

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Dezember 2025 Nr. 98

Verbesserung für Religionslehrkräfte kommt Neue Unterrichtszulage beschlossen

Ab dem 1. September 2026 können Religionslehrkräfte im Kirchendienst, die an Grund-, Mittel- beziehungsweise Förderschulen tätig sind, eine weitere Zulage erhalten. Diese "Unterrichtszulage" wird nicht pauschal allen Lehrkräften gewährt, sondern ist an das Erfüllen bestimmter Voraussetzungen geknüpft. Die Zulage entspricht bei voll-

zeitbeschäftigen Lehrerinnen und Lehrern zum Start im September 2026 knapp 290 Euro im Monat. In dieser Ausgabe wird ausführlich über die Bedingungen informiert, die für die Gewährung der Zulage erfüllt sein müssen.

Mehr Informationen dazu erhalten Sie ab Seite 3.

Ludwig Utschneider

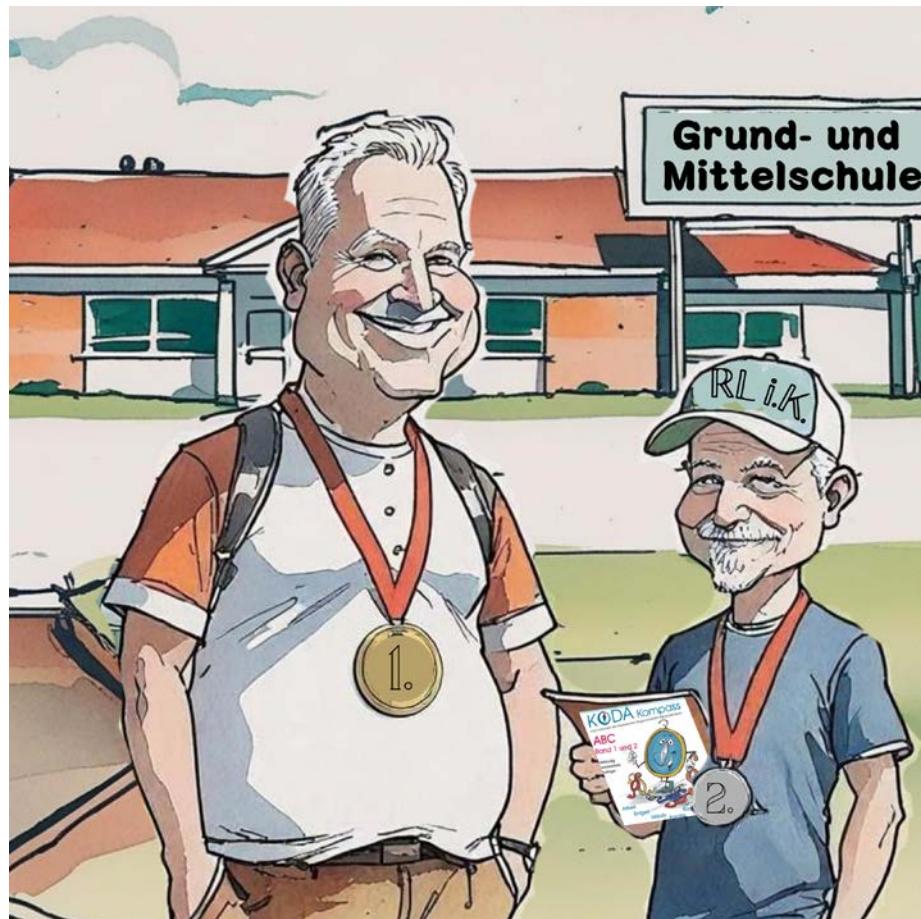


Illustration: KI-generiert (Myriam Gammer)

Themen

- 2 Pfarrreferenten**
Entgeltordnung erweitert
- 3 Religionslehrkräfte i.K.**
Neue Unterrichtszulage geschaffen
- 8 Kommunalwahl 2026**
Freizeitausgleich für Wahlhelfer am Montag empfohlen
- 8 Personalia**
Verabschiedung von Hans-Dieter Franke
- 9 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Änderungen bei der Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge an Gymnasien und Realschulen
- 10 Arbeitszeit in der Pastoral**
Übersicht zu den geltenden Regelungen
- 13 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Anpassung der Eingruppierungsregelungen Berufsbezeichnung an Grund- und Mittelschulen
- 16 Arbeitsmarktzulage**
Kann-Regelung verlängert
- 16 Pädagogisches Personal im Ganztag**
Entgeltordnung in S 16 präzisiert
- 16 Schlichtungsordnung verändert**
Katholischer Vorsitzender nicht mehr verpflichtend

Nase vorn – KODA erreicht Ziellinie vor dem öffentlichen Dienst

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Im August 2025 berichtete der Bayerische Rundfunk von der Verärgerung vieler Beschäftigter im öffentlichen Dienst der Kommunen. Sie warteten zu diesem Zeitpunkt immer noch auf die Auszahlung der erhöhten Entgelte. Wie im letzten Heft berichtet, hatten sich die Tarifvertragsparteien auf eine zweistufige Erhöhung der Entgelte verständigt. Eine erste Erhöhung war rückwirkend zum April 2025 vorgesehen. Nur haben die kommunalen Arbeitgeber erst im Spätsommer die sogenannte Zahlbarmachung beziehungsweise Auszahlung ermöglicht. Erst zu diesem Zeitpunkt waren die Tarifverhandlungen tatsächlich abgeschlossen. Warum das so war? Nach der sogenannten Tarifeinigung, die heuer im April veröffentlicht wurde, mussten die Tarifkommissionen beider Seiten diesem im kleinen Kreis ausgehandelten Kompromiss zustimmen. Das war im Laufe des Mai 2025 so weit. Dann erst begannen die sogenannten Redaktionsverhandlungen. Die Tarifeinigung musste nun in Rechtstexte in Gestalt der Tarifverträge gegossen werden. Und dieser Prozess nahm erneut viel Zeit in Anspruch. Und zu guter Letzt musste noch das Unterschriftenverfahren durchgeführt werden. Erst als die Vertreter beider Seiten

unterschrieben hatten, konnte die Auszahlung im öffentlichen Dienst erfolgen.

Wir als Kommission für das Arbeitsvertragsrecht waren da bedeutend schneller. Nachdem im Mai die Tarifkommissionen beider Seiten grünes Licht gegeben hatten, hat die Bayerische Regional-KODA unverzüglich beraten und festgestellt, dass keine Seite – weder Dienstgeber- noch Mitarbeiterseite – abweichende Tarifsteigerungen wollte. Und damit war der Weg frei, schon ab Juni die höheren Entgelte auszuzahlen, was durch die Besoldungsstellen entsprechend schnell in Angriff genommen wurde. Die große Mehrheit der kirchlichen Arbeitgeber nutzte die Möglichkeit der früheren Auszahlung.

