

Werner Klebingat (r), Dienstgebervertreter aus dem Bistum Aachen, wurde für die zweite Hälfte der Amtszeit zum Vorsitzenden der Kommission gewählt, Burkhard Speicher zu seinem Stellvertreter.



3 Prozent mehr Gehalt in diesem Jahr Regional-KODA beschließt rückwirkende Entgelterhöhung

Was die Tarifpartner im öffentlichen Dienst im Frühjahr vorgemacht haben, vollzieht nun auch die Regional-KODA NW: Die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen sollen an der allgemeinen Gehaltsentwicklung auf unserem Arbeitsmarkt teilnehmen. Am 30. Juni hat die Kommission eine lineare Entgelterhöhung um 3 Prozent, mindestens aber 90 Euro, rückwirkend zum 1. März d. J. beschlossen.

In einem zweiten Schritt steigen dann im Frühjahr 2015 die Tabellenentgelte noch einmal um 2,4 Prozent zum 1. März. Das sind dann zusammengerechnet bis zu 5,7 Prozent in zwei Jahren. Die Ausbildungsvergütungen werden zu den gleichen Terminen um 40 bzw. 20 Euro erhöht. Ab 2014 haben alle Beschäftigten Anspruch auf **30 Urlaubstage**, für die Azubis steigt der Urlaubsanspruch von 27 auf 28 Tage.

Durch den Mindestbetrag von 90 Euro profitieren vor allem untere und mittlere Entgeltgruppen von einer überdurchschnittlichen Gehaltssteigerung. Der Mindestbetrag von 90 Euro übertrifft bis in Entgeltgruppe EG 9 bzw. S 11 die lineare Gehaltserhöhung von 3 Prozent. Dadurch summiert sich das Volumen der Lohnerhöhung im ersten Jahr auf bis zu 3,3 Prozent.

Eine Besonderheit trifft die Kolleginnen und Kollegen mit EG 2 - 8, die nach dem 1.10.2005 und vor dem 31.12.2013 ihr Arbeitsverhältnis in einer kirchlichen

Einrichtung aufgenommen haben: Sie erhalten im Oktober 2014 eine einmalige

Pauschalzahlung in Höhe von 360 Euro. Und wenn die Tätigkeitsmerkmale und die Entgeltordnung bis zum kommenden Jahr nicht grundlegend erneuert worden sind, ist für 2015 noch einmal eine Einmalzahlung in Höhe von 360 Euro beschlossen. Sie wird im Oktober 2015 ausgezahlt.

Anlage 5: Entgelttabelle (§ 23 KAVO)

gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.081,78	4.528,73	4.695,13	5.289,44	5.741,12	6.038,28
14	3.696,66	4.100,79	4.338,52	4.695,13	5.241,91	5.539,05
13	3.407,83	3.779,87	3.981,95	4.374,16	4.920,95	5.146,81
12	3.055,83	3.387,62	3.863,07	4.279,10	4.813,99	5.051,72
11	2.951,96	3.268,78	3.506,48	3.863,07	4.380,13	4.617,86
10	2.848,09	3.149,88	3.387,62	3.625,36	4.077,03	4.184,00
9	2.526,14	2.790,39	2.928,89	3.304,40	3.601,58	3.839,29
8	2.370,34	2.617,29	2.732,71	2.836,57	2.951,96	3.024,67
7	2.224,95	2.455,73	2.605,75	2.721,17	2.807,71	2.888,50
6	2.183,38	2.409,57	2.524,97	2.634,61	2.709,63	2.784,64
5	2.095,67	2.311,49	2.421,12	2.530,75	2.611,53	2.669,24
4	1.996,43	2.201,86	2.340,33	2.421,12	2.501,90	2.549,20
3	1.965,29	2.167,22	2.224,95	2.317,26	2.386,51	2.449,97
2	1.819,86	2.005,66	2.063,37	2.121,08	2.247,99	2.380,73
1	-	1.631,78	1.659,47	1.694,10	1.726,39	1.809,48

Sozial- und Erziehungsdienst

Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO (Entgelttabelle)

gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.364,50	3.476,63	3.925,25	4.261,69	4.766,37	5.074,78
S 17	3.029,84	3.336,45	3.700,94	3.925,25	4.373,83	4.637,39
S 16	2.953,63	3.263,56	3.510,28	3.813,09	4.149,53	4.351,41
S 15	2.844,74	3.140,18	3.364,50	3.622,44	4.037,39	4.216,82
S 14	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	4.009,35
S 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	3.953,26
S 12	2.703,20	2.975,41	3.241,13	3.476,63	3.768,21	3.891,58
S 11	2.594,32	2.920,97	3.062,51	3.420,57	3.700,94	3.869,16
S 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37
S 9	2.518,09	2.703,20	2.866,52	3.168,23	3.420,57	3.661,69
S 8	2.420,09	2.594,32	2.812,08	3.123,37	3.414,95	3.644,85
S 7	2.349,32	2.567,09	2.741,32	2.915,52	3.046,19	3.241,13
S 6	2.311,21	2.528,98	2.703,20	2.877,40	3.035,28	3.211,97
S 5	2.311,21	2.528,98	2.692,31	2.779,41	2.899,19	3.106,55
S 4	2.104,34	2.376,54	2.518,09	2.637,87	2.714,08	2.812,08
S 3	1.995,46	2.224,12	2.376,54	2.528,98	2.572,54	2.616,10
S 2	1.913,79	2.017,24	2.093,45	2.180,56	2.267,66	2.354,78

Der Entgeltbeschluss 2014 der Regional-KODA NW wird rückwirkend zum 1. März in Kraft gesetzt.

Das löst mit einer der nächsten Gehaltszahlungen eine **Nachzahlung** der Erhöhungsbeträge seit März aus. Da stellt sich die Frage, ob diejenigen, die vor diesem Zeitpunkt aus dem Dienst ausgeschieden sind, z. B. Auszubildende, auch diese Nachzahlungen bekommen. Die Dienstgeber sehen sich außerstande, die **ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sicher zu erreichen und ihnen das Entgelt unaufgefordert zuzustellen. Die Regional-KODA hat darum eine Antragsmöglichkeit für die Ehemaligen beschlossen. Wer also seit März 2014 ohne eigenes Verschulden aus dem Dienst ausgeschieden ist, kann **bis zum 30. November 2014** bei seinem ehemaligen Dienstgeber **einen schriftlichen Antrag** auf Zahlung der Erhöhungsbeträge stellen.

Die nächste Sitzung der Regional-KODA NW findet am **22. September 2014** statt.

Der weitere Termin ist der 8. Dezember.

Ungerecht!? Einmalzahlung nur für wenige

Die beiden Einmalzahlungen von je 360 Euro im Oktober 2014 und 2015 erhalten nur Kolleginnen und Kollegen in den Entgeltgruppen 2 - 8, die zwischen dem 1.10.2005 und dem 31.12.2013 (31.12.2014) eingestellt oder aufgrund einer neuen Aufgabe (nach Überleitung 2005) neu eingruppiert worden sind. Wie erklärt sich solch ein Beschluss, Herr Plesker?

Die Regional-KODA hat beschlossen, auch die Einmalzahlungen des TVöD zu übernehmen. Diese Einmalzahlungen erhalten diejenigen Mitarbeiter, die nach dem 1.10.2005 neu eingestellt oder neu eingruppiert worden sind. Für sie ist der Bewährungsaufstieg weggefallen, der vor 2005 stattgefunden hätte. Die Einmalzahlung soll also Mitarbeiter für einen entgangenen Bewährungsaufstieg „entschädigen“. Eigentlich sollte längst eine neue Entgeltordnung erarbeitet sein, die einen Ersatz für die Bewährungsaufstiege beinhaltet.

Die lässt aber weiter auf sich warten.

Weil in der alten Ordnung ein Bewährungsaufstieg in der Entgeltgruppe 1 neu vorgesehen war und neu eingestellte Mitarbeiter in den ersten zwei Jahren auch keinen erhalten hätten, sind diese Gruppen bei der Einmalzahlung nicht berücksichtigt (Stichtag 31.12.13).

