

Mehr freie Tage ab 2027

Zum Teil auf Antrag und gegen Geld

Die KODA hat die neuen Arbeitszeitregelungen des kommunalen öffentlichen Dienstes übernommen. Ab 2027 haben Beschäftigte 31 Tage Erholungsurlaub bei einer 5-Tage-Woche. Darüber hinaus können die Beschäftigten einen Teil ihrer Jahressonderzahlung gegen bis zu drei zusätzliche freie Tage eintauschen.

Neben dem Thema Entgelt hatten die Gewerkschaften das Motto „Mehr Zeit für mich“ in den Mittelpunkt der letzten Tarifrunde gestellt. Drei zusätzliche Urlaubstage und ein weiterer freier Tag für

Gewerkschaftsmitglieder wurden gefordert. Die kommunalen Arbeitgeber lehnten dies zunächst entschieden ab, es müsse mehr und nicht weniger gearbeitet werden.

Heraus kam ein Kompromiss: Es gibt mehr freie Tage, aber diese müssen zum Teil selbst bezahlt werden.

Mehr Urlaub

Für alle Beschäftigten und Auszubildenden gibt es ab 2027 jährlich 31 Tage Erholungsurlaub bei einer 5-Tage-Woche. Bislang waren es 30 Tage. Arbeit jemand

an weniger oder mehr Tagen pro Woche, erhöht oder verringert sich die Zahl der Urlaubstage:

	Arbeitstage pro Woche					
	1	2	3	4	5	6
Urlaubstage pro Jahr – alt	6	12	18	24	30	36
Urlaubstage pro Jahr – neu	6	12	19	25	31	37

weiter auf Seite 3 >>>

Themen

- 5** **Darf's ein bisschen mehr sein**
Erhöhungsstunden – befristet mehr arbeiten
- 10** **Entgelterhöhungen**
 - TVöD-Tabellen ab 1. Mai
 - TV-L-Abschluss: verspätete Entgelterhöhung für Lehrkräfte kirchlicher Schulen
- 11** **Verwaltungsdienst flexibler**
Befreiung von Ausbildungs- und Prüfungspflicht bis EG 9a möglich
- 12** **Modular-Ausbildung in Kitas**
Zulagen für Auszubildende
- 12** **KiPrax geregelt**
Neue Ausbildung in Kinderpflege
- 7** **Neue in der Kommission**
M. Moder, A. Pfister, Ch. Liepert
- Wechsel im Vorsitz**
L. Utschneider folgt M. Floß
- 8** **Ein KODA-Titan geht von Bord**
R. Winter trat in Ruhestand



Michael Wanger

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern 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 kommt derzeit ein von Gewerkschaften entsandter Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODA Kompass: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/ Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat oder Personalrat.

Mehr arbeiten oder besser leben

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege!*

„Wir müssen mehr und länger arbeiten“ tönte Bundeskanzler Merz. Ministerpräsident Söder fordert eine Stunde mehr pro Woche, das sei allen zumutbar. Und der Wirtschaftsflügel der CDU will die Abschaffung des Anspruchs auf „Lifestyle-Teilzeit“.

Gleichzeitig kämpften die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vehement für eine Reduzierung der Arbeitszeit. 2025 waren sie damit noch einigermaßen erfolgreich. Davon profitieren jetzt die meisten kirchlichen Beschäftigten.

Im Februar 2026 kam jedoch die Wende. Im Tarifabschluss für den Bereich der Länder kommt das Thema Reduzierung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit gar nicht mehr vor. Der Tarifvertrag der Länder ist vor allem für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen die Bezugsgröße.

Diese tarifpolitische Wende folgt einer alten Wachstumslogik: Mehr arbeiten, mehr verdienen, mehr konsumieren, mehr Wirtschaftswachstum und dann ist alles gut. So lässt sich (vielleicht) auch das Rentensystem finanzieren – ohne es zu reformieren.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Doch worauf kommt es im Leben an? Ja, es stimmt, heute gibt es junge Leute, die nur vier Tage die Woche arbeiten und sich davon mehr Lebensqualität, mehr Zeit für Freunde, für Hobbys oder schlicht für sich selbst versprechen. Es gibt Familienväter und -mütter, die auf die Rundum-Betreuung für ihren Nachwuchs verzichten, um selbst mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Es gibt ältere Beschäftigte, die ihrer Gesundheit zuliebe beruflich zurückfahren – auch wenn das weniger Geld bedeutet.

Für mich sind das Zeichen der Hoffnung in einer materialistischen Welt. Daher: Wir müssen nicht einfach mehr und länger arbeiten, Herr Bundeskanzler. Wir müssen an einer gerechteren, gesünderen, nachhaltigeren und enkeltauglichen Welt arbeiten – mit aller Kraft und im Vertrauen auf die Hilfe Gottes.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Als Karikaturist bin ich der Neue ...

und möchte einleitend sagen, dass ich mich sehr darüber freue!

Mein Name ist Michael Wanger, ich bin glücklicher Vater von drei Kindern, und von Beruf Design.Kunst.Werker. Diese Berufsbezeichnung beschreibt ganz wunderbar meine Betätigungsfelder, die sich vom Produkt- & Grafikdesign über Malerei bis hin zur handwerklichen Umsetzung von Möbeln oder Upcycling-Produkten erstrecken.

Dabei spielt das Zeichnen immer eine zentrale Rolle. Es ist wie eine Sprache für mich, mit der ich viele Menschen erreichen kann, und die meine Ideen zum Leben erweckt.

In diesem Sinne freue ich mich sehr darauf, die kommenden Themen des KODA Kompass mit einer Zeichnung und Farbe für Sie bildhaft zu ergänzen.

Viele kreative Grüße

Michael Wanger

www.designkunstwerk.de



➤➤➤ Urlaubstage sind immer ganze Tage. Daher werden Bruchteile von Tagen auf- oder abgerundet. Das führt dazu, dass bei ein oder zwei Arbeitstagen pro Woche die Zahl der jährlichen Urlaubstage unverändert bleibt.

„Tauschtage“ auf Antrag

Dieses Jahr wird die Jahressonderzahlung einheitlich auf 85 Prozent eines Monatsentgelts erhöht. Wer möchte, kann einen Teil seiner Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage umwandeln. Dazu müssen Beschäftigte bis 1. September des Vorjahres einen entsprechenden Antrag in Textform stellen, zum Beispiel per E-Mail. In dem Antrag muss stehen, wie viele freie Tage sie oder er im folgenden Jahr in Anspruch nehmen möchte.

