

KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 156. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück/Vechta am 20. November 2025 im Haus Ohrbeck

Ansprechpartner

1. Kirchengemeinden

Claudia Engelmann (VEC)

Küsterin · 49424 Goldenstedt
Tel. 04444 2463
engelmann@regional-koda.org

Ansgar Stuckenberg (OS)

Domküster · 49074 Osnabrück
Tel. 0541 318-490
stuckenberg@regional-koda.org

2. Pastoraler Dienst

Björn Thederling (VEC)

Pastoralreferent · Neuenkirchen/
Oldenburg
Tel. 01520 8956423
thederling@regional-koda.org

Johannes Gebbe (OS)

Pastoralreferent · 28277 Bremen
Tel. 0421 62009023
gebbe@regional-koda.org

3. Kirchliche Verwaltung

Thomas Rohenkohl (VEC)

Verwaltungsangestellter · 49377
Vechta
Tel. 04441 872-125
rohenkohl@regional-koda.org

Christiane Balgenort (OS)

Schulsekretärin · 49090 Osnabrück
Tel. 0541 61094-10
balgenort@regional-koda.org

4. Bildung & Beratung

Johannes Kühling (VEC)

Kirchenmusiker · 49429 Visbek
Tel. 04445 969658
kuehling@regional-koda.org

Peter Klösener (OS)

Bildungsreferent
49124 Georgsmarienhütte
Tel. 05401 8668-17
kloesener@regional-koda.org

5. Erziehung & Schule

Dirk Nost (VEC)

Lehrer · 49377 Vechta
Tel. 04471 870-211
nost@regional-koda.org

Doris Engelbrink (OS)

Erzieherin · 49835 Wietmarschen
Tel. 05908 937991
engelbrink@regional-koda.org

6. Gewerkschaftsvertreter

Sebastian Zöppel

Gewerkschaft Nahrung und Genuss
Region Osnabrück · 49078 Osnabrück
Tel. 0541 4041-490
zoepfel@regional-koda.org

Berater Mitarbeiterseite

Guido Hermes

49808 Lingen
Tel. 0591 6102-300
guido.hermes@regional-koda.org

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit der Übernahme des Tarifabschlusses im Bereich des öffentlichen Dienstes für die Mitarbeitenden innerhalb der Kirche konnte im letzten KODA-Plenum dieses Jahres ein wichtiger Schritt unternommen werden. Die Erhöhung des Entgelts in zwei Schritten und der Jahressonderzahlung (ab 2026) bedeutet in Zeiten steigender Preise für die Mitarbeitenden eine wichtige Absicherung. Außerdem sind mit einem zusätzlichen Urlaubstag ab 2027, der Einführung von Tauschtagen und einer möglichen Erhöhung der Arbeitszeit zusätzliche Flexibilisierungen verbunden.

In die Beratung zu verschiedenen Anträgen der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite ist die KODA eingestiegen. Dabei geht es um Anpassungen bei den Tatbeständen zur Arbeitsbefreiung, um eine mögliche Anpassung der Reisekostenordnung und um die Flexibilisierung des Arbeitszeitkontos beim nicht-lehrenden Personal an kath. Schulen. Diese Anträge werden bis zur nächsten Plenumsitzung im März nächsten Jahres weiter beraten.

Interessante Informationen gibt es aus dem Bereich der Kindertagesstätten.

In einem Schlichtungsverfahren wurde festgestellt, dass auch Teilzeitkräfte Anspruch auf die volle Praxisanleitungszulage haben, wenn sie entsprechend beauftragt wurden. Außerdem zeigt ein Blick auf die Kita Senfkorn in Diepholz, wie der Betrieb mit sehr wenigen Schließtagen gut funktioniert und zufriedene Mitarbeitende zur Folge hat. Ein Blick auf die zurückliegende Arbeitsrechtstagung der KODA mit über 120 Teilnehmenden rundet diese Ausgabe der KODA-News ab. Das Thema Arbeitszeit wurde dort aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet.

Nun wünschen wir Ihnen und Euch ein frohes Weihnachtsfest und für das kommende Jahr Gesundheit, bereichernde Begegnungen und Gottes Segen!

Eure / Ihre Mitarbeiterseite in der
Regional-KODA Osnabrück/Vechta



Über 120 Teilnehmende kamen zur Arbeitsrechtstagung nach Lingen



@ Bruno Magic auf Pixabay

Beschlüsse

Geld und Zeit: Übernahme des TVöD-Abschlusses

Für den TVöD hatten die Tarifparteien am 6. April dieses Jahres eine Einigung über einen Tarifvertrag erzielt, der vom 1. Januar 2025 bis zum 31. März 2027 Gültigkeit haben soll. Die entsprechenden Bestimmungen wurden jetzt von der KODA einstimmig per Beschluss in die AVO übernommen.

