



Foto: Decker, Pfarrbriefservice

Soziale Berufe sind auch im kirchlichen Dienst mehr wert!

Im vergangenen Herbst hatten die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst nach einem wochenlangen Streik die Aufwertungskampagne für den Sozialen Dienst mit weitreichenden Änderungen im Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst beendet. Die Mitarbeiterseite der Regional-KODA NW unterstützte seinerzeit die Forderungen nach mehr Anerkennung, mehr Geld und besseren Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. In der März Sitzung hat nun auch die Regional-KODA NW neue Eingruppierungen und höhere Tabellenwerte für den Sozial- und Erziehungsdienst beschlossen.

Die Umsetzung der Tarifergebnisse aus dem öffentlichen Dienst in die KAVO ist gelungen: Rückwirkend zum 1. Juli und 1. August 2015 erhalten fast alle Beschäftigten im Schnitt etwa 3,3 Prozent mehr Geld. Fast alle profitieren von den neuen Eingruppierungen und Tabellenwerten im Sozial- und Erziehungsdienst.

Für **Erzieherinnen** ist eine neue Entgeltgruppe S 8a geschaffen worden, in die alle automatisch – unter Beibehaltung der momentanen Stufe und unter Anrechnung der bisherigen Stufenlaufzeit in dieser Stufe – übergeleitet werden. Die Tabellenwerte dieser Gruppe liegen zwischen ca. 93 bis 138 Euro über denen der alten Gruppe S 6 und verbuchen damit eine Steigerung um ca. 4 bis 4,4 Prozent.

Für die Entgeltgruppen der **Kinderpflegerinnen** sind erhöhte Tabellenwerte beschlossen worden. Hier steigt das Entgelt je nach Stufe zwischen ca. 60 bis 110 Euro und damit um 2,4 bis 4,1 Prozent.

Leiterinnen von Tageseinrichtungen für Kinder können eine neue Eingruppierung beantragen: Tätigkeitsmerkmale wurden neu beschrieben.

Vergleichbare Neuregelungen gibt es auch für die Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als **ständige Vertreterinnen** von Leiterinnen bestellt sind. Und diese Gruppe soll nach Auffas-

sung der Kommission wieder größer werden. In Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen in mindestens drei Gruppen soll nach dem Willen der Kommission eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden.

Die Neuregelungen zur Eingruppierung treten rückwirkend zum 1. August 2015 in Kraft. Für den Juli 2015 ist eine Einmalzahlung beschlossen.

Für Mitarbeiterinnen, die spätestens mit Ablauf des 29. Februar 2016 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen nur, wenn sie dies bis zum 30. Juni 2016 schriftlich beantragen.

Einmalzahlung für den Monat Juli 2015

Die Höhe der einmaligen Pauschalzahlung richtet sich nach der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin am 31. Juli 2015 eingruppiert war:

| Entgeltgruppe | Pauschalzahlung | Entgeltgruppe | Pauschalzahlung |
|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
| S 2 | 50 Euro | S 10 | 230 Euro |
| S 3 | 80 Euro | S 11 | 50 Euro |
| S 4 | 80 Euro | S 13 | 140 Euro |
| S 5 | 80 Euro | S 13Ü | 90 Euro |
| S 6 | 125 Euro | S 15 | 140 Euro |
| S 7 | 300 Euro | S 16 | 170 Euro |
| S 8 | 80 Euro | S 16Ü | 180 Euro |
| S 9 | 45 Euro | S 17 | 320 Euro |