Will jemand für das Jahr 2027 Tauschtage, muss der Antrag also bis 1. September 2026 gestellt werden. In den Antrag gehört nicht hinein, an welchen Kalendertagen des Folgejahres jemand frei haben will. Der Antrag gilt immer nur für ein Jahr, so dass Beschäftigte jedes Jahr neu entscheiden können. Der Antrag auf Tauschtage kann vom Arbeitgeber nicht abgelehnt werden.

Viele Dienstgeber werden bis Sommer Antragsformulare bereitstellen. Daher kann es empfehlenswert sein, mit dem Beantragen noch etwas zu warten.

Ist der Antrag gestellt, dann errechnet die Personalabrechnung den finanziellen

Ausnahmen für Lehrkräfte und Pflegeeinrichtungen

Keine Tauschtage gibt es für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Für diese Lehrkräfte sind die Regelungen für Beamte maßgeblich, die keine Tauschtage vorsehen.

Für Religionslehrkräfte i. K. gilt die Regelung über Tauschtage im Grundsatz. Es ist aber nicht abschließend geklärt, ob für Tauschtage regulärer Unterricht entfallen darf. Daher ist Religionslehrkräften im Augenblick davon abzuraten, Tauschtage zu beantragen.

Ausgenommen von der Regelung über Tauschtage sind alle Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen. Für Beschäftigte der unteren und mittleren Entgeltgruppen bis 8b, P 8 und S 8b wurde dort als Ausgleich die Jahressonderzahlung auf 90 Prozent erhöht.

Wert der Arbeitstage. Dieses Geld wird im November des laufenden Jahres von der Jahressonderzahlung abgezogen. Dafür haben Beschäftigte im Folgejahr Anrecht auf die entsprechenden arbeitsfreien „Tauschtage“.

Werden also Tauschtage für 2027 beantragt, erfolgt der Abzug im November 2026.

Kombination mit Urlaub ist zulässig

Wann Beschäftigte ihre Tauschtage nehmen, ist im Grundsatz ihnen überlassen. Sobald Beschäftigte wissen, an welchem konkreten Tag sie frei haben wollen, beantragen sie die Freistellung. Damit die Einrichtung planen kann, soll der Antrag spätestens vier Wochen vor dem Wunschtermin gestellt werden. Tauschtage können auch an einen Erholungsurlaub angehängt werden. Nur wenn Beschäftigte zu einem bestimmten Termin aus „dringenden“ betrieblichen Gründen unabhömmlich sind, kann der Dienstgeber die Gewährung von Tauschtagen verweigern.

Ersatzfrei bei Krankheit

Sind Beschäftigte am Tauschtage krank, haben sie Anspruch darauf, den Tauschtage zu einem anderen Termin zu nehmen. Hier gilt das Gleiche wie bei Krankheit im Urlaub: Die Krankmeldung hat unverzüglich zu erfolgen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss vorliegen.

Einen wichtigen Unterschied zu den Urlaubsvorschriften gibt es: Tauschtage müssen bis zum Jahresende genommen



Freie Auswahl. Nur aus „dringenden“ Gründen kann der Arbeitgeber einen Wunschtermin für Tauschtage verweigern.

Foto: Tommy Weiss/pixelio.de

werden. Eine Übertragung auf das Folgejahr ist nicht möglich.

Zurückgezahlt wird das im Vorjahr einbehaltene Geld jedoch, wenn bereits bewilligte Tage wegen ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnten und eine Ersatzfreistellung an anderen Tagen nicht mehr möglich war. Gleiches gilt, wenn der Dienstgeber



Sozial- und Erziehungsdienst. Die Kombination von Urlaub, Tauschtagen, Regenerationstagen und Umwandlungstagen ermöglicht bis zu 38 arbeitsfreie Tage pro Jahr.

Foto: Dhiditz/adobe.stock.com

aus dringenden betrieblichen Gründen Tauschtage am gewünschten Termin verweigert hat und eine Ersatzfreistellung an anderen Tagen nicht mehr möglich war. In allen anderen Fällen verfällt der Anspruch ersatzlos. Es ist daher ratsam, die Tauschtage nicht bis kurz vor Jahresende „aufzusparen“.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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, Juliane Felix, Myriam Gammer, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Veronika Zimmermann-Hofmaier;

Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung:

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und
Veronika Zimmermann-Hofmaier

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

siehe Herausgeberanschrift
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg. Auflage: 65 500

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

Klimaneutral hergestellt mit zertifiziertem europäischen Papier und pflanzlichen Farben. Näheres unter www.senser-druck.de/umwelt

**Kontaktinformationen für Sie
zuständigen KODA-Vertreter
auf Seite 7**

Regenerations- und Umwandlungstage im Sozial- und Erziehungsdienst bleiben

Im Sozial- und Erziehungsdienst haben die Beschäftigten seit einigen Jahren Anspruch auf bis zu zwei Regenerationstage. Diesen Anspruch haben auch pädagogische Beschäftigte an Ganztagschulen. Beschäftigte, die eine „SuE-Zulage“ erhalten, können darüber hinaus bis zu zwei Umwandlungstage in Anspruch nehmen. Die Regelungen über Regenerations- und Umwandlungstage bleiben unverändert

bestehen. Durch die Kombination von Tauschtagen, Umwandlungstagen, Regenerationstagen und Urlaubstagen können Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst somit bis zu 38 freie Tage pro Jahr beanspruchen. Informationen zu Regenerations- und Umwandlungstagen sind im KODA Kompass Nr. 87 vom Januar 2023 zu finden.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

- Tauschtage im § 29a ABD Teil A, 1.
- Erholungsurlaub im § 26 ABD Teil A, 1. (im OnlineABD veröffentlicht ab 2027)

So errechnet die Bezügestelle den Wert eines Tauschtages

Angenommen, eine Beschäftigte arbeitet 30 Stunden pro Woche. Ihre Arbeitszeit ist auf fünf Tage verteilt. Sie hat rechtzeitig, also bis 1. September 2026, einen „Tauschtag“ für 2027 beantragt.

Die Rechenschritte:

1. Feststellen, wie viele Stunden pro Arbeitstag durchschnittlich gearbeitet werden. Maßgeblich sind dabei die arbeitsvertraglichen und dienstlichen Verhältnisse am 1. September.

