, den 21. November 2024

(LS)

Dr. Stephan Ackermann

Bischof von Trier