

EKHN · 64276 Darmstadt

An

- alle Regionalverwaltungen  
zur Weitergabe an alle kirchlichen Arbeitgeber\*innen
- die GMAV zur Weitergabe an alle MAVen

Oberkirchenrätin

**Franziska Löw**

**Referatsleitung**

Stabsbereich Recht

Referat Arbeitsrecht

■

Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt

■

Telefonzentrale 06151 405420

Durchwahl 06151 405422

Mobil 0160 97924373

■

franziska.loew@ekhn.de

arbeitsrecht@ekhn.de

www.ekhn.de

■

## **Rundschreiben zu jüngsten Änderungen in der KDO**

Darmstadt, 23.03.2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Schreiben möchten wir Sie über aktuelle Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (KDO) informieren.

<b>1. Ergänzung des § 43 Abs. 1 Satz 2 KDO (Krankenbezüge) .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Neufassung von § 27 Abs. 6 KDO (Anerkennung von Ausbildungs- und Studienzeiten bei der Berechnung der entgeltrelevanten Zeit (ERZ)) .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Neufassung des § 22 Abs. 1 KDO (Überstunden).....</b>	<b>4</b>
<b>4. Neufassung des § 57 KDO (Außerordentliche Kündigung).....</b>	<b>4</b>

Wir bitten um Beachtung dieser Änderungen. Rückfragen richten Sie bitte an die für Sie zuständige Regionalverwaltung.

Mit freundlichen Grüßen



Franziska Löw  
Oberkirchenrätin

## 1. Ergänzung des § 43 Abs. 1 Satz 2 KDO (Krankenbezüge)

Inkrafttreten: 01.01.2026

*(1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie oder ihn ein Verschulden trifft, erhält sie oder er Krankenbezüge nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze. Dieser Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.*

Zur Klarstellung wurde die KDO dem § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz angeglichen, so dass auf die entsprechende Kommentierung und Rechtsprechung verwiesen wird.

Bei einer Erkrankung innerhalb der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses (= Wartezeit) erhalten Mitarbeitende lediglich Krankengeld von der Krankenkasse, sofern eine ärztliche Krankenschreibung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht erst ab dem ersten Tag der 5. Woche für die gesetzlich vorgesehene Dauer (6 Wochen), auch wenn der / die Mitarbeitende in den ersten vier Wochen keine Arbeitsleistung erbringen konnte. Krankheitstage in den ersten vier Wochen unterbrechen nicht das Arbeitsverhältnis.

Das dem Arbeitsverhältnis vorangegangene Ausbildungsverhältnis ist bei der Berechnung der Wartezeit anzurechnen (BAG 20.8.2003, NZA 2004, 205). Arbeitsunfall und Berufskrankheit sind bei der Berechnung der Wartezeit nicht anzurechnen. Wird ein Arbeitsverhältnis beendet und später ein rechtlich selbständiges Arbeitsverhältnis zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien begründet, so muss der/die Mitarbeitende erneut die Wartezeit zurücklegen, bevor er/sie einen Entgeltfortzahlungsanspruch erwerben kann. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht geurteilt, dass beim Bestehen eines engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhangs zwischen einem beendeten und einem neubegründeten Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber, der Lauf der Wartezeit des § 3 Abs. 3 EFZG in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht erneut ausgelöst wird. Ebenso ist bei der Anwendung von § 43 Abs. 1 S. 2 KDO zu verfahren. Wenn infolge eines Betriebsübergangs ein neuer Arbeitsvertrag zu einem anderen kirchlichen Anstellungsträger begründet wird, entsteht keine Wartezeit.