$30 \text{ Stunden} : 5 \text{ Tage} =$

$6 \text{ Stunden pro Tag}$

2. Das durchschnittliche Entgelt errechnen. Es wird das gleiche Verfahren wie beim Berechnen der Jahressonderzahlung angewendet. Im Regelfall wird das Entgelt der Monate Juli bis September durch 3 geteilt.

Die Beschäftigte hat im Juli 2 800 Euro brutto verdient, in den Monaten August und September je 3 100 Euro:

$2800 \text{ Euro} + 3100 \text{ Euro} + 3100 \text{ Euro} : 3 = 3000 \text{ Euro}$

$\text{durchschnittliches Monatsentgelt}$

3. Wert der einzelnen Arbeitsstunde ermitteln. Für Entgeltberechnungen wird davon ausgegangen, dass ein Monat durchschnittlich 4,348 Wochen umfasst.

$3000 \text{ Euro} : 4,348 \text{ (Zahl der Wochen pro Monat)} : 30 \text{ (Zahl der Stunden pro Woche, gemäß arbeitsvertraglich am 1. September gültigem Beschäftigungsumfang)} = 23 \text{ Euro}$

4. Wert des Tauschtages feststellen. Der Wert der einzelnen Arbeitsstunde wird mit der durchschnittlichen Zahl der

Arbeitsstunden pro Tag multipliziert.

$23 \text{ Euro} \times 6 \text{ Stunden} = 138 \text{ Euro brutto}$
Das Ergebnis: Die Beschäftigte erhält im Jahr der Antragsstellung, also 2026, brutto 138 Euro weniger Jahressonderzahlung.

Wenn sich später noch etwas ändert

Manchmal werden Beschäftigte nach dem Stichtag für die Berechnung höhergruppiert oder haben einen Stufenanstieg. Manchmal verringern oder erhöhen sie ihren Beschäftigungsumfang oder die Zahl der Arbeitstage pro Woche ändert sich. Trotzdem wird nichts nachträglich neu berechnet.

Beispiel: Die Beschäftigte aus obigem Beispiel vereinbart mit ihrem Dienstgeber, dass sie ab Januar 2027 Vollzeit arbeitet (39 Stunden pro Woche). Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt jetzt nicht mehr 6 Stunden, sondern 7,8 Stunden. Trotzdem hat sie Anspruch auf einen ganzen freien Tauschtag. Auch der Abzug von der Jahressonderzahlung wird nicht neu berechnet. In dieser Hinsicht werden Tauschtage wie Urlaubstage behandelt: ein Tag ist ein Tag. Dies dient der Vereinfachung der Verwaltung. Es ist daher auch ohne Belang, ob die Beschäftigte den Tauschtag an ihrem „kurzen Freitag“, an dem sie dienstplanmäßig vielleicht nur vier Stunden arbeitet oder am „langen Donnerstag“, an dem sie dienstplanmäßig neun Stunden arbeiten muss, in Anspruch nimmt.

Darf's ein bisschen mehr sein?

Mehr Arbeiten im Rahmen von Erhöhungsstunden

Seit dem 1. Januar 2026 gibt es eine zusätzliche Möglichkeit einer vorübergehenden Arbeitszeiterhöhung, die sogenannten Erhöhungsstunden. Gemeint sind damit Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten von 39 Stunden hinausgehen. Sie stellen keine Überstunden dar, es gibt aber eigene Zuschläge dafür.

Bis zu 42 Stunden pro Woche für bis zu 18 Monate

Durch Erhöhungsstunden kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden aufgestockt werden. Dies muss in Textform, zum Beispiel per E-Mail, vereinbart werden. Die Vereinbarung darf nur befristet und höchstens für 18 Monate getroffen werden. Beschäftigter beziehungsweise Beschäftigte und Arbeitgeber müssen mit der Erhöhung einverstanden sein (doppelte Freiwilligkeit). Den Anstoß dazu können beide geben, einen Anspruch auf Zustimmung der anderen Seite gibt es aber nicht.

Verlängerung und Kündigung der Vereinbarung möglich

Ist die Vereinbarung ausgelaufen, kann sie einvernehmlich immer wieder verlängert werden, jedes Mal um bis zu 18 Monate. Sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte können die vereinbarten Erhöhungsstunden kündigen, wenn es einen wichtigen Grund gibt. Denkbar wäre etwa, dass ein ganzer Aufgabenbereich in einer Abteilung wegfällt, und in Folge dessen Erhöhungsstunden gekündigt werden müssen. Die Frist für die Kündigung von Erhöhungsstunden beträgt vier Wochen.

Regelung für fast alle in Vollzeit Beschäftigten

Erhöhungsstunden können mit allen Vollzeitbeschäftigten vereinbart werden, sobald sie die Probezeit beendet haben. Wenn Auszubildende oder dual Studierende im Anschluss an die Ausbildung unmittelbar übernommen werden, ist eine Vereinbarung von Erhöhungsstunden gleich mit der Einstellung nicht erlaubt.



Aber nur freiwillig. Arbeitgeber können jetzt mit Beschäftigten eine freiwillige befristete Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Stunden vereinbaren.

Foto: Stefan Bayer/pixelio.de

Entgelt und Zuschlag

Erhöhungsstunden werden wie reguläre Arbeitsstunden bezahlt. Zusätzlich gibt es für jede Erhöhungsstunde einen Zuschlag. Für die Entgeltgruppen 1 - 9b (beziehungsweise S 3 - S 13) beträgt er 25 Prozent und für die Entgeltgruppen 9c bis 15 (beziehungsweise S 14 - S 18) beträgt er 10 Prozent der Stundenvergütung der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Beispiel: Herr Fleißig arbeitet in Vollzeit und ist in Entgeltgruppe 9a Stufe 5 eingruppiert. Er vereinbart mit seinem Dienstgeber für zwölf Monate zwei Erhöhungsstunden, wird also ein Jahr lang durchschnittlich 41 Stunden pro Woche arbeiten. Sein monatliches Bruttogehalt setzt sich in dieser Zeit wie folgt zusammen:

- EG 9a Stufe 5: 4697,43 Euro
- Monatliches Stundenentgelt für wöchentlich zwei Erhöhungsstunden: 240,90 Euro

- Zuschlag von 25 % der EG 9a Stufe 3: 52,54 Euro

Herr Fleißig erhält während der zwölf Monate ein erhöhtes monatliches Bruttogehalt von 4990,87 Euro.

In einer Dienstvereinbarung können Dienstgeber und Mitarbeitervertretung weitere Einzelheiten regeln. Zum Beispiel könnte festgelegt werden, dass maximal zwei Erhöhungsstunden zulässig sind.

Andere Formen zusätzlicher Arbeit bleiben bestehen

Alle anderen bisherigen Möglichkeiten zusätzlicher Arbeit, wie etwa Überstunden, Mehrarbeit oder Bereitschaften bleiben wie bisher bestehen. Dies gilt auch für Gleitzeitregelungen.

Andreas Nock

Rechtsgrundlagen:
§ 6 Abs. 1a, § 7 Abs. 9, § 8 Abs. 7 ABD Teil A, 1.

Brille im Wandel – veränderte Anforderungen an ein klassisches Hilfsmittel



Die Brille gehört zu den ältesten medizinischen Hilfsmitteln der Menschheit. Seit ihrer Erfindung im 13. Jahrhundert wurde sie stetig weiterentwickelt – von einer rein funktionalen Sehhilfe hin zu einem Lifestyle-Produkt mit komplexen Anforderungen. Heute nutzen wir die Brille nicht nur zur Korrektur von Fehlsichtigkeit, sondern sehen sie als multifunktionales Accessoire, das Gesundheit, Ästhetik und digitale Lebenswelten miteinander verbindet.

Funktionale Anforderungen im Alltag

Noch vor wenigen Jahrzehnten standen vor allem die praktischen Aspekte im Vordergrund: Kurzsichtigkeit, Weitsichtigkeit oder Altersweitsicht sollten zuverlässig korrigiert werden. Moderne Brillengläser erfüllen diese Aufgabe weiterhin, doch die Ansprüche der sehbeeinträchtigten Menschen sind gewachsen. Im Zeitalter von Computern, Smartphones und Tablets müssen vor allem die Brillengläser heute deutlich mehr leisten. Spezielle Bildschirmbrillen entlasten die Augen beispielsweise bei langer Arbeit am Monitor, Blaulichtfilter sollen Ermüdung und Schlafstörungen vorbeugen, während Gleitsichtgläser ein nahtloses Sehen in unterschiedlichen Entfernungen ermöglichen. Die Brille ist mehr als ein medizinisches Hilfsmittel, Sie ist auch zu einem modischen Statement geworden, das die eigene Persönlichkeit unterstreicht.

Smarte Brillen

Ein weiterer Aspekt sind technologische Innovationen. Mit sogenannten Smart Glasses tritt die Brille in ein neues Zeitalter ein: Sie verbindet die Korrektur der Fehlsichtigkeit und digitale Funktionen, etwa durch integrierte Displays, Sprachsteuerung oder Augmented-Reality-Anwendungen. Auch wenn solche Modelle noch Nischenprodukte sind, zeigen sie die Richtung, in die sich die Brille weiterentwickeln könnte – hin zu einem Hightech-Begleiter im Alltag.

Fazit

Die Anforderungen an die Brille haben sich in den letzten Jahren extrem verändert. Neben der klassischen Sehhilfe erfüllt sie heute Rollen als Gesundheitsprodukt und zunehmend auch als technologische Schnittstelle zur digitalen Welt. Der Trend geht klar in Richtung Individualisierung, Vielseitigkeit und Integration neuer Funktionen. Damit bleibt die Brille ein unverzichtbarer Begleiter – und zeigt, wie ein jahrhundertealtes Hilfsmittel mit den Bedürfnissen der Zeit wächst.

Sie sind Brillenträger*in?

Aus dem Tarif 820 K Plus werden innerhalb von drei Kalenderjahren 200 Euro für Sehhilfen (also auch Kontaktlinsen) erstattet. Wenn Sie zusätzlich die Aufbaustufe AS abgeschlossen haben, kommen zu dieser Summe nochmal 150 Euro dazu. Insgesamt können Sie aus der kirchlichen Höherversicherung also 350 Euro erhalten.

Wenn Sie Fragen zur kirchlichen Beihilfe- oder Höherversicherung haben, dann rufen Sie uns einfach unter **+49 89 2160-8505** an! Wir beantworten Ihnen Ihre Fragen gerne.

Wussten Sie schon:

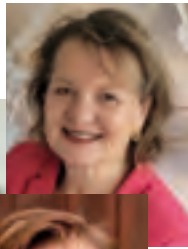
Die Bayerische Beamtenkrankenkasse, der Krankenversicherer der Versicherungskammer Bayern wird heuer 100. Demnächst erfahren Sie mehr...



Neue Kommissionsmitglieder

Auf der Dienstgeberseite gab es im September 2025 zwei personelle Veränderungen. Claudia Schäble schied aus dem Dienst der Diözese Eichstätt und damit der Kommission aus. Ihren Sitz übernahm der Eichstätter Schulreferent *Markus Moder (links)*.

Auch in der Erzdiözese Bamberg kam es auf Dienstgeberseite zu einem Wechsel: Schulreferent *Alexander Pfister (unten)* ersetzte seinen Vorgänger Hans-Dieter Franke.



Auf der Mitarbeiterseite übernimmt *Christine Liepert (oben)* die Elternzeitvertretung von Anna-Maria Jockel. Sie arbeitet als Sachbearbeiterin in der Besoldungsstelle des Bistums Augsburg.

Juliane Felix aus der Erzdiözese München und Freising kommt aus der Elternzeit zurück. Ihr Vertreter Franz Dirnberger bleibt dem Gremium erhalten und

ersetzt Robert Winter.

Reinhard Böhm

Bei Fragen rund um das ABD – die Ansprechpersonen für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite (Stand April 2026)

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN in Bayern,
Ludwig Utschneider 01 51/15 59 59 78
Veronika Zimmermann-Hofmaier 01 79/9 49 84 69

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Albert Ecker
Renate Ziller 0 84 21/5 01 65

Diözese Augsburg
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Myriam Gammer 01 51/11 68 63 83
Christine Liepert 0 82 1/31 66 75 53
Klaus Probst 01 51/67 57 79 25

Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 09 41/5 97 16 17
Regina Huber 09 41/7 65 41

Diözese Passau
Andreas Nock 0 85 61/91 81 23
Ramona Würdinger 0 85 1/39 37 10 1

Erzdiözese Bamberg
Inge Augsburg 01 70/7 13 18 86
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 01 75/4 80 36 59
Juliane Felix 01 51/59 95 29 20
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Entsandter GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Martin Goppel (KEG) 0 89/2 36 85 77 00

Die KODA-Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per E-Mail unter:

Nachname@kodakompass.de

Die Postanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de

Wir geben gern Auskunft zu tariflichen Regelungen. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

Die Namen der KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden

Wechsel im Vorsitz

Ludwig Utschneider ist neuer Vorsitzender

Bei der 211. Vollversammlung der Kommission in Augsburg am 3. und 4. Dezember 2025 stand die turnusgemäße Wahl von Vorsitz und Stellvertretung auf der Tagesordnung. Die Wahl war notwendig, weil zur Mitte der Amtszeit der Vorsitz von der Dienstgeberseite zur Mitarbeiterseite wechselt. Der bisherige Vorsitzende Martin Floß von Dienstgeberseite wurde zum Stellvertreter gewählt. Eine personelle Veränderung gab es auf der Mitarbeiterseite: deren langjähriger Sprecher und stellvertretender Vorsitzender der Kommission Robert Winter schied zum 1. Februar 2026 aus dem aktiven Dienst aus. Auf ihn folgt Ludwig Utschneider, Vertreter der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Er wurde zum Sprecher der Mitarbeiterseite gewählt und übernahm am 1. März 2026 den Vorsitz der gesamten Kommission.

Reinhard Böhm



Rochade zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Dienstnehmervertreter Ludwig Utschneider (rechts) wurde zum Vorsitzenden gewählt. Martin Floß, Dienstgeberseite, übernahm das Amt des Stellvertretenden Vorsitzenden.

Foto links: Klaus D. Wolf / EOM

Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“. Ihre Kontaktdaten erhalten sie über die KODA-Geschäftsstelle: info@bayernkoda.de, Telefon 08 21/31 66 89 81.

Ein KODA-Titan geht von Bord

Robert Winter scheidet als stellvertretender Vorsitzender aus und beendet seinen Dienst

Ende Januar 2026 hat die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ den langjährigen Sprecher der Mitarbeiterseite und stellvertretenden Vorsitzenden verabschiedet. Damit verliert die Mitarbeiterseite einen profunden Kenner des kirchlichen Arbeitsrechts, einen erfolgreichen Verhandler und einen versierten Theologen. Winter, Pastoralreferent aus der Erzdiözese München und Freising, hatte sich bald im Laufe seiner beruflichen Laufbahn den Beschäftigten verschrieben. Dazu zählte auch seine Tätigkeit als Betriebsseelsorger. Bevor er 2017 das Amt des Sprechers der Mitarbeiterseite übernommen hatte, war er viele Jahre Vorsitzender der Mitarbeitervertretung im Erzbischöflichen Ordinariat München. Als Mitglied blieb er dort bis zuletzt engagiert.

Winters KODA-Performance

Am 1. Oktober 2008 startete Robert Winter als von den Beschäftigten der Erzdiözese München und Freising gewähltes Mitglied in der Kommission. Von Anfang an schätzte man seine Expertise und übertrug ihm wichtige Aufgaben. Er wurde zum zweiten Chefredakteur des KODA Kompass und übte diese Funktion an der Seite von Manfred Weidenthaler bis 2011 aus. Der Rückzug aus dieser Aufgabe war der Übernahme weiterer Verantwortung an anderer Stelle geschuldet. Sein Mitwirken im Vorbereitungsausschuss und sein Engagement auf Ebene der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission ließ ihn andere Schwerpunkte setzen. 2017 rückte Winter dann an die Spitze der Mitarbeiterseite als deren Sprecher. Er übte ab diesem Zeitpunkt im Wechsel mit Martin Floß von der Dienstgeberseite das Amt des Vorsitzenden beziehungsweise des stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission aus.

Winters Herz fürs Arbeitsrecht

Die Funktion als Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA bedingt auch weitere Aufgaben. So wurde Winter gemeinsam mit dem Sprecher der Dienstgeberseite als Gast in den Verwaltungsrat der „Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden“ aufgenommen. Er war damit nah dran an den Entscheidungsprozessen zur Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung. Nachdem die meisten ABD-Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung erhalten, die von dieser Zusatzversorgungskasse gemanagt wird, war und ist es wichtig, in diesem Gremium vertreten zu sein.

Robert Winter war daneben ehrenamtlich in der Arbeitsgerichtsbarkeit tätig. Bei Arbeitsgerichtsverfahren sitzen berufsmäßige und ehrenamtliche Richterinnen und Richter am Richtertisch, letztere immer von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Winter war dort als ehrenamtlicher Richter für die Arbeitnehmerseite engagiert, zuletzt am Landesarbeitsgericht in München. Die unmittelbare Kenntnis von Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit flossen auch

immer wieder in die Beratungen der Mitarbeiterseite ein.

Winters Herz fürs ABD

Das ABD basiert, so der Auftrag der bayerischen Bischöfe, im Wesentlichen auf dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen (TVöD-VKA). Unabhängig davon gab und gibt es ausreichend Spielraum, das ABD ergänzend zu entwickeln und kirchenspezifische Akzente zu setzen. Robert Winters Kernbotschaft war es, das kircheneigene Arbeitsvertragsrecht bewusst zu ergänzen und sich damit vom öffentlichen Dienst abzusetzen, wo es notwendig und sachgerecht ist. Als Pastoralreferent wusste er, dass die Kirche ihre eigenen Berufsgruppen arbeitsvertragsrechtlich ausgestalten muss. Und dieser arbeitsvertragsrechtliche Rahmen musste dazu beitragen, die Berufsfelder, sei es Kirchenmusik, Mesnerdienst, pastorale Dienste sowie Religionsunterricht, attraktiv zu halten. Seine Sorge, dass die Kirche kein passendes Personal mehr findet, prägte seine Arbeit in diesem Bereich. Und deshalb sah er auch Bestrebungen



Mit Gesang und vielen herzlichen Worten. Langjährige tarifpolitische Weggefährten waren zum Abschied gekommen. Reinhard Kardinal Marx (ganz links) dankte als Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz Robert Winter für sein Engagement und sein Wirken für die Beschäftigten und den kirchlichen Dienst.

Fotos: V. Zimmermann-Hofmaier



Eine neue Ära. Robert Winter prägte auch 18 Jahre lang die Informationsarbeit der Mitarbeiterseite, zeitweise als Chefredakteur. Die KODA Kompass-Redaktion verabschiedete ihn mit einer Zeichnung, angelehnt an die berühmte Karikatur zur Entlassung von Reichskanzler Bismarck.

Zeichnung: M. Gammer, KI-generiert

skeptisch, pastorale Berufsfelder für Quereinsteigende zu öffnen. Die Qualität der pastoralen Arbeit müsse erhalten bleiben.

Manche Entwicklungen im kommunalen TVöD waren für Winter schmerzhaft. Als Ende 2022 die Altersteilzeit von den Tarifvertragsparteien nicht mehr verlängert wurde, sah es die Mitarbeiterseite und allen voran Robert Winter als notwendig an, dieses Instrument auch weiterhin im ABD zu regeln. Trotz guter Argumente konnte die Dienstgeberseite in dieser Frage nicht überzeugt werden. Auf seiner kommissionsinternen Zielgeraden stieß Winter nun aber noch ein anderes Thema an, das die Tarifvertragsparteien bei den letzten Tarifverhandlungen nicht aufgegriffen hatten. Teilzeitbeschäftigte, die über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit angeordnete Mehrarbeit leisten müssen, bekommen diese bislang gemäß ABD nicht genauso vergütet wie Vollzeitbeschäftigte, die Überstunden leisten. Denn für Überstunden gibt es finanzielle Zuschläge. Diese Unwucht wollte Winter beseitigen, auch vor dem Hintergrund aktueller Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Als altbayerischer Wadlbeißer ließ Winter hier nicht locker und stieß noch in seiner letzten KODA-Vollversammlung dazu ein Vermittlungsverfahren an.

Für Winter war schon immer klar, dass der „Dritte Weg“ der Kirchen, der ihren Beschäftigten keine Möglichkeit eröffnet zu streiken, alternativ durch ein starkes Vermittlungsverfahren geprägt sein müsse.

Den Weg in die Vermittlung hat Winter nie gescheut, auch wenn er die Anrufung des Vermittlungsausschusses stets als letztes Mittel sah.

Winters Fußstapfen

Ordentlich große Fußstapfen hat Winter hinterlassen. Er war und ist eine überzeugende Führungspersönlichkeit mit großer Durchsetzungskraft. Zugleich prägte ihn die Offenheit und die Teamfähigkeit im Miteinander, auch und gerade mit der Dienstgeberseite. Und an der einen oder anderen Stelle gehörte auch eine spitze Bemerkung oder ein humorvoller Seitenhieb zu seinem Wesen. Seine außerordentliche Fachkenntnis, die er sich im Mitarbeitervertretungs- und Arbeitsvertragsrecht erarbeitet hat, war ein Gewinn für die gesamte Kommissionsarbeit. Sehr schnell hatte er sich damit den Respekt der Dienstgeberseite erarbeitet. Es war wohl auch diese Kompetenz, die ihm den Respekt der Dienstgeberseite einbrachte. Manche munkeln, er sei manchmal auch gefürchtet gewesen angesichts seiner hohen Fachlichkeit. Robert Winter schärfte das kirchliche Profil des Arbeitsvertragsrechts und beschränkte sich nicht darauf, den öffentlichen Dienst abzukupfern. Stets hinterfragte er Regelungen hinsichtlich des kirchlichen Profils und kirchlicher Erfordernisse.

Als Verhandlungsführer der Mitarbeiterseite prägte er den Austausch mit den Dienstgebern. Ausgehend von einer

umfassenden Analyse lieferte Robert Winter starke Argumente für das jeweilige Anliegen und vertrat sie entschieden. Und er hatte auch ein sehr gutes Gespür dafür, wann es an der Zeit war, Dinge auf sich beruhen zu lassen oder unter Umständen in die Vermittlung zu gehen.

Winters Finale

Winters KODA-Marathon ging nun im Januar zu Ende. Und wie ein erfolgreicher Sportler, das nahe Ziel vor Augen, ging er in den letzten Monaten in einem beeindruckenden Endspurt über. Das passte genau zu Robert Winter – bis zur Zielgerade alles zu geben und es nicht schon frühzeitig ruhiger angehen zu lassen. Robert Winter selbst wollte seine eigene Leistung nie in den Mittelpunkt stellen, da trat er mit seiner ihm eigenen Bescheidenheit und Zurückhaltung auf. Am Ende bleibt der Dank für sein besonderes und einzigartiges Engagement, seine Hilfsbereitschaft, seine brillante Auffassungsgabe und sein Antreiben. Für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht und das System des Dritten Wegs war Robert Winter ein einzigartiger Fürsprecher. Die, die ihm nachfolgten, dürfen sich daran messen lassen.

Ludwig Utschneider

Für Sie gefunden

Brutto-Netto-Rechner

Sie wollen wissen, was Erhöhungstunden Netto bringen würden? Oder wie hoch die Netto-Einbuße ist, wenn Sie weniger arbeiten?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet einen Vergleichsrechner. Sie geben die verschiedenen Wochenstundenzahlen ein und sehen sofort die Auswirkungen auf Ihr Netto.

Bei Steuerfragen bitte beachten: Verheiratete werden in der Regel gemeinsam veranlagt. Das heißt, wieviel sie in Steuerklasse III, IV oder V unter dem Jahr vorauszahlen, ist nicht immer das, was Sie nach dem „Steuerausgleich“ tatsächlich zahlen müssen.

Den Rechner finden Sie unter www.bmas.de/static/Teilzeit-Netto-Rechner/index.html

Manfred Weidenthaler

TVöD-Entgelttabellen ab 1. Mai 2026

Zweite Erhöhungsrunde für allgemeine Tabelle, S-Tabelle, P-Tabelle, und Kraftfahrer-Tabelle

Die letzte Tarifrunde für den kommunalen öffentlichen Dienst fand 2025 statt. Zum April 2025 erfolgte eine erste allgemeine Entgelterhöhung. Eine zweite Erhöhungsrunde folgt jetzt zum Mai 2026.

Die Entgelte steigen um weitere 2,8 Prozent. Auch dynamische Zulagen werden

um 2,8 Prozent angehoben. Die Entgelte der Auszubildenden werden um 7,5 Euro erhöht. Die ebenfalls um 2,8 Prozent erhöhten Pauschalentgelte für Kraftfahrerinnen und -fahrer sind unter www.onlineABD.de in der Anlage I zum Teil B, 5. veröffentlicht.

Der Entgelttarifvertrag läuft mindestens bis 31. März 2027.

Manfred Weidenthaler

Allgemeine Entgelttabelle (ab 1. Mai 2026)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	7 149,93	7 901,08	8 612,70	9 087,16	9 197,81	9 197,81
15	5 827,86	6 208,96	6 634,05	7 214,39	7 811,37	8 204,11
14	5 298,27	5 643,35	6 094,01	6 594,12	7 151,57	7 551,78
13	4 901,11	5 279,32	5 709,87	6 177,31	6 727,38	7 025,87
12	4 415,70	4 850,91	5 359,50	5 923,82	6 586,00	6 900,18
11	4 289,64	4 669,92	5 046,03	5 454,10	6 012,56	6 326,77
10	4 124,53	4 438,16	4 794,69	5 181,37	5 611,95	5 753,35
9c	4 010,72	4 290,50	4 594,76	4 922,61	5 275,05	5 527,70
9b	3 779,84	4 039,01	4 203,56	4 690,55	4 979,11	5 313,37
9a	3 658,61	3 877,94	4 097,67	4 586,77	4 697,43	4 979,97
8	3 486,40	3 697,29	3 843,36	3 992,40	4 153,50	4 230,97
7	3 294,98	3 537,94	3 682,69	3 828,76	3 969,05	4 045,24
6	3 240,30	3 440,25	3 580,46	3 719,22	3 855,50	3 926,20
5	3 124,08	3 318,04	3 449,05	3 587,78	3 716,70	3 783,33
4	2 994,17	3 190,45	3 355,14	3 457,66	3 560,17	3 620,20
3	2 953,13	3 164,20	3 215,57	3 332,99	3 421,10	3 501,81
2Ü	2 787,52	3 028,30	3 116,51	3 234,12	3 314,92	3 433,49
2	2 767,54	2 975,32	3 027,12	3 101,04	3 263,52	3 433,49
1		2 534,55	2 568,83	2 611,69	2 651,64	2 754,50

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertagesstätten, ab 1. Mai 2026)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4 720,52	4 840,79	5 436,63	5 883,46	6 553,73	6 963,31
S 17	4 352,39	4 654,62	5 138,69	5 436,63	6 032,40	6 382,42
S 16	4 263,29	4 557,82	4 885,49	5 287,64	5 734,48	6 002,61
S 15	4 112,68	4 393,93	4 691,87	5 034,44	5 585,57	5 823,86
S 14	4 073,39	4 351,17	4 682,24	5 019,00	5 391,41	5 652,06
S 13	3 978,03	4 248,70	4 617,39	4 915,26	5 287,64	5 473,83
S 12	3 967,57	4 237,49	4 590,75	4 903,53	5 290,81	5 454,65
S 11b	3 915,12	4 181,19	4 368,13	4 844,78	5 217,14	5 440,57
S 11a	3 846,25	4 106,12	4 291,48	4 766,33	5 138,69	5 362,12
S 10	3 602,94	3 937,02	4 108,27	4 619,86	5 037,17	5 379,92
S 9	3 648,68	3 887,42	4 166,69	4 580,02	4 970,99	5 272,60
S 8b	3 578,87	3 812,64	4 091,94	4 503,48	4 892,59	5 190,90
S 8a	3 509,44	3 738,13	3 976,82	4 207,08	4 432,16	4 668,84
S 7	3 426,93	3 649,60	3 871,14	4 098,95	4 270,11	4 528,02
S 4	3 291,46	3 504,21	3 698,06	3 829,61	3 956,37	4 156,33
S 3	3 119,87	3 320,05	3 506,28	3 677,28	3 755,52	3 848,98
S 2	2 908,36	3 030,97	3 121,67	3 220,16	3 330,92	3 441,69

Entgelttabelle Pflegedienst (ab 1. Mai 2026)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	5 240,04	5 415,90	5 983,76	6 645,71	6 937,70	6 937,70
P 15	5 132,29	5 293,23	5 695,60	6 177,16	6 361,06	6 361,06
P 14	5 013,53	5 170,59	5 563,22	6 096,68	6 194,02	6 194,02
P 13	4 894,78	5 047,94	5 430,82	5 707,28	5 778,68	5 778,68
P 12	4 657,22	4 802,61	5 166,04	5 389,29	5 493,13	5 493,13
P 11	4 419,71	4 557,30	4 901,27	5 129,69	5 233,54	5 233,54
P 10	4 184,40	4 312,38	4 675,42	4 850,63	4 960,96	4 960,96
P 9	3 992,39	4 184,40	4 312,38	4 558,59	4 662,42	4 662,42
P 8	3 701,21	3 862,80	4 075,58	4 247,92	4 488,98	4 488,98
P 7	3 510,30	3 701,21	3 998,33	4 149,59	4 305,40	4 305,40
P 6	3 012,49	3 187,41	3 363,47	3 737,95	3 833,41	4 013,41
P 5	2 907,18	3 146,33	3 216,62	3 334,09	3 422,22	3 629,25

Drei kleine Schritte

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Länder bringt mehr Geld für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und Hochschulen sowie für Waldarbeiter

Mitte Februar 2026 verständigten sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Länder auf Entgeltsteigerungen für die Beschäftigten der Länder. Diese Einigung hat unmittelbar Auswirkungen auf kirchliche Beschäftigte und zwar an Hochschulen sowie an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung und bei Tätigkeiten in der Waldarbeit. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die nach der A-Tabelle bezahlt werden, wirkt sich das Ergebnis auch aus, aber erst mit sechsmonatiger Verzögerung.

In drei kleinen Schritten zu mehr Geld

Die einschlägigen Entgelttarifverträge waren im vergangenen Jahr von den Gewerkschaften zum 31. Oktober 2025 gekündigt worden. Die nun erzielte Einigung sieht allerdings erst zum 1. April 2026 eine erste Entgeltsteigerung vor. Zu diesem Termin erhöhen sich die Entgelte um 2,8 Prozent, mindestens aber um 100 Euro. Im März 2027 folgt dann eine weitere Erhöhung um 2 Prozent. Der dritte Schritt, er ist ein kleiner, geschieht dann zum 1. Januar 2028. Zu diesem Zeitpunkt werden die Entgelte nochmals um 1 Prozent angehoben. In der Summe macht das eine Erhöhung um 5,8 Prozent aus, allerdings gestreckt auf einen Zeitraum vom 27 Monaten. Der Tarifvertrag läuft bis mindestens 31. Januar 2028. Diese Entgeltsteigerungen wirken sich auf folgende ABD-Beschäftigte unmittelbar aus:

- Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen
- Beschäftigte an kirchlichen Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung
- Beschäftigte, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben.

Entgelt-Handbremse für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Die Lehrerinnen und Lehrer, welche an Schulen in katholischer Trägerschaft unterrichten, erhalten ein Entgelt nach der einschlägigen bayerischen Beamtenbesoldung, der sogenannten A-Tabelle. Die Bayerische Staatsregierung hatte bereits im



Warnstreiks. Auf den Straßen machten die Gewerkschaften Druck. Im Bild: Vertreterinnen und Vertreter der Katholischen Erziehergemeinschaft bei einer Demo in München.

Foto: N. Hofmann / KEG

November 2025 angekündigt, den Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes der Länder nur zeitverzögert auf die Beamtinnen und Beamten des Freistaats Bayerns zu übertragen. Aller Voraussicht nach wird sich der Bayerische Landtag, der als Gesetzgeber die Anpassung des Bayerischen

Besoldungsgesetzes beschließen muss, diesem Ziel der Staatsregierung anschließen und die Beamtenbesoldung erst sechs Monate später erhöhen. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen werden daher wohl erst im November 2026 mit der Erhöhung der Besoldung um 2,8 Prozent rechnen können.

Ludwig Utschneider

Verwaltungsdienst flexibler

Befreiung von Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Seit 2021 besteht im kirchlichen Verwaltungsdienst im Grundsatz „Ausbildungs- und Prüfungspflicht“. Nach dem Vorbild der Kommunen müssen Quereinsteigende ohne entsprechende Ausbildung in vielen Fällen auf Kosten des Arbeitgebers nachqualifiziert werden.

Die Personalgewinnung in der Verwaltung ist weiterhin schwierig. Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern hat daher die Kommunen ermächtigt, bei Tätigkeiten bis einschließlich Entgeltgruppe 9a von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht abzusehen. Der Arbeitgeber kann generell oder im Einzelfall entscheiden, ob er die Ausbildungs- und Prüfungspflicht anwendet. Er muss aber darauf achten, gleiche Fälle gleich zu behandeln.

Die Bayerische Regional-KODA hat eine dem Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes entsprechende Ausnahmeregelung ins ABD aufgenommen. Für Tätigkeiten der Entgeltgruppen 9b bis 12 bleibt die Ausbildungs- und Prüfungspflicht im bisherigen Umfang bestehen.

Manfred Weidenthaler

[Grundlegende Informationen zur Ausbildungs- und Prüfungspflicht:](#)

[KODA Kompass Nr. 77, August 2020 \(Die dort erwähnte viermonatige Wartezeit für die Gewährung einer Zulage besteht nicht mehr.\)](#)

[Rechtsgrundlage:](#)

[Protokollnotiz 3 zu Nr. 7, Abs. 5 ABD Teil A, 2.1.](#)

Modular-Ausbildung für Kindertageseinrichtungen

Auszubildende werden höher vergütet

Der Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen führt dazu, dass der Staat immer wieder neue Zugänge zu den Berufsfeldern als pädagogische Ergänzungskraft oder als pädagogische Fachkraft für Quereinsteigende eröffnet. Daneben können sich Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger zur Fachkraft weiterqualifizieren. Derzeit werden zwei berufsbegleitende Qualifizierungen angeboten:

- Weiterbildung und Aufstieg zur pädagogischen Ergänzungskraft (nach erfolgreicher Weiterbildung sind sie Kinderpflegerinnen beziehungsweise Kinderpflegern gleichgestellt)
- Weiterbildung und Aufstieg zur pädagogischen Fachkraft (diese Beschäftigten sind dann Erzieherinnen beziehungsweise Erziehern gleichgestellt).

Zulagen während der Weiterbildung

Die Vergütung für Beschäftigte in diesen Weiterqualifizierungsmaßnahmen ist nun neu geregelt worden. Wer die Aufstiegsfortbildung zur Ergänzungskraft ab-

solviert, wird im Regelfall in der Entgeltgruppe S 2 (Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.) eingruppiert sein. Das entspricht einer Tätigkeit als Ergänzungskraft ohne einschlägige Ausbildung. Diese Beschäftigten, soweit sie tatsächlich in der Entgeltgruppe S 2 eingruppiert sind, erhalten während ihrer Weiterbildung „Aufstieg zur Ergänzungskraft“ eine Zulage in Höhe der Hälfte der Differenz nach S 3. Die Zulage wird nicht während der Basisqualifikation für Assistenzkräfte (in den sogenannten Modulen 1 und 2) gewährt.

Ähnlich verhält es sich bei Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern, die eine Aufstiegsfortbildung zur pädagogischen Fachkraft absolvieren. Sie sind im Regelfall zunächst in Entgeltgruppe S 3 eingruppiert. Ihnen wird eine Zulage gewährt, so dass sie insgesamt ein Gehalt in Höhe der Entgeltgruppe S 4 erhalten.

Die jeweiligen Zulagen werden für die Dauer der Weiterbildung gewährt. Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung

wird im Regelfall auch eine Tätigkeit als Ergänzungskraft beziehungsweise als Fachkraft übertragen. Damit erfolgt die entsprechende Vergütung nach Entgeltgruppe S 3 beziehungsweise S 8a. Soweit schwierige beziehungsweise besonders schwierige fachliche Tätigkeiten übertragen werden, sind Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in S 4 eingruppiert, Erzieherinnen beziehungsweise Erzieher in S 8b.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage:

Anmerkungen zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3., ABD Teil E, 3.

KiPrax geregelt Neue Ausbildung in der Kinderpflege

Um Berufsnachwuchs für den Sozial- und Erziehungsdienst zu gewinnen, werden immer mehr Zugangswege geschaffen. Der neueste ist der Schulversuch „Kinderpflege mit erhöhtem Praxisanteil“, kurz „KiPrax“. Er wird von Berufsfachschulen für Kinderpflege durchgeführt. Die Schülerinnen und Schüler sind zwei Tage pro Woche sowie in den Schulferien in sozialpädagogischen Einrichtungen tätig, etwa in Kindertagesstätten. Die KODA hat die neue Ausbildung in ihre Praktikumsrichtlinie aufgenommen. Die Schülerinnen und Schüler haben Anspruch auf mindestens 50 Prozent der Auszubildenden-Vergütung. Ab 1. Mai 2026 sind das im ersten Jahr 684,13 Euro, im zweiten Jahr 709,10 Euro.

Da sie in den Schulferien nicht frei haben, erhalten sie 30 Tage Urlaub pro Jahr, ab 2027 sind es 31 Tage.

Manfred Weidenthaler



Quereinsteigerin. Mitarbeiterin in der Modulare Ausbildung im katholischen Kindergarten St. Anton, Regensburg. Vor allem Frauen mit Lebens- und Familienerfahrung wählen die neuen Ausbildungswege.

Foto: R. Huber