REGIONAL-KODA
Osnabrück | Vechta
Kommission zur Ordnung des
Diözesanen Arbeitsvertragsrechts

Bistum Osnabrück

KATHOLISCHE KIRCHE
IM OLDENBURGER LAND
BISTUM MÜNSTER

Büro Dienstgeberseite

Bischöflich 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

26.11.2026

Dienstgeberbrief

2026/III

Sehr geehrte Damen und Herren Dienstgeber,
sehr geehrte Personalverantwortliche,

die Regional-KODA Osnabrück | Vechta hat am 12. November 2026 im St. Antoniushaus in Vechta zum 159. Mal getagt. In diesem Schreiben informieren wir Sie über die wichtigsten Beschlüsse und Beratungen. Diese wurden Herrn Bischof Dominicus zur Inkraftsetzung vorgelegt und von Herrn Weihbischof Theising bereits in Kraft gesetzt. Die Veröffentlichungen in den Kirchlichen Amtsblättern sind für Dezember 2026 vorgesehen.

Sabbatzeit

Der neue § 6A AVO fasst die bisherige Regelung zur längeren Freistellung bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis neu, ohne ihren materiellen Kern zu verändern. Sabbatzeit dient weiterhin dazu, durch eine vorgelagerte Arbeitsphase mit abgesenkter Vergütung ein Wertguthaben aufzubauen, um anschließend eine zusammenhängende Freistellungsphase finanzieren zu können. Sie bleibt damit ein Instrument für planbare Auszeiten, ohne das Arbeitsverhältnis zu beenden. Neu ist, dass die bislang starre 6+1-Systematik zugunsten einer flexibleren Handhabung aufgegeben wird: Innerhalb einer maximalen Gesamtdauer von zehn Jahren kann die Verteilung von Arbeits- und Freistellungsphase künftig bedarfsorientiert gestaltet werden, wobei ausschließlich das Blockmodell zulässig bleibt. Das von der Mitarbeiterseite zunächst verfolgte Teilzeitmodell wurde nicht übernommen. Der Soll-Anspruch auf Sabbatzeit wird beibehalten. Anspruchsberechtigt ist nur, wer seit mindestens zwei Jahren im

Dienst steht. Die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gewünschte Verteilung soll grundsätzlich gewährt werden. Eine Neuverteilung der Anspar- und Freistellungsphase ist möglich, wenn sich das Arbeitszeitvolumen ändert. Der Anspruch ist allerdings auf nur eine einmalige Neuverteilung begrenzt. Für die Stufenlaufzeit zählt die gesamte Sabbatzeit mit. Während der Freistellungsphase entsteht kein Urlaubsanspruch; der vorhandene Urlaub ist vor deren Beginn zu nehmen. Kommt es zum Störfall (z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erneute Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit, längere Arbeitsunfähigkeit, ausnahmsweise Kündigung der Sabbatzeitvereinbarung), endet die Sabbatzeit und das bis dahin aufgebaute Wertguthaben wird ausgezahlt.

Das Gesamtpaket ist das Ergebnis langer, intensiver Verhandlungen im Fachausschuss Arbeitszeitflexibilisierung und stellt einen tragfähigen Kompromiss dar, mit dem beide Seiten gut leben können.

Für Sie in der Praxis heißt das: Die Sabbatzeit setzt nach wie vor eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter voraus. Eine einvernehmliche Lösung, die die Interessen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten einbezieht, ist anzustreben. Die AVO definiert einen sogenannten Soll-Anspruch. Sie als Dienstgeber können den Antrag nur bei dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ablehnen. Solche Gründe wären insbesondere denkbar, wenn die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs gefährdet wäre, etwa bei unvertretbaren Personalengpässen in Schlüsselbereichen, fehlender Vertretungsmöglichkeit trotz zumutbarer Bemühungen oder wenn bereits mehrere Auszeiten im Team zusammentreffen. Der Ablehnungsgrund ist im Einzelfall zu prüfen und zu dokumentieren.

Arbeit zu ungünstigen Zeiten im SuE

Im Bereich der Kindertageseinrichtungen besteht der Anspruch auf Zeitzuschläge als Ausgleich für Arbeit zu ungünstigen Zeiten derzeit nur für drei Anlässe, nämlich für Elternabende, für die Betreuung bei Übernachtungen von Gruppen sowie für Sommer- und Gemeindefeste. Der Fachausschuss Kita hält diese anlassbezogene Begrenzung nicht mehr für sachgerecht. Es ist konsequent, den Anspruch auf Zeitzuschläge einheitlich für alle einschlägigen Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kitas und in Internaten zu regeln, sofern die allgemeinen Voraussetzungen des § 7 AVO erfüllt sind. Die bisherige Anlassbeschränkung entfällt daher zukünftig. Zugleich wird die Auflistung einzelner Entgelt- und Fallgruppen gestrichen; diese Aufstellung ist aufgrund des Bezuges auf Anlage 2, § 4 Abschnitt 9 nicht mehr notwendig.



Für die Praxis bedeutet dies, dass nicht mehr der konkrete Anlass, sondern allein die Erfüllung der Tatbestandsmerkmale des § 7 AVO maßgeblich ist. Die AVO gibt das „Ob“ und das „Wieviel“ der Zuschläge vor. Die Ausgestaltung der Dienste, die konkreten Dienstanweisungen und die Verteilung im Rahmen des Direktionsrechts bleiben in Ihrer Verantwortung als Personalverantwortliche. Die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung ist zu beachten.

KZVK

Die Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) hebt zum 1. Januar 2027 den Gesamtbeitragssatz an. Der Gesamtbeitrag steigt von 6,0 % auf 6,7 %. Die Regional-KODA hat hierzu die Protokollerklärung zu § 3 Abs. 1 der Anlage 6 AVO aktualisiert. Unverändert trägt der Dienstgeber den Hauptanteil von 5,2 % allein. Der darüberhinausgehende Mehranteil wird hälftig von Dienstgeber und Mitarbeiter getragen. Konkret ergibt sich damit ab 1. Januar 2027 folgende Lastenverteilung: Der Dienstgeber trägt insgesamt 5,95 % (5,2 % allein + 0,75 % hälftiger Anteil), der Mitarbeiter 0,75 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Insofern steigen die Arbeitgebernebenkosten im Bereich der KZVK zum 01.01.2027. Zugleich wurde die bislang in der Protokollerklärung enthaltene Verpflichtung zu Neuverhandlungen bei Beitragsänderungen der KZVK gestrichen; die Aufteilungslogik nach § 3 Abs. 1 bleibt somit systematisch unverändert.



Übernahme Tarifeinigung 2026 TV-L und TVÜ-Länder

Für den Lehrkräftebereich hat die KODA die Übernahme der aktuellen Tarifeinigung nach TV-L und TVÜ-Länder beschlossen. Die Tarifeinigung TV-L vom 14. Februar 2026 hebt die Tabellenentgelte in drei Schritten an, und zwar zum 1. April 2026 um 2,8 Prozent, mindestens jedoch um 100 Euro, zum 1. März 2027 um 2,0 Prozent und zum 1. Januar 2028 um 1,0 Prozent; die Laufzeit beträgt 27 Monate vom 1. November 2025 bis 31. Januar 2028. Für den Lehrkräftebereich werden die aktualisierten Tabellen und Bezeichnungen (Anlage B) übernommen. Die höheren Sätze wurden in der Praxis bereits unter Vorbehalt gezahlt (§ 39 Abs. 3 AVO).



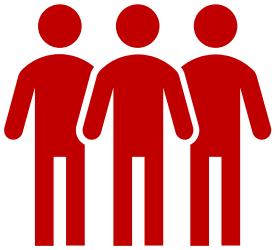
Beschlussfähigkeit innerhalb der KODA

Zur Verfahrenssicherheit in der Ausschussarbeit hat die KODA die Geschäftsordnung um klare Regeln zur Beschlussfähigkeit des Tarifausschusses und der Fachausschüsse ergänzt. Parallel dazu



wurde den Bischöfen eine entsprechende Anpassung der Regional-KODA-Ordnung zur Inkraftsetzung vorgelegt. Dieser Schritt erleichtert die Arbeit in den Ausschüssen und vermeidet spätere Verfahrensfragen.

Gewerkschaftsendsendung in die KODA



Das Plenum hat außerdem vorgeschlagen, in der Regional-KODA-Ordnung das Kriterium des „Organisationsgrades“ für Gewerkschaftsmandate zu präzisieren. Ziel ist eine transparente und nachvollziehbare Grundlage für Entsendungen. Auch zukünftig bleibt den Gewerkschaften – unabhängig vom Organisationsgrad – ein Platz im Gremium vorbehalten.

Weitere Beratungsthemen

Mehrere Themen wurden beraten, ohne dass ein Beschluss gefasst wurde.

Minusstunden bei nichtlehrenden Mitarbeitenden

§ 6 Abs. 2M AVO enthält eine Öffnungsklausel für nichtlehrende Mitarbeitende an Schulen: Durch Dienstvereinbarung kann das höchstzulässige Zeitguthaben über die allgemeine Grenze des § 6 Abs. 2C hinaus bis zu einem Vielfachen angehoben werden. Zusätzlich erlaubt Satz 3 abweichend von § 6 Abs. 2D, in Abstimmung mit dem Vorgesetzten pro Woche Minusstunden bis zur Höhe der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zu buchen. Diese Norm dient der Schuljahres- und Ferienrhythmik, indem Plusstunden in Unterrichtszeiten aufgebaut und in unterrichtsfreien Zeiten abgebaut werden können.



Es besteht Einigkeit, die Anwendbarkeit ausdrücklich auch auf Internate zu erstrecken. Zugleich hat sich die KODA darauf verständigt, eine klarstellende Formulierung zu finden, wonach die nach Satz 1 erforderliche Dienstvereinbarung neben der Anhebung des höchstzulässigen Zeitguthabens auch Regelungen zu Minusstunden enthalten soll. Hierzu soll der Tarifausschuss eine neue Formulierung erarbeiten.

Praxisanleiterzulage

Zur Zulage für Praxisanleiter im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst hat die Mitarbeiterseite einen Antrag vorgestellt. Den monatlichen Zuschlag von 70 Euro erhalten derzeit Beschäftigte, denen offiziell Praxisanleitungsaufgaben für auszubildende Fachkräfte (z. B. Erzieherinnen

und Erzieher) übertragen sind. Sie wird für die Dauer der wahrgenommenen Anleitungstätigkeit gezahlt und folgt grundsätzlich dem Pro-rata-Prinzip bei Teilzeit nach § 24 Abs. 2 AVO. Ihr Zweck ist die Anerkennung des zusätzlichen zeitlichen und fachlichen Aufwands sowie der besonderen Verantwortung für Planung, Begleitung und Bewertung der praktischen Ausbildung in den Einrichtungen. Nach dem Entwurf der Mitarbeiterseite der KODA soll die Schwelle für den Anspruch auf die monatliche Zulage von bislang „mindestens 15 Prozent der Gesamttätigkeit“ auf „mindestens sechs Stunden der vereinbarten Wochenarbeitszeit“ umgestellt und zugleich § 24 Abs. 2 AVO ausgeschlossen werden, sodass Teilzeitbeschäftigte die Zulage nicht mehr anteilig, sondern in voller Höhe erhielten. Die MAS empfindet die in § 24 Abs. 2 AVO vorgesehene Kürzung bei Teilzeitkräften als ungerecht. Die Dienstgeberseite lehnt den Ausschluss des Pro-rata-Grundsatzes ab und verweist auf die wortgleiche Kürzungsregelung im TVöD. Zudem würde die Abkehr vom TVöD-Prinzip ohne zwingenden Sachgrund die Systematik der AVO aufbrechen, Rechts- und Gleichbehandlungsfragen aufwerfen und die Refinanzierung der Kita-Träger zusätzlich belasten.



Eine Entscheidung wurde in dieser Sitzung nicht getroffen.

Vorbehaltszahlung

Nach § 39 Abs. 3 AVO werden Entgeltansprüche aus Änderungen oder Neuregelungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zunächst für bis zu zwölf Monate „unter Vorbehalt“ ausgezahlt, bis die Regional-KODA eine eigene Regelung fasst. Damit werden die materiellen Verbesserungen vorläufig weitergegeben, ohne der späteren KODA-Umsetzung vorzugreifen. Nach dem KODA-Beschluss erfolgen dann die endgültige Abrechnung und etwaige Korrektur der Vorbehaltsbeträge. Fraglich ist, ab wann die Zwölf-Monate-Frist beginnt, wenn das Datum der Tarifeinigung und der Unterzeichnung des Änderungstarifvertrages teilweise Monate auseinander liegen. Es spricht viel dafür, an das Datum des Änderungstarifvertrages anzuknüpfen, der allerdings erst später durch Unterzeichnung der Tarifvertragsparteien rechtswirksam „besiegelt“ wird. Der Tarifausschuss wird über eine entsprechende klarstellende Regelung verhandeln.



Neufassung SR 4

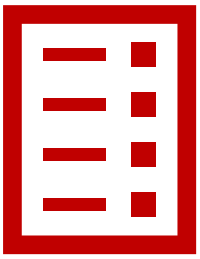


Im Ständigen Ausschuss für Lehrkräfte (StAL) wurde auch eine Neufassung der Sonderregelung SR 4 diskutiert. Die Mitarbeiterseite wünschte strukturelle Korrekturen und Verschlankungen innerhalb der bestehenden Regelungen im

SR 4. Die Dienstgeberseite wiederum strebt eine grundlegende Neustrukturierung und weitgehende Eins-zu-eins-Übernahme des TV-L an, ergänzt durch kirchenspezifische Abweichungen. Die Arbeit soll in der nächsten Amtsperiode der KODA innerhalb des dann zuständigen Ausschusses fortgesetzt werden.

AVO-Handreichung

Um Sie beim Onboarding neuer Mitarbeitende zu unterstützen, stellt die Geschäftsführung der KODA eine AVO-Handreichung zur Verfügung. Diese können Sie neuen Mitarbeitenden aushändigen. Die Mitarbeitenden können in kompakter und übersichtlicher Form sehen, welche Bedingungen in ihrem Arbeitsverhältnis gelten und an welcher Stelle diese in der AVO zu finden sind. Bitte verstehen Sie die AVO-Handreichung als eine Serviceleistung an Ihre Mitarbeitenden, ohne rechtsverbindlichen Charakter. Maßgeblich ist nach wie vor die AVO in ihrer vollen Fassung.



Die AVO-Handreichung wurde bereits auf der KODA-Website, in der bistum.app (OS) und im Viadesk (OL) veröffentlicht.

Urlaub

Gerne möchten wir Sie darauf hinweisen, dass es ab dem Kalenderjahr 2027 bei einer Fünf-Tage-Woche einen Tag mehr Urlaub gibt, also dann 31 Arbeitstage.

Die **Amtsperiode der Regional-KODA Osnabrück | Vechta** endet zum Ende des Kalenderjahres 2026. Aktuell laufen die Wahlen für die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite. Die Kandidatinnen und Kandidaten finden Sie auf der KODA-Website. Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite werden von Herrn Weihbischof und Generalvikar Wübbe (OS) und Herrn Weihbischof und Offizial Theising (OL) berufen.



Auf Dienstgeberseite werden Frau Karin Vornhülz und Herr Christian Steffen – beide aus dem Bistum OS – die KODA verlassen. Die Dienstgeberseite der KODA und das Plenum haben von ihrer fachlichen Expertise im höchsten Maße profitiert. Auch auf Mitarbeiterseite wird es Veränderungen geben: Herr Peter Klösener und Herr Thomas Rohenkohl haben nicht wieder kandidiert. Wir bedanken uns bei ihnen für die jederzeit konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Aktuelle Rechtsprechung

Gern möchten wir Ihnen nachfolgend einen aktuellen, für unsere Dienstgeberpraxis besonders interessanten Fall aus der Rechtsprechung zum Thema Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung vorstellen.



Ein evangelisches Werk suchte eine Referentin oder einen Referenten für einen Bericht zur UN-Antirassismuskonvention. Die Stelle setzte Kirchenmitgliedschaft voraus; eine konfessionslose Bewerberin wurde nicht eingeladen und verlangte Entschädigung.

Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage der Bewerberin am 21. Mai 2026 (8 AZR 194/25 (F)) ab: Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen können als Einstellungsvoraussetzung eine Kirchenzugehörigkeit verlangen, wenn diese nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Die Anforderung war für diese Stelle gerechtfertigt. Die Person sollte die christlich geprägten Positionen des Werks eigenständig gegenüber Politik, Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen vertreten. Vorausgegangen war eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, das das frühere, teilweise zugunsten der Bewerberin ergangene BAG-Urteil aufgehoben hatte.

Für Sie als Dienstgeber gilt: Kirchenmitgliedschaft darf nicht pauschal für jede Stelle verlangt werden. Prüfen und begründen Sie anhand der konkreten Aufgaben, weshalb die Kirchenmitgliedschaft für die Wahrung des kirchlichen Selbstverständnisses notwendig und angemessen ist; ein bloßer Verweis auf die Dienstgemeinschaft genügt nicht.

AVO

Die aktualisierte Fassung der AVO mit den oben genannten Anpassungen wird im Januar 2027 auf der Website der Regional-KODA Osnabrück | Vechta zum Download bereitstehen.

Der nächste DG-Brief ist für April 2027 geplant. Wir wünschen Ihnen, allen Mitarbeitenden und Familien eine friedliche und besinnliche Weihnachtszeit.

Herzliche Grüße

Ihre Vertreterinnen und Vertreter
der KODA-Dienstgeberseite