

KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 157. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück/Vechta am 12. März 2026 im Kloster Frenswegen, Nordhorn

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 Thedering (VEC)

Pastoralreferent · Neuenkirchen/
Oldenburg
Tel. 01520 8956423
thedering@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,

Im letzten KODA-Plenum wurde eine Änderung der Regelungen zur Arbeitsbefreiung beschlossen. An verschiedenen Stellen, an denen Anlässe benannt wurden, die Eltern oder Kinder betreffen, wurden nun auch Stief- und Pflegekinder sowie Stief- und Pflegeeltern einbezogen. Außerdem gibt es nun auch bei religiösen Anlässen wie Taufe, Erstkommunion und Firmung einen freien Tag, wenn sich diese auf Mitarbeiter*innen selbst, auf deren Stief- oder Pflegekinder sowie auf deren Ehe- oder Lebenspartner*innen beziehen. Eine Freistellung für das ehrenamtliche Engagement konnte leider aufgrund der Ablehnung durch die Dienstgeberseite nicht erreicht werden. Die Berücksichtigung kirchlicher Segensfeiern soll in der nächsten Sitzung noch einmal beraten werden.

Zudem wurden neue Tätigkeitsbeschreibungen für Kirchenmusiker*innen beschlossen. Außerdem wurde eine für Mitarbeitende positive Regelung zu Kündigungsfristen in der Probezeit in die AVO eingefügt.

Für das nichtlehrende Personal an kirchlichen Schulen gibt es nun eine Öffnungsklausel für Dienst- oder Indi-

vidualvereinbarungen. Damit können betriebliche Regelungen vereinbart werden, in denen eine Flexibilisierung der Arbeitszeitkonten für diese Gruppe geschaffen wird. Hintergrund ist die Tatsache, dass für bestimmte Tätigkeitsmerkmale während der Schulferien kein oder kaum Arbeitsbedarf besteht.

Ein von der Dienstgeberseite eingebrachtes Anliegen, die Erstattung von Reisekosten bei der Nutzung privater Fahrzeuge für Dienstfahrten an die Landesregelungen anzulehnen, wurde von der Mitarbeiterseite nicht mitgetragen, da sich auf diese Weise Verschlechterungen für die Kolleg*innen ergeben hätten.

Darüber hinaus informieren wir in dieser Ausgabe der KODA-News über die Tarifeinigung zum TV-L, geben einen Einblick in die noch laufenden Beratungen zur Flexibilisierung der Bestimmungen zum Sabbatjahr, halten einen Ausblick auf die KODA-Wahl und berichten von der 28. Tagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Eichstätt.

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



Fachinformationen zum Arbeitsrecht sowie das Knüpfen und Pflegen von Kontakten standen bei der ZMV-Tagung in Eichstätt im Mittelpunkt

Beschlüsse

Regelungen zur Arbeitsbefreiung überarbeitet

Auf Antrag der Mitarbeiterseite hat die KODA eine Anpassung der Tatbestände zur Arbeitsbefreiung vorgenommen (§ 29 Abs. 1 AVO). In den Fällen, in denen Kinder oder Eltern benannt sind, wurden jetzt jeweils auch die Stief- und Pflegekinder bzw. die Stief- und Pflegeeltern einbezogen. Das betrifft die Fälle von Tod und schwerer Erkrankung. Auch bei der kirchlichen Eheschließung der Stief- oder Pflegekinder wird ein arbeitsfreier Tag gewährt. Im Fall der Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechender religiöser Feiern gab es bisher nur eine Freistellung von einem Arbeitstag, wenn es um die Kinder ging. Diese Regelung wurde nun erweitert auf Stief- und Pflegekinder, die Mitarbeitenden selbst sowie Ehe- bzw. Lebenspartner*innen im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährte*innen von Mitarbeitenden. Weitere von der Mitarbeiterseite beantragte Änderungen in § 29 Abs. 1 AVO wurden von der Dienstgeberseite nicht unterstützt und konnten demnach nicht beschlossen werden. Dabei ging es um die Gewährung einer Freistellung beim Tod eines Großelternteils und die Einbeziehung einer dokumentierten kirchlichen Paarsegnung im Sinne des Beschlusses der Synodalversammlung. Letzteres Thema soll jedoch in der nächsten KODA-Sitzung noch einmal aufgegriffen werden.

Auch die Freistellung für die Mitwirkung bei Maßnahmen bzw. die Teilnahme an Fortbildungen im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements wurde von der Dienstgeberseite nicht unterstützt. Man wolle sich weitgehend am TVöD orientieren und ein solcher Freistellungstatbestandteil sei ihres Erachtens keine kirchenspezifische Regelung, die ein Abweichen vom TVöD rechtfertige.



@ falco auf Pixabay

Neue Tätigkeitsbeschreibung für Kirchenmusiker*innen

Dass die Tätigkeitsbeschreibung für Kirchenmusiker*innen laut Protokollerklärung Nr. 1 in Abschnitt 4.2 der Anlage 2 AVO nicht mehr dem aktuellen Stand entspricht, war vor einigen Wochen einvernehmlich in der KODA festgestellt worden. Der darauf gebildete Fachausschuss hat sich der Frage gewidmet und eine Überarbeitung vorgenommen. Die neue Fassung wurde nun einstimmig im KODA-Plenum verabschiedet.

Als mögliche Einsatzfelder von Kirchenmusiker*innen werden nun benannt: Liturgisches Orgelspiel / Liturgisches Instrumentalspiel, Orgelliteraturspiel, Leitung von (Chor-)Gruppen und anderen Ensembles; ggf. auch anders verfasster Gruppen, Noten- und Instrumentenpflege im Rahmen der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit, Vorbereitung und Durchführung von außergottesdienstlichen Veranstaltungen sowie Erteilen von Einzel- und Gruppenunterricht im Rahmen der diözesanen Kirchenmusikausbildung.

Die Zeitansätze zur Berechnung des Beschäftigungsumfangs der Mitarbeitenden, die bisher ebenfalls Bestandteil der Protokollerklärung waren, fallen in den Entscheidungsbereich des Arbeitgebers. Sie wurden nun nicht mehr in die AVO aufgenommen.



@ Christina Zitterberg auf Pixabay

Kündigungsfrist in einer verkürzten Probezeit

In § 2 Abs. 4 Satz 1 AVO ist geregelt, dass die ersten sechs Monate der Beschäftigung grundsätzlich als Probezeit gelten, eine kürzere Probezeit aber vereinbart werden kann.

Zudem sagt § 34 Abs. 1 Satz 1 AVO aus, dass eine verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatschluss innerhalb der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gilt. Die

Verkürzung der Probezeit nach § 2 Abs. 4 hätte damit keinen Einfluss auf die Kündigungsfrist.

Nun wurde per einstimmigem Beschluss der KODA § 34 Abs. 1 Satz 1 AVO dahingehend geändert, dass die verkürzte Kündigungsfrist auch nur für die Dauer einer tatsächlich vereinbarten Probezeit gilt.



@ Bastian Wiedehaupt auf Pixabay

Arbeitszeitkonto für nichtlehrendes Personal an kirchlichen Schulen

Die Aufgaben für die nichtlehrenden Beschäftigten an Schulen sind stark an die Unterrichtszeiten geknüpft. Davon sind insbesondere Reinigungskräfte oder die Hauswirtschaft betroffen.

Die Regelungen zum Arbeitszeitkonto für den kirchlichen Dienst, nach denen für Vollzeitkräfte maximal eine Zeitschuld von 40 Stunden oder ein Zeitguthaben von 80 Stunden ausgewiesen werden kann, sahen für den Fall der im Schuldienst gegebenen Situation bisher keine regelkonforme Lösung vor.

Nun wurde durch die Ergänzung des § 6 Abs. 2M AVO eine Öffnungsklausel geschaffen, die eine Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitendenvertretung und Dienstgeber ermöglicht, in der eine flexiblere Handhabung möglich ist.

Für die nichtlehrenden Mitarbeitenden kann das höchstzulässige Zeitguthaben bis zu einem Vielfachen der o.g. Stundenanzahl angehoben werden. Buchungen von Minusstunden sind in Abstimmung mit dem Vorgesetzten pro Woche bis zur Höhe der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zulässig. Die 20%-Grenze für wöchentliche AZ-Buchungen entfällt insoweit. In Einrichtungen ohne MAV können solche Regelungen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten in Textform vereinbart werden.

Auf diese Weise können die Mitarbeitenden während der Schulzeit genügend Plusstunden ansammeln, die sie

in den Schulferien in bezahlte Freizeit umwandeln. In der Dienstvereinbarung soll auch festgelegt werden, für welche Tätigkeitsgruppen sie gilt. Zudem kann hier geregelt werden, in welchem Umfang die betreffenden Kolleg*innen auf Wunsch auch Teile des Urlaubs außerhalb der Schulferien nehmen können.



@ congerdesign auf Pixabay

Regelung zur Befristung von Arbeitsverhältnissen

Im Januar 2024 hatte der Vermittlungsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) im Rahmen einer ersetzenden Entscheidung die „Gesamtregelung zur Befristung“ beschlossen (Anlage 8 Nr. 6 AVO). Diese beinhaltet, dass sachgrundlose Befristungen nur noch in bestimmten Ausnahmefällen und dass Befristungen mit Sachgrund über den Zeitraum von max. 6 Jahren vorgenommen werden können. Nun hat es dazu einen Änderungsbeschluss in der ZAK gegeben, der in die AVO aufgenommen wurde.

Demnach gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Dienstverhältnisses mit

dem Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Kündigung vorsieht, nicht als Befristung im Sinne der Gesamtregelung und wird auch nicht im Zusammenhang mit der Begrenzung von „Kettenbefristungen“ berücksichtigt.

Außerdem ist nun eine sachgrundlose Befristung bis zu 24 Monaten auch möglich, wenn es sich um Beschäftigte mit fortdauerndem Förderbedarf handelt, die sich zum Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme befinden.

Regelung zu Reisekosten unverändert

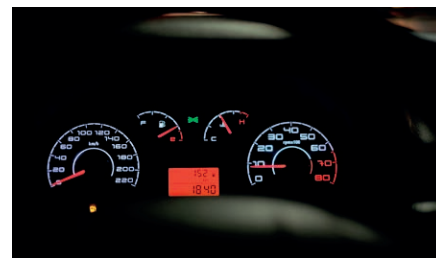
Die Dienstgeberseite hatte einen Antrag eingebracht, der die Übernahme der Niedersächsischen Reisekostenverordnung (NRKVO) in die Anlage 3 AVO (Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld) zum Ziel hat. Als Hauptanliegen für den Antrag wurde die damit verbundene Vereinfachung und Beschleunigung sowie die Reduzierung des Verwaltungsaufwands bei der Bearbeitung von Fahrtkostenabrechnungen benannt.

Die Mitarbeiterseite hatte jedoch bemängelt, 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 und Person pro-

blematisch seien. Zudem wäre die Möglichkeit weggefallen, reale Kosten eines Kraftfahrzeuges bis zu 0,60 € je km für Dienstreisen geltend zu machen und der Erstattungssatz für die Nutzung von Motorrädern wäre von 0,30 € auf 0,20 € je km reduziert worden.

Zwar hatten wir Angebote zur Kompromissfindung gemacht, um den Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Jedoch war von der Dienstgeberseite verdeutlicht worden, dass für sie ausschließlich eine Zustimmung für den ursprünglichen Antrag sinnvoll sein. Es gelte das Prinzip „ganz oder gar nicht“.

