

# Religionsunterricht aufgewertet

## Neue Unterrichtszulage für Religionslehrkräfte i. K. ab September 2026

Nach 18 Monaten Verhandlungen hat die KODA die Einführung einer „Unterrichtszulage“ in Höhe von 289,96 Euro monatlich beschlossen. Die Zulage können Religionslehrerinnen und -lehrer i. K. an Grund-, Mittel- und Förderschulen erhalten. Mit der Zulage wird die Arbeit in schwierigen Unterrichtssituationen sowie herausgehobenes Engagement honoriert. Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen in den Bistümern wird es diözesane Ausführungsbestimmungen geben. Diese sollen in Dienstvereinbarungen zwischen Mitarbeitervertretung und Diözese festgelegt werden. Die Umsetzung der Regelung und die Zahlung der Zulage erfolgt ab 1. September 2026.

Die Lehrerinnen und Lehrer im Grund- und Mittelschuldienst an staatlichen sowie kirchlichen Schulen werden seit 2024 schrittweise von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 überführt. Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hatte gefordert, diese Aufwertung auf die Religionslehrerinnen und -lehrer i. K. zu übertragen.

### Gleichklang mit Gemeindereferenten

Nach sehr schwierigen Verhandlungen entschied die Kommission, dass die Eingruppierung unverändert bleibt, aber



*Raus aus dem Schatten. Was die Bezahlung der Lehrkräfte betraf, standen Grund- und Mittelschulen lange im Schatten unseres Schulsystems. Nach den staatlichen Lehrkräften erhalten ab nächstem Jahr auch viele kirchliche Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen mehr Geld.*

Foto: Monkey Business/stock.adobe.com

eine weitere Zulage geschaffen wird. Die neue Zulage entspricht in ihrer Höhe der „Funktionszulage“ für Gemeindereferentinnen und -referenten. Dadurch bleibt die Entgeltstruktur im Gemeinde- und Schuldienst vergleichbar. Das erleichtert „Mischeinsätze“ und Wechsel zwischen

den Tätigkeitsfeldern. Die neue „Unterrichtszulage“ ist dynamisiert, sie nimmt also an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

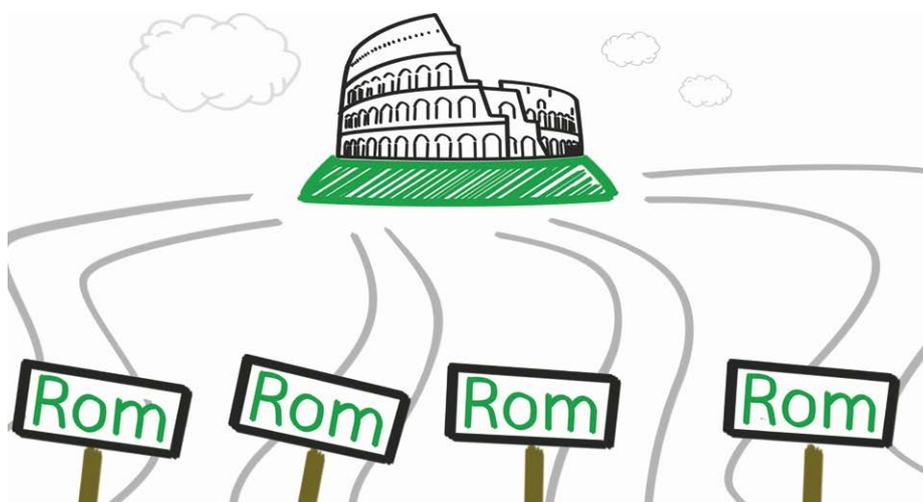
### Viele werden profitieren

Die „Funktionszulage“ im Gemeindedienst wird insbesondere gewährt, wenn die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht übertragen ist. Dies ist bei Gemeindereferentinnen und -referenten in der Regel der Fall, so dass die meisten im Gemeindedienst Tätigen von der Funktionszulage profitieren.

Auch für die Gewährung der neuen „Unterrichtszulage“ wurden Kriterien festgelegt. Sie sind so gehalten, dass wohl auch die meisten Religionslehrkräfte in den Genuss der neuen Zulage kommen sollten.

