Arbeitshilfe für DiAG-MAVen

Zur Unterstützung von MAVen bei diözesanen Strukturprozessen

Arbeitshilfe für DiAG-MAVen

Zur Unterstützung von MAVen bei diözesanen Strukturprozessen

Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis	3
1.	Vorwort	4
2.	Dritter Weg – Katholische Soziallehre	5
3.	Vorbemerkung – MAVO	5
4.	Begriffsklärung	6
5.	Betriebsübergang - Neustrukturierung einer Kirchengemeinde	7
6.	Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 1b MAVO	8
7.	MAV – am Tag der Neugründung	9
8.	Eine oder mehrere MAVen?	10
9.	Bildung einer Gesamt-MAV	11
10.	Wer ist MitarbeiterIn im Sinne der MAVO?	12
11.	Betriebsübergang ohne Zuständigkeit einer MAV	12
12.	MitarbeiterInnen mit Leitungsaufgaben - Aktives und Passives Wahlrecht?	13
13.	„Versetzung“ innerhalb der neuen Kirchengemeinde	14
14.	Erste Tätigkeitsstätte / Dienstfahrten	15
15.	Betriebsbedingte Kündigung/ Änderungskündigung/ Sozialauswahl	16
16.	Sozialplan	17
17.	Jugend-, Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretung	17
18.	Dienstgeber: wer ist Ansprechpartner der MAV?	18
19.	Freistellung für die MAV-Arbeit	18
20.	Fortbildung / Informations- und Erfahrungsaustausch	19
21.	Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	19
22.	Informationsfluss über anstehende Strukturveränderungen	20
23.	Anregungen für DiAG-Vorstände	21
24.	Anlagenverzeichnis	22
25.	Impressum	22
	Anlagen	22

1. Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zurzeit sind in den deutschen Diözesen Umstrukturierungen der einzelnen Kirchengemeinden zu größeren Einheiten in vollem Gang oder schon mehr oder weniger abgeschlossen. Für die MitarbeiterInnen entstehen durch die Umstrukturierungen Unsicherheiten. Das bestehende Arbeitsverhältnis geht auf die neu gegründete Kirchengemeinde über. Auf die Mitarbeitervertretungen kommt die Aufgabe zu, sich auf die neue Situation einzustellen und die Interessen der KollegInnen wahrzunehmen. Über die einzelnen in der MAVO geregelten Rechte hinaus, können im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft Verabredungen zwischen DG und MAV getroffen werden. Bereits im Vorfeld ist es möglich, in MitarbeiterInnenversammlungen Informationen zu geben, Ängste der KollegInnen aufzugreifen und Fragen zu klären.

Die vorgelegte Arbeitshilfe möchte zu den Fragestellungen im Zusammenhang mit den Strukturveränderungen den DiAGen einen Orientierungsrahmen geben, wobei bei den umfangreichen Überlegungen des BAG-MAV Sachausschusses „Strukturveränderungen in der Verfassten Kirche“ immer wieder deutlich wurde, dass es in den einzelnen Regionen große Unterschiede gibt. Diese Arbeitshilfe kann Grundlage einer Arbeitshilfe für die MAVen vor Ort sein.

Die DiAG-MAVen in den (Erz-)Diözesen sind bei den Umstrukturierungsprozessen in besonderer Weise gefordert, die MAVen vor Ort zu unterstützen. Dies gilt insbesondere für kleinere MAVen, damit diese ihre Rechte auch wahrnehmen können. Dabei sind in realistischer Weise die „eigenen Kräfte“ einzuschätzen und gegebenenfalls Mittel für die notwendige Arbeit in den (Erz-) Bistümern einzufordern. Die durch die MAVO geregelten Rechte für die DiAGen bedeuten zugleich auch ein Anspruch zur Wahrnehmung dieser Aufgaben:

- Frühzeitig ist es möglich für betroffene MAVen Fortbildungen auf den Weg zu bringen, die sich speziell mit dem Thema Auflösung von Kirchengemeinden und Kirchengemeindeneugründen beschäftigen.
- Anzuregen ist, dass sich die handelnden Dienstgeber rechtzeitig mit den sich für sie ergebenden Verpflichtungen aus der Grundordnung, der MAVO und der jeweils gelten Arbeitsvertragsordnung auseinandersetzen und sich diesbezüglich über ihre Pflichten kundig machen.
- Ein besonderer Rationalisierungsschutz[1] für die betroffenen MitarbeiterInnen ist gegebenenfalls in den Blick zu nehmen.

Es gilt Phantasie zu entwickeln, damit ein solcher Prozesses für alle Beteiligten zu einer Erfahrung von gelebter Dienstgemeinschaft wird.

Wir wünschen Euch und uns Allen ein gutes Gelingen bei Euren Überlegungen.

Die Mitglieder des
Sachausschusses der BAG-MAV „Strukturveränderungen in der Verfassten Kirche“

[1] vgl. Anlage 1, Arbeitsvertragsordnung Bistum Fulda

2. Dritter Weg – Katholische Soziallehre

Mit ihrem in Deutschland verankerten Dritten Weg wollen die Bischöfe Deutschlands in besonderer Weise das Miteinander und Zueinander der MitarbeiterInnen und der Dienstgeber in kirchlichen Einrichtungen regeln. Der zentrale Begriff ist die Dienstgemeinschaft. Wird dieses Wort wirklich ernst genommen, erfordert das im Konkreten eine besondere Fürsorge für die Beschäftigten, insbesondere dort, wo sich unternehmerische Entscheidungen für die Beschäftigten negativ auswirken. Dies korrespondiert auch mit dem Personalitätsprinzip[2,3], das in der katholischen Soziallehre grundgelegt ist. Dem einzelnen Menschen kommt von Gott her eine besondere Würde zu und alle (wirtschaftlichen) Entscheidungen müssen sich an diesem Prinzip ausrichten. Das gilt auch im Zusammenhang mit der Auflösung und Neugründung von Kirchengemeinden.

3. Vorbemerkung – MAVO

In der Arbeitshilfe wird Bezug genommen auf die Rahmen-MAVO in der Fassung vom 20. Juni 2011[4]. Zur Zeit der Erarbeitung dieser Arbeitshilfe - Herbst 2016 / Frühjahr 2017 - ist absehbar, dass zum Herbst 2017 eine novellierte Rahmen-MAVO erscheint. Da der Inhalt dieser neuen Rahmen-MAVO im Entwurf bekannt ist, wird bei der Erstellung dieser Arbeitshilfe die novellierte Rahmen-MAVO mit berücksichtigt. Soweit sich einzelne Gedanken auf die neue Rahmen-MAVO beziehen, wird der entsprechende Paragraph mit der Angabe „(Entwurf)“ gekennzeichnet.

[2] *Siehe dazu das Konzilsdokument Lumen Gentium die Artikel 12 und 25, in dem als Anmerkung auf die Enzykliken Mater et Magister von Johannes XXIII. und Quadragesimo anno von Pius XI. Bezug genommen wird.*
[3] Anlage 2, Prinzipien der Katholischen Soziallehre entnommen aus:
www.gym-hartberg.ac.at/schule/images/stories/Religion/.../20_SoLe_Prinzipien.pdf
[4] Die deutschen Bischöfe Nr. 95, Kirchliches Arbeitsrecht 2015

4. Begriffsklärung

Die Begriffe Kirchengemeinde, Pfarrgemeinde, Pfarrei, Kirchenstiftung werden oft in gleicher Weise verwandt, obgleich Unterschiedliches gemeint wird.

Der Begriff Pfarrei (lat. paroecia) ist ein kirchenrechtlicher Begriff, der im can. 515, 1 - 3 des Codex Juris Canonici (CIC), dem Gesetzbuch der Römischen Kirche, geregelt ist:

- § 1: „Die Pfarrei ist eine bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen, die in einer Teilkirche auf Dauer errichtet ist und deren Seelsorge unter der Autorität des Diözesanbischofs einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten anvertraut wird."
- § 2: „Pfarreien zu errichten, aufzuheben oder sie zu verändern, ist allein Sache des Diözesanbischofs, der keine Pfarreien errichten oder aufheben oder nennenswert verändern darf, ohne den Priesterrat gehört zu haben."
- § 3: „Die rechtmäßig errichtete Pfarrei besitzt von Rechts wegen Rechtspersönlichkeit."

Das der Pfarrei zugeordnete Gremium ist der Pastoralrat (vgl. can. 536 CIC). Er wird in den jeweiligen Diözesen unterschiedlich, meist als Pfarrgemeinderat, bezeichnet. Auch die Rechte dieses Gremiums sind in den einzelnen (Erz-) Diözesen unterschiedlich und in eigenen Ordnungen geregelt.

Zu unterscheiden davon ist der Begriff Kirchengemeinde. Er ist der staatskirchenrechtliche Begriff für eine kirchlich verfasste Pfarrei. Diese ist in Deutschland eine Körperschaft des Öffentlichen Rechtes und besitzt so Rechtspersönlichkeit. Sie unterliegt damit auch einem staatlich geregelten Status. Auch nach kirchlichem Recht (vgl. can. 532 CIC) muss eine jede Pfarrei einen Vermögensverwaltungsrat besitzen. In Deutschland wird die Kirchengemeinde je nach regionalem Sprachgebrauch durch den Verwaltungsrat, den Kirchenausschuss, den Kirchengemeinderat, den Kirchenvorstand oder … vertreten.

In dieser Arbeitshilfe werden die Begriffe Kirchengemeinde und Kirchenvorstand verwendet.

5. Betriebsübergang - Neustrukturierung einer Kirchengemeinde

Umstrukturierungen verlaufen sehr unterschiedlich. Verschiedene Alternativen sind möglich:

- Zusammenlegung/Fusion mehrerer bisher selbständiger Kirchengemeinden und/oder Einrichtungen und Neugründung einer neuen (Groß)-Kirchengemeinde.
  Am Ende dieses Prozesses steht eine neue Körperschaft des öffentlichen Rechtes, die in alle Rechte und Pflichten der bisherigen Arbeitsverträge eintritt.
- Aufnahme einer oder mehrerer bisher selbständiger Kirchengemeinden und/oder Einrichtungen.
  Für die MitarbeiterInnen der aufnehmenden Kirchengemeinde ändert sich arbeitsrechtlich nichts.
  Für die MitarbeiterInnen der aufgenommenen Einrichtungen gilt, dass die aufnehmende Kirchengemeinde in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag eintritt.
- Der § 613a BGB regelt die Rechte und Pflichten bei einem Betriebsübergang[5]. Danach tritt der neue Dienstgeber in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ein:
- Betriebs- oder Dienstvereinbarungen dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres zum Nachteil des Mitarbeiters geändert werden.
- MitarbeiterInnen müssen eine schriftliche Information erhalten über „den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.“[6]

Zu klären ist, ob es sich um einen Betriebsübergang nach § 613a BGB oder um einen hoheitlichen Akt des Bischofs ohne Anwendung des BGBs handelt. Zur Frage des Betriebsübergangs gibt es unterschiedliche Rechtsauffassungen:

- Siehe dazu: Gutachten Rechtsanwalt Dr. Gescher zu Betriebsübergang nach § 613a BGB bei Neustrukturierung von Pfarrgemeinden[7].
- Siehe dazu: ZMV - Rechtsanwältin Dr. Menges zur Umstrukturierung von Kirchengemeinden[8].

[5] Anlage 3, § 613a BGB, Betriebsübergang
[6] Anlage 3, § 613a Absatz 5 BGB, Betriebsübergang
[7] Anlage 4, Gutachten Rechtsanwalt Dr. Gescher zu Betriebsübergang nach § 613a BGB und Anlage 4a, ZMV 2017, Nr. 2 Seite 74ff - Fusion von Kirchengemeinden - Betriebsübergang nach § 613a BGB
[8] Anlage 5, ZMV 2011, Nr. 5 Seite 234 – Rechtsanwältin Dr. Menges zur Umstrukturierung von Kirchengemeinden

Gültigkeit der bisherigen Arbeitsverträge und Dienstvereinbarungen:

- Es ist nicht notwendig neue Arbeitsverträge abzuschließen, da die neue Kirchengemeinde in den bestehenden Arbeitsvertrag eintritt. Sollte den MitarbeiterInnen im Zuge des Betriebsübergangs neue Arbeitsverträge vorgelegt werden, ist darauf zu achten, dass diese Verträge keine versteckten Verschlechterungen enthalten.
- Einzelvertragliche Regelungen haben weiterhin Bestand (z.B. eine Festlegung des Dienstortes, soweit dies vereinbart wurde).
- Geschlossene Dienstvereinbarungen gelten weiterhin und können frühestens nach einem Jahr verändert oder gekündigt werden.

In den weiteren Überlegungen wird davon ausgegangen, dass die alten Kirchengemeinden aufgelöst und eine neue Kirchengemeinde gegründet wird, da in der zweiten Möglichkeit für die hinzukommenden Kirchengemeinden die rechtlichen Folgen identisch sind und für MitarbeiterInnen der aufnehmenden Kirchengemeinde keine Änderungen entstehen.

Hinweis:[9]

Besteht in einer aufgelösten Kirchengemeinde für eine bestimmte Einrichtung (KITA, Altenheim) eine MAV, so gilt:

- Die bestehende MAV bleibt im Amt.
- § 13 (3) Ziff. 1 MAVO: Eine Neuwahl der MAV findet statt, wenn die Hälfte der Amtszeit abgelaufen ist und die Zahl der MitarbeiterInnen um mindestens 50 gestiegen ist.
- Will die bestehende MAV eine Neuwahl „erzwingen“, so könnte sie geschlossen zurücktreten.

6. Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 1b MAVO

Die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere Einrichtungen unterschiedlicher Träger ist nach §§ 1b und 22a MAVO durch eine Dienstvereinbarung möglich. Die Voraussetzungen sind:

- MitarbeiterInnen müssen Gelegenheit zur Stellungnahme haben
- Zustimmung der MAVen
- Einigung der zuständigen Dienstgeber
- Genehmigung durch den Ordinarius

Mit der Gründung einer gemeinsamen MAV besteht die Möglichkeit die Anforderungen einer Neugründung frühzeitig in den Blick zu nehmen.

[9] MAVO-Kommentar, Thiel, Fuhrmann, Jüngst, Köln 2014, 7. Auflage, § 13, RZ 11

7. MAV – am Tag der Neugründung

Das Zusammenspiel der bisherigen MAVen ist in den §§ 13d und 13e MAVO geregelt:

- § 13d (2) MAVO: Bei der Zusammenlegung von Einrichtungen nimmt die größte MAV (Anzahl der Wahlberechtigten) durch das Übergangsmandat die Rechte aller MitarbeiterInnen wahr.
- § 13d (1) MAVO: Die Neuwahl der MAV muss innerhalb von sechs Monaten erfolgen. Das Übergangsmandat kann durch Dienstvereinbarung um sechs Monate verlängert werden.
- § 13e MAVO: MAVen von untergehenden Einrichtungen bleiben so lange im Amt (Restmandat), wie dies zur Wahrnehmung der Beteiligungsrechte im Zusammenhang mit der Auflösung der Einrichtung notwendig ist (z.B. die Erstellung eines Sozialplanes).
- § 10 (3) MAVO: Bei der Neuwahl der MAV entfallen die geforderten Vordienstzeiten der §§ 7 und 8 MAVO. Jede/r MitarbeiterIn ist wahlberechtigt und wählbar.
- Sofern in einer bisher bestehenden Kirchengemeinde für eine oder mehrere Einrichtung/en eine eigene MAV besteht (z.B. für eine oder mehrere Kindertagesstätte/n), hat die Auflösung der bisherigen Kirchengemeinde nicht gleichzeitig die Auflösung der Einrichtung/en zur Folge. In diesem Fall geht die Einrichtung auf die neue Kirchengemeinde über. Das bedeutet, dass die bisherige MAV für diese Einrichtung im Amt bleibt.[10]

Möglichkeiten der MAVen vor der Gründung der neuen Kirchengemeinde:
Nach MAVO besteht kein Anspruch darauf, dass sich die MAVen der einzelnen selbständigen Einrichtungen der künftigen Kirchengemeinde vor der Neustrukturierung treffen. Trotzdem kann dies sinnvoll sein. Hierzu ist die Zustimmung der Dienstgeber einzuholen.

Ein Treffen der beteiligten MAVen kann hilfreich sein, um das Prozedere des Übergangs und die verschiedenen Problemstellungen zu besprechen, zu klären und weitere Schritte abzustimmen.

Es könnte eine gemeinsame schriftliche Information an die MitarbeiterInnen initiiert werden. Eine Mitarbeiterversammlung (MV) aller MitarbeiterInnen bietet gute Möglichkeiten, die Fragen der KollegInnen entgegenzunehmen und gegebenenfalls zu klären. Die Kostenübernahme und die Freistellung der MitarbeiterInnen für diese MV muss mit dem Dienstgeber geklärt werden.

Die MAVen können gemeinsam Absprachen zur MAV-Wahl treffen (Vorstellen der bisherigen MAVen, Kennenlernen, Wahlausschuss bilden ...).

Falls eine vorherige Zusammenarbeit der MAVen durch die Dienstgeber abgelehnt wird, ist zu prüfen, ob eine entsprechende Veranstaltung (Informationstag/Fortbildung) durch die DiAG-MAV veranstaltet werden kann.

[10] MAVO-Kommentar, Thiel, Fuhrmann, Jüngst, Köln 2014, 7. Auflage, Seite 331, RZ 10ff

Falls vor der Neustrukturierung keine MAV besteht:
Existiert in keiner der bisherigen Kirchengemeinden eine MAV, dann gibt es kein gewähltes Gremium, das die Interessen der MitarbeiterInnen bei der Neugründung vertritt.

Nach § 10 MAVO hat der Dienstgeber innerhalb von drei Monaten nach der Errichtung der neuen Kirchengemeinde eine MitarbeiterInnenversammlung einzuberufen, die einen Wahlausschuss wählt. Der DiAG-MAV Vorstand kann gegebenenfalls überprüfen, ob der Dienstgeber seinen Aufgaben nachgekommen ist.

Grundsätzlich stellt eine neu gegründete Kirchengemeinde nach § 1a MAVO eine Einrichtung dar. In § 13d (2) MAVO ist geregelt, dass die größte MAV das Übergangsmandat wahrnimmt und eine Neuwahl initiiert. Trotzdem hat der Dienstgeber die Möglichkeit, z.B. in räumlich großen Strukturen einzelne Einrichtungsteile als eigene Einrichtungen mit eigenen MAVen zu definieren. Für den Fall, dass in einer Kirchengemeinde mehrere Einrichtungen mit MAVen bestehen, bietet sich die Bildung einer Gesamt-MAV nach § 24 MAVO an.

8. Eine oder mehrere MAVen?

Nach § 1a Rahmen-MAVO kann der Rechtsträger regeln, was als Einrichtung gilt. Dazu bedarf es der Beteiligung der MAV.

- Nach § 1a (2) MAVO (alt) bedarf die Einrichtungsregelung der Anhörung und Mitberatung der MAV und der Zustimmung des Ordinarius. Die Regelung darf nicht missbräuchlich erfolgen. Zu einem Fall der Neuordnung von Einrichtungen im Bistum Aachen liegt ein Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes des Bistums Aachen vor[11,12].
- Nach § 1a (2) MAVO (Entwurf) regelt der Rechtsträger mit Zustimmung der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen, was als Einrichtungen gilt.

Durch Neugründung der Pfarrei wird eine Einrichtung gebildet, die größte MAV übernimmt das Übergangsmandat. Der formale Weg des Dienstgebers zur Bildung mehrerer Einrichtungen nach der Neugründung sieht vor, dass die MAV im Übergangsmandat oder die neu gewählte MAV an der Entscheidung zu beteiligen ist.

Gründe, die für die Bildung mehrerer Einrichtungen und in der Folge mehrerer MAVen sprechen:

- Kleinere Einheiten sind übersichtlicher und die MitarbeitervertreterInnen können leichter den Kontakt zu den MitarbeiterInnen der Einrichtung halten.
- Die MAV Arbeit kann sich passgenauer an den Fragen, Problemen und Interessen der MitarbeiterInnen vor Ort orientieren. Das gilt auch für die Kommunikation mit der/dem Beauftragten des Dienstgebers.
- Bei guter Koordination könnten mehrere MAVen ein Thema gemeinsam voran bringen und an den Dienstgeber von mehreren Seiten herantragen.
- Große MAVen sind eventuell schwerfälliger und kön-

[11] Anlage 6, Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen, Aktenzeichen 18/06
[12] Anlage 7, ZMV 2010, Nr. 6, Wie groß kann eine Einrichtung sein?

nen einen längeren Abstimmungsprozess erfordern. Auch die Terminfindung ist oft schwieriger.
- Sind mehrere Einrichtungen definiert, dann sind Versetzungen von einer zu einer anderen Einrichtung nach § 35 MAVO beteiligungspflichtig (siehe Abschnitt 13).

Gründe, die gegen die Bildung mehrerer Einrichtungen sprechen:

- Die Bildung von MAVen könnte schwieriger werden, wenn kleine Einrichtungen nicht genügend MitarbeiterInnen haben oder sich nicht ausreichend KandidatInnen finden lassen. In einzelnen Einrichtungen könnten keine oder sehr kleine MAVen entstehen.
- Sehr kleine (1er-) MAVen haben erschwerte Arbeitsbedingungen.
- Bei fehlender Abstimmung zwischen den MAVen könnte vom Dienstgeber versucht werden die MAVen gegeneinander auszuspielen.
- Eine große MAV ist in der Regel stärker. Sie bündelt oft eine größere Vielfalt an Kompetenzen. Das Fortbildungsangebot für MAVen kann leichter genutzt werden, da sich die MAV-Arbeit auf mehrere Personen verteilt.
- Die Zusammenarbeit mehrerer MAVen hat zur Folge, dass es unterschiedliche Haltungen zu Vorlagen oder Fragestellungen geben kann.

9. Bildung einer Gesamt-MAV

Gibt es in einer Kirchengemeinde mehrere Einrichtungen mit eigenen MAVen, dann ist die Bildung einer Gesamt-MAV möglich.

Rahmenbedingungen nach § 24 MAVO:

- Einvernehmen zwischen den MAVen und dem Dienstgeber muss gegeben sein.

Rahmenbedingungen nach § 24 MAVO (Entwurf) zur Bildung einer Gesamt-MAV:

- Zweidrittelmehrheit der MAVen bzw. die befürwortenden MAVen vertreten mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen.
- Jede MAV kann einen Antrag auf Bildung einer Gesamt-MAV stellen. Der Antrag wird von der größten MAV (Zahl der Wahlberechtigten) bearbeitet.
- Die Einladung zu einer gemeinsamen Sitzung, in der über die Bildung einer Gesamt-MAV abgestimmt wird, erfolgt innerhalb von drei Monaten.
- Falls die Entscheidung für eine Gesamt-MAV gefallen ist, lädt die größte MAV zur konstituierenden Sitzung ein.
- Jede MAV entsendet ein Mitglied in die Gesamt MAV (durch Dienstvereinbarung andere Regelungen möglich).
- Jedes Mitglied der Gesamt-MAV hat so viele Stimmen, wie die MAV Mitglieder hat (durch Dienstvereinbarung abweichende Regelung möglich).
- Gesamt-MAV regelt die Angelegenheiten, die nicht durch die einzelnen MAVen in ihren Einrichtungen geregelt werden können.
- Die Gesamt-MAV ist den einzelnen MAVen nicht übergeordnet.

10.Wer ist MitarbeiterIn im Sinne der MAVO?

Die in 2017 novellierte Rahmen-MAVO (Entwurf) unterscheidet deutlicher als bisher zwischen MitarbeiterInnen einerseits und Wahlberechtigten andererseits. Künftig werden auch Personen wahlberechtigt sein, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung (sog. LeiharbeitnehmerInnen, Gestellungsvertrag, …) in Einrichtungen tätig sind. In der bisherigen und in der künftigen Rahmen-MAVO ist geregelt, dass MitarbeiterInnen die beim Ordinariat bzw. Generalvikariat oder bei einem Caritasverband angestellt sind (z.B. PfarrsekretärInnen, pastorale MitarbeiterInnen und VerwaltungsleiterInnen) und in einer Kirchengemeinde eingesetzt werden, beim Schwellenwert für die MAV-Größe (§ 6 MAVO) mitgezählt werden müssen. Sie haben aktives und passives Wahlrecht in der Kirchengemeinde (§ 7 MAVO), wenn sie länger als 6 Monate in der Einrichtung tätig sind.

11.Betriebsübergang ohne Zuständigkeit einer MAV

Zunächst ist zu prüfen, ob die Einrichtung mehr als 5 Wahlberechtigte hat. Sollte dies der Fall sein, kann der Vorstand der DiAG-MAV anregen, noch rechtzeitig vor der Umstrukturierung, eine MAV zu wählen.

Sofern die Voraussetzungen vorliegen, ist der Dienstgeber nach § 10 MAVO verpflichtet, von sich aus einmalig eine MitarbeiterInnenversammlung einzuberufen. Dort wird ein Wahlausschuss für die Durchführung einer Wahl gebildet. Verstößt ein Dienstgeber dagegen, können alle wahlberechtigten MitarbeiterInnen, aber auch die Diözesane Arbeitsgemeinschaft vor dem zuständigen KAG die Einleitung einer MAV-Wahl einklagen[13]!

Gibt es keine MAV in der Einrichtung, kann es zu Nachteilen für die Beschäftigten kommen:

- ohne Antrag durch die MAV ist es eher unwahrscheinlich, dass der Dienstgeber von sich aus einen Sozialplan initiiert
- keine Überprüfungsmöglichkeit von Versetzungen, Rückgruppierungen …
- keine Einflussnahme bei Kündigung
- keine Möglichkeit zur Mitgestaltung der Dienstgemeinschaft
- keine Vertretung der MitarbeiterInneninteressen im Strukturprozess.

[13] Siehe dazu Kommentar Thiel, Fuhrmann, Jüngst, Köln 2014, 7. Auflage, Seite 268, RZ 32

12. MitarbeiterInnen mit Leitungsaufgaben - Aktives und Passives Wahlrecht?

Veranschaulicht wird diese Frage an den KITA-Leitungen:
Nach § 3 (2) MAVO Ziff. 2 gelten Leiterinnen und Leiter einer Einrichtung im Sinne des § 1 MAVO nicht als MitarbeiterInnen im Sinne der MAVO und sind damit nicht wahlberechtigt.

- Soweit „eine Einrichtung im Sinne der MAVO“ nicht die Kindertagesstätte, sondern die Kirchengemeinde ist, wird diese in der Regel vertreten durch den Pfarrer als Vorsitzendem des Kirchenvorstandes. Damit ist der § 3 (2) Ziff. 2 MAVO auf KITA-Leitungen nicht anzuwenden.
- Eine andere Beurteilung könnte sich ergeben, wenn in der Kirchengemeinde eine KITA als eigene Einrichtung definiert ist (und damit eine MAV hat, die nur für die KITA zuständig ist) und die KITA-Leitung die Leiterin der Einrichtung darstellt. Ob dies in der Praxis vorkommt, ist fraglich, es könnte sein, dass die KITA missbräuchlich als Einrichtung definiert wird.

Nach § 3 (2) Ziff. 3 MAVO gelten MitarbeiterInnen, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellung, Anstellung oder Kündigung befugt sind, nicht als MitarbeiterInnen und sind nicht wahlberechtigt.

- Die Entscheidung einer Kirchengemeinde über die Einstellung, Anstellung oder Kündigung trifft der Kirchenvorstand. Die KITA-Leitung berät gegebenenfalls das Gremium. Dieser Paragraph ist also für KITA-Leitungen nicht anzuwenden.

Nach § 3 (2) Ziff. 4 MAVO sind sonstige MitarbeiterInnen in leitender Stellung keine MitarbeiterInnen im Sinne der MAVO.

- Die Entscheidung, wer MitarbeiterIn in leitender Stellung ist, bedarf nach § 3 (2) MAVO der Anhörung und Mitberatung durch die MAV, entsprechend § 29 (1) Ziff. 18 MAVO. Soweit dieses Verfahren nicht durchgeführt wurde, liegt ein Verstoß des Dienstgebers vor. Die KITA-Leitung ist nicht als leitende Mitarbeiterin bzw. leitender Mitarbeiter zu behandeln.

Nach § 8 (2) MAVO ist nicht wählbar, wer zur selbstständigen Entscheidung in Personalangelegenheiten befugt ist. Dies kann bei KITA-Leitungen der Fall sein. Im Einzelfall ist zu prüfen, wer aktives oder passives Wahlrecht hat (siehe dazu die Urteile des KAGH M 14 /2014 und M 01 /2014)[14].

[14] Anlage 8, ZMV 2016 Nr. 5 Seite 285-287, Joachim Eder, Ungültigkeit der MAV-Wahl wegen Wahl einer Kindergartenleiterin in die MAV

13.„Versetzung“ innerhalb der neuen Kirchengemeinde

Das Problem wird vor dem Hintergrund beschrieben, dass nach der Neustrukturierung die neue Kirchengemeinde eine Einrichtung darstellt, wobei sich besonders im ländlichen Bereich und im Bereich der Diaspora Kirchengemeinden mit großen Flächen ergeben.

In den folgenden Überlegungen wird davon ausgegangen, dass die neue Kirchengemeinde aus mehreren ehemals selbständigen Kirchengemeinden besteht und jede Kirchengemeinde eine Kindertagesstätte hat.

Die Zuweisung eines Arbeitsplatzes an einen weit entfernten Arbeitsort kann im Einzelfall für MitarbeiterInnen eine nicht zu bewältigende Belastung darstellen - große Entfernung, schlechte Verkehrsverbindungen, kein Auto, Probleme bei der Betreuung eigener Kinder / pflegebedürftiger Angehöriger wegen längerer Abwesenheitszeiten …

Nach § 35 (1) Ziff. 5 MAVO ist bei einer Versetzung in eine andere Einrichtung des Dienstgebers, die Zustimmung der MAV einzuholen. Soweit es sich bei den ehemaligen Kirchengemeinden nicht mehr um eigenständige Einrichtungen im Sinne der MAVO handelt, kann MitarbeiterInnen ein anderer (weit entfernter) Arbeitsort (KITA, Pfarrbüro, Kirche …) zugewiesen werden. Die MAV braucht nicht beteiligen zu werden, da es sich im Sinne der MAVO nicht um eine Versetzung (Versetzung in eine andere Einrichtung) handelt.

Nach § 106 Gewerbeordnung[15] bestimmt der Dienstgeber aufgrund seines Direktionsrechtes Ort und Zeit der Arbeitsleistung seiner MitarbeiterInnen. Damit wäre es grundsätzlich zulässig, dass einer Mitarbeiterin ein neuer Arbeitsplatz an einem anderen Arbeitsort zugewiesen wird.

Es sind nur solche MitarbeiterInnen vor der Zuweisung eines anderen Arbeitsortes geschützt, in deren Arbeitsverträgen mit der bisherigen Kirchengemeinde ein Arbeitsort festgelegt ist.

Möglichkeiten der MAV, auf die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes zu reagieren:

- Die MAV ist im Sinne von § 27 MAVO bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes zu informieren, da dies eine „wichtige Angelegenheit der Dienstgemeinschaft“ darstellt.
- Die MAV prüft die Billigkeit nach § 26 (1) MAVO der vom Dienstgeber getroffenen Personalentscheidung und erhebt gegebenenfalls Einwendungen.
- Die MAV trägt nach § 27 MAVO die Beschwerde der MitarbeiterIn über die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes beim Dienstgeber vor und drängt auf Erledigung nach § 27 (3) Ziff. 2 MAVO.

Möglichkeiten der MitarbeiterIn, die Zuweisung eines neuen (weit entfernten) Arbeitsplatzes zu verhindern:

- Gespräch mit dem Dienstgeber (gegebenenfalls mit Unterstützung der MAV), um die eigenen Interessen deutlich zu machen.

[15] Anlage 9, §106 Gewerbeordnung

- Beschwerde bei der MAV.
- Dienstgeber schriftlich bitten, die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes zurückzunehmen. Gründe für die Bitte benennen. Falls der Dienstgeber auf die Bitte nicht eingeht, die Schlichtungsstelle anrufen.
- Individualrechtliche Klärung vor dem Arbeitsgericht, ob die Interessen der ArbeitnehmerIn genügend berücksichtigt wurden.

Möglicherweise gibt es in der Arbeitsvertragsordnung des (Erz-) Bistums eine Regelung zu Versetzung/ Zuweisung eines Arbeitsplatzes, die das Direktionsrecht einschränkt.

Welche Regelung gilt im (Erz-) Bistum bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes/ bei Versetzungen in Bezug auf die Erstattung von Umzugskosten bzw. Trennungsgeld? In manchen (Erz-) Bistümern gilt das Bundesumzugskostengesetz, die entsprechende Landesregelung oder es gibt eine Regelung in der diözesanen Arbeitsvertragsordnung.

- Soweit das Bundes- bzw. Landesumzugskostengesetz angewendet wird, würde z.B. gelten, dass bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort oder die „Zuteilung aus dienstlichen Gründen zu einem anderen Teil der Beschäftigungsbehörde“ Anspruch auf Umzugskosten besteht, soweit zwischen Wohnung und Dienstort eine Entfernung von mindestens 30 km besteht.
- Zum Bundes- bzw. Landesumzugskostengesetz gehört auch eine Regelung zu Trennungsgeld und zur Erstattung bzw. Zuschüssen zu erhöhten Fahrtkosten.

14.Erste Tätigkeitsstätte / Dienstfahrten

Durch die Strukturveränderungen entstehen größere Kirchengemeinden für die ein Dienstgeber das Direktionsrecht wahrnimmt. Dies kann für MitarbeiterInnen bei den Fahrtkosten nachteilige Konsequenzen haben.

Seit 2014 gilt nach dem Steuerrecht[16], dass der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer die „erste Tätigkeitsstätte“ zu definieren hat. Für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte kann der Arbeitnehmer eine Entfernungspauschale als Werbungskosten ansetzen. Bei allen anderen dienstlich begründeten Fahrten hat der Dienstgeber die Kosten für den Einsatz des privaten PKW´s zu erstatten.

Zu beachten ist, dass es sich bei der Regelung zur ersten Tätigkeitsstätte um eine steuerrechtliche Regelung handelt, die auch arbeitsrechtliche Auswirkungen hat. So kann der Arbeitgeber, soweit dies arbeitsvertraglich nicht anders geregelt ist, auf Grundlage seines Direktionsrechtes mehrere Arbeitsplätze zuweisen, an denen der Arbeitnehmer seine Arbeit an unterschiedlichen Wochentagen aufzunehmen hat. Beispiele:

- Eine Pastorale MitarbeiterIn hat Arbeitsplätze an unterschiedlichen Kirchenstandorten.
- Eine KITA-MitarbeiterIn wird als SpringerIn eingesetzt.
- Eine VerwaltungsmitarbeiterIn hat Arbeitsplätze an unterschiedlichen Kirchenstandorten.

[16] Anlage 10, Erste Tätigkeitsstätte, Lohn-Info, http://www.lohn-info.de/erste_taetigkeitsstaette.html

In einer Reisekostenordnung, die von der zuständigen KODA verabschiedet werden kann, sollte geregelt sein, welche Fahrten als Dienstfahrten vom Arbeitgeber erstattet werden.

- Fahrtzeiten von der ersten Tätigkeitsstätte zu anderen Einsatzorten sind Arbeitszeit.
- Grundsätzlich können MitarbeiterInnen nicht dazu gezwungen werden ein privateigenes Fahrzeug für Dienstfahrten zu nutzen.
- Strukturmaßnahmen können verlängerte Anfahrtswege zum Arbeitsort zur Folge haben. Entstehen MitarbeiterInnen dadurch wirtschaftliche Nachteile, so kommt möglicherweise der Abschluss eines Sozialplanes in Betracht (vgl. § 36 (1) Ziff. 11 MAVO und § 37 (1) Ziff. 11 MAVO und § 38 (1) Ziff. 13 MAVO).

15. Betriebsbedingte Kündigung/ Änderungskündigung/ Sozialauswahl

Bei der Neustrukturierung von Kirchengemeinden behalten die individuellen Arbeitsverträge ihre Gültigkeit. Ebenso die Bezugnahme auf die jeweilige Arbeitsvertragsordnung. Der neue Dienstgeber übernimmt alle Rechte und Pflichten des bisherigen Dienstgebers (§ 613a BGB[17]).

- Arbeitsrechtliche Veränderungen sind nur durch eine einvernehmliche Vereinbarung, eine Änderungskündigung oder eine betriebsbedingte Kündigung möglich.
- Bei betriebsbedingten Kündigungen oder bei Änderungskündigungen durch den Arbeitgeber hat eine Sozialauswahl stattzufinden und die Kündigungsfristen nach der Arbeitsvertragsordnung müssen eingehalten werden.

- Kriterien der Sozialauswahl:
  - Dauer der Betriebszugehörigkeit
  - Lebensalter
  - Unterhaltspflichten
  - Schwerbehinderung
- Der Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung regelt sich nach § 1a Kündigungsschutzgesetz[18].
- Im Fall einer betriebsbedingten Kündigung/Änderungskündigung sind die Beteiligungsrechte der MAV nach § 30 MAVO zu beachten.
- Die Zuweisung von anderen Aufgaben – im Zusammenhang mit dem Veränderungsprozess – kann nicht zu einer Rückgruppierung einer MitarbeiterIn (§ 35 (1) Ziff. 3 MAVO) führen. Ausnahme ist die ausdrückliche Zustimmung der MitarbeiterIn[19].
- Auch für (Erz-) Bistümer, die die Anwendung des § 613a BGB [20] bestreiten, gilt:
  - Der Individualarbeitsvertrag bleibt beim neuen Dienstgeber unverändert bestehen.
  - Es gilt das Kündigungsschutzgesetz.
  - Bei einer Kündigung oder Änderungskündigung hat eine Sozialauswahl stattzufinden.

[17] Anlage 3, § 613a BGB, Betriebsübergang.
[18] Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Kündigungsschutz. http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A163-kuendigungsschutz.html
[19] Vergleiche dazu MAVO Kommentar Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 7. Auflage, Köln 2014, § 35, RZ 39 - 49 bzw. Eichstätter Kommentar, 1. Auflage, Köln 2014, § 35, RZ 33 – 38.
[20] Anlage 3, § 613a BGB, Betriebsübergang.

16.Sozialplan

Nach § 36 (1) Ziff. 11 MAVO hat die MAV bei „Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die MitarbeiterInnen wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen“ zuzustimmen. Auch wenn hier die MAVO den Begriff des „Sozialplanes“ nicht verwendet, ist dieser gemeint.

Nach § 37 (1) Ziff. 11 MAVO kann die MAV einen Sozialplan über ihr Antragsrecht und die gegebenenfalls notwendige Einigung vor der Einigungsstelle „erzwingen“.

Nach § 38 (1) Ziff. 13 MAVO besteht die Möglichkeit einen Sozialplan im Rahmen einer Dienstvereinbarung abzuschließen.

Zum Thema Sozialplan siehe:

- Lexikon der MAV für katholische Kirche und Caritas, Frankfurt a.M. 2013, Seite 736 ff.
- MAVO Kommentar Thiel/Fuhrmann/Jüngst, 7. Auflage, Köln 2014, § 36 RZ 144 - 155 und § 38 RZ 51 - 63.
- Eichstätter Kommentar, 1. Auflage, Köln 2014, § 36 RZ 94 - 120.

17.Jugend-, Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretung

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung:
§ 48 MAVO: „In Einrichtungen mit in der Regel mindestens 5 MitarbeiterInnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende), werden von diesen SprecherInnen der Jugendlichen und Auszubildenden gewählt.
Als SprecherInnen können MitarbeiterInnen vom vollendeten 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 26. Lebensjahr gewählt werden.
Es werden gewählt:
Eine SprecherIn bei 5 bis 10 Jugendlichen und Auszubildenden sowie drei SprecherInnen bei mehr als 10 Jugendlichen und Auszubildenden.“

Wahlvoraussetzungen für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung:
§ 94 Abs. 1 SGB IX: In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend (mindestens 6 Monate) beschäftigt sind, ist eine Schwerbehindertenvertretung und mindestens eine Stellvertretung zu wählen. Wahlberechtigt sind alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Gewählt werden können alle im Betrieb Beschäftigte - auch nicht behinderte Menschen - mit Ausnahme der leitenden MitarbeiterInnen. Die Existenz einer Mitarbeitervertretung ist nicht erforderlich.
Weitere Informationen unter http://www.schwbv.de oder bei den Integrationsämtern.

18.Dienstgeber: wer ist Ansprechpartner der MAV?

Grundsätzlich gilt: Die Kirchengemeinde als Rechtsträger wird verwaltet durch den Kirchenvorstand, dessen Vorsitzender der leitende Pfarrer ist. Gibt es also keine andere - bistumseigene - Regelung, so ist der Pfarrer der für die MAV zuständige Dienstgeber. Denkbar ist, dass mit der Aufgabe des Dienstgebervertreters andere Personen beauftragt werden (stellvertretender Kirchenvorstandsvorsitzender, Vorsitzender des Personalausschusses ….).

Der Vorstand der DiAG-MAV sollte die Information einholen, wie in den neuen Strukturen die Funktion des Dienstgebervertreters geregelt ist.

Den MAVen ist anzuraten, zu Beginn ihrer Arbeit eine schriftliche Anfrage an den Dienstgeber zu stellen, wer der Dienstgebervertreter ist. Der bestellte Dienstgebervertreter hat der MAV eine schriftliche Bestellung vorzulegen[21].

19.Freistellung für die MAV-Arbeit

Nach § 15 MAVO besteht ein Anrecht auf Freistellung im notwendigen Umfang zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben.

- Aufgaben können im Zusammenhang mit den Umstrukturierungsprozessen für die MAVen, bzw. die einzelnen MAV Mitglieder zunehmen, denn Strukturprozesse verlangen von den einzelnen MAVen mehr Zeit und Aufwand.
- In den Einrichtungen mit größeren MAVen werden sich die Freistellungstatbestände verändern (Verabredung einer größer werdenden Zahl von MAV-Mitgliedern zu Sitzungen, komplexere Themen, weitere Fahrtwege, größere Sitzungshäufigkeit …).
- Freistellung bedeutet eine Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

- Was der notwendige Umfang ist, entscheidet das einzelne MAV-Mitglied bzw. die MAV. Im Konfliktfall ist die Einigungsstelle nach § 15 Abs. 5 MAVO anzurufen, da es sich um eine Regelungsstreitigkeit handelt. Kommt es allerdings zu keiner Einigung in der Frage einer Dauerfreistellung gemäß § 15 Abs. 3 MAVO handelt es sich um eine Rechtsstreitigkeit und das zuständige Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) ist anzurufen.

[21] vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Köln 2014, 7. Auflage, MAVO §15, RZ 94 - 97

20.Fortbildung / Informations- und Erfahrungsaustausch

- Die DiAG-Mitgliederversammlung könnte Sachausschüsse zu bestimmten Themenfeldern bilden (z.B.: Sachausschuss „Strukturveränderung im (Erz-) Bistum …“).
- Informations- und Austauschtreffen für betroffene MAVen organisieren.
- Es sollte frühzeitig geprüft werden, welche zusätzlichen Qualifizierungen für MAVen nötig sind, um künftig die MAV-Arbeit gut leisten zu können.
- Entsprechende Fortbildungskurse initiieren.

21.Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

In Einrichtungen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen, die überwiegend durch Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert werden, hat die MAV das Recht, über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung rechtzeitig, mindestens einmal im Kalenderjahr unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich informiert zu werden. Außerdem sind die daraus sich ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung detailliert darzustellen. In großen Kirchengemeinden mit mehreren Kindertagesstätten kann eine überwiegende Zahlung durch Elternbeiträge, Landeszuschüsse und kommunale Mitfinanzierung durchaus dazu führen, dass die Zahlungen nichtkirchlicher Dritter „überwiegend“ ist (vgl. § 27 MAVO).

Zukünftig (§ 27b MAVO (Entwurf)) ist für alle Unternehmen, die in der Regel mehr als 50 MitarbeiterInnen beschäftigt haben und für die eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet wurde, einen Wirtschaftsausschuss zu bilden. Aufgabe des Wirtschaftsausschusses ist die Beratung des Dienstgebers in wirtschaftlichen Angelegenheiten. In sehr großen Kirchengemeinden mit mehreren MAVen könnte es also auch zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses kommen, wenn die Finanzierung der neuen Kirchengemeinde überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird.

22.Informationsfluss über anstehende Strukturveränderungen

Der Vorstand der DiAG-MAV sollte sich frühzeitig bei der (Erz-) Bistumsleitung über die geplanten Strukturveränderungen und deren Auswirkungen informieren. Mögliche Fragestellungen:

- Wie werden die MAVen in den Strukturveränderungsprozess eingebunden?
- Wie ist der Zeitplan der Strukturveränderungen?
- Gilt bei den Strukturveränderungen der § 613a BGB?[22]
- Wird der bestehende Einrichtungsbegriff verändert?
- Was wird aus den bestehenden Einrichtungen (z.B. KITAs) der alten Kirchengemeinden?
- Welche Veränderungen (Arbeitsplatzsicherheit, Veränderung der Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben, Einsatzort, Einsatz des privateigenen Fahrzeugs, …) kommen auf die MitarbeiterInnen in den Kirchengemeinden zu?

- Soweit es für MitarbeiterInnen durch die Neustrukturierung zu Nachteilen kommt (anderer Arbeitsort, Notwendigkeit eines Umzugs, lange Anfahrtswege, ungünstige Arbeitszeiten …): Welsche sozialen Ausgleichsmöglichkeiten sind geplant?
- Wie werden betroffene MitarbeiterInnen über den Betriebsübergang schriftlich informiert?[23]
- Wie wird sichergestellt, dass die Personalverantwortlichen in den neuen Groß-Kirchengemeinden (mittelständische Betriebe) in Personalführung, Mitarbeitervertretungsrecht, Arbeitsrecht, dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft geschult und befähigt sind?
- Welche Person ist in den neuen Strukturen der Dienstgebervertreter gegenüber den MAVen?
- …

Nach § 27 MAVO ist die MAV frühzeitig über geplante Strukturveränderungen (Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen) zu informieren. Mögliche Fragestellungen:

- Zu welchem Zeitpunkt tritt die Neustrukturierung in Kraft?
- Wie und wann werden betroffene MitarbeiterInnen über den Betriebsübergang informiert?[24]
- Darf vor der Neugründung eine gemeinsame Mitarbeiterversammlung aller MitarbeiterInnen (der noch selbständigen Einrichtungen) durchgeführt werden, um über die Veränderungen zu informieren? (Zu Information der MitarbeiterInnen: vergleiche Abschnitt 5.)
- Wie gestaltet sich der Stellenplan in der neuen Struktur?
- Gibt es ein Organigramm der neuen Struktur?
- Wer wird die Funktion des Dienstgebervertreters wahrnehmen?
- Wird im zukünftigen Stellenplan der Freistellungsbedarf für die MAV-Arbeit Rechnung getragen?
- Welche Möglichkeit gibt es als MAV in Gremien mitzuarbeiten, die sich mit der Strukturveränderung befassen?

[22] Anlage 3, § 613a BGB, Betriebsübergang
[23] Anlage 3, § 613a BGB, Betriebsübergang
[24] Anlage 3, § 613a BGB, Betriebsübergang

- …

23.Anregungen für DiAG-Vorstände

- Sich bei der (Erz-) Bistumsleitung über die geplanten Strukturveränderungen informieren.
- Eine Arbeitshilfe oder Checkliste für die MAVen erstellen[25].
- An Mitarbeiterversammlungen teilnehmen und die neuen MAV-Strukturen und Möglichkeiten erklären.
- Fortbildungen für MAVen,die von Strukturveränderungen betroffen sind, anbieten und gegebenenfalls einen Sachausschuss auf DiAG-MAV-Ebene einrichten.
- Wenn bisher keine MAV besteht, sollte noch vor dem Betriebsübergang wenigstens in einer Einrichtung eine MAV gewählt werden. Diese MAV kann nach dem Betriebsübergang im Übergangsmandat die Interessen aller KollegInnen vertreten und die Neuwahl der MAV organisieren.
- Gibt es keine MAV in der neuen Kirchengemeinde ist zu überprüfen, ob der Dienstgeber innerhalb von drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses eingeladen hat (§ 10 Abs. 1 MAVO).
- Hilfestellungen für MAVen zur Information der MitarbeiterInnen (Öffentlichkeitsarbeit, Infobrief, Mitarbeiterversammlung ...).
- Literaturliste[26] an die MAVen weiter geben.

[25] Anlage 11, Vom Pastoralen Raum zur neuen Pfarrei, Arbeitshilfe für Mitarbeitervertretungen, DiAG-MAV im Erzbistum Hamburg,
[26] Anlage 12, Literaturliste für Mitarbeitervertretungen

24.Anlagenverzeichnis

Seite 23:	Anlage 1	Arbeitsvertragsordnung Bistum Fulda
Seite 33:	Anlage 2	Prinzipien der Katholischen Soziallehre
Seite 35:	Anlage 3	§ 613a BGB – Betriebsübergang
Seite 37:	Anlage 4	Gutachten Rechtsanwalt Dr. Norbert Gescher zu Betriebsübergang nach § 613a BGB
Seite 55:	Anlage 4a	ZMV 2017, Nr. 2 Seite 74ff - Dr. Norbert Gescher, Fusion von Kirchengemeinden -Betriebsübergang nach § 613a BGB
Seite 61:	Anlage 5	ZMV 2011, Nr. 5 Seite 234 - Rechtsanwältin Dr. Menges zur Umstrukturierung von Kirchengemeinden
Seite 65:	Anlage 6	Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen, Aktenzeichen 18/06
Seite 77:	Anlage 7	ZMV 2010, Nr. 6, Wie groß kann eine Einrichtung sein?
Seite 79:	Anlage 8	ZMV 2016, Nr. 5 Seite 285 - 287, Joachim Eder, Ungültigkeit der MAV-Wahl wegen Wahl einer Kindergartenleiterin in die MAV
Seite 83:	Anlage 9	§ 106 Gewerbeordnung
Seite 85:	Anlage 10	Erste Tätigkeitsstätte, Lohn-Info
Seite 89:	Anlage 11	Vom Pastoralen Raum zur neuen Pfarrei, Arbeitshilfe für Mitarbeitervertretungen, DiAG-MAV im Erzbistum Hamburg,
Seite 117:	Anlage 12	Literaturliste für Mitarbeitervertretungen

25.Impressum

Bundesarbeitsgemeinschaft der MAVen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz
BAG-MAV Geschäftsstelle
Godesberger Allee 127
53175 Bonn

Mitglieder des Sachausschusses Strukturveränderungen in der Verfassten Kirche:

- Stefan Bug, BAG-MAV, Vorsitzender
- Wolfgang Hardeweg, DiAG-MAV Vorstand Bistum Münster
- Markus Horn, DiAG-MAV Vorstand Bistum Mainz
- Norbert Klix, DiAG-MAV Vorstand Erzbistum Hamburg
- Thomas Klix, Haupt-MAV/DiAG Vorstand Bistum Limburg
- Martin Lieble, DiAG-MAV Vorstand Bistum Augsburg
- Thomas Ochsenreither, DiAG-MAV Vorstand Bistum Speyer
- Werner Reutter, DiAG-MAV Vorstand Bistum Eichstätt
- Holger Trumpp, DiAG-MAV Vorstand Bistum Dresden-Meißen

April 2017

Bilder von pixabay kostenlose Bilddatenbank

Stand: 02.2015

Anlage 9 zur Arbeitsvertragsordnung Fulda (AVO)

„Ordnung über den Rationalisierungsschutz im Bistum Fulda“

(Rationalisierungsschutzordnung – RaSchO)

Präambel

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.

Für Maßnahmen, die nicht unter diese Ordnung fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und kirchlich arbeits-rechtlichen Vorschriften unberührt.

Teil A
Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiter/innen im Geltungsbereich der Bistums-KODA und deren Einrichtungen, die mindestens drei vollbeschäftigte Mitarbeiter/innen beschäftigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Mitarbeiter/innen nach Satz 1 sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

§ 2 Begriffsbestimmung

1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:
a) vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
b) Abbau von Personalstellen oder
c) Einschränkungen oder Aufgabe von Tätigkeitsgebieten, wenn dies zu einer Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

2) Unter Absatz (1) fallen insbesondere:
a) Streichung von Personalstellen oder Reduzierung des Beschäftigungsumfangs um mindestens 20 v.H.
b) Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung/Dienststelle bzw. von Teilen derselben,
c) Verlegung, Ausgliederung oder Spaltung einer Einrichtung/Dienststelle bzw. von Teilen derselben,
d) Zusammenlegung von Einrichtungen/Dienststellen bzw. von Teilen derselben,
e) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen/Dienststellen,
f) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

3) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der

Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes (1). Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes (1) Buchstabe (a) jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

4) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsüberganges im Sinne des § 613a BGB.

5) Diese Ordnung differenziert zwischen
1. Leistungen bei Versetzungen und
2. Leistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
Bei einer Versetzung gelten für die Leistungen die Regelungen des Teil B, bei einer Beendigung die Regelungen des Teil C.

a) Eine Versetzung liegt vor, wenn der/die Mitarbeiter/in einen Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung des Dienstgebers annimmt, das Arbeitsverhältnis zum Dienstgeber also nicht beendet, sondern fortgesetzt wird. Unerheblich ist, ob das Arbeitsverhältnis zu geänderten oder gleich bleibenden Bedingungen fortgesetzt wird.
b) Eine Beendigung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen dem/der Mitarbeiter/in und dem Dienstgeber wegen der Maßnahme beendet wird. Die Reduzierung des Beschäftigungsumfangs um mindestens 20 v.H. bei im Übrigen gleich bleibender Tätigkeit und Eingruppierung gilt als (Teil-) Beendigung.

6) Scheidet ein/eine Mitarbeiter/in bei dem Dienstgeber aus und begründet er/sie im Anschluss hieran ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Dienstgeber, wird wie folgt differenziert:
a) Wechselt der/die Mitarbeiter/in ohne Besitzstandswahrung, gilt dies als Beendigung. Für die Leistungen gelten die Regelungen des Teil C.
b) Wechselt der/die Mitarbeiter/in unter Besitzstandswahrung, gilt dies als Versetzung. Für die Leistungen gelten die Regelungen des Teil B.
Ein Wechsel unter Besitzstandswahrung liegt vor, wenn
a) beim neuen Dienstgeber dem/der Mitarbeiter/in für alle Rechte (z.B. Dauer Kündigungsfristen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Bewährungszeiten) die Beschäftigungszeit/ Dienstzeit bei dem Dienstgeber voll angerechnet wird und
b) der/die Mitarbeiter/in bei der Zusatzversorgung keine Nachteile erleidet, er/sie also im Versorgungsfall mindestens die Ansprüche besitzen wird, die er/sie bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Dienstgeber erworben hätte.

7) Bei der Berechnung des Lebensalters und der Beschäftigungszeit/Dienstzeit werden nur volle Jahre berücksichtigt. Stichtag für die Berechnung ist im Falle der Versetzung der Tag der Arbeitsaufnahme am neuen Arbeitsplatz, im Falle der Beendigung, auch bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis endet, im Falle einer Fortbildung/Umschulung der vorgesehene Beginn derselben.

8) Bruttomonatsgehalt ist ein Zwölftel der Gesamteinkünfte der letzten zwölf Monate, bestehend aus Grundvergütung, Ortszuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, Urlaubsgeld und Sonderzuwendung auf der Basis der vertraglichen/tariflichen regulären Arbeitszeit ohne Berücksichtigung von Zeitzuschlägen, Erschwerniszuschlägen und Leistungen mit Aufwendungsersatzcharakter.

9) Ein Angebot eines Arbeitsplatzes im Sinne dieser Ordnung ist gegeben, wenn dem/der Mitarbeiter/in ein verbindliches Angebot für eine Stelle (vom Dienstgeber unterzeichneter Arbeitsvertrag oder schriftliche Anstellungszusage) vorgelegt wird.

Protokollnotizen zu § 2:

1. *Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.*
   Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.
   Eine Änderung, die für die Dienststelle bzw. die gesamte Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Dienststellen- bzw. Einrichtungsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

   Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter/innen zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. *Unabhängig von Ziffer (1) ist ein Personalabbau um mindestens 20 v.H. des Personalbestandes der von den Änderungen betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils oder eine Verminderung des Beschäftigungsumfangs um durchschnittlich mindestens 20 v.H. bei mindestens 20 v.H. der Mitarbeiter/innen der von den Änderungen betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils oder eine Herabgruppierung um mindestens eine Vergütungsgruppe bei mindestens 20 v.H. der Mitarbeiter/innen der von den Änderungen betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils immer eine erhebliche bzw. wesentliche Änderung.*

   Keine Maßnahme im Sinne des Absatzes (1) sind Maßnahmen, die sich auf weniger als 20 v.H. der Mitarbeiter/innen der von den Änderungen betroffenen Einrichtung bzw. des betroffenen Einrichtungsteils auswirken und (kumulativ) die unmittelbar durch
   - *voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,*
   - *eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,*
   - *Wegfall zweckgebundener Drittmittel*

   veranlasst sind.

3. *Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z.B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).*

§ 3 MAV – Beteiligung, Information der Mitarbeiter/innen

1) Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen und auch eventuelle, mitarbeiterfreundlichere Gegenvorschläge der Mitarbeitervertretung mit dieser zu beraten.

2) Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung sind zu beachten. Sie werden durch diese Ordnung nicht berührt.

3) In Dienstvereinbarungen (Sozialplan) kann nicht zum Nachteil der Mitarbeiter/innen von dieser Ordnung abgewichen werden.

4) Unbeschadet der Absätze (1) und (2) soll der Dienstgeber die Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

1) Der Dienstgeber ist den von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 betroffenen Mitarbeiter/innen oder Mitarbeiter nach den Absätzen (2) bis (5) zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

2) Der Dienstgeber muss versuchen, dem/der Mitarbeiter/in einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten.
   Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinn des Unterabsatzes (1), wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) des/der Mitarbeiter/in entsprechen oder der/die Mitarbeiter/in die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Fortbildung (§ 5) erwerben kann und sich durch die neue Tätigkeit weder die bisherige Eingruppierung einschließlich Aussicht auf Bewährungsaufstieg noch der Beschäftigungsumfang ändert.
   Sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber nicht in derselben Einrichtung/Dienststelle oder in einer anderen Einrichtung/Dienststelle am gleichen Dienstort zur Verfügung steht, ist dieser örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit des/der Mitarbeiters/in bei Nutzung der schnellsten Fahrtmöglichkeit 45 Minuten nicht überschreiten. Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 45 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zugrunde gelegt.

3) Kann dem/der Mitarbeiter/in kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes (2) zur Verfügung gestellt werden, muss der Dienstgeber versuchen, dem/der Mitarbeiter/in einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem Dienstgeber des kirchlichen Dienstes anzubieten. Absatz (2) Unterabsatz (2) und (3) gilt entsprechend.

4) Kann dem/der Mitarbeiter/in kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne der Absätze (2) und (3) zur Verfügung gestellt werden, muss der Dienstgeber versuchen, der/dem Mitarbeiter/in einen anderen Arbeitsplatz in einer seiner Einrichtungen oder bei einem in Absatz (3) genannten Dienstgeber anzubieten.

5) In den Fällen des Absatzes (4) ist der Arbeitsplatz
   - beruflich zumutbar, wenn die Anforderungen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) des/der Mitarbeiters/in entsprechen oder der/die Mitarbeiter/in die erforderliche Qualifikation durch eine vom Dienstgeber angebotene Umschulungsmaßnahme erwerben kann,
   - wirtschaftlich zumutbar, wenn die neue Tätigkeit sowohl in der grundständigen Eingruppierung als auch in der Bewährungsstufe nicht mehr als höchstens eine Vergütungsgruppe niedriger bewertet ist als die bisherige, bzw. bei neuen Arbeitgebern ohne vergleichbares Vergütungssystem das bisherige Bruttomonatsgehalt im Sinne des § 2 Absatz (8) um nicht mehr als bis zu 10 % unterschritten wird,
   - örtlich zumutbar, wenn die durchschnittliche einfache Wegezeit des/der Mitarbeiter/in bei Nutzung der schnellsten Fahrtstrecke 45 Minuten nicht überschreitet. Hat die durchschnittliche einfache Wegezeit schon zum bisherigen Arbeitsplatz mehr als 45 Minuten betragen, so wird diese Wegezeit zugrunde gelegt.

6) In den Fällen der Absätze (3) bis (5) ist die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

7) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, einen ihm/ihr angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze (2) bis (4) anzunehmen, es sei denn, dass ihm/ihr die Annahme nach seinen/ihren Kenntnissen und Fähigkeiten nicht zugemutet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz (5):

Grundsätzlich richtet sich die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes ausschließlich nach den Kenntnissen und Fähigkeiten des/der Mitarbeiter/in. Nur wenn mehrere Mitarbeiter/innen freigesetzt werden und der Dienstgeber mehrere Arbeitsplätze bei sich und anderen Arbeitgebern am gleichen und anderen Dienstorten anbietet, sind bei gleichwertigen fachlichen Voraussetzungen bei der Entscheidung, welchem/welcher Mitarbeiter/in welcher Arbeitsplatz in der Reihenfolge der Absätze (2) bis (6) anzubieten ist, die Grundsätze der sozialen Auswahl gem. § 1 Absatz (3) Satz 1 KSchG entsprechend zu berücksichtigen.

Teil B
Versetzung

§ 5 Fortbildung, Umschulung

1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber auf seine Kosten rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen.
   Der/Die Mitarbeiter/in darf seine/ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

2) Der/Die Mitarbeiter/in ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, unter Fortzahlung der Vergütung im notwendigen Umfang von der Arbeit freizustellen. Vorrangig sind Leistungen Dritter, insbesondere des Arbeitsamtes, geltend zu machen. Zusätzlich zur Dauer der reinen Schulung ist eine Vor- und Nachbereitungszeit von mindestens 25 v.H. der reinen Schulungsdauer notwendig.

3) Setzt der/die Mitarbeiter/in nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm/ihr zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Absatz (2) gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung anteilig zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Absatz (1) Unterabsatz (2):

Gibt ein/eine Mitarbeiter/in, der/die das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine/ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz

1) Ist dem/der Mitarbeiter/in eine andere Tätigkeit beim gleichen Dienstgeber übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem/der Mitarbeiter/in ein Arbeitsplatz nach § 4 Absatz (2) bis (5) nicht angeboten werden kann oder der/die Mitarbeiter/in einen

zumutbaren Arbeitsplatz entgegen § 4 Absatz (7) nicht annimmt. Die Kündigungsfrist richtet sich nach den geltenden Bestimmungen.

Bei Mitarbeiter/innen, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nach § 2 Absatz (1) und (2) nur dann ausgesprochen werden, wenn der/die Mitarbeiter/in einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber entgegen § 4 Absatz (7) nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

3) Der/Die Mitarbeiter/in, der/die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn/sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Vergütungssicherung

Ergibt sich bei einer Versetzung (§ 2 Absatz (5), Absatz (6) dieser Ordnung) eine Minderung der Vergütung, ist der Dienstgeber zur Vergütungssicherung wie folgt verpflichtet:

1) Bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung beim Dienstgeber erhält der/die Mitarbeiter/in im Fall der Rückgruppierung die Differenz zwischen der Vergütung der alten und der neuen Vergütungsgruppe als persönliche monatliche Zulage und als einmalige Zulage zur Sonderzuwendung. Für die Berechnung der Einkommensdifferenz ist die Vergütung am neuen Arbeitsplatz nach der bisherigen Arbeitszeit zu ermitteln. Auf diese persönliche Zulage können zukünftige allgemeine Vergütungserhöhungen, nicht aber durch Änderungen der Lebensaltersstufe oder durch Änderung des Ortszuschlages bedingte, angerechnet werden.
   Für Mitarbeiter/innen, die zum Zeitpunkt der Versetzung das 40. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mindestens 10 Jahren haben, gilt Satz 3 mit der Maßgabe, dass allgemeine Vergütungserhöhungen lediglich hälftig angerechnet werden können. Bei unkündbaren Mitarbeiter/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, unterbleibt eine Anrechnung.

2) Wird mit dem/der Mitarbeiter/in für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der/die Mitarbeiter/in nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist die persönliche Zulage nach Absatz (1) in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

3) Die persönliche Zulage nach Absatz (1) ist eine Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Absatz (2) BAT; sie wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT), des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) und der Weihnachtszuwendung berücksichtigt.

4) Hat sich in der neuen Tätigkeit der Beschäftigungsumfang um mindestens 10 v. H. des bisherigen Beschäftigungsumfangs verringert, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zusätzlich eine anteilige Abfindung gemäß § 9 Absatz (4).

5) Die Absätze (1) bis (4) gelten nicht, wenn der/die Mitarbeiter/in ihre/seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 Absatz (1) Unterabsatz (2) verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der/die Mitarbeiter/in die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftigen Grund ablehnt.

6) Soweit nicht ausdrücklich erklärt, ist spätestens mit vorbehaltloser Annahme der Vergütungssicherungszahlung der neue Arbeitsplatz vom/von der Mitarbeiter/in als zumutbar im Sinne des § 4 Absatz. (8) akzeptiert.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Bei Mitarbeiter/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann ihr Alter ein triftiger Grund, keine höherwertige Tätigkeit mehr zu übernehmen, sein.

§ 8 Umzug

Wird wegen einer Versetzung ein Wohnungswechsel erforderlich, was in der Regel bei längeren Wegezeiten als den in § 4 Absatz (5) genannten der Fall ist, und erfolgt der Umzug innerhalb von zwölf Monaten nach Arbeitsaufnahme, gewährt der Dienstgeber folgende Leistungen:

a) Ein Bruttomonatsgehalt als Grundausgleich,
b) Umzugskostenerstattung wird gewährt gemäß KODA-Regelung in ihrer jeweiligen Fassung.
   Diese Ordnung ersetzt die schriftliche Zusage der Umzugskostenvergütung durch den Dienstgeber für die in den Geltungsbereich dieser Ordnung fallenden Mitarbeiter/innen.

Teil C
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 9 Abfindung

1) Der/Die Mitarbeiter/in, der/die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung.

Beschäftigungszeit (§ 19 AVO Fulda)	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	nach vollendetem				
		30.	40.	45.	50.	55.
		Lebensjahr				
Bruttomonatsgehälter (§ 2 Absatz (8))						
Ab 3 Jahre	-	-	2	2	3	3
Ab 5 Jahre	2	2	3	3	4	5
Ab 7 Jahre	2	3	4	5	6	7
Ab 9 Jahre	2	4	5	6	7	9
Ab 11 Jahre	2	5	6	7	9	11
Ab 13 Jahre	2	6	7	8	10	12
Ab 15 Jahre	-	7	8	9	11	13
Ab 17 Jahre	-	8	9	10	12	14
Ab 19 Jahre	-	9	10	11	13	15
Ab 21 Jahre	-	10	11	12	14	16
Ab 23 Jahre	-	-	12	13	15	17
Ab 25 Jahre	-	-	13	14	16	18

2) Die Abfindung erhöht sich für jedes zum Zeitpunkt des Ausscheidens vorhandene Kind, für das der/die Mitarbeiter/in oder sein Ehegatte Anspruch auf Kindergeld hat, und für den/die unterhaltsberechtigte(n) Ehepartner(in) um 2.556,45 EUR. Als

unterhaltsberechtigt im Sinne dieser Ordnung gilt ein(e) Ehepartner(in), deren/dessen Bruttomonatsgehalt (§ 2 Absatz (8)) niedriger ist als das des/der Mitarbeiter/in.

3) Für schwer behinderte Menschen oder schwer behinderten Menschen Gleichgestellten im Sinne des Sozialgesetzbuches IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) erhöht sich die Abfindung um 2.556,45 EUR.

4) Ist der Beschäftigungsumfang durch Reduzierung oder an einem neuen vom Dienstgeber gemäß § 4 Absätze (2) und (5) angebotenen/nachgewiesenen Arbeitsplatz um mindestens 20 v. H. geringer, erhält der/die Mitarbeiter/in eine anteilige Abfindung nach Maßgabe der Absätze (1) bis (3), die im selben Verhältnis gekürzt wird, wie der Beschäftigungsumfang gegenüber dem vorherigen reduziert wurde.

5) Hat der/die Mitarbeiter/in einen vom Dienstgeber nachgewiesenen, spätestens 2 Monate nach Ende dieses Arbeitsverhältnisses freien, zumutbaren (§ 4 Absatz (5)) Arbeitsplatz angenommen, reduziert sich die Abfindung für jedes volle Jahr der Beschäftigung im neuen Arbeitsverhältnis um 20 %.
Verliert der/die Mitarbeiter/in nach Ablauf der Probezeit, aber vor Ablauf von fünf Jahren, aus betriebsbedingten Gründen den neuen Arbeitsplatz, so steht es dem Dienstgeber – einmalig in fünf Jahren – frei, dem/der Mitarbeiter/in binnen drei Monaten einen neuen zumutbaren Arbeitsplatz nachzuweisen. Kommt ein neues Arbeitsverhältnis innerhalb drei Monaten nach Ende des vorherigen zustande, gilt die Beschäftigung für die Berechnung nach Unterabsatz (1) als nicht unterbrochen. Nimmt der/die Mitarbeiter/in drei vom Dienstgeber nachgewiesene, zumutbare (§ 4 Absatz (6)) Nachfolgearbeitsplätze nicht an, oder bei Rechtskraft einer nach Ablauf der Probezeit im neuen Arbeitsverhältnis ausgesprochenen, im Sinne des § 1 KSchG sozial gerechtfertigten Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen, entfällt der Anspruch auf Abfindung.
War der/die Mitarbeiter/in in den, auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Dienstgeber folgenden 5 ½ Jahren mindestens volle fünf Jahre in vom Dienstgeber nachgewiesenen, zumutbaren Arbeitsverhältnissen beschäftigt, entfällt der Anspruch auf Abfindung endgültig.

6) Die Abrechnung und Auszahlung der Abfindungen erfolgen unter Beachtung der steuerrechtlichen Regelungen (insbesondere §§ 3 Nr. 9, 24, 34 EStG).

7) Die Abfindungsansprüche entstehen vorbehaltlich Absatz (10) zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie können zuvor nicht übertragen und vererbt werden. Die Ansprüche werden mit der Entstehung, frühestens einen Monat nach Ausspruch der Kündigung fällig.

8) Erhebt der/die Mitarbeiter/in Kündigungsschutzklage, so ist ein Anspruch auf Abfindung ausgeschlossen.
Wehrt er/sie sich in anderer Weise gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wird der Abfindungsanspruch erst fällig, wenn das Verfahren abgeschlossen ist und rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist. Dies gilt auch, wenn der/die Mitarbeiterin Klage gegen einen Dritten erhebt, an den z.B. sachliche oder immaterielle Einrichtungsmittel der Einrichtungsstätte veräußert wurden.

9) Der/Die Mitarbeiter/in entscheidet, ob und in welchem Umfang die Abfindung zum Zwecke des Rentenausgleichs verwendet werden soll. Leistungen zum Zwecke des Rentenausgleichs an die Rentenkasse werden vom Dienstgeber unmittelbar bei der Rentenkasse eingezahlt.

10) Abweichend von Absatz (7) werden (Rest-) Abfindungsansprüche im Falle des Absatzes (5) Unterabsatz (1) fünf Jahre und sechs Monate nach Ende des jetzigen Arbeitsverhältnisses fällig. Im Falle des Absatzes (5) Unterabsatz (2) wird der Restabfindungsanspruch drei Monate nach Ende des ersten

Nachfolgearbeitsverhältnisses fällig, wenn kein zumutbarer neuer Arbeitsplatz nachgewiesen wurde. Endet auch ein 2. Nachfolgearbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen, ist die Restabfindung mit Ablauf dieses zweiten Nachfolgearbeitsverhältnisses fällig.
Der Abfindungsbetrag ist auf Kosten des Dienstgebers bei einem Notar als Treuhänder zu hinterlegen. Nach jedem vollen Jahr einer Folgebeschäftigung des Mitarbeiters ist der Dienstgeber berechtigt, 20 % der hinterlegten Summe zurückzuverlangen. Soweit es sich bei dem Dienstgeber um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts handelt, entfällt die vorgenannte Hinterlegungspflicht.

§ 10 Sonderurlaub

1) Mit Mitarbeitern/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt haben, ist auf deren Wunsch anstelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Sonderurlaub ohne Bezüge bis zum Beginn der Altersrente, mindestens aber für fünf Jahre, zu vereinbaren.
2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, während des Sonderurlaubs die nach der Satzung der zuständigen Zusatzversorgungskasse zum Erhalt der Zusatzversorgung erforderliche Sonderumlage (z.B. nach § 34 b Absatz 3 der Satzung der KZVK) zu entrichten und vor Antritt des Sonderurlaubs das dienstliche Interesse an dem Sonderurlaub schriftlich anzuerkennen.
3) Mitarbeiter/innen, die Sonderurlaub nach Absatz (1) erhalten, haben Anspruch auf einen Geldbetrag in entsprechender Anwendung von § 9 Absätze (1) bis (3). Mit Antritt des Sonderurlaubs ist ein Betrag von 50 v.H. der Gesamtsumme zur Zahlung fällig. Für jedes volle Jahr des Sonderurlaubs mit Sonderzahlung an die Zusatzversorgungskasse verringert sich der restliche Abfindungsanspruch um 5 v.H. Verbleibende Restansprüche sind mit dem Ende des Sonderurlaubs fällig.

Teil D
Schlussbestimmungen

§ 11 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der/die Mitarbeiter/in erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung ohne Rentenminderung erfüllt sind oder der Dienstgeber einzelvertraglich den Ausgleich der durch die Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente entstehenden Rentennachteile zugesagt hat. Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Absatz 7 der Satzung der KZVK oder entsprechende Vorschriften ruhen würden.

2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der/die Mitarbeiter/in das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Bruttomonatsgehälter oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes (1) eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend, höchstens jedoch um fünf Bruttomonatsgehälter.

3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn
a) die Kündigung aus einem von dem/der Mitarbeiter/in zu vertretenden Grund erfolgt ist oder

b) der/die Mitarbeiter/in im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er/sie von einem anderen Dienstgeber übernommen wird.

4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

§ 12 Anrechnungsvorschrift

1) Leistungen, die dem/der Mitarbeiter/in nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Dienstgeber (z.B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

2) Der/Die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, die ihm/ihr nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er/Sie hat den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm/ihr gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes (1) unverzüglich zu unterrichten.
Kommt der/die Mitarbeiter/in seinen/ihren Verpflichtungen nach Unterabsatz (1) trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm/ihr Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 01.01.2003 in Kraft.

PRINZIPIEN DER KATHOLISCHEN SOZIALLEHRE

Die klassischen Prinzipien der katholischen Soziallehre

Personprinzip

Die Personalität ist Grundlage und Voraussetzung für die soziale Wesensanlage des Menschen. Er ist in seiner Einmaligkeit als Individuum zu verstehen, er ist aber auch ein Sozialwesen, das bezogen ist auf den anderen.
Ganz wesentlich zu seinem Person-sein gehört die Freiheit. Sie schafft einen Freiraum zur Entscheidung und damit die Voraussetzung für Verantwortung. Als Sozialwesen ist der Mensch angewiesen auf die Mitmenschen. Er übernimmt im Prozess der Sozialisation die ihn umgebende Kultur, ist aber dann auch wieder beauftragt, sie weiter zu entwickeln.
Die gesellschaftliche Ordnung muss dem Wohl des Einzelmenschen dienen.
Nach dem obersten Grundsatz dieser Lehre muss der Mensch der Träger, Schöpfer und das Ziel aller gesellschaftlichen Einrichtungen sein. (Mater et Magistra n 219)

Solidaritätsprinzip

(lat. franz.- Zusammengehörigkeitsgefühl, Gemeinsinn).
Der Grundwert der Solidarität bezieht seine Kraft aus der Überzeugung, dass die Menschen zusammengehören. Die Menschen leben nicht als isolierte Individuen. Nur wenn sie ihre Fähigkeiten und Kräfte bündeln, können sie die gemeinsamen Ziele und Zwecke verwirklichen. Das gilt für die kleinen Lebenskreise wie Ehe und Familie, für die gesellschaftlichen Lebensbereiche und die globale Verbundenheit. Solidarität verpflichtet die Menschen füreinander einzustehen.
Leitmotiv: Einer für alle und das Gemeinsame, alle für alle einzelnen und für das Gemeinsame.
„Wenn die gegenseitige Abhängigkeit anerkannt wird, ist die ihr entsprechende Antwort als moralisches und soziales Verhalten, als „Tugend" also, die Solidarität. Diese ist nicht ein Gefühl vagen Mitleids oder oberflächlicher Rührung wegen der Leiden vieler Menschen nah oder fern. Im Gegenteil, sie ist die feste und beständige Entschlossenheit, sich für das „Gemeinwohl" einzusetzen, das heißt, für das Wohl aller und eines jeden, weil wir alle für alle verantwortlich sind.
Die Übung von Solidarität im Innern einer jeden Gesellschaft hat ihren Wert, wenn sich ihre verschiedenen Mitglieder gegenseitig als Personen anerkennen. Diejenigen, die am meisten Einfluss haben weil sie über eine größere Anzahl von Gütern und Dienstleistungen verfügen sollen sich verantwortlich für die Schwächsten fühlen und bereit sein, Anteil an ihrem Besitz zu geben. Auf derselben Linie von Solidarität sollten die Schwächsten ihrerseits keine rein passive oder gesellschaftsfeindliche Haltung einnehmen, sondern selbst tun, was ihnen zukommt wobei sie durchaus auch ihre legitimen Rechte einfordern. (Sollicitudo rei socialis, n. 38,39)

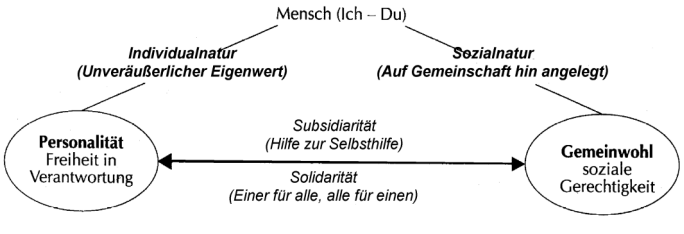
Subsidiaritätsprinzip

(lat. subsidium= Rückhalt, Schutz, Unterstützung)
Das Subsidiaritätsprinzip, das auf dem Solidaritätsprinzip basiert, klärt die Zuständigkeiten, wer für welche Hilfe zuständig ist und wie sie zu geschehen hat: Was der einzelne Mensch oder kleinere Gemeinschaften aus eigener Kraft leisten können, dies soll ihnen überlassen bleiben und darf ihnen niemals von größeren Gemeinschaften (Staat, Land, Gemeinde, Gesellschaft ...) abgenommen werden.
Dies ergibt sich aus der Achtung vor dem Selbstbewusstsein des Menschen, seiner Eigeninitiative und seinem Recht auf Selbstbestimmung. Die Gemeinschaft soll nur dann in den Bereich der untergeordneten Einheiten, wie etwa der Familien, eingreifen, wenn diese ihre Aufgaben aus eigener Kraft nicht erfüllen können; (Hilfe zur Selbsthilfe). Der Staat darf keinesfalls alle Kompetenzen an sich ziehen. Vorrang haben immer die kleinen bzw. unteren Einheiten; die oberste staatliche Instanz steht an letzter Stelle. Ein allgegenwärtiger Wohlfahrtsstaat z. B. ist kein christliches Ideal. Ehrenamtliche Tätigkeit und Eigeninitiative des Bürgers haben nach dieser Auffassung immer Vorrang vor Bürokratie. Subsidiarität stärkt die Demokratie; denn Macht wird durch Verteilung der Kompetenzen kontrolliert.
Wie dasjenige, was der Einzelmensch aus eigener Initiative und mit seinen eigenen Kräften leisten kann, ihm nicht entzogen und der Gesellschaftstätigkeit zugewiesen werden darf, so verstößt es gegen die Gerechtigkeit, das, was die kleineren und untergeordneten Gemeinwesen leisten und zum guten Ende führen können, für die weitere und übergeordnete Gemeinschaft in Anspruch zu nehmen. (QA n 79)

Gemeinwohlprinzip

Das Leben in der Gesellschaft ist wie ein buntes Mosaik. Es gibt eine Unmenge von persönlichen und Gruppeninteressen wirtschaftlicher, sozialer und politischer Art. Es gibt Starke, die ihren Vorteil erzwingen können, und es gibt Schwache, die an den Rand gedrückt werden. Es gibt Bedürfnisse, die der einzelne selber oder zusammen in einer Gruppe befriedigen kann, und es gibt solche, die nur von einer höheren Stelle erfüllt werden können. Es braucht eine eigene Instanz, die die vielen Sonderinteressen so koordiniert, dass möglichst alle ein menschenwürdiges Leben führen können.
Diese Institution wird gewöhnlich als Staat bezeichnet. Dabei geht es hier noch gar nicht um die politische Gestalt dieses Staates. Entscheidend für den Baustein Gemeinwohl ist die Einsicht, dass das Wohl aller nicht das automatische Ergebnis von individuellen und Gruppeninteressen darstellt, sondern dass dies bei aller Wahrung der Subsidiarität durch eine eigenständige Autorität angestrebt werden muss. Dies gilt auch für das weltweite Gemeinwohl, das von überstaatlichen und weltweiten Ordnungen abhängt (z.B. UNO, EU)
Gemeinwohl ist die Summe aller jener Bedingungen des gesellschaftlichen Lebens, die den einzelnen, den Familien und gesellschaftlichen Gruppen ihre eigene Vervollkommnung voller und ungehindert zu erreichen gestattet (GS 74).
Das Gemeinwohl wird gefährdet durch den Egoismus individueller, gruppenspezifischer und temporärer Art.
Extreme in der Auffassung des Gemeinwohls sind der Liberalismus einerseits und der marxistisch-leninistische Kollektivismus andererseits.

Prinzipien der katholischen Soziallehre



"Liebe Deinen Nächsten wie dich selbst"

Das Gemeinwohl steht über dem Markt

Die christliche Soziallehre stellt sich keineswegs gegen den Markt, sondern verlangt, dass er von den sozialen Kräften und vom Staat in angemessener Weise kontrolliert werde, um die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Gesellschaft zu gewährleisten" (Centesimus annus 35).

Das heißt mit anderen Worten: Eigentum, freie Arbeit, Unternehmertum und Markt sind wichtige Bausteine einer erfolgreichen, menschengerechten und gesellschaftsgerechten Wirtschaft. Aber sie müssen in das Gemeinwohl eingebunden und vom Gemeinwohl kontrolliert werden.

Die Wirtschaft hat dem Gemeinwohl zu dienen, und das Gemeinwohl steht über dem Markt.

Privateigentum und Gemeinwohl

Das Privateigentum ist ... für niemand ein unbedingtes und unumschränktes Recht. Niemand kann guten Grundes seinen Überfluss ausschließlich für sich gebrauchen, wo andern das Nötigste fehlt. Mit einem Wort: Das Eigentumsrecht darf nach der herkömmlichen Lehre der Kirchenväter und der großen Theologen niemals zum Schaden des Gemeinwohls genutzt werden ... Das Gemeinwohl verlangt deshalb manchmal eine Enteignung, wenn ein Besitz wegen seiner Größe, seiner geringen oder überhaupt nicht erfolgten Nutzung, wegen des Elends, das die Bevölkerung durch ihn erfährt, wegen des beträchtlichen Schadens, den die Interessen des Landes erleiden, dem Gemeinwohl hemmend im Wege steht. („Populorum progressio" 1967).

Weitere Prinzipien der Katholischen Soziallehre

Option für die Armen

Der Einzelmensch und die Nation sind aufgerufen, eine grundsätzliche Option für die Armen abzugeben.

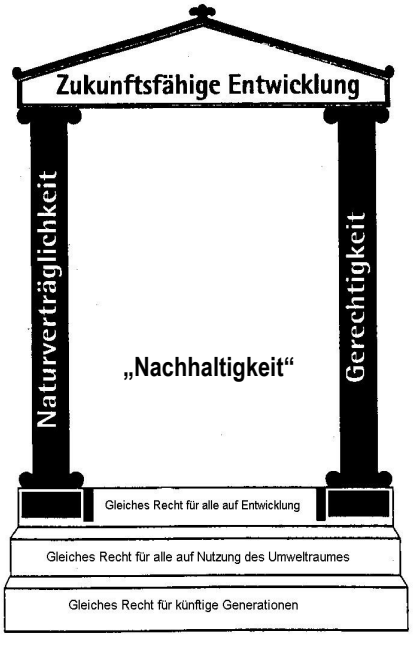
Die Nöte der Armen müssen Vorrang vor den Wünschen der Reichen haben; die Rechte der Arbeiter vor der Vermehrung des Profits; der Umweltschutz vor der unkontrollierten Expansion; Produktion, die den sozialen Nöten begegnet, vor der Produktion für militärische Zwecke. Die Option für die Armen tritt ein für die Kranken, Schwachen, Behinderten und sonstig Benachteiligten der Gesellschaft.

Prinzip der Nachhaltigkeit

Neuerdings wird die Nachhaltigkeit oder Zukunftsfähigkeit auch zu den Sozialprinzipien gerechnet.

Die Solidarität bezieht sich nicht nur auf die gegenwärtige Generation; sie schließt die Verantwortung für die kommenden Generationen ein. Die gegenwärtige Generation darf nicht auf Kosten der Kinder und Kindeskinder wirtschaften, die Ressourcen verbrauchen, die Funktions- und Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft aushöhlen, Schulden machen und die Umwelt belasten. Auch die künftigen Generationen haben das Recht, in einer intakten Umwelt zu leben und deren Ressourcen in Anspruch zu nehmen. Diese Maxime versucht man neuerdings mit dem Prinzip der Nachhaltigkeit und der Forderung nach einer nachhaltigen, d. h. einer dauerhaften und zukunftsfähigen Entwicklung auszudrücken.

Die christliche Soziallehre muss künftig mehr als bisher das Bewusstsein von der Vernetzung der sozialen, ökonomischen und ökologischen Problematik wecken.



Gerechtigkeit

Gerechtigkeit in der Bibel

Die Bibel spricht häufig und in unterschiedlichsten Zusammenhängen von Gerechtigkeit. Es lassen sich zwei „rote Fäden" aufzeigen, die für das biblische Verständnis von Gerechtigkeit im sozialen Bereich zentral sind: die sogenannte „Goldene Regel" und die „Option für die Armen".

Die „Goldene Regel"

Alles, was ihr also von anderen erwartet, das tut auch ihnen (Mt 7,12). Die Goldene Regel verlangt , den anderen dieselben Rechte zuzugestehen, die wir für uns selbst in Anspruch nehmen, und uns für diese Rechte einzusetzen.

Die „Option für die Armen"

Die „Option für die Armen" ist charakteristisch für das Handeln Gottes, wie es uns die Bibel beschreibt (vgl. z. B. den Auszug aus Ägypten in Ex 3-15). Wie sich an vielen Beispielen zeigen lässt, steht der Gott der Bibel auf der Seite der Unterdrückten und all jener, die Unrecht leiden. Daraus ergibt sich für alle, die an diesen Gott glauben, die Pflicht, sich gleichfalls auf die Seite derer in der Gesellschaft zu stellen, die wenig oder keine Macht haben, ihre Interessen zu vertreten und durchzusetzen.

Gerechtigkeit in der katholischen Soziallehre

Gerechtigkeit meint in der Kath. Soziallehre, jedem das Seine, d. h. das, was ihm zusteht, zu geben.

Den Mitmenschen steht zu:

a) dass wir uns in den alltäglichen Tauschhandlungen gerecht verhalten (**Tausch- oder Leistungsgerechtigkeit**), d. h. uns an Verträge (z. B. Kaufverträge) halten, der Sache angemessene Preise bezahlen u. ä.;

b) dass die staatlichen Organe (z. B. das Parlament) gerechte Gesetze erlassen (**allgemeine Gerechtigkeit**) und dass wir Gesetze befolgen. Die allgemeine Gerechtigkeit bezieht sich demnach auf die Erlassung und Befolgung von Gesetzen (z. B. die Erlassung und Einhaltung von Steuergesetzen);

c) dass die Entscheidungsträger und -trägerinnen in der Politik und Verwaltung Vorrechte, Hilfen, Lasten und Pflichten für die einzelnen Staatsbürger gerecht verteilen (**austeilende Gerechtigkeit**). Zur austeilenden Gerechtigkeit gehört auch, dass die Interessensvertretungen (Verbände, Gewerkschaften) bei der Durchsetzung ihrer Gruppeninteressen die gerechtfertigten Interessen jener berücksichtigen, die keine starke Lobby haben;

d) dass wir allen Menschen das zukommen lassen, was ihnen als Menschen zusteht (**soziale Gerechtigkeit**). Die soziale Gerechtigkeit ist dabei den drei ersten Arten von Gerechtigkeit übergeordnet. Sie besagt, dass jeder und jede einzelne, der Staat aber auch die gesellschaftlichen Gruppen, die sozialen und politischen Rechte und Ansprüche jedes Menschen respektieren müssen. Denn jeder hat als Mensch Rechte, unabhängig davon, was er oder sie zur Gemeinschaft beitragen kann. Die soziale Gerechtigkeit bedeutet daher die Pflicht zur Solidarität mit allen Menschen. Ähnlich der biblischen „Option für die Armen" geht es vor allem auch um Gerechtigkeit für die sozial Schwachen.

Anlage 3

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

juris

zurück weiter
Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
§ 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.
(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.
(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.
(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.
(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

Fußnote

(+++ § 613a: Zur Anwendung im beigetretenen Gebiet vgl. BGBEG Art. 232 § 5 +++)

zum Seitenanfang Datenschutz Seite ausdrucken

Anlage 4

Rechtsanwalt Dr. Norbert Gescher

Betriebsübergang nach § 613 a BGB im Zusammenhang mit der Neustrukturierung von Pfarrgemeinden?

Vorbemerkung

Durch die erheblichen Strukturveränderungen im Bereich der katholischen Kirche wird es in den kommenden Jahren zunehmend zur Zusammenlegung von Kirchengemeinden kommen. Kirchenrechtlich stehen hierfür zwei Umsetzungsvarianten zur Verfügung.

Zum einen die Auflösung einer oder mehrerer Kirchengemeinden durch den Diözesanbischof und die anschließende Vereinigung zu einer neuen, großen Kirchengemeinde (Fusion-Modell). Zum anderen die Angliederung einer aufgelösten Kirchengemeinde an eine bereits bestehende Kirchengemeinde (Aufnahme-Modell). [1]

Unabhängig von der Frage, auf welchem Weg die Neustrukturierung von Kirchengemeinden vollzogen wird, stellen sich in der Folge unter anderem erhebliche arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Fragen. Eine der zentralen Fragestellungen betrifft die Anwendbarkeit von § 613 a BGB auf derartige Fallgestaltungen.

Die folgenden Ausführungen sollen hierzu eine Orientierung geben und zugleich zeigen, dass und inwieweit hierzu unterschiedliche Auffassungen in der Literatur, aber auch in der nationalen und europarechtlichen Rechtsprechung bestehen.

1. Anwendungsvoraussetzungen des § 613 a BGB

[1] Thiel/Fuhrmann/Jüngst MAVO 7. Aufl. 2014, § 13d, Rn. 10; C.515 § 2 CIC; Menges ZMV 5/2011, S. 234; Pulte Vom Pfarrverband zur Pfarreien-Fusion C III Rn. 67 ff.

Zentraler Ausgangspunkt für die Prüfung eines Betriebsübergangs ist die Vorschrift des § 613a BGB, mit der der deutsche Gesetzgeber die europäische Richtlinie 2001/23/EG umgesetzt hat.[2]

Entscheidend abzustellen ist insofern auf Satz 1 dieser Vorschrift, der folgenden Wortlaut beinhaltet:

> *„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein."*

Soweit die Regelung auf einen Betrieb oder Betriebsteil verweist, ist diese Begrifflichkeit identisch mit dem im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts gewählten Begriff „Einrichtung" bzw. „Einrichtungsteil".[3]

Systematisch beinhaltet die Vorschrift einen Vertragsübergang kraft Gesetzes, der dem bürgerlichen Recht grundsätzlich fremd ist. Die Vorschrift soll ihrem Zwecke nach die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betroffenen Einrichtungen insbesondere vor arbeitsrechtlichen Nachteilen schützen, die nur dadurch entstehen, dass der Inhaber der Einrichtung wechselt.[4]

Es besteht in Literatur und Rechtsprechung Einigkeit, dass die Regelung des § 613 a BGB grundsätzlich auch dann gilt, wenn der Erwerber eine kirchliche Einrichtung ist.[5] Einigkeit besteht insofern insbesondere auch darüber, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen der Anwendbarkeit des § 613 a BGB nicht entgegensteht.

Die Frage, ob eine Einrichtung auf einen neuen Inhaber übergeht ist dabei im Zusammenhang mit der Fusion von Pfarrgemeinden ohne weitere Schwierigkeiten zunächst zu bejahen.

So bezeichnet schon die Europäische Richtlinie den Betriebsübergang als *„Übergang einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit"*.[6]

Dabei mag es im Ergebnis durchaus überraschen, dass Kirchengemeinden ebenso wie Verwaltungseinheiten als Unternehmen im Sinne der Richtlinie erfasst werden. Im Wortlaut heißt es hierzu in Art. 1 Ziffer 1c) der Richtlinie:

[2] Amtsblatt Nr. L 082 vom 22/03/2001 S. 0016 - 0020
[3] vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst 7. Auflage § 1a MAVO, Rnr.2 sowie zum Betriebsbegriff: Erfurter Kommentar 16. Aufl. 2016 § 613a BGB, Rn. 5-9; Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 7.Auflage 2015 § 5, Rn.10 ff.
[4] Erfurter Kommentar 16. Aufl. 2016 § 613a BGB, Rn. 2-4;
[5] Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 7. Auflage Rn. 10; Hanau/Thüsing KuR 2000,165 (169), Joussen, Kirchliche Arbeitsvertragsinhalte beim Betriebsübergang NJW 2006, 1850; BAG Urteil vom 09.02.1982 NJW 1982, 1894 ff.
[6] Amtsblatt Nr. L 082 vom 22/03/2001 S. 0016 - 0020

„Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht."[7]

Der Europäische Gerichtshof hat zuletzt in seiner viel diskutierten Scattolon-Entscheidung hierzu Stellung genommen. Er hat dabei an seine bisherige Rechtsprechung angeknüpft und ausgeführt, dass es für die Anwendung der Richtlinie nicht auf die Rechtsform der übertragenen Einheit ankommt, sondern darauf, ob eine hoheitliche oder wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. Der diesbezüglichen Rechtsprechung kommt nur bei wirtschaftlichen Tätigkeiten einer Anwendung der Richtlinie in Betracht,[8] nicht dagegen bei der Übertragung von hoheitlichen Verwaltungsaufgaben von einer öffentlichen Verwaltung auf die andere.[9] Dabei war es im entschiedenen Fall um die Übernahme einer Gruppe von technischen Mitarbeitern einer Schule gegangen, die zuvor in kommunaler Trägerschaft geführt wurde und dann auf ein Ministerium übergegangen war.

Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung fällt die Neustrukturierung von Kirchengemeinden unabhängig davon, auf welchem Lösungsweg sie umgesetzt wird somit zumindest insofern unter den Anwendungsbereich des § 613a BGB als es nicht nur um die Übertragung (hoheitlicher) Aufgaben geht, beispielhaft ist insofern als wichtigste Fallgruppe auf die von Kirchengemeinden betriebenen Kindertagesstätten zu verweisen.

Der Betrieb einer Kindertagesstätte stellt sich nicht als hoheitliches Handeln dar. Es besteht insofern weder eine öffentlich rechtliche Verpflichtung für die Kirchengemeinden zum Betrieb von Kindertagesstätten, noch können Kirchengemeinden Kindertagesstätten nur deshalb betreiben, weil ihnen besondere Befugnisse eingeräumt worden sind.

Es handelt sich vielmehr um einen Bereich, in dem auch die Kirchengemeinden im Wettbewerb zu privaten und kommunalen Anbietern stehen, die ebenfalls Kindertagesstätten betreiben.

Vor diesem Hintergrund kann in der oben geschilderten Konstellation von einer wirtschaftlichen Tätigkeit ausgegangen werden, bei der die Kirchengemeinden, die die entsprechenden Einrichtungen betreiben als Unternehmen im Sinne des § 613a BGB und der Europäischen Richtlinie 22/03/2001 zu werten sind.

Ebenfalls unproblematisch wird in aller Regel das weitere, von der Rechtsprechung aufgestellte Kriterium zu bejahen sein, dass nämlich beim neuen Inhaber der Betrieb auch

[7] Siehe Fußnote 6
[8] EuGH, NZA 2011, 1077, Rn.19
[9] EuGH, a.a.O. Rn.30

tatsächlich fortgeführt wird.[10] Die Rechtsprechung verlangt insofern, dass dieselbe oder eine ähnliche Tätigkeit durch den Erwerber fortgesetzt oder wieder aufgenommen wird.[11]

Das zentrale Problem im Zusammenhang mit der Prüfung der Voraussetzungen eines Betriebsübergangs im Rahmen der Fusion von Pfarrgemeinden liegt somit in der Frage, ob in diesem Fall ein Übergang *„durch Rechtsgeschäft"* vorliegt.

2. Rechtsgeschäftlicher Übergang?

Bereits nach dem oben genannten Wortlaut von § 613 a Abs.1 S.1 BGB finden die Regelungen über den Betriebsübergang nur dann Anwendung, wenn der Übergang durch Rechtsgeschäft erfolgt. Wörtlich heißt es hierzu in § 613 a BGB:

> *„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein."*

In der europäischen Richtlinie 22/03/2001, in deren Umsetzung § 613 a BGB eingeführt worden ist, heißt es in Art. 1Ziffer 1a) hierzu wörtlich:

> *„Diese Richtlinie ist auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteil auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar."*

Zunächst ist der Begriff Rechtsgeschäft in diesem Sinne weit zu verstehen und umfasst alle Fälle einer Fortführung der wirtschaftlichen Einheit im Rahmen vertraglicher und sonstiger rechtsgeschäftlicher Beziehungen, ohne dass unmittelbar Vertragsbeziehungen zwischen den bisherigen Inhaber und dem Erwerber bestehen müssen.[12]

Grundsätzlich soll der Anwendungsbereich der Vorschrift durch das Tatbestandsmerkmal der Rechtsgeschäftlichkeit dabei nicht eingeschränkt werden, sondern soll eine Abgrenzung zu den Fällen der Gesamtrechtsfolge und der Übertragung aufgrund Hoheitsaktes ermöglichen.[13]

Anerkannt ist dabei auch, dass Betriebsübergänge nicht zwingend einen privatrechtlichen Hintergrund und damit den Abschluss eines privatrechtlichen Rechtsgeschäfts erfordern,

[10] Bundesarbeitsgericht 12.11.1998 AP BGB § 613a Nr. 186; Bundesarbeitsgericht 18.3.1999 AP Nr. 189
[11] EuGH 14.04.1994, NZA 1994, 545; Erfurter Kommentar 16. Aufl. 2016, § 613a BGB, Rn. 32 ff. (m.w.N.)
[12] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, § 613 a BGB Rn. 58
[13] Bundesarbeitsgericht 18.8.2011 NZA 2012,267

sondern etwa auch Rechtsgeschäfte mit öffentlich-rechtlichem Charakter unter den Anwendungsbereich fallen, so etwa beim Abschluss öffentlich-rechtlicher Verträge.[14]

Bereits an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Einschränkung auf rechtsgeschäftliche Übertragungsakte durchaus Kritik begegnet und darüber hinaus der Europäische Gerichtshof in seiner aktuellen Rechtsprechung dazu tendiert, selbst bei der Übertragung von Arbeitsverhältnissen aufgrund eines Gesetzes einen Betriebsübergang anzunehmen.[15]

3. Diskussionsstand

Zunächst ist darauf hinzuweisen dass die *Rechtsprechung* bislang bei keiner Gelegenheit explizit einen Sachverhalt zu entscheiden hatte, bei dem infolge der Fusion von Pfarrgemeinden über die Anwendbarkeit des § 613 a BGB gestritten wurde.

Richardi verweist in seiner aktuellen Auflage lediglich mit einem Satz darauf, dass kein Tatbestand der rechtsgeschäftlichen Übertragung vorliegt, wenn der Rechtsträger innerhalb der verfassten Kirche durch Kirchengesetz oder anderes hoheitliches Verwaltungshandeln wechselt, ohne im Einzelnen darzulegen, wann seines Erachtens diese Voraussetzungen gegeben sind und wann nicht.[16]

Menges vertritt die Auffassung dass sich die Fusion von Kirchengemeinden als hoheitlicher Akt darstellt und deshalb eine Anwendbarkeit der Regelungen zum Betriebsübergang ausscheidet.[17]

Menges verweist darauf, dass die Neugestaltung ortskirchenrechtlicher Strukturen nicht im Wege der Privatautonomie erfolgt, sondern durch Kirchen hoheitlich durch Dekret angeordnete Gesamtrechtsnachfolge.

Explizit widerspricht Menges vor diesem Hintergrund der Annahme eines Betriebsübergangs da dieser nur dann anzunehmen sei, wenn eine einzelne Rechtsnachfolge privatrechtlich durch Rechtsgeschäft vorliege. Vom sachlichen Geltungsbereich aber seien Rechtsübergänge ausgeschlossen die wegen der Gesamtrechtsnachfolge oder eines sonstigen Hoheitsakts vollzogen werden.[18]

[14] Münchner Kommentar BGB/Müller-Glöge § 613a BGB, Rnr. 68; Erfurter Kommentar 16. Aufl. 2016, § 613a BGB, Rn. 58
[15] Europäischer Gerichtshof (Scallaton) 6.9.2011 NZA 2011, 1077; Steffan NZA 2012, S.473, 474
[16] Richardi a.a.O. § 5 Rn.10
[17] Menges ZMV 2011, S. 234ff.
[18] Menges a.a.O.

In der Praxis zeigt sich ein sehr heterogenes Bild. Während einige Bistümer in Veröffentlichungen darauf hinweisen, dass es bei der Zusammenlegung von Kirchengemeinden nicht zu einem Betriebsübergang kommt,[19] geben andere Bistümer Ratgeber heraus, in denen die Bejahung eines Betriebsübergangs im Sinne von § 613 a BGB unproblematisch vorausgesetzt wird.[20] So stellt das Bistum Mainz auf seiner Bistumshomepage eine „Handreichung Fusion" zur Verfügung, in der es zum Thema Betriebsübergang wörtlich heißt:

> *„Auf die von der Fusion betroffenen Arbeitsverhältnisse findet § 613a) BGB Anwendung. Im Fall der Auflösung der beteiligten Pfarreien und im Fall der Einpfarrung tritt der Pfarrer der neuen Pfarrei bzw. der Pfarrer der Pfarrei, in die die Einpfarrung erfolgt, in die Rechte und Pflichten aus dem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnis mit den Pfarreien ein, die im Zuge der Fusion aufgelöst werden."* [21]

4. Beurteilung des Streitstandes

Wie bereits ausgeführt wurde legt das Bundesarbeitsgericht den Begriff *„durch Rechtsgeschäft"* sehr weit aus.[22]

Letztlich ist das Merkmal *„durch Rechtsgeschäft"* damit als „derivativer Erwerb" der Betriebsinhaberstellung zu verstehen,[23] weshalb es auch keiner unmittelbaren rechtsgeschäftlichen Vereinbarung zwischen dem bisherigen und dem neuen Betriebsinhaber bedarf.[24]

Auch die Richtlinie 2001/23/EG setzt gerade nicht voraus, dass zwischen Veräußerer und Erwerber unmittelbare vertragliche Beziehungen bestehen. Daher werden auch Fälle erfasst, in denen der Betrieb vom bisherigen Pächter auf einen neuen Pächter übergeben[25] oder der verpachtete Betrieb an den Verpächter zurückgegeben wird, sofern dieser den Betrieb tatsächlich selbst weiterführt.[26]

[19] Erzdiözese Freiburg: Recht und Verwaltung in der neuen Kirchengemeinde; Arbeitshilfe für Pfarrgemeinderäte und Stiftungsräte zur Weiterentwicklung der Seelsorgeeinheiten, S.13 f.
[20] Bistum Mainz, Handreichung Fusion, (http://www.bistummainz.de/bistum/dienste/info/aktuell/bistumsprozess/konzept/neustruk/fusion/handreichung/recht.html)
[21] Bistum Mainz, a.a.O.
[22] BAG Urteil vom 18.08.2011, NZA 2012, 267; Erfurter Kommentar 16. Aufl. 2016 § 613a BGB, Rn. 58
[23] Erfurter Kommentar 16. Aufl. 2016 § 613a BGB, Rn. 59
[24] BAGE 35, 104, NJW 1981, 2112, AP BGB § 613 a Nr. 24, EzA BGB § 613 a Nr. 28
[25] BAGE 35, 104, NJW 1981, 2112, AP BGB § 613 a Nr.24
[26] BAGE 91, 121, NZA 1999, 704, NJW 1999, 2461, AP BGB § 613 a Nr. 189, EzA BGB § 613 a Nr.177

Zunächst ist daher zu prüfen, ob die mit der Neustrukturierung von Kirchengemeinden, sei es nach dem Fusion-Modell oder nach dem Aufnahme-Modell verbundenen Regelungsakte überhaupt dem Begriff „hoheitlich“ unterfallen.

Kirchenrechtlich ist hierbei insbesondere auf folgende Vorschriften abzustellen:

> ***„Can. 515***
>
> *§ 1. Die Pfarrei ist eine bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen, die in einer Teilkirche auf Dauer errichtet ist und deren Seelsorge unter der Autorität des Diözesanbischofs einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten anvertraut wird.*
>
> *§ 2. Pfarreien zu errichten, aufzuheben oder sie zu verändern, ist allein Sache des Diözesanbischofs, der keine Pfarreien errichten oder aufheben oder nennenswert verändern darf, ohne den Priesterrat gehört zu haben.*
>
> *§ 3. Die rechtmäßig errichtete Pfarrei besitzt von Rechts wegen Rechtspersönlichkeit.“*
>
> ***„Can. 121***
>
> *Werden Gesamtheiten von Personen oder Sachen, die öffentliche juristische Personen sind, so miteinander vereinigt, daß aus diesen eine einzige Gesamtheit entsteht, die auch selbst Rechtspersoȕlichkeit besitzt, so erhält diese neue juristische Person die Güter und Vermögensrechte, die den früheren gehörten, und übernimmt die Verbindlichkeiten, mit denen diese belastet waren; was aber vor allem die Zweckbestimmung der Güter und die Erfüllung der Verbindlichkeiten angeht, müssen der Wille der Stifter und Spender sowie wohlerworbene Rechte gewahrt bleiben.“*

Das Kirchenvermögensverwaltungsgesetz (§ 20 KVVG) sieht zwar vor, dass die Fusion von Pfarreien *per Dekret* durch den Ordinarius erfolgt, dies stellt aus meiner Sicht aber keinen *„Hoheitsakt“* dar, der zum Ausschluss der Anwendbarkeit der arbeitnehmerschützenden Regelung des § 613 a BGB führen kann.

Zum einen sieht § 23 des *„Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924 – VermVG“*[27] (das z.B. in NRW noch vollständig gilt) eine Gesamtrechtsnachfolge nicht unmittelbar aus dem Hoheitsakt vor, sondern das entsprechende Dekret bedarf vielmehr zuvor der staatlichen Anerkennung.

Für Hessen etwa sieht der *„Vertrag zwischen dem Land Hessen einerseits und den Bistümern Fulda, Limburg und Mainz sowie dem Erzbistum Paderborn andererseits zur Ergänzung des*

[27] Online abrufbar über den Link:
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=13201001220852319 33#det154975

Vertrages des Landes Hessen mit den Katholischen Bistümern in Hessen vom 9. März 1963 nebst Schlussprotokoll vom 29. März 1974" [28] bei der Errichtung und Veränderung von kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts zwingend die staatliche Mitwirkung vor, damit diese für den staatlichen Bereich Rechtswirksamkeit erlangen.

So ist gemäß Artikel 2 dieses Vertrages durch den zuständigen Diözesanbischof die staatliche Anerkennung zu beantragen und nach § 2 Absatz 2 dieses Artikels sind die kirchliche Errichtungsurkunde und die Urkunde über die staatliche Anerkennung sodann im Staatsanzeiger für das Land Hessen und im Amtsblatt der Diözese zu veröffentlichen.

Erst mit der Anerkennung und der Veröffentlichung kommt es zur Gesamtrechtsnachfolge und nicht schon aufgrund des Dekrets des Bischofs, so dass schon aus diesem Grund im Zusammenhang mit der Fusion von Kirchengemeinden nicht von einem hoheitlichen Akt auszugehen ist. Dem hoheitlichen Akt ist es nämlich gerade wesenseigen, dass er ohne das notwendige zu tun Dritter direkt zu einer Rechtsänderung führen kann. Diese Voraussetzung aber ist hier nicht erfüllt.

Insofern ist auch zu beachten, dass staatsorganisationsrechtlich unter dem Begriff Hoheitsrechte das Recht betrachtet wird, gegenüber dem Bürger in einem über-Unterordnungsverhältnis tätig zu werden. Dieses hoheitsrechtliche Handeln ist insofern immer abzugrenzen vom fiskalischen Handeln, bei dem der Staat dem Bürger gegenüber auf gleicher Höhe begegnet. Den Kirchen ist durch Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV ihr Selbstbestimmungsrecht garantiert worden. Mit der Gewährung des öffentlichen-rechtlichen Sonderstatus erkennt der Staat an, dass *„die Kirchen in einem begrenzten Bereich eine nicht von ihm delegierte Hoheitsgewalt im Ordnungsgefüge des Volksganzen ausüben"*.[29]

Nicht anders als bei der Bewertung der Hoheitsrechte des Staates ist aber dann auch für die Hoheitsrechte der Kirchen abzugrenzen zwischen dem Bereich, indem sie tatsächlich hoheitlich handeln und handeln dürfen und dem Bereich, in dem Sie fiskalisch handeln. Aus beiden Aspekten ergibt sich hier eine Bewertung, die bereits gegen die Annahme eines hoheitlichen Handelns bei der Neustrukturierung von Kirchengemeinden spricht. Zum einen nämlich ist den Kirchen hier gerade nicht ein nur von Ihnen selbst auszuübendes Recht zur Neustrukturierung eingeräumt worden, sondern dies bedarf eben der Anerkennung durch den Staat. Zum anderen betrifft die Neustrukturierung von Kirchengemeinden in einem wesentlichen Teilbereich fiskalisches Handeln. Wie bereits dargelegt wurde, stehen die Kirchen als Betreiber insbesondere von Kindertageseinrichtungen in freiem Wettbewerb mit privaten und kommunalen Anbietern und handeln somit gerade nicht hoheitlich.

[28] GVBL für das Land Hessen I S.389

[29] Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 7. Aufl. 2015, § 1 Rn.2 unter Verweis auf: Friesenhahn, HdbStKirchR Bd.I S. 545 (562)

Dort aber, wo gar kein hoheitliches Handeln betroffen ist, kann es auch nicht zu einem Ausschluss der arbeitnehmerschützenden Norm des § 613a BGB kommen.

Ich gehe daher insofern davon aus, dass bei der Fusion von Kirchengemeinden bereits nach der weiten, vom Bundesarbeitsgericht zugrunde gelegten Definition einer rechtsgeschäftlichen Übertragung der Anwendungsbereich des § 613 a BGB eröffnet ist.

Es ist insofern aber eben auch zu beachten dass selbst dann, wenn man die Annahme eines Hoheitsaktes im Zusammenhang mit der Fusion von Kirchengemeinden bejahen wollte immer noch die Möglichkeit zu diskutieren ist, dass dann zwar eine direkte Anwendbarkeit der Vorschrift ausgeschlossen wäre, dies aber einer analogen Anwendung der Vorschrift des § 613 a BGB nicht entgegensteht.[30]

So hat der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 6.9.2011 (*Scallaton*), das oben bereits erwähnt wurde, für den Fall der Übernahme des bei einer Behörde eines Mitgliedstaats beschäftigten Personals durch eine andere Behörde die Anwendbarkeit der Betriebsübergangsrichtlinie ausdrücklich bejaht.[31]

Gegenstand der Entscheidung des europäischen Gerichtshofs war die Klage der Hausmeisterin an einer italienischen Schule, Frau Scallaton. In der Vergangenheit von der Kommune betriebene Schule war später auf das Ministerium übergegangen.

Streitig war, in welchem Umfang die beim kommunalen Schulträger zurückgelegten Dienstjahre auf die jetzige Tätigkeit für das Ministerium anzurechnen sind. Dem Betriebsübergang zugrunde lag ein Gesetz, dass die Übernahme der Tätigkeiten, die auch die Klägerin verrichtete regelte.

In seiner Begründung verweist der europäische Gerichtshof darauf, dass keineswegs jeder Übernahme im Zusammenhang mit oder im Rahmen einer Neuordnung der öffentlichen Verwaltung vom Anwendungsbereich der Richtlinie 77/187/EWG ausgenommen sei.

Wörtlich führt der europäische Gerichtshof dann aus:

> *„Es gibt keinen Grund, diese Rechtsprechung dahin fortzuentwickeln, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die als Arbeitnehmer nach nationalem Recht geschützt sind und die von einem neuen Arbeitgeber innerhalb der öffentlichen Verwaltung übernommen werden, den Schutz nach der Richtlinie 77/187/EWG allein deshalb nicht in Anspruch nehmen könnten, weil diese Übernahme im Rahmen einer Neuordnung der genannten Verwaltung erfolgt.“*

[30] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, § 613 a BGB, Rn. 58
[31] EuGH a.a.O.

Im Weiteren heißt es dann dazu:

> *„Wollte man diese Auslegung folgen, könnte jede Übernahme solcher Arbeitnehmer von der betreffenden Behörde dem Anwendungsbereich der Richtlinie 77/187/EWG einfach unter Hinweis darauf entzogen werden, dass die Übernahme Teil einer personellen Umstrukturierung sei. Dadurch können große Gruppen von Arbeitnehmern, die wirtschaftliche Tätigkeiten im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ausüben, Gefahr laufen, den nach dieser Richtlinie vorgesehenen Schutz zu verlieren. Dieses Ergebnis wäre sowohl mit dem Wortlaut von Art. 2 der Richtlinie, wonach jede natürliche oder juristische Person die Arbeitgeber ist Veräußerer oder Erwerber sein kann, als auch mit dem Erfordernis, die Ausnahmen von der Anwendung der genannten Richtlinie wegen des von ihr verfolgten Ziels des sozialen Schutzes eng auszulegen kaum vereinbar.“*

Im Ergebnis also die der europäische Gerichtshof davon aus, dass die europäische Richtlinie so weit auszulegen ist, dass sie dem Zweck der Richtlinie, die Arbeitnehmer bei einer Übertragung ihres Unternehmens zu schützen, gerecht wird. Allein der Umstand, dass der Übergang auf einseitigen Entscheidungen der staatlichen Stellen und nicht auf einer Willensübereinstimmung beruht, schließt deshalb nach der Einschätzung des europäischen Gerichtshofs die Anwendung der Richtlinie nicht aus.[32]

Der Europäische Gerichtshof geht damit in erheblicher Weise über die vorangegangenen Entscheidungen *„Redmond Stichting“*, „*Collino und Chiappero“* und *„UGT-SSP“.*[33]

In diesen drei Entscheidungen hatte der europäische Gerichtshof ebenfalls jeweils einen Betriebsübergang angenommen und diesen Konstellationen, bei denen jeweils eine Verwaltungsentscheidung zum Betriebsübergang geführt hat. Insofern hatte die Verwaltung jeweils eine gesetzliche Grundlage genutzt, darauf ihr Verwaltungshandeln gestützt und aufgrund dieses Verwaltungshandelns war es dann zum Betriebsübergang gekommen.

Der entscheidende Unterschied und die Fortentwicklung der Scallaton-Entscheidung liegt nun darin, dass hier erstmalig nicht nur eine gesetzliche Grundlage für das Verwaltungshandeln vorgelegen hat, sondern der Übergang direkt durch eingesetzt zustande gekommen ist. Man könnte also annehmen, dass ein hoheitlicheres Handeln als die Ausübung der Gesetzgebung Gewalt gar nicht vorstellbar ist.

Die Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte ist dem noch nicht gefolgt, wenngleich das Bundesarbeitsgericht nach der auch noch nicht über einen parallelen Sachverhalt zu

[32] Steffan, a.a.O.S.474; EuGH NZA 2011, 1077, Rn.63

[33] EuGH , NZA 1994, 207 – Redmond Stichting; EugH NZA 2000, 1279 – Collino und Chiappero; EuGH NZA 2010, 1014 – UGT-FSP

entscheiden hatte. So hat das Bundesarbeitsgericht im Zusammenhang mit seiner Entscheidung zur „Stiftung Oper in Berlin „die vom Sachverhalt durchaus vergleichbar mit der Eskalation Entscheidung war, einen Betriebsübergang noch abgelehnt.[34] In einer Entscheidung vom zweiten 20. Mai 2014 bezieht sich das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich auf Deeskalationsentscheidung des europäischen Gerichtshofes und bestätigt dort, dass auch öffentliche Arbeitgeber unter den Anwendungsbereich von § 613 a BGB vor unterfallen können. Im entschiedenen Fall ging es aber um die ausschließliche Wahrnehmung hoheitlicher Befugnisse, konkret um die Wahrnehmung von Aufgaben nach dem SGB II (Beschäftigungsförderung). Insofern hatte das Bundesarbeitsgericht unter Verweis auf die dort rein hoheitliche Tätigkeit im Ergebnis einen Betriebsübergang in einer Fallkonstellation abgelehnt, bei der eine Kommune von einer kommunalen Anstalt öffentlichen Rechts die Aufgabe der Arbeitsförderung wieder selbst übernommen hatte.[35]

Unter Berücksichtigung der Grundsätze, die der Europäische Gerichtshof nunmehr aufgestellt hat, ist zum einen die Voraussetzung einer vertraglichen Übertragung der Einrichtungen nahezu völlig bedeutungslos geworden und zudem auch die Abgrenzung zum hoheitlichen Handeln dahingehend einzuschränken, dass dies zumindest dann und insoweit nicht gilt, als der Betriebsübergang einen fiskalischen Bereich betrifft.

Das Landesarbeitsgericht München hat in einer relativ aktuellen Entscheidung vom 08.07.2014 hinsichtlich des Übergangs eines Notariats die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zumindest bereits insofern berücksichtigt, als es ebenfalls von einer sehr weiten Auslegung des Begriffs „Rechtsgeschäft“ ausgeht.[36] Zutreffend verweist das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung auch darauf, dass diese Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bei der Auslegung des § 613 a BGB zu berücksichtigen ist.

Wörtlich heißt es in dieser Entscheidung:

> *„Die Rechtsprechung des EuGH ist bei der Auslegung des § 613 a BGB zu berücksichtigen. Die Richtlinie 77/187/EWG hat ebenso wie § 613 a BGB den Zweck, die Arbeitnehmer bei einer Übertragung ihres Betriebs zu schützen. Mit diesem Zweck lässt sich eine Auslegung, nach der vorliegend keine rechtsgeschäftliche Übertragung vorliegt, nicht vereinbaren.“*[37]

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts München lassen sich ohne Einschränkung auch auf die Neustrukturierung von Kirchengemeinden übertragen. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist insoweit zwingend zu berücksichtigen. Dort nämlich, wo das

[34] Bundesarbeitsgericht NZA 2007, 352 ff.; zu den erwarteten Auswirkungen auf die Rechtsprechung vgl. auch: Thüsing/v. Steinau/Heise u.a. § 613a BGB Rz.8
[35] Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.05.2014, Az. 8 AZR 1069/12
[36] LAG München Urteil vom 08.07.2014, Az. 2 Sa 94/14
[37] LAG München, a.a.O. Rn.66

Europarecht der Privatautonomie Schranken setzt, gehört es zu den für alle geltenden Gesetze im Sinne von Art. 137 Abs.3 WRV, an die auch die Kirchen gebunden sind.[38]

Im Ergebnis lässt sich daher mit sehr guten Argumenten bereits die direkte Anwendbarkeit des Paragraphen 613 a BGB bejahen. Dafür spricht zum einen die von Literatur und Rechtsprechung übereinstimmend angenommene weite Auslegungsbedürftigkeit der Begriffe Betrieb/Unternehmen einerseits und Rechtsgeschäft andererseits. Die rechtsgestaltenden kirchenrechtlichen Umsetzungsakte im Zusammenhang mit der Neustrukturierung von Kirchengemeinden lassen sich hierunter ohne Zweifel subsumieren.

Selbst wenn man der in der Literatur vertretenen Auffassung folgen wollte, wonach die kirchenrechtliche Ausgestaltung der Fusion von Kirchengemeinden dazu führt, dass eine direkte Anwendbarkeit des Paragraphen 613 a BGB nicht gegeben ist, ließe sich - insbesondere auf der Basis der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs - erneut mit sehr guten Argumenten vertreten, dass die Vorschrift dann zumindest analog anzuwenden ist.

Dies wiederum ergibt sich daraus, dass der europäische Gerichtshof seinerseits den Begriff „Rechtsgeschäft“ so weit auslegt, dass er als Abgrenzung Merkmal nahezu bedeutungslos geworden ist. Zudem legt der europäische Gerichtshof die europäische Richtlinie als arbeitnehmerschützende Vorschrift weitaus unbegrenzt ihren Anwendungsbereich bei hoheitlichen Handeln nur dann wenn davon kein fiskalisches Handeln des Staates oder - übertragen auf die hier zu beurteilenden Fallkonstellation - der Kirchen vorliegt.

5. Individualrechtliche Folgen des Betriebsübergangs

Individualarbeitsrechtlich tritt die neu strukturierte Kirchengemeinde in alle Rechte und Pflichten derjenigen Kirchengemeinde ein, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs Dienstgeberin des einzelnen Mitarbeiters/der einzelnen Mitarbeiterin gewesen ist.

Dabei gehen die Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag in der Form über, wie sie zum Zeitpunkt des Übergangs bestanden haben. Insbesondere werden damit auch die bisher erworbenen Beschäftigungszeiten in vollem Umfang berücksichtigt. [39] Diese Rechtsfolge ist zwingend. Abweichende Regelungen sind deshalb unwirksam, soweit sie zu einem Nachteil für die betroffenen Mitarbeiter führen.[40]

Die Regelung des § 613 a Abs. 5 BGB schreibt zudem vor, dass die vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Textform über die Gründe und die näheren

[38] Richardi Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Auflage 2015, § 1 Rn. 31 ff, 40
[39] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, § 613 a BGB, Rn. 73 ff.
[40] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, § 613 a BGB, Rn. 82

Umstände des Betriebsübergangs zu informieren sind. Grundsätzlich kann dann durch die Mitarbeiter binnen Monatsfrist nach Zugang eines ordnungsgemäßen Informationsschreibens dem Betriebsübergang widersprochen werden mit der Wirkung, dass es Beschäftigungsverhältnis nicht auf den neuen Dienstgeber übergeht.

Ähnlich wie in den Fällen einer umwandlungsrechtlichen Verschmelzung kommt es dann aber auch bei der Neustrukturierung von Kirchengemeinden zu einer Situation, bei der zwingend die betriebsbedingte Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt. Gleichwohl geht die herrschende Meinung davon aus, dass auch in diesem Fall den betroffenen Beschäftigten ein Widerspruchsrecht nach § 613 a BGB zusteht.[41]

Unabhängig davon, nach welchem Modell die Neustrukturierung erfolgt, ist aber der frühere Dienstgeber nicht mehr existent. In der Konsequenz führt dies dazu, dass das Beschäftigungsverhältnis mit der „alten Kirchengemeinde“ solange auflösend fortgesetzt wird, solange diese besteht. Ist aber die alte Kirchengemeinde bei Ausübung des Widerspruchsrechts bereits erloschen, so erlischt auch das Arbeitsverhältnis.[42]

Insofern ist auch zu beachten, dass nach der einschlägigen Rechtsprechung die Geltendmachung des Widerspruchsrechts in Kenntnis der daraus zwingenden Konsequenz einer betriebsbedingten Kündigung, bzw. einer Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses nicht zu sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen führt.

Die Rechtsprechung geht insofern davon aus, dass aus der Geltendmachung einer gesetzlich eingeräumten Rechtsposition, hier dem Widerspruchsrecht gemäß § 613 a Abs. 6 BGB, keine Nachteile für die betroffenen Beschäftigten resultieren dürfen.[43] Dies kann also für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor einer Eigenkündigung wegen der sozialversicherungsrechtlichen Nachteile zurückgeschreckt haben, durchaus zu einer wichtigen Option für das weitere Verhalten werden.

In kündigungsrechtlicher Hinsicht ist zu beachten, dass § 613 a BGB kein allgemeines Kündigungsverbot enthält. Nach § 613 a Abs. 4 BGB ist lediglich die Kündigung wegen des Betriebsübergangs unwirksam. Damit bleibt dabei die Kündigung aus anderen Gründen zulässig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist damit das Kündigungsverbot

[41] ArbG Köln, Urteil v. 30.07.2003, Az. 7 Ca 13056/02; LAG Köln Urteil v. 06.02.2004, Az. 12 Sa 1181/03; Altenburg/Leister: Der Widerspruch des Arbeitnehmers beim umwandlungsbedingten Betriebsübergang, NZA 2005, 15 ff.
[42] Altenburg/Leister: Der Widerspruch des Arbeitnehmers beim umwandlungsbedingten Betriebsübergang, NZA 2005, 15 ff.
[43] Bundessozialgericht, Urteil v. 08.07.2009, Az. B 11 AL 17/08 R

dann nicht einschlägig, wenn es neben dem Betriebsübergang einen sachlichen Grund gibt, der die Kündigung rechtfertigen kann.[44]

Für den Fall einer Kündigung nach Betriebsübergang erstreckt sich die Sozialauswahl auf die jeweils übernommene Einrichtung. Dies gilt zunächst dann, wenn die bisherige Einrichtung weiterhin als eigenständige Einrichtung fortgeführt wird.

Wird also etwa eine vor der Umstrukturierung in der Kirchengemeinde bestehende Kindertagesstätte auch nach der Umstrukturierung als eigenständige Einrichtung fortgeführt, ohne dass eine Zusammenlegung mit anderen Kindertagesstätten gemäß § 1 a Abs. 2 MAVO erfolgt, so ist bei einer beabsichtigten Kündigung die Sozialauswahl auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Kindertagesstätte begrenzt.[45]

Dies entspricht dem Zweck der Regelung des § 613 a BGB wonach den betroffenen Beschäftigten die Rechtsposition gesichert werden soll, die sie vor dem Betriebsübergang hatten. Demgegenüber würde die Einbeziehung der beim neuen Arbeitgeber vorhandenen Belegschaft in die Sozialauswahl eine ungerechtfertigte Besserstellung darstellen.

