

Zur Veröffentlichung im Amtsblatt

Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 2025

- Änderung der KAVO -

[Finale Fassung des Beschlusstextes vom 8. Dezember 2025]

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 3. Dezember 2025 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. § 14 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 1 wird ein neuer Absatz 1a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„(1a) Abweichend von Absatz 1 können vorbehaltlich von § 60h Mitarbeiter und Dienstgeber im gegenseitigen Einvernehmen, frühestens nach Ablauf der Probezeit, die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) in Textform vereinbaren. Bei der Übernahme von Auszubildenden, Schülerinnen im Sinne der PiA-Ordnung* sowie dual Studierenden im Geltungsbereich der Ordnungen für Studierende in ausbildungs- bzw. praxisintegrierten dualen Studiengängen darf die Vereinbarung gemäß Satz 1 nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. Die Erhöhung ist auf maximal 18 Monate zu befristen. Verlängerungen sind nur befristet und nur in gegenseitigem Einvernehmen möglich. Die Verlängerungen können jeweils bis zu 18 Monate betragen. Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Soweit auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1. Näheres kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.“

*Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin, Kinderpflegerin oder Heilerziehungspflegerin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung)

- b) In Absatz 9 werden an Satz 2 folgende neue Sätze 3 bis 6 angefügt:

„In gemeinsamer Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitern soll darauf hingewirkt werden, dass Gleitzeitkonten durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden ausweisen, welche die geregelten Saldogrenzen überschreiten. Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig auch von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 14a Abs. 7 und 8) Gebrauch gemacht wird. Soweit ein Konto gemäß § 14d eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen. In den Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung der vorgenannten Möglichkeiten, geregelt werden.“

2. § 14a erhält einen neuen Absatz 9 mit folgendem Wortlaut:

„(9) Erhöhungsstunden sind die nach § 14 Abs. 1a vereinbarten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 14 Abs. 1 Satz 1) hinausgehen. Erhöhungsstunden sind keine Überstunden nach Absatz 7 und 8. § 60h findet Anwendung.“

3. In § 14b wird nach Absatz 6a ein neuer Absatz 6b mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„(6b) Mitarbeiter mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1a erhalten neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde einen Zuschlag. Der Zuschlag beträgt je Erhöhungsstunde

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| - in den Entgeltgruppen 1 bis 9b | 25 v.H., |
| - in den Entgeltgruppen 9c bis 15 | 10 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Der Zuschlag wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt. Dabei sind die vereinbarten wöchentlichen Erhöhungsstunden (§ 14a Abs. 9) zunächst mit dem Faktor 4,348 (§ 29 Abs. 3 Satz 3) und anschließend mit dem sich aus Satz 2 ergebenden Zuschlag zu multiplizieren. § 60h findet Anwendung.“

4. § 14d erhält einen neuen Absatz 7 mit folgendem Wortlaut:

„(7) Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Mitarbeiter vereinbart werden. Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Mitarbeiter nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. Die Ausgestaltung geschieht durch Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- a) Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,

- b) Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erwerbsminderung, Tod,
- c) Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,
- d) Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,
- e) Entgelt in der Freistellungsphase,
- f) Insolvenzsicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers.“

5. § 29 Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Soweit in dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, gilt hinsichtlich des Tabellenentgelts (§ 23) und aller sonstigen Entgeltbestandteile Folgendes:

- a) Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.
- b) Mitarbeiter mit einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 14 Abs. 1a erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der ihrer individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 14 Abs. 1a Satz 1 entspricht; § 60h findet Anwendung.“

6. In § 37 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „30 Arbeitstage“ durch die Angabe „30 Arbeitstage (ab 1. Januar 2027: 31 Arbeitstage)“ ersetzt.

7. § 40a wird wie folgt neu gefasst:

„§ 40a Teilweise Umwandlung der Weihnachtszuwendung

(1) Mitarbeiter können unter Berücksichtigung von § 60h bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, einen Teil der ihnen nach § 33a i.V.m. Anlage 14 zustehenden Weihnachtszuwendung in bis zu drei Arbeitstage (Tauschtage) umzuwandeln, für die ihnen im darauffolgenden Kalenderjahr volle freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 23a gewährt werden.

(2) Die Berechnung des Wertes eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 29 Abs. 3 Satz 3). Bemessungsgrundlage für die Berechnung dieses Wertes ist das Entgelt für den Monat September; § 2 Abs. 1 S. 3 Anlage 14 findet Anwendung. Die Weihnachtszuwendung vermindert sich um den Betrag, der dem Wert der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag). Maßgebend für die

Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.

(3) Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages wird die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ergebende Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird. Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. Für die Berechnung des Umwandlungsbetrages wird das nach Absatz 2 Satz 2 ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (§ 29 Abs. 3 Satz 3). Das danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die geltend gemachte Anzahl von Tauschtagen vervielfacht.

(4) Sofern der Gesamtbetrag nach Absatz 3 Satz 4 die Höhe der Weihnachtsgewährung in dem Jahr der Geltendmachung übersteigt, vermindert sich die geltend gemachte Anzahl an Tauschtagen, bis die Höhe der Weihnachtsgewährung zur Gewährung voller Tauschtage ausreicht. In diesem Fall vermindert sich die Weihnachtsgewährung nur um den Betrag, der dem Wert der Tauschtage gemäß Satz 1 entspricht.

(5) Die Tauschtage müssen im folgenden Kalenderjahr (Kalenderjahr, das auf die Antragstellung nach Absatz 1 folgt) gewährt werden. Bei der Festlegung der Tauschtage sind die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Mitarbeiter sollen dem Dienstgeber ihre Wünsche zur zeitlichen Lage der Tauschtage spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitteilen.

(6) Tauschtage, die nicht innerhalb des in Absatz 5 genannten Zeitraums in Anspruch genommen werden, verfallen. Eine finanzielle Abgeltung der Tauschtage ist ausgeschlossen. Können vom Dienstgeber bewilligte Tauschtage wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung von dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen durch den Dienstgeber an dem entsprechenden Tag/den entsprechenden Tagen nicht in Anspruch genommen werden und kann in dem verbleibenden Zeitraum nach Absatz 5 Satz 1 keine Ersatzfreistellung erfolgen, besteht für diese ansonsten mit Ablauf dieses Kalenderjahres verfallenden Tauschtage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld; maßgebend ist dabei der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Weihnachtsgewährung nach Absatz 2 ermittelte Umwandlungsbetrag.“

8. § 60h wird wie folgt neu gefasst:

„§ 60h Vorbehaltsregelung zu den Beschlüssen vom 3. Dezember 2025

(1) Im Fall der Kündigung von § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD (VKA) gemäß § 39 Abs. 4 Buchst. j TVöD (VKA) gilt ab dem Zeitpunkt von deren

Wirksamwerden § 37 Abs. 1 Satz 1 KAVO in folgender Fassung: „Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“

(2) Im Fall der Kündigung der §§ 6 Abs. 1a, 7 Abs. 9, 8 Abs. 7, 24 Abs. 2 Buchst. b), 29a TVöD-VKA gemäß § 39 Abs. 4 Buchst. j TVöD (VKA) treten zum Zeitpunkt von deren Wirksamwerden die §§ 14 Abs. 1a, 14a Abs. 9, 14b Abs. 6b, 29 Abs. 2 Buchst. b, 40a KAVO außer Kraft. Laufende individuelle Vereinbarungen nach § 14 Abs. 1a bleiben für deren vereinbarte Dauer unberührt. Die Kündigung wirkt nicht auf Tauschtage, die gemäß § 40a vor Wirksamwerden der Kündigung bereits verlangt bzw. geltend gemacht wurden.“

9. Die Anlage 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Entgelttabelle (§ 23 KAVO)

gültig ab 1. April 2025 bis 30. April 2026 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.669,12	6.039,84	6.453,36	7.017,89	7.598,61	7.980,65
14	5.153,96	5.489,64	5.928,03	6.414,51	6.956,78	7.346,09
13	4.767,62	5.135,53	5.554,35	6.009,06	6.544,14	6.834,50
12	4.295,43	4.718,78	5.213,52	5.762,47	6.406,61	6.712,24
11	4.153,35	4.542,72	4.908,59	5.305,54	5.848,79	6.154,45
10	4.012,19	4.317,28	4.664,10	5.040,24	5.459,10	5.596,64
9c	3.901,48	4.173,64	4.469,61	4.788,53	5.131,37	5.377,14
9b	3.676,89	3.929,00	4.089,07	4.562,79	4.843,49	5.168,65
9a	3.558,96	3.772,32	3.986,06	4.461,84	4.569,48	4.844,33
8	3.391,44	3.596,59	3.738,68	3.883,66	4.040,37	4.115,73
7	3.205,23	3.441,58	3.582,38	3.724,47	3.860,94	3.935,06
6	3.152,04	3.346,55	3.482,94	3.617,92	3.750,49	3.819,26
5	3.038,99	3.227,67	3.355,11	3.490,06	3.615,47	3.680,28
4	2.912,62	3.103,55	3.263,75	3.363,48	3.463,20	3.521,60
3	2.872,69	3.078,02	3.127,99	3.242,21	3.327,92	3.406,43
2	2.692,16	2.894,28	2.944,67	3.016,58	3.174,63	3.339,97
1	-	2.465,52	2.498,86	2.540,55	2.579,42	2.679,47

gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	8.204,11
14	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	7.551,78
13	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	7.025,87
12	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	6.900,18
11	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	6.326,77
10	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	5.753,35
9c	4.010,72	4.290,50	4.594,76	4.922,61	5.275,05	5.527,70
9b	3.779,84	4.039,01	4.203,56	4.690,55	4.979,11	5.313,37
9a	3.658,61	3.877,94	4.097,67	4.586,77	4.697,43	4.979,97
8	3.486,40	3.697,29	3.843,36	3.992,40	4.153,50	4.230,97
7	3.294,98	3.537,94	3.682,69	3.828,76	3.969,05	4.045,24
6	3.240,30	3.440,25	3.580,46	3.719,22	3.855,50	3.926,20
5	3.124,08	3.318,04	3.449,05	3.587,78	3.716,70	3.783,33
4	2.994,17	3.190,45	3.355,14	3.457,66	3.560,17	3.620,20
3	2.953,13	3.164,20	3.215,57	3.332,99	3.421,10	3.501,81
2	2.767,54	2.975,32	3.027,12	3.101,04	3.263,52	3.433,49
1		2.534,55	2.568,83	2.611,69	2.651,64	2.754,50"

10. In Anlage 14 wird § 2 Absatz 1 Satz 1 wie folgt neu gefasst:

„Die Zuwendung beträgt 85 % eines Monatsentgelts.“

11. In Anlage 22a wird die Fußnote zu § 7 Absatz 2 Satz 2 wie folgt neu gefasst:

„Das Wertguthaben erhöht sich ab dem 1. April 2025 um 3,11 % und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 %.“

12. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:

a) Die Fußnote zu § 4 Absatz 3 Satz 6 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens aber um 110,00 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“

b) Die Fußnote zu § 5 Absatz 3 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Die individuelle Zwischenstufe erhöht sich ab dem 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens aber um 110,00 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“

c) Die Fußnote zu § 6 Absatz 4 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Besitzstandszulage erhöht sich ab dem 1. April 2025 um 3,11 Prozent und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“

d) Die Fußnote zu § 8 Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Besitzstandszulage erhöht sich ab dem 1. April 2025 um 3,11 Prozent und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“

e) Die Tabelle in § 13 Satz 2 wird durch folgende Tabelle ersetzt:

	„Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. April 2025	6.955,18	7.685,88	8.378,11	8.839,65	8.947,29
Gültig ab 1. Mai 2026	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16	9.197,81“

f) Die Fußnote zu § 15 Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich ab dem 1. April 2025 um 3,11 Prozent und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“

13. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

a) § 1 Absatz 6 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b ab dem 1. April 2025 weniger als 75,26 Euro und ab dem 1. Mai 2026 weniger als 77,37 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 ab dem 1. April 2025 weniger als 120,42 Euro und ab dem 1. Mai 2026 weniger als 123,79 Euro,

so erhält die Mitarbeiterin während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag.“

b) § 1 Absatz 7 wird unter Beibehaltung der Zählung gestrichen.

c) § 4 wird wie folgt geändert:

aa) Die Fußnote zu Absatz 4 Satz 7 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Vergleichsentgelte sowie die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens aber um 110,00 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“

bb) Absatz 8 Satz 1 Buchstabe a) wird wie folgt neu gefasst:

„a) nach der Anlage 2 KAVO, Besonderer Teil B Abschnitt V., in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zum Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 6 eine Zulage ab dem 1. April 2025 in Höhe von 93,51 Euro monatlich und ab dem 1. Mai 2026 in Höhe von 96,13 Euro monatlich;“

cc) Absatz 8 Satz 1 Buchstabe b) wird wie folgt neu gefasst:

„b) nach der Anlage 2 KAVO, Besonderer Teil B Abschnitt V., in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zum Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 6 eine Zulage ab dem 1. April 2025 in Höhe von 106,84 Euro monatlich und ab dem 1. Mai 2026 in Höhe von 109,83 Euro monatlich.“

dd) Die Tabelle in Absatz 8 Satz 4 wird durch folgende Tabelle ersetzt:

	„Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. April 2025	3.928,46	4.191,36	4.552,58	4.842,37	5.204,58	5.385,68
Gültig ab 1. Mai 2026	4.038,46	4.308,72	4.680,05	4.977,96	5.350,31	5.536,48"

ee) Die Tabelle in Absatz 9 Satz 1 wird durch folgende Tabelle ersetzt:

	„Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Gültig ab 1. April 2025	4.918,96	5.433,32	5.752,09
Gültig ab 1. Mai 2026	5.056,69	5.585,45	5.913,15"

d) Die Tabelle in § 4a Absatz 2 Satz 6 wird durch folgende Tabelle ersetzt:

	„Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. April 2025 (in Euro)	3.504,81	3.829,79	3.996,37	4.494,03	4.899,97	5.233,39
Gültig ab 1. Mai 2026 (in Euro)	3.602,94	3.937,02	4.108,27	4.619,86	5.037,17	5.379,92"

- e) In § 5a Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „ab dem 1. April 2025 140,88 Euro“ durch die Wörter „ab dem 1. April 2025 140,88 Euro und ab dem 1. Mai 2026 144,82 Euro“ ersetzt.
- f) Anhang 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO (Entgelttabelle)

Gültig ab 1. April 2025 bis 30. April 2026 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.773,65
S 17	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.208,58
S 16	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.839,11
S 15	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.665,23
S 14	3.962,44	4.232,66	4.554,71	4.882,30	5.244,56	5.498,11
S 13	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.324,74
S 12	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.306,08
S 11b	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.292,38
S 11a	3.741,49	3.994,28	4.174,59	4.636,51	4.998,73	5.216,07
S 9	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
S 8b	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.759,33	5.049,51
S 8a	3.413,85	3.636,31	3.868,50	4.092,49	4.311,44	4.541,67
S 7	3.333,59	3.550,19	3.765,70	3.987,31	4.153,80	4.404,69
S 4	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
S 3	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
S 2	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

Gültig ab 1. Mai 2026 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.720,52	4.840,79	5.436,63	5.883,46	6.553,73	6.963,31
S 17	4.352,39	4.654,62	5.138,69	5.436,63	6.032,40	6.382,42
S 16	4.263,29	4.557,82	4.885,49	5.287,64	5.734,48	6.002,61
S 15	4.112,68	4.393,93	4.691,87	5.034,44	5.585,57	5.823,86

S 14	4.073,39	4.351,17	4.682,24	5.019,00	5.391,41	5.652,06
S 13	3.978,03	4.248,70	4.617,39	4.915,26	5.287,64	5.473,83
S 12	3.967,57	4.237,49	4.590,75	4.903,53	5.290,81	5.454,65
S 11b	3.915,12	4.181,19	4.368,13	4.844,78	5.217,14	5.440,57
S 11a	3.846,25	4.106,12	4.291,48	4.766,33	5.138,69	5.362,12
S 9	3.648,68	3.887,42	4.166,69	4.580,02	4.970,99	5.272,60
S 8b	3.578,87	3.812,64	4.091,94	4.503,48	4.892,59	5.190,90
S 8a	3.509,44	3.738,13	3.976,82	4.207,08	4.432,16	4.668,84
S 7	3.426,93	3.649,60	3.871,14	4.098,95	4.270,11	4.528,02
S 4	3.291,46	3.504,21	3.698,06	3.829,61	3.956,37	4.156,33
S 3	3.119,87	3.320,05	3.506,28	3.677,28	3.755,52	3.848,98
S 2	2.908,36	3.030,97	3.121,67	3.220,16	3.330,92	3.441,69"

II) Die Änderungen unter Ziffer I) treten am 1. Januar 2026 in Kraft.

Münster, den 9. Dezember 2025

Erik Potthoff
(Vorsitzender der Regional-KODA NW)