

KODA-News

der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück · Vechta

Bericht von der 158. Sitzung der Regional-KODA Osnabrück/Vechta am 3. Juni 2026 im LidiceHaus, Bremen

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 Rahmen des KODA-Plenums in Bremen wurden verschiedene Beschlüsse gefasst, die Klärungen innerhalb der AVO und Erleichterungen für ihre Handhabung zum Ziel haben.

Verdeutlicht wurde, dass die Mitwirkung der Beschäftigten bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur im Fall einer betriebsbedingten Kündigung zu fordern ist. Hier hatte es bisher eine eher irritierende Zuordnung in § 34 gegeben. Auch die Frage der Definition von „Überstunden“ wurde durch die Hinzufügung einer Protokollnotiz in § 7 verdeutlicht. Die Begrifflichkeit aus dem TVöD hat für den kirchlichen Dienst keine Relevanz, da es bei uns verbindlich Arbeitszeitkonten gibt.

Zur Vereinfachung von Vorgängen wurde an verschiedenen Stellen in der AVO nun auch die Textform gleichberechtigt zur Schriftform aufgenommen. Somit können nun eine Reihe von Anträgen mit weniger Aufwand zum Beispiel per E-Mail gestellt werden und es bedarf nicht immer eines Briefes mit Unterschrift.

Intensiv beraten wurde über die künftige Gestaltung des Sabbatjahrs. Der Mitarbeiterseite ist es hier ein großes

Anliegen, die bisher eher starren Regelungen, wenn es um einen Anspruch der Mitarbeitenden geht, zugunsten der jeweiligen Bedarfe von Mitarbeitenden weiter zu flexibilisieren. Hier hat die Dienstgeberseite auch schon ein Entgegenkommen signalisiert. Es sind jedoch noch eine Reihe von Kriterien in den Rahmenbedingungen zu entwickeln. Es gibt dazu die Vereinbarung, bis zur nächsten KODA-Sitzung im November eine Übereinkunft zu erzielen.

Weitere Informationen in dieser Ausgabe der KODA-News gibt es u.a. zur Praxisanleitungszulage im Sozial- und Erziehungsdienst, zur Abrechnung realer PKW-Kosten bei Dienstreisen und zur Wahl der KODA-Mitarbeiterseite im Herbst dieses Jahres.

Wir wünschen Ihnen und Euch während der bevorstehenden Sommerzeit und den hoffentlich anstehenden Urlaubstagen ein wenig Muße und Gelegenheit zur Erholung!

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



Am Vorabend des Plenums wurden die KODA-Mitglieder im Rahmen einer Führung über die Geschichte Bremens informiert.

Beschlüsse

Mitwirkung von Mitarbeitenden bei betriebsbedingten Kündigungen

In § 34 AVO sind die Rahmenbedingungen bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt. Betriebsbedingte Kündigungen sind in § 34 Abs. 4 AVO geregelt. Zudem waren bisher Mitwirkungspflichten von Mitarbeitenden im Fall einer Kündigung in Abs. 5 festgeschrieben. Dabei handelt es sich um die Suche nach zumutbaren Ersatzbeschäftigungen sowie Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

Diese Mitwirkungspflichten ergeben jedoch nur einen Sinn, wenn sie sich ausschließlich auf die Folgen einer betriebsbedingten Kündigung beziehen. Damit diese Verbindung klargestellt wird, wurden die betreffenden Mitwirkungspflichten nun per einstimmigem Beschluss in § 34 Abs. 4 integriert. Der Abs. 5 entfällt damit.



@ succo auf Pixabay

form durch Textform ersetzt werden kann. Nach § 126 BGB setzt die Schriftform eine eigenhändig unterschriebene Urkunde voraus; bei Verträgen müssen grundsätzlich alle Parteien unterzeichnen.

Die Textform ist künftig beispielsweise möglich bei der Anzeige von Nebentätigkeiten seitens der Mitarbeitenden (§ 3 Abs. 3 Satz 2 AVO), bei der Übermittlung der Angaben für die vermögenswirksamen Leistungen (§ 23 Abs. 1 Satz 3 AVO) oder bei der Beantragung einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme (Anlage 4 § 2 Abs. 1 AVO). Für den Abschluss und die Änderung von Arbeitsverträgen sowie andere rechtsgestaltende Vereinbarungen mit besonderer Tragweite bleibt die Schriftform ausdrücklich erhalten. Die Änderungen treten zum 1. Dezember 2026 in Kraft.



