

Dienstgeberbrief 2025/III

Büro Dienstgeberseite

Bischöflich Münstersches Offizialat
Kolpingstraße 14
49377 Vechta

Geschäftsführer und Berater:

Dr. Alireza Khostevan
Tel.: 04441 872-165
alireza.khostevan@regional-koda.org

Sekretariat:

Bianca Willenborg
Tel.: 04441 872-164
bianca.willenborg@regional-koda.org

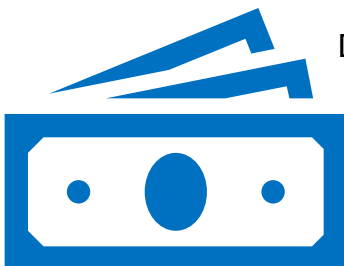
05.12.2025

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Regional-KODA Osnabrück/Vechta hat am 20. November 2025 im Haus Ohrbeck in Georgsmarienhütte zum 156. Mal getagt und über die folgenden Themen verhandelt und Beschlüsse gefasst. Vorbehaltlich der Inkraftsetzung durch Herrn Bischof Dominicus und Herrn Weihbischof Theising, sind die Veröffentlichungen in den kirchlichen Amtsblättern für Dezember 2025 bzw. Januar 2026 vorgesehen.

Hauptthema der 156. KODA-Sitzung war die Frage nach der Übernahme der Tarifeinigung TVöD. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes hatten sich bereits am 6. April 2025 auf einen Änderungstarifvertrag geeinigt. Die Redaktionsverhandlungen zogen sich allerdings bis in den Sommer hin. Die Regional-KODA Osnabrück | Vechta konnte nun die Übernahme der Anpassungen in die AVO beraten und sogleich beschließen. Dabei geht es im Wesentlichen um folgende Änderungen:

Vergütungssätze



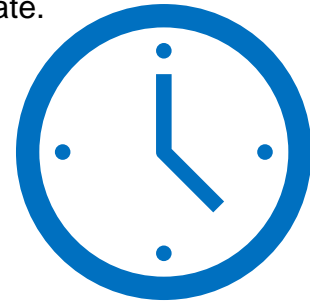
Die Tabellenentgelte wurden angehoben, und zwar rückwirkend ab dem 1.4.2025 um 3,0%, mindestens um 110 € und ab dem 1.5.2026 um weitere 2,8%. Die angepassten Entgelttabellen werden in der nächsten Ausgabe der AVO abgebildet.

Erhöhungsstunden

Erstmalig ab 2026 können Beschäftigte und Dienstgeber nach der Pro-bezeit vereinbaren, die regelmäßige Arbeitszeit vorübergehend auf bis

zu 42 Stunden pro Woche zu erhöhen. Die Arbeitszeiterhöhung ist auf maximal 18 Monate befristet. Sie kann mehrfach verlängert werden, jeweils ebenfalls befristet und jeweils wieder für bis zu 18 Monate.

Der Abschluss einer Vereinbarung ist für beide Seiten nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Einen Anspruch auf Erhöhungsstunden begründet der neue Absatz 1a in § 6 AVO nicht. Bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ kann die Vereinbarung von beiden Seiten gekündigt werden.



Erhöhungsstunden werden mit dem regulären Stundensatz plus Zuschlag als verstetigtes Entgelt gezahlt. Der Zuschlag beträgt 25% in den Entgeltgruppen 1 bis 9b und 10% in den Entgeltgruppen 9c bis 15, und zwar basierend auf dem Tabellenentgelt der Stufe 3.

Details können durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden.

Jahressonderzahlung und Tauschtage

Bislang betrug die Höhe der Jahressonderzahlung abhängig von der Entgeltgruppe zwischen 51,78% und 84,51% des durchschnittlich gezahlten Monatsentgelts. Die Differenzierung fällt nunmehr weg. Ab 2026 beträgt die Jahressonderzahlung entgeltgruppenübergreifend einheitlich 85%.



Mitarbeitende haben nunmehr die Möglichkeit, bis zu drei bezahlte freie Arbeitstage zu „kaufen“. Ihre Jahressonderzahlung wird dementsprechend gekürzt. Der Tausch freie Tage gegen Jahressonderzahlung muss bis zum 1. September für das darauffolgende Kalenderjahr beantragt werden. Die konkrete Lage der sog. Tauschtage sollen die Beschäftigten aber erst vier Wochen vor dem Datum festlegen.

Urlaub

Der jährliche Erholungsurlaub steigt ab 2027 dauerhaft von 30 auf 31 Arbeitstage (5-Tage-Woche). Sollten die Tarifvertragsparteien jedoch von ihrem Kündigungsrecht diesbezüglich Gebrauch machen, fällt die Urlaubsdauer auch in der AVO automatisch zurück auf 30 Arbeitstage.



Langzeitkonto

Die KODA beauftragte in 2024 ihren Fachausschuss Arbeitszeitflexibilisierung (FA AZF) u.a. damit, sich mit Regelungen zur Schaffung von Langzeitkonten zu befassen. Nachdem sich der FA AZF über 1,5 Jahren intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt, Angebote von externen Dienstleistern eingeholt und verglichen hat sowie das Für und Wider von Langzeitkonten (s. DG-Brief 2025/II) abgewogen hat, ist er vom Mehrwert eines Langzeitkontensystems, nicht zuletzt aufgrund der geringen Rendite für die Mitarbeitenden einerseits und des Mehraufwands und der Verwaltungskosten bei den Dienstgebern andererseits nicht überzeugt. Der Fachausschuss ist in seiner letzten Sitzung am 03.11.2025 zum Ergebnis gekommen, das Projekt Langzeitkonten vorerst nicht weiter zu verfolgen. Stattdessen soll er sich mit Alternativen zur Arbeitszeitflexibilisierung (z.B. Regelungen zum Sabbatical, wie etwa dem sog. 6+1 Modell aus Hildesheim) befassen. Dieser Empfehlung ist auch das KODA-Plenum gefolgt.



Durch die Tarifeinigung im öffentlichen Dienst im April 2025 hat sich der Auftrag nach der Ermöglichung von Langzeitkonten ohnehin weitgehend überholt. Im TVöD wurde nämlich eine dezidierte Regelung diesbezüglich geschaffen, die die KODA in die AVO übernommen hat. Demnach kann auf betrieblicher Ebene die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten per Dienstvereinbarung vereinbart werden. Die Beschäftigten können das eingebrachte Wertguthaben insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit verwenden. Es gibt dabei genaue Vorgaben, was Bestandteil einer möglichen Dienstvereinbarung sein muss. Das Ob des Abschlusses einer Dienstvereinbarung und die Auswahl des externen Dienstleisters bleibt den Dienstgebern vorbehalten.

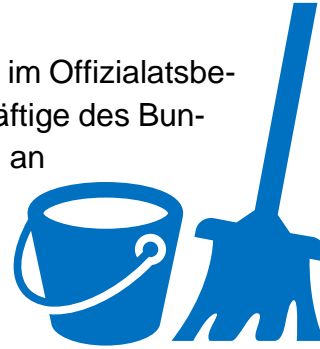
Ausnahmen vom Geltungsbereich AVO



Vom Anwendungsbereich der AVO sind bestimmte Beschäftigtengruppen ausgenommen. Dazu gehören u.a. Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse gewährt werden. Hier wurde lediglich – ohne eine materielle Änderung – der Verweis auf die Vorschrift im SGB III aktualisiert. Des Weiteren wurde die Regelung in Bezug auf Mitarbeiter in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen durch die allgemeine Formulierung „Mitarbeiter, die nach §§ 44 bis 47 SGB III gefördert werden“ ausgetauscht.

Bund-Beschäftigte

Die Personalverantwortlichen im Bistum Osnabrück und im Offizialatsbezirk Vechta haben gesucht, aber nicht gefunden: Beschäftigte des Bundes. Die Bezugnahme auf diese Beschäftigtengruppe an vielen Stellen in der AVO – übernommen aus dem TVöD-Text – ist entbehrlich. Die AVO wurde daher bereinigt.



AVO

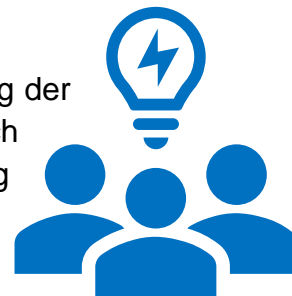


Die aktualisierte Fassung der AVO mit den oben genannten Anpassungen wird Anfang Januar 2026 auf der Website der Regional-KODA Osnabrück | Vechta zum [Download](#) bereitstehen.

Beratungen

Die KODA hat auch über verschiedene Themen beraten; eine Beschlussfassung ist für die nächste KODA-Sitzung vorgesehen, wobei der Ausgang in allen Fällen offensteht.

Die Mitarbeiterseite der KODA begehrt eine Ausweitung der **Arbeitsbefreiungstatbestände** in § 29 AVO. Demnach soll zukünftig auch der Tod und die schwere Erkrankung von Pflegekindern und -eltern, der Tod von Großeltern sowie u.a. die standesamtliche Eheschließung zur Arbeitsbefreiung führen. Religiöse Feiern, wie Taufe, Erstkommunion und Firmung sollen auch dann zu einer Arbeitsbefreiung führen, wenn sie sich auf die Stief- und Pflegekinder des Mitarbeiters oder der Kinder des Ehe- bzw. Lebenspartners des Mitarbeiters beziehen. Weiterhin soll für die Mitwirkung bei Maßnahmen bzw. Teilnahme an Fortbildungen im Rahmen von Ehrenämtern ein Befreiungstatbestand geschaffen werden. Auch das 25-jährige Jubiläum der standesamtlichen Eheschließung soll mit einem Arbeitsbefreiungstag honoriert werden. Die Dienstgeberseite steht einer breiten Ausweitung der Arbeitsbefreiungstatbestände skeptisch gegenüber und hat insbesondere in Bezug auf eine Angleichung der standesamtlichen mit der kirchlichen Eheschließung Bedenken.



Die Dienstgeberseite hat einen Änderungsantrag eingebracht mit dem Ziel, die Erstattungssätze für **Fahrtkosten** an die Niedersächsische Reisekostenverordnung zu koppeln. Mit der Neuregelung werden mehrere Ziele verfolgt:

- Orientierung an den öffentlichen Dienst und Entfall von Sonderregelungen

- Einheitliches Abrechnungsverfahren mit allen Mitarbeitenden
- Reduzierung des Verwaltungsaufwands durch Digitalisierung
- Steuerrechtliche Vereinfachung

Weiterhin möchte die Dienstgeberseite durch ihren Vorstoß, die **Arbeitszeiten beim nichtlehrenden Personal an Schulen** (Verwaltungskräfte, Hausmeister, Reinigungskräfte, pädagogische und therapeutische Mitarbeitende u.a.) flexibilisieren und an die gelebte Lebenswirklichkeit anpassen. Es soll ermöglicht werden, durch Dienstvereinbarung eine Ausweitung des höchstzulässigen Zeitguthabens zu vereinbaren. Die so aufgebauten Plusstunden könnten in den unterrichtsfreien Zeiten, in denen kaum bis keine Arbeiten anfallen, abgebaut werden.

Wahlberechtigung



Die Amtsperiode der aktuellen KODA Osnabrück | Vechta endet zum Ende des Jahres 2026. Im kommenden Jahr dürfen die Mitarbeitenden ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Kommission wählen. Vom aktiven Wahlrecht ausgeschlossen sind laut Regional-KODA-Ordnung (RKO) neben Leitern von Einrichtungen, leitenden Mitarbeitenden u.a. auch Beschäftigte, die unter vollständiger Betreuung stehen. Das Bundesverfassungsgericht hat eine vergleichbare Regelung aus dem Bundeswahlgesetz für verfassungswidrig erachtet. Der Bundesgesetzgeber hat reagiert und die Regelung ersetzt. Hieran orientiert hat die KODA die RKO ebenfalls angepasst: Zur KODA-Wahl nicht wahlberechtigt sind „Mitarbeiter, die infolge Richterspruchs das Wahlrecht nicht besitzen“.

Arbeitsrechtstagung 2025

Die 11. KODA-Arbeitsrechtstagung in Lingen mit rund 100 Teilnehmenden widmete sich dem Thema „Arbeitszeit im kirchlichen Dienst“.



Dr. Oliver Stettes vom Institut der Deutschen Wirtschaft betonte, dass die Organisation von Arbeitszeit zur zentralen wirtschaftlichen Zukunftsfrage werde. Zwar steige die Beschäftigung, doch das Arbeitsvolumen sinke,



weil mehr Menschen weniger arbeiten oder früher in Rente gehen. Angesichts des demografischen Wandels warnte er vor Millionen fehlender Arbeitsstunden. Stettes plädierte für mehr Flexibilität statt weiterer Arbeitszeitverkürzung und regte an, gesetzliche Grenzen wie die Zehn-Stunden-Regel zu überdenken, um moderne Modelle wie die Vier-Tage-Woche zu ermöglichen. Arbeitszeit sei entscheidend für Fachkräftesicherung und die Zukunft kirchlicher Einrichtungen. In Workshops vertieften die Teilnehmenden Themen wie Langzeitkonten, Arbeitszeitflexibilisierung, Schlichtung und AVO-Fragen; abschließend wurden

aktuelle arbeitsrechtliche Urteile vorgestellt.

Die Präsentationen stehen [hier](#) zum Download bereit.

Dienstgeberschulung Arbeitsrecht

Die erstmalig in diesem Format angebotene Dienstgeberschulung ist gestartet. Über 30 Personalverantwortliche aus dem Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA Osnabrück | Vechta haben das Angebot wahrgenommen und lassen sich derzeit in der Katholischen Akademie Stapelfeld in den Grundlagen des staatlichen Arbeitsrechts, der AVO und MAVO schulen.



Die Dienstgeberseite der KODA als Anbieterin wird nach Abschluss der Reihe darüber befinden, ob und in welchem Turnus weitere Schulungen angeboten werden.

Um den Bedarf bei den Personalverantwortlichen besser einschätzen zu können, können Sie gerne Ihr grundsätzliches Interesse unverbindlich bei [Frau Willenborg](#) (Sekretariat von Herrn Dr. Khostevan, KODA-Geschäftsführung) hinterlegen.

Der nächste DG-Brief ist für Ende März 2026 geplant. Wir wünschen Ihnen, allen Mitarbeitenden und Familien eine besinnliche Weihnachtszeit.

Herzliche Grüße

Ihre Vertreterinnen und Vertreter
der KODA-Dienstgeberseite