

2. Dezember 2020

## **Dienstgeber-Schnellbrief zur Sitzung der Regional-KODA am 2. Dezember 2020**

Die Kommission zur Ordnung diözesanen Arbeitsvertragsrechts der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen (Regional-KODA NW) hat am 2. Dezember 2020 per Videokonferenz getagt und die nachfolgenden Beschlüsse gefasst.

### **1. Verlängerung der Altersteilzeitregelungen (Anlage 22a KAVO)**

Die Regional-KODA hat heute beschlossen, die bestehenden Regelungen zur Altersteilzeit und zur flexiblen Altersarbeitszeit in der Anlage 22a KAVO inhaltlich unverändert um 1 Jahr zu verlängern. Die Anlage 22a KAVO wird also gelten für Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2021 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2022 begonnen hat.

### **2. Einmalige Corona-Sonderzahlung 2020 beschlossen (Anlage 4 KAVO)**

In inhaltlicher Übernahme des entsprechenden Tarifvertrags aus dem öffentlichen Dienst (TVöD) hat die Regional-KODA heute eine einmalige Corona-Sonderzahlung 2020 beschlossen. Die Dienstgeberseite der Regional-KODA hatte diese Sonderzahlung bereits im Schnellbrief vom 2. November 2020 erläutert und die Beschlussfassung im Sonder-Dienstgeber-Schnellbrief vom 19. November 2020 angekündigt und den Dienstgebern entsprechende Vorbereitungen empfohlen.

Zweck der Corona-Sonderzahlung ist nicht die Honorierung besonderer Leistungen in der Corona-Krise, die es sicher auch im kirchlichen Dienst gegeben hat und gibt. Bei der Corona-Sonderzahlung handelt es sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG. Nach § 3 Nr. 11a EStG sind solche Zahlungen, die seitens des Arbeitgebers auf Grund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden, bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei. **Für die Steuerbefreiung ist es unbedingt erforderlich, dass die Zahlung bis zum 31. Dezember 2020 erfolgt.** Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ergibt sich aus § 1 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV.

**Für alle Dienstgeber, die ihre Entgeltabrechnung über Zentrale Gehaltsabrechnungsstellen der Bistümer vornehmen lassen, erfolgt die Umsetzung des Beschlusses automatisch. Alle übrigen Dienstgeber haben Sorge zu**

Geschäftsstelle:

Bischöfliches Generalvikariat · Abteilung Personal (610) · Horstberg 1 · 48143 Münster  
braukmann@bistum-muenster.de · Telefon 0251/495-6177 · Telefax 0251/495-6192

**tragen, dass die Corona-Sonderzahlung über ihre Abrechnungswege noch bis zum 31. Dezember 2020 sichergestellt wird.**

Die Dienstgeberseite empfiehlt, die Zahlung ggf. mit der Ergänzung „unter Vorbehalt der Inkraftsetzung der entsprechenden Regelung“ für Dezember zu veranlassen. Die förmliche Inkraftsetzung des Beschlusses durch die Diözesanbischöfe und die Veröffentlichung in den Amtsblättern ist nicht mehr für den Dezember zu erwarten.

Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8 (S2 bis S8b) 600,00 Euro,
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12 (S9 bis S18) 400,00 Euro und
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15 300,00 Euro.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Sonderzahlung anteilig. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.

In der KAVO wird die Corona-Sonderzahlung in § 7 Anlage 4 geregelt. Für die Auszubildenden, die Praktikantinnen und Praktikanten sowie die Personen, die von der PiA-Ordnung (praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in) erfasst werden, beträgt die Höhe der Sonderzahlung 225 Euro; für sie ist die Corona-Sonderzahlung in der jeweiligen Ordnung unter Bezugnahme auf die KAVO-Regelung geregelt.

**3. KAVO-Regelungen zur Kurzarbeit und zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie (Anlage 32 KAVO)**

Die Regional-KODA hat eine neue Anlage 32 mit Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit und zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes beschlossen. Die Regelungen treten rückwirkend zum 1. Dezember 2020 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft. Sie sind ausgerichtet auf die besondere Situation der Corona-Pandemie.

Zur Einführung von Kurzarbeit bedarf es des Abschlusses einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung bedarf es einzelvertraglicher Vereinbarungen.

Mit Blick auf die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes differenziert die KAVO zwischen

Rechtsträgern in der Rechtsform einer Körperschaft öffentlichen Rechts und Rechtsträgern in anderer Rechtsform. Mitarbeiter eines Rechtsträgers in der Rechtsform einer Körperschaft öffentlichen Rechts, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Dienstgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf

- in den Entgeltgruppen 1 bis 10 (S2 bis S16) 95 Prozent,
- in den Entgeltgruppen 11 bis 15 (S17 bis S18) 90 Prozent

des Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. Eine Abweichung zugunsten der Mitarbeiter ist in der Dienstvereinbarung möglich.

Bei Mitarbeitern eines Rechtsträgers in anderer Rechtsform soll die Aufstockung in einer dem Vorgenannten entsprechenden Weise erfolgen. Mitarbeitervertretung und Dienstgeber können eine Abweichung auch zu Ungunsten der Mitarbeiter aus sachlichen Gründen vereinbaren.

Dienstvereinbarungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Anlage bereits gelten, bleiben unberührt. Soweit eine zugesagte Aufstockung unterhalb der oben genannten Prozentsätze liegt, gelten bei Rechtsträgern in der Rechtsform einer Körperschaft öffentlichen Rechts die in der KAVO-Regelung enthaltenen Prozentsätze. Bei Rechtsträgern in einer anderen Rechtsform beraten Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in diesem Fall die Möglichkeit einer Erhöhung der Aufstockung.