Ab Entgeltgruppe 9 ist der Bewährungsaufstieg in die Stufen eingearbeitet worden, weshalb auch diese Mitarbeiter die Einmalzahlung nicht erhalten. Mitarbeiter, die am 30.09.2005 bereits ihre jetzige Position hatten, haben den Bewährungsaufstieg noch erhalten. Deshalb erhalten auch sie keine Einmalzahlung.

Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 29) haben 2010 eine neue Entgeltordnung bekommen und sind darum bei diesem Beschluss auch nicht einbezogen.

Regional-KODA NW



Mehrarbeit und andere Arbeitszeiten

„**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 in ihrer Sitzung am 30. Juni weitreichende Neuerungen bei den Bestimmungen zur Arbeitszeit.

Der Unterschied zwischen „Mehrarbeit“ und „Überstunden“ ist nicht länger ungewiss. Für beide Phänomene im Arbeitsleben gibt es nun eine eindeutige Definition (§ 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 Kalenderwo-

che ausgeglichen werden.“
dienst, Nacharbeit – 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.

„

§ 14a Sonderformen der Arbeit

[...] (4) **Rufbereitschaft** leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. [...]

§ 14b Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

[...] (3)* Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. [...]

Tätigkeitsmerkmale für Einrichtungsleitungen und Ergänzungskräfte?

immer wieder wird diese Frage an die Mitglieder der Mitarbeiterseite der Regional-KODA herangetragen. Die Antwort lautet in beiden Fällen: „Nein – gibt es nicht!“

Der Begriff „Einrichtungsleitung“ wird mancherorts benutzt, wenn ein Kindergarten im Verbund mit anderen Kindergärten organisiert und dieser Verbund von Kindergärten eine „Verbundleitung“ hat. Der Begriff wird aber in den Tätigkeitsmerkmalen der KAVO nicht gebraucht und ist darum irreführend und für eine Eingruppierung unbrauchbar. Es handelt sich auch in diesen Fällen um eine Kindergartenleitung, die auch entsprechend eingruppiert ist. Dass dies manche Dienstgeber nicht korrekt nachvollziehen, entzieht sich der Kontrolle durch

die Regional-KODA. Nicht die Kommission sondern die MAVen sind für die Anwendungskontrolle zuständig.
Der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA ist bekannt, dass manche Dienstgeber zum Beispiel für Leitungen von Einrichtungen mit 65 Plätzen das Tätigkeitsmerkmal S 7* mit dem Hinweis anwenden, die „Einrichtungsleitung“ habe ja vergleichsweise die Aufgaben einer ständigen Vertreterin der Leitung.

Der Unterschied zwischen S 6 und S 7 beträgt aber meist nur 30 bis 40 Euro, in der Stufe 5 gar weniger als 9 Euro. Genau deswegen hat die Mitarbeiterseite die Schaffung von Tätigkeitsmerk-

malen für so genannte „Einrichtungsleitungen“ auf diesem niedrigeren Niveau abgelehnt.

Das **Tätigkeitsmerkmal „Erzieherin als Ergänzungskraft“** ist 2010 weggefallen. Somit gibt es für Ergänzungskräfte keine besonderen Tätigkeitsmerkmale mehr. Jede Kraft muss deshalb beurteilt werden nach der Tätigkeit, die sie ausüben soll (zugewiesen bekommen hat). Es kommt die kinderpflegerische Tätigkeit in Betracht. Wenn diese übertragen worden ist, ist S 3 die richtige Eingruppierung. Für

Ergänzungskräfte mit Erzieherausbildung und entsprechender Tätigkeit als Erzieherin ist S 6 die richtige Eingruppierung. Es muss also im Einzelfall genau hingeschaut werden. Schreibt ein Arbeitgeber eine Stelle bewusst für eine Erzieherin aus, muss er in die S 6 eingruppiert werden. Fachkraft- oder Ergänzungskraftstunden sind tariflich nicht von Bedeutung. Auch hier haben die MAVen die Kontrollaufgabe. Im Arbeitsvertrag hat genau drinzu stehen, in welche Entgeltgruppe eingruppiert wird.

