



## BESCHLÜSSE DER REGIONAL-KODA NW

### Entgelterhöhung zum 1.4.2021 beschlossen

Die Regional-KODA NW hat in ihrer Sitzung am 24. März mit Wirkung zum 1. April 2021 eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro beschlossen. Für Auszubildende, Praktikantinnen sowie Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin beträgt die Erhöhung monatlich 25 Euro. Mit diesem Beschluss werden die Entgelte im kirchlichen Dienst in der Höhe denen des öffentlichen Dienstes in den Kommunen angepasst.

Über die Übernahme weiterer Inhalte der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes aus dem Herbst des vergangenen Jahres in die KAVO sind weitere Verhandlungen mit dem Ziel terminiert, eine Beschlussfassung in der KODA-Sitzung am 16. Juni 2021 herbeizuführen.

Inhaltlich geht es um folgende Punkte:

- weitere Erhöhung des Tabellenentgelts zum 1.4.2022
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte zum 1.4.2022
- Verlängerung der Altersteilzeitregelung (Anlage 22a KAVO)
- Erhöhung des Weihnachtsgeldes für die Entgeltgruppen 1 bis 8 (Anlage 14 KAVO)
- Regelung zur Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrrad-Leasings
- Möglichkeit von Dienstvereinbarungen zu alternativen Verwendungen des Leistungsentgelts (§ 26 KAVO)
- Dienstgeberbeitrag zu vermögenswirksamen Leistungen als Mindestbeitrag (§ 27 KAVO).

### Tätigkeitsmerkmal für Pastoralassistenten neu gefasst

Das Tätigkeitsmerkmal für Pastoralassistenten wurde redaktionell überarbeitet. Mit der Formulierung „Pastoralassistenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher theologischer Hochschulbildung und mit erfolgreichem Abschluss der ersten Dienstprüfung“ (Entgeltgruppe 11) werden alle in der Praxis relevanten theologischen Abschlüsse erfasst. Die drei zugrunde liegenden Kriterien sind jeweils geregelt:

- Pastoralassistent: Diesen Status regelt das jeweilige (Erz-)Bistum,
- wissenschaftliche Hochschulbildung: Ist in Vorbemerkung 3 der Anlage 2 KAVO definiert,
- Abschluss erste Dienstprüfung: Ist in der Prüfungsordnung geregelt. ■

### Aufwertung der Arbeit der Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro – Tätigkeitsmerkmale aktualisiert

Mit Wirkung zum 1. Mai hat die Regional-KODA NW Veränderungen der Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro reformiert.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6\* wurde erleichtert. Nun reicht eine Übertragung von schwierigen pfarrlichen Aufgaben im Umfang von mindestens einem Drittel der Gesamttätigkeit (bisher mindestens die Hälfte).

Beträgt der Anteil der schwierigen pfarrlichen Aufgaben mehr als die Hälfte, erfolgt

die Eingruppierung in Entgeltgruppe 7 (bisher EG 6).

Neu ist die Öffnung der Entgeltgruppe 8\* für Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro. Bei der Übertragung leitender und koordinierender Aufgaben ist nun anstelle der Entgeltgruppe 7 die Entgeltgruppe 8 vorgesehen, wenn dies mit der Unterstellung von mindestens vier Mitarbeiterinnen mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens zwei Vollzeitkräften verbunden ist. Das bedeutet eine Herabsetzung der Schwelle für die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals. Bisher waren fünf unterstellte Mitarbeiterinnen mit mehr als zwei Vollzeitstellen für die Eingruppierung in EG 7 erforderlich.

Wie bei Leitungsaufgaben üblich, spielt bei der Übertragung leitender und koordinierender Tätigkeiten der zeitliche Anteil am Gesamtbeschäftigungsumfang keine Rolle.

Neben dieser Aufwertung im Bereich der Entgeltgruppen 6 bis 8 wurden die Erläuterungen zur Betreuung von Besuchern und Anrufern (EG 2) und schwierigen pfarrlichen Tätigkeiten (EG 6 und 7) aktualisiert. Während es sich im erstgenannten Fall um geringfügige Klarstellungen handelt, wurden die aufgeführten Beispiele für schwierige pfarrliche Tätigkeiten z.T. stärker den aktuellen Gegebenheiten angepasst.

\* Die neuen Bestimmungen:

#### Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 5 dadurch heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel schwierige pfarrliche Aufgaben selbstständig wahrnehmen.<sup>26)</sup>

#### Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro deren Tätigkeit sich aus der EG 7 dadurch heraushebt, dass ihnen zusätzlich leitende und koordinierende

Tätigkeiten in einem oder mehreren Pfarrbüros mit insgesamt mindestens vier unterstellten Mitarbeiterinnen oder mit unterstellten Mitarbeiterinnen mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt mindestens zwei Vollzeitkräften übertragen sind.

## Beratungen über KAVO-Regelungen zur Umsetzung der Präventionsordnung beschlossen

Zur Umsetzung der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ sowie die „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ sollen arbeitsvertragsrechtliche Regelungen in die KAVO aufgenommen werden. Solche Regelungen sind die Voraussetzung dafür, dass die genannten bischöflichen Ordnungen, soweit sie das Arbeitsverhältnis berühren, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtliche Wirkung entfalten. Soweit die Ordnungen Verpflichtungen enthalten, die mit staatlichen Gesetzen übereinstimmen, gelten diese selbstverständlich auch jetzt schon.

Die Regional-KODA NW hat einen Ausschuss beauftragt, eine entsprechende Regelung für die fünf NRW-Diözesen vorzubereiten, nachdem der Versuch der Zentral-KODA gescheitert ist, eine bundeseinheitliche Regelung im Rahmen eines Empfehlungsbeschlusses zu formulieren.

## Personeller Wechsel auf der Mitarbeiterseite der Regional-KODA

Auf der Mitarbeiterseite gibt es eine personelle Veränderung.

Wilhelm Gerber (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)) hat das Amt niedergelegt. Für ihn rückt für die verbleibende Dauer der Amtszeit **Michael Gewalt** nach. Er ist Verwaltungsmitarbeiter im Bischöflichen Generalvikariat Münster.

Michael Meichsner (Erzbistum Köln) hat die Regional-KODA in den Ruhestand verlassen. Deswegen hat **Dieter Leibold**, Regionalkantor in Wuppertal/Remscheid als Nachrücker übernommen.