Sozial- und Erziehungsdienst

Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO (Entgelttabelle)

gültig ab **1. August 2015** (monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---------------|----------------------|----------|--------------------|----------|-----------|-----------|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| S 18 | 3.445,25 | 3.560,07 | 4.019,46 | 4.363,97 | 4.880,76 | 5.196,57 |
| S 17 | 3.102,56 | 3.416,52 | 3.789,76 | 4.019,46 | 4.478,80 | 4.748,69 |
| S 16 | 3.024,52 | 3.341,89 | 3.594,53 | 3.904,60 | 4.249,12 | 4.455,84 |
| S 15 | 2.913,01 | 3.215,54 | 3.445,25 | 3.709,38 | 4.134,29 | 4.318,02 |
| S 14 | 2.909,57 | 3.182,56 | 3.437,82 | 3.697,48 | 3.984,60 | 4.185,57 |
| S 13 | 2.879,57 | 3.102,56 | 3.387,82 | 3.617,48 | 3.904,60 | 4.048,14 |
| S 12 | 2.815,04 | 3.093,78 | 3.367,29 | 3.608,45 | 3.907,04 | 4.033,37 |
| S 11b | 2.715,30 | 3.049,78 | 3.195,64 | 3.563,13 | 3.850,24 | 4.022,50 |
| S 11a | 2.656,58 | 2.991,07 | 3.136,01 | 3.502,66 | 3.789,76 | 3.962,02 |
| S 10 | 2.589,68 | 2.857,27 | 2.991,07 | 3.387,82 | 3.709,38 | 3.973,50 |
| S 9 | 2.480,00 | 2.760,00 | 2.980,00 | 3.300,00 | 3.600,00 | 3.830,00 |
| S 8b | 2.480,00 | 2.760,00 | 2.980,00 | 3.300,00 | 3.600,00* | 3.830,00* |
| S 8a | 2.460,00 | 2.700,00 | 2.890,00 | 3.070,00 | 3.245,00 | 3.427,50 |
| S 7 | 2.405,70 | 2.628,70 | 2.807,11 | 2.985,49 | 3.119,30 | 3.318,92 |
| S 6 | (nicht mehr besetzt) | | | | | |
| S 5 | (nicht mehr besetzt) | | | | | |
| S 4 | 2.260,76 | 2.511,63 | 2.667,73 | 2.773,65 | 2.874,00 | 3.030,34 |
| S 3 | 2.104,67 | 2.363,34 | 2.513,30 | 2.651,01 | 2.714,00 | 2.789,26 |
| S 2 | 2.009,72 | 2.115,65 | 2.193,69 | 2.282,89 | 2.372,08 | 2.461,29 |

* Stufe 5 nach 6 Jahren in Stufe 4; Stufe 6 nach 8 Jahren in Stufe 5

Ab wann gelten die neue Tabelle und die anderen Änderungen?

Sie gelten ab 1. August 2015, also rückwirkend. Deshalb sind entsprechende Nachzahlungen zu erwarten. Im öffentlichen Dienst gelten die Änderungen schon ab 1.7.15. Das hat die KODA wegen des schon abgeschlossenen Kindergartenjahres anders geregelt. Anstelle der möglichen rückwirkenden Eingruppierung für Juli gibt es pauschale Einmalzahlungen (Siehe S. 1).

Nachzahlung für Ausgeschiedene

Für diejenigen, die bis zum 29.2.2016 ausgeschieden sind, gibt es die neue Eingruppierung und Gehaltsnachzahlung nur auf Antrag. Wer selbst gekündigt hat und nicht im öffentlichen oder kirchlichen Dienst weiterarbeitet, geht leer aus.

Die nächste Sitzung der Regional-KODA NW findet am 29. Juni 2016 statt.

Weitere Termine sind der 5. Oktober und der 7. Dezember.

Automatisch in die neue Entgeltgruppe

Für Erzieherinnen und Mitarbeiterinnen im handwerklichen Erziehungsdienst sind neue Tätigkeitsmerkmale und daraus folgend neue Eingruppierungen beschlossen worden.

Mitarbeiterinnen, die am 31. Juli 2015 in einer der nebenstehenden Entgeltgruppen eingruppiert waren, sind (automatisch) am 1. August 2015 in einer der neuen Entgeltgruppen eingruppiert.

Die Überleitung in die neue Gruppe geschieht dabei „stufengleich und unter Beibehaltung der in der Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit“. In der Gruppe S 8b ist im Verhältnis zur alten S 8 in den Stufen 4 und 5 die Laufzeit jeweils um zwei

| | |
|-------------------------|----------------|
| S 5 Fallgruppe 1 | > nach > S 7 |
| S 6 | > nach > S 8a |
| S 7 Fallgruppe 2 | > nach > S 9 |
| S 8 Fallgruppen 1, 3, 5 | > nach > S 8b |
| S 8 Fallgruppe 2 | > nach > S 9 |
| S 11 | > nach > S 11b |

Jahre verkürzt. Nach min. sechs Jahren in S 8 Stufe 4 erfolgt am 1. August 2015 in S 8b die Zuordnung zu Stufe 5 und nach min. acht Jahren in S 8 Stufe 5 erfolgt in S 8b die Zuordnung zu Stufe 6.

Regional-KODA NW

Aachen
Essen
Köln

Münster

Paderborn



Was ändert sich für Kita-Leitungen / ständige stellvertretende Leitungen?

Die Eingruppierung von Leitungen und ihren ständigen Stellvertretungen erfolgt weiterhin nach der **Platzzahl**. Dabei ist die Bemessungsgrundlage die **Durchschnittsbelegung im Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres**.

Leiterinnen von Kindertagesstätten mit **unter 40 Plätzen** sind aufgrund der neuen Beschlüsse automatisch von S 7 nach S 9 eingruppiert. Die Eingruppierung in diese neue Gruppe geschieht stufengleich und unter Anrechnung der „Laufzeit“ in der Stufe. Bereits zurückgelegte Zeiten in der Stufe werden also in die neuen Entgeltgruppe mitgenommen. Wer z.B. im Juli 2015 in der Entgeltgruppe 7 in der Stufe 3 im dritten Jahr war, ist zum 1. August in die Entgeltgruppe 9 Stufe 3 eingruppiert und eingestuft und kommt nach nur einem Jahr in die Stufe 4.

Anders ist es bei den **übrigen Leiterinnen**. Ihre Höhergruppierungen erfolgen nach den üblichen Höhergruppierungsregelungen des § 25 (4) KAVO. Hier wird bei der Höhergruppierung in der neuen Gruppe die Stufe gefunden, die das bisherige Entgelt übersteigt. Das ist in der Regel die niedrigere Entwicklungsstufe. **Die Höhergruppierung findet darum auf Antrag statt.**

- Leitungen unter 40 Plätze
S 7 > **nach** > S 9 automatisch
- Leitungen 40-69 Plätze
S 10 > **nach** > S 13 auf Antrag
- Leitungen 70-99 Plätze
S 13 > **nach** > S 15 auf Antrag
- Leitungen 100-129 Plätze
S 15 > **nach** > S 16 auf Antrag
- Leitungen 130-179 Plätze
S 16 > **nach** > S 17 auf Antrag
- Leitungen 180 und mehr Plätze
S 17 > **nach** > S 18 auf Antrag

Die durch ausdrückliche Anordnung als **ständige Vertreterinnen** von Leiterinnen bestellen Mitarbeiterinnen können ebenfalls auf Antrag wie folgt höhergruppiert werden.

- Ständige Stellvertr. 40-69 Plätze
S 7 > **nach** > S 9 auf Antrag
- Ständige Stellvertr. 70-99 Plätze
S 10 > **nach** > S 13 auf Antrag

- Ständige Stellvertr. 100-129 Plätze
S 13 > **nach** > S 15 auf Antrag
- Ständige Stellvertr. 130-179 Plätze
S 15 > **nach** > S 16 auf Antrag
- Ständige Stellvertr. ab 180 Plätze
S 16 > **nach** > S 17 auf Antrag

Das Antragsrecht ist für die Leiterinnen eingeräumt (ab S 10), weil sich je nach Fallkonstellation und Zukunftsaussichten durch eine automatische Höhergruppierungen ein schlechteres Gesamtergebnis ergeben könnte. Zwar würde in jedem Fall die neue Vergütung zunächst höher sein als die alte. Aber u. U. wäre nach altem Recht schon nach kurzer Zeit eine Höherstufung in die nächste Stufe erfolgt, die ein erheblich höheres Entgelt mit sich gebracht hätte. Dies kann insbesondere dann zu bedenken sein, wenn jemand 2005 und 2010 schon Besitzstände in Vergleichsentgelte mitnehmen konnte.