Etwas anderes gilt freilich dann, wenn bislang unselbständige Einrichtungsteile in eine neue Einrichtung eingegliedert werden. In diesem Fall ist die Sozialauswahl auch auf die Beschäftigten dieser Einrichtung zu erstrecken.[46]

Soweit die Mitarbeitervertretung einer Einrichtung, die von einem Betriebsübergang betroffen ist, Dienstvereinbarungen für diese Einrichtung geschlossen hat, werden diese Dienstvereinbarungen Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu dem neuen Dienstgeber (§ 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB). Innerhalb eines Jahres nach dem Betriebsübergang dürfen die Inhalte dieser Dienstvereinbarungen, soweit ihnen zwingender Charakter zukommt, nicht grundsätzlich durch individualvertragliche Vereinbarung zum Nachteil der betroffenen Beschäftigten geändert werden.

Zu beachten ist jedoch, dass eine Dienstvereinbarung nach einem Betriebsübergang dann nicht fortwirkt, wenn beim Betriebserwerber eine Dienstvereinbarung zum selben Themenkreis besteht. Dort bestehende Dienstvereinbarungen können dann durchaus auch ungünstigere Arbeitsbedingungen vorsehen als die vor dem Betriebsübergang galten. Bei der Ablösung einer Dienstvereinbarung durch eine andere Dienstvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip insofern nicht.[47]

[44] Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 16.05.2002, NZA 2003, 93; 20.09.2006, NZA 2007, 387
[45] Ascheid/Preis/Schmidt Kündigungsrecht 4. Aufl. 2012, Rn. 194; Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, § 613 a BGB, Rn. 168
[46] Ascheid/Preis/Schmidt Kündigungsrecht 4. Aufl. 2012, Rn. 194; Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, § 613 a BGB, Rn. 168
[47] Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage 2016, § 613 a BGB, Rn. 123

Wie bereits ausgeführt, ist für die Fallgestaltung der Neustrukturierung von Kirchengemeinden diese Konstellation aber nur dann denkbar, wenn es infolge des Betriebsübergangs oder durch nachgelagerte weitere Umorganisationsmaßnahmen zu einer Zusammenlegung von Einrichtungen kommt.

6. Kollektivrechtliche Beurteilung der Neustrukturierung von Kirchengemeinen

Zunächst ist zu beachten, dass die Mitarbeitervertretungsordnung einrichtungsbezogen ist und die Mitarbeitervertretungen jeweils für eine Einrichtung gewählt werden.[48]

Auf den Bestand einer Mitarbeitervertretung ist es daher zunächst ohne Einfluss, ob die Einrichtung, in der die Mitarbeitervertretung gewählt wurde, von einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB betroffen ist. Erst wenn die Einrichtung nicht mehr besteht oder mehrerer Einrichtungen unter Anwendung der Bestimmung des § 1a Abs. 2 MAVO zusammengelegt werden, ist dies für den Bestand der MAV von Bedeutung.

Ohne Zweifel steht den Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen, die von einem Betriebsübergang betroffen sind, ein Informationsrecht nach § 27 Abs. 1 MAVO zu. Dieses Informationsrecht soll den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit bekräftigen und die Möglichkeit durch einen auf beiden Seiten vorhandenen gleichen Informationsstand sichern.[49]

Fraglich ist, ob auch ein Anhörungs- und mit Beratungsrecht nach § 29 Abs. 1 Ziffer 17 MAVO besteht.

In der Kommentierung wird dies unter Hinweis darauf abgelehnt, dass den Neuordnungen von Pfarreien keine Entscheidungen des Dienstgebers zugrunde liegen und daher erst die sich aus den Veränderungen ergebenden Folgemaßnahmen auf der örtlichen Dienstgeberebene Beteiligungsrechte der MAV auslösen könnten.[50]

Für diese Auslegung spricht zunächst der Wortlaut des § 29 Abs. 2 MAVO. Dort wird geregelt, dass in den in Abs. 1 genannten Fällen die Mitarbeitervertretung *„zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört“* wird.

Da aber der Diözesanbischof die Neustrukturierung einer Kirchengemeinde durchführt, könnte der Wortlaut dahingehend ausgelegt werden, dass es in diesen Fällen an einer beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung des direkten Dienstgebers, mithin des Kirchenvorstands der

[48] Eichstätter Kommentar MAVO, 1.Aufl. 2014, § 1a Rn.7
[49] Eichstätter Kommentar MAVO, 1.Aufl. 2014, § 27 Rn.1; Thiel/Fuhrmann/Jüngst 7. Auflage § 27 Rn.1 MAVO
[50] Thiel/Fuhrmann/Jüngst 7. Auflage § 29 Rn.74 MAVO; Menges a.a.O. S. 235; ohne inhaltliche Auseinandersetzung mit diesem Thema: Eichstätter Kommentar MAVO, 1.Aufl. 2014

jeweils betroffenen Kirchengemeinde fehlt und deshalb auch der Anwendungsbereich des § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO nicht eröffnet ist.

Inhaltlich ist die Regelung in § 29 Abs. 1 Nummer 17 MAVO parallel zu der Regelung des § 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG sowie den einschlägigen Regelungen der Landespersonalvertretungsgesetze (zum Beispiel § 81 Abs.2 HPVG) parallel ausgestaltet.[51]

Die personalvertretungsrechtliche Rechtsprechung geht davon aus, dass ein Beteiligungsrecht der Personalräte dann nicht gegeben ist, wenn die Angelegenheit normativ abschließend und erschöpfend geregelt wird.[52] Die Rechtsprechung leitet dies daraus ab, dass normative Bestimmungen, die einen bestimmten Sachverhalt abschließend regeln, auf der behördlichen Ebene mangels verbleibender eigener Gestaltungsmöglichkeiten nicht mehr durch individuelle Maßnahmen oder Vereinbarungen abänderbar sind.

An einer solchen unmittelbaren und unabänderlichen normativen Wirkung fehlt es aber in den Fällen der Neustrukturierung von Kirchengemeinden, bei denen stets ein mehrstufiges Verfahren zu durchlaufen ist und gerade nicht durch den (kirchlichen) Ordnungsgeber nur eine einzige Variante von Beginn an vorgegeben ist.

So ist ja beispielsweise in jedem Einzelfall zu überprüfen, auf welcher der beiden möglichen Varianten die Neugestaltung vollzogen werden soll (Fusions-Modell oder Aufnahme-Modell) und welche der betroffenen Kirchengemeinden mithin bestehen bleibt bzw. ob insgesamt eine neue Struktur durch Auflösung der bisherigen Kirchengemeinden und Bildung einer neuen Kirchengemeinde gefunden werden soll. Soweit aber ein wenn auch geringer Gestaltungs- oder Handlungsspielraum verbleibt, soll es auch nach der einschlägigen Rechtsprechung zu dem personalvertretungsrechtlichen Vorgaben bei einem Beteiligungsrecht des Personalrats verbleiben.[53]

Letztlich bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung der kirchlichen Arbeitsgerichte zu dieser Fragestellung festlegen wird. Aus den vorgenannten Gründen erachte ich die Einräumung eines Anhörungs- und Mitberatungsrechts der Mitarbeitervertretung schon bei der Neustrukturierung von Kirchengemeinden als solcher und nicht erst im Zusammenhang mit den daraus resultierenden Umsetzungsakten für mit guten Argumenten vertretbar. Auch wenn der direkte Ansprechpartner der Mitarbeitervertretung stets der Dienstgeber und nicht der Diözesanbischof ist, begegnet diese Lösung auch keinen Bedenken aus Gründen der Praktikabilität. Da die Kirchenvorstände zwingend im Rahmen der Neuorganisation beteiligt und eingebunden werden, können hier die von der Mitarbeitervertretung im Rahmen der Anhörung

[51] Eichstätter Kommentar MAVO, 1.Aufl. 2014, § 29 Rn. 80
[52] BVerwG 24.02.2006, PersR 2006, 255; HessVGH 26.01.1995, PersR 1995, 254
[53] V. Roetteken/Rothländer, HBR § 81 HPVG Rn. 403

und mit Beratung vorgebrachten Argumente durch den Kirchenvorstand auch in den Entscheidungsprozess des Diözesanbischofs eingebracht werden.

7. Fazit

Die Frage der Anwendbarkeit des § 613 a BGB auf die Neustrukturierung von Kirchengemeinden ist bislang noch nicht abschließend geklärt. Einschlägige Rechtsprechung unter Berücksichtigung der kirchenrechtlichen Besonderheiten unter denen eine Neustrukturierung von Kirchengemeinden möglich ist, besteht bislang nicht. In der Literatur und Kommentierung wird die Auffassung vertreten, dass die Anwendbarkeit deshalb ausgeschlossen ist, weil der Diözesanbischof insofern hoheitlich handelt. Mit sehr guten Argumenten lässt sich aber sowohl vertreten, dass gerade kein hoheitliches Handeln des Diözesanbischofs in diesen Fällen vorliegt. Unabhängig davon ist auf der Basis der aktuellen Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes davon auszugehen, dass unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben die Regelung des § 613 a BGB zumindest analog auf die Fälle der Neustrukturierung von Kirchengemeinden anzuwenden ist.

In den praktischen Auswirkungen ist dann entscheidend, ob mit der Neustrukturierung und in ihrer Umsetzung auch weitere einrichtungsbezogene Änderungen einhergehen. Die Annahme der Anwendbarkeit des § 613 a BGB führt jedenfalls dazu, dass unabhängig von der konkreten Ausgestaltung den Betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchengemeinden in diesen Fällen derselbe Schutz zukommt, wie auch anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Falle eines Betriebsübergangs zukommt.

Anlage 4a

Dr. Norbert Gescher, Fulda

Fusion von Kirchengemeinden – Betriebsübergang nach § 613a BGB?

Die erheblichen Strukturveränderungen im Bereich der katholischen Kirche führen in wachsendem Ausmaß zur Zusammenlegung von Kirchengemeinden. Kirchenrechtlich stehen hierfür zwei Umsetzungsvarianten zur Verfügung: Zum einen die Auflösung einer oder mehrerer Kirchengemeinden durch den Diözesanbischof und die anschließende Vereinigung zu einer neuen, großen Kirchengemeinde (Fusions-Modell), zum anderen die Angliederung einer aufgelösten Kirchengemeinde an eine bereits bestehende Kirchengemeinde (Aufnahme-Modell).[1]

Unabhängig von der Frage, auf welchem Weg die Neustrukturierung von Kirchengemeinden vollzogen wird, stellen sich in der Folge unter anderem erhebliche arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Fragen. Eine der zentralen Fragestellungen betrifft die Anwendbarkeit von § 613a BGB auf derartige Fallgestaltungen. *Dr. Evelyne Menges*[2] hatte hierzu die Auffassung vertreten, ein Betriebsübergang sei mangels eines zugrundeliegenden „Rechtsgeschäfts" zu verneinen. Ob dies – insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen europarechtlichen Rechtsprechung – noch gelten kann, soll Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen sein.

I. Anwendungsvoraussetzung des § 613a BGB

Zentraler Ausgangspunkt für die Prüfung eines Betriebsübergangs ist die Vorschrift des § 613a BGB, mit der der deutsche Gesetzgeber die Europäische Richtlinie 2001/23/EG umgesetzt hat.[3]

Entscheidend abzustellen ist insofern auf Satz 1 dieser Vorschrift, der folgenden Wortlaut beinhaltet:

„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein."

Soweit die Regelung auf einen Betrieb oder Betriebsteil verweist, ist diese Begrifflichkeit identisch mit dem im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts gewählten Begriff „Einrichtung" bzw. „Einrichtungsteil".[4]

Es besteht in Literatur und Rechtsprechung Einigkeit, dass die Regelung des § 613a BGB grundsätzlich auch dann gilt, wenn der Erwerber eine kirchliche Einrichtung ist.[5] Einigkeit besteht insofern insbesondere auch darüber, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen der Anwendbarkeit des § 613a BGB nicht entgegensteht.

Ohne Einfluss auf die Anwendbarkeit des § 613a BGB ist es dabei, dass Kirchengemeinden keinen erwerbswirtschaftlichen Zweck verfolgen. Im Sinne der Richtlinie 2001/213/EG werden nämlich Kirchengemeinden ebenso wie Verwaltungseinheiten als Unternehmen bewertet. Im Wortlaut heißt es hierzu in Art. 1 Nr. 1c) der Richtlinie:

„Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht."[6]

Der Europäische Gerichtshof hat zuletzt in seinem viel diskutierten Urteil vom 6. September 2011 (*Scattolon*, EuGH, 06.09.2011 – C-108/10) hierzu Stellung genommen und ausgeführt, dass es für die Anwendung der Richtlinie nicht auf die Rechtsform der übertragenen Einheit ankommt, sondern darauf, ob eine hoheitliche oder wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird.

Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung fällt die Neustrukturierung von Kirchengemeinden unabhängig davon, auf welchem der beiden eingangs benannten Lösungswege sie umgesetzt wird, somit zumindest insofern unter den Anwendungsbereich des § 613a BGB, als es dabei nicht nur um die Übertragung (hoheitlicher) Aufgaben geht.

Beispielhaft ist insofern als wichtigste Fallgruppe auf die von Kirchengemeinden betriebenen Kindertagesstätten zu verweisen – deren Betrieb stellt sich nicht als hoheitliches Handeln dar. Es besteht insofern weder eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung für Kirchengemeinden zum Betrieb von Kindertagesstätten, noch können Kirchengemeinden Kindertagesstätten nur deshalb betreiben, weil ihnen besondere Befugnisse eingeräumt worden sind.

Es handelt sich vielmehr um einen Bereich, in dem auch die Kirchengemeinden im Wettbewerb zu privaten und kommunalen Anbietern stehen, die ebenfalls Kindertagesstätten betreiben.

Ebenfalls unproblematisch erfüllt die Fusion von Kirchengemeinden auch das zweite, von der Rechtspre-

---

1) *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, MAVO, 7. Aufl. 2014, § 13d, Rn. 10; C. 515 § 2 CIC; *Pulte*, Vom Pfarrverband zur Pfarreien-Fusion, C III Rn. 67 ff.

2) *Menges*, ZMV 5/2011, S. 234 ff.

3) Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 082 vom 22.03.2001, S. 0016-0020.

4) Vgl. *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, MAVO, 7. Aufl. 2014, § 1a MAVO, Rn. 2 sowie zum Betriebsbegriff: Erfurter Kommentar, 16. Aufl. 2016, § 613a BGB, Rn. 5-9; *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Aufl. 2015, § 5, Rn.10 ff.

5) *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Aufl. 2015, Rn. 10; *Hanau/Thüsing*, KuR 2000, S. 165 (169); *Joussen*, Kirchliche Arbeitsvertragsinhalte beim Betriebsübergang, NJW 2006, S. 1850; BAG, 09.02.1982 – 1 ABR 36/80, NJW 1982, S. 1894 ff.

6) Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 082 vom 22.03.2001, S. 0016-0020.

chung aufgestellte Kriterium, dass nämlich beim neuen Inhaber der Betrieb auch tatsächlich fortgeführt wird.[7] Die Rechtsprechung verlangt insofern, dass dieselbe oder eine ähnliche Tätigkeit durch den Erwerber fortgesetzt oder wieder aufgenommen wird.[8]

Das zentrale Problem im Zusammenhang mit der Prüfung der Voraussetzungen eines Betriebsübergangs im Rahmen der Fusion von Pfarrgemeinden liegt somit in der Frage, ob in diesem Fall ein Übergang *„durch Rechtsgeschäft"* vorliegt.

II. Rechtsgeschäftlicher Übergang?

Bereits nach dem oben genannten Wortlaut von § 613a Abs. 1 S. 1 BGB finden die Regelungen über den Betriebsübergang nur dann Anwendung, wenn der Übergang durch Rechtsgeschäft erfolgt. Wörtlich heißt es hierzu in § 613a BGB:

„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein."

In der europäischen Richtlinie 22/03/2001, in deren Umsetzung § 613a BGB eingeführt worden ist, heißt es in Art. 1 Nr. 1a) hierzu wörtlich:

„Diese Richtlinie ist auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteil auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar."

Der Begriff Rechtsgeschäft ist weit zu verstehen und umfasst alle Fälle einer Fortführung der wirtschaftlichen Einheit im Rahmen vertraglicher und sonstiger rechtsgeschäftlicher Beziehungen, ohne dass unmittelbar Vertragsbeziehungen zwischen dem bisherigen Inhaber und dem Erwerber bestehen müssen.[9]

Die Regelung soll insofern lediglich eine Abgrenzung zu den von § 613a BGB nicht erfassten Fällen der Gesamtrechtsfolge und der Übertragung aufgrund eines Hoheitsaktes ermöglichen.[10]

III. Diskussionsstand in der Literatur

Frau Dr. Menges vertritt die Auffassung, dass sich die Fusion von Kirchengemeinden als hoheitlicher Akt darstellt und deshalb eine Anwendbarkeit der Regelungen zum Betriebsübergang ausscheidet.[11]

Sie verweist darauf, dass die Neugestaltung ortskirchenrechtlicher Strukturen nicht im Wege der Privatautonomie erfolgt, sondern durch Kirchen hoheitlich – durch Dekret – angeordnete Gesamtrechtsnachfolge. Explizit widerspricht Frau Dr. Menges vor diesem Hintergrund der Annahme eines Betriebsübergangs, da dieser nur dann anzunehmen sei, wenn eine einzelne Rechtsnachfolge privatrechtlich durch Rechtsgeschäft vorliege. Vom sachlichen Geltungsbereich aber seien Rechtsübergänge ausgeschlossen, die wegen der Gesamtrechtsnachfolge oder eines sonstigen Hoheitsakts vollzogen werden.[12]

Prof. Dr. Reinhard Richardi verweist in seiner aktuellen Auflage lediglich mit einem Satz darauf, dass kein Tatbestand der rechtsgeschäftlichen Übertragung vorliegt, wenn der Rechtsträger innerhalb der verfassten Kirche durch Kirchengesetz oder anderes hoheitliches Verwaltungshandeln wechselt, ohne im Einzelnen darzulegen, wann seines Erachtens diese Voraussetzungen gegeben sind und wann nicht.[13]

In der Praxis zeigt sich ein sehr heterogenes Bild: Während einige Bistümer in Veröffentlichungen darauf hinweisen, dass es bei der Zusammenlegung von Kirchengemeinden nicht zu einem Betriebsübergang kommt[14], geben andere Bistümer Ratgeber heraus, in denen die Bejahung eines Betriebsübergangs im Sinne von § 613a BGB unproblematisch vorausgesetzt wird[15].

IV. Kein (ausschließlich) hoheitliches Handeln der Kirchengemeinden

Kirchenrechtlich ist im Zusammenhang mit der Fusion von Kirchengemeinden insbesondere auf can. 121 abzustellen, der folgenden Inhalt hat:

„Can. 121

Werden Gesamtheiten von Personen oder Sachen, die öffentliche juristische Personen sind, so miteinander vereinigt, dass aus diesen eine einzige Gesamtheit entsteht, die auch selbst Rechtspersönlichkeit besitzt, so erhält diese neue juristische Person die Güter und Vermögensrechte, die den früheren gehörten, und übernimmt die Verbindlichkeiten, mit denen diese belastet waren; was aber vor allem die Zweckbestimmung der Güter und die Erfüllung der Verbindlichkeiten angeht, müssen der Wille der Stifter und Spender sowie wohlerworbene Rechte gewahrt bleiben."

Das Kirchenvermögensverwaltungsgesetz (§ 20 KVVG) sieht zwar vor, dass die Fusion von Pfarreien per Dekret durch den Ordinarius erfolgt, dies stellt aber keinen *„Hoheitsakt"* dar.

Zum einen sieht § 23 des *„Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924 – VermVG"*[16] (das z.B. in NRW noch vollständig gilt) eine

---

[7] BAG, 12.11.1998 – 8 AZR 282/97, NZA 1999, S. 310; BAG, 18.03.1999 – 8 AZR 159/98, NZA 1999, S. 704.

[8] EuGH, 14.04.1994 – C-392/92, NZA 1994, S. 545; Erfurter Kommentar, 16. Aufl. 2016, § 613a BGB, Rn. 32 ff. (m.w.N.).

[9] Erfurter Kommentar, 16. Aufl. 2016, § 613 a BGB Rn. 58.

[10] BAG, 18.08.2011 – 8 AZR 230/10, NZA 2012, S. 267.

[11] *Menges*, ZMV 5/2011, S. 234 ff.

[12] Ebd.

[13] *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Aufl. 2015, § 5 Rn. 10.

[14] Erzdiözese Freiburg, Recht und Verwaltung in der neuen Kirchengemeinde, S. 13 f., www.erzbistum-freiburg.de/seelsorge2015.

[15] Bistum Mainz, Handreichung Fusion, www.bistummainz.de/bistum/dienste/info/aktuell/bistumsprozess/konzept/neustruk/fusion/handreichung/recht.html.

[16] www.recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=132010012 2085231933#det154975.

Gesamtrechtsnachfolge nicht unmittelbar aus dem Hoheitsakt vor, sondern das entsprechende Dekret bedarf vielmehr zuvor der staatlichen Anerkennung.

Für Hessen etwa sieht der *„Vertrag zwischen dem Land Hessen einerseits und den Bistümern Fulda, Limburg und Mainz sowie dem Erzbistum Paderborn andererseits zur Ergänzung des Vertrages des Landes Hessen mit den Katholischen Bistümern in Hessen vom 9. März 1963 nebst Schlussprotokoll vom 29. März 1974"*[17] bei der Errichtung und Veränderung von kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts zwingend die staatliche Anerkennung und Veröffentlichung im Staatsanzeiger vor, damit diese Rechtswirksamkeit erlangen.

Es kommt hinzu, dass hoheitsrechtliches Handeln immer auch abzugrenzen ist vom fiskalischen Handeln, bei dem der Staat dem Bürger gegenüber auf gleicher Höhe begegnet. Den Kirchen ist durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ihr Selbstbestimmungsrecht garantiert worden. Mit der Gewährung des öffentlichen-rechtlichen Sonderstatus erkennt der Staat an, dass *„die Kirchen in einem begrenzten Bereich eine nicht von ihm delegierte Hoheitsgewalt im Ordnungsgefüge des Volksganzen ausüben"*.[18]

Nicht anders als bei der Bewertung der Hoheitsrechte des Staates ist aber dann auch für die Hoheitsrechte der Kirchen abzugrenzen zwischen dem Bereich, indem sie tatsächlich hoheitlich handeln und handeln dürfen und dem Bereich, in dem Sie fiskalisch handeln. Die Neustrukturierung von Kirchengemeinden betrifft in einem wesentlichen Teilbereich fiskalisches Handeln. Wie bereits dargelegt wurde, stehen die Kirchen als Betreiber insbesondere von Kindertageseinrichtungen in freiem Wettbewerb mit privaten und kommunalen Anbietern und handeln somit gerade nicht hoheitlich.

fiskalisches Handeln

Tätigkeiten der öffentlichen Verwaltung, in denen diese nicht als Hoheitsträger auftritt, sondern privatrechtlich agiert und nicht unmittelbar öffentliche Aufgaben erfüllt.

Dort aber, wo gar kein hoheitliches Handeln betroffen ist, kann es auch nicht zu einem Ausschluss der arbeitnehmerschützenden Norm des § 613a BGB kommen.

IV. Anwendbarkeit des § 613a BGB aufgrund EuGH-Rechtsprechung

Selbst wenn man mit einigen Stimmen in der Literatur die Annahme eines Hoheitsaktes im Zusammenhang mit der Fusion von Kirchengemeinden bejahen wollte, wäre zumindest eine analoge Anwendung der Vorschrift des § 613a BGB entsprechend den vom Europäischen Gerichtshof in den letzten Jahren entwickelten Rechtsgrundsätzen zu bejahen.[19]

So hat der Europäische Gerichtshof in seiner Scattolon-Entscheidung, die unter „I." bereits erwähnt wurde, für den Fall der Übernahme des bei einer Behörde eines Mitgliedstaats beschäftigten Personals durch eine andere Behörde die Anwendbarkeit der Betriebsübergangsrichtlinie ausdrücklich bejaht.[20] Dem Betriebsübergang von einer kommunalen Schule auf ein Ministerium lag dabei ein Gesetz und kein Vertrag zugrunde.

In seiner Begründung verweist der Europäische Gerichtshof darauf, dass keineswegs jeder Übernahme im Zusammenhang mit oder im Rahmen einer Neuordnung der öffentlichen Verwaltung vom Anwendungsbereich der Richtlinie 77/187/EWG ausgenommen sei. Wörtlich führt der Europäische Gerichtshof dann aus:

„Es gibt keinen Grund, diese Rechtsprechung dahin fortzuentwickeln, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die als Arbeitnehmer nach nationalem Recht geschützt sind und die von einem neuen Arbeitgeber innerhalb der öffentlichen Verwaltung übernommen werden, den Schutz nach der Richtlinie 77/187/EWG allein deshalb nicht in Anspruch nehmen könnten, weil diese Übernahme im Rahmen einer Neuordnung der genannten Verwaltung erfolgt."

Im Weiteren heißt es dann dazu:

„Dieses Ergebnis wäre sowohl mit dem Wortlaut von Art. 2 der Richtlinie, wonach jede natürliche oder juristische Person, die Arbeitgeber ist, Veräußerer oder Erwerber sein kann, als auch mit dem Erfordernis, die Ausnahmen von der Anwendung der genannten Richtlinie wegen des von ihr verfolgten Ziels des sozialen Schutzes eng auszulegen, kaum vereinbar."

Allein der Umstand, dass der Übergang auf einseitigen Entscheidungen der staatlichen Stellen und nicht auf einem Rechtsgeschäft beruht, schließt deshalb nach der Einschätzung des Europäischen Gerichtshofs die Anwendung der Richtlinie nicht aus.[21]

Der Europäische Gerichtshof geht damit in erheblicher Weise über die vorangegangenen Entscheidungen *„Redmond Stichting"*, *„Collino und Chiappero"* und *„UGT-FSP"* hinaus.[22]

In diesen drei Entscheidungen hatte der Europäische Gerichtshof ebenfalls jeweils bereits einen Betriebsübergang bejaht, obwohl dem kein Rechtsgeschäft, sondern eine Verwaltungsentscheidung zugrunde lag.

Der entscheidende Unterschied und die Fortentwicklung der Scattolon-Entscheidung liegt nun darin,

[17] GVBL für das Land Hessen I 1974, S. 389.

[18] *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Aufl. 2015, § 1 Rn. 2 unter Verweis auf: Friesenhahn, Handbuch des Staatskirchenrechts Band I, S. 545 (562).

[19] Erfurter Kommentar, 16. Aufl. 2016, § 613 a BGB, Rn. 58.

[20] EuGH, 14.04.1994 – C-392/92, NZA 1994, S. 545.

[21] *Steffan*, NZA 2012, S.473 f.; EuGH 06.09.2011 – C-108/10, NZA 2011, S. 1077, Rn. 63.

[22] EuGH, 19.05.1992 – C-29/91 NZA 1994, S. 207 [Redmond Stichting]; EuGH, 14.09.2000 – C-343/98, NZA 2000, S. 1279 [Collino und Chiappero]; EuGH, 29.07.2010 – C-151/09, NZA 2010, S. 1014 [UGT-FSP].

dass hier erstmalig der Übergang direkt durch ein Gesetz zustande gekommen ist und mit hin unzweifelhaft hoheitliches Handeln vorliegt.

Unter Berücksichtigung der Grundsätze, die der Europäische Gerichtshof nunmehr aufgestellt hat, ist zum einen die Voraussetzung einer vertraglichen Übertragung der Einrichtungen nahezu völlig bedeutungslos geworden und zudem auch die Abgrenzung zum hoheitlichen Handeln dahingehend einzuschränken, dass dies zumindest dann und insoweit nicht gelten kann, als der Betriebsübergang einen fiskalischen Bereich betrifft.

Das Landesarbeitsgericht München hat in einer relativ aktuellen Entscheidung vom 8. Juli 2014 [23] hinsichtlich des Übergangs eines Notariats die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zumindest bereits insofern berücksichtigt, als es ebenfalls von einer sehr weiten Auslegung des Begriffs *„Rechtsgeschäft"* ausgeht. Zutreffend verweist das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung auch darauf, dass diese Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bei der Auslegung des § 613a BGB zu berücksichtigen ist.

Wörtlich heißt es in dieser Entscheidung:

„Die Rechtsprechung des EuGH ist bei der Auslegung des § 613a BGB zu berücksichtigen. Die Richtlinie 77/187/EWG hat ebenso wie § 613a BGB den Zweck, die Arbeitnehmer bei einer Übertragung ihres Betriebs zu schützen. Mit diesem Zweck lässt sich eine Auslegung, nach der vorliegend keine rechtsgeschäftliche Übertragung vorliegt, nicht vereinbaren."[24]

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts München lassen sich ohne Einschränkung auch auf die Neustrukturierung von Kirchengemeinden übertragen. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist insoweit zwingend zu berücksichtigen. Dort nämlich, wo das Europarecht der Privatautonomie Schranken setzt, gehört es zu den für alle geltenden Gesetzen im Sinne von Art. 137 Abs. 3 WRV, an die auch die Kirchen gebunden sind.[25]

Im Ergebnis ist daher die direkte Anwendbarkeit des § 613a BGB auf die Fusion von Kirchengemeinden zu bejahen.

Dies ergibt sich daraus, dass der Europäische Gerichtshof seinerseits den Begriff „Rechtsgeschäft" so weit auslegt, dass er als Abgrenzungsmerkmal nahezu bedeutungslos geworden ist. Zudem legt der Europäische Gerichtshof die der Vorschrift zugrunde liegende Europäische Richtlinie 2001/23/EG als arbeitnehmerschützende Vorschrift weit aus und begrenzt ihren Anwendungsbereich bei hoheitlichem Handeln nur dann, wenn davon kein fiskalisches Handeln des Staates oder – übertragen auf die hier zu beurteilenden Fallkonstellation – der Kirchen vorliegt.

[23] LAG München, 08.07.2014 – 2 Sa 94/14.

[24] Ebd. Rn. 66.

[25] *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Aufl. 2015, § 1 Rn. 31 ff., 40.

VI. Beteiligungsrechte der MAV bei Neustrukturierung

Zunächst ist zu beachten, dass die Mitarbeitervertretungsordnung einrichtungsbezogen ist und Mitarbeitervertretungen jeweils für eine Einrichtung gewählt werden.[26]

Auf den Bestand einer Mitarbeitervertretung ist es daher zunächst ohne Einfluss, ob die Einrichtung, in der die Mitarbeitervertretung gewählt wurde, von einem Betriebsübergang nach § 613a BGB betroffen ist. Erst wenn die Einrichtung nicht mehr besteht oder mehrerer Einrichtungen unter Anwendung der Bestimmung des § 1a Abs. 2 MAVO zusammengelegt werden, ist dies für den Bestand der MAV von Bedeutung.

Ohne Zweifel steht den Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen, die von einem Betriebsübergang betroffen sind, ein Informationsrecht nach § 27 Abs. 1 MAVO zu. Dieses Informationsrecht soll den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit bekräftigen und die Möglichkeit durch einen auf beiden Seiten vorhandenen gleichen Informationsstand sichern.[27]

Fraglich ist, ob bei der Neustrukturierung von Kirchengemeinden auch ein Anhörungs- und mit Beratungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO besteht.

In der Kommentierung wird dies unter Hinweis darauf abgelehnt, dass den Neuordnungen von Pfarreien keine Entscheidungen des Dienstgebers zugrunde liegen und daher erst die sich aus den Veränderungen ergebenden Folgemaßnahmen auf der örtlichen Dienstgeberebene Beteiligungsrechte der MAV auslösen könnten.[28]

Für diese Auslegung spricht zunächst der Wortlaut des § 29 Abs. 2 MAVO. Dort wird geregelt, dass in den in Abs. 1 genannten Fällen die Mitarbeitervertretung *„zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört"* wird.