Erhöhung des Entgelts

Das Entgelt der Beschäftigten steigt demnach ab April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens jedoch um 110 Euro. Ab Mai 2026 ist eine weitere Erhöhung um 2,8 Prozent vereinbart. Auszubildende erhalten ab April 2025 und ab Mai 2026 jeweils 75 Euro mehr Auszubildendenvergütung. Bei einer Abschlussnote von mindestens „befriedigend“ werden sie übernommen, sofern der betriebliche Bedarf besteht. Die aktuellen Entgelttabellen können eingesehen werden unter <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/vka/>

Jahressonderzahlung und „Tauschtage“

Die Jahressonderzahlung wird ab 2026 einheitlich auf 85 Prozent des Monatsgehalts festgelegt. Ein Teil des Betrages kann in bis zu drei freie Tage („Tauschtage“) umgewandelt werden (§ 29a AVO). Dazu muss jeweils bis zum 1. September ein formloser Antrag in Textform an den Dienstgeber erfolgen, in dem die Anzahl der gewünschten Tauschtage für das kommende Jahr benannt wird. Die Jahressonderzahlung vermindert sich dann um den Wert, der den beantragten Tauschtagen entspricht. Die Beschäftigten sollen dem Arbeitgeber ihre Wünsche zur zeitlichen Lage der Tauschtage spätestens vier Wochen vor der geplanten

Inanspruchnahme mitteilen. Bei der Festlegung der Tauschtage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Beschäftigte, im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) (z.B. Erzieher*innen), können die Tauschtage zusätzlich zu den „Umwandlungstagen“ beantragen, die durch die Umwandlung der Zulagen im SuE möglich sind.

Urlaub und Langzeitkonto

Ab 2027 erhalten Beschäftigte einen Urlaubstag mehr. Zudem wird die Möglichkeit einer Dienstvereinbarung auf betrieblicher Ebene zur Einrichtung eines Langzeitkontos in die AVO aufgenommen (§ 6 Abs. 2K AVO). Das in das Langzeitkonto eingebrachte Wertguthaben kann dann für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, für Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten oder Pflegezeit verwendet werden.

Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit möglich

Ab dem 1. Januar 2026 ist es nach dem Ablauf der Probezeit zeitlich befristet und jeweils für maximal 18 Monate möglich, im gegenseitigen Einvernehmen die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden zu erhöhen. Ein einseitiger Anspruch darauf besteht nicht. Für die Mehrarbeit werden in diesem Fall Gehaltszuschläge gezahlt. Diese gestalten sich in den Entgeltgruppen 1 bis 9b in Höhe von 25 Prozent und in den Entgeltgruppen 9c bis 15 in Höhe von 10 Prozent des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.



@ Nattanan Kanchanapra auf Pixabay

Aktualisierung und Verschlinkung der AVO

Es ist der KODA ein Anliegen, die AVO regelmäßig auf ihre Aktualität hinsichtlich der darin benannten Bezüge zu überprüfen, Bestimmungen herauszunehmen, die für den kirchlichen Dienst keine Relevanz haben und die Anwenderfreundlichkeit zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang wurden Verweise zum SGB III in den Ausnahmen vom Geltungsbereich der AVO (§ 1E AVO) an zwischenzeitlich erfolgte Veränderungen angepasst. Zudem wurden verschiedene Regelungen gestrichen, die sich im TVöD auf Beschäftigte des Bundes beziehen, da hiervon aktuell und in absehbarer Zukunft keine kirchlich Beschäftigten betroffen sind. Letztlich wurde beschlossen, die im Überleitungsrecht des TVÜ-VKA noch geltende Bestimmung zur Anwendung der sogenannten Lohngruppenverzeichnisse für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten für den Geltungsbereich der AVO künftig auszuschließen. Zahlreiche der hier benannten Tätigkeitsmerkmale sind mittlerweile in der Praxis nicht (mehr) anzutreffen oder in ihrem Tätigkeitsprofil nicht mehr zeitgemäß. Zudem war die Regelung bislang weder bekannt noch wurde sie bei der Begründung kirchlicher Arbeitsverhältnisse zur Eingruppierung handwerklicher Tätigkeiten herangezogen.

