



## BESCHLÜSSE DER REGIONAL-KODA NW

### ENTGELTERHÖHUNG ZUM 1.4.2022

Die Regional-KODA hat eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 1,8 % ab dem 1. April 2022 beschlossen. Die neuen Entgelttabellen finden Sie in Kürze auf der Internetseite [www.regional-koda-nw.de](http://www.regional-koda-nw.de).

Für Auszubildende, Praktikantinnen im Sinne der Praktikantinnenordnung und Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin (PiA) erhöht sich das monatliche Entgelt ab dem 1. April 2022 jeweils um 25 Euro. ■

### ENTGELTUMWANDLUNG ZUM ZWECKE DES FAHRRADLEASINGS

Mitarbeiter und Dienstgeber **können** einzelvertraglich vereinbaren, Entgeltbestandteile für das Leasing von Fahrrädern oder E-Bikes (bis zu 0,25 kW) „umzuwandeln“.

Für die Zeit der Entgeltumwandlung überlässt der Dienstgeber als Leasingnehmer dem Mitarbeiter das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung, sowie die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben.

Ob es von Vorteil ist, eine solche Vereinbarung abzuschließen, sollte sorgfältig geprüft werden. Dafür spricht möglicherweise, dass die Anschaffung eines E-Bikes durch die monatlichen Leasingraten überhaupt erst erschwinglich wird. Andererseits ist zu bedenken, dass die Entgeltumwandlung eine Reduzierung der Rentenbeiträge bewirkt, was sich

entsprechend auf die Altersrente auswirkt. Auch empfiehlt sich ein Vergleich zwischen Leasingmodell und Kauf eines E-Bikes.

Falls der Dienstgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, muss er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung grundsätzlich allen Mitarbeitern unterbreiten. Ausnahmen müssen sachlich begründbar sein.

Bereits bestehende einzelvertragliche Vereinbarungen über die Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings bleiben durch die neue Regelung unberührt. ■

### AUSSCHLUSSFRIST FÜR ANSPRÜCHE AUS DEM ARBEITSVERHÄLTNISS

Grundsätzlich gilt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht werden (§ 57 KAVO).

Das Bundesarbeitsgericht hat nun geurteilt, dass die Fälle, in denen diese Frist nicht gilt, in der Regelung deutlich erkennbar sein müssen. Ansonsten wäre die gesamte Regelung nichtig. Daher hat die Regional-KODA in § 57 klargestellt, dass die Ausschlussfrist nicht gilt für Ansprüche aus:

- der Haftung aufgrund vorsätzlichen Handelns,
- Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder
- einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes oder einer zwingenden Rechtsverordnung einer Ausschlussfrist entzogen sind (z. B. Mindestlohngesetz). ■

Regional-KODA-NW  
Geschäftsstelle Mitarbeiterseite  
Aachener Str. 370  
50933 Köln  
Tel.: 0221 2570310  
[www.koda-nw-mas.de](http://www.koda-nw-mas.de)

V.i.S.d.P.:  
Dr. Georg Souvignier  
Redaktion:  
Marie-Theres Moritz,  
Elena Krisp, Roswitha  
Thomaszik, Franz-  
Josef Plesker, Werner  
Stock

## Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen beschlossen

Ein ausbildungsintegriertes duales Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungs- und Studienvertrags eine **betriebliche Ausbildung mit einem Studium**, das in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird.

Das ausbildungsintegrierte duale Studium besteht aus einem Ausbildungsteil und einem Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen. Dabei beinhaltet der Studienteil fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule (Lehrveranstaltungen) und berufspraktische Studienabschnitte.

**Die Regional-KODA hat mit Wirkung zum 1. Dezember 2021** eine Ordnung für diese besondere Ausbildungsform beschlossen, die in die künftig abgeschlossenen Ausbildungs- und Studienverträge einbezogen wird. Die Ordnung orientiert sich in ihren Inhalten weitgehend am Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen des öffentlichen Dienst (TVSöD).

In weiten Teilen besteht Übereinstimmung mit der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse. Eine Besonderheit besteht in einer wechselseitigen Verpflichtung von Studierenden und Dienstgebern. Der Dienstgeber zahlt neben dem Ausbildungsentgelt und einer monatlichen Pauschale von 150 Euro über den Zeitpunkt des erfolgreichen Abschlusses des Ausbildungsteils hinaus ein monatliches Studienentgelt bis zum Abschluss des Studienteils sowie die anfallenden Studiengebühren. Im Gegenzug verpflichtet sich der Studierende, nach Beendigung des dualen Studiums entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation für fünf Jahren bei diesem Dienstgeber tätig zu sein. Für den Fall, dass es dazu nicht kommt, ist detailliert geregelt, ob und wenn ja welche Rückzahlungsverpflichtungen bestehen.

## Verhaltenskodex zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Zur Vorbeugung (Prävention) sexuellen Missbrauchs Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Beschäftigte im kirchlichen Dienst haben die Bischöfe zwei Rahmenordnungen erlassen. Einzelne Regelungen dieser Ordnungen tangieren arbeitsvertragliche Verpflichtungen von Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

Die Regional-KODA hatte zu diesem Anliegen schon vor geraumer Zeit den § 8b „Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch“ in die KAVO aufgenommen.

Die beiden bischöflichen Ordnungen und die darin enthaltenen Erwartungen an die Zusammenarbeit in kirchlichen Einrichtungen machten nun aber eine Überarbeitung dieser Bestimmungen wünschenswert.

Die Neufassung des § 8b „Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ enthält drei wesentliche Neuerungen:

- Für Dienstgeber besteht die Verpflichtung, für ihre Einrichtungen unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft Verhaltensregelungen zu erarbeiten. Soweit eine MAV besteht, kann dieser Verhaltenskodex Bestandteil einer Dienstvereinbarung werden (Abs. 5)
- Der Dienstgeber ist berechtigt, von einem Mitarbeiter, der im Rahmen seiner Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene arbeitet, die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. Mit dieser Erklärung verpflichten sich Mitarbeiter gegen sie laufende Ermittlungsverfahren in entsprechenden Strafverfahren dem Arbeitgeber zu melden (Abs. 4).
- Wird ein Mitarbeiter einer Tat beschuldigt und wird er zu den Anschuldigungen durch den Dienstgeber angehört, kann der Mitarbeiter eine Person seines Vertrauens zur Anhörung beim Dienstgeber hinzuziehen (Abs. 3).

Besondere Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis enthält die KAVO auch weiterhin nicht, weil die gesetzlichen Regelungen für ausreichend gehalten werden.



## BERECHNUNG DER JUBILÄUMSDIENSTZEIT VEREINFACHT – UNGERECHTIGKEITEN BESEITIGT

Grundlage für die Berechnung der Jubiläumsdienstzeit (§ 32 Abs. 1 KAVO) waren bisher die Zeiten einer entgeltlichen Tätigkeit im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände. Darüber hinaus wurden Zeiten einer Elternzeit für nach dem 30. Juni 2009 geborene Kinder angerechnet. Dieser Stichtag wurde von Mitarbeiterinnen als willkürlich und ungerecht empfunden.

Die Regional-KODA hat mit Wirkung zum 1. November 2021 beschlossen, dass nunmehr „in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeiten“ Grundlage für die Jubiläumsdienstzeit sind. Es reicht also das Bestehen eines Arbeits- oder Praktikumsverhältnisses. Unerheblich ist, ob zu jeder Zeit Entgelt geflossen ist. Damit fallen Elternzeit oder Erziehungsurlaub, solange das Arbeitsverhältnis

bestand, unter diese Zeiten. Unverändert bleibt, dass Sonderurlaub im Sinne von § 38 KAVO nur in Ausnahmefällen angerechnet wird.

Ferner wurde klarstellend ergänzt, dass die Jubiläumszuwendung unabhängig vom Umfang des Beschäftigungsumfangs immer in voller Höhe gezahlt wird.

Vor diesem Hintergrund **empfiehlt es sich**, den Dienstgeber über anzurechnende Zeiten – insbesondere aus Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern –, die nach der bisherigen Regelung nicht berücksichtigt wurden, zu informieren. ■

## VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Es wurde festgelegt, dass der Dienstgeberbeitrag für vermögenswirksame Leistungen (§ 1 Abs. 3 Anlage 13 KAVO) auch höher als 6,65 Euro monatlich sein kann. ■

## WEITERE NACHRICHTEN

### LEISTUNGSENTGELT UND WEIHNACHTSGELD IN DER DISKUSSION

Kirchliche Arbeitgeber bieten in vielen Bereichen – Verwaltungen, Tageseinrichtungen für Kinder – vergleichbare Arbeitsgelegenheiten wie der öffentliche Dienst in den Kommunen.

Die Regional-KODA NW orientiert sich darum für das Kirchliche Arbeitsvertragsrecht in wesentlichen Regelungen am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für die Kommunen (TVöD VKA). So war es vor 13 Jahren dazu gekommen, dass auch im kirchlichen Dienst eine „Leistungskomponente“ in die Entgeltmittlung eingeführt wurde (§ 26 Leistungsentgelt bzw. § 26a Pauschale Jahreszahlung).

In der Tarifeinigung 2020 für den öffentlichen Dienst wurde nun für die Betriebsparteien (Dienstgeber und Personalrat) die Möglichkeit eröffnet, den Betrag, der für das Leistungsentgelt zur Verfügung steht auf dem Wege einer Dienstvereinbarung ganz oder teilweise für Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität (z. B. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder Erhöhung der Nachhaltigkeit der Arbeitsprozesse) einzusetzen.

Über derlei Veränderungsmöglichkeit wird in der Regional-KODA derzeit noch kontrovers verhandelt.

Ähnliches gilt für eine Erhöhung der Weihnachtsszuwendung für die unteren Gehaltsgruppen um 5 Prozentpunkte ab 2022. ■