Da aber der Diözesanbischof die Neustrukturierung einer Kirchengemeinde durchführt, könnte der Wortlaut dahingehend ausgelegt werden, dass es in diesen Fällen an einer beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung des direkten Dienstgebers, mithin des Kirchenvorstands der jeweils betroffenen Kirchengemeinde fehlt und deshalb auch der Anwendungsbereich des § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO nicht eröffnet ist.

Inhaltlich ist die Regelung in § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO parallel zu der Regelung des § 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG sowie den einschlägigen Regelungen der Landespersonalvertretungsgesetze (z.B. § 81 Abs.2 HPVG) parallel ausgestaltet.[29]

[26] Eichstätter Kommentar-*Eder*, § 1a MAVO Rn. 7.

[27] Eichstätter Kommentar-*Stöcke-Muhlack*, § 27 MAVO Rn. 1; *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, MAVO, 7. Aufl. 2014, § 27 Rn. 1.

[28] *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, MAVO, 7. Aufl. 2014 § 29 Rn. 74; *Menges*, ZMV 5/2011, S. 235; ohne inhaltliche Auseinandersetzung mit diesem Thema: Eichstätter Kommentar MAVO, 1. Aufl. 2014.

[29] Eichstätter Kommentar-*Oxenknecht-Witzsch/Fitzthum*, § 29 MAVO Rn. 80.

Die personalvertretungsrechtliche Rechtsprechung geht davon aus, dass ein Beteiligungsrecht der Personalräte dann nicht gegeben ist, wenn die Angelegenheit normativ abschließend und erschöpfend geregelt wird.[30] Die Rechtsprechung leitet dies daraus ab, dass normative Bestimmungen, die einen bestimmten Sachverhalt abschließend regeln, auf der behördlichen Ebene mangels verbleibender eigener Gestaltungsmöglichkeiten nicht mehr durch individuelle Maßnahmen oder Vereinbarungen abänderbar sind.

An einer solchen unmittelbaren und unabänderlichen normativen Wirkung fehlt es aber in den Fällen der Neustrukturierung von Kirchengemeinden, bei denen stets ein mehrstufiges Verfahren zu durchlaufen ist und gerade nicht durch den (kirchlichen) Ordnungsgeber nur eine einzige Variante von Beginn an vorgegeben ist.

So ist ja beispielsweise in jedem Einzelfall zu überprüfen, auf welcher der beiden möglichen Varianten die Neugestaltung vollzogen werden soll (Fusions-Modell oder Aufnahme-Modell) und welche der betroffenen Kirchengemeinden mithin bestehen bleibt bzw. ob insgesamt eine neue Struktur durch Auflösung der bisherigen Kirchengemeinden und Bildung einer neuen Kirchengemeinde gefunden werden soll. Soweit aber ein wenn auch geringer Gestaltungs- oder Handlungsspielraum verbleibt, soll es auch nach der einschlägigen Rechtsprechung zu dem personalvertretungsrechtlichen Vorgaben bei einem Beteiligungsrecht des Personalrats verbleiben.[31]

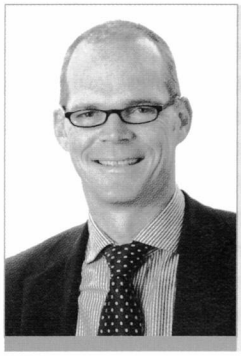
[30] BVerwG, 24.02.2006 – 6 P 4.05, PersR 2006, S. 255; HessVGH 26.01.1995 – TL 2313/94, PersR 1995, S. 254.

Letztlich bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung der Kirchlichen Arbeitsgerichte zu dieser Fragestellung festlegen wird. Aus den vorgenannten Gründen erachte ich die Einräumung eines Anhörungs- und Mitberatungsrechts der MAV schon bei der Neustrukturierung von Kirchengemeinden als solcher und nicht erst im Zusammenhang mit den daraus resultierenden Umsetzungsakten mit guten Argumenten für geboten.

VII. Fazit

Entgegen bislang in der Literatur vertretener Stimmen ist auf der Basis der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs die Vorschrift des § 613a BGB auf den Fall der Fusion von Kirchengemeinde anzuwenden. Der fehlende „rechtsgeschäftliche Charakter" derartiger Umstrukturierungen steht dem nicht entgegen und ist als Abgrenzungskriterium der arbeitnehmerschützenden Vorschrift des § 613a BGB nahezu bedeutungslos geworden.

[31] *Von Roetteken/Rothländer*, Hessisches Bedienstetenrecht, § 81 HPVG Rn. 403.



Dr. Norbert Gescher
ist Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsberater der Dienstnehmerseite der KODA und der DiAG-MAV im Bistum Fulda sowie Vorsitzender der AVR-Schlichtungsstelle.

Christian Wiszkocsill, Passau

Dienstvereinbarung Quo Vadis?

Aufgrund der Formulierungen in MAVO und MVG-EKD ging die herrschende Meinung davon aus, dass Dienstvereinbarungen sich von der Wirkung her nicht von Betriebsvereinbarungen unterscheiden. Denn obwohl sie zwischen MAV und Dienstgeber abgeschlossen wurden, sollten sie doch auch im Verhältnis Dienstgeber und Mitarbeiter unmittelbar und zwingend gelten. Hier hat eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 24. Juni 2014 – 1 AZR 1044/12 – eine erhebliche Änderung der Rechtslage ergeben.

I. Ausgangslage

Es existieren unterschiedliche Möglichkeiten, wie verbindliche Regelungen für das Arbeitsverhältnis getroffen werden können, ohne dass mit jedem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin Änderungen im Arbeitsvertrag vorgenommen werden müssen.

1. Gesamtzusagen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts[1] ist eine Gesamtzusage die an Mitarbeiter in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung

[1] BAG, 18.03.2003 – 3 AZR 101/02.

Anlage 5

Dr. Evelyne Menges, München

Die Umstrukturierung von Kirchengemeinden aus arbeitsrechtlicher Sicht

Sinkende Kirchensteuereinnahmen und fehlender priesterlicher Nachwuchs führen dazu, dass die Kirchen ihre ortskirchlichen Strukturen neu gestalten müssen. Das Ziel ist es, dadurch die pastorale, organisatorische und wirtschaftliche Effektivität und Nachhaltigkeit zu verbessern. Von solchen Umstrukturierungsmaßnahmen sind die in den Ortskirchen beschäftigten Mitarbeiter/innen unmittelbar betroffen. Küster, Organisten, Verwaltungspersonal stehen ebenso in den Diensten der Ortskirche wie auch die Beschäftigten der angeschlossenen Einrichtungen (z.B. Pfarrkindergarten, Altenheim, Grundschule etc.). Nachfolgend werden die arbeitsrechtlichen Folgen dieser Umstrukturierungsmaßnahmen für den Bereich der katholischen Kirche dargestellt.[1] Die rechtliche Situation für die evangelische Kirche wird in einem eigenständigen Beitrag behandelt.

A. Neugestaltung ortskirchlicher Strukturen

Bei der Neugestaltung der Ortskirchen sind rechtlich stets zwei verschiedene juristische Personen betroffen, nämlich die nur dem kanonischen Recht bekannte Pfarrei und der jeweilige Träger „ihres" ortskirchlichen Vermögens.

Die kanonistische Umstrukturierung der Pfarrei als „eine bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen, die in einer Teilkirche (Diözese) auf Dauer errichtet ist und deren Seelsorge unter der Autorität des Diözesanbischofs einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten anvertraut wird"[2] ist in cc. 515 § 1, 121 CIC geregelt. Dies ist eine eigene Aufgabe des Diözesanbischofs. Diese kirchenverfassungsrechtliche Umstrukturierungsmaßnahme wirkt sich auch auf den Rechtsträger des ortskirchlichen Vermögens in der Folge aus.

Bedingt durch die unterschiedlichen historisch gewachsenen partikularrechtlichen Strukturen in der katholischen Kirche sind die Träger des ortskirchlichen Vermögens vom Staatskirchenrecht geprägt und daher nicht einheitlich; es sind die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen.[3] Sie haben eine doppelte Rechtsnatur aufgrund ihrer Existenz sowohl im kanonischen als auch im staatlichen Recht.[4] Aufgrund der staatskirchenrechtlichen Vorgabe werden Kirchengemeinden nicht alleine durch den Pfarrer geleitet, sondern durch ein kollegiales Organ, den Kirchenvorstand. Er trifft vor allem die Entscheidungen über Verfügungen über das Kirchenvermögen. Umgangssprachlich wird diese Differenzierung zwischen Pfarrei und Träger des ortskirchlichen Vermögens nicht weiter beachtet. Die Arbeitsverhältnisse mit den Beschäftigten sind jedoch mit den Kirchengemeinden bzw. Kirchenstiftungen abgeschlossen. Nachfolgend werden die arbeitsrechtlichen Folgen der Neustrukturierung der Kirchengemeinden näher untersucht. Die kanonistischen Voraussetzungen der Pfarreistrukturveränderung werden nicht behandelt.

Im Rahmen der Neugestaltung ortskirchlicher Strukturen bieten sich zwei unterschiedliche Modelle an:

- **Fusions-Modell:** Der Diözesanbischof löst zwei oder mehrere Kirchengemeinden in ihrer rechtlichen Identität auf, um sie zu einer dadurch entstehenden neuen großen Kirchengemeinde zu vereinigen.
- **Aufnahme-Modell:** Der Diözesanbischof löst eine oder mehrere betroffene kleinere Kirchengemeinden auf, um sie an eine bestehende große Kirchengemeinde anzugliedern.[5]

Die Neugestaltung ist keine Verschmelzung im Sinne des § 3 Umwandlungsgesetz (UmwG), da die Kirchen und ihre Untergliederungen in der Rechtsform der Körperschaft oder Stiftung des öffentlichen Rechts keine verschmelzungsfähigen Rechtsträger sind. Die Neugestaltung ortskirchenrechtlicher Strukturen erfolgt nicht im Wege der Privatautonomie, sondern durch eine kirchenhoheitlich durch Dekret angeordnete Gesamtrechtsnachfolge, die der staatliche Gesetzgeber so nicht vorgesehen hat. Eine derartige umfassende Rechtsnachfolge ist grundsätzlich nur möglich, wenn sie eine (bundes-)gesetzliche Grundlage hat, wie dies im Rahmen des Erbfalls gemäß § 1922 BGB oder nach den – allerdings vorliegend nicht anwendbaren – Regeln des Umwandlungsgesetzes der Fall ist. Der Staat hat diese kirchenrechtliche Gesamtsrechtsnachfolge aber wegen des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungs- und Selbstverwal-

[1] Nicht behandelt werden die Probleme der Ausgliederung kirchengemeindlicher Einrichtungen auf einen anderen kirchlichen oder weltlichen Träger, vgl. *P. Pfeiffer*, NJW 2000, 3694 f.

[2] C. 515 § 1 CIC.

[3] Dazu *Menges*, Die kirchliche Stiftung in der Bundesrepublik Deutschland. St. Ottilien 1995, 111-202 m.w.H.

[4] *H. Hallermann*, KuR 2005, 145-160, 154 ff. Zur Problematik der Umstrukturierung vgl. *M. Wüstefeld*, KuR 2010, 168-175; *M. Schulten*, KuR 2010, 226, 236-245.

[5] Vgl. *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, Kommentar MAVO, 6. Aufl. 2011, § 13d Rn. 10; C. 515 § 2 CIC.

tungsrechts auch mit Wirkung für seinen staatlichen Rechtskreis hinzunehmen und anzuerkennen.[6]

B. Individualarbeitsrechtliche Folgen von Fusion und Aufnahme

Fusion und Aufnahme von Kirchengemeinden erfolgen als kirchenhoheitlich vollzogene Gesamtrechtsnachfolge mit der Maßgabe, dass der neue Rechtsträger unmittelbar kraft Universalsukzession in die bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt. Dieser Eintritt in die bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen der Mitarbeiter/innen erfolgt durch die ortskirchliche Neugestaltung. Soweit der Diözesanbischof in seinem Dekret auf die Rechtsnachfolge der neuen bzw. größer gewordenen Kirchengemeinde in die Arbeitsverhältnisse[7] hinweist, ordnet er damit diese Universalsukzession auch mit Wirkung für den staatlichen Rechtskreis verbindlich an. Mit Fusion und Aufnahme verlieren die betroffenen kirchlichen Mitarbeiter/innen ihren bisherigen Arbeitgeber und zwar ohne ihre Mitwirkung und unabhängig von ihrem Willen; sie können den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses nicht verhindern. Da der neue Dienstgeber nach wie vor eine hoheitliche kirchliche Einrichtung ist, gilt die Grundordnung des kirchlichen Dienstes weiterhin uneingeschränkt. Es verbleibt bei dem einen kirchlichen Arbeitsrechtssystem der Diözese für ihre Beschäftigten. Entsteht durch die Neugestaltung ein Überhang an bestimmten Mitarbeitern (z.B. Küster oder Organist), wird der zuständige Kirchengemeindevorstand betriebsbedingte Kündigungen in Erwägung ziehen. Soweit es sich um Mitglieder der MAV handelt, genießen sie den auf ein Jahr befristeten nachwirkenden Kündigungsschutz gemäß § 19 Abs. 1 S. 3 MAVO.

Zum Teil wird die Auffassung vertreten, bei der ortskirchlichen Neugestaltung läge ein Fall eines Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB vor, da ein „gesetzlicher Vertragsübergang" vorliegt.[8] Dieser Auffassung kann nicht zugestimmt werden. Bei einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB liegt eine Einzelrechtsnachfolge vor, da der Übergang privatrechtlich durch Rechtsgeschäft erfolgt. Vom sachlichen Geltungsbereich der Norm sind daher Rechtsübergänge ausgeschlossen, die wegen der Gesamtrechtsnachfolge oder eines sonstigen Hoheitsakts vollzogen werden.[9]

Der Betriebsübergang ist unter anderem an zwei Voraussetzungen geknüpft, die im Falle der Fusion und Aufnahme der Kirchengemeinden auch vom Wesen her fehlen. Vorausgesetzt werden nämlich ein rechtsgeschäftlicher Vertrag und ein Betriebserwerber und ein Betriebsveräußerer.

Im Falle der ortskirchenrechtlichen Umstrukturierungsmaßnahmen fehlt aber das einen rechtsgeschäftlichen Vertrag bestimmende Einvernehmen. Weder der Kirchengemeindevorstand der aufgelösten noch der übertragenen Kirchengemeinde sind daran im Rechtssinne beteiligt. Auch der Kirchengemeindevorstand der aufnehmenden bzw. neu gebildeten Kirchengemeinde hat bei diesem Vorgang kein rechtlich begründetes Mitwirkungsrecht. In der Praxis mag es – begrüßenswerterweise – vorkommen, dass der Diözesanbischof Neugestaltungen nur im Einvernehmen mit den betroffenen Kirchengemeinden durchführt. Diese „Mitwirkung" darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass den Kirchengemeinden kein Recht auf Mitwirkung eingeräumt ist.

Vielmehr handelt der Diözesanbischof hoheitlich kraft seiner Leitungsvollmacht, unabhängig vom – oft auch gegen den – Willen der betroffenen Kirchengemeinden.[10] Denn der Diözesanbischof hat die alleinige Verantwortung und Entscheidungskompetenz in Fragen der Erfüllung des Seelsorgeauftrags in seiner Diözese. Ortskirchliche Neugestaltungen sollen unmittelbar diesem Ziel dienen.

C. Kollektivarbeitsrechtliche Voraussetzungen und Folgen von Fusion und Aufnahme

I. Rechte der MAV vor der Fusion und Aufnahme

1. Informationsrecht

Erfährt der Kirchenvorstand, dass der Diözesanbischof die ortskirchlichen Strukturen verändern möchte, ist er als Dienstgeber gemäß § 27 Abs. 1 MAVO gehalten, die MAV über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen, zu informieren. Da die beabsichtigten Fusions- bzw. Aufnahmepläne des Diözesanbischofs dem Kirchenvorstand mitgeteilt werden, ist er verpflichtet, diese Information an die MAV weiterzuleiten.

2. Kein Anhörungs- und Mitberatungsrecht

Gemäß § 29 Abs. 1 Ziff. 17 MAVO hat die MAV ein Recht der Anhörung und der Mitberatung bei der Zusammenlegung von Einrichtungen. Nach Thiel/Fuhrmann/Jüngst besteht für die MAV kein Anhörungs- und Mitberatungsrecht bei der Zusammenlegung von Kirchengemeinden. Dies wird damit begründet, dass dies keine Maßnahmen des Dienstgebers sind, sondern des Diözesanbischofs.[11]

Dem ist nach der geltenden kirchlichen Rechtslage zuzustimmen. Auch Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen sind zwar gemäß § 1 Abs. 2 Ziff. 2 MAVO als

[6] Vgl. OLG Hamburg v. 21.6.1986 – 2 W 6/81 – zitiert nach juris.

[7] Vgl. Urkunde über die Aufhebung der Pfarreien St. Aposteln und St. Marien in Viernheim und Neuerrichtung der Pfarrei Johannes XXIII. In Viernheim, KAbl Mainz 2011, 27 f.

[8] Vgl. Pulte, Vom Pfarrverband zur Pfarreienfusion, Köln, NomosK@non-Webdokument: http://www.nomokanon.de/abhandlungen/009.htm, Rn. 70.

[9] Vgl. die Entscheidung des BAG vom 13. November 2002 (4 AZR 73/01) zitiert nach juris Rn. 38, anlässlich der Errichtung des Erzbistums Hamburg.

[10] Auch wenn vielfach staatliche Genehmigung erforderlich ist, führt auch diese nicht zu einer Partizipation der Kirchengemeinden bzw. Kirchenstiftungen.

[11] *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, Kommentar MAVO, § 29 Rn. 75 sowie § 13d Rn. 12.

Einrichtungen zu verstehen. § 29 Abs. 2 MAVO setzt aber voraus, dass es sich um eine vom Dienstgeber beabsichtigte Maßnahme handelt. Der Dienstgeber muss in der Angelegenheit überhaupt zur Entscheidung befugt sein. Dies ist aber vorliegend im Rechtssinne nicht der Fall. Der Kirchenvorstand als Dienstgeber kann die Neugestaltung beim Diözesanbischof anregen; durchführen kann er sie alleine nicht. Vielfach wird gerade gegen deren erklärtem Willen durch den Diözesanbischof die Fusion oder Aufnahme durch Dekret angeordnet. Eine Anhörung und Mitberatung im Rahmen des hoheitlichen Handelns des Diözesanbischofs ist für den Bereich der Pfarrei gemäß c. 515 § 2 CIC nur dem Priesterrat vorbehalten.

Diese kirchenrechtliche Regelung ist aber korrekturbedürftig, da sie dem Wesen der Dienstgemeinschaft nicht gerecht wird. Zur kirchlichen Dienstgemeinschaft gehört das Gebot der Parität. Zwar dient die ortskirchliche Neugestaltung der Optimierung des bischöflichen Seelsorgeauftrags in einer Diözese. Diese Maßnahme betrifft aber nicht nur den geistlichen Dienst, sondern wirkt sich unmittelbar auf die betroffenen Arbeitsverhältnisse aus. Deshalb erscheint es in Fällen dieser Art auch angebracht, der MAV durch eine zu erlassende Rechtsgrundlage ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht ausdrücklich einzuräumen. Ein solches kirchengesetzlich begründetes Mitberatungsrecht beschränkt auch keineswegs die bischöfliche Leitungsgewalt in der Diözese. Denn mitzuberaten ist nicht die seelsorgerliche Strukturveränderung in der Ortskirche, sondern sind allein die arbeitsrechtlichen Konsequenzen für die betroffenen Beschäftigten. In vielen Diözesen wird eine solche Mitberatung – auch ohne Rechtsgrundlage – bereits durchgeführt.

II. Rechtliches Schicksal der MAV nach Fusion und Aufnahme

Die MAV wurde für eine bestimmte Kirchengemeinde gewählt. Es stellt sich deshalb die Frage nach ihrem rechtlichen Schicksal, wenn eben diese Kirchengemeinde in ihrer Existenz aufhört bzw. in ihrem Bestand grundlegend durch Vergrößerung der Belegschaft verändert wird.

1. Fallgruppe bei der Fusion

Die Fusion von Einrichtungen und deren kollektivarbeitsrechtlichen Folgen ist in § 13d Abs. 2 MAVO geregelt. Werden Einrichtungen, zu denen Kirchengemeinden gemäß § 1 Abs. 1 Ziff. 2 MAVO zählen, zusammengelegt, so dass eine neue Kirchengemeinde entsteht, so nimmt die MAV der nach der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten größten Kirchengemeinde ein Übergangsmandat wahr. Dieses Übergangsmandat der MAV der bisher größten Kirchengemeinde erstreckt sich auf alle Beschäftigten. Diese MAV ist gehalten, innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten einen Wahlausschuss zu bilden und Neuwahlen für die neue, vergrößerte Kirchengemeinde durchzuführen.

Die MAV der kleineren zusammengelegten Kirchengemeinde behält gemäß § 13e MAVO das Restmandat.

2. Fallgruppe bei der Aufnahme

Bei der Aufnahme von Kirchengemeinden bleibt die aufnehmende Kirchengemeinde in ihrer rechtlichen Identität als juristische Person bestehen; sie wird lediglich größer. In diesem Fall bleibt die MAV der aufnehmenden Kirchengemeinde in ihrer Identität unverändert. Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auf die Beschäftigten der aufgenommenen Kirchengemeinde.[12)]

Die MAV der kleineren Kirchengemeinde behält wie bei der Fusion das Restmandat gemäß § 13e MAVO.

Ist zum Zeitpunkt der Aufnahme der Kirchengemeinde mindestens die Hälfte der Amtszeit der Aufnahme-MAV vergangen und die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten durch die Aufnahme um die Hälfte, mindestens aber um 50 Personen gestiegen, sind Neuwahlen gemäß § 13 Abs. 3 Ziff. 1 MAVO kraft kirchlichen Gesetzes durchzuführen.

3. Sonderfall: Einrichtungsspezifische MAV

Besteht in der aufgelösten Kirchengemeinde eine MAV, die nur für eine bestimmte Einrichtung der Kirchengemeinde gebildet wurde (z.B. Kindergarten), dann bleibt diese MAV auch im Rahmen der Fusion oder Aufnahme mit der neuen Kirchengemeinde unverändert bestehen. Durch die Gesamtsrechtsnachfolge verliert die Einrichtung nämlich nicht ihre Identität und wird vom neuen Dienstgeber in ihrem Bestand unverändert fortgeführt.[13)]

D. Zusammenfassung

Anders als bei Neugestaltungen kirchlicher Einrichtungen durch Betriebsübergänge von kirchlichen, weltlichen und konfessionsverschiedenen Trägern findet bei der ortskirchlichen Neustrukturierung kein Wechsel des kirchlichen Arbeitsrechtssystems statt. Durch die kirchenhoheitlich durchgeführte Generalsukzession bleibt der Arbeitsvertrag der Beschäftigten auch bei dem neuen Arbeitgeber in seiner inhaltlichen Reichweite unverändert. Wünschenswert wäre eine gesetzliche Ermächtigung für betroffene MAV, an diesen für die Beschäftigten erheblichen Auswirkungen mitzuberaten. Diese kirchliche Ermächtigung, auch wenn sie von jedem einzelnen Diözesanbischof für den Bereich seiner Teilkirche hoheitlich erlassen werden kann, wird aber im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz nur einheitlich umgesetzt werden.

Dr. Evelyne Menges arbeitet als Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in München.

[12)] *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, Kommentar MAVO, § 13d Rn. 9.
[13)] *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, Kommentar MAVO, § 13d Rn. 11.

Anlage 6

Kirchliches Arbeitsgericht
für die Diözese Aachen

52062 Aachen
Geschäftsstelle
Klosterplatz 7
Tel : 0241/452-527
Fax: 0241/452-413

18/06

U r t e i l

In dem Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht

der Mitarbeitervertretung Bischöfliche Schulen im Bistum Aachen,

-Klägerin-

g e g e n

das Bistum Aachen,

-Beklagter-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Aachen
aufgrund der mündlichen Verhandlung am 08. August 2006
durch den Vorsitzenden Dr. Scheiff
und die beisitzenden Richter Hütz und Plum

für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass die Neuregelung des die bisherigen Einrichtungen „Generalvikariat“, „Regionalstellen“, „Bischöfliche Schulen“ und „Studien- und Bildungseinrichtungen“ betreffenden Einrichtungsbegriffs gemäß den Ausführungsbestimmungen des Beklagten vom 17. Mai 2006 zum 01. Juli 2006 unwirksam ist.

Die Kosten des Verfahrens werden dem Beklagten auferlegt.

Die Revision gegen dieses Urteil zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird zugelassen.

T a t b e s t a n d:

Die Parteien streiten über die Neuregelung des Einrichtungsbegriffs nach §§ 1 Abs. 1, 1 a Abs. 2 MAVO.

Bei dem Bistum Aachen bestehen bislang als Einrichtungen im Sinne der §§ 1 Abs. 1, 1 a Abs. 2 MAVO das „Generalvikariat“, die „Regionalstellen“, die „Bischöflichen Schulen“ und die „Studien- und Bildungseinrichtungen“. Der Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 31. August 2004 mit, er beabsichtige mit Wirkung zum 1. Oktober 2004 Ausführungsbestimmungen zur Neuregelung der bisherigen Einrichtungen zu erlassen. Ab diesem Zeitpunkt sollten als Einrichtungen im Sinne des § 1 a MAVO das „Generalvikariat“ und die „Bischöflichen Schulen“ gelten. In dem Schreiben heißt es unter anderem:

> „Die Absicht des Dienstgebers zur Neuregelung der Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich seiner Rechtsträgerschaft ist davon geleitet, die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen (MAVen) den beabsichtigten strukturellen Veränderungen, u. a. auf der Mittleren Ebene des Bistums Aachen, anzupassen und durch Konzentration auf zwei MAVen zu optimieren. Zudem wurden im Bereich der MAVen Einsparpotentiale identifiziert, die der Dienstgeber angesichts der angespannten Finanzsituation des Bistums zu realisieren beabsichtigt.“ ...
>
> Die Neuregelung der Einrichtungen erfolgt rechtzeitig vor dem in § 13 Abs. 1 MAVO festgelegten Wahlzeitraum vom 1. bis 30. November bzw. dem festgesetzten Wahltag am 23. November 2004. Den bisherigen Mitgliedern der MAV Regionalstellen sowie der MAV Studien- und Bildungseinrichtungen wird damit Gelegenheit gegeben, sich bei der anstehenden Wahl der Mitarbeitervertretungen für die dann vorhandenen Einrichtungen als Kandidat/in nominieren zu lassen. Gleichzeitig soll mit dieser Zeitplanung ein

> Aufeinanderfolgen von zwei Wahlen, der turnusgemäßen am 23. November 2004 und der außerordentlichen - nach Auflösung der Regionalstellen am 31. Dezember 2004 -, vermieden werden."

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Beklagten vom 31. August 2004 nebst dem Entwurf der Ausführungsbestimmungen verwiesen.

In der Folgezeit erhoben die Mitarbeitervertretungen Einwendungen gegen die Ausführungsbestimmungen. In der Zeitung „dialog – Newsletter 14/04" vom 30. September 2004 teilte der Beklagte mit, die Zahl der bistümlichen Mitarbeitervertretungen bleibe vorerst bestehen. In dem Beitrag heißt es unter anderem:

> „Entgegen seiner ursprünglichen Absicht hat die Dienstgeberseite des Bistums Aachen aufgrund der in den Einigungsgesprächen von den Mitarbeitervertretungen vorgetragenen Argumente davon Abstand genommen, zum jetzigen Zeitpunkt die Zahl der Mitarbeitervertretungen zu verändern beziehungsweise zu reduzieren.
>
> Ausschlaggebendes Kriterium für diese Entscheidung war das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich insbesondere in dieser Zeit einschneidender Veränderungen von den ihnen vertrauten Mitarbeitervertretungen begleitet wissen zu können. Diesem besonderen Argument wollte sich der Dienstgeber nicht verschließen. Die Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeber waren sich aber auch einig darüber, dass es mittelfristig zur weiteren Effizienz der Zusammenarbeit notwendig sei, die anstehenden Veränderungen im Bistum Aachen auch in der Struktur und Zahl der Mitarbeitervertretungen nachzuvollziehen. Es wurde deshalb vereinbart, darüber im Gespräch zu bleiben und gemeinsam an einem Konzept zur Umsetzung zu arbeiten. Die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen Generalvikariat, Regionalstellen, Studien- und Bildungseinrichtungen sowie Bischöfliche Schulen werden wie ursprünglich vorgesehen am 23. November 2004 für die nächste Wahlperiode durchgeführt."

In den vier Einrichtungen Generalvikariat, Regionalstellen, Studien- und Bildungseinrichtungen sowie Bischöfliche Schulen wurden am Wahltag vier Mitarbeitervertretungen gewählt. Es besteht nach wie vor eine Gesamtmitarbeitervertretung.

Mit Schreiben vom 30. März 2006 teilte der Beklagte der Klägerin zur Einleitung eines Verfahrens nach § 29 Abs. 1 Nr. 20 MAVO mit, er beabsichtige, mit Wirkung zum 1. Juli 2006 geänderte Ausführungsbestimmungen zur Neuregelung der bisherigen Einrichtungen Generalvikariat, Regionalstellen, Bischöfliche Schulen sowie Studien- und Bildungseinrichtungen gemäß § 1 a Abs. 2 MAVO zu erlassen. Ab diesem Zeitpunkt sollten das Bischöfliche Generalvikariat sowie alle anderen Dienststellen/Organisationseinheiten des Bistums Aachen und die vom Bistum für die Tätigkeit in Verbänden/Einrichtungen bzw. bei Dritten angestellten Mitarbeiter/innen als eine Einrichtung im Sinne des § 1 a MAVO gelten. In der Konsequenz solle nur noch eine Mitarbeitervertretung mit der Bezeichnung „Mitarbeitervertretung Bistum Aachen“ verbleiben, die sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dienstgebers vertrete. In dem Schreiben heißt es unter anderem:

> „Ausgangspunkte der aktuellen Planung sind die Veränderungen auf der mittleren Ebene im Jahr 2004/2005 sowie die Schließung und Reduzierung zahlreicher Einrichtungen im Jahr 2005 (Haus Eich, Maria Rast, die Tagungshäuser Heydevelthof und Wildenburg im Bereich der Bischöflichen Akademie, die Beratungsstellen, Bildungswerke/Foren und die Reorganisation des Bischöflichen Generalvikariats usw.). ...
>
> Um den Konsolidierungs- und Sanierungsprozess des Bistums Aachen auch hinsichtlich der Mitarbeitervertretungen abzubilden, ist die oben beschriebene Zusammenfassung der vier Einrichtungen zu einer einheitlichen Einrichtung mit der Folge der Reduzierung der Mitarbeitervertretungen sinnvoll und folgerichtig.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Schreiben des Beklagten vom 30. März 2006 Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 12. April 2006 erhob die Klägerin Einwendungen gegen die von dem Beklagten beabsichtigte Maßnahme. Der Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 18. Mai 2006 mit, dass er den Einwendungen aus den in dem Gespräch gemäß § 29 Abs. 3 MAVO am 27. April 2006 mitgeteilten Gründen nach nochmaliger Prüfung nicht Rechnung trage und die mit Ausführungsbestimmungen vom 17. Mai 2006 angeordnete Neuregelung deshalb wie beabsichtigt zum 1. Juli 2006 umsetzen werde.

Die Klägerin ist der Auffassung, die von dem Beklagten beabsichtigte Maßnahme sei unter mehreren Gesichtspunkten von § 1 a MAVO nicht gedeckt und damit unwirksam. § 1 a MAVO sei eine Vorschrift zur Bildung von Mitarbeitervertretungen. Die Bestimmung legitimiere jedoch nicht die Veränderung bestehender und durch Mitarbeitervertretungen repräsentierter Einrichtungen. Jedenfalls sei dazu ein sachlicher Grund erforderlich, der nur auf der organisatorischen Veränderung der Einrichtung beruhen könne. Das sei vorliegend nicht der Fall; vielmehr sei mit der Maßnahme die Veränderung der Struktur der Mitarbeitervertretungen beabsichtigt. Die Mitarbeitervertretungen seien durch die Wahlen für die Dauer ihrer Amtszeit legitimiert. Durch die beabsichtigte Maßnahme würden die Mandate vorzeitig beendet werden, obwohl § 13 MAVO die Amtszeit abschließend regele. Zudem sei die Maßnahme im Sinne von § 1 a Abs. 2 Satz 2 MAVO mißbräuchlich. Der von dem Beklagten gewählte Zeitpunkt der Änderungen erscheine aus seiner Sicht nur deshalb sinnvoll und nachvollziehbar, weil beabsichtigt sei, in naher Zukunft eine Reihe personeller Maßnahmen umzusetzen, an denen die Mitarbeitervertretungen zu beteiligen seien. Die Regelung erfolge nur deshalb, um dem Beklagten die Arbeit zu erleichtern. Abgesehen davon habe der Beklagte durch sein Vorgehen im Jahr 2004 den Wählenden und Gewählten der Mitarbeitervertretungen suggeriert, dass er die Wahl und die Mandatsverhältnisse für die Amtszeit anerkenne. In Anbetracht der Besonderheiten der Bischöflichen Schulen sei eine Auflösung der Klägerin mit erheblichen Nachteilen für die dort beschäftigten Mitarbeiter verbunden.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass die Neuregelung des die bisherigen Einrichtungen „Generalvikariat“, „Regionalstellen“, „Bischöfliche Schulen“ und „Studien- und Bildungseinrichtungen“ betreffenden Einrichtungsbegriffs gemäß den Ausführungsbestimmungen des Beklagten vom 17. Mai 2006 zum 01. Juli 2006 unwirksam ist.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, bei dem Bistum Aachen handele es sich grundsätzlich um eine einheitliche Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 MAVO. Die bisherige Regelung sei lediglich eine Fiktion des Dienstgebers gewesen, die er Kraft seiner Organisationsgewalt nach § 1 a MAVO habe treffen dürfen. Die Aufspaltung in vier Einrichtungen sei überholt und nicht mehr gerechtfertigt. In Anbetracht der organisatorischen Änderungen im Bistum Aachen und der Auswirkungen der Neuregelung der bisherigen Einrichtungen sei die Änderung der Ausführungsbestimmungen zu § 1 a MAVO auch nicht mißbräuchlich.

Die Gesamtmitarbeitervertretung hat sich mit einem Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Anordnung gegen die Ausführungsbestimmungen des Beklagten vom 17. Mai 2006 gewendet (Verfahren 12/06 Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen). Nachdem der Beklagte erklärt hat, die Ausführungsbestimmungen bis zum Abschluss des Verfahrens vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht auszusetzen, hat die Gesamtmitarbeitervertretung den Antrag zurückgenommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien und die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e:

Die Klage ist nach §§ 2 Abs. 2, 10 KAGO zulässig.

Sie hat auch in der Sache Erfolg.

Die Neuregelung des die bisherigen Einrichtungen „Generalvikariat“, „Regionalstellen“, „Bischöfliche Schulen“ und „Studien- und Bildungseinrichtungen“ betreffenden Einrichtungsbegriffs durch die Ausführungsbestimmungen des Beklagten vom 17. Mai 2006 ist unwirksam. Die angeordnete Maßnahme ist im Sinne des § 1 a Abs. 2 Satz 2 MAVO missbräuchlich.

Der Beklagte ist nach § 1 a Abs. 2 Satz 1 MAVO grundsätzlich berechtigt, zu regeln, was als Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 MAVO gelten soll. Maßgebend ist dabei die Einheit der Organisation, wobei der Dienstgeber im Rahmen seines Direktionsrechts bestimmen kann, was als Einrichtung anzusehen ist (vgl. Frey/Coutelle, MAVO, § 1 Rn. 3; § 1 a Rn. 11). Dabei hat der Dienstgeber aufgrund seines Organisationsrechts einen Ermessensspielraum (vgl. Frey/Coutelle, a. a. O., § 1a Rn. 12).

Nach Ansicht des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist dem Dienstgeber die Neuregelung von Einrichtungen unter Beachtung der Anforderungen des § 1 a Abs. 2 MAVO im Grundsatz auch während der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretungen möglich. § 1 a MAVO enthält keine Beschränkung des Rechts des Dienstgebers auf Neuregelung erst nach Ende der laufenden Wahlperiode. §§ 13, 13 c und 13 d MAVO - insbesondere § 13 Abs. 3 MAVO - stehen einer Neuregelung von Einrichtungen während der laufenden Wahlperiode nicht entgegen. Diese Bestimmungen regeln die Amtszeit und das Mandat der Mitarbeitervertretung sowie die Notwendigkeit von Neuwahlen. Sie schließen jedoch die Änderung bestehender Einrichtungen während der Wahlperiode nicht aus. Die Klägerin kann sich in diesem Zusammenhang auch nicht mit Erfolg auf § 55 MAVO berufen, da § 1 a Abs. 2 MAVO eine Regelung im Rahmen der MAVO gerade vorsieht.

Die von dem Beklagten mit den Ausführungsbestimmungen vom 17. Mai 2006 vorgenommene Neuregelung von Einrichtungen während der laufenden Wahlperiode ist jedoch im Sinne von § 1 a Abs. 2 Satz 2 MAVO missbräuchlich. Der Dienstgeber hat bei seiner Entscheidung, was als Einrichtung gilt, insbesondere den Zweck der Festlegung zu beachten, wonach eine Mitarbeitervertretung so zu bilden ist, dass sie ihre Aufgabe einer Interessensvertretung der beschäftigten Mitarbeiter tatsächlich wahrnehmen kann; zweckwidrige Regelungen sollen unterlassen und die Akzeptanz der Entscheidung bei den betroffenen Mitarbeitern hergestellt werden (vgl. Frey/Coutelle, a. a. O., § 1 a Rn. 19). Das Missbrauchsverbot bildet den Prüfungsmaßstab für die Kirchlichen Arbeitsgerichte (vgl. Frey/Coutelle, a. a. O., § 1 a Rn. 20, 27). Der Beklagte hat hier im unmittelbaren Vorfeld der Wahlen der Mitarbeitervertretungen ein schutzwürdiges Vertrauen von Wählern und Gewählten - und damit aller betroffenen Mitarbeitervertretungen und der Gesamtmitarbeitervertretung - begründet, dass während der Wahlperiode Änderungen der Einrichtungen und in der Folge der Mitarbeitervertretungen und der Gesamtmitarbeitervertretung nicht eintreten würden. Zwar ist auch widersprüchliches Verhalten grundsätzlich zulässig (vgl. Palandt/Heinrichs, BGB, 65. Auflage, § 242 Rn. 55). Widersprüchliches Verhalten ist aber missbräuchlich, wenn für den anderen Teil - wie hier - ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist (vgl. Palandt/Heinrichs, a. a. O., § 242 Rn. 55, 56).

Der Beklagte hat seine mit Schreiben vom 31. August 2004 mitgeteilte Absicht, mit Wirkung zum 1. Oktober 2004 Ausführungsbestimmungen zur Neuregelung der bisherigen Einrichtungen dahingehend zu erlassen, dass als Einrichtungen im Sinne des § 1 a MAVO nur noch das „Generalvikariat“ und die „Bischöflichen Schulen“ gelten sollten, im Wesentlichen damit begründet, dass die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen den beabsichtigten strukturellen Veränderungen angepasst werden sollte. Nachdem die Mitarbeitervertretungen Einwendungen erhoben, hat er in der Zeitung „dialog – Newsletter 14/04“ vom 30. September 2004 ausdrücklich mitgeteilt, die Zahl der bistümlichen Mitarbeitervertretungen bleibe vorerst bestehen. Als ausschlaggebendes Kriterium für diese Entscheidung hat er das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet, sich „insbesondere in dieser Zeit einschneidender Veränderungen von den ihnen vertrauten Mitarbeitervertretungen begleitet wissen zu können“. Lediglich mittelfristig sollten die

anstehenden Veränderungen im Bistum Aachen auch in der Struktur und Zahl der Mitarbeitervertretungen nachvollzogen und gemeinsam mit ihnen an einem Konzept zur Umsetzung gearbeitet werden. In Anbetracht dieses Vorgehens des Beklagten unmittelbar vor den Wahlen und unter Berücksichtigung seiner ausdrücklichen Erklärung „Die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen Generalvikariat, Regionalstellen, Studien- und Bildungseinrichtungen sowie Bischöfliche Schulen werden wie ursprünglich vorgesehen am 23. November 2004 für die nächste Wahlperiode durchgeführt“ durften die Mitarbeitervertretungen ebenso wie die Wähler davon ausgehen, dass Änderungen während der laufenden Wahlperiode nicht erfolgen würden. Dies gilt insbesondere auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Wahlperiode für den Wahlzeitraum 2004 nach § 13 Abs. 2 Satz 4 MAVO auf vier Jahre und sechs Monate verlängert ist. Sofern der Beklagte sich vorbehalten wollte, im Rahmen seines Direktionsrechts im Rahmen dieser Wahlperiode Änderungen vorzunehmen, hätte es zudem nahegelegen, dies konkret zum Ausdruck zu bringen, um den von ihm hervorgerufenen Vertrauenstatbestand zu vermeiden. Dies hat der Beklagte jedoch nicht getan, obwohl er - wie er in der mündlichen Verhandlung am 8. August 2006 vorgetragen hat - bereits im Jahr 2004 ein neues Aufgreifen der Frage hinsichtlich der Gestaltung der Einrichtungen des Bistums Aachen für das Jahr 2005 vorgesehen hat.

Das Vertrauen der Mitarbeitervertretungen darauf, dass während der Wahlperiode Änderungen der Einrichtungen und in der Folge der Zahl und Struktur der Mitarbeitervertretungen nicht eintreten würden, ist auch schutzwürdig. Der Beklagte hat selbst die Bedeutung der Begleitung des Konsolidierungsprozesses durch die bestehenden Mitarbeitervertretungen hervorgehoben, indem er in dem Beitrag in der Zeitung „dialog - Newsletter 14/04“ vom 30. September 2004 als ausschlaggebendes Kriterium für seine Entscheidung, keine Neuregelung vorzunehmen, das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet hat, sich von den ihnen vertrauten Mitarbeitervertretungen begleitet wissen zu können. Es liegen auch keine neu eingetretenen Umstände vor, die das Vertrauen der Mitarbeitervertretungen auf die Erhaltung ihrer Zahl und Struktur während der laufenden Wahlperiode als nicht mehr schutzwürdig erscheinen lassen. Der Konsolidierungsprozeß des Bistums Aachen ist unstreitig noch nicht abgeschlossen. Der Beklagte hat selbst nicht vorgetragen und

es ist auch sonst nicht ersichtlich, dass die Neuregelung des die bisherigen Einrichtungen „Generalvikariat“, „Regionalstellen“, „Bischöfliche Schulen“ und „Studien- und Bildungseinrichtungen“ betreffenden Einrichtungsbegriffs durch die Ausführungsbestimmungen vom 17. Mai 2006 auf Änderungen beruhte, die nicht bereits im Wesentlichen im Jahr 2004 bekannt und geplant waren.

Die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof gegen dieses Urteil wird gemäß § 47 Abs. 2 KAGO zugelassen. Das vorliegende Verfahren hat in Anbetracht des Umfangs der Änderung von Zahl und Struktur der Mitarbeitervertretungen grundsätzliche Bedeutung im Sinne des § 47 Abs. 2 a KAGO. Die zugrundeliegenden Rechtsfragen sind - soweit ersichtlich – vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof oder anderen Kirchlichen Arbeitsgerichten bislang nicht entschieden worden.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 12 KAGO, § 17 MAVO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei Revision einlegen. Die Revision muss schriftlich beim **Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Geschäftsstelle, c/o Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn**, eingelegt werden.

Die Frist für die Einlegung der Revision beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Revision zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündigung.

Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

Dr. Scheiff Hütz Plum

Anlage 7

Wie groß kann „eine Einrichtung“ nach MAVO sein?

Frage

Wir sind ein kirchliches Krankenhaus mit etwa 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das die MAVO anwendet. Der Träger des Krankenhauses hat vor kurzem noch zwei weitere Krankenhäuser in seine Trägerschaft übernommen. Das eine der Krankenhäuser hat 750 Beschäftigte, das andere hat 250 Beschäftigte. Die Krankenhäuser liegen in einem Umkreis von 20 bis 25 Kilometer. Bisher ist jedes der Krankenhäuser eine Einrichtung mit eigener MAV. Der Rechtsträger hat nun angekündigt, für die Bildung der MAV alle drei Krankenhäuser als eine Einrichtung zu bestimmen mit der Folge, dass es dann für die insgesamt 2.200 Mitarbeiter der drei Krankenhäuser nur eine einzige MAV gibt.

Derzeit werden die Mitarbeiter durch 15 MAV-Mitglieder im Krankenhaus mit insgesamt 1.200 Beschäftigten, durch 13 Mitglieder im Krankenhaus mit 750 Beschäftigten und durch 9 Mitglieder im Krankenhaus mit insgesamt 250 Beschäftigten vertreten.

Da in § 6 Abs. 2 MAVO die höchstmögliche Zahl der MAV-Mitglieder bei 15 liegt, wenn in einer Einrichtung 1.001 und mehr wahlberechtigte Mitarbeiter sind, würde das im Fall der Bestimmung durch den Rechtsträger, dass die drei Krankenhäuser eine Einrichtung bilden mit nur einer MAV, bedeuten, dass dann für 2.200 Mitarbeiter nur noch 15 MAV-Mitglieder tätig sind. Selbst wenn dann vom Dienstgeber eine Regelung nach § 6 Abs. 3 getroffen wird, dass eine Vertretung aus jeder nicht selbständig geführten Stelle gewährleistet ist, ist eine Wahrnehmung der Interessen der Mitarbeiter im Sinne der MAVO kaum mehr möglich.

Was kann eine MAV gegen eine solche Bestimmung tun?

Antwort

Die Bildung von MAVen ist in § 1a MAVO geregelt. Nach Absatz 2 kann der Rechtsträger nach Anhörung betroffener MAVen regeln, was als Einrichtung gilt. Die Regelung bedarf der Genehmigung durch den Ordinarius und die Regelung darf nicht missbräuchlich sein. Für die Anhörung der MAVen ist das Anhörungsverfahren nach § 29 Abs. 1 Nr. 20, Abs. 2 bis 4 MAVO durchzuführen. Der Dienstgeber hat die beabsichtigte Maßnahme der MAV rechtzeitig mitzuteilen. Die MAV hat die Möglichkeit, innerhalb der Wochenfrist Einwendungen zu erheben. Die Wochenfrist kann auf Antrag der MAV um eine weite-

re Woche verlängert werden. Erhebt die MAV Einwendungen, so sind diese in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und MAV mit dem Ziel der Verständigung zu beraten. Hält die MAV danach ihre Einwendungen aufrecht, und will der Dienstgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der MAV schriftlich mit.

Wenn die MAV die Regelung des Dienstgebers, was als Einrichtung gilt, für rechtsmissbräuchlich hält, kann sie das kirchliche Arbeitsgericht anrufen. Das Kirchliche Arbeitsgericht Aachen hat mit Urteil vom 8. August 2006 – 18/06 – der Klage insgesamt mehrerer MAVen stattgegeben und eine entsprechende Regelung als Einrichtung für unwirksam erklärt. Es hat ausgeführt, der Dienstgeber hat bei seiner Entscheidung, was als Einrichtung gilt, insbesondere den Zweck der Festlegung zu beachten, wonach eine MAV so zu bilden ist, dass sie ihre Aufgabe einer Interessenvertretung der beschäftigten Mitarbeiter tatsächlich wahrnehmen kann.

Im konkreten Fall dürfte die Regelung für drei Krankenhäuser mit insgesamt 2.200 Beschäftigten als eine Einrichtung mit einer MAV rechtsmissbräuchlich sein. Es ist kaum vorstellbar, dass die umfangreichen Aufgaben der MAVO auch nur annähernd wahrgenommen werden können.

Anlage 8

Ungültigkeit der MAV-Wahl wegen Wahl einer Kindergartenleiterin in die MAV

MAVO § 3 Abs. 2 Nr. 2, § 8 Abs. 2, § 12; KAGO § 44b; BPersVG § 7; BayPVG Art. 14 Abs. 3

1. **Es gibt keine allgemeinverbindliche Antwort auf die Frage, ob die Leiterin eines katholischen Kindergartens das passive Wahlrecht zur MAV besitzt.**
2. **Sofern eine Leiterin Personalentscheidungen und MAV-relevante Maßnahmen zumindest maßgeblich vorbereitet, ist die Wählbarkeit in die MAV ausgeschlossen.**

(nicht-amtliche Leitsätze)

KAG Bayern, Urteil vom 12. Juni 2016 – 2 MV 12/15 (Vorinstanzen KAG Bayern, Urteil vom 03.11.2014 – 2 MV 9/14; KAGH, Urteil vom 17.07.2015 – M 14/2014, ZMV 6/2015, S. 339)

Zum Sachverhalt

(zusammengefasst)

Nach der Zurückverweisung vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) an das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) Bayern verfolgen die drei Klägerinnen weiter das Ziel, eine durchgeführte MAV-Wahl für ungültig erklären zu lassen. Arbeitgeber ist eine Pfarrkirchenstiftung, die aufgrund eines Verwaltervertrags mit dem diözesanen Caritasverband einen Verwalter des Kindergartens eingesetzt hat, der ebenfalls Zuständigkeiten innehat. Der Wahlausschuss hatte aufgrund eines Schreibens des Rechtsträgers eine Wählbarkeit der Leiterin bejaht, drei nicht gewählte Mitarbeiterinnen wandten sich dagegen, da die Leiterin prägenden Einfluss auf Personalangelegenheiten nehme. Sie verwiesen vor allem auf die Grundaussagen des KAGH im Revisionsurteil vom 17.07.2015 (ZMV 6/2015, S. 339), dass die Leitung eines kirchlichen Kindergartens typischerweise die Arbeit in der Einrichtung präge. Diese verantwortungsvolle und exponierte Stellung erstrecke sich in der Regel auch auf die personellen Angelegenheiten in der Einrichtung.

Aus den Gründen

Die zulässigen Klagen haben nach Zurückverweisung des Rechtsstreits durch den KAGH und nach erneuter Verhandlung vor dem KAG Erfolg.

I. Die Klagen sind zulässig.

1. ... Es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Wahlverfahrensrecht, nämlich um eine Wahlanfechtung im Sinne von § 12 MAVO und um eine Wahlprüfungsklage im Sinne von § 44b KAGO. ... Hier rügen die Klägerinnen einen Verstoß gegen die Vorschrift des § 8 Abs. 2 MAVO über das passive Wahlrecht. ...

2. ...

II. Die zulässigen Klagen sind auch begründet.

1. Allerdings ist im Wahlanfechtungsverfahren vor dem KAG nicht die MAV, sondern der Wahlausschuss passivlegitimiert, also der „richtige Beklagte". ... Nach § 12 Abs. 3 MAVO ist deshalb gegen die Entscheidung des Wahlausschusses die Klage beim KAG innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. Die Klage richtet sich gegen die Entscheidung des Wahlausschusses. Er ist daher der Beklagte. ... Im vorliegenden Fall haben die Klägerinnen ihre Wahlanfechtungsklagen nicht gegen den Wahlausschuss, sondern gegen die gewählte MAV gerichtet. ... In dem nunmehr ... geführten Rechtsstreit ist der Wahlausschuss, der die Wahl der MAV durchgeführt hat, mit Beschluss v. 12.12.2015 von Amts wegen ... beigeladen worden. Durch diese Beteiligung des nach § 8 Abs. 2 Buchst. b KAGO beteiligtenfähigen Wahlausschusses am Rechtsstreit ist der Mangel, dass die Klägerinnen ihre Wahlanfechtungsklagen nicht gegen den Wahlausschuss, sondern gegen die gewählte MAV gerichtet haben, behoben worden. ...

2. Nach der Aufhebung des zunächst ergangenen Urteils des KAG ... hat das KAG in dem jetzt ... geführten Rechtsstreit bei seiner erneuten Entscheidung die rechtliche Beurteilung des KAGH zugrunde zu legen (...). Unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung und der Hinweise des KAGH ... ist das Gericht nunmehr zu der ... Überzeugung gelangt (...), dass die Wahl von Frau X in die MAV einen Verstoß gegen § 8 Abs. 2 MAVO darstellt und dass dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann (...).

a) ... Das Gegenstück zur Vorschrift des § 8 Abs. 2 MAVO stellt im weltlichen Recht § 14 Abs. 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (...) dar. Danach sind nicht wählbar für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 7 BPersVG genannten Personen – also der Dienststellenleiter, seine Vertreter und Beauftragten – sowie Beschäftigte, die zur selbstständigen Entscheidung in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind. Eine ähnliche Bestimmung enthält Art. 14 Abs. 3 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (...). Die Rechtsprechung der staatlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit ... kann daher bei der Auslegung des § 8 Abs. 2 MAVO berücksichtigt werden.

b) Das passive Wahlrecht von Frau X ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass sie nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 MAVO nicht als Mitarbeiterin gelten würde. Sie ist

als Leiterin des Kindergartens J nicht Leiterin einer Einrichtung im Sinne des § 1 Abs.1 MAVO. Träger des Kindergartens ist die beigeladene Pfarrkirchenstiftung. Es ist nicht ersichtlich, dass der Kindergarten als eigene Einrichtung im Sinne des § 1 Abs. 1 MAVO geführt wird. ...Die beklagte MAV ist nicht nur für den Kindergarten J, sondern für die gesamte Pfarrkirchenstiftung gewählt worden. ...

c) Das passive Wahlrecht von Frau X ist nach ... § 8 Abs. 2 MAVO ausgeschlossen. ...

aa) Zunächst ist festzuhalten, dass bei der Auslegung und Anwendung der Bestimmung des § 8 Abs. 2 MAVO auch cac. 18 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Betracht zu ziehen ist. Im Allgemeinen gilt der Grundsatz, dass die Wahlberechtigung die Wählbarkeit umschließt (...). § 8 Abs. 2 MAVO stellte eine hiervon abweichende gesetzliche Bestimmung dar, die das Wahlrecht der davon erfassten Mitarbeiter in der Weise einschränkt, dass sie ihnen zwar das aktive Wahlrecht belässt, jedoch das passive Wahlrecht vorenthält. Gesetze, die eine Strafe festsetzen oder die freie Ausübung von Rechten einschränken oder eine Ausnahme von Gesetz enthalten, unterliegen nach can. 18 enger Auslegung (...).

bb) Der KAGH hat in seinem im vorliegenden Wahlanfechtungsverfahren ergangenen Revisionsurteil ... ausgeführt, die gesetzliche Regelung in § 8 Abs. 2 MAVO Passau, ..., diene der Vermeidung einer Pflichten- und Interessenkollision: Personen, die als „Gegenspieler" der betrieblichen Interessensvertretung agieren, sollten grundsätzlich nicht zugleich Mitglied dieser Interessensvertretung sein. ... Ob eine Vermischung beider Funktionen möglich sei, könne nicht allgemein festgestellt werden, sondern bedürfe stets der sorgfältigen Prüfung im Einzelfall. ... Die Personalangelegenheiten müssten mitarbeitervertretungsrechtlich eine gewisse Relevanz besitzen, Entscheidungen von untergeordneter Bedeutung würden von der Regelung des § 8 Abs. 2 MAVO Passau nicht erfasst.

Die Anwendung des § 8 Abs. 2 MAVO setzt nicht voraus, dass der betreffende Mitarbeiter alleinige oder allumfassende selbstständige Entscheidungsbefugnis besitze. ... Für die Selbstständigkeit der Entscheidung kommt es darauf an, dass der Betreffende für den Dienstgeber intern weitgehend selbstständig entscheiden könne. ... Wer dauerhaft auf die Personalentscheidung des Dienstgebers maßgeblich Einfluss nehme, solle bei einer Beteiligung nicht zugleich als Mitglied der MAV mitwirken (...). Die Aufgabenwahrnehmung müsse vielmehr seine Stellung in der Arbeitsorganisation der Einrichtung prägen. Ein wichtiges Indiz für die hervorgehobene Stellung eines Mitarbeiters in Personalangelegenheiten sei der Umstand, dass er Entscheidungen in wichtigeren Personalangelegenheiten nicht nur vorbereite, sondern diese auch initiiere oder dass sein Votum von den vertretungsberechtigten Organen des Rechtsträgers in aller Regel akzeptiert werde, ohne dass korrigierende Weisungen im Einzelfall ausgeschlossen sind. ...

Im Zusammenhang mit der Zurückverweisung des Rechtsstreits zur weiteren Sachverhaltsermittlung hat der KAGH darauf hingewiesen, das KAG werde insbesondere zu berücksichtigen haben, dass die Leitung eines kirchlichen Kindergartens typischerweise maßgeblich die Arbeit in der Einrichtung präge. ... Diese verantwortungsvolle und exponierte Stellung erstreckt sich in der Regel auch auf die personellen Angelegenheiten in der Einrichtung. So würden z.B. Disziplinmaßnahmen (...) gewöhnlich auf Initiative der Kindergartenleitung und in enger Abstimmung mit ihr ergriffen, ungeachtet der Tatsache, dass die Letztverantwortung und die rechtliche Befugnis zur Außenvertretung typischerweise den vertretungsberechtigten Organen des Rechtsträgers obliege (...).

Angesichts der Rechtsauffassung des KAGH, wonach nicht allgemein festgestellt werden kann, ob eine „Vermischung" der Funktionen eines Mitglieds der MAV und eines mit Personalentscheidungen befassten Mitarbeiters unter dem Gesichtspunkt des § 8 Abs. 2 MAVO möglich ist oder nicht, sondern dies stets der sorgfältigen Prüfung im Einzelfall bedarf, gibt es keine allgemein verbindliche Antwort auf die Frage, ob die Leiterin einer katholischen Kindertageseinrichtung das passive Wahlrecht zur MAV besitzt oder nicht. Die vom KAG auf die hiesigen Wahlanfechtungsklagen der Klägerinnen zu treffende Entscheidung betrifft demgemäß nur den konkreten Einzelfall der Kindergartenleiterin Frau X. ...

cc) ...

Dem weitestgehend unstreitigen Vorbringen der Beteiligten ... ist zu entnehmen, dass die Kindergartenleiterin X die ... zu treffenden Personalentscheidungen zumindest maßgeblich vorbereitet, etwa durch Führen von Bewerbungsgesprächen und bei der Verhaltens- und Leistungsbeurteilung. ... Nach der Rechtsauffassung des KAGH ist eben nicht Voraussetzung, dass der betreffende Mitarbeiter alleinige oder allumfassende selbstständige Entscheidungsbefugnis besitzt.

Frau X führt in ihrer Eigenschaft als Kindergartenleiterin Gespräche mit Mitarbeiterinnen im Regelungsbereich des § 26 Abs. 3a MAVO, bei denen auf Verlangen der Mitarbeiterin ein Mitglied der MAV hinzuzuziehen ist. Von ihr werden im Einzelfall Maßnahmen oder Entscheidungen jedenfalls maßgeblich vorbereitet und beeinflusst, an denen die MAV nach § 34 oder § 35 MAVO zu beteiligen wäre, etwa im Zusammenhang mit Einstellungen, Eingruppierungen und Höhergruppierungen. ... Die relativ starke Stellung der Kindergartenleiterin Frau X zeigt sich ferner darin, dass sie die Dienstpläne eigenständig aufstellt und dass die MAV hierbei offenbar auch bei längerfristiger Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (...) nicht beteiligt wird.

dd) All diese Umstände rechtfertigen... dass Frau X ... gewissermaßen als „verlängerter Arm" des Dienstgebers handelt ...

ee) Durch die Zulassung der nicht wählbaren Kindergartenleiterin Frau X kann das Ergebnis der Wahl v. 5.6.2014 beeinflusst sein (...). ...

d) Nach alledem hätte der Wahlausschuss auf die Anfechtung der Klägerinnen die MAV-Wahl für 5.6.2014 für ungültig erklären müssen (...). Da dies nicht geschehen ist, wird die MAV-Wahl ... für ungültig erklärt. Die erfolgreiche Wahlanfechtung lässt nach § 12 Abs. 4 MAVO die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die MAV getroffenen Entscheidungen unberührt.

III. ...

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

...

Anmerkung

Das Gericht hebt im Urteil immer wieder darauf ab, dass der konkrete Einzelfall zu bewerten ist und keine generelle Aussage getroffen werden kann. Die Schwierigkeit für das Gericht liegt aber in der Vorgabe des KAGH, in besonderer Weise zu berücksichtigen, dass die Leitung eines kirchlichen Kindergartens typischerweise maßgeblich die Arbeit in der Einrichtung präge. Der KAGH legt damit eine hohe Latte; die Prüfung im Einzelfall hat davon auszugehen, dass die Leiterin diese Arbeit prägt. Das Gericht hat deshalb ihre einzelnen Tätigkeiten in Bezug auf MAV-relevante Tatbestände zu untersuchen. Dabei sieht sich das Gericht mit typischen Leiterinnenaufgaben konfrontiert wie das Führen von Bewerbungs- und Konfliktgesprächen, der Verhaltens- und Leistungsbeurteilung und der Dienstplanerstellung. Erschwerend kommt in diesem Fall hinzu, dass viele dieser Aufgaben ohne Beachtung von Mitwirkungsrechten der MAV von der Leiterin – bei gleichzeitiger MAV-Mitgliedschaft – wahrgenommen wurden.

Das Gericht behandelte einen typischen Fall eines kirchlichen Kindergartens. In der Regel werden der Leiterin vom ehrenamtlichen Kirchenpfleger (wie hier in Bayern) und/oder vom Pfarrer faktisch alle Aufgaben übertragen, um einen reibungslosen Ablauf im Kindergarten zu gewährleisten. Themen wie „Dienstplangestaltung" oder „Urlaubsregelung" werden oft nur dann beim Träger virulent, wenn es Beschwerden gibt. Leiterinnen haben sehr oft eine hohe Nähe zum kirchlichen Arbeitgeber. Das Verbot der passiven Wählbarkeit stellt damit auch einen Schutz für kleine MAVen dar, die sonst kaum noch eine Chance haben, Interessensvertreter der Mitarbeiter zu sein.

Für die KODA-Wahl ist dieses Urteil irrelevant; die in der KODA zu treffenden Entscheidungen sind unter anderen Gesichtspunkten zu bewerten, so dass hier in der Regel keine Nähe zum Dienstgeber gegeben sein dürfte. Entscheidend ist die Formulierung für die passive Wählbarkeit in der jeweiligen KODA-Ordnung.

Joachim Eder

Anlage 9

Gewerbeordnung

7. Titel - Arbeitnehmer (§§ 105 - 139m)

1. Allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze (§§ 105 - 132a)

§ 106
Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Anlage 10

Erste Tätigkeitsstätte - Gültig ab 01.01.2014

Bis Ende 2013 galt die regelmäßige Arbeitsstätte als maßgebender Ort. Ab 2014 zählt statt dessen die "erste Tätigkeitsstätte".

Regelung ab 2014

Im Bereich der Fahrtkosten bei Fahrten zur sog. regelmäßigen Arbeitsstätte wird zur Steuervereinfachung ab 2014 gesetzlich festgelegt, dass es höchstens noch eine solche Tätigkeitsstätte je Dienstverhältnis gibt (Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts).

Die Regelungen zur Berücksichtigung der Entfernungspauschale bleiben unverändert bestehen. Es wird aber der bisherige Begriff der "regelmäßigen Arbeitsstätte" durch den neuen Begriff "erste Tätigkeitsstätte" ersetzt. Für nur noch eine Tätigkeitsstätte je Dienstverhältnis gibt es einen beschränkten Werbungskostenabzug (Entfernungspauschale, keine Verpflegungspauschalen, Unterkunftskosten in der Regel nur im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung). Für alle weiteren dienstlichen Fahrten können die tatsächlichen Kosten bzw. die pauschalen Kilometersätze angesetzt werden.

Der § 9 EStG erhält dazu im Absatz 4 eine exakte Definition:

(4) Erste Tätigkeitsstätte ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des Aktiengesetzes) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Die Zuordnung im Sinne des Satzes 1 wird durch die dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie die diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen bestimmt. Von einer dauerhaften Zuordnung ist insbesondere auszugehen, wenn der Arbeitnehmer unbefristet, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll. Fehlt eine solche dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung auf eine Tätigkeitsstätte oder ist sie nicht eindeutig, ist erste Tätigkeitsstätte die betriebliche Einrichtung, an der der Arbeitnehmer

1. typischerweise arbeitstäglich tätig werden soll oder
2. je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll.

Je Dienstverhältnis hat der Arbeitnehmer höchstens eine erste Tätigkeitsstätte. Liegen die Voraussetzungen der Sätze 1 bis 4 für mehrere Tätigkeitsstätten vor, ist diejenige Tätigkeitsstätte erste Tätigkeitsstätte, die der Arbeitgeber bestimmt. Fehlt es an dieser Bestimmung oder ist sie nicht eindeutig, ist die der Wohnung örtlich am nächsten liegende Tätigkeitsstätte die erste Tätigkeitsstätte. Als erste Tätigkeitsstätte gilt auch eine Bildungseinrichtung, die außerhalb eines Dienstverhältnisses zum Zwecke eines Vollzeitstudiums oder einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme aufgesucht wird.

Ob und wo der Arbeitnehmer eine erste Tätigkeitsstätte hat, ist damit ab 2014 in mehreren Schritten zu prüfen.

1. Der Arbeitgeber hat die erste Tätigkeitsstätte bestimmt.

2. Fehlt eine solche Festlegung auf eine Tätigkeitsstätte oder ist sie nicht eindeutig, sind die gesetzlichen Zeitvorgaben entscheidend:
    a. Erste Tätigkeitsstätte ist die betriebliche Einrichtung, an der der Arbeitnehmer typischerweise arbeitstäglich tätig werden soll oder
    b. je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder
    c. mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll
3. Liegen die Voraussetzungen von Schritt 2 für mehrere Tätigkeitsstätten vor, ist diejenige Tätigkeitsstätte erste Tätigkeitsstätte, die der Arbeitgeber bestimmt. Fehlt es an dieser Bestimmung oder ist sie nicht eindeutig, ist die der Wohnung örtlich am nächsten liegende Tätigkeitsstätte die erste Tätigkeitsstätte.

Das Bundesfinanzministerium hat am 30.09.2013 ein Anwendungsschreiben zur Reisekostenreform 2014 veröffentlicht.
Ein Ergänztes BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts vom 24. Oktober 2014 hat den Anwendungserlass überarbeitet.
Auszug aus dem Inhalt:

Zentraler Punkt der ab 1. Januar 2014 geltenden Neuregelungen ist die gesetzliche Definition der ersten Tätigkeitsstätte, die an die Stelle der regelmäßigen Arbeitsstätte tritt. Der Arbeitnehmer kann je Dienstverhältnis höchstens eine erste Tätigkeitsstätte, ggf. aber auch keine erste, sondern nur auswärtige Tätigkeitsstätten haben (§ 9 Absatz 4 Satz 5 EStG). Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig anhand der dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen durch den Arbeitgeber (Rz. 5 ff.). Sind solche nicht vorhanden oder sind die getroffenen Festlegungen nicht eindeutig, werden hilfsweise quantitative Kriterien (Rz. 25 ff.) herangezogen. Voraussetzung ist zudem, dass der Arbeitnehmer in einer der in § 9 Absatz 4 Satz 1 EStG genannten ortsfesten Einrichtungen (Rz. 3 ff.) dauerhaft (Rz. 13 ff.) tätig werden soll. Ein Arbeitnehmer ohne erste Tätigkeitsstätte ist außerhalb seiner Wohnung immer auswärts tätig.

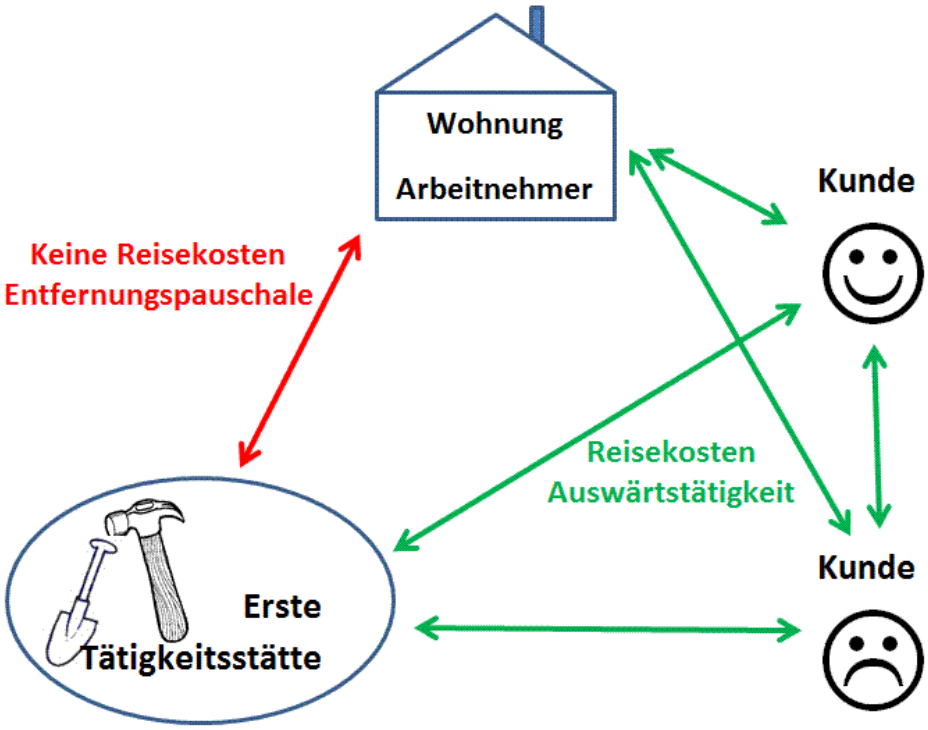
Anzeige

Definition der "Ersten Tätigkeitsstätte":

- Je Dienstverhältnis hat der Arbeitnehmer höchstens eine erste Tätigkeitsstätte.
- Die Tätigkeitsstätte ist eine ortsfeste betriebliche Einrichtung.
- Fahrzeuge, Flugzeuge, Schiffe oder andere Tätigkeitsgebiete ohne ortsfeste betriebliche Einrichtungen sind damit keine Tätigkeitsstätten.
- Bei der Tätigkeitsstätte muss es sich nicht um eine ortsfeste betriebliche Einrichtung des lohnsteuerlichen Arbeitgebers handeln. Möglich sind auch:
    - Verbundene Unternehmen nach § 15 Aktiengesetz
    - Vom Arbeitgeber bestimmte Dritte (z.B. Kunden; Rechtsprechung des BFH ab 2014 überholt)
    - Entleiher eines Leiharbeitnehmers (bei gesamter Dauer des Leiharbeitsverhältnisses oder länger als 48 Monate; Rechtsprechung des BFH ab 2014 überholt)
- Das häusliche Arbeitszimmer des Arbeitnehmers kann keine erste Tätigkeitsstätte sein.
- Eine erste Tätigkeitsstätte liegt vor, wenn der Arbeitnehmer einer solchen Tätigkeitsstätte dauerhaft zugeordnet ist.
    - unbefristete Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten betrieblichen Einrichtung

    - Zuordnung für die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses (befristet oder unbefristet)
    - Zuordnung über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus.
    - Eine Zuordnung "bis auf Weiteres" gilt als dauerhaft.
- Auf den qualitativen Schwerpunkt der Tätigkeit kommt es bei der Festlegung der "Ersten Tätigkeitsstätte" nicht mehr an. Die bisherige Rechtsprechung des BFH (VI R 36/10, VI R 55/10) ist damit ab 2014 gegenstandslos.
- Der Arbeitgeber kann nicht festlegen, dass der Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte hat. Er kann aber auf die Festlegung verzichten.
- Wenn der Arbeitgeber keine Zuordnung getroffen hat oder diese nicht eindeutig ist, werden quantitative Zuordnungskriterien herangezogen (täglicher Arbeitsort oder Tätigkeit an zwei vollen Arbeitstagen oder mindestens ein Drittel der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit). Erfüllen mehrere Tätigkeitsstätten die quantitativen Voraussetzungen für eine erste Tätigkeitsstätte, kann der Arbeitgeber die erste Tätigkeitsstätte bestimmen. Macht er das nicht, wird die der Wohnung des Arbeitnehmers am nächsten liegende Tätigkeitsstätte festgelegt.
- Erste Tätigkeitsstätte ist auch eine Bildungseinrichtung, die außerhalb eines Dienstverhältnisses zum Zwecke eines Vollzeitstudiums oder einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme aufgesucht wird.
- Eine auswärtige (Groß-)Baustelle kann damit zur "Ersten Tätigkeitsstätte" werden (Langzeitbaustellen über 48 Monate Dauer).
  Nach der alten Gesetzeslage war eine auswärtige (Groß-)Baustelle keine regelmäßige Arbeitsstätte i.S. des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG, auch wenn sie der Arbeitnehmer fortdauernd und immer wieder aufsucht ().

Die erste Tätigkeitsstätte ist für die Besteuerung von Arbeitnehmern von zentraler Bedeutung. Für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gilt die Entfernungspauschale von derzeit 0,30 € pro Entfernungskilometer. Bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit hingegen können 0,30 € pro gefahrenen Kilometer durch den Arbeitgeber erstattet werden bzw. durch den Arbeitnehmer als Werbungskosten abgesetzt werden (also doppelt so viel).



Anlage 11

Arbeitshilfe für

Mitarbeitervertretungen

Diözesane Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen im
Erzbistum Hamburg

DiAG mav Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2

Gründung einer neuen Pfarrei - was kommt auf uns zu?..... 3

Ein Jahr davor - die Arbeit der MAV..... 5

Zum Zeitpunkt der Neugründung der Pfarrei..... 6
- unterschiedliche Rechtsauffassungen..... 7
- Dekret zur Pfarreigründung..... 8
- Betriebsübergang nach BGB § 613a..... 9

Zum Zeitpunkt der Neugründung - die Arbeit der MAV..... 10

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag..... 11
- Weisungsrecht des Arbeitgebers..... 11
- Grenzen des Weisungsrechtes..... 11
- Kündigung..... 13

Zur Gründung der neuen Pfarrei - die Wahl der MAV..... 16

Tipps für neu gewählte MAVen..... 18

Beteiligung der MAV bei Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes..... 22

Beteiligung der MAV bei Kündigung/Änderungskündigung..... 23

Formblatt für Einstellungen 24

Wir haben uns dafür entschieden, die männliche Schreibweise zu verwenden. Mitarbeiterinnen, Arbeitnehmerinnen, Kollegeninnen usw. sind natürlich immer mit gemeint.

1

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
das Erzbistum Hamburg hat mit einer großen Aufgabe begonnen.
Bis 2020 sollen aus etwa 90 Pfarreien ca. 30 große Pfarreien entstehen.
Dieser Weg wird nicht nur zu einer inhaltlichen Neuausrichtung der pastoralen Arbeit führen; auch organisatorisch sind damit neue Herausforderungen verbunden.
Der Prozess des Pastoralen Raumes ist in den verschiedenen Regionen auf jeweils drei Jahre angelegt.
Auf die MAV in einem solchen Prozess bzw. in der dann neu gegründeten (Groß)-Pfarrei kommen ganz neue Aufgaben und Probleme zu:

- *Wir sind auf einmal nicht mehr für 5 - 10 Kollegen, sondern für 30 - 200 Kollegen zuständig!*
- *Wir haben keine 1-er MAV mehr, sondern wir sind jetzt 3 oder 5 Mitarbeitervertreter.*
- *Wie sollen wir die Zusammenarbeit unter uns in der großen Fläche organisieren?*
- *Wie bekommen wir alle Kollegen in den Blick?*

Mit dieser Arbeitshilfe möchte der Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DiAG-MAV) diejenigen MAVen unterstützen, die in ihrer Pfarrei von diesem Prozess betroffen sind.
Sie soll helfen, in den einzelnen Phasen an die notwendigen oder sinnvollen Schritte zu denken und Anregung für diese „neue Form" der MAV-Arbeit geben.

Der Vorstand der DiAG-MAV

wünscht bei der MAV-Arbeit

viel Freude und Erfolg!

Frage 100 Katholiken, was das Wichtigste ist in der Kirche; sie werden antworten: die Messe.
Frage 100 Katholiken, was das Wichtigste ist in der Messe; sie werden antworten: die Wandlung.
Sage 100 Katholiken, dass das Wichtigste in der Kirche die Wandlung ist. Sie werden empört sein: Nein, alles soll bleiben wie es ist!
Lothar Zenetti , kath. Theologe

Gründung einer neuen Pfarrei — was kommt auf uns zu?

Etwa ein Jahr vor der Gründung der neuen Pfarrei sollten sich die bestehenden MAVen (bestehende MAV) damit befassen, welche Folgen sich aus der Zusammenlegung mehrerer bisher selbständiger Pfarreien für die Mitarbeiter und die Arbeit der MAV ergeben.
Abhängig davon, ob es sich um eine Pfarreibildung im städtischen oder im ländlichen Raum handelt, wird sich das Gebiet der neuen Pfarrei über ein mehr oder weniger großes Territorium erstrecken.
Angesichts der in Aussicht stehenden Veränderungen stellen sich die Mitarbeiter existentielle Fragen wie:

- Was kommt auf mich zu?
- Werde ich meine Arbeit behalten?
- Werde ich zukünftig noch gebraucht?
- Welche Aufgaben muss ich zukünftig bewältigen?
- Kann es sein, dass ich versetzt werde und einen sehr weiten Arbeitsweg in Kauf nehmen muss?
- Was ist mit meinem bestehenden Arbeitsvertrag?
- Welche Rechte habe ich - zu welchen Zugeständnissen bin ich verpflichtet?
- Kann man mir kündigen? Muss ich mich auf eine Vertragsreduzierung einlassen?

Am Ende des Prozesses des Pastoralen Raumes steht die Gründung einer neuen Pfarrei mit einem neuen Namen. Alle Mitarbeiter, die vorher einen Dienstvertrag mit einer der alten Pfarreien hatten, sind jetzt Mitarbeiter der neuen Pfarrei.

Was ist, wenn es in einer Pfarrei keine MAV gibt?
Nach MAVO § 25 (7) können sich Mitarbeiter in deren Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht, zur Beratung an die Geschäftsstelle der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen wenden.
Die DiAG-MAV berät also nur einzelne Kollegen; ein Mitbestimmungsrecht in MAV-losen Einrichtungen besteht nicht.

3

Beispiel einer Pfarreigründung

Pfarreistruktur im Prozess des Pastoralen Raumes

Pfarrei A

Kirchenvorstand
ein MAV-Vertreter

2 Pfarrsekretärinnen
2 Reinigungskräfte
1 Organist
7 Kita-Mitarbeiter
1 Küster

Pfarrei B

Kirchenvorstand
drei MAV-Vertreter

2 Pfarrsekretärinnen
5 Reinigungskräfte
35 Kita-Mitarbeiter
1 Hausmeister

Pfarrei C

Kirchenvorstand
keine MAV

1 Pfarrsekretärin
1 Reinigungskraft

Pfarreistruktur zur Gründung der neuen Pfarrei

neue Pfarrei St. X (mit 58 Mitarbeitern)

ein Kirchenvorstand, ein Personalausschuss, ein Kita-Ausschuss .....

5 MAV-Mitglieder (bei 51— 100 Wahlberechtigten)

5 Pfarrsekretärinnen in drei Büros
8 Reinigungskräfte an 3 Kirchstandorten
45 Kita-Mitarbeiter in 2 Kitas
1 Organist
1 Küster
1 Hausmeister

Ein Jahr davor - die Arbeit der MAV

⇒ Sind Sie die einzige MAV im Pastoralen Raum oder gibt es noch andere?

- Nehmen Sie ggf. Kontakt mit den anderen MAVen auf und vereinbaren Sie ein gemeinsames Treffen.
  Der bisherige Dienstgeber muss mit diesem Treffen einverstanden sein und bereit sein, die Kosten zu übernehmen. Gibt es Schwierigkeiten, wenden Sie sich an den Pfarrer, der im Pastoralen Prozess die Leitung hat.
- Die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DiAG-MAV) hat auf ihrer Mitgliederversammlung einen Sachausschuss „Pastoraler Raum“ gegründet. Hier treffen Sie andere Mitarbeitervertreter, die sich mit Fragestellungen befassen, die auch Sie interessieren könnten. Die Mitarbeit in einem solchen Sachausschuss gehört zu den notwendigen Aufgaben einer MAV (MAVO § 15 Abs. 2), für die Sie freizustellen sind. Die Termine der Sachausschusstreffen erfahren Sie in der Geschäftsstelle der DiAG-MAV und auf der Homepage der DiAG-MAV.

⇒ Die Arbeitsphasen in den einzelnen Pastoralen Räumen sind sehr unterschiedlich, deswegen kann kein genauer Zeitplan empfohlen werden. Nehmen Sie mit dem leitenden Pfarrer der Entwicklung des Pastoralen Raumes Kontakt auf und lassen Sie sich informieren, wer, wann in welchem Zusammenhang über mögliche organisatorische Veränderungen und deren Konsequenzen für Mitarbeiter berät und möglicherweise entscheidet. Weisen Sie darauf hin, dass bei allen personellen und organisatorischen Überlegungen die zuständige MAV nach MAVO §27 zu informieren ist. Möglicherweise können Sie sich darauf verständigen, dass ein MAV-Mitglied an entsprechenden Sitzungen beratend oder beobachtend teilnimmt.

⇒ Nach BGB § 613a (Bürgerliches Gesetzbuch) muss der neue oder der alte Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang (Gründung der neuen Pfarrei) in Textform unterrichten über:

- den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs
- den Grund für den Übergang
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Achten Sie darauf, dass eine solche Information tatsächlich erfolgt.

5

Ein Jahr davor - die Arbeit der MAV

⇒ Überlegen Sie (Einverständnis der einzelnen Dienstgeber wegen Kostenübernahme und Freistellung notwendig) ob es sinnvoll ist, eine Mitarbeiterversammlung für alle Mitarbeiter im Pastoralen Raum durchzuführen. Hier könnte informiert werden über

- zukünftige Organisation der neuen Pfarrei
- arbeitsrechtliche Konsequenzen der geplanten Pfarreigründung
- MAV-Angelegenheiten (Aufgaben einer MAV, Informationen zur MAV-Wahl, Suche von Kandidaten, Bildung des Wahlausschusses)

⇒ Welche Fortbildung benötigen Sie als MAV für Ihre zukünftige Arbeit?

⇒ Nutzen Sie die Kontaktmöglichkeiten zum Kirchenvorstand vor Ort.

⇒ Möglicherweise kommt auch die Bildung einer gemeinsamen MAV nach MAVO §1b in Frage.

Zum Zeitpunkt der Neugründung der neuen Pfarrei

Irgendwann ist es soweit. Der Tag der Pfarreigründung ist gekommen. Alle Pfarreien sind in die neue Pfarrei übergegangen. Die Pfarrei hat einen neuen Namen.
Rechtlich erfolgt die Neugründung durch ein Dekret des Erzbischofs, das im Amtsblatt veröffentlicht wird. Durch dieses Dekret tritt die neu gegründete Pfarrei in die Gesamtrechtsnachfolge der alten Pfarreien ein.

⇒ Mit dieser Rechtsnachfolge tritt die neue Pfarrei auch in sämtliche Arbeitsverhältnisse der aufgehobenen Pfarreien uneingeschränkt ein. Damit haben alle Arbeitnehmer, die vorher einen Arbeitsvertrag mit einer der alten Pfarreien hatten, nun automatisch einen Arbeitsvertrag mit der neu errichteten Pfarrei.

⇒ Es ist nicht notwendig, dass die Mitarbeiter einen neuen Arbeitsvertrag erhalten, da der alte uneingeschränkt auf die neue Pfarrei übergegangen ist. Es ist Mitarbeitern sogar eher abzuraten neue Arbeitsverträge zu unterschreiben, da diese möglicherweise ungewollt Verschlechterungen enthalten. Nur wenn Vertragsbedingungen im gegenseitigen Einverständnis (z.B. Erweiterung der wöchentlichen Arbeitszeit) verändert werden sollen, wäre eine schriftliche Vertragsergänzung oder ein neuer Vertrag notwendig. Dann sollte der Mitarbeiter jedoch darauf achten, dass in dem neuen Vertrag tatsächlich nur die Inhalte geändert werden, die abgesprochen sind.

Zum Zeitpunkt der Neugründung der neuen Pfarrei

⇒ Die neue Pfarrei übernimmt alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag wie z.B. Lohnzahlungen, Dienstjahre, Zusatzversorgung, eventuell angefallene Ansprüche aus Überstunden, Dienstvereinbarungen usw...

⇒ Die neue Pfarrei wird durch den Kirchenvorstand vertreten. Der Dienstvorgesetzte ist der Pfarrer, wobei die Dienstaufsicht (welche Aufgaben habe ich wann, wie zu erledigen?) an weitere Personen delegiert werden kann (z.B. Kita-Leitung für Erzieher oder Dienstaufsicht für eine Pfarrsekretärin an einen Priester vor Ort).

⇒ Manchmal werden Mitarbeiter von mehreren Personen beauftragt, bestimmte Arbeiten zu erledigen. Gibt es Unklarheit über die Weisungsbefugnisse hilft eine Nachfrage beim Kirchenvorstand. Hat der Kirchenvorstand keine Person benannt, die für das Personal zuständig ist, wird der Leiter des Kirchenvorstandes, der leitende Pfarrer, angesprochen.

⇒ Durch das Dekret des Erzbischofs wird festgelegt, dass betriebsbedingte Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Auflösung der alten Pfarreien oder Gründung der neuen Pfarrei stehen, ausgeschlossen sind.

⇒ Bedauerlicherweise enthält das Dekret eine „Ausnahmeklausel“. Danach ist eine Änderungskündigung zur Änderung des Dienstortes zugelassen.

Unterschiedliche Rechtauffassungen!

Dem DIAG-Vorstand liegt ein anwaltliches Gutachten vor. Dieses Gutachten vertritt die Auffassung, dass die beschriebene Neugründung von Pfarreien einen Betriebsübergang nach § 613a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) darstellt. Sollte die Sichtweise dieses Gutachtens stimmen, wäre eine Änderungskündigung im Zusammenhang mit der Pfarreineugründung unzulässig.

Möglicherweise wird diese Frage erst durch die Klage eines Mitarbeiters vor dem Arbeitsgericht geklärt, der eine solche Änderungskündigung erhalten hat.

7

Zum Zeitpunkt der Neugründung der neuen Pfarrei

Auszug aus dem Originaltext eines Errichtungsdekretes:

§ 1 Rechtsnachfolge

(1) Die gemäß Teil I., Satz 3 Nummer 2 neu errichtete katholische Kirchengemeinde (Pfarrei) Seliger Johannes Prassek, Oldenfelder Straße 23 in 22143 Hamburg, ist ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit ihrer Errichtung Gesamtrechtsnachfolgerin der nach Teil I., Satz 3 Nummer 1 dieser Urkunde aufgehobenen katholischen Kirchengemeinden St. Bernard, Langenstücken 40-42 in 22393 Hamburg, Heilig Kreuz, Farmsener Landstraße 181 in 22359 Hamburg, Heilig Geist, Rahlstedter Weg 13 in 22159 Hamburg, Mariä Himmelfahrt, Oldenfelder Straße 23 in 22143 Hamburg, und St. Wilhelm, Hohnerkamp 22 in 22175 Hamburg.

(2) Insbesondere gehen sämtliche Dienstverhältnisse der gemäß Teil I., Satz 3 Nummer 1 aufgehobenen katholischen Kirchengemeinden uneingeschränkt auf die gemäß Teil I., Satz 3 Nummer 2 errichtete katholische Kirchengemeinde Seliger Johannes Prassek über. Betriebsbedingte Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der katholischen Kirchengemeinden gemäß Teil I., Satz 3 Nummer 1 aus Anlass der Aufhebung dieser katholischen Kirchengemeinden und aus Anlass der Errichtung der katholischen Kirchengemeinde Seliger Johannes Prassek gemäß Teil I., Satz 3 Nummer 2 sind ausgeschlossen. Änderungskündigungen zur Bestimmung des Dienstortes aus Anlass der Aufhebung der katholischen Kirchengemeinden gemäß Teil I., Satz 3 Nummer 1 und der Errichtung der katholischen Kirchengemeinde Seliger Johannes Prassek gemäß Teil I., Satz 3 Nummer 2 können ausgesprochen werden.

8

BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

9

Zum Zeitpunkt der Neugründung der neuen Pfarrei - die Arbeit der MAV

Wer ist der neue Ansprechpartner für die MAV?

⇒ Mit der Gründung der neuen Pfarrei wird ein neuer Kirchenvorstand gebildet. Dieser ist nach MAVO §2 (2) das vertretungsberechtigte Organ der Pfarrei.

⇒ In der Regel (entweder durch Beschluss des Kirchenvorstandes oder durch Regelung im Kirchenvermögensverwaltungsgesetz—KVVG) wird der Personalausschuss gegenüber der MAV die Aufgabe des Dienstgebervertreters übernehmen. Ist dies nicht geregelt, ist der leitende Pfarrer zuständig.

⇒ Der neue Dienstgebervertreter ist dafür zuständig, die MAV entsprechend den Regeln der MAVO zu beteiligen.

⇒ Alle Regelungen die eine alte MAV mit einer alten Pfarrei getroffen hat gelten auch weiterhin. Dies gilt insbesondere für Dienstvereinbarungen.

MAV im Übergangsmandat (vgl. Seite 18)

⇒ Gibt es im gesamten Pastoralen Raum nur eine MAV in einer Pfarrei, so ist diese im Übergangsmandat mit der Neugründung für alle Mitarbeiter der neuen Pfarrei zuständig.

- Möglicherweise fühlt sich diese eventuell recht kleine MAV überfordert, plötzlich für eine erheblich größere Anzahl von Kollegen zuständig zu sein. In einem solchen Fall ist zu empfehlen, umgehend einen Wahlausschuss zu gründen, der sich um eine Neuwahl kümmert.

⇒ Gibt es in mehreren (Alt)-Pfarreien eine MAV so übernimmt die MAV, deren Einrichtung über die meisten wahlberechtigten Mitarbeiter verfügt, das Übergangsmandat.

⇒ Diejenige MAV, die das Übergangsmandat übernimmt ist mit dem Tag der Neugründung für alle Mitarbeiter in allen Dienststellen der Pfarrei zuständig.

- Der neu gebildete Kirchenvorstand der Pfarrei muss sich ab dem Tag der Neugründung mit allen MAVO-relevanten Angelegenheiten an diese MAV wenden.
- Schreiben Sie einen Brief an den Kirchenvorstand und teilen Sie ihm mit, dass es Sie gibt. Fragen Sie nach, wer für die MAV der zuständige Ansprechpartner (Dienstgebervertreter) ist.

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Versetzung - Änderung des Arbeitsplatzes - Weisungsrecht des Arbeitgebers

⇒ Grundsätzlich sind die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter im Arbeitsvertrag bzw. in der dazugehörigen DVO (Dienstvertragsordnung) geregelt. Darüber hinaus gelten auch gesetzliche Bestimmungen.

⇒ Nach der Gewerbeordnung kann der Arbeitgeber die Rahmenbedingungen seiner Mitarbeiter frei bestimmen. Dabei muss er bei seinen Entscheidungen allerdings auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen.

⇒ Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Weisungsrechtes die Absprachen aus dem gültigen Arbeitsvertrag beachten muss. Ist also z.B. im Arbeitsvertrag ein bestimmter Arbeitsort genannt, so ist davon auszugehen, dass eine Änderung des Arbeitsortes nur im gegenseitigen Einverständnis möglich ist. Eine Änderungskündigung wäre nach Sichtweise des DiAG-Vorstandes (vgl. BGB § 613a Betriebsübergang) nicht möglich.

⇒ Ist in einem Arbeitsvertrag kein Arbeitsort oder das Gebiet der Pfarrei angegeben, kann der Arbeitnehmer auch im gesamten Pfarreigebiet eingesetzt werden.

⇒ Ist der Mitarbeiter mit der Weisung des Arbeitgebers nicht einverstanden, weil er meint, dass der Arbeitgeber bei der Abwägung zwischen den Interessen der Mitarbeiter und seinen Interessen (billiges Ermessen) die Arbeitnehmerinteressen nicht berücksichtigt hat, kann er gegen die Weisung des Arbeitgebers vorgehen. Er kann die Schlichtungsstelle des Erzbistums (keine aufschiebende Wirkung) oder das Arbeitsgericht anrufen.

Grenzen des Weisungsrechtes

Hier finden sich einige Auszüge aus Urteilen von Arbeitsgerichten. Jedes Urteil gilt nur für den Einzelfall. Es kann aber einen Hinweis darauf geben, wie ein Gericht in einem ähnlichen Fall entscheiden könnte:

Gewerbeordnung

§ 106 Gewo Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Vorschrift eingefügt durch das Dritte Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften vom 24.08.2002 (BGBl. I S. 3412) m.W.v. 01.01.2003

⇒ Fehlt es im Arbeitsvertrag an einer Festlegung des Ortes der Leistungspflicht, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsortes aus § 106 GewO (BAG, Urteil v. 19.1.2011, 10 AZR 738/09).

⇒ Ist im Arbeitsvertrag ein bestimmter Arbeitsort genannt, bedarf der Arbeitsvertrag der Auslegung (§§ 133, 157 BGB), ob damit das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf die Zuweisung von Tätigkeiten an diesem Arbeitsort beschränkt sein soll, sodass für eine Änderung eine Änderungskündigung erforderlich wäre (vgl. LAG Köln, Urteil v. 25.5.2009).

⇒ Die Neubestimmung des Arbeitsortes im Wege des Weisungsrechtes und unter Berücksichtigung von § 106 GewO verlangt die Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören…, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen. (LAG Mecklenb. Vorp. 2012)

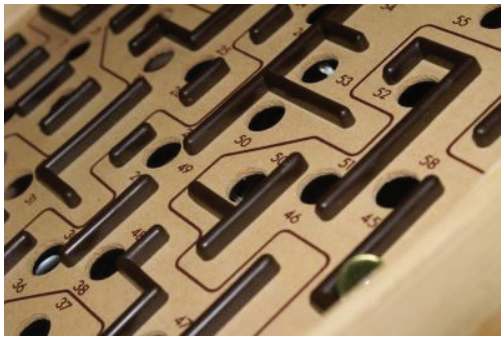
⇒ Die Versetzung eines Arbeitnehmers an einen anderen Ort ist zumutbar, auch wenn dies zu einem 40-minütigen einfachen Anfahrtsweg zur Arbeit führt. Das Gericht geht im Übrigen von einer Zumutbarkeitsgrenze für eine einfache Fahrt von 90 Minuten aus. (Arbeitsg. Frankfurt/Main 2017)

Kündigung

⇒ **Änderungskündigung**

Will der Arbeitgeber einseitig, also ohne Einverständnis des Arbeitnehmers, Vertragsinhalte (z.B. Arbeitsort, Stundenumfang) ändern, so kann er dies mit einer Änderungskündigung durchführen.

- Bei einer Änderungskündigung wird das Arbeitsverhältnis gekündigt und gleichzeitig ein neuer Arbeitsvertrag - meist zu schlechteren Bedingungen - angeboten.
- Soweit es sich um betriebsbedingte Kündigungsgründe handelt, hat der Arbeitgeber eine Sozialauswahl (siehe Kündigung) vorzunