Ordnung zur Beschäftigungssicherung für kirchliche Mitarbeitende (Beschäftigungssicherungsordnung - BSO)

vom 31. Mai 2023

(Ges. u. VOBl. Bd. 18 Nr. 2 S. 36)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragrafen	Art der Änderung
1	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung zur Beschäftigung für kirchliche Mitarbeitende (Beschäftigungssicherungsordnung – BSO)	11. September 2024	Ges. u. VOBl. Bd. 18 Nr. 7 S. 185	§ 7	geändert

§ 1
Dienstvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

(1) Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle im Sinne des § 3 MVG-EKD durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten verringert werden durch eine Reduzierung der Höhe der Jahressonderzahlung um bis zu 50 vom Hundert der nach § 19 BAT-KF maßgebenden Beträge oder durch eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40,5 Wochenstunden ohne Entgeltausgleich. Die veränderte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 6 BAT-KF. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten erhöht sich in entsprechendem Verhältnis. Auf Antrag des bzw. der Teilzeitbeschäftigten verbleibt es bei der bisher vereinbarten Arbeitszeit; in diesem Fall ist das Entgelt entsprechend zu kürzen.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Höhe der Jahressonderzahlung um mehr als 50 vom Hundert bis zu 100 vom Hundert reduziert werden oder eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden ohne Entgeltausgleich durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung erfolgen, wenn die Voraussetzungen nach § 3 erfüllt sind.

(3) Im Falle einer Personalkostenreduzierung nach Absatz 1 oder Absatz 2 wird das monatliche Entgelt nach der jeweiligen Anlage A für Mitarbeitende nach Anlage 6 zum BAT-KF (TV Ärzte-KF) im Folgejahr der Kürzung der Jahressonderzahlung entsprechend nach Absatz 1 um bis zu 2,4 vom Hundert und nach Absatz 2 um bis zu 4,8 vom Hundert gekürzt.

(4) Bei einer Kürzung der Jahressonderzahlung sollen soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden.

§ 2
Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung nach § 1 Absatz 1

(1) Eine Dienstvereinbarung gemäß § 1 Absatz 1 kann abgeschlossen werden, wenn die Dienststelle oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil der Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den zustehenden Kirchensteuern oder erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen. Bei der Berechnung der erwirtschafteten Mittel bleiben die mit den jeweiligen Kosten- und Leistungsträgern geregelten Investitionskostenerstattungen oder -vergütungen und die dazugehörenden Ausgaben unberücksichtigt.

(2) Voraussetzung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung schriftlich darlegt und eingehend erklärt. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer oder Rechnungsprüfer zu ermöglichen. Der Mitarbeitervertretung ist die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen, darzulegen; insbesondere hat die Dienststellenleitung darzulegen, dass andere als die in der Dienstvereinbarung zu treffenden Maßnahmen nicht helfen können, die wirtschaftlich schwierige Situation ohne Beendigungskündigungen zu überwinden.

(3) Voraussetzung ist weiterhin, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung der Jahressonderzahlung oder Anhebung der Wochenarbeitszeit führen,
2. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, mit der Mitarbeitervertretung in regelmäßigen Abständen, mindestens vierteljährlich, die Entwicklung der Einnahme- und Ausgabesituation zu erörtern,
3. die Verpflichtung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Regelung auszunehmen,
   a) deren Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung im Arbeitsvertrag während der Laufzeit der Dienstvereinbarung ausläuft, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an,

b) die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Dienstvereinbarung eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben,

4. die Dauer der Laufzeit der Vereinbarung. Das Ende der Laufzeit ist auf das Ende eines Kalenderjahres festzulegen. Eine Laufzeit über das auf den Abschluss der Dienstvereinbarung folgende Kalenderjahr hinaus ist unzulässig, unbeschadet der Möglichkeit einer weiteren Vereinbarung,
5. die Darlegung, welchen Beitrag außertarifliche leitende Mitarbeitende zur Sanierung leisten,
6. eine Regelung, wie etwaige Mehrerlöse oder Mehreinnahmen gegenüber den Erlösen oder Einnahmen, die bei Abschluss der Dienstvereinbarung zugrunde gelegt wurden, zu verwenden sind, Eine Auszahlung soll, wenn die Mehrerlöse oder Mehreinnahmen nicht mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung in eine Rücklage zur Vermeidung zukünftiger betriebsbedingter Beendigungskündigungen eingestellt werden, in abrechnungstechnisch einfacher Weise an diejenigen beteiligten Mitarbeitenden erfolgen, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Dienstvereinbarung noch in der Einrichtung tätig sind.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, im Rahmen der Bestimmungen des MVG-EKD sachkundige Dritte im erforderlichen Umfang hinzuzuziehen, die die vorgelegten Unterlagen erläutern und die Mitarbeitervertretung bei den Verhandlungen beraten. Der Dienstgeber trägt die dafür notwendigen Kosten.

(5) Besteht beim Dienstgeber eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist dieser die Aufnahme der Verhandlungen anzuzeigen.

§ 3
Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung nach § 1 Absatz 2

(1) Neben den Voraussetzungen nach § 2 gilt für den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 1 Absatz 2 zusätzlich Folgendes:

(2) Sie kann nur abgeschlossen werden in einer Dienststelle oder einem wirtschaftlich selbstständigen Teil, in der oder dem auf alle Beschäftigungsverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen der BAT-KF angewendet und Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer nur zur Überbrückung kurzzeitigen Beschäftigungsbedarfs (zum Beispiel in Vertretungsfällen infolge Urlaub, Krankheit, bei kurzfristigem Spitzenbedarf) beschäftigt werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung auch zulässig in Einrichtungen, die neben den in Absatz 2 genannten Regelungen vorübergehend die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD) anwenden. Mitarbeitende, für die arbeitsvertraglich die AVR.DD angewendet werden, werden von Dienstvereinbarungen nach dieser Ordnung nicht erfasst.

(4) Der Mitarbeitervertretung ist durch ein Testat der Wirtschaftsprüfung schriftlich darzulegen, dass die Einrichtung bestandsgefährdet ist. Anstelle des Testates der Wirtschaftsprüfung ist im Bereich der verfassten Kirche eine schriftliche Stellungnahme des Rechnungsprüfers vorzulegen. Vor Abschluss der Dienstvereinbarung ist mit der Mitarbeitervertretung ein Konzept zur Zukunftssicherung der Einrichtung zu entwickeln. In diesem Zukunftssicherungskonzept muss schlüssig dargelegt werden, wie der Bestand der Einrichtung gesichert werden kann und die Dienststellenleitung nach Ablauf der Notlagenregelung die uneingeschränkte Anwendung des BAT-KF sicherstellt.

§ 4
Kündigungsschutz, Nachzahlung

(1) Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung, mindestens jedoch für ein Jahr nach Abschluss der Vereinbarung, ist eine betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigung unzulässig.

(2) Abweichend von Absatz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige und entsprechende gesicherte Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

(3) Scheidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf Grund einer Befristung innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung, ohne dass der Arbeitgeber Entfristung angeboten hat, oder auf Grund einer innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung aus, ist die Differenz zwischen dem Betrag der letzten gezahlten Jahressonderzahlung und dem Betrag, der ohne die Dienstvereinbarung zu zahlen gewesen wäre, auszuzahlen; entsprechend sind die Arbeitszeitstunden des vorangegangenen Jahres, soweit sie über die Arbeitszeitstunden hinausgehen, die ohne die Dienstvereinbarung zu leisten gewesen wären, als Mehrarbeit den Ausscheidenden zu vergüten.

Protokollnotiz zu § 4 Absatz 3 und § 5:

Mehrarbeit ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters.

§ 5
Kündigung der Dienstvereinbarung

Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, die Dienstvereinbarung fristlos zu kündigen, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung stattfin-

det. In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile umgehend auszuzahlen und gegebenenfalls die Mehrarbeit zu vergüten.

§ 6
Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die Dienstvereinbarung wird der Geschäftsstelle der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission unverzüglich zugeleitet. Dazu sind folgende Unterlagen einzureichen:

a) eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung,

b) die Aufstellung des Dienstgebers, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind, sowie eine Bestätigung, dass die Anzeige an die eventuell vorhandene Gesamtmitarbeitervertretung erfolgt ist,

c) die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass sie diese Unterlagen erhalten hat und dass sie ihre Rechte wahrnehmen konnte,

d) die Mitteilung der Mitarbeitervertretung, dass sie von jeweils in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirkenden Mitarbeiterverbänden bzw. Gewerkschaften vor Unterzeichnung der Dienstvereinbarung beraten worden ist.

(2) Die Geschäftsstelle leitet die Dienstvereinbarung mit den vollständigen Unterlagen nach Absatz 1 an die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission unverzüglich elektronisch weiter.

(3) Jedes Mitglied oder stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission kann die Beratung der Arbeitsrechtlichen Kommission über eine Dienstvereinbarung nach dieser Ordnung innerhalb von einem Monat nach elektronischem Versand der Dienstvereinbarung durch die Geschäftsstelle nach Absatz 2 schriftlich beantragen.

Die Beratung erfolgt dann in der nächsten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

In diesem Fall wird die Dienstvereinbarung nur wirksam, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission eine entsprechende Arbeitsrechtsregelung als Grundlage für die Dienstvereinbarung beschließt.

(4) Wird keine Beratung gemäß Absatz 3 beantragt, tritt die Dienstvereinbarung mit Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist in Kraft.

§ 7
Außerkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 31. Dezember 2027 außer Kraft. Innerhalb des Geltungszeitraumes abgeschlossene Dienstvereinbarungen können mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2028 gelten. Im Fall einer Personalkostenreduktion nach § 1 Absatz 3 ist diese bis zum 31. Dezember 2029 möglich.