@ Manfred Richter auf Pixabay

Textform statt Schriftform

Im Zuge der Digitalisierung und zur Vereinfachung von Vorhaben hat die KODA eine Überprüfung vorgenommen, an welchen Stellen in der AVO die Schrift-

Klarstellung zu „Überstunden“

In der AVO werden in § 7 Abs. 7-9 Aussagen zu „Überstunden“ getroffen. Diese Passagen sind aus dem TVöD übernommen und regeln insbesondere die Frage der „Überstundenzuschläge“.

Für den kirchlichen Dienst gibt es hier eine andere Regelung, nach der grundsätzlich ein Arbeitszeitkonto zu führen ist (§ 6 Abs. 2A – 2 MAVO). Der Anspruch auf Zuschläge bei Überschreitung der persönlichen Saldogrenzen sowie der wöchentlichen 20%-Grenze ist hier in einer anderen Form geregelt.

Darüber hinaus ist die im TVöD festgehaltene Regelung, dass „Überstunden“ (auch für Teilzeitbeschäftigte) erst dann anfallen, wenn sie über die Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen, inzwischen vom Bundesarbeitsgericht für nichtig erklärt worden, da damit eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten einher geht.

Um an dieser Stelle eine Klärung herbeizuführen, wurde nun per einstimmigem Beschluss folgende Protokollerklärung zu den Absätzen 7-9 eingefügt: „Die aus dem TVöD stammende Definition des Begriffs Überstunden kommt im AVO-Geltungsbereich nicht zum Tragen, da diesbezüglich in § 6 Abs. 2A – 2M AVO – abweichend vom TVöD – eine eigenständige Regelung zur Arbeitszeit besteht.“



@ Gerd Altmann auf Pixabay

Beratungen

Flexibilisierungen zum Sabbatjahr

In diesem KODA-Plenum stand nun auch ein erster Antragsentwurf zur Flexibilisierung des Sabbatjahrs (§ 6A AVO) auf der Tagesordnung. Die Mitarbeiterseite verfolgt das Anliegen, dass eine entsprechende Vereinbarung nicht starr über 7 Jahre, sondern auf Wunsch der Mitarbeitenden auch über kürzere oder längere Zeiträume getroffen werden kann.

Einigkeit zwischen der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite besteht aktuell darin, dass der Zeitraum für ein Sabbatical

(Anspar- und Freizeitphase) maximal 10 Jahre dauern und spätestens drei Monate vor der Ansparphase beantragt werden soll. Der Vorschlag der Mitarbeiterseite, aus triftigen persönlichen Gründen bei Mitarbeitenden die Freizeitphase auch vor die Ansparphase legen zu können, wird von der Dienstgeberseite nicht unterstützt.

Noch weiter zu beraten ist die Frage, ob statt einer kompletten Freistellung nach der Ansparphase auch eine Phase der Teilzeitarbeit denkbar ist. Wir können uns vorstellen, dass eine solche Va-

riante für einige Mitarbeitende durchaus sinnvoll erscheint, wenn beispielsweise längere Zeiten für Pflege oder Betreuung anstehen.

Außerdem ist noch zu klären, unter welchen Voraussetzungen eine vorzeitige Kündigung der Vereinbarung zum Sabbatical möglich ist. Für Mitarbeitende könnte das sinnvoll sein, wenn es besondere Herausforderungen im familiären Bereich gibt, die eine frühere Freistellung erfordern, als sie ursprünglich in der Vereinbarung vorgesehen war. Hierbei ist auch zu regeln, ob die bis zu

diesem Zeitpunkt angesparten Zeiten in Geld oder in Form einer Freistellung erstattet werden.

Letztlich besteht noch keine Einigung in der Frage, ob die Zeit der Freizeitphase auf die Stufenlaufzeit angerechnet wird. Wir sehen eine solche Anrechnung als gerechtfertigt an, da es sich hier letztlich um eine Umverteilung der zu leistenden Arbeitszeit und damit in der Freizeitphase um den Ausgleich von

vorher angesparten Mehrarbeit handelt. Die noch offenen Fragen sollen nun in einem weiteren Schritt erneut im Fachausschuss Arbeitszeitflexibilisierung behandelt werden. Auch der Name für die Regelung ist noch abzustimmen, da „Sabbatjahr“ der Flexibilisierung nicht gerecht wird und der ursprünglich in den Blick genommene Begriff „Sabbatzeit“ bereits anderweitig besetzt ist. Ziel ist es, im Rahmen der nächsten Plenums-

sitzung im November einen Beschluss zu fassen.



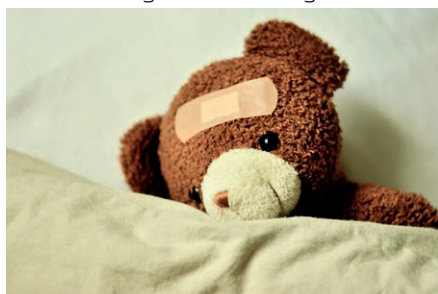
@ Silvia auf Pixabay

Informationen

Arbeitsbefreiung bei schwerer Erkrankung

In § 29 Abs. 1 lit. e) aa) AVO ist geregelt, dass bei schwerer Erkrankung von Angehörigen, soweit sie in demselben Haushalt leben, ein Arbeitstag im Jahr von der Arbeit freigestellt wird.

Zudem heißt es dort, dass auch im Fall der schweren Erkrankung eines Eltern-, Schwiegereltern-, Stief-, Großeltern- oder Pflegeelternanteils oder einer Schwester oder eines Bruders von Mitarbeitenden eine solche Freistellung erfolgt. Die KODA hat nun einmütig bestätigt, dass in diesen Fällen die gemeinsame Wohnung im selben Haushalt keine Voraussetzung ist. Anlass zu dieser Feststellung waren anderslautende Aussagen von Dienstgebern.



@ congerdesign auf Pixabay

Zulage für Praxisanleitung im SuE

„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 mo-

natlich“ (Protokollerklärung Nr. 1a zu § 4 Abschnitt 9 Anlage 2 AVO).

Zu dieser AVO-Regelung gibt es nach wie vor verschiedene Einschätzungen, wenn die Praxisanleitung durch eine Teilzeitkraft erfolgt. Einer teilzeitbeschäftigten Kollegin, die die Schlichtungsstelle in dieser Frage angerufen hatte, wurde die volle Zulage zugesprochen (siehe Bericht in KODA-News Nr. 90). Jedoch betont die Dienstgeberseite, das Schlichtungsergebnis beziehe sich nur auf den betreffenden Einzelfall. Man halte es grundsätzlich weiterhin für korrekt, Teilzeitbeschäftigten die Zulage auch nur anteilig auszuzahlen.

Aus unserer Sicht nehmen auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende die volle Verantwortung für die Praxisanleitung wahr, mit der sie betraut sind. Entsprechend müssten sie auch Anspruch auf die volle Zulage haben. Wir empfehlen daher, im Fall von Unstimmigkeiten in dieser Sache die Schlichtungsstelle anzurufen. Die Anrufung steht allen Mitarbeitenden offen und ist kostenfrei.



@ Robin Higgins auf Pixabay

Abrechnung realer PKW-Kosten bei Dienstreisen

Die Reisekostenordnung (Anlage 3 AVO) sieht vor, dass es bei der Nutzung pri-

vater Kraftfahrzeuge für dienstliche Zwecke einen Anspruch auf Erstattung der tatsächlich entstandenen Kosten (maximal jedoch bis zu einer Höhe von 0,60 EUR je Kilometer) gibt. Dieser Bestimmung kommt angesichts der in den vergangenen Jahren deutlich gestiegenen Mobilitätskosten eine besondere Bedeutung zu. Die ansonsten pauschal ausgezahlte Erstattung von 0,38 EUR wird in den weitaus meisten Fällen die entstandenen Kosten nicht mehr abdecken.

Zur Ermittlung der realen Kosten müssen alle Ausgaben im Zusammenhang mit dem Fahrzeug summiert und durch die Anzahl der insgesamt in dem Zeitraum gefahrenen Kilometer geteilt werden. So ergibt sich der individuelle Kilometersatz, der dann auch für Dienstreisen angewendet werden kann. Zu den betreffenden Kosten gehören beispielsweise die Abschreibung des Fahrzeugs, Kosten für Treibstoff, Versicherung, Steuern, Reparaturen, Wartung oder auch TÜV-Gebühren. Beim Nachweis der realen Kosten fällt auch keine Versteuerung der Fahrtkostenerstattung an.

Bei den Mitarbeitenden gibt es bezüglich der Form der Geltendmachung realer KFZ-Kosten jedoch Unsicherheiten und Fragen: Welcher Abschreibungszeitraum wird zugrunde gelegt? Über welchen Zeitraum müssen die Kosten nachgewiesen werden? Muss dieser Nachweis regelmäßig wiederholt werden? Wie ist die Handhabung der Abschlussfrist von sechs Monaten, wenn die Berechnung über die vergangenen

zwölf Monate geführt werden muss?
Diese Fragen haben wir an die Dienstgeberseite weitergegeben und sie gebeten, eine Vorlage zur Berechnung sowie Informationen zur konkreten Handhabung der Abrechnung für Mitarbeitende zur Verfügung zu stellen.



@ Peter H auf Pixabay

Verabschiedung von René Kollai

Mit dem Eintritt in den Ruhestand ist nun René Kollai aus der KODA ausgeschieden. In den vergangenen sieben Jahren war er Mitglied der Dienstgeberseite. Wir haben René für sein Engagement unseren Dank ausgesprochen und deutlich gemacht, dass er aus unserer Sicht sehr bereichernd für die KODA als Kommission innerhalb einer Dienstgemeinschaft gewirkt hat. Als Nachfolgerin wurde Katrin Brinkmann, Pfarrbeauftragte in der Pfarreiengemeinschaft Wellingholzhausen-Gesmoold, benannt.



@ Guido Hermes

Flyer zur AVO

Immer wieder äußern Mitarbeitende, dass die AVO, auf deren Grundlage ihr Arbeitsvertrag gefasst ist, für sie ein „Buch mit 7 Siegeln“ sei. Um zu einem Blick in unsere Arbeitsvertragsordnung zu motivieren und eine kleine Lesehilfe zu geben, wo sich welche Regelungen befinden, soll nun ein eigener Flyer entwickelt werden, der insbesondere bei Neueinstellungen den Mitarbeitenden überreicht werden kann.

Die Mitglieder der KODA votierten einstimmig für die Entwicklung eines solchen Flyers, der in den kommenden Wochen erstellt werden soll.



KODA-Wahl nun terminiert

Die beiden Wahlvorstände für die diesjährige Wahl der KODA-Mitarbeiterseite haben inzwischen ihre Arbeit aufgenommen und den Zeitplan festgelegt. Bis zum 26. August werden der Wahlauf- ruf sowie ein Formular für die Wahlvor- schläge an die jeweiligen Rechtsträger versendet. Bis zum 9. September erfolgt der Versand eines Wählerverzeichnisses an die Rechtsträger. Bis zum 7. Oktober müssen die Wahlvorschläge dem Wahl- vorstand zugegangen sein. Der Wahltag ist am 2. Dezember. Die Stimmabgabe muss bis um 14:00 Uhr erfolgt sein. Bei der Briefwahl muss der Stimmzettel bis um 14:00 Uhr beim Wahlausschuss ein- gegangen sein.

Im Bistum Osnabrück und im Offizial- atsbezirk Oldenburg werden jeweils eine Person in jeder der fünf Wahlgrup- pen gewählt: Dienstleistung / Verwal-

tung, Pastoraler Dienst, Bildungs- und Beratungswesen / Kirchenmusik, Soz- ial- und Erziehungsdienst, Lehrkräfte im Schuldienst.

Die Wahl erfolgt in diesem Jahr erstmals digital. Auf Antrag besteht die Möglich- keit, Unterlagen für eine Briefwahl zu erhalten. Alle Informationen zur Wahl und zur Mitarbeit in der KODA werden dann auch auf www.regional-koda.org (Mitarbeiterseite) veröffentlicht.



Im Text benutzte Abkürzungen:

- AVO** Arbeitsvertragsordnung
- BGB** Bürgerliches Gesetzbuch
- KODA** Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertrags- rechts
- SuE** Sozial- und Erziehungsdienst
- TVöD** Tarifvertrag für den öffent- lichen Dienst