Der Antrag muss bis zum 31. Dezember 2016 gestellt werden, wirkt aber auf den 1. August 2015 zurück. Ruhte das Arbeitsverhältnis am 1. August 2015, verlängert sich die Frist entsprechend.

Die Entscheidungsfindung ist, wie man erahnen kann, mit vielen Variablen versehen und sollte darum mit Sorgfalt angegangen werden.

Die bestellte Vertreterin

Die Arbeit in den Kindertagesstätten wird immer komplexer, für die Erzieherinnen aber insbesondere auch für die Leiterinnen. Darum scheint es unbedingt angemessen, wenn diese Funktion in der Kita gestärkt wird. Mit der ständigen Vertreterin der Leitung trägt eine zweite Mitarbeiterin gemeinsam mit der Leitung die Personal- und Organisationsverantwortung einer Kita. Die Aufgaben aus den Bereichen Personalführung und Personalentwicklung, Vertretung der Kita nach außen, Konzeptentwicklung, Qualitätssicherung, Zusammenarbeit mit Eltern, Zusammenarbeit mit dem Träger, Öffentlichkeitsarbeit, und andere Verantwortlichkeiten können sachgerecht aufgeteilt werden.

Die Regional-KODA NW fordert nun mit ihrem Beschluss vom März die Träger von Tageseinrichtungen für Kinder mit mindestens 50 Plätzen und mindestens 3 Gruppen auf, eine ständige Vertreterin der Leiterin ausdrücklich zu bestellen. Von einer ständigen Vertretung in der Leitungsfunktion einer Kita ist dann auszugehen, wenn der betreffenden Mitarbeiterin durch ausdrückliche Anordnung dauernd – und nicht nur bei Abwesenheit der Kita-Leitung – Aufgaben, die zur eigentlichen Leitungsfunktion zählen, zur Erledigung aufgetragen sind. Eine reine Vertretung wegen Abwesenheit der Leitung, etwa weil diese krank ist oder Urlaub hat, erfüllt diese Voraussetzung nicht.

Einmal ist kein Mal

Das Tätigkeitsmerkmal Leitung einer Kindertagesstätte hängt an der „Platzzahl“ – wie wir wissen. Und diese „Platzzahl“ ist der Mittelwert der belegten Plätze im Kindergarten in einer bestimmten Zeitspanne. Bei der Ermittlung der Platzzahl gibt es nun eine gravierende Änderung, die die Leiterin vor Herabgruppierungen besser schützt: **Eine Unterschreitung** der Platzzahl um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl **drei Jahre hintereinander unterschritten** wird. Bisher war die Leiterin bereits im Folgejahr herabgruppiert.

Aufgepasst: Allgemeine und besondere Regelungen zu Höhergruppierungen

Leitungen und stellvertretende Leitungen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen und Heilpädagoginnen mit (Fach-)Hochschulausbildung können eine Höhergruppierung beantragen. Dabei ist zu beachten, dass die üblichen Regeln des § 25 Abs. 4 KAVO für die Höhergruppierungen zum Zuge kommen: Bei der Höhergruppierung nimmt die Mitarbeiterin nicht ihre bereits erreichte Entwicklungsstufe mit, sondern fällt vielmehr in den Stufen der neuen Entgeltgruppe so weit zurück, dass ihr neues Gehalt (gerade noch) das alte übersteigt.

Es erfolgt jedoch mindestens eine Zuordnung zur Stufe 2. Liegt der so ermittelte Gehaltszuwachs unter 90,06 € wird dieser Betrag als Garantiebtrag an Stelle des Höhergruppierungsgewinns ausbezahlt. Sobald mit dem nächsten Stufenaufstieg der Garantiebtrag überschritten wird, erlischt dieser.

Die Stufenlaufzeit in der neuen Stufe der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem ersten des Kalendermonats der Höhergruppierung.

Im Zusammenhang mit der Novelle der Anlage 29 sind nun einige Besonderheiten für die möglichen Höhergruppierungen zu beachten und in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

Sonderfälle (eine Auswahl)

Für ständige Vertreterinnen von Leitungen von **Kindertagesstätten für behinderte Menschen** wird bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 in die Entgeltgruppe S 11a bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 25 Abs. 4 Satz 4 KAVO die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 31. Juli 2015 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe genutzt.

Werden Mitarbeiterinnen zum 1. August 2015 aus einer **individuellen Endstufe** einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das mindestens

ihrem bisherigen Entgelt zuzüglich des Garantiebtrags, entspricht.

Für **Erzieherinnen mit fachlich koordinierenden Aufgaben** (S 9), die am 31. Juli 2015 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem 31. Juli 2015 Anwendung.

Ein am 31. Juli 2015 zustehender **Strukturausgleich** nach § 9 der Anlage 27 vermindert sich bei Höhergruppierung um den Höhergruppierungsgewinn. Dies gilt auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe.

Mitarbeiterinnen, die aus **S 8 nach S 8b** kommen, werden bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 in der Entgeltgruppe S 8b der Stufe 5 zugeordnet, bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt die Zuordnung zu der Stufe 6.

Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe neu.

Jetzt nachträglich in die S-Tabelle wechseln kann sich lohnen

Im Jahr 2009 wurde der Sozial- und Erziehungsdienst in die neu geschaffene Anlage 29 mit der S-Entgelttabelle überführt. Einige Beschäftigte in den Entgeltgruppen (EG) 8 und 9 verzichteten damals auf die Überleitung. Sie werden noch heute nach der allgemeinen Entgelttabelle bezahlt. Diese und nur diese Beschäftigten haben bis 31. August 2016 die Möglichkeit, in die S-Tabelle zu wechseln. Dazu müssen sie bei ihrem Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag stellen.

Wann sich ein Wechsel lohnt

Durch die neuen Regelungen ist die S-Tabelle im Vergleich zur allgemeinen Entgelttabelle deutlich attraktiver geworden. S 8b und S 9 enthalten die gleichen Euro-Werte.

Fachkräfte mit „besonderes schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ (zum Beispiel Integrationsgruppe) sind S 8b zugeordnet, solche

mit „fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 8b“ sind in S 9 eingruppiert.

Der Wechsel von EG 8 in S 8b oder S 9 dürfte sich fast immer lohnen, da die Tabellenwerte deutlich höher sind. Beschäftigte, die jetzt in EG 9 sind, befinden sich in einer Fallgruppe, in der es keinen Aufstieg in die Stufe 6 gibt. In der S-Tabelle gibt es für sie den Aufstieg in die Stufe 6. Daher wird der Wechsel auch für viele in EG 9 von Interesse sein.

Im Falle eines Antrags erfolgt die Überführung in die S-Tabelle in drei Schritten:

1. Zunächst wird ein „Vergleichsentgelt“ errechnet. Dieses besteht aus:

- dem jetzigen Tabellenentgelt (zum Beispiel EG 9 Stufe 5 = 3.688,02 Euro)
- ggf. plus einer „Vergütungsgruppenzulage“
- plus einem möglichen „Garantiebetrag“

aus einer vorangegangenen Höhergruppierung.

2. Anschließend wird man an Hand des Vergleichsentgelts (im Beispiel 3.688,02 Euro) einer Stufe der S-Tabelle zugeordnet (da 3.688,02 Euro zwischen Stufe 5 und Stufe 6 der S 8b/9 liegt, ist man einer individuellen Zwischenstufe „5 plus“ zugeordnet). (Die Tabellenwerte beziehen sich auf Vollbeschäftigte – bei Teilzeit muss demzufolge mit anteiligen Werten gerechnet werden.

3. Das individuelle „Vergleichsentgelt“ wird bis 30. Juni 2017 weiter gezahlt.

Dann wird die individuelle Zwischenstufe („5 plus“) auf die nächste reguläre Stufe aufgerundet und das reguläre S-Tabellenentgelt gezahlt (im Beispiel wäre das Stufe 6 mit 3.830,00 Euro).

Aufgewertet: Die Arbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit

Die Aufwertungskampagne im öffentlichen Dienst hatte Erfolg und in der Regional-KODA NW konnten wir nachziehen. Alle, die im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten, haben anspruchsvolle Ausbildungen absolviert, die Anforderungen an ihre Arbeit als pädagogische Fachkräfte steigen ständig. Neue Eingruppierungen konnten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in den Einrichtungen der Behindertenhilfe erreicht werden.

Leiterinnen von Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit werden in die Entgeltgruppe S 8 b eingruppiert, wenn sie eine tätigkeitsbezogene abgeschlossene **Fachschulbildung** haben. Die Mitarbeiterin erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 116,63 €, wenn ihr mindestens eine Mitarbeiterin im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v.H. einer Vollbeschäftigten auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist. Die Zulage wird dynamisiert.

Mitarbeiterinnen mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen **Fachhoch-**

schulbildung sowie Leiterinnen mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulbildung sind nun in S 11 b eingruppiert.

Handelt es sich um ein Arbeitsfeld mit schwierigen Tätigkeiten ist die S 15 die neue Eingruppierung für die Mitarbeiterinnen mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulbildung.

Leiterinnen einer Einrichtung sind in S 15 eingruppiert, wenn die Größe der Einrichtung oder besondere pädagogische Anforderungen dies rechtfertigen.

Hebt sich der Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung von der üblichen Arbeit ab, sind die Mitarbeiterinnen in der S 17 eingruppiert.

Leiterinnen von Einrichtungen deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt oder denen mindestens fünf Mitarbeiterinnen mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v.H. einer Vollbeschäftigten auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, sind ebenfalls in S 17 eingruppiert.

Steigt das Maß der Verantwortung noch einmal erheblich, sind Mitarbeiterinnen in S 18 eingruppiert.

Für Leiterinnen ist diese Eingruppierung richtig, wenn sich ihre Tätigkeit wegen besonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich von der Arbeit anderer unterscheidet.



Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung bleiben in der Entgeltgruppe S 4. Das Einkommen erhöht sich allerdings gleichwohl aufgrund der neuen Tabellenwerte in dieser Entgeltgruppe und zwar im Umfang von knapp 2,7 bis 5,3 % je nach Entwicklungsstufe.

Die Entgeltgruppen S 5 und S 6 sind zukünftig nicht mehr besetzt. Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter mit abgeschlossener Berufsausbildung sind nun in S 7 eingruppiert, Meisterinnen und Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in S 8b.

Beim Wechsel in die neue Entgeltgruppe bleiben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Erfahrungsstufe und bisher

zurückgelegte Stufenlaufzeit aus der alten Entgeltgruppe erhalten. Wer also z.B. in S 5 in der Erfahrungsstufe 3 schon zwei Jahre zurückgelegt hatte, wird in der Entgeltgruppe S 7 ebenfalls in die Erfahrungsstufe 3 eingestuft. Die zurückgelegte Zeit von zwei Jahren wird angerechnet. Bei denjenigen, die in der Entgeltgruppe S 4 bleiben, ist das natürlich auch so.

KODA Wahlen 2016

Die fünf nordrhein-westfälischen (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn haben eine gemeinsame Regional-KODA NW, in der die Grundlagen für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht für die Beschäftigten in den (Erz-)Bistümern, den Katholischen Kirchgemeinden und den Einrichtungen anderer kirchlicher Rechtsträger geschaffen wird.

Die Kommission ist paritätisch besetzt mit jeweils 15 Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Künftig können zusätzlich Vertreter von Gewerkschaften in der KODA mitwirken.

Im Unterschied zu den Mitarbeitervertretungen, die für die Mitbestimmung der Beschäftigten in den jeweiligen Gemeinden und Einrichtungen vor Ort zuständig sind, wirken sich die Beschlüsse der Regional-KODA NW auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Arbeitsverträge aus. Sie ist darum für alle von großer Bedeutung.

Die Amtszeit beträgt fünf Jahre

Im Dezember 2016 endet die derzeitige Amtszeit der Regional-KODA NW. Die Wahl der mitarbeiterseitigen Vertreterinnen und Vertreter ist für den Spätsommer terminiert. Die dienstgeberseitigen Mitglieder werden zeitgleich von den fünf Generalvikaren berufen.

In den kommenden Tagen nehmen die Wahlvorstände in den fünf Diözesen ihre

Arbeit auf. Sie haben die Aufgabe, die Wählerverzeichnisse zu erstellen, die Wahlvorschläge zu sammeln und zu prüfen, den Stimmzettel zusammenzustellen und das Wahlergebnis zu sichern.

Die Wahlen erfolgen als Urwahl: Wahlberechtigt und wahlvorschlagsberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit min. 6 Monaten in im kirchlichen Dienst stehen.

Wählbar sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und min. seit einem Jahr im kirchlichen Dienst stehen. Sie dürfen allerdings nicht für noch sechs Monate oder länger unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sein oder sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden. Diejenigen, die zur selbstständigen Entscheidung in Personalangelegenheiten befugt sind, können ebenfalls nicht gewählt werden.

In jedem (Erz-)Bistum sind die drei Kandidatinnen bzw. Kandidaten mit den meisten Stimmen gewählt.

Fristen müssen beachtet werden

Für die Zeitfolge der einzelnen Schritte im Wahlverfahren gibt es ein Verlaufsplan, der voraussichtlich so oder mit kleinen Änderungen in den Diözesen umgesetzt werden wird.

In den kommenden Wochen werden durch die Dienstgeber die Wählerverzeichnisse vorbereitet und dem Wahlvorstand zur Verfügung gestellt.

Etwa ab dem 10. Juni sollen die **Wählerverzeichnisse** für zwei Wochen in den Einrichtungen ausliegen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in dieser Frist die Einträge kontrollieren und ggf. berichtigen oder ergänzen lassen. In dieser Zeit können auch die Wahlvorschläge an den zuständigen Wahlvorstand eingereicht werden. Die **Wahlvorschläge** müssen von der vorgeschlagenen Kandidatin bzw. dem Kandidaten und mindestens 10 weiteren wahlberechtigten Mitarbeitenden unterschrieben sein.

Die kontrollierten Wählerverzeichnisse müssen spätestens bis Ende Juli an den Wahlvorstand zurückgeschickt werden. Die gleiche Frist gilt für die Wahlvorschläge. Nur die fristgerechte Rücksendung der geprüften Wählerverzeichnisse an den Wahlvorstand sichert die Möglichkeit an der Wahl teilnehmen zu können und nur die fristgerechte Rücksendung des Kandidatenvorschlags sichert die Aufnahme des Vorschlags auf die Kandidatenliste.

In der ersten Augushälfte prüfen die Wahlvorstände die eingereichten Wahlvorschläge und erstellen die Stimmzettel. Ab dem 18. August werden die Wahlunterlagen an die Privatadressen der Wahlberechtigten geschickt. Die **Stimmzettel** müssen dann bis spätestens 29. September an den zuständigen Wahlvorstand zurückgeschickt werden.

Das Wahlergebnis wird im November im jeweiligen Amtsblatt veröffentlicht.

Interesse am kirchlichen Arbeitsrecht

Die Mitarbeiterseite der Regional-KODA NW ruft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, Kolleginnen und Kollegen für die Kandidatur zu motivieren. Wichtig für Kandidaten ist, dass sie daran interessiert sind, sich für die Interessen aller kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von der Berufsgruppe – einzusetzen. Hierzu bedarf es der Einarbeitung in das kirchliche Arbeitsrecht, des Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Bereichen und der Bereitschaft, für die Sitzungen der Kommission und der Ausschüsse entsprechende Arbeitszeit einzusetzen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sollte sich aktiv an der Wahl durch Abgabe der Stimme beteiligen: Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch und bestimmen Sie mit, wer für Sie mit den Dienstgebervertretern über Ihre Arbeitsvertragsbestimmungen verhandelt.

Weitere Informationen zur KODA-Wahl unter koda-nw-mas.de.

