

Dienstgeberbrief

2026/II

Büro DienstgeberseiteBischöflich Münstersches Offizialat
Kolpingstraße 14
49377 Vechta**Geschäftsführer und Berater:**Dr. Alireza Khostevan
Tel.: 04441 872-165
alireza.khostevan@bmo-vechta.de**Sekretariat:**Bianca Willenborg
Tel.: 04441 872-164
bianca.willenborg@regional-koda.org

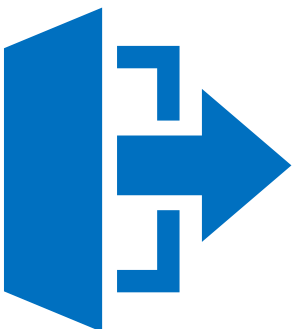
24.06.2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Regional-KODA Osnabrück/Vechta hat am 3. Juni 2026 im LidiceHaus in Bremen zum 158. Mal getagt und über die folgenden Themen verhandelt und Beschlüsse gefasst. Diese wurden bereits durch Herrn Bischof Dominicus und Herrn Weihbischof Theising in Kraft gesetzt. Die Veröffentlichungen in den Kirchlichen Amtsblättern sind für Juli 2026 vorgesehen.

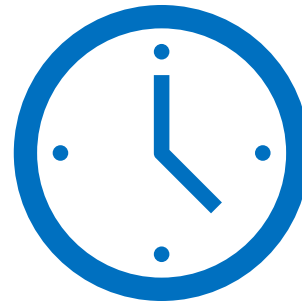
Mitwirkung bei betriebsbedingter Kündigung

§ 34 AVO (Kündigung des Arbeitsverhältnisses) enthielt eine Unklarheit, die nunmehr beseitigt wurde. Während in Abs. 4 die Pflichten des Dienstgebers bei betriebsbedingten Kündigungen aufgeführt wurden, wurde bei den Mitarbeiterpflichten unter Abs. 5 (Mitwirkung bei der Suche nach Ersatzbeschäftigungen und Bildungsmaßnahmen) nicht erwähnt, wann diese zum Tragen kommen. Die sinngemäße Auslegung der Regelung ergibt, dass sich diese Pflichten auf die betriebsbedingte Kündigung beziehen. Die KODA hat beschlossen, die Regelungen aus Abs. 5 unverändert in Abs. 4 unterzubringen, um etwaigen Missverständnissen vorzubeugen.



Überstunden

Gemäß dem bereits in der Präambel festgelegten Grundsatz orientiert sich die KODA an den Regelungen des öffentlichen Dienstes. Dementsprechend wurden die in grüner Schrift abgedruckten Regelungen unverändert aus dem TVöD entnommen. So finden sich etwa in § 7 Abs. 7 bis 9 Regelungen zu Überstunden. Das Bundesarbeitsgericht hat zuletzt die Regelungen zu Überstunden im TVöD für unwirksam erklärt, weil diese Teilzeitbeschäftigte diskriminieren. Die Entscheidung des Gerichts betrifft die Arbeitsverhältnisse im Rahmen der AVO nur am Rande, da die Definition der Überstunden aufgrund der verpflichtenden Arbeitszeitkonten (§ 6 Abs. 2A bis 2M AVO) nicht benötigt wird. Die neu nach Absatz 9 eingefügte Protokollerklärung weist klarstellend auf diesen Umstand hin.



Digitalisierung

An zahlreichen Stellen sieht die AVO die Schriftform von Willenserklärungen vor, etwa die Anzeige der Nebentätigkeit (§ 3 Abs. 3, S. 2 AVO). Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) versteht unter Schriftform die eigen-



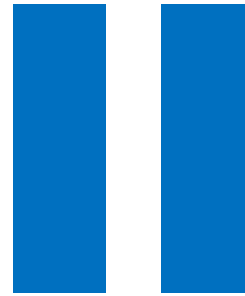
händige Unterschrift auf einer Urkunde (im Original). Demzufolge entsprechen Erklärungen per E-Mail nicht der strengen Schriftform. Einige Verwaltungen haben in der Vergangenheit gleichwohl rein elektronische Erklärungen nicht beanstandet und sie gelten lassen. Die KODA ermöglicht den Ver-

waltungen nun einen Schritt in Richtung Digitalisierung von Personalakten. Mit Wirkung zum 1. Dezember 2026 wurde an verschiedenen Stellen die Schriftform durch Textform (u.a. per E-Mail) ersetzt. Dabei geht es neben der Anzeige der Nebentätigkeit unter anderem um die Mitteilung der erforderlichen Angaben für den Bezug von vermögenswirksamen Leistungen (§ 23 Abs. 1), die Bestätigung der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme (§ 5 Abs. 3), Anerkennung des dienstlichen Interesses beim Sonderurlaub (§ 17 Abs. 3, § 28 Abs. 3, § 34 Abs. 3), Beschwerden in Bezug auf das Leistungsentgelt (§ 18 Abs. 7), Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes vor einer betriebsbedingten Kündigung (Protokollerklärung zu § 34 Abs. 4).