In der Juli-Vollversammlung war dann auch der Weg frei, um die Entgeltordnung für Religionslehrkräfte im Kirchendienst zu reformieren. Ab dem kommenden Jahr wird es, ähnlich wie bei Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, eine weitere Zulage geben. Wovon die Gewährung dieser weiteren Zulage abhängig ist, wird in dieser Ausgabe des KODA Kompass ausführlich dargestellt.

Und wenn wir schon dabei sind davon zu berichten, dass der Weg frei wird, sei auch ein Hinweis in eigener Sache erlaubt. Mit dieser Ausgabe endet meine Tätigkeit als zweiter verantwortlicher Redakteur des KODA Kompass. Das im Dezember 2012 erschienene Heft 49 war die erste Ausgabe unter meiner Ägide, mit Heft 98 geht nun diese Tätigkeit als Chefredakteur zu Ende. Es waren überaus spannende, lehrreiche und gewinnbringende Jahre in dieser Aufgabe. Gemeinsam mit Manfred Weidenthaler, dem Urgestein des KODA Kompass, durfte ich die Informationsarbeit mitgestalten. Der intensive Austausch mit der Redaktion war Basis für unsere erfolgreiche Berichterstattung zum Wohle der



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Beschäftigten. Ab Februar 2026 darf ich nun als Sprecher der Mitarbeiterseite andere Aufgaben innerhalb der Kommission übernehmen. Ich danke den Redaktionsmitgliedern und der KODA-Geschäftsstelle für die besondere Unterstützung in den zurückliegenden Jahren. Veronika Zimmermann-Hofmaier, die künftig als zweite Chefredakteurin tätig wird, wünsche ich viel Erfolg und eine Menge neuer Ideen für unsere Informationsarbeit. In Zukunft wird das weite Feld der Digitalisierung verstärkt Berücksichtigung finden.

Mit freundlichen Grüßen


Ludwig Utschneider

sie besondere Aufgaben übertragen bekommen haben (unter anderem die Tätigkeit in der Notfallseelsorge nach Absolvieren der einschlägigen Weiterqualifikation). Sofern Beschäftigte nach EG 9c höhergruppiert sind, entfällt die unter Umständen zuvor gewährte Funktionszulage.

Ludwig Utschneider
Rechtliche Grundlage:
ABD Teil A, 2.15.

Weiterer Aufstieg für Pfarrreferenten

Der Beruf der Pfarrreferentin beziehungsweise des Pfarrreferenten ist eine Besonderheit der Diözese Augsburg. Die Kommission hat nun die Entgeltordnung für diese Berufsgruppe erweitert. Die Tätigkeit dieser Beschäftigten in den

Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften wird künftig auch weitere herausgehobene Aufgabenbereiche umfassen können. Denkbar wäre hier die Tätigkeit als Dekanatsreferentin beziehungsweise Dekanatsreferent. In solchen Fällen erfolgt nun eine Eingruppierung in EG 9c. Bislang sah die Entgeltordnung maximal eine Eingruppierung in EG 9a vor, wobei noch eine Funktionszulage gewährt werden konnte, wenn

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 eine weitere Zulage geschaffen wird. Die



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

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 „Unter-

richtszulage“ 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: pixsell/adobe.stock.com

Die Kriterien für die Unterrichtszulage unter die Lupe genommen

ABD Teil A, 2.6.

Entgeltordnung für

Religionslehrerinnen und
Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 Absatz 3:

¹ Religionslehrkräfte, denen in erheblichem Maße besonders schwierige fachliche Tätigkeiten übertragen sind oder

die in ihrer Tätigkeit herausgehobene Leistungen erbringen, erhalten eine Unterrichtszulage. ² Die Höhe der Unterrichtszulage beträgt ab 01.09.2026 EUR 289,96.¹

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

⁴ Bewertungskriterium 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**.

⁵ Das Nähere wird in diözesanen Ausführungsbestimmungen geregelt, die Bestandteil des ABD Teil F werden.

⁶ Alternativ ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung zu diözesanen Ausführungsbestimmungen gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

¹ 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 müssen. 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 Lehrkräften sind Schulpastoral-Stunden übertragen. Die Tätigkeit im Rahmen dieser Stunden ist bereits durch die Anrechnungsstunden 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 Fall, dass dies nicht gelingt, wird die KODA selbst diözesane Ausführungsbestimmungen beschließen und in den Teil F des ABD aufnehmen.

Manfred Weidenthaler



Foto: Henry Schmitt - Fotolia

>>> 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 der Schulreferate zu bewältigende Ausführungsbestimmungen anstreben.



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

Foto: fotomek/pixello.de

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“ nicht mehr gegeben sind. Es ist also nicht notwendig, dass Beschäftigte jährlich



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

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 Anerkennung 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 des Schulanteils. 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),