Da aus der Perspektive der Mitarbeiterseite ein Verzicht auf alle in der Vergangenheit erreichten Vereinbarungen nicht diskutabel erschien, wurde der Antrag in der vorgelegten Fassung bei 11 Ja- und 11 Nein-Stimmen abgelehnt. Damit besteht die Fahrtkostenregelung unverändert fort.



@ Daniel Reche auf Pixabay

Informationen

Tarifeinigung zum TV-L

Die Tarifpartner für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben sich am 14. Februar 2026 geeinigt. Demnach sollen die Tabellenentgelte zum 1. April 2026 um 2,8 % (mindestens 100 € monatlich), zum 1. März 2027 um weitere 2,0 % und zum 1. Januar 2028 noch einmal um 1,0 % steigen.

Die Bezüge für Auszubildende, Studierende und Praktikant*innen erhöhen sich zu den o.g. Stichtagen in 2026 um 60 €, in 2027 um weitere 60 € und Anfang 2028 um 30 €. Die Regelungen des TV-L betreffen in unseren Einrichtungen

die Lehrkräfte an katholischen Schulen. Die KODA wird über die Tarifeinigung beraten, sobald die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen sind. Die sich aus dem Tarifabschluss ergebenden neuen Entgelte werden gem. § 39 Abs. 3 AVO den Mitarbeitenden vorbehaltlich eines entsprechenden KODA-Beschlusses bereits ausgezahlt. Der Beschluss der KODA muss innerhalb von 12 Monaten nach dem Tarifabschluss erfolgen.

Flexibilisierungen zum Sabbatjahr

Nach § 6A AVO soll Mitarbeitenden auf Antrag ein Sabbatjahr gewährt werden,

soweit nicht dringende dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen. Die Regelung sieht vor, dass das Entgelt während eines Zeitraums von 7 Jahren auf 6/7 gekürzt wird. Die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bleibt während der ersten 6 Jahre (Ansparphase) unverändert. Im 7. Jahr (Freizeitphase) erfolgt eine Freistellung von der Arbeit.

Die Mitarbeiterseite in der KODA verfolgt das Anliegen, diese Regelung zu flexibilisieren. Dabei lassen sich andere Zeiträume denken, sodass die Vereinbarung nicht starr über 7 Jahre, sondern auf

Wunsch der Mitarbeitenden auch über kürzere oder längere Zeiträume getroffen werden kann.

Eine weitere Variante könnte die Wahl zwischen einem Block- und einem Teilzeitmodell sein. Dann wäre es beispielsweise möglich, nach einer Ansparphase einen Zeitraum mit einem verringerten Beschäftigungsumfang vorzusehen, das Entgelt jedoch über den gesamten Zeitraum einheitlich zu belassen. Auch die Abfolge von Anspar- und Freizeitphase könnte aus triftigen persönlichen Gründen flexibilisiert werden.

Über mögliche Varianten der Regelungen zum Sabbatjahr wird zurzeit in einem Fachausschuss beraten. Ziel ist es, noch in diesem Jahr eine Vereinbarung zu treffen.

KODA-Wahl

Mit Ablauf dieses Jahres endet auch die Amtszeit der KODA-Mitglieder. Daher wird aktuell die Wahl der Mitglieder der Mitarbeiterseite für die nächste Amtszeit (2027 bis 2031) vorbereitet.

Im Bistum Osnabrück und im Offiziatsbezirk Oldenburg werden jeweils eine Person in jeder der fünf Wahlgruppen gewählt: Dienstleistung / Verwaltung, Pastoraler Dienst, Bildungs- und Beratungswesen / Kirchenmusik, Sozial- und Erziehungsdienst, Lehrkräfte im Schuldienst.