Die rechtliche Umstellung gibt auch die gängige Praxis in beiden Bistumsverwaltungen wieder. Bei Vertragsabschlüssen und -änderungen sowie bei Beendigungen (Aufhebungsvertrag und Kündigung) verbleibt es bei der Schriftlichkeit.

Sabbatjahr

Der von der KODA eingerichtete Fachausschuss Arbeitszeitflexibilisierung befasst sich mit der AVO-eigenen Sabbatjahrregelung (§ 6A AVO). Mitarbeiter und Dienstgeber können sich auf eine Sabbatzeit verständigen. Nach der aktuellen Fassung beginnt die Sabbatzeit mit sechs Jahren Ansparphase, an die sich ein Jahr Freizeitphase anschließt. Abweichungen sind durch Vereinbarung möglich. Gegenstand der Verhandlungen sind Lockerungen des starren 6+1-Zeitraums. Des Weiteren verfolgt die Mitarbeiterseite das Begehren, anstatt einer vollen Freistellung (Blockmodell) eine Arbeitszeitreduzierung einzuführen (Teilzeitmodell). Darüber hinaus ist streitig, wie sich die Freizeitphase auf die Stufenlaufzeit auswirken sollte. Eine besondere Schwierigkeit im Zuge von Sabbatzeiten ist der Umgang mit sogenannten Störfällen (z.B. vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Änderung der vertraglichen Arbeitszeit u.a.). Die KODA hat den Fachausschuss mit der Fortführung der Verhandlungen bis zum Ende des Jahres 2026 beauftragt.



Weitere Beratungsthemen

Übereinstimmend stellt die KODA fest, dass § 29 Abs. 1, S. 1 e) aa) AVO für die Arbeitsbefreiung nicht verlangt, dass die schwer erkrankten Eltern, Schwiegereltern, Geschwister u.a. „in demselben Haushalt“ leben müssen. Dieses Erfordernis besteht nur in Bezug zu den sonstigen, nicht nachfolgend aufgeführten Angehörigen.

Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter in der Ausbildung von Erziehern, von Kinderpflegern, von Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegern übertragen sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. Die Anwendung auf Teilzeitkräfte wird in der KODA unterschiedlich gesehen. Nach Auffassung der MAS müsste die Zulage Teilzeitkräften in voller Höhe gewährt werden. Die DGS verweist insoweit auf § 24 Abs. 2 AVO, wonach die Zulage als Entgeltbestandteil nur anteilig gezahlt werden muss. Hieran ändert auch nichts, dass sich die Parteien in einem Schlichtungsverfahren, das nur einen nicht zu generalisierenden Einzelfall betraf, auf eine Zahlung in voller Höhe verständigt haben.

Personalien

Das KODA-Mitglied und Dienstgebervertreter René Kollai (Pastoraler Koordinator - Pfarreiengemeinschaft Meppen-Süd) hat zum 31.05.2026 seinen Ruhestand angetreten und die KODA verlassen. Die Regional-

KODA bedankt sich sehr für sein langjähriges Engagement. Als Nachfolgerin wurde Frau Katrin Brinkmann (Pfarrbeauftragte in der Pfarreiengemeinschaft Wellingholzhausen-Gesmold) in die KODA berufen.

AVO

Die Regelungen in der AVO stammen weitestgehend aus dem TVöD (grüner Text). Daneben gibt es auch kircheneigene Regelungen (schwarzer Text). Daher haben zwei unterschiedliche Termini, nämlich „Arbeit“ und „Dienst“ Eingang in die AVO genommen (z.B. Arbeits-/Dienstverhältnis, Arbeit-/Dienstgeber u.a.). Um klarzustellen, dass es sich hierbei um inhaltsgleiche Synonyme handelt, wurde zu Beginn des AVO-Textes ein entsprechender redaktioneller Hinweis aufgenommen.



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

Dienstgeberschulung Arbeitsrecht

Die Dienstgeberseite der KODA bietet Anfang 2027 erneut eine Dienstgeberschulung zum Thema Arbeitsrecht an. Unter dem Titel „Zwischen Himmel & AVO“ werden über sechs Tage die Grundlagen des staatlichen Arbeitsrechts, der AVO und der MAVO vermittelt. Zur Teilnahme sind alle Personal- und Leitungsverantwortlichen aus dem Bistum Osnabrück und dem Offizialatsbezirk Oldenburg herzlich eingeladen. Es sind noch wenige Plätze frei. Weitere Informationen und Anmeldemöglichkeiten finden Sie [hier](#).



Der nächste DG-Brief ist für November/Dezember 2026 geplant. Wir wünschen Ihnen, allen Mitarbeitenden und Familien eine schöne Sommerzeit.

Herzliche Grüße

Ihre Vertreterinnen und Vertreter
der KODA-Dienstgeberseite