Ausführungsbestimmungen sind erforderlich

Um die Voraussetzungen für die „Unterrichtszulage“ zu erfüllen, muss man nicht „Bayerns Superlehrer“ sein. >>>



*Viele Wege führen nach Rom und zur Unterrichtszulage. Um die Zulage zu erhalten, reicht es, wenn die Lehrkraft ein einziges der vier Kriterien erfüllt.*

Foto: pix.sell/adobe.stock.com

# Die Kriterien für die Unterrichtszulage unter die Lupe genommen



Foto: Henry Schmitt - Fotolia

ABD Teil A, 2.6.

Entgeltordnung für  
Religionslehrerinnen und  
Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Absatz 3:

1Religionslehrkräfte, denen in erheblichem Maße besonders schwierige fachliche Tätigkeiten übertragen sind oder die in ihrer Tätigkeit herausgehobene Leistungen erbringen, erhalten eine Unterrichtszulage. 2Die Höhe der Unterrichtszulage beträgt ab 01.09.2026 EUR 289,96.<sup>1</sup>

3Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind beispielsweise konfessionell-kooperativer Unterricht, Unterricht in jahrgangsübergreifenden Lerngruppen oder ähnliche herausgehobene Unterrichtssituationen.

4Bewertungskriterium für eine herausgehobene Leistung ist insbesondere ein Unterricht, welcher die aktuellen didaktischen und lehrplanmäßigen Anforderungen erheblich übersteigt, oder ein erhebliches Engagement, das im allgemeinen Schulleben erbracht wird oder in der Mitgestaltung des religiösen Schullebens in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht.

5Das Nähere wird in diözesanen Ausführungsbestimmungen geregelt, die Bestandteil des ABD Teil F werden. 6Alternativ ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung zu diözesanen Ausführungsbestimmungen gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

<sup>1</sup>Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:  
Die Unterrichtszulage kann entzogen werden, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung auf Dauer nicht mehr gegeben sind.“

„Erhebliches Maß“ ist ein Tarifbegriff. Er bringt zum Ausdruck, dass die Tätigkeiten in einem in Hinblick auf die Gesamttätigkeit *bedeutsamen Umfang* übertragen sind. Es ist keinesfalls gefordert, dass die Tätigkeiten überwiegen muss. Beschränkt sich aber zum Beispiel der Unterricht in jahrgangsübergreifenden Gruppen auf gelegentliche Vertretungen, wird wohl kein „erhebliches Maß“ vorliegen.

Ab hier werden die einzelnen Kriterien näher beschrieben.

Der Begriff „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ ist aus dem Sozial- und Erziehungsdienst entlehnt. Entscheidend ist, dass die Tätigkeit in erheblichem Maß zusätzliches fachliches Wissen und Können erfordert.

So erfordert zum Beispiel konfessionell-kooperativer Unterricht vertieftes Wissen auch über die evangelische Kirche, evangelische Religionspädagogik und Theologie.

Hier geht es nicht um den Vergleich mit anderen Lehrkräften. Maßstab sind die „aktuellen didaktischen und lehrplanmäßigen Anforderungen“. Ein Unterricht, der lediglich akzeptabel ist, reicht nicht.

Alle in der Regelung genannten Kriterien sind Alternativen. Für die Gewährung der Unterrichtszulage reicht es, wenn nur ein einziges der Kriterien erfüllt ist.

Der Begriff „erhebliches Engagement“ setzt aktive Beteiligung voraus. Bloße Anwesenheit bei Schulveranstaltungen oder gelegentliche Mithilfe, zum Beispiel beim Auf- oder Abbauen für Veranstaltungen, reicht nicht. „Erheblich“ ist Engagement erst, wenn der Einsatz für das Gelingen von Projekten oder Veranstaltungen des allgemeinen Schullebens wesentlich ist.

Die Formulierung in „inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht“ ist aus den Kriterien für die Funktionszulage der Gemeindereferentinnen und -referenten entlehnt. Wenn zum Beispiel eine Lehrkraft lediglich in Schulgottesdiensten Texte vorträgt und Schülerinnen und Schüler für die Fürbitten sucht, reicht das nicht. Gemeint ist eine umfassende Mitwirkung im Hinblick auf die Inhalte *und* die Planung *und* die Durchführung von Angeboten des religiösen Schullebens.

Manchen Lehrkräfte sind Schulpastoral-Stunden übertragen. Die Tätigkeit im Rahmen dieser Stunden ist bereits durch die Anrechnungstunden abgegolten. Ein „erhebliches Engagement“ könnte hier nur vorliegen, wenn das Engagement deutlich über das ohnehin zu Erwartende hinausgeht.

Wünschenswert ist, dass in einer Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung die Ausführungsbestimmungen festgelegt werden. Nur im dem Fall, dass dies nicht gelingt, wird die KODA selbst diözesane Ausführungsbestimmungen beschließen und in den Teil F des ABD aufnehmen.

Manfred Weidenthaler

Es reicht, wenn die Lehrkraft in fachlich besonders schwierigen Situationen arbeitet oder sich in einem Tätigkeitsfeld besonders engagiert. Der Wortlaut der Kriterien ist auf der vorausgehenden Seite zu finden.

In diesen Kriterien liegt eine Schwierigkeit: Wie wird zum Beispiel festgestellt, dass sich jemand in der Schulpastoral oder im allgemeinen Schulleben besonders engagiert?

## Dienstgeber und MAV vereinbaren Ausführungsbestimmungen

Dies können und sollen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung für ihre jeweilige Diözese in einer Dienstvereinbarung einvernehmlich festlegen. Dadurch kann diözesanen Besonderheiten Rechnung getragen werden.

So gibt es zum Beispiel Diözesen mit regelmäßiger dienstlicher Beurteilung der Religionslehrkräfte. Hier könnte vereinbart werden, dass alle Religionslehrkräfte die Unterrichtszulage automatisch erhalten, wenn die festgestellte Gesamtleistung deutlich über dem Geforderten liegt. Dies wäre im Sinne der ABD-Regelung, da davon auszugehen ist, dass sich eine solche Lehrkraft zumindest in einem Bereich besonders hervortut.

Es würde aber nicht reichen, nur auf dienstliche Gesamtbeurteilungen zu blicken. Auch wenn eine dienstliche Beurteilung insgesamt nur mäßig ist, schließt das ja nicht aus, dass die Lehrkraft ein spezielles Kriterium für die Unterrichtszulage erfüllt.

Es braucht daher Verfahren, wie die Erfüllung der Voraussetzungen für die Unterrichtszulage festgestellt wird.

Einfach ist das bei fachlich schwierigen Tätigkeiten wie konfessionell-kooperativem oder jahrgangsstufenübergreifendem Unterricht. Die Daten können der Stundenmeldung entnommen werden.

Schwieriger ist es bei erheblichem Engagement im allgemeinen Schulleben oder in der Schulpastoral. Wer stellt das fest? Oder muss die Lehrkraft einen Antrag stellen und erläutern wo und wie sie sich engagiert? Wird dies dann überprüft? Oder soll es von der staatlichen Schulleitung bestätigt werden?

Auch bei herausgehobener unterrichtlicher Leistung wird die Zulage gezahlt. Hier ist ebenfalls zu entscheiden, wie das festgestellt wird, zum Beispiel durch einen Unterrichtsbesuch auf Antrag.

All dies soll in Dienstvereinbarungen vor Ort festgelegt werden. Es liegt jetzt in der Hand der Diözesen und Mitarbeitervertretungen einfache, schlanke und den diözesanen Gegebenheiten entsprechende Ausführungsbestimmungen zu schaffen.

## Grenzen des Zulässigen

Jede Diözese wird einfache und mit den begrenzten personellen Ressourcen



**Kein jährlicher Hürdenlauf.** Nur wenn die Voraussetzungen auf Dauer nicht mehr erfüllt sind, kann die Unterrichtszulage aberkannt werden.

Foto: fotomek/pixelio.de

der Schulreferate zu bewältigende Ausführungsbestimmungen anstreben.

Die Grenze der zulässigen Vereinfachung bei den Ausführungsbestimmungen ist der Regelungstext selbst. So wäre es unzulässig, das Kriterium herausgehobenes Engagement im allgemeinen Schulleben einfach wegzulassen, weil es so schwierig zu überprüfen ist. Das wäre eine Missachtung der Regelung und rechtswidrig.

Ebenso unzulässig wäre es zum Beispiel, eine fünfjährige Wartezeit einzuführen, bevor die Unterrichtszulage gewährt wird. Der Tariftext stellt klar fest, dass die Unterrichtszulage zu gewähren ist, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Ist im Schuljahr 2026/2027 eines der Kriterien erfüllt, dann ist auch ab diesem Schuljahr die Zulage zu gewähren.

Der Weg zu einer Dienstvereinbarung wird kein einfacher sein. Für den Fall, dass die Verhandlungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung scheitern, ist eine „Rückfallklausel“ in die Regelung eingebaut. Notfalls entscheidet die KODA über die diözesanen Ausführungsbestimmungen.

## Zulage wird dauerhaft gewährt

Die Gewährung der Unterrichtszulage ist im Grundsatz auf Dauer angelegt. Nur eine verlässliche, dauerhaft gewährte Zulage wird von den Beschäftigten als echte Aufwertung empfunden.

In einer Protokollnotiz hat die KODA festgelegt, dass die Unterrichtszulage lediglich dann entzogen werden kann, wenn die Voraussetzungen „auf Dauer“



**Ziel und Kriterien stehen fest.** In den Diözesen müssen nun Dienstgeber und Mitarbeitervertretung über den Weg zum Ziel verhandeln.

Foto: Prasel, mit KI generiert/adobe.stock.com

nicht mehr gegeben sind. Es ist also nicht vorgesehen, dass Beschäftigte jährlich die Weitergewährung beantragen oder die Schulreferate jedes Jahr bei jeder Lehrkraft vor Ort Besuche durchführen müssen.

Es ist jedoch zulässig, in der Dienstvereinbarung festzulegen, ob und wie eine Überprüfung erfolgt. So könnte zum Beispiel ein Stellenwechsel zum Anlass genommen werden, zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung der Unterrichtszulage noch gegeben sind.

Gewährung und Aberkennung der Zulage sind Eingruppierungsvorgänge im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung.

Sie bedürfen also der Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung.

### Religionsunterricht wird weiterhin geschätzt

Es gibt viele Möglichkeiten für die diözesane Ausgestaltung. Die KODA hat die Grundlage für die Anerkennung der herausfordernden Arbeit, die Religionslehrkräfte unter immer schwierigeren Rahmenbedingungen leisten, geschaffen. Es wird nun von der diözesanen Umsetzung abhängen, dass die Unterrichtszulage von den Beschäftigten auch so wahrgenommen wird.

*Manfred Weidenthaler*

### Sonderfälle in Eichstätt und Passau

In den Diözesen Eichstätt und Passau sind viele Beschäftigte kombiniert als Gemeindereferentin beziehungsweise Gemeindereferent und als Religionslehrkraft i. K. angestellt. Erhalten sie die „Funktionszulage“ für Gemeindereferentinnen beziehungsweise -referenten, bekommen sie die Zulage immer für ihren gesamten Beschäftigungsumfang, einschließlich dem Schulanteil. Sie können dann nicht zusätzlich noch die neue „Unterrichtszulage“ erhalten.

## Leicht oberhalb Entgeltgruppe 11

### Allgemeine Zulage plus Unterrichtszulage machen mehr als eine Entgeltgruppe aus

Eingruppierung der Religionslehrkräfte i. K. an Grund-, Mittel- und Förderschulen:

#### Entgeltgruppe 10 (grün)

plus „allgemeine Zulage“, die nach neun Jahren gewährt wird (hellgrün),

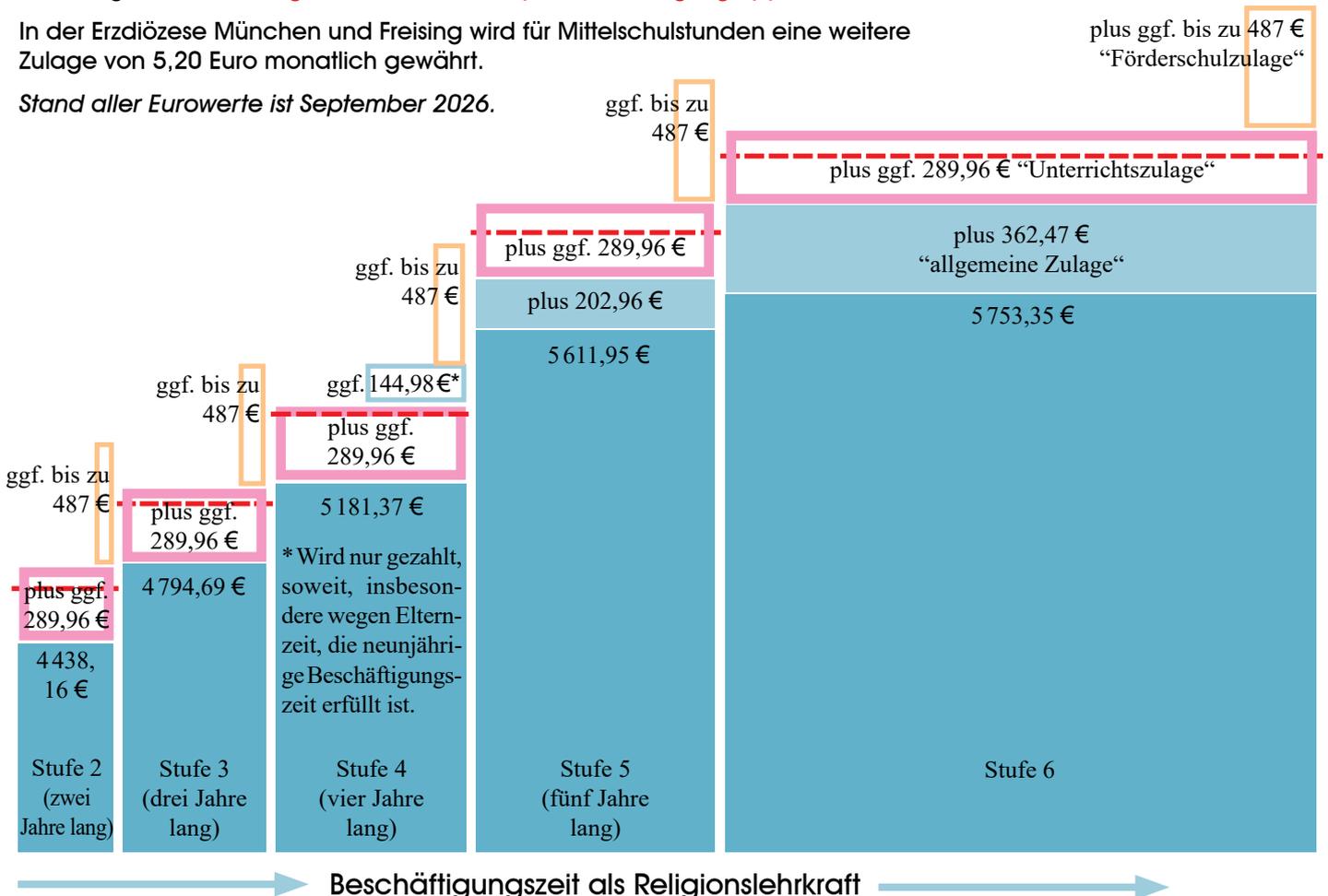
plus gegebenenfalls „Unterrichtszulage“ (magenta)

plus gegebenenfalls „Förderschulzulage“, anteilig für Förderschulstunden (orange).

Zum Vergleich: die rote gestrichelte Line entspricht der Entgeltgruppe 11.

In der Erzdiözese München und Freising wird für Mittelschulstunden eine weitere Zulage von 5,20 Euro monatlich gewährt.

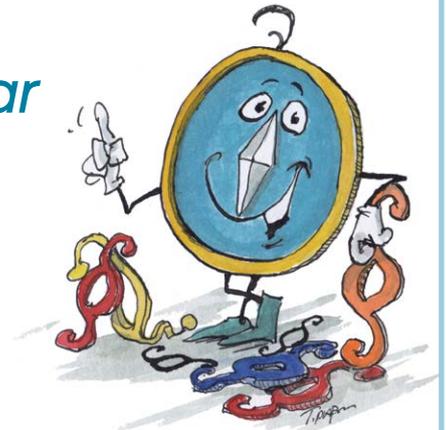
Stand aller Eurowerte ist September 2026.



## Kommentar

### Gibt's das auch in einfach?

#### Von echter Wertschätzung und hinter der Unterrichtszulage lauern den Bürokratiemonstern



Falls Sie Religionslehrkraft sind, haben Sie sich beim Lesen des Artikels vielleicht gedacht: Was dort steht mache ich doch ohnehin, das ist doch nichts Neues. Gut so, denn genau so soll es sein!

Es ging bei der Einführung der „Unterrichtszulage“ nicht darum neue Aufgaben und Anforderungen zu erfinden. Die heute schon geleistete Arbeit der Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen wurde neu bewertet. Und alle, die sich wirklich engagieren, die gute Arbeit leisten, sollen die neue „Unterrichtszulage“ erhalten. Ebenso diejenigen, die besonderen fachlichen Herausforderungen gerecht werden müssen.

Aber warum so kompliziert? Die Aufwertung der Tätigkeit staatlicher Grund- und Mittelschullehrkräfte geht doch auch einfacher. Diese werden alle schrittweise von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 überführt – ohne irgendwelche Kriterien.

Es wäre einfacher und nach Ansicht der Mitarbeiterseite sinnvoller gewesen, auch die Religionslehrertätigkeit pauschal neu zu bewerten und allen ein höheres Entgelt zu gewähren. Das war aber gegenüber der Dienstgeberseite nicht durchsetzbar.

Ein Grund dafür liegt sicher in der Angst vor Begehrlichkeiten in anderen Berufsgruppen. Eine Angst, die seit Jahren dazu führt, dass das ABD mit immer mehr komplizierten Zulagenregelungen angereichert wird. Die neue Unterrichtszulage macht hier leider keine Ausnahme.

Die beschlossene Regelung mag kompliziert sein, ihr Ziel ist jedoch klar und eindeutig: Anerkennung, der herausfordernden und guten Arbeit, welche die weit aus meisten unserer Religionslehrerinnen und Religionslehrer Tag für Tag leisten.

Über den genauen Weg zu diesem Ziel müssen sich in den nächsten Monaten Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in der jeweiligen Diözese verständigen. An ihnen wird es liegen, ob ein Zeit und Geld verschlingendes Bürokratiemonster entsteht oder ob sie schlanke, gerechte



**Die neue Regelung ist komplex.** Ob sich die Unterrichtszulage zum Bürokratiemonster auswächst, hängt jetzt von den Verantwortlichen vor Ort ab.

Foto: freshidea/adobe.stock.com

und praxistaugliche Ausführungsbestimmungen entwickeln.

Ein weiterer Grund für die Komplexität der Regelung liegt im derzeitigen Spardruck. Um jeden Euro wird gefeilscht. Und vielleicht gibt es ja auch einige Kolleginnen und Kollegen, die sich weder engagieren noch gute Arbeit leisten. Und bei diesen Beschäftigten könnte man 289 Euro einsparen, indem man ihnen die Zula-

ge nicht zahlt. Das mag sein. Doch was hilft es, diesen Lehrkräften für mäßige oder schlechte Arbeit ein paar Euro weniger zu zahlen. In solchen Fällen sind vielmehr die Vorgesetzten gefragt, die Betreffenden an gute Leistung heranzuführen, durch „Fordern und Fördern“. Eine schwierige Aufgabe, bei der jedoch eine komplizierte Regelung über die Unterrichtszulage nicht viel helfen wird.

Die Auswirkungen der Unterrichtszulage auf die Gesamtkosten im Bereich des Religionsunterrichts sind ohnehin recht überschaubar. Vor allem angesichts dessen, dass die Berufsgruppe der kirchlichen Religionslehrkräfte wie Eis in der Sommerhitze wegschmilzt.

Ob der Beruf Religionslehrkraft im Kirchendienst überhaupt noch eine große Zukunft hat, mag dahingestellt sein. Auch die Unterrichtszulage wird nicht dazu führen, dass der Nachwuchs vor den Ordinariaten Schlange steht.

Immerhin hat die KODA mit dieser Regelung ein Zeichen gesetzt, nach hartem Ringen und zum Schluss sogar mit klarer Mehrheit: Die Arbeit der kirchlichen Religionslehrkräfte wird geschätzt und soll auch angemessen honoriert werden.

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler

---

# Der Regelungstext

vorbehaltlich der Inkraftsetzung durch die bayerischen Diözesanbischöfe

§ 1 Abs. 3 ABD Teil A, 2.6. in der Fassung ab 1. September 2026:

„(3) 1Religionslehrkräfte, denen in erheblichem Maße besonders schwierige fachliche Tätigkeiten übertragen sind oder die in ihrer Tätigkeit herausgehobene Leistungen erbringen, erhalten eine Unterrichtszulage. 2Die Höhe der Unterrichtszulage beträgt ab 1.9.2026 EUR 289,96.<sup>1</sup> 3Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind beispielsweise konfessionell-kooperativer Unterricht, Unterricht in jahrgangsübergreifenden Lerngruppen oder ähnliche herausgehobene Unterrichtssituationen. 4Bewertungskriterium für eine herausgehobene Leistung ist insbesondere ein Unterricht, welcher die aktuellen didaktischen und lehrplanmäßigen Anforderungen erheblich übersteigt, oder ein erhebliches Engagement, das im allgemeinen Schulleben erbracht wird oder in der Mitgestaltung des religiösen Schullebens in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht. 5Das Nähere wird in diözesanen Ausführungsbestimmungen geregelt, die Bestandteil des ABD Teil F werden. 6Alternativ ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung zu diözesanen Ausführungsbestimmungen gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

<sup>1</sup> Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:

Die Unterrichtszulage kann entzogen werden, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung auf Dauer nicht mehr gegeben sind.“