



Kirchliches Amtsblatt

für das Bistum Dresden-Meißen

36. Jahrgang, Nr. 5 Dresden, 24. März 2026

Inhalt

- 21. Ausbildung Ständiger Diakone im Zivilberuf im Bistum Dresden-Meißen..... 56
- 22. Ausbildung zur Gemeindereferentin bzw. zum Gemeindereferenten 57
- 23. Beschluss 5/2025 der Regional-KODA Nord-Ost vom 27.11.2025 58
- 24. Gesamtregelung zur Befristung Änderungsbeschluss der Zentralen Arbeits-
rechtlichen Kommission (ZAK) vom 13.11.2025 gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a)
ZAK-Ordnung 66
- 25. Adressänderung 69

21. Ausbildung Ständiger Diakone im Zivilberuf im Bistum Dresden-Meißen

Im Herbst 2027 beginnt an der Fachakademie für Gemeindepastoral Magdeburg ein neuer Ausbildungskurs zum Ständigen Diakon mit Zivilberuf.

Bewerber für den Diakonat zeichnen sich durch ein Leben aus dem Glauben und durch die Bereitschaft und Fähigkeit, auf die Nöte anderer Menschen einzugehen, aus. Sie haben sich in Familie und Beruf bewährt, sind physisch und psychisch belastbar, teamfähig, lernbereit und verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Bei Ausbildungsbeginn ist der Abschluss des theologischen Fernkurses „Der christliche Glaube: Grundkurs“ (Domschule Würzburg) bzw. eine vergleichbare Qualifikation nachzuweisen.

Grundsätze, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die dreijährige Ausbildung beschreibt der „Leitfaden für die Ausbildung zum Ständigen Diakon im Bistum Dresden-Meißen“ (KA 74/2015; der unter personal@bddmei.de angefordert werden kann). Im Übrigen gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ (28. September 1995) sowie die in der „Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland“ (24. Februar 1994) formulierten Voraussetzungen für den Dienst (Die deutschen Bischöfe, Nr. 63).

Die Bewerber sollten am Ausbildungsende mindestens 35 Jahre sowie am Ausbildungsbeginn höchstens 50 Jahre alt sein. Interessenten werden gebeten, sich in der Hauptabteilung Personal im Bischöflichen Ordinariat zu einem Orientierungsgespräch anzumelden, nach dem entschieden wird, ob ein Bewerbungsverfahren beginnen kann.

Informationen zum Ausbildungsweg finden sich auch unter www.bistum-dresden-meissen.de/bildungsstark.

Der Bewerbungsmappe sind folgende Unterlagen beizufügen:

- Bewerbungsschreiben, aus dem die Herkunft, die Motivation für die Ausbildung sowie die Teilnahme am kirchlichen und gesellschaftlichen Leben hervorgehen,
- Tabellarischer Lebenslauf,
- Tauf- und Firmzeugnis,
- ggf. Urkunde über die kirchliche Eheschließung,
- Pfarramtliches Zeugnis des Heimatpfarrers,
- schulische und berufliche Zeugnisse,
- Bescheinigung über den erfolgreichen Abschluss des theologischen Fernkurses „Der christliche Glaube: Grundkurs“,
- Referenzen über pastorales bzw. sozial-caritatives Engagement. Darüber hinaus behält sich die Ausbildungsleitung vor, weitere Referenzen einzuholen.

Bewerbungen können **bis zum 17. April 2026** in der Hauptabteilung Personal des Bischöflichen Ordinariats entweder per E-Mail als PDF (eine Datei bis max. 5 MB) an christian.maerz@bddmei.de oder postalisch eingereicht werden unter:

Bischöfliches Ordinariat
 HA Personal
 Dr. Christian März
 Schweriner Straße 27
 01067 Dresden

Für Rückfragen steht Ihnen Herr Dr. Christian März (diözesaner Ausbildungsleiter für Ständige Diakone im Zivilberuf) zur Verfügung:

Dr. Christian März
 Tel.: 0351 31563 310
 E-Mail: christian.maerz@bddmei.de

Die Seelsorger/innen unseres Bistums werden gebeten, geeignete Männer auf diesen Weg aufmerksam zu machen.

22. Ausbildung zur Gemeindereferentin bzw. zum Gemeindeferenten

Im Herbst 2026 besteht die Möglichkeit, eine Ausbildung für den Beruf der Gemeindereferentin bzw. des Gemeindeferenten zu beginnen. Frauen und Männer, die bereit sind, die vielfältigen Dienste und Charismen der Gläubigen zu unterstützen und zu fördern, können sich durch ein Studium der Religionspädagogik/Theologie und eine sich anschließende dreijährige pastorale Berufseinführung für den pastoralen Dienst qualifizieren.

Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zeichnen sich durch eine aktive Teilnahme am Leben in der Kirche und einen persönlichen Glauben aus. Sie werden in ihrem Umfeld als glaubwürdige Zeuginnen und Zeugen der Frohen Botschaft erlebt. Sie sind physisch und psychisch belastbar, teamfähig, kommunikativ, flexibel und bereit, Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu begleiten (vgl. Die deutschen Bischöfe, Nr. 96 Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferentinnen und -referenten. 2011). Neben den genannten Voraussetzungen sind das Abitur und idealerweise ein Praxisjahr bzw. eine abgeschlossene Berufsausbildung oder die Mittlere Reife und eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich.

Interessierte werden gebeten, sich in der Hauptabteilung Personal im Bischöflichen Ordinariat zu einem Orientierungsgespräch anzumelden, nach dem entschieden wird, ob ein Bewerbungsverfahren beginnen kann. Informationen zum Ausbildungsweg finden sich auch unter www.bistum-dresden-meissen.de/bildungsstark.

Die Bewerbungsmappe soll folgende Unterlagen enthalten:

- Bewerbungsschreiben, aus dem die Motivation für die Ausbildung sowie die Teilnahme am kirchlichen und gesellschaftlichen Leben hervorgehen,
- Tabellarischer Lebenslauf,
- Tauf- und Firmzeugnis,
- Pfarramtliches Zeugnis des Heimatpfarrers,
- schulische und berufliche Zeugnisse,
- Referenzen von Geistlichen, Gemeindereferent/innen, Jugendreferent/innen o.ä. Die Ausbildungsleitung behält sich vor, weitere Referenzen anzufordern oder einzuholen.

Bewerbungen können **bis zum 17. April 2026** in der Hauptabteilung Personal des Bischöflichen Ordinariats entweder per E-Mail als PDF (eine Datei bis max. 5 MB) an bertram.wolf@bddmei.de oder postalisch eingereicht werden unter:

Bischöfliches Ordinariat
 HA Personal
 Ordinariatsrat Bertram Wolf
 Schweriner Straße 27
 01067 Dresden
 eingereicht werden.

Für Rückfragen steht Ihnen Ordinariatsrat Bertram Wolf zur Verfügung:

Ordinariatsrat Bertram Wolf
 Tel.: 0351 31563500
 E-Mail: bertram.wolf@bddmei.de

Die Seelsorgerinnen und Seelsorger unseres Bistums werden gebeten, geeignete Frauen und Männer auf diesen Weg aufmerksam zu machen.

23. Beschluss 5/2025 der Regional-KODA Nord-Ost vom 27.11.2025

In der Sitzung am 27.11.2025 in Berlin hat die Regional-KODA Nord-Ost Folgendes beschlossen:

I. Änderungen in der DVO

1. Änderung des § 15 Absatz 2 DVO i. V. m. Anlage 2 zur DVO (Tabellenentgelt)

a) Grundsätze:

Die Tabellenentgelte werden ab dem 1. Mai 2026 um 2,8 Prozent erhöht.
 Tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, werden ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent erhöht.

b) Die Änderung der Anlage 2 (geänderte Entgelttabellen) ist aus II. ersichtlich.

Die geänderten Entgelttabellen werden an den bezeichneten Stellen in die DVO aufgenommen.

In den Entgelttabellen 1, 2 und 3 der Anlage 2 zur DVO wird die Überschrift „gültig vom 01.04.2025“ um die Worte „bis 30.04.2026“ ergänzt.

2. Änderung § 6 DVO (Regelmäßige Arbeitszeit)

Die Fußnote 8 wird durch eine Protokollerklärung ersetzt und wie folgt gefasst:

„Protokollerklärung zu § 6 (gültig ab 1. Januar 2026):

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten. In gemeinsamer Verantwortung von Arbeitgeber und Mitarbeitern soll darauf hingewirkt werden, dass Gleitzeitkonten durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden ausweisen, welche die geregelten Saldogrenzen überschreiten. Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig auch von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 7 Absatz 7 und 8) Gebrauch gemacht wird. Soweit ein Konto gemäß § 10 eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen. In den Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung der vorgenannten Möglichkeiten, geregelt werden.

3. Änderung § 10 DVO (Arbeitszeitkonto, Langzeitkonto)

In § 10 DVO wird nach Absatz 6 ein neuer Absatz 7 eingefügt:

- a) „(Dieser Absatz wird angewendet ab 1. Januar 2026)
Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Mitarbeiter vereinbart werden. Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Mitarbeiter nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. Die Ausgestaltung geschieht durch einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt wird:
- a) Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,
 - b) Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erwerbsminderung, Tod,
 - c) Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,
 - d) Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,
 - e) Entgelt in der Freistellungsphase,
 - f) Insolvenzsicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers.“
- b) Der bisherige Absatz 7 wird neu zu Absatz 8, der bisherige Absatz 8 wird neu zu Absatz 9.

4. Änderung des § 39 DVO

In § 39 Absatz 7 DVO wird die Angabe „1. November 2025“ durch die Angabe „1. Dezember 2025“ ersetzt.

II. Änderung der Anlage 2 zur DVO Entgelttabellen zu § 15 Abs. 2 DVO

In Anlage 2 zur DVO werden die nachfolgenden Entgelttabellen 1, 2 und 3 ergänzt:

Entgelttabelle 1

(gilt nicht für Mitarbeiter nach den Anlagen 8, 9 und 11 zur DVO sowie für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst)

gültig vom 01.05.2026

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	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
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	4.269,64	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 2 für Lehrkräfte in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg (nach Anlage 8 zur DVO)

gültig vom 01.05.2026

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	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	
15	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	
14	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	
13	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	
12	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	
11	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	
10	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	

9c	4.010,72	4.290,50	4.594,76	4.922,61	5.275,05	
9b	3.779,84	4.039,01	4.203,56	4.690,55	4.979,11	
9a	3.658,61	3.877,94	4.097,67	4.586,77	4.697,43	
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 3 für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg
gültig vom 01.05.2026
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	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	unbesetzt					

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 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
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

III. Änderung der Anlage 5a zur DVO Regelung zur Altersteilzeit (ab 01.07.2012)

Die Protokollerklärung zu **§ 7 Absatz 2 Satz 2** (Entgelt und Aufstockungsleistungen) wird wie folgt ersetzt:

„Das Wertguthaben erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“

IV. Änderung der Anlage 6 zur DVO Auszubildende gemäß Anlage 6 zur DVO für die (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg

Anlage 6 zur DVO wird wie folgt geändert:

In **§ 8 Absatz 1 Buchstabe a)** (Ausbildungsentgelt) wird neben der Spalte „ab 1. April 2025“ eine weitere Spalte „ab 1. Mai 2026“ aufgenommen:

	ab 1. Mai 2026
im ersten Ausbildungsjahr	1.368,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.418,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.464,02 Euro

In **§ 8 Absatz 1 Buchstabe b)** (Ausbildungsentgelt) wird neben der Spalte „ab 1. April 2025“ eine weitere Spalte „ab 1. Mai 2026“ aufgenommen:

	ab 1. Mai 2026
im ersten Ausbildungsjahr	1.217,51 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.309,59 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.422,14 Euro

**V. Änderung der Anlage 7 zur DVO
Praktikantinnen und Praktikanten gemäß Anlage 7 zur DVO für die
(Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und
Magdeburg**

Anlage 7 zur DVO wird wie folgt geändert:

In **§ 8** (Unterhaltszuschüsse/Praktikantentgelte) wird neben der Spalte „ab 1. April 2025“ eine weitere Spalte „ab 1. Mai 2026“ aufgenommen:

	ab 1. Mai 2026
§ 8 Absatz 1	2.573,89 Euro
§ 8 Absatz 2	2.747,59 Euro
§ 8 Absatz 3	2.236,10 Euro

**VI. Änderung der Anlage 12 zur DVO
Überleitungs- und Besitzstandsregelungen**

Anlage 12 zur DVO wird wie folgt geändert bzw. ergänzt:

- a) Die Protokollerklärung zu **§ 9 Absatz 4 Satz 3** (Vergütungsgruppenzulage) wird wie folgt ersetzt:
„Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“
- b) Die Protokollerklärung zu **§ 11 Absatz 2 Satz 2** (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) wird wie folgt ersetzt:
„Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“
- c) In **§ 30 Absatz 1** (Steigerungssätze individuelle Endstufe) wird unter der bestehenden Tabelle eine weitere Tabelle wie folgt aufgenommen:

Entgeltgruppe	ab 1. Mai 2026
1 bis 15	2,80 v.H.

§ 30 Absatz 2 (Steigerungssätze individuelle Endstufen EG 2Ü und 15Ü) wird in der bestehenden Tabelle die Spalte „ab 1. April 2025“ gestrichen und darunter eine weitere Tabelle wie folgt aufgenommen:

Entgeltgruppe	ab 1. April 2025	ab 1. Mai 2026
15 Ü	3,00 v.H.	2,80 v.H.
2 Ü	3,41 v.H.	2,80 v.H.

§ 30 Absatz 5 (Steigerungssätze individuellen Endstufen EG S 2 – S18) wird ergänzt:

Entgeltgruppe	ab 1. Mai 2026
S 18	2,80 v.H.
S 17	2,80 v.H.
S 16	2,80 v.H.

S 15	2,80 v.H.
S 14	2,80 v.H.
S 13Ü	2,80 v.H.
S 13	2,80 v.H.
S 12	2,80 v.H.
S 11b	2,80 v.H.
S 11a	2,80 v.H.
S 10	Unbesetzt
S 9	2,80 v.H.
S 8b	2,80 v.H.
S 8a	2,80 v.H.
S 7	2,80 v.H.
S 6	Unbesetzt
S 5	Unbesetzt
S 4	2,80 v.H.
S 3	2,80 v.H.
S 2	2,80 v.H.

d) § 31 Absatz 1 (Stufenentgelte in EG 2Ü) wird ergänzt:

Entgeltgruppe 2Ü	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. Mai 2026	2.787,52	3.028,30	3.116,51	3.234,12	3.314,92	3.433,49

§ 31 Absatz 2 (Stufenentgelte in EG 15Ü) wird ergänzt:

Entgeltgruppe 15Ü	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. Mai 2026	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16	9.197,81

§ 31 Absatz 2a (Stufenentgelte in EG 15Ü nach § 19 Absatz 2a – Lehrer nicht Berlin) wird ergänzt:

Entgeltgruppe 15Ü	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig vom 1. Mai 2026	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16

§ 31 Absatz 2b (Stufenentgelte in EG 15Ü nach § 19 Absatz 2 – Lehrer Berlin, nicht nach TV-L) wird ergänzt:

Entgeltgruppe 15Ü	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig vom 1. Mai 2026	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16

In **§ 31 Absatz 4** (Stufenentgelte in S 13Ü) wird ergänzt:

Entgeltgruppe S 13Ü	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. Mai 2026	4.038,46	4.308,72	4.680,05	4.977,96	5.350,31	5.536,48

- e) **§ 32** (Besitzstandszulagen) wird ergänzt:
§ 32 Absatz 1 und Absatz 2 werden jeweils nach den Worten „am 1. April 2025 um 3,11 Prozent“ um einen Halbsatz wie folgt ergänzt:
 „und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“
- f) **§ 33** (Vergleichsentgelt und Differenzzulage) wird ergänzt:
 Die Protokollerklärung zu **§ 33 Absatz 1** wird nach den Worten „am 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens jedoch 110,00 Euro“ um einen Halbsatz wie folgt ergänzt:
 „und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“
 Die Protokollerklärung zu **§ 33 Absatz 2** wird nach den Worten „am 1. April 2025 um 3,11 Prozent“ um einen Halbsatz wie folgt ergänzt:
 „und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.“

VII. Änderung der Anlage 13 zur DVO Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage 13 zur DVO wird wie folgt ergänzt:

- a) **§ 1 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe a)** (Garantiebetrag Entgeltgruppen S 2 – S 8b) wird ergänzt:
 „hh) ab 1. Mai 2026 weniger als 77,37 Euro,“
§ 1 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b) (Garantiebetrag Entgeltgruppen S 9 – S 18) wird ergänzt:
 „hh) ab 1. Mai 2026 weniger als 123,79 Euro,“
- b) In **§ 5** (Inkrafttreten) wird in Satz 2 vor den Worten „... in Kraft.“ ein Halbsatz eingefügt:
 „, die Ergänzungen in § 1 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe a) hh) und b) hh) treten zum 1. Mai 2026“

VIII. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt mit Wirkung vom 1. Dezember 2025 in Kraft.

Dieser Beschluss wird hiermit für das Bistum Dresden-Meißen in Kraft gesetzt.

Dresden, den 20. März 2026

L.S.

gez. Heinrich Timmerevers,
 Bischof von Dresden-Meißen

24. Gesamtregelung zur Befristung Änderungsbeschluss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 13.11.2025 gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) ZAK-Ordnung

I. Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) hat in ihrer Sitzung am 13.11.2025 beschlossen:

Die Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der ZAK vom 22.01.2024 „Gesamtregelung zur Befristung“ wird wie folgt geändert:

1. Nr. 1 wird um folgenden Satz 5 ergänzt:

„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Kündigung vorsieht (§ 41 Abs. 2 SGB VI), gilt nicht als Befristung im Sinne des Satzes 1.“

2. Nr. 2 Satz 2 wird wie folgt ergänzt:

2.1 Nach den Worten „von 21 Monaten“ werden die Worte „und den unter d) genannten Fällen bis zur Dauer von 24 Monaten“ eingefügt.

2.2 Der Punkt am Ende des Buchstaben c) wird durch ein Semikolon ersetzt und der folgende Text angefügt:

„d) sich der/die Beschäftigte mit fortdauerndem Förderungsbedarf, zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befindet und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhält oder für die Eingliederungsleistungen gewährt werden.“

II. Die ZAK begründet die vorgenommenen Änderungen wie folgt:

Der ersetzende Beschluss des Vermittlungsausschusses vom 22. Januar 2024 ist am 1. Juni 2024 in Kraft getreten. Mittlerweile zeigt sich, dass in der Praxis einzelne Bereiche Schwierigkeiten bereiten. Dies greift dieser Änderungsbeschluss auf, da es sich um allgemeinere Fragestellungen handelt, die anstatt durch Dienstvereinbarung für alle in der Gesamtregelung selbst geregelt sein sollten.

Zu Nr. 1.

Zur Erleichterung der Bewältigung des demographischen Wandels hat der Gesetzgeber bereits einzelne Regelungen zur Steigerung der Bereitschaft von Menschen im Ruhestand auf den Weg gebracht bzw. hatte sie vor Ende der 20. Wahlperiode eingebracht. Dabei sollte insbesondere in einem neuen § 41 Abs. 2 SGB VI neben der schon mit dem BEG IV beschlossenen Erleichterung einer

Textform für auflösende Bedingungen zum Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Entwurf des sog. Rentenpaket II als Ausnahme bei der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG für Mitarbeiter nach Erreichen der Regelaltersgrenze diese ermöglicht werden. Ob die eingebrachten oder ähnliche Regelungen in der 21. Legislaturperiode erneut beraten werden, ist derzeit noch nicht sicher.

Bereits derzeit ist die Fragestellung virulent, ob nach der bestehenden Maximalbefristungsdauer nach Nr. 1 der Gesamtregelung bei sogenannten „Rückkehrern“ aus der Rente wegen der Gleichstellung einer auflösenden Bedingung mit einer Befristung in § 21 TzBfG eine erneute befristete Einstellung möglich wäre. Gemeint sind solche Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis wegen der auflösenden Bedingung zum Erreichen der Regelaltersgrenze geendet hat und die nach einem Zeitraum ohne bestehendes Dienstverhältnis aus unterschiedlichen Gründen in Teilzeit, z.T. aber auch in Vollzeit ein Dienstverhältnis beim früheren Dienstgeber begründen wollen oder bei Initiative durch den Dienstgeber auch sollen.

Zu Nr. 2.

Der TVÖD hatte in der Vergangenheit sehr breit, mittlerweile eingeschränkt, bestimmte geförderte Dienstverhältnisse aus seinem Anwendungsbereich herausgenommen. Im Geltungsbereich der Gesamtregelung ist dies insbesondere in § 3 Buchst. d) AVR Caritas nach wie vor der Fall. Die vorgeschlagene Formulierung ist an dieser Herausnahmeregelung angelehnt. Gemeint sind Dienstverhältnisse, bei denen das Dienstverhältnis wegen eines Bedarfs des Mitarbeiters öffentlich gefördert wird. Standardfälle sind Dienstverhältnisse im Rahmen der §§ 16e und 16i SGB, bei denen die Förderung einer zeitlichen Mindestdauer des zu fördernden Dienstverhältnisses bedarf. § 16i Abs. 8 SGB II regelt dabei zwar einen eigenständigen Befristungsgrund bis zur Dauer von fünf Jahren, der sich ggf. als Sondertatbestand im Sinne der Nr. 3 der Gesamtregelung zur Anwendung zu bringen wäre. Bei § 16e SGB II besteht eine solche Regelung aber nicht.

Auch wenn die Herausnahme aus dem Geltungsbereich wie hier der AVR erfolgt, ist ein sozialversicherungspflichtiger Dienstvertrag abzuschließen. Auf diesen wäre dann aber die Gesamtregelung anzuwenden. Für diese Fälle besteht dann ein erheblicher Bedarf, eine sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren (z.B. Mindestdauer i.S.d. § 16e SGB II) einzusetzen.“

Bonn, 24.11.2025
gez. Andreas Franken
Vorsitzender der ZAK

Dieser Beschluss wird hiermit für das Bistum Dresden-Meißen in Kraft gesetzt.

Dresden, den 20. März 2026

L.S.

gez. Heinrich Timmerevers,
Bischof von Dresden-Meißen

Die „Gesamtregelung zur Befristung“ lautet nach erfolgter Änderung wie folgt (Änderungen sind *kursiv* gedruckt):

„Gesamtregelung zur Befristung“

1. ¹Die Befristung von Dienstverträgen zwischen derselben/demselben Beschäftigten und demselben Dienstgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von 12 Verlängerungen zulässig. ²Frühere Befristungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Dienstverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Dienstverträge. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Befristung oder auflösende Bedingung sich aus der unmittelbaren Anwendung von arbeitsrechtlichen Regelungen der einzelnen Arbeitsrechtlichen Kommissionen ergibt. ⁵*Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Kündigung vorsieht (§ 41 Abs. 2 SGB VI), gilt nicht als Befristung im Sinne des Satzes 1.*

2. ¹Die Vereinbarung eines befristeten Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich unzulässig. ²Abweichend von Satz 1 ist die kalendermäßige Befristung eines Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i.S.d. § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für den unter Buchstabe a) genannten Fall bis zur Dauer von 12 Monaten, für die unter den Buchstaben b) und c) genannten Fälle bis zur Dauer von 21 Monaten *und den unter d) genannten Fällen bis zur Dauer von 24 Monaten* zulässig, wenn
 - a) der/die Beschäftigte erstmals in einem Dienstverhältnis bei dem Dienstgeber erprobt wird;
 - b) eine Einrichtung¹ eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, deren dauerhafte Fortführung oder dessen dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient;
 - c) der/die Beschäftigte aus Drittmitteln vergütet wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist;
 - d) *sich der/die Beschäftigte mit fortdauerndem Förderungsbedarf zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befindet und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhält oder für die Eingliederungsleistungen gewährt werden.*

¹ Der Einrichtungsbegriff wird im Sinne der MAVO verwendet.

³Bis zur Gesamtdauer nach Satz 2 ist in diesen Fällen auch die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Dienstvertrages zulässig. ⁴Eine Befristung nach Satz 2 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Dienstgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis bestanden hat.

3. Abweichend von Nr. 1 und 2 dürfen Dienstverhältnisse nach gesetzlich geregelten Sondertatbeständen i.S.d. § 23 TzBfG, insbesondere nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVG) und dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG), auch über die genannten Höchstgrenzen hinaus befristet werden.
4. In Dienstvereinbarungen kann geregelt werden, bei welchen Tatbeständen bzw. Fallgestaltungen abweichend von Nr. 1 eine über 6 Jahre hinausgehende Befristung von Dienstverhältnissen sowie abweichend von Nr. 2 Buchstaben b) und c) eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.
5. Beschäftigte in einem befristeten Dienstverhältnis werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.
6. Wurden Dienstverträge unter Missachtung der Nr. 1 - 5 oder dort in Bezug genommener Regelungen vereinbart, gelten die Dienstverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
7. ¹Die Regelung tritt zum 1. Juni 2024 in Kraft. ²Sie gilt für alle Dienstverträge, die ab 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden. ³Sie ersetzt die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019 „Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen“.
8. ¹Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen können bis 6 Monate nach Inkraftsetzung dieser Regelung entscheiden, ob sie anstelle der Regelung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission die bislang in eigener Zuständigkeit beschlossenen Regelungen beibehalten oder unverändert wieder in Kraft setzen. ²Betreffen diese nur einen Teil der hier geregelten Rechtsfragen, gelten ergänzend die hier getroffenen Regelungen.

25. Adressänderung

Neue Adresse:
Pfarrei St. Georg Leipzig-Nord
Platz des 20. Juli 1944 2
04157 Leipzig

gez. Andreas Kutschke
Generalvikar
des Bistums Dresden-Meißen

Herausgeber:
Bistum Dresden-Meißen
Schweriner Straße 27
01067 Dresden