Beratungen

Anpassungen zur Arbeitsbefreiung

In § 29 Abs. 1 AVO werden in Form eines Kataloges verschiedene Tatbestände aufgelistet, wann und in welchem Umfang Mitarbeitende unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden.

Die Mitarbeiterseite hat dazu einen Antrag in die KODA eingebracht, um auf

eine Aktualisierung hinzuwirken. Ziel des Antrags ist es, die dort genannten Freistellungstage auch in den Fällen von Tod oder schwerer Erkrankung von Pflegekindern oder Pflegeeltern zu gewähren, wo bisher nur (Stief-)Kinder und (Stief- bzw. Schwieger-)Eltern benannt sind. Zudem soll auch eine Freistellung beim Tod eines Großelternteils

gewährt werden.

Bisher ist in § 29 Abs. 1 lit. g AVO vorgesehen, dass Mitarbeitende einen Anspruch auf einen freien Tag bei ihrer kirchlichen Eheschließung haben. Diese Regelung will die Mitarbeiterseite öffnen, indem Mitarbeitenden die Wahl zukommen soll, anlässlich der kirchlichen oder der standesamtlichen Ehe-

schließung einen freien Tag zu nehmen. Entsprechend soll es auch die Möglichkeit geben, zum 25-jährigen Jubiläum der standesamtlichen oder der kirchlichen Eheschließung einen freien Tag zu beanspruchen. Bisher ist das nur für die kirchliche Feier der Silberhochzeit möglich. Des Weiteren haben wir beantragt, auch bei Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechenden religiösen Feiern von Mitarbeitenden bzw. ihren Partner*innen einen freien Tag zu gewähren.

Schließlich sieht unser Antrag vor, für die Mitwirkung bei Maßnahmen bzw. die Teilnahme an Fortbildungen im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements bis zu fünf freie Tage zu gewähren, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Freistellungsmöglichkeit soll alternativ zur Teilnahme an Exerzitien oder an Veranstaltungen des Deutschen Katholikentags gewährt werden. Somit wäre der Umfang der Freistellung insgesamt für die drei benannten Anlässe auf fünf Tage begrenzt. In der „ersten Lesung“ des Antrags hat die Dienstgeberseite signalisiert, dass sie der Aufnahme von Pflegekindern und -eltern durchaus zustimmen könne. Insbesondere die Berücksichtigung der standesamtlichen Eheschließung und die Freistellung für ein ehrenamtliches Engagement sollten jedoch keine Aufnahme in den Katalog von Freistellungstatbeständen erfahren.

Aus unserer Sicht würden mit der Berücksichtigung der standesamtlichen Hochzeit vor allem Mitarbeitende eine Gleichstellung erfahren, die wegen einer anderen Religionszugehörigkeit oder aus anderen Gründen nicht kirchlich heiraten können. Zudem halten wir das ehrenamtliche Engagement für einen bedeutenden Bestandteil des christlichen Glaubens und des damit verbundenen Auftrags, Gesellschaft mitzugestalten. Gerade der hohe Stellenwert des Ehrenamtes innerhalb der Kirche sollte uns Anlass geben, Menschen in einem solchen Engagement zu unterstützen. Eine abschließende Beratung des Antrags ist für die nächste Sitzung des KODA-Plenums vorgesehen.



@ inno kurnia auf Pixabay

Anpassung der Reisekostenordnung

Die Dienstgeberseite hat einen Antrag eingebracht, der die Übernahme der Niedersächsischen Reisekostenverordnung (NRKVO) in die Anlage 3 AVO (Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld) zum Ziel hat. Beabsichtigt ist hier eine Änderung des § 2, in dem die Fahrtkostenerstattung geregelt ist.

Als Hauptanliegen der Dienstgeberseite für den Antrag wird die damit verbundene Vereinfachung und Beschleunigung sowie die Reduzierung des Verwaltungsaufwands bei der Bearbeitung von Fahrtkostenabrechnungen benannt. Eine Angleichung an die NRKVO habe den Vorteil, dass man dann eine weitgehend automatisierte und digitalisierte Bearbeitung der Anträge mit der vorhandenen Gehaltsabrechnungsoftware gewährleisten könne.

Das Anliegen einer Vereinfachung und Beschleunigung der Abrechnungen wurde von der Mitarbeiterseite sehr begrüßt. Allerdings wurde von uns angemerkt, dass besonders die mit einer Angleichung an die NRKVO verbundene Reduzierung der Wegstreckenentschädigung für die Nutzung eines Fahrrades von 0,19 € auf 0,10 € je km und der Wegfall der Mitnahmeentschädigung in Höhe von 0,05 € je km problematisch seien. Beide Erstattungssätze waren erst nach langen Verhandlungen über die entsprechenden Forderungen der Mitarbeiterseite beschlossen worden und stehen für eine nachhaltige Ausrichtung der Reisekostenregelungen. Weitere Beratungen zum vorliegenden Antrag werden im Rahmen der nächsten Plenumsitzung erfolgen.

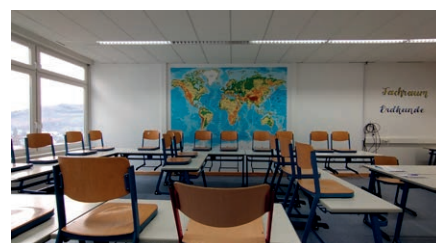
Flexibilisierung des Arbeitszeitkontos beim nichtlehrenden Personal an kath. Schulen

Die Dienstgeberseite hat den Antrag auf Flexibilisierung des Arbeitszeitkon-

tos für das nichtlehrende Personal an Schulen vorgelegt. Die Aufgaben für die nichtlehrenden Beschäftigten an Schulen seien stark an die Unterrichtszeiten geknüpft, so die Begründung dazu. Zu dieser Beschäftigtengruppe gehörten beispielsweise Verwaltungskräfte, Hausmeister, Reinigungskräfte, Hauswirtschaftler, pädagogische und therapeutische Mitarbeitende. Während der unterrichtsfreien Zeiten gebe es für diese kaum oder keine Aufgaben, um vertragsgemäß beschäftigt zu werden. Der Erholungsurlaub und der Spielraum des Arbeitszeitkonto der Mitarbeitenden reichten nicht aus, um die rund 12 Wochen Schulferien abzudecken.

Daher wolle man die Möglichkeit schaffen, durch eine Dienstvereinbarung mit der MAV eine Ausweitung der anzusammelnden Plusstunden zu ermöglichen, die über die Grenze von bisher 80 Stunden für eine Vollzeitkraft hinausgehe. Der Abbau der Plusstunden solle bis zur Höhe der vereinbarten Wochenarbeitszeit ermöglicht werden. Auf diese Weise solle gewährleistet werden, eigenes Personal AVO-konform beschäftigen zu können und z.B. Reinigungsdienste nicht outsourcen zu müssen. Die Mitarbeiterseite hat signalisiert, dass sie das Anliegen nachvollziehen könne. Jedoch müsse auch gesichert sein, dass den Mitarbeitenden gemäß geltender Rechtsprechung höchstens 60 Prozent ihres Jahresurlaubs seitens des Dienstgebers durch eine Verlagerung in die Ferienzeiten vorgegeben werde. Auch dürfe die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden je Woche nicht überschritten werden.

Der Antrag soll zur weiteren Beratung bei der nächsten KODA-Sitzung erneut auf die Tagesordnung, da u.a. die Benennung der betroffenen Tätigkeitsfelder zu konkretisieren ist.



@ paulwip auf pixello

Infomationen

Nur sieben feste Schließtage jährlich in der Kita

Die Mitarbeiterseite des Fachausschusses Kita informierte sich im Herbst bei der Leiterin der Kindertagesstätte Senfkorn in Diepholz über die innovative Idee, kaum feste Schließungstage zu haben. Das offene Betreuungskonzept ermöglicht der fünfgruppigen Einrichtung, dass immer vier Kräfte gleichzeitig im selbst festgelegten Urlaub sind. Auch wenn in dieser Zeit noch zwei Kräfte krank sind, kann der Betrieb ganz normal stattfinden. Lediglich zum Jahreswechsel bleibt die Einrichtung geschlossen. In diesem Zeitraum werden die Mehrarbeitsstunden abgefeiert und an Brückentagen, die im Kalenderjahr variieren, sind Schließtage festgelegt. Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen stieg, während der Krankenstand in der Kita gesunken ist. Diese Arbeitsorganisation komme ohne sogenannte Vertretungskräfte aus und ohne personale Mehrkosten, so die Leiterin der evangelischen Einrichtung Diana Schmiegel. Für die Kinder gibt es keine Regeln, wann sie zuhause bleiben müssen. Die Kinder haben zwar keinen Anspruch auf Urlaub, blieben dennoch aber immer mal wieder zu Hause. Unsere AVO bietet für diese Arbeitsorganisation auch die Möglichkeit. Die MAVen können über Dienstvereinbarungen zufriedenstellende Regelungen zu Schließtagen erwirken. Mehr über das Modell der Kita Senfkorn berichtet der NDR unter folgendem Link:



[https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Mehr-Vereinbarkeit-fuer-alle-Kita-ohne-Schliesszeiten-in-](https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Mehr-Vereinbarkeit-fuer-alle-Kita-ohne-Schliesszeiten-in-Diepholz.innovativekita100.html)

[Diepholz.innovativekita100.html](https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Mehr-Vereinbarkeit-fuer-alle-Kita-ohne-Schliesszeiten-in-Diepholz.innovativekita100.html)

Schlichtungsergebnis: Volle Zulage für Praxisanleitung bei Teilzeitbeschäftigten

„Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter in der Ausbildung von Erziehern, von Kinderpflegern, von Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegern übertragen

sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich“ (Protokollerklärung Nr. 1a zu § 4 Abschnitt 9 Anlage 2 AVO).

Zur Umsetzung dieser Bestimmung gab es im Fall einer teilzeitbeschäftigten Erzieherin in der Kita unterschiedliche Einschätzungen zwischen Mitarbeiterin und Dienstgeber. Der Dienstgeber wollte der mit der Praxisanleitung betrauten Kollegin die Zulage nur anteilig entsprechend dem Verhältnis ihrer Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeit-tätigkeit gewähren. Die von der Mitarbeiterin angerufene Schlichtungsstelle sah es jedoch so, dass auch für Teilzeitbeschäftigte die Zulage für die Praxisanleitung in voller Höhe zu zahlen ist. Die entsprechende Einigung der beiden Parteien wurde durch Beschluss festgestellt. Die Kollegin erhält nun die Zulage in voller Höhe.

Arbeitsrechtstagung am 4. November in Lingen

Vor über 120 Teilnehmenden eröffnete KODA-Vorsitzender Ansgar Stucken-berg die Arbeitsrechtstagung für Mitarbeitervertretungen, Dienstgeber und weitere Interessierte am 4. November in Lingen mit dem Hinweis auf den Stellenwert des Faktors Arbeitszeit für die Mitarbeitenden. Ihre Bedeutung sei in der Umfrage der KODA unter Mitarbeitenden deutlich herausgehoben worden.

Dass durch Arbeitszeitgestaltung auch Beschäftigung gesichert werde, machte Dr. Oliver Stettes vom Institut der Deutschen Wirtschaft deutlich. Flexible Arbeitszeitmodelle, so Stettes, erhöhten die Zufriedenheit und Bindung der Beschäftigten, setzten aber Vertrauen und Eigenverantwortung voraus. Arbeitszeit sei der Schlüssel zur Fachkräftesicherung und zur Zukunftsfähigkeit auch kirchlicher Betriebe.

Neben verschiedenen Workshops zu

Arbeitszeitmodellen, Schlichtungsverfahren und Praxisfragen zur AVO wurden zum Abschluss von Dr. Alireza Khostevan und Guido Hermes einige aktuelle branchenübergreifende Urteile aus dem Arbeits- und Tarifrecht präsentiert. Weitere Informationen sowie die Tagungspräsentationen der Arbeitsrechtstagung zum Download gibt es hier: <https://www.regional-koda.org/2025/11/10/art2025-bericht/>

Austausch mit Heilpädagog*innen

Eine Gruppe von Heilpädagog*innen hatte sich an die KODA-Mitarbeiterseite gewandt und ihre Bedenken hinsichtlich ihrer Eingruppierung geäußert. Die anspruchsvollen Aufgaben der Berufsgruppe in der Kita und der erhebliche Umfang ihrer Ausbildung sei in der Entgeltordnung nicht angemessen abgebildet. Im Rahmen eines Treffens der Gruppe mit Vertreter*innen der KODA-Mitarbeiterseite wurde ein intensiver Austausch geführt. Dabei wurde insbesondere über den Entgeltunterschied zwischen S 8b (Erzieher*innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten) und S 9 (Heilpädagog*innen) diskutiert, der vergleichsweise gering ausfällt. Da hier in der AVO genau die Tabellenwerte des öffentlichen Dienstes abgebildet sind, erscheint aktuell jedoch keine Veränderung möglich.

Im Text benutzte Abkürzungen:

AVO	Arbeitsvertragsordnung
KODA	Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts
MAV	Mitarbeitervertretung
NRKVO	Nieders. Reisekostenverordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
TVöD	Tarifvertrag für den öffentl. Dienst
TVÜ-VKA	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts