

## Entgelterhöhung beschlossen

**Essen, 30.06.2014** Mit Rückwirkung zum 1. März hat die Regional-KODA NW in ihrer Sitzung am 30. Juni die Erhöhung der Entgelte um ca. **3 Prozent**, mindestens aber **90 Euro** beschlossen. Wer sein Arbeitsverhältnis nach dem 1. Oktober 2005 und vor dem 31. Dezember 2013 begonnen hat und nach Entgeltgruppe 2 bis 8 vergütet wird, bekommt außerdem eine **Einmalzahlung** von 360 Euro.

Bei rückwirkend in Kraft gesetzten Regelungen stellt sich die Frage nach der Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung oder der Veröffentlichung schon nicht mehr bestehen. Hierzu hat die Regional-KODA festgelegt, dass Mitarbeiter, die vor dem 30. Juni aus dem Dienst ausgeschieden sind, das höhere Entgelt auch noch erhalten können, wenn sie dies bis zum **30. November 2014** schriftlich bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber beantragen. Keinen Anspruch auf die rückwirkende Neuberechnung des Entgeltes hat allerdings derjenige, der aufgrund eigenen Verschuldens aus dem Dienst ausgeschieden ist.

## Weitreichende Änderungen zur Arbeitszeit

### Sonderformen der Arbeit eingeführt

„**Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden**, die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 14 Abs. 1 Satz 1) leisten.“

Die Regional-KODA beschließt weitreichende Neuerungen bei den Bestimmungen zur Arbeitszeit. Der Unter-

schied zwischen „Mehrarbeit“ und „Überstunden ist nicht länger ungewiss. Für beide Phänomene im Arbeitsleben gibt es nun eindeutige Definitionen (§ 14 a Sonderformen der Arbeit). Bei den Überstunden, die bisher im § 15 geregelt waren, wurde außerdem noch eine bedeutsame Veränderung beschlossen: Sie müssen nicht mehr schriftlich durch den Dienstgeber angeordnet werden. „Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 14 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.“

Weitere neue Sonderformen der Arbeit – Schichtarbeit, **Rufbereitschaft**, **Bereitschaftsdienst**, Nachtarbeit – sind nun mit genauen Vergütungs- und Zeitzuschlagsregeln (§ 14b) ausgestattet.

Was in manchen Gleitzeitordnungen schon ansatzweise versucht worden ist, wird nun mit den Neuregelungen zum **Arbeitszeitkonto** auch in die Bestimmungen der KAVO aufgenommen. Durch eine Dienstvereinbarung zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitszeitkonten eingerichtet werden. Die unregelmäßigen Wochenarbeitszeiten, Mehrarbeit, Zeitgutschriften für Bereitschaftszeiten können dadurch leichter koordiniert werden.

## Neue Tätigkeitsmerkmale für Küster

Ein **Küster mit Berufs- oder Fachausbildung** wird aufgrund des Beschlusses der Regional-KODA vom 30. Juni nun in die **Entgeltgruppe 5** eingruppiert. Für die Eingruppierung spielt es nun keine Rolle mehr, ob die

Berufsausbildung als dem Küsterdienst förderlich eingeschätzt werden kann. Weitere neue Tätigkeitsmerkmale sollen die Arbeitswirklichkeit der Küster unter den Bedingungen von Gemeindeneustrukturierungen und sich wandelnden Arbeitsvorgängen besser abbilden.

Neben der verbesserten „Grundeingruppierung“ (EG 5 für alle mit einer Berufs- oder Fachausbildung) gibt es nun zwei Heraushebungsgruppen, so dass je nach Arbeitsbereich Eingruppierungen bis EG 7 gegeben sind.

- Mitarbeiter, die **besondere liturgische Aufgaben** wahrnehmen sind nach EG 6 eingruppiert.
- Mitarbeiter, denen die ständige Verantwortung für mindestens **drei zu betreuende Gottesdienststandorte** übertragen ist, sind nach EG 6 eingruppiert.
- Mitarbeiter, denen die **Anleitung und/oder Einsatzplanung** für eine Gruppe aus mindestens ▶ fünf ehrenamtlichen und/oder angestellten Küstern oder ▶ drei angestellten Küstern mit zusammen mindestens 75% Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten übertragen ist, sind nach EG 6 eingruppiert.
- Mitarbeiter, denen die ständige Verantwortung für mindestens **fünf zu betreuende Gottesdienststandorte** übertragen ist, sind nach EG 7 eingruppiert.
- Mitarbeiter, denen die **Anleitung und/oder Einsatzplanung** für eine Gruppe aus mindestens ▶ acht ehrenamtlichen und/oder angestellten Küstern oder ▶ drei angestellten Küstern mit zusammen mindestens 125% Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten übertragen ist, sind nach EG 7 eingruppiert.

**Die Tätigkeitsmerkmale für Kirchenmusiker sind auch neu gefasst worden. Der Bericht folgt in Kürze zusammen mit einer differenzierten Darstellung der neuen Bestimmungen.**

## Umfangreiche Text- änderungen in der KAVO

### Starke Anlehnung an den TVöD

2005 hat die Regional-KODA die neue Entgeltsystematik (Entgeltgruppen, Entwicklungsstufen, Wegfall des Bewährungsaufstiegs) aus dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD-VKA) in die KAVO übernommen. Die übrigen Regelungen der KAVO – sie stammen aus dem alten Bundesangestelltentarif (BAT) oder sind daran angelehnt – blieben dagegen weitgehend unverändert.

Nach der Umstellung der Entgeltsystematik stellte sich seit 2005 immer drängender die Frage, ob und in welchem Umfang - mit dem Ziel besserer Lesbarkeit und höherer Rechtssicherheit - eine größere Übereinstimmung zwischen KAVO und TVöD hergestellt werden sollte.

In der Sitzung vom 30. Juni 2014 beschloss nun die Regional-KODA Änderungen in fast 30 KAVO-Paragrafen, die die entsprechenden Regelungen denen des öffentlichen Dienstes annähern bzw. damit in Übereinstimmung bringen. Zu den umfangreichsten Änderungen zählen die neuen Regeln zur Arbeitszeit (§§14 ff) und zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 30).

Obleich viel Text verändert wurde, bleiben die Änderungen materiell überschaubar.

Bei der **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** (§ 30) entlastet die neue Fassung die Dienstgeber für den Fall, dass ein Mitarbeiter aus demselben Grund erneut arbeitsunfähig wird. Wenn seit Arbeitsaufnahme zwischen vier Wochen und sechs Monaten vergangen sind, zahlt die Krankenkasse weiter das Krankengeld und der Dienstgeber nur noch den Krankengeldzuschuss.

In die Regelungen zur Arbeitszeit (§ 14 ff) wurden einige neue Formen der Arbeit aufgenommen, z. B. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Schichtarbeit; Zeitzuschläge für Dienste zu ungünstigen Zeiten sind auf weitere Berufsgruppen ausgeweitet.

Der **Musterarbeitsvertrag** (Anlage 2) ist nicht länger Bestandteil der KAVO. Stattdessen enthält § 4 nun Mindeststandards für die Inhalte eines Arbeitsvertrags. Ferner ist der Dienstgeber zukünftig verpflichtet, ein aktuelles Arbeitsvertragsmuster zu verwenden, das noch in diesem Jahr durch die (Erz-)Bistümer in NW veröffentlicht wird.

Unter § 23a wurde die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung neu aufgenommen und damit eine Klarstellung über die Berechnung im Einzelnen herbeigeführt.

Schließlich wurde der Termin für die Auszahlung des Entgelts präzisiert: Musste bislang so ausgezahlt werden, dass die Mitarbeiter am letzten Tag des Monats über das Entgelt verfügen können, ist nun der vorletzte Tag des Monats als Zahltag festgelegt.

Die KAVO wurde bei dieser Gelegenheit etwas „verschlankt“: Regelungen, die sich in staatlichen Gesetzen wie dem BGB oder dem Entgeltfortzahlungsgesetz finden, sind aus dem KAVO-Text entfernt worden.

### Prävention von sexuellen Missbrauch

Zwei Jahre nachdem die Mitarbeiterseite das Anliegen in die Regional-KODA eingebracht hatte, arbeitsrechtliche Belange, die sich aus der Präventionsordnung ergeben, in der KAVO zu regeln, wurde das Thema durch einen von der Dienstgeberseite eingebrachten Beschlussan-

trag, der keine Mehrheit fand, im März beendet.

Neben der Abgabe des erweiterten Führungszeugnisses und der Selbstverpflichtungserklärung ging es auch um die Regelung eines Verwertungsverbot anderer Einträge sowie um die Regelung der Kostenerstattung.

Im Ausschuss herrschte Einigkeit über alle Fragen, außer dem Verwertungsverbot. Während die Mitarbeiterseite eine Regelung forderte, die dazu führt, dass die Dienstgeberseite keine Kenntnis über Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis erhält, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Prävention von sexuellem Missbrauch stehen, wollte die Dienstgeberseite diese Informationen erhalten. Man sei ggf. verpflichtet, auch arbeitsrechtliche Konsequenzen aus anderen Eintragungen zu ziehen, falls die in sachlichem Zusammenhang mit dem Arbeitsfeld stehen.

Im April wurde in den Bistümern die neue Präventionsordnung mit Ausführungsbestimmungen veröffentlicht. In diesen ist lediglich die Einhaltung der kirchlichen Datenschutzordnung (KDO) in Bezug auf die Daten der Führungszeugnisse genannt. Somit ist offen, wie die Bistümer mit anderen Einträgen umgehen werden.

In der Sitzung am 30. Juni wurde dann über einen von der Zentral-KODA erstellten Empfehlungsbeschluss zur „Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch“ beraten. In der KAVO wird an § 8 a (Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung in seelsorgerischen Angelegenheiten) ein neuer § 8 b angefügt, nach dem nun alle Mitarbeiter verpflichtet sind, Informationen über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs durch Kleriker, Ordensleute oder kirchliche Mitarbeiter unverzüglich an die Leitungsebene oder eine vom Diözesanbischof beauftragte Person weiterzugeben.