*) Das Tätigkeitsmerkmal S 7:

1. **Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten.**⁸⁾
2. **Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.**⁴⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾

Ausschuss „KAVO Mantel“ erarbeitet umfangreiche Änderungen in der KAVO

Starke Anlehnung an den TVöD

Als 2005 die Regional-KODA NW die neue Entgeltsystematik (Entgeltgruppen, Entwicklungsstufen, Wegfall des Bewährungsaufstiegs) nach dem Muster des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD-VKA) in die KAVO aufgenommen hatte, blieben die übrigen Regelungen der KAVO – sie stammen aus dem alten Bundesangestelltentarif (BAT) oder sind daran angelehnt – weitgehend unverändert.

Nach der Umstellung der Entgeltsystematik stellte sich seit 2005 jedoch 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 am 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).

Der Ausschuss „KAVO-Mantel“ und der Ausschuss „Arbeitszeit“ hatten die aufwändigen Vorlagen in den vergangenen Monaten erarbeitet.

Obleich viel Text verändert wurde, bleiben die Änderungen materiell über-

schaubar. Meist waren es redaktionelle Anpassungen oder Umstellungen.

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.

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 Klarstel-

lung 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.

Allein die Regelungen zur **Arbeitszeit** (§ 14 ff) wurden gravierend erweitert: Neue Formen der Arbeit sind nun möglich, z. B. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Schichtarbeit; Zeitzuschläge für Dienste zu ungünstigen Zeiten sind auf weitere Berufsgruppen ausgeweitet. Insgesamt dienen diese neuen Bestimmungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und regeln Formen und Muster, die in der Praxis oft schon aufgrund von Verabredungen im Team oder zwischen MAV und Dienstgeber praktiziert werden.

(Siehe auch die beiden Artikel zur Arbeitszeit.)

Ebenfalls neu: Arbeitszeit bei Dienstreisen

Reisezeiten werden wie Arbeitszeit vergütet, aber nur bis zu einer Gesamthöchstgrenze von 10 Stunden täglich. Die Arbeitszeit selbst beginnt und endet an der Dienststelle, bei Dienstreisen am Geschäftsort.“ So lautet die neue Regelung in der KAVO § 14 Abs. 11.

Zur Verdeutlichung der neuen Bestimmung mögen diese Fallgestaltungen dienen:

Erstes Beispiel: Ein Mitarbeiter nimmt in einer anderen Stadt an einer Konferenz teil, die um 10 Uhr beginnt und um 16 Uhr endet. Er macht sich um 8:30 Uhr auf den Weg und beendet die Dienstreise um 17:30 Uhr. Eine halbe Stunde Mittagspause wird abgezogen. Die tatsächliche Arbeitszeit

(Konferenz) beträgt 5,5 Stunden. Für die Dienstreise erhält der Mitarbeiter aber 8,5 Stunden Arbeitszeit angerechnet, da die Reisezeit von 2 mal 90 Minuten wie Arbeitszeit vergütet wird.

Ein **zweites Beispiel:** Ein Mitarbeiter beginnt um 8 Uhr im Büro mit seinem normalen Dienst. Um 12 Uhr macht er eine halbe Stunde Pause. Um 12:30 Uhr startet er zu einer Dienstreise und beginnt am Geschäftsort um 13:30 Uhr seine Arbeit, die er aber erst um 18 Uhr abschließt. Danach fährt er zur Wohnung und erreicht diese wegen Stau erst um 20:30 Uhr. Abzüglich der Mittagspause

kommt er auf 8,5 Stunden Arbeitszeit und 3,5 Stunden Reisezeit. Von der Reisezeit werden nur 1,5 Stunden wie Arbeitszeit gewertet, weil bereits damit 10 Stunden erreicht werden.

Und ein letztes **Beispiel:** Eine Mitarbeiterin tritt um 7 Uhr ihre Dienstreise an. Um 8 Uhr beginnt sie am auswärtigen Geschäftsort ihren Dienst. Aufgrund von personellen Engpässen kann sie diesen Dienst erst um 19:45 Uhr beenden, fährt nach Haus und kommt dort um 20:45 Uhr an. Abzüglich einer dreiviertel Stunde Pause kommt sie auf 10,5 Stunden Arbeitszeit. Diese werden voll gerechnet. Die Reisezeit von 2 Stunden kann nicht mehr angerechnet werden.

Es geht um Prävention

„ Auszug

Die Regional-KODA stimmt mit den Bemühungen anderer kirchlicher Verantwortungsträger überein, das Notwendige dafür zu tun, Minderjährige und Schutzbefohlene vor sexuellem Missbrauch zu schützen. Bereits vor zwei Jahren hatte die Mitarbeiterseite einen Antrag in die Regional-KODA eingebracht, die arbeitsrechtlichen Belange, die sich aus der bischöflichen Präventionsordnung ergeben, in der KAVO zu regeln. Die Kommission konnte sich seinerzeit nicht verständigen. Nun wurde das Thema durch einen von der Dienstgeberseite eingebrachten Antrag im März noch einmal aufgerufen.

Neben der Abgabe des **erweiterten Führungszeugnisses** und der Selbstverpflichtungserklärung ging es insbesondere um die Festlegung des auskunftspflichtigen Personenkreises und um Regelungen zur Verwertung anderer Einträge im Führungszeugnis.

Im vorbereitenden Ausschuss herrschte Einigkeit über alle Fragen, außer über die arbeitsrechtliche Verwertung weiterer Einträge. Während die **Mitarbeiterseite** eine Regelung anstrebte, die dazu führt, dass der

Dienstgeber keine Kenntnis über Eintragungen im erweiterten Führungszeugnis erhält, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Prävention von sexuellem Missbrauch stehen, bestand die **Dienstgeberseite** darauf, diese Informationen dem Dienstgeber zugänglich und verwertbar zu machen. Man sei ggf. sogar verpflichtet auch arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen, falls Eintragungen in sachlichem Zusammenhang zum Arbeitsfeld stünden, war das Hauptargument.

Für die Mitarbeiterseite war das Argument, weil nicht belegt, nicht stichhaltig. Und weil in diesem Punkt keine Verständigung zwischen den konträren Interessen erzielt werden konnte, erhielt der Antrag keine Mehrheit.

■ Im April wurde dann in den Amtsblättern der Bistümer 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.

§ 8b Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch

(1) Alle Mitarbeiter haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. [...]

■ **In der Sitzung am 30. Juni** wurde dann über eine von der Zentral-KODA erstellte Empfehlung zur „**Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch**“ beschlossen.

In der KAVO wird ein neuer § 8 b angefügt, nach dem nun Mitarbeiter verpflichtet sind, Informationen über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs unverzüglich an die Leitungsebene oder eine vom Diözesanbischof beauftragte Person weiterzugeben.

Hier ist noch Platz Oder die Crux mit der Unterschreitung von Grenzwerten

Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder haben ein unsicheres Gehalt: Es hängt nämlich von den belegten Plätzen in der Einrichtung ab. Die Eingruppierung der Leiterin ist gekoppelt an die Größe der Einrichtung und ändert sich jedes Mal, wenn die Zahl der belegten Plätze bestimmte Grenzwerte über- oder unterschreitet. Es bedarf in diesen Fällen keiner Änderungskündigung.

Unruhe und Unmut war in der vergangenen Zeit häufig aufgekommen, wenn aufgrund einer konzeptionellen Entscheidung des Teams und des Trägers Gruppenformen geändert und damit Kindergartenplätze weggefallen waren. Fiel diese Umstellung unter das Motiv der „Qualitätsverbesserung“? Dann wäre nämlich eine Herabgruppierung der Leiterin ausgeschlossen. Oder

war es lediglich eine notwendige Reduzierung der angebotenen Plätze.

Die **Erläuterung in der Anlage 29** zur KAVO zu diesen Möglichkeiten ist nicht besonders ausführlich und lässt darum viel Spielraum für Interpretationen. Es heißt dort in der Nr. 9: „Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung auf Grund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.“

Die Anlage 29 der KAVO ist dem Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst des öffentlichen Dienstes nachgebildet. Dort

findet sich die gleiche Erläuterung angereichert durch ein „z.B.“ in der Klammer vor „Qualitätsverbesserungen“. Bei der Beschlussfassung vor Jahren über die Anlage 29 war diese redaktionelle Abweichung übersehen worden. In der Folge führte sie aber da und dort zu heftigem Streit, weil manche den Begriff „Qualitätsverbesserungen“ als ausschließliche Begründung für „vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen“ gesehen hatten.

Die Regional-KODA hat nun mit Beschluss am 30. Juni das „z.B.“ in die Erläuterung aufgenommen. Damit ist klargestellt, dass auch andere vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen **nicht zur Herabgruppierung der Leiterin** führen (brauchen): z.B. die Umwandlung von Gruppen oder die Aufnahme von Integrativ-Kindern.

Neue Tätigkeitsmerkmale für Küster und Kirchenmusiker

Ein Fall für die Schlichtung war nicht selten die Beurteilung einer Berufsausbildung: Ist die Berufsausbildung des neuen Küsters für seine Tätigkeit als förderlich oder unerheblich einzuschätzen? Die Eingruppierung hing von der Antwort ab. Und ebenso ärgerlich: Kirchenmusiker haben sich in einem mehrjährigen Hochschul-Studium auf ihre Aufgabe vorbereitet, blieben aber meist mit ihrem Gehalt weit hinter Absolventen anderer Studienrichtungen zurück. Zwei der Streitthemen, die mit neuen Tätigkeitsmerkmalen beantwortet wurden.



Küster mit Berufs- oder Fachausbildung werden aufgrund des Beschlusses der Regional-KODA vom 30. Juni 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.

Was es sonst noch gab:

- **Mitarbeiterseite mit Antrag zur Altersteilzeit gescheitert**
- **Gerichte befassen sich mit Eingruppierung von Leiterinnen von Kindergärten. So geschehen in Hannover und Köln.**

Im Internet finden Sie unter www.regional-koda-nw-mas.de weitere Nachrichten.



Kirchenmusiker

Die Tätigkeiten von Kirchenmusikern haben sich aufgrund der Gemeindeentwicklungen in den vergangenen Jahren ähnlich gravierend verändert, sodass die Beschreibung neuer Tätigkeitsmerkmale geboten erschien. Die nun beschlossenen Neuregelungen betreffen hauptsächlich Kirchenmusiker mit Hochschulabschluss (Bachelor- und Master-Abschluss) und ersetzen zum Teil die Interpretationsnotwendigkeit von „künstlerischen“ und „besonderen künstlerischen“ kirchenmusikalischen Diensten. Für die Hochschulabsolventen waren die Tätigkeiten bislang so beschrieben, dass sie höchstens die EG 12 erreichten. Mit dem Beschluss vom 30. Juni sind Tätigkeiten aufgenommen worden, die zu einer Eingruppierung in die EG 13 und 14 führen.

- Kirchenmusiker mit B-Examen oder Bachelor-Abschluss in katholischer Kirchenmusik sind nach EG 9 eingruppiert
- Kirchenmusiker mit **Koordinations- oder Ausbildungsaufgaben** innerhalb eines Bereichs sind nach EG 10 eingruppiert
- Kirchenmusiker mit **Koordinations- und Ausbildungsaufgaben** innerhalb eines Bereichs sind nach EG 11 eingruppiert
- Kirchenmusiker mit **Koordinations- und Ausbildungsaufgaben**, deren Bedeutung **über den Bereich hinausgeht** sind nach EG 13 eingruppiert (setzt A-Examen, Diplom oder Master-Abschluss in katholischer Kirchenmusik voraus)
- Kirchenmusiker an **bistumsweit herausgehobenen Kirchen** sind nach EG 13 eingruppiert
- Kirchenmusiker mit ergänzenden Diözesanaufgaben (Regional-Kantoren) sind nach EG 14 eingruppiert.

- 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.