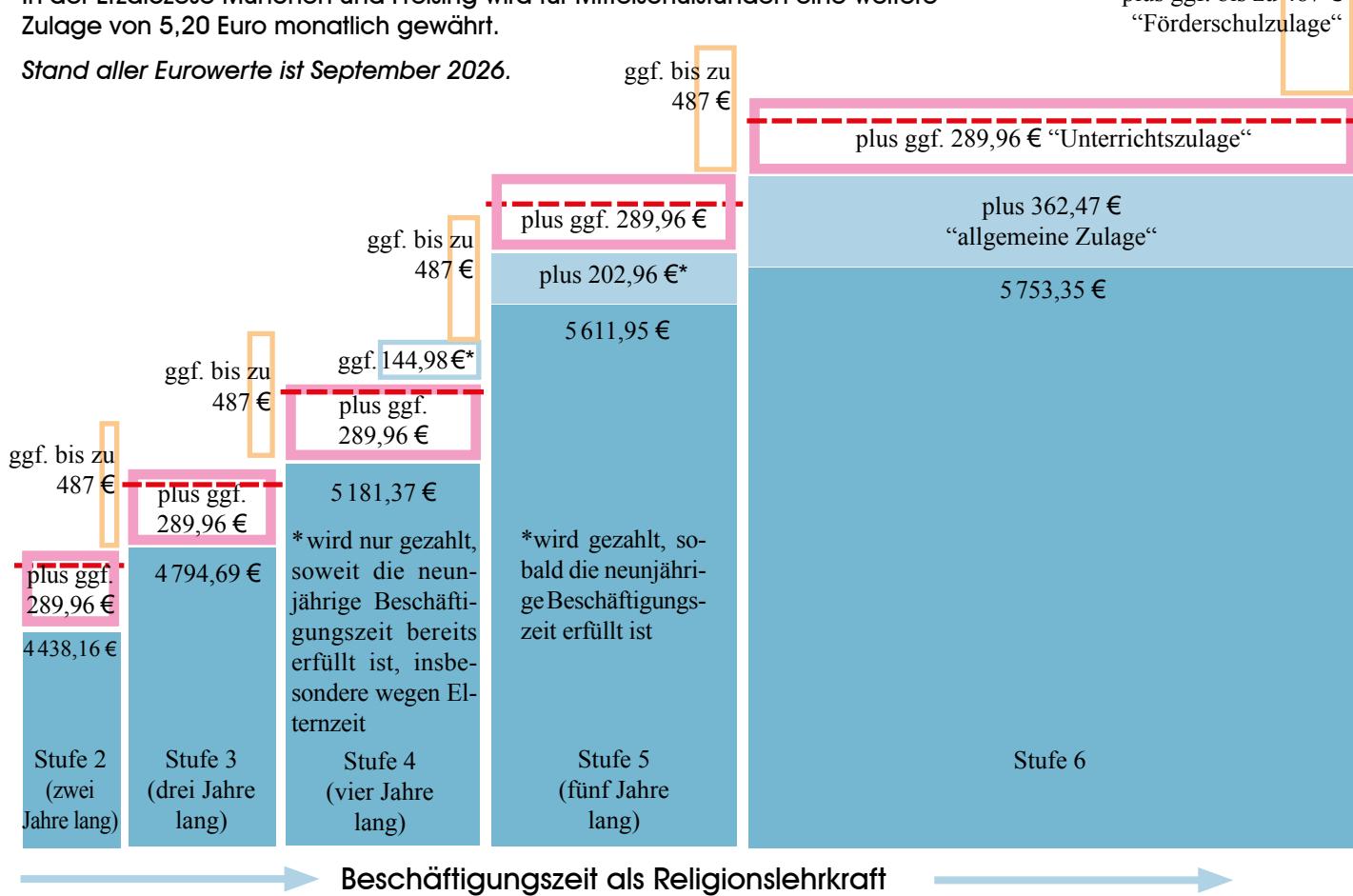
plus gegebenenfalls „Unterrichtszulage“ (magenta)

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

Zum Vergleich: die rote gestrichelte Linie 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 lauernden Bürokratiemonstern

Falls Sie Religionslehrkräfte 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 genauso sollte 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 Sorge vor Begehrlichkeiten in anderen Berufsgruppen. Eine Sorge, 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 weitaus 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 und praxistaugliche Ausführungsbestimmungen entwickeln.

Ein weiterer Grund für die Komplexität der Regelung liegt im derzeitigen



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.



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

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 Zulage nicht zahlt. Das mag sein. Doch was hilft es, diesen Lehrkräften für mäßige oder schlechte Arbeit ein paar Euro weniger zu


Manfred Weidenthaler

Unterstützung für Helferinnen und Helfer Wahlhelfer können Ausgleich erhalten

Mit Blick auf die anstehenden Kommunalwahlen hat die Mitarbeiterseite erneut einen Antrag auf Arbeitsbefreiung eingebracht. Am Wahlsonntag müssen Wahlhelferinnen und Wahlhelfer viele Stunden im Wahllokal verbringen – zunächst bei der Stimmabgabe, dann ab 18 Uhr und bis tief in die Nacht hinein bei der Auszählung. Die Kommunen brauchen dafür eine sehr große Zahl an Helfenden. Letztlich ist es ein verpflichtendes Ehrenamt. Die Mitarbeiterseite hat dafür geworben, dass kirchliche Beschäftigte, die sich hier am arbeitsfreien Sonntag ehrenamtlich einbringen, einen zeitnahen Freizeitausgleich erhalten.

Zu einer Beschlussfassung kam es am Ende nicht, da die Dienstgeberseite in Aussicht

stellte, in Form eines Dienstgeber-Rundschreibens an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu appellieren, betroffenen Beschäftigten zumindest am Montag nach dem Wahltag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Dieses Empfehlungsschreiben wird im Januar 2026 an die Arbeitgeber verschickt. Den kirchlichen Arbeitgebern wird insbesondere empfohlen:

„Wenn der / die Beschäftigte eine Bestätigung der Kommune vorlegt, dass die Auszählung der Stimmen bis nach Mitternacht dauern wird, wird am folgenden Montag für den ganzen Tag eine bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt und er / sie muss nicht zum Dienst erscheinen – sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.“

Wer das Wahlhelferamt übertragen bekommen hat, soll frühzeitig den Arbeitgeber informieren, damit ein notwendiger Freizeitausgleich oder eine Arbeitsbefreiung eingeplant werden können. Es wird hilfreich sein, von der jeweiligen Kommune eine Bestätigung zu erhalten, dass das Auszählen voraussichtlich bis über Mitternacht andauern wird. In einigen Kommunen wird die Auszahlung am Montag nach der Wahl fortgesetzt. In solchen Fällen müssen betroffene Beschäftigte für dieses verpflichtende Ehrenamt entsprechend unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden.

Ludwig Utschneider

Grundlagen und Details:

- Dienstgeberrundschreiben Januar 2026 unter www.bayernkoda.de
- Anspruch auf Arbeitsbefreiung bei Auszählung an einem Arbeitstag auf Grund „allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten“: § 29 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Dank und Verabschiedung

Hans-Dieter Franke ging in den Ruhestand

Fast neun Jahre war Hans-Dieter Franke als Dienstgebervertreter für das Erzbistum Bamberg in der Kommission Mitglied. Nach insgesamt 16 Jahren als Hauptabteilungsleiter für Schule und Religionsunterricht im Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg ist Hans-Dieter Franke nun in den Ruhestand verabschiedet worden. Bei der Verabschiedung im Rahmen der Vollversammlung im Juli 2025 wurde sein offenes, respektvolles und konstruktives Mitwirken bei vielen Entscheidungen in der Kommission gewürdigt.

Ordinariatsrat Hans-Dieter Franke war seit 2009 Schulreferent im Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg. Zuvor wirkte er 25 Jahre als Realschullehrer für die Fächer Deutsch, Geschichte und katholische Religion, als Konrektor und Schulleiter im Bistum Augsburg und wechselte dann nach Bamberg. Sein besonderes Augenmerk galt von Anfang an den Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Daneben bestand seine berufliche Zielsetzung wesentlich darin, den konfessionellen und überkonfessionellen Religionsunterricht durch Religionslehrkräfte im Kirchendienst inhaltlich, organisatorisch und auch personell zu festigen und weiterzuentwickeln. All dies spiegelte sich auch in der engagierten und

kenntnisreichen Mitgestaltung der arbeitsrechtlichen Regelungen in der Kommission wider. Zudem setzte er wertvolle Impulse bei der Weiterentwicklung der Entgeltordnung für das pädagogische Personal

an Ganztagschulen. Wir wünschen Hans-Dieter Franke für seinen aktiven Ruhestand alles Gute und Gottes Segen.

Johannes Hoppe



*Ein Herz für Schulen – Martin Floß (links) und Robert Winter (rechts) als Vorsitzende der Kommission überreichen dem langjährigen Bamberger Dienstgebervertreter Hans-Dieter Franke eine Gedenkmünze als Abschiedsgeschenk.
Foto: Ludwig Utschneider*

Richter kippen Altersgrenze

Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge auch für weitere Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien

Künftig werden für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien die vollständigen Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber übernommen. Diese Neuregelung tritt zum 1. Januar 2026 in Kraft. Es ist nun nicht mehr Voraussetzung, dass sie bei Tätigkeitsaufnahme das 45. Lebensjahr bereits vollendet hatten. Allerdings müssen die weiteren Voraussetzungen für die Übernahme erfüllt sein. Darauf verständigte sich die Kommission in ihrer Vollversammlung im Dezember 2025. Die anderen Voraussetzungen für die Übernahme sind folgende:

- ein unbefristetes Arbeitsverhältnis,
- eine uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung und
- die Hauptberuflichkeit.

Damit vollzieht die Kommission eine Entscheidung nach, die das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Februar 2025 getroffen hat. Eine Lehrkraft eines kirchlichen Gymnasiums im ABD-Bereich hatte erfolgreich Klage geführt. Ihr sei die Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge bei der seinerzeitigen Einstellung nicht gewährt worden, da sie das 45. Lebensjahr bereits vollendet hatte. Das Bundesarbeitsgericht erkannte darin eine Altersdiskriminierung und gab der klagenden Lehrkraft Recht.

Folgen für Arbeitslosenversicherung und Beihilfe

Mit der nun ergänzten Protokollnotiz wird der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts Rechnung getragen. Gleichzeitig löst diese Anpassung weitere mögliche Ansprüche von Beschäftigten aus. Denn die Übernahme der Arbeitnehmer-Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber ist zugleich Grundlage dafür, dass der Schulträger auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung alleine trägt (Nr. 6 Abs. 9 ABD Teil B, 4.1.1.). Bei Schulträgern, die diese Leistung bereits jetzt gewähren, wird den oben genannten Lehrkräften auch die Übernahme der Arbeitslosenversicherungsbeiträge gewährt. Darüber hinaus hat die Übernahme der

Rentenversicherungsbeiträge Auswirkung auf den Beihilfeanspruch. Nun werden diese Lehrkräfte auch für die Zeit ihres Ruhestands eine Zusage auf Beihilfe erhalten. Immer vorausgesetzt, dass diese Lehrerinnen und Lehrer das Beschäftigungsverhältnis wegen des Bezugs einer Rente aufgrund Alter oder aufgrund von verminderter Erwerbsfähigkeit beendet haben.

Keine Auswirkungen auf andere Schularten

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts hat die einschlägigen Bestimmungen für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen, nicht aber an den anderen Schularten beeinflusst. Für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen sowie an beruflichen Schulen gelten andere arbeitsvertragsrechtliche Grundlagen, eine Altersgrenze (45. Lebensjahr) ist hier nicht enthalten. Hintergrund für diese verschiedenartigen Bestimmungen

waren letztlich auch Vorgaben aus dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetz, das für die verschiedenen Schularten unterschiedliche Regelungen für die Refinanzierung vorsah beziehungsweise weiterhin vorsieht. Im ABD ist dazu Folgendes geregelt: „Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI. 2 Dies gilt nicht für Lehrkräfte nach Nr. 5 Abs. 3.“ Ausgenommen sind hier durch den Satz 2 alle sogenannten Nichterfüllerinnen und Nichterfüller. Jenen Lehrkräften, die jeweils die einschlägige Lehramtsbefähigung besitzen, wird die Übernahme auch jetzt schon unabhängig von ihrem Alter gewährt.

Ludwig Utschneider
Rechtsgrundlagen:
[Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 6 AZR 155/23 vom 20. Februar 2025](#)
[Nr. 6 Abs. 7 ABD Teil B, 4.1.1.](#)
[Nr. 6 Abs. 6 ABD Teil B, 4.1.2. und 4.1.3.](#)



Mehr Geld und mehr Beihilfe – durch die Übernahme der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge sowie der geänderten Beihilfezusage können sich Verbesserungen für einige Lehrkräfte ergeben. Foto: schwertle1982 / pixelio.de

Ich habe mal eine Frage – Arbeitszeit im Pastoralen Dienst

Mehr Durchblick im Regelungswirrwarr

Eine berufliche Tätigkeit im pastoralen Bereich bringt – im Vergleich zu anderen Berufen – einige Besonderheiten mit sich. Nicht zuletzt, wenn es um das Thema Arbeitszeit geht. Pastoral Beschäftigte arbeiten häufig abends und manchmal auch nachts, sie arbeiten an Feiertagen und Wochenenden und die dienstlichen Termine verteilen sich oft recht unregelmäßig über den ganzen Tag. Das bringt Vor- und Nachteile mit sich. Ein Vorteil ist sicher, dass sich viele pastoral Beschäftigte ihre Arbeitszeit selbstständig und relativ frei einteilen können. Auf der anderen Seite stoßen Beschäftigte damit häufig an die Grenzen der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit. Denn das Arbeitszeitgesetz gilt auch für den pastoralen Bereich. Die Kirche hat aber die Öffnungsmöglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes genutzt, um den Besonderheiten des pastoralen Dienstes gerecht zu werden. Deshalb gilt für diese Beschäftigten neben dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auch die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO).

Warum wird gerade jetzt so oft darüber diskutiert?

Eine Erfassung der Arbeitszeit gab und gibt es im Bereich der pastoralen Berufe bisher nicht durchgängig. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 hat hier Klarheit geschaffen. Die Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss aufgezeichnet werden. Das BAG begründet seine Entscheidung mit dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Überlange Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit. Davor soll das Arbeitszeitgesetz schützen. Dazu regelt es die Länge der maximalen Arbeitszeiten, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, aber auch Ausnahmen von der täglichen Arbeitszeit und den Umgang mit Sonntagsarbeit. Damit der Schutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet werden kann, muss die Arbeitszeit erfasst werden.

Das Arbeitszeitgesetz gibt also klare Regeln vor?

Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die tägliche Arbeitszeit im Grundsatz acht Stunden nicht überschreiten. Das ist der Rahmen, den das ArbZG für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzt. Die Arbeit ist nach spätestens sechs Stunden für eine Pause von 30 Minuten zu unterbrechen. 45 Minuten Pause sind einzuhalten, wenn die Arbeit länger als neun Stunden dauert.

Neun Stunden? Das Arbeitszeitgesetz legt doch acht Stunden fest!

Eigentlich richtig, doch das Arbeitszeitgesetz erlaubt selbst schon verschiedene Ausnahmen: Die tägliche Arbeitszeit kann auf zehn Stunden verlängert werden. Und in besonderen Fällen, zum Beispiel bei mehrtägigen Seminaren oder Kursen, kann die Arbeitszeit auf Grund der Kirchlichen Arbeitszeitordnung (KAZO) im ABD sogar auf zwölf Stunden verlängert werden. Allerdings gilt immer, dass die zusätzlichen Stunden innerhalb eines Zeitraums von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen ausgeglichen werden müssen. Das bedeutet, im Durchschnitt dürfen innerhalb dieses Zeitraums acht Stunden nicht überschritten werden. Egal, wie lange gearbeitet wurde, auf Arbeit folgt Ruhe.



Ob nun 8, 10 oder 12 Stunden – ab wann darf ich dann wieder arbeiten?

Die sogenannte Ruhezeit ist ebenfalls im ArbZG geregelt. Ruhezeit ist der Zeitraum zwischen der Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme der Arbeit. Dieser Zeitraum muss mindestens 11 Stunden betragen. Im kirchlichen Bereich finden sich Ausnahmen für pastorale Beschäftigte in der KAZO. Das Unterbrechen der Arbeit durch Pausen und Ruhezeiten dient dem Schutz der Beschäftigten. Auch das Arbeitsverbot am Sonntag ist als eine solche Unterbrechung zu sehen.



Aber gerade im kirchlichen Bereich wird doch vielfach am Sonntag gearbeitet?

Richtig, aber Sonntagsarbeit ist in der Logik des Arbeitszeitgesetzes immer eine Ausnahme und auf bestimmte Tätigkeiten beschränkt. Der Schutz des arbeitsfreien Sonntags genießt sogar Verfassungsrang.

Ausnahmen dazu für kirchlich Beschäftigte regeln wieder einmal ArbZG und KAZO. Eine Zusammenstellung bieten die Tabellen auf der folgenden Seite.

OK, viele Regeln im Gesetz. Aber gilt für mich nicht die Vertrauensarbeitszeit?

Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit weitgehend selbstständig und eigenverantwortlich gestalten. Das bedeutet aber auch: Der Arbeitgeber vertraut darauf, dass der oder die Beschäftigte die Regeln des ArbZG einhält. Diese gelten nämlich für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit Vertrauensarbeitszeit im vollen Umfang. Er oder sie ist aber auch selbst dafür verantwortlich, diese einzuhalten. Vertrauensarbeitszeit entbindet also nicht von den gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit. Dem oben erwähnten Urteil des BAG folgend, erwächst daraus die Pflicht, auch bei Vertrauensarbeitszeit die Regeln einzuhalten und dies überprüfbar zu dokumentieren, falls es Kontrollen gibt.

Und warum gibt es dann zusätzlich eine KAZO?

Sie wurde für typisch kirchliche Berufe geschaffen, wie den pastoralen Dienst. Teil A gilt für all diese Berufe, und Teil B enthält weitere Sonderregelungen speziell für den liturgischen Bereich. Sie betreffen nur den Anteil der liturgischen Tätigkeiten, die ja bei den meisten pastoralen Berufen auch zum Aufgabengebiet gehören.

Und was ist in der KAZO anders geregelt?

Zum Beispiel ist die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit oder eine Verkürzung der Ruhezeiten, also die Zeit zwischen zwei Arbeitstagen, geregelt. Meistens wird auch festgeschrieben, in welchem Zeitraum für die Abweichungen dann wieder ein Ausgleich geschaffen werden muss. Die KAZO legt zudem auch noch besondere Gelegenheiten, Tage und Bedingungen fest, die Abweichungen möglich machen. Die genauen Inhalte der KAZO sind in den folgenden Tabellen dargestellt.

Christian Dorn und Andreas Nock

Arbeitszeit im Pastoralen Dienst

Tabellarischer Überblick

Für Ihre persönlichen Aufzeichnungen finden Sie eine Vorlage unter www.kodakompass.de mit Suchbegriff "Ausgleichsplanung"

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 3. (KAZO); Arbeitszeitgesetz

Zusammengestellt von Christian Dorn und Andreas Nock

Arbeitszeit						
Beschreibung	Tägl. Arbeitszeit	Ausgleich Arbeitszeit auf	Häufigkeit: bis zu	Bedingung/ Begründung	Rechtsgrundlage	Beispiel
tägliche Regelerbeitszeit nach ArbZG	8 h				§ 3 ArbZG	
Ausnahme ArbZG	10 h	8 h durchschnittlich in 6 Monaten oder 24 Wochen		durch KAZO hinfällig	§ 3 ArbZG	
Verlängerung KAZO	10 h	8 h täglich im Jahresdurchschnitt			§ 3 ABD Teil D, 3.	zusätzlicher Abendtermin
Mehrtägige Arbeit mit Zielgruppe KAZO	12 h	10 h in 4 Wochen, 8 h täglich im Jahresdurchschnitt	12x pro Jahr 3x pro Woche 3 Tage hintereinander	Wenn wegen Zielgruppe nicht anders möglich	§ 4 ABD Teil D, 3.	Seminare, Kurse
Begleitung von Zielgruppen KAZO	10 h	keine Regelung dazu	60 Tage im Jahr		§ 5 Abs. 1 ABD Teil D, 3.	Fahrten, Reisen, Freizeiten
Liturgische Tätigkeiten: Ostern, Weihnachten und besondere Gemeindefeste	12 h	10 h in 4 Wochen und 8 h im Jahresdurchschnitt	Ostern, Weihnachten, bis zu weitere 8 Gemeindefeste	höchstens je 3 Tage	§ 11 Abs. 3 ABD Teil D, 3.	Patrozinium, Wallfahrtstag der Pfarrei

Ruhezeiten						
Beschreibung	Ruhezeit	Ausgleich Ruhezeit auf	Häufigkeit: bis zu	Bedingung/ Begründung	Rechtsgrundlage	Beispiel
Reguläre Ruhezeit, ArbZG	11 h				§ 5 Abs. 1 ArbZG	
Ruhezeitverkürzung nach KAZO auf	9 h	11h durchschnittlich innerhalb von 2 Monaten oder 8 Wochen	7x innerhalb eines Monats oder 4 Wochen	wenn die Art der Arbeit es erfordert	§ 7 Abs. 1 ABD Teil D, 3.	PGR und Schule
bei Rufbereitschaft Anpassung möglich nach KAZO	--	Ausgleich muss erfolgen		wegen Arbeitseinsatz	§ 7 Abs. 2 ABD Teil D, 3.	Einsatz Notfallseelsorge
Ruhezeitverkürzung im liturgischen Dienst nach KAZO auf	9 h	12 h durchschnittlich innerhalb von 4 Wochen	8x im Jahr und nur 2 Tage hintereinander	wegen zeitl. Lage liturgischer Handlungen oder dringender Gründe	§ 12 Abs. 2 ABD Teil D, 3.	Aushilfe bei Abend- und Morgen-gottesdienst
Weiteres Abweichen von der Ruhezeit im liturgischen Dienst nach KAZO	weniger als 9 h	--	nur 24. auf 25.12. und Karsamstag auf Oster-sonntag	wegen dienstlicher Gründe	§ 12 Abs. 3 ABD Teil D, 3.	Osternacht, Christmette

Arbeiten an Sonn- und Feiertagen					
Beschreibung	Art des Ausgleichs	Ausgleichszeitraum	Rechtsgrundlage	Beispiel	
Nach ArbZG nur in Ausnahmen erlaubt					
Ausnahme nach ArbZG an Sonntagen: Aktionen und Veranstaltungen der Kirche	Ersatzruhetag	innerhalb 2 Wochen	§ 10 Abs. 1 Nr. 6 ArbZG	Pfarrfest	
Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag	Ersatzruhetag	innerhalb 8 Wochen	§ 8 ABD Teil D, 3.	Wallfahrt am 1. Mai	
Liturgische Tätigkeiten Oster- und Pfingstsonntag	arbeitsfreier Tag; darf kein Feiertag sein		§ 13 Abs. 2 ABD Teil D, 3.		
Liturgische Tätigkeiten an gesetzl. Feiertagen	Ersatzruhetag, ggf. fehlende Stunden nacharbeiten	innerhalb 8 Wochen	§ 13 Abs. 3 und 4 ABD Teil D, 3.	Fronleichnam-Gottesdienst	

An Sonn- und Feiertagen dürfen nur liturgische Tätigkeiten geleistet werden; außerdem darf es kirchliche Veranstaltungen an diesen Tagen geben, zum Beispiel Jugendfreizeiten. Gemeindereferenten/innen und Pastoralreferenten/innen haben auf Grundlage ihrer Dienstordnungen (ABD Teil C, 1. und C, 2.) zudem Anspruch auf ein arbeitsfreies Wochenende pro Monat.

Feilen an den Sonderregelungen für Lehrkräfte

Präzisierung bei Eingruppierung für Nichterfüller und Berufsbezeichnungen

Die im Jahr 2023 neu beschlossenen Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte, die über keine einschlägige Lehramtsbefähigung verfügen, stellen ein dynamisches Regelwerk dar, das immer wieder ergänzt und nachgeschärft wird. Zum August 2025 wurden die einschlägigen Vorschriften aller Schularten an einzelnen Stellen überarbeitet. Im Wesentlichen ging es dabei um die neu einzustellenden Lehrkräfte, die über eine Hochschulbildung, beispielsweise einen Bachelor-Abschluss, verfügen. Außerdem wurde die Eingruppierung von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen verbessert, sofern sie keine entsprechende Lehramtsausbildung haben und der Fallgruppe 1 zuzuordnen sind. Die Anpassungen finden sich unten in der Tabelle.

Berufsbezeichnung „Studienrätin“ für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen

Schon seit einigen Jahren bildet das ABD mit der weiteren Dienstzulage für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen die Höhergruppierung staatlicher Lehrkräfte in die Besoldungsgruppe A 13 ab. Diese werden dann auch zur Studienrätin beziehungsweise zum Studienrat ernannt. In Folge der Dienstrechtsreform hatte der Freistaat Bayern ein funktionsloses Beförderungsamt für Lehrerinnen und Lehrer an Grund- und Mittelschulen geschaffen. Für besonders gute Lehrkräfte eine weitere Beförderung nach A 13 ohne der Notwendigkeit, eine Funktion ausüben zu müssen. Die weitere Dienstzulage

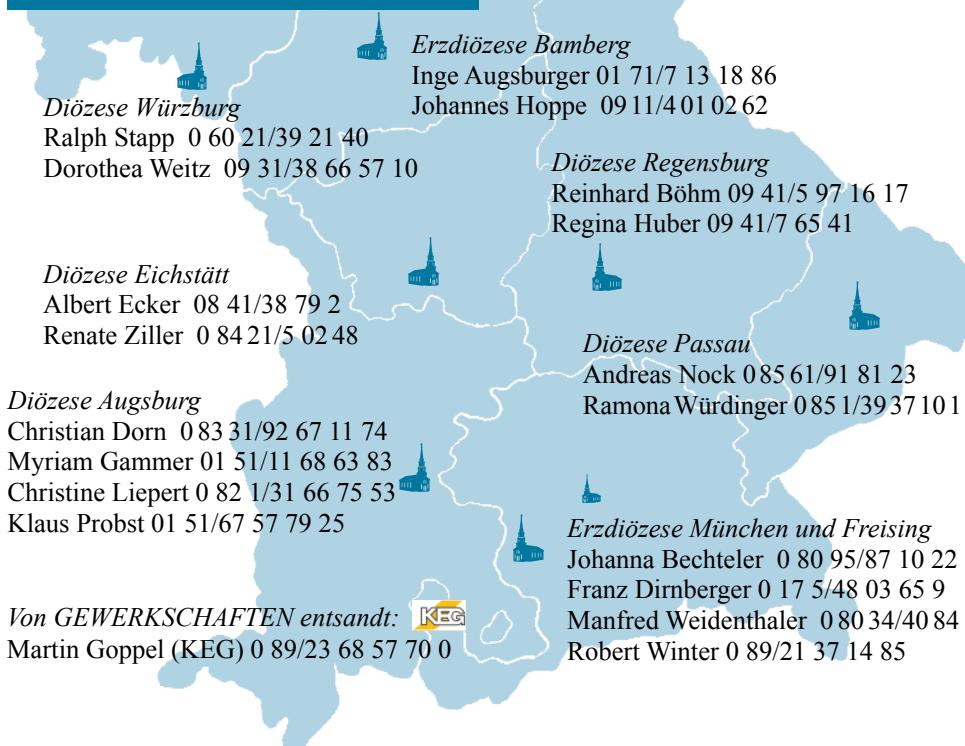
zeichnete das im kirchlichen Bereich nach. Allerdings war bislang nicht geregelt, dass diese Lehrkräfte (es müssen Lehrkräfte mit der jeweiligen vollen Lehramtsausbildung sein) auch die höhere Berufsbezeichnung „Studienrätin“ beziehungsweise „Studienrat“, jeweils versehen mit dem Zusatz zur Schulart und dem Verweis auf die Tätigkeit im Kirchendienst, erhalten können. Dies ist nun seit dem 1. August 2025 möglich. Ab 1. September 2028 werden alle voll ausgebildeten Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen die Berufsbezeichnung Studienrätin oder Studienrat führen, da dann die Grundeingruppierung für diese Lehrkräfte A 13 sein wird.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: ABD Teil B, 4.2. und B, 4.3.

Grund- u. Mittelschule	Realschule	Gymnasium	Berufliche Schulen
Die hälftige aufwachsende Zulage erhalten auch Lehrkräfte, die der Fallgruppe 1 zugeordnet sind (Lehrkräfte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung), aber noch keinen Bewährungsaufstieg hatten.	Die Fallgruppe 3 (Lehrkräfte mit Hochschulbildung, z.B. einem Bachelorabschluss) beginnt künftig mit einer Vergütung nach A 11. Es schließt sich ein Bewährungsaufstieg nach A 12 nach sechs Jahren an.	Die Fallgruppe 3 (Lehrkräfte mit Hochschulbildung, z.B. einem Bachelorabschluss) wird künftig über einen weiteren leistungsabhängigen Bewährungsaufstieg nach A 13 verfügen. Voraussetzung ist, dass die Lehrkräfte über eine Unterrichtsgenehmigung für alle Jahrgangsstufen und für mindestens ein Fach verfügen.	In Fallgruppe 3 erfolgt eine Anpassung analog zur Regelung für Gymnasien. In der Fallgruppe 6.1 (Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrkräften mit Hochschulbildung und Tätigkeit ausschließlich in der 3. Qualifikationsebene) kann der erste Bewährungsaufstieg statt nach sechs Jahren schneller erreicht werden, sofern eine einschlägige Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen wurde.
Voll ausgebildete Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen erhalten eine aufwachsende, sich jährlich steigernde Zulage bis zum 31. August 2028. Ab dem 1. September 2028 erfolgt die Eingangsbesoldung bei diesen Lehrkräften in der Besoldungsgruppe A 13. Für Nichterfüllerinnen und Nichterfüller wird diese aufwachsende Zulage bislang hälftig gewährt, sofern sie nach A 12 vergütet werden (Fallgruppe 1 und Bewährungsaufstieg nach sechs Jahren). Die Ausweitung auf die gesamte Fallgruppe 1 verhindert eine zu große Spreizung in der Vergütung dieser Lehrkräfte.	Bislang wurde diese Fallgruppe zum Einstieg nach A 10 vergütet. Es stellte sich heraus, dass diese vergleichsweise niedrige Eingruppierung bei der Personalgewinnung Probleme bereitete. Das betraf nicht zuletzt Lehrkräfte, die Informationstechnologie (IT) unterrichten sollten. Daher erfolgte diese Anhebung der Grundeingruppierung.	Aktuell erteilt das Kultusministerium auch Lehrkräften, die nur über eine Hochschulbildung verfügen (z.B. Bachelor-Abschluss), Unterrichtsgenehmigungen für den Einsatz am Gymnasium. In der einschlägigen KM-BeK aus dem Jahr 2023 war geregelt, dass Lehrkräfte mit Bachelor-Abschluss nur eine zeitlich begrenzte Unterrichtsduldung erhielten. Wenn nun Lehrkräfte mit Bachelor-Abschluss zudem eine Unterrichtsgenehmigung für alle Jahrgangsstufen und für mindestens ein Fach erhalten, ist der Weg zu einem weiteren Bewährungsaufstieg eröffnet.	Lehrkräfte, die der Fallgruppe 6.1 zugeordnet sind, starteten bisher mit einem Entgelt nach A 10 plus Zulage. Sofern diese Lehrkräfte sich weiterqualifizieren und diese Schulung einem vergleichbaren Anforderungsprofil entspricht wie der einjährige staatliche Vorberiedungsdienst, werden diese Lehrkräfte nach Abschluss der Qualifikation nach A 11 höhergruppiert.

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite



Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00
Veronika Zimmermann-Hofmaier 0 1 79/9 49 84 69

Die KODA-Dienstnehmer-vertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per E-Mail unter: Nachname@kodakompass.de

Die Anschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/31 66-89 81. Die Geschäftsstelle gibt *keine* Auskünfte zu Tarifregelungen. Gerne geben wir als Dienstnehmer-vertreterinnen und -vertreter Auskunft zu tariflichen Regelungen. Die Telefonnummern sind links abgedruckt. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

Die KODA-Dienstgeber-vertreterinnen und -vertreter finden Sie unter www.kodakompass.de, deren Kontaktdaten erhalten Sie über die Geschäftsstelle.

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigte, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 20 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Hinzu kommen bis zu zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL)

Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

Zeitschrift der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA)
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 81

Fax: 0821/31 66-89 89 info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Reinhard Böhm, Christian Dorn, Myriam Gammer, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Veronika Zimmermann-Hofmaier.
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redakteurin: Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift, Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg
Auflage: 64 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

Brustkrebsvorsorge – Früherkennung kann Leben retten.

Brustkrebs ist die häufigste Krebserkrankung bei Frauen. Allein in Deutschland erkranken jedes Jahr rund 70.000 Frauen daran. Dank moderner Therapien und vor allem durch konsequente Früherkennung haben sich die Heilungschancen in den letzten Jahrzehnten erheblich verbessert. Aufgrund dessen spielt Vorsorge eine entscheidende Rolle: Je früher ein Tumor erkannt wird, desto besser sind die Behandlungsmöglichkeiten und desto höher die Überlebenschancen.

Bedeutung der Selbstuntersuchung

Ein wichtiger Bestandteil der Vorsorge ist die regelmäßige Selbstuntersuchung der Brust. Frauen sollten ihre Brüste einmal im Monat abtasten, idealerweise einige Tage nach der Monatsblutung, da zu diesem Zeitpunkt das Gewebe weicher ist. Die Selbstuntersuchung ersetzt zwar keine ärztliche Diagnostik, schärft aber das Bewusstsein für den eigenen Körper.

Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen

Frauen ab 30 Jahren haben Anspruch auf eine jährliche Tastuntersuchung durch den Gynäkologen. Ab 50 Jahren bietet das Mammographie-Screening-Programm eine systematische Früherkennung: Alle zwei Jahre werden Frauen zwischen 50 und 69 Jahren zu einer Röntgenuntersuchung der Brust eingeladen. Die Mammographie ist derzeit die wichtigste Methode, um kleine, noch nicht tastbare Tumoren sichtbar zu machen.

Lebensstil und Prävention

Neben der medizinischen Vorsorge können Frauen selbst einiges tun, um ihr Risiko zu senken. Ein gesunder Lebensstil mit ausgewogener Ernährung, regelmäßiger Bewegung und

moderatem Alkoholkonsum wirkt sich positiv aus. Auch das Vermeiden von Übergewicht und Rauchen trägt nachweislich zur Senkung des Brustkrebsrisikos bei.

Psychologische Aspekte der Vorsorge

Viele Frauen empfinden Vorsorgeuntersuchungen als unangenehm oder haben Angst vor möglichen Befunden. Hier ist es wichtig, Sorgen ernst zu nehmen und Ängste abzubauen. Aufklärungskampagnen und offene Gespräche mit Ärzten können dazu beitragen, Hemmschwellen zu überwinden. Denn die Gewissheit, sich rechtzeitig gekümmert zu haben, schafft Sicherheit und stärkt das Vertrauen in den eigenen Körper.

Durch eine Kombination aus Selbstbeobachtung, regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen und einem gesunden Lebensstil lässt sich das Risiko an Brustkrebs zu erkranken deutlich reduzieren und die Chancen auf eine erfolgreiche Behandlung im Ernstfall erheblich steigern. Wer Vorsorge ernst nimmt, investiert damit nicht nur in seine Gesundheit, sondern auch in Lebensqualität und Zukunft.

Mit unserem Tarif **Vorsorge Pro S** bekommen Sie bis zu 500 Euro pro Kalenderjahr für Vorsorgeuntersuchungen erstattet. Das klingt interessant? Dann melden Sie sich gerne bei uns.

Unter **+49 89 2160–8505** werden Sie von unseren Spezialisten bestens beraten.



Arbeitsmarktzulage

Mehr ist möglich

Seit Beginn des Jahres 2023 eröffnete die Regelung zu Arbeitsmarktzulagen in ABD Teil D, 18. Arbeitgebern die Möglichkeit, zusätzliches Entgelt zu bezahlen, um vorhandenes Personal zu halten oder neues Personal zu gewinnen. Damit sollte ein flexibles Instrument bereitgestellt werden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei war die Höhe dieser Arbeitsmarktzulage gedeckelt: Sie darf bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe betragen. Nachdem der damalige Beschluss nur befristet war, hat sich die Kommission erneut mit dem Thema befasst. Die Bayerische Regional-KODA verständigte sich auf eine Verlängerung bis zum 31. Dezember 2028.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: [ABD Teil D, 18.](#)

KODAKompass, Bayer. Regional-KODA, 86152 Augsburg

Auch evangelisch schlichten

Ordnung angepasst

Zu den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts im sogenannten Dritten Weg zählen auch die Individual-Schlichtungsstellen. Sie sind gemäß § 3 Absatz 7 ABD Teil A, 1. anzurufen, wenn Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis heraus zu klären sind. Diese Schlichtungsstellen sind in jeder Diözese eingerichtet und ihre Arbeit beruht auf einer Schlichtungs-Ordnung, die die Bayerische Regional-KODA beschlossen hat. Bislang sah diese vor, dass der beziehungsweise die Vorsitzende katholisch sein müsse. Diese Vorgabe galt bislang auch für die jeweilige Stellvertretung. Mittlerweile hat sich herausgestellt, dass es in einzelnen Diözesen gar nicht mehr so einfach ist, geeignete katholische Personen für diese Aufgaben zu finden. Sie müssen nämlich auch die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen. Um nun in den Diözesen die Besetzung dieser wichtigen Positionen zu erleichtern, wurde die Voraussetzung „katholisch“ abgemildert. Künftig sollen diese Vorsitzenden der Schlichtungsstellen katholisch sein, sie müssen es aber nicht mehr.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: [§ 4 Abs. 1 Ordnung für Schlichtungsverfahren](#)

Entgeltordnung pädagogisches Personal im Ganztag

S 16 präziser gefasst

Die im Sommer 2023 in Kraft gesetzte und modernisierte Entgeltordnung für das pädagogische Personal im Ganztag sieht als höchste Eingruppierung die S 16 vor. Voraussetzung dafür ist eine einschlägige wissenschaftliche Hochschulbildung und eine entsprechende fachliche Tätigkeit. Die Diplom-Architektin mit einem universitären Abschluss kann zwar eine wissenschaftliche Hochschulbildung vorweisen. Deren Studium wird aber kaum für eine entsprechende fachliche Tätigkeit in der Ganztagschule qualifizieren. Denn es wird in der pädagogischen Tätigkeit im Ganztag keine diesem Studium entsprechende fachliche Tätigkeit geben. Anders mag es aussehen, wenn ein Diplom-Pädagoge an einer Ganztagschule tätig ist und entsprechende fachliche Tätigkeiten übertragen

bekommen hat. In den zurückliegenden Jahren hat diese Fallgruppe in der Entgeltordnung in der Anwendung für Unsicherheiten gesorgt. Mit einer ergänzenden Protokollnotiz soll nun klarer werden, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit eine Vergütung nach S 16 möglich ist. Diese Protokollnotiz lautet: „Eine entsprechende fachliche Tätigkeit erfordert, dass sich die übertragenen Aufgaben in Schwierigkeit und Bedeutung erheblich aus den Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 8a herausheben.“

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: [Protokollnotiz zu Entgeltgruppe S 16 in Nr. 39 ABD Teil A, 2.3.](#)