## 2. Neufassung von § 27 Abs. 6 KDO (Anerkennung von Ausbildungs- und Studienzeiten bei der Berechnung der entgeltrelevanten Zeit (ERZ))

Inkrafttreten: 15.02.2026

(6) Abgeschlossene Ausbildungs- und Studienzeiten innerhalb der EKHN werden, wenn sie für die Tätigkeit förderlich sind und unmittelbar im Anschluss bei der EKHN ein Beschäftigungsverhältnis begründet wird, pauschal mit 18 Monaten auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet. Abgeschlossene Ausbildungs- und Studienzeiten außerhalb der EKHN oder innerhalb der EKHN, wenn sich nicht unmittelbar ein Beschäftigungsverhältnis anschließt, können mit bis zu 18 Monaten auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet werden, sofern sie für die Tätigkeit förderlich sind. Bei mehreren förderlichen abgeschlossenen Ausbildungs- und Studienzeiten können insgesamt höchstens 24 Monate auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits nach § 1 in der EKHN beschäftigt sind, können bis zum 31. Oktober 2026 eine Anrechnung von Ausbildungszeiten nach den Sätzen 1 bis 3 beantragen; Nachzahlungen für Beschäftigungszeiten vor der Anerkennung von Ausbildungszeiten sind ausgeschlossen.

Zur besseren Verständlichkeit werden die Fallkonstellationen hier dargestellt:

	Fall 1 (Satz 1)	Fall 2 (Satz 2)	Fall 3 (Satz 3)
<b>Voraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abgeschlossene Ausbildung / abgeschlossenes Studium</li> <li>- innerhalb der EKHN</li> <li>- für die Tätigkeit förderlich</li> <li>- Beschäftigungsverhältnis bei der EKHN unmittelbar im Anschluss an die Ausbildungs- /Studienzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abgeschlossene Ausbildung / abgeschlossenes Studium</li> <li>- <u>außerhalb oder innerhalb</u> der EKHN</li> <li>- für die Tätigkeit förderlich</li> <li>- Beschäftigungsverhältnis bei der EKHN <u>nicht</u> unmittelbar im Anschluss an die Ausbildungs- /Studienzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>mehrere</u> abgeschlossenen Ausbildungen / abgeschlossene Studiengänge</li> <li>- <u>außerhalb oder innerhalb</u> der EKHN</li> <li>- für die Tätigkeit förderlich</li> </ul>
<b>anrechenbare ERZ</b>	pauschal 18 Monate	bis zu 18 Monate	insgesamt max. 24 Monate
<b>Ermessensausübung</b>	keine	durch den Anstellungsträger	durch den Anstellungsträger, sofern das Ermessen nicht entspr. Fall 1 eingeschränkt ist

**Antragsfrist für Bestandsmitarbeitende ist der 31.10.2026.** Bei allen Neueinstellungen ab dem 15.02.2026 ist die Neuregelung von Amts wegen bei der Berechnung der entgeltrelevanten Zeiten zu berücksichtigen.

### **3. Neufassung des § 22 Abs. 1 KDO (Überstunden)**

Inkrafttreten: 01.04.2026

*(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit entstehen Überstunden, wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden im Schichtplanturnus, höchstens aber nach drei Monaten, nicht ausgeglichen werden.*

Mit dieser Änderung wird die KDO an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.11.2025 angepasst. Das Urteil besagt, dass eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG) verstößt.

Auch der bisherige § 22 Abs. 1 KDO legte die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 KDO (39 Stunden/Woche) bei der Beurteilung von Überstunden zugrunde und ließ dabei die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit unberücksichtigt. Überstunden fielen demnach erst ab der 40 Stunde an, unabhängig von der arbeitsvertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeit.

Satz 3 des § 22 Abs. 1 KDO wurde durch die Änderung entbehrlich, da dieser im Falle von erweiterter Vollzeitbeschäftigung bisher schon auf die vereinbarte Arbeitszeit abstellte.

Angeordnete Überstunden sind, wie bisher, nach § 31 KDO zu vergüten. Zudem fällt ein Überstundenzuschlag nach § 32 KDO an.

### **4. Neufassung des § 57 KDO (Außerordentliche Kündigung)**

Inkrafttreten: 01.04.2026

*(1) Das Arbeitsverhältnis kann aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden.*

*(2) Erfüllen Mitarbeitende eine in dem Kirchengesetz über Anforderungen an die haupt- und nebenamtliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau genannte Anforderung an die Mitarbeit im Dienst der Kirche oder einer zugeordneten Einrichtung nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden kann.*

*(3) Absatz 2 findet auch Anwendung auf Mitarbeitende, die während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austreten, wobei das jeweilige Mitgliedschaftserfordernis nach § 4 des Kirchengesetzes über Anforderungen an die haupt- und nebenamtliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zu berücksichtigen ist.*

*(4) Für die Fortführung des Dienstes kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.*

Zum 01.01.2026 ist das Kirchengesetz über Anforderungen an die haupt- und nebenamtliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Mitarbeitsgesetz – MAG) in Kraft getreten. Dieses enthält in § 6 eine Regelung zur Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bei Kirchenaustritt der oder des Mitarbeitenden.

Die Vorschrift zur außerordentlichen Kündigung in § 57 KDO war daher an das MAG anzugleichen. § 57 Abs. 2 KDO (neu) sieht ein gestuftes Verfahren für den Fall vor, dass Mitarbeitende gegen Anforderungen des MAG verstoßen, indem sie/er z.B. aus der evangelischen Kirche austritt oder grob oder wiederholt gegen Loyalitätspflichten verstößt.

- 1. Stufe:** Verpflichtung des Anstellungsträgers, durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinzuwirken.
- 2. Stufe:** Bei willensgesteuertem Fehlverhalten ist zu prüfen, ob der Mangel durch arbeitsrechtliche Maßnahmen unterhalb einer Kündigung beseitigt werden kann (z.B. durch Abmahnung oder Versetzung). Das ist bei einem Kirchenaustritt nicht der Fall.
- 3. Stufe:** Entscheidung unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls. Im Rahmen dieser Abwägung ist das Interesse der Mitarbeitenden am Bestand des Arbeitsverhältnisses mit dem Interesse des Anstellungsträgers, das Arbeitsverhältnis aufgrund von Pflichtverletzungen zu beenden, abzuwägen. Insbesondere rechtfertigt nach Absatz 3 der Austritt aus der Kirche – ohne einen entsprechenden Eintritt in eine andere christliche Kirche – für diejenigen Mitarbeitenden eine Kündigung, für die nach § 4 Absatz 2 oder 3 MAG die Kirchenmitgliedschaft eine rechtmäßige Anforderung für die Wahrnehmung der Tätigkeit darstellt. Wird an die Stelle nach § 4 Absatz 2 oder 3 MAG kein Mitgliedschaftserfordernis gestellt, wird das Interesse der Mitarbeitenden überwiegen und ein Kirchenaustritt eine (außerordentliche) Kündigung nicht rechtfertigen können.

Durch dieses gestufte Verfahren, das den Vorgaben der am 17.03.2026 ergangenen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs entspricht, wird zum Ausdruck gebracht, dass keine „Kündigungsmotivautomatik“ existiert, sondern es sich bei einer (außerordentlichen) Kündigung stets um eine Abwägungsentscheidung des Arbeitgebers im Einzelfall handelt, wobei es auf die konkrete Tätigkeit der / des Mitarbeitenden, auf die Kirchenzugehörigkeit ihrer / seiner Kollegen /innen, aber wohl auch auf die Motivation der / des Mitarbeitenden ankommt..

Nach Absatz 4 kommt für die weitere Mitarbeit nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche mit den ihr zugeordneten Einrichtungen und ihre Ordnung grob missachtet. Selbstverständlich steht es allen Mitarbeitenden zu, das kirchliche Handeln in der Öffentlichkeit kritisch zu reflektieren. Eine grobe Missachtung tragender kirchlicher Glaubenssätze und anderer wesentlicher Prinzipien der evangelischen Kirche kann dagegen nicht toleriert werden. Gleiches gilt für eine deutliche Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes z.B. durch Leugnung des Holocaust oder bei kirchen- bzw. verfassungsfeindlichem Verhalten. Auch hier sind eine Einzelfallprüfung und eine arbeitsrechtliche Beratung unerlässlich.