

Dienstgeberbrief II/2024

Büro Dienstgeberseite

Geschäftsführer und Berater:

Dr. Alireza Khostevan
Bischöflich Münstersches Offizialat
Kolpingstraße 14
49377 Vechta
Tel.: 04441 872-165
alireza.khostevan@bmo-vechta.de

Sekretariat
Eva-Maria Kohl
Tel.: 04441 872-174
eva-maria.kohl@bmo-vechta.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

19.07.2024

die Regional-KODA Osnabrück/Vechta hat am 20.6.2024 in der Katholischen Akademie Stapelfeld zum 152. Mal getagt und die folgenden Beschlüsse gefasst.

Angebot zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Nach der neuen Regelung in § 25A AVO sollen Dienstgeber geeignete Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten. Hier geht es in erster Linie um Firmenfitness-Mitgliedschaften (z.B. Hansefit, EGYM oder andere Anbieter), die Mitarbeitende zu vergünstigten Konditionen nutzen können. Hierbei handelt es sich um beispielhafte Empfehlungen an die Dienstgeber, die aber keinen verbindlichen Charakter haben.



Bitte beachten Sie, dass alle Zusatzleistungen zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn an das Referat Gehaltsabrechnung im BGV bzw. BMO zur Überwachung der steuerrechtlichen Freigrenzen gemeldet werden müssen. Weitere Informationen zur Meldung von Sachbezügen stellt das BGV für sein Zuständigkeitsgebiet [hier](#) zum Abruf zur Verfügung.

Befristete Arbeitsverträge

Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) hat im Wege eines Vermittlungsverfahrens eine neue „Gesamtregelung zur Befristung“ erstellt, die bundesweit für alle Diözesen verbindlichen Charakter hat. Insbesondere sind sachgrundlose Befristungen ab dem 1. Juni 2024 grundsätzlich – bis auf wenige Ausnahmen – nicht mehr zulässig. Die

Regional-KODA Osnabrück/Vechta hat die durch die ZAK bewirkte Neuregelung zur Kenntnis genommen und in die AVO übernommen.

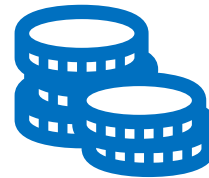


Praxistipp: Die Neuregelung hat leider dazu geführt, dass einige wesentliche Regelungen zu Befristungen von Arbeitsverträgen nicht mehr direkt in § 30 AVO zu finden sind, sondern in der Anlage 8, Nr. 6 zur AVO, auf die in der Vorschrift verwiesen wird. Die unterschiedlichen Fundstellen sind der Systematik der AVO nebst Anlagen und Sonderregelungen geschuldet. Ein Überblick über die künftig geltenden Befristungsregelungen der AVO (rein redaktionell, ohne normativen Charakter) finden Sie in der [Anlage](#).

Die bisherigen Regelungen in § 31 AVO (Führung auf Probe) und § 32 AVO (Führung auf Zeit) gelten unverändert fort.

Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der Hauswirtschaft

Die betroffenen Auszubildenden erhalten nach Anlage 1, Nr. 3 AVO rückwirkend zum 1. Januar 2024 höhere Vergütungen. Sie liegen während der gesamten Ausbildungszeit unterhalb der Ausbildungsvergütungen des TVAöD; die Jahressonderzahlungen liegen dagegen mit 110% oberhalb der TVAöD-Regelung von 90% eines monatlichen Ausbildungsentgeltes.



Dienst- und Individualvereinbarungen von Mobiler Arbeit

Die neue Anlage 9, auf die § 3 Abs. 1 Satz 7 AVO Bezug nimmt, ermöglicht den Abschluss von freiwilligen Vereinbarungen von Mobiler Arbeit. Hierzu geben die Regelungen einen rechtlichen Rahmen vor, unter welchen Voraussetzungen ein Teil der Arbeitszeit außerhalb des Arbeitsplatzes geleistet werden kann. Die Vereinbarungen sollen möglichst auf betrieblicher Ebene von den Mitarbeitervertretungen mit dem Dienstgeber getroffen werden. Der Dienstgeber wäre dann auf Antrag des Beschäftigten verpflichtet, die betreffende Tätigkeit hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Eignung für mobiles Arbeiten zu überprüfen und zu entscheiden, ob die vertraglich geschuldete Tätigkeit eine zeitweise Abwesenheit von dem einrichtungsgebundenen Arbeitsplatz zulässt, ohne dass es zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsergebnisse und der dienstlichen bzw. betrieblichen Belange kommt. Eine etwaige Ablehnung durch den Dienstgeber wäre nicht an bestimmte Gründe geknüpft.



Nur wenn in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht, sollen Individualvereinbarungen möglich sein.

Entsprechende Musterformulierungen für Dienst- und Individualvereinbarungen, die als Arbeitsgrundlage dienen können, aber den konkreten Anforderungen der Einrichtung anzupassen sind, werden vom BGV Osnabrück vorbereitet.

Arbeitsbefreiung bei kirchlicher Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters

Die AVO gewährte bislang in § 29 Mitarbeitenden einen arbeitsfreien Tag bei eigener kirchlicher Eheschließung. Zukünftig erhalten Mitarbeitende die bezahlte Arbeitsbefreiung auch, wenn ihr Kind kirchlich heiratet.



Arbeitsbefreiung bei Arbeitsjubiläum

25
40

Mitarbeitende erhielten bislang bei 25- bzw. 40-jähriger Tätigkeit eine besondere Zahlung (§ 23 Abs. 2 AVO) in Form eines Jubiläumsgeldes, die mit 700 € nach 25 Jahren und 1.000 € nach 40 Jahren oberhalb der im TVöD vorgesehenen Beträge liegt. Zukünftig haben sie zusätzlich Anspruch auf jeweils einen bezahlten Arbeitsbefreiungstag gemäß § 29 AVO. Die Regelung entspricht der Tarifnorm im TVöD. Die von der Mitarbeiterseite begehrte Erweiterung der Jubiläumszeiten (10, 20, 25 und 40 Jahre) mit Jubiläumsgeldern (200 bis 800 Euro) und Zusatzurlaubstagen (1 bis 4 Tagen) fand hingegen keine Mehrheit.

Die Beschlüsse wurden zwischenzeitlich vom Diözesanadministrator und Weihbischof Wübbe sowie Official und Weihbischof Theising in Kraft gesetzt. Sie werden demnächst in den Kirchlichen Amtsblättern veröffentlicht. Die neue durchgeschriebene Fassung der AVO mit den 89. Änderungen wird voraussichtlich im August 2024 erscheinen ([abrufbar hier](#)).

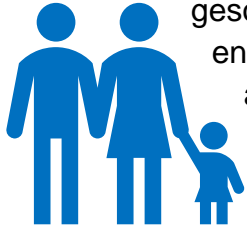
Personalien

Gemäß der Regional-KODA-Ordnung wechselte zum 1. Juli 2024 (Mitte der Amtszeit) der Vorsitz der Kommission. Zum neuen Vorsitzenden wurde Ansgar Stuckenberg (Domküster in Osnabrück, Vertreter der Mitarbeiterseite) gewählt; seine Stellvertretung übernimmt der bisherige Vorsitzende Andreas Windhaus (Justitiar im BMO in Vechta, Vertreter der Dienstgeberseite).



Eine Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite in der Regional-KODA Osnabrück/Vechta finden Sie [hier](#).

Inflationsausgleich bei Elternzeit



Für etwas Unruhe hat ein aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts Essen gesorgt. Das Gericht hat am 16.04.2024 (3 Ca 2231/23) entschieden, dass ein voller Anspruch auf Inflationsausgleich auch bestehe, wenn sich die beschäftigte Person durchgängig in Elternzeit befunden hat und dementsprechend nicht zumindest einen Tag Entgeltanspruch hatte. Der Ausschluss von Beschäftigten in Elternzeit würde gegen das Willkürverbot verstoßen.

Einzelne sich in Elternzeit befindliche Beschäftigte haben bereits entsprechende Inflationsausgleichszahlungen geltend gemacht.

Allerdings ist das Urteil des ArbG Essen nicht rechtskräftig. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (14 SLa 303/24) wird sich mit dem Thema auseinandersetzen müssen und hoffentlich bald eine Klarstellung vornehmen. Der KAV Niedersachsen empfiehlt, den Eingang eines Forderungsschreibens zu bestätigen und darauf hinzuweisen, dass das Urteil des ArbG Essen nicht rechtskräftig sei und der Ausgang des Verfahrens abgewartet werde.

Der nächste DG-Brief ist für Dezember 2024 geplant. Wir wünschen Ihnen, allen Mitarbeitenden und Familien einen schönen Sommer.

Herzliche Grüße

Ihre Vertreterinnen und Vertreter
der KODA-Dienstgeberseite

Zusammenstellung von § 30 AVO in Verbindung mit Anlage 8 Nr. 6 zur AVO – Befristete Arbeitsverträge

(redaktionelle Zusammenstellung ohne normativen Charakter)

(1)	Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverhältnissen zulässig.
(2)	Die Befristung von Dienstverträgen zwischen 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. Frühere Befristungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Dienstverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Dienstverträge. Die 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.
(3)	Die Vereinbarung eines befristeten Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich unzulässig. Abweichend von Satz 1 ist die kalendermäßige Befristung eines Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i. S. d. § 14 Absatz 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 zulässig, wenn <ul style="list-style-type: none"> a. der Beschäftigte, erstmals in einem Dienstverhältnis bei dem Dienstgeber erprobt wird; b. eine Einrichtung 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 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. <p>Bis zur Gesamtdauer nach Satz 2 ist in diesen Fällen auch die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Dienstvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 2 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Dienstgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis bestanden hat.</p>
(3a)	Abweichend von Absatz 2 und Absatz 3 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.
(3b)	In Dienstvereinbarungen kann geregelt werden, bei welchen Tatbeständen bzw. Fallgestaltungen abweichend von Abs. 2 eine über 6 Jahre hinausgehende Befristung von Dienstverhältnissen sowie abweichend von Absatz 3. Buchstaben b und c eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.
(3c)	Beschäftigte in einem befristeten Dienstverhältnis werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, wenn die sachlichen und persönlichen Versetzungen gegeben sind.
(3d)	Wurden Dienstverträge unter Missachtung der Absätze 2 bis 6 oder dort in Bezug genommener Regelungen vereinbart, gelten die Dienstverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
(3e)	Die Regelung gilt für alle Dienstverträge, die ab 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden.
(4)	Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann ein Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.
(5)	Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

	Protokollerklärung zu Absatz 5: Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.
(6)	Die §§ 31, 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 -5 unberührt.