

## Geltungsbereich der KAVO ausgeweitet

Die Regional-KODA hat den Geltungsbereich der KAVO erweitert. Die KAVO gilt nun auch für kirchliche Vereine, Verbände und Einrichtungen, wenn die jeweiligen Träger dem Bischof angezeigt haben, dass sie die kirchliche Grundordnung in ihrer Satzung anwenden. Das bedeutet für Mitarbeitende in solchen Einrichtungen, dass sie Anspruch auf einen KAVO-Vertrag und die damit vorgesehene Vergütung haben.

Ausgenommen sind nur caritative Einrichtungen, für die die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes zuständig ist (mit AVR-Vertrag), und Einrichtungen, die einer anderen KODA angehören.

## Zusatzversorgung für neue KAVO-Anwender

Mitarbeitende von Rechtsträgern, die aufgrund der Anwendung der Grundordnung nun auch die KAVO anwenden, haben Anspruch auf eine Zusatzversorgung nach folgenden Regelungen, sofern sie noch nicht in der KZVK versichert sind. Die KAVO unterscheidet zwischen:

1. Rechtsträgern, die am 31. Dezember 2013 die Zusatzversorgung bereits über eine andere Zusatzversorgungseinrichtung und nicht über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands in Köln (KZVK) durchführen. Diese Rechtsträger setzen die bestehende Zusatzversorgung fort, dürfen dabei mit den Versicherungsbedingungen jedoch nicht hinter den Status quo (Stand vom 31.12.2013) zurückfallen. Die Beiträge müssen mindestens 2 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts betragen.

2. Rechtsträgern, die am 31. Dezember 2013 noch keine Zusatzversorgung durchführen und nicht Beteiligte der KZVK werden können, sind verpflichtet, bei einem anderen Versicherer die Zusatzversorgung mit mindestens 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts durchzuführen.

## Vorname mit drei Buchstaben - PIA

Nein mit Kreuzworträtsel hat es hier nichts zu tun: PIA das ist die neue Praxisintegrierte Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin / zum staatlich anerkannten Erzieher an Fachschulen für Sozialpädagogik – und dafür musste eine Vergütungsregel her.

Aufgrund des Fachkräftemangels im Bereich der Erzieher/Erzieherinnen wird an den kirchlichen Fachschulen für Sozialpädagogik in NRW als neues Ausbildungsmodell die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) angeboten. PIA dauert drei Jahre. Es gibt zwei Modelle:

1. dreijährige praxisintegrierte Ausbildung.
2. ein Jahr Schule vor oder nach zwei praktischen Jahren (zweijährige praxisintegrierte Ausbildung)

Der Praktikantenvertrag wird mit dem Träger der Kita geschlossen und wie folgt vergütet:

1. dreijährige praxisintegrierte Ausbildung:
  - im ersten Jahr 750 € monatlich
  - im zweiten Jahr 800 € monatlich und
  - im dritten Jahr 850 € monatlich
2. zweijährige praxisintegrierte Ausbildung:
  - im ersten Jahr 775 € monatlich
  - im zweiten Jahr 825 € monatlich.

Für die gesamte Dauer der Ausbildung gilt das Fachschulverhältnis. Die Gesamtverantwortung sowohl für den theoretischen als auch für den praktischen Ausbil-

dungsteil liegt bei der Fachschule.

Diese neuen Vergütungsregelungen sind bis zum 31.07.2017 befristet (mit Nachwirkung). Die KODA wird die Entwicklung der neuen Ausbildungsform beobachten und ggf. neu Vergütungen beschließen.

## Arbeitszeit – Bereitschaftsdienst – Zeitzuschläge u.v.m.

Seit Jahren verhandelt die Regional-KODA neue Regelungen in Sachen Arbeitszeit. Zwischendurch auf Eis gelegt, weil in punkto Zeitzuschläge für den pastoralen und den liturgischen Dienst keine Lösung in Aussicht stand, scheinen nun die Verhandlungen auf der Zielgeraden zu sein.

Die Absicht war es von Anfang an, die Arbeitszeitbestimmungen zu modernisieren, um den heutigen Erfordernissen eines flexibleren Arbeitens gerecht zu werden. Die neuen Regelungen des TVöD waren das Vorbild und könnten in die KAVO übernommen werden. Lediglich kleinere Details wie die Frage der arbeitszeitlichen Anrechnung der ersten Dienstfahrtwegstrecke oder des Rechts auf Teilzeitarbeit für Menschen mit schwerer Behinderung warten noch auf eine abschließende Klärung. Die Mitarbeiterseite hat in Bezug auf den pastoralen Dienst das Begehren nach Zeitzuschlägen aufgegeben, da für die Berufsgruppe andere Verbesserungen erreicht werden konnten. Sofern die bevorstehende Einigung im liturgischen Dienst erreicht wird, hält die Mitarbeiterseite auch für diese Berufsgruppe Zeitzuschläge für entbehrlich. Die jetzt angestrebten Neuregelungen ermöglichen Arbeitgebern einen flexibleren Einsatz von Mitarbeitern, und Mitarbeitern entsprechende Ausgleichsregelungen, so dass beide Seiten profitieren.