Die konstituierenden Sitzungen der beiden Wahlvorstände sind für die zweite Aprilhälfte vorgesehen. Diese legen den verbindlichen terminlichen Ablauf und das Verfahren zur Wahl fest. Interessierte an einer Kandidatur können sich auch schon jetzt bei den Mitgliedern der Mitarbeiterseite oder im Büro der Mitarbeiterseite zwecks näherer Informationen melden.



@ Michael Schwarzenberger auf Pixabay

Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Sieben Mitglieder der Mitarbeiterseite haben sich Anfang März auf den Weg nach Eichstätt zur 28. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht gemacht. Die Tagung findet jährlich statt und wird vom Ketteler-Verlag, dem Institut für kirchliches Arbeitsrecht an der Ruhr-Universität Bochum und der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt getragen.

Die unter der Überschrift „Bewährte Kerninhalte und neue Stärken“ stehende Veranstaltung mit über 500 Teilnehmenden befasste sich inhaltlich mit „kirchlichem Arbeitsrecht in polarisierten Zeiten“, mit „Arbeitszeit und Urlaubsrecht“ und mit aktueller Rechtsprechung. Zudem wurden in zehn Vertiefungsgruppen u.a. Grundsatzfragen des kirchlichen Dritten Wegs, aktuelle Entscheidungen der katholischen Arbeitsgerichte oder auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber Langzeiterkrankten behandelt.

„Einfach christlich? – Handreichung zur Grundordnung

Mit der neuen Grundordnung des kirchlichen Dienstes (2022) steht die christliche Identität von Einrichtungen stärker denn je im Fokus und verlangt nach klarer Gestaltung. Die von der Deutschen Bischofskonferenz herausgegebene Handreichung „Einfach christlich?“ richtet sich an Führungskräfte, Träger und Verantwortliche für das Profil in kirchlichen und caritativen Einrichtungen, die sich die Frage stellen: Wie kann ein christliches Profil unter heutigen Bedingungen glaubwürdig gelebt und weiterentwickelt werden?

Anhand von Theorie, Praxis und vielfältigen Beispielen werden verschiedene Wege aufgezeigt. Dabei geht es um Leitbildprozesse, Führungsgrundsätze und eine berufsbezogene religiöse Bildung. Es werden grundsätzliche Überlegungen zur Identitätsfrage, konzeptionelle Ansätze, praktische Umsetzungshilfen und eine umfangreiche Ideensammlung mit Beispielen aus der Praxis zur Verfügung gestellt. Die Handreichung versteht sich als Einladung, Bewährtes zu reflektie-

ren, Neues zu entdecken und gemeinsam ein christliches Profil zu entwickeln. Sie steht kostenlos zum Download zur Verfügung: <https://www.dbk-shop.de/de/publikationen/arbeitshilfen/einfach-christlich-ein-gestaltungsauftrag-katholische-einrichtungen-eine-handreichung-grundordnung-kirchlichen-dienstes.html>



Schlichtungsstelle im Offiziatsbezirk ist neu besetzt.

Die Schlichtungsstelle für den Offiziatsbezirk ist für die Amtszeit bis zum 30.11.2030 für den AVO-Bereich wie folgt besetzt:

Vorsitzender ist Rechtsanwalt Carl-Jörg Niemann, stellvertretender Vorsitzender Rechtsanwalt Hendrik Krapp.

Für die Dienstnehmerseite ist Björn Thederling Beisitzer und Claudia Engelmann stellvertretende Beisitzerin. Beisitzer für die Dienstgeberseite ist Domkapitular Rudolf Büscher, seine Stellvertreterin ist Silvia Jessen.

Die Schlichtungsstelle kann von Mitarbeiter*innen bei Streitigkeiten mit dem Dienstgeber angerufen werden.

Im Text benutzte Abkürzungen:

AVO	Arbeitsvertragsordnung
KODA	Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts
NRKVO	Niedersächsische Reisekostenverordnung
TV-L	Tarifvertrag der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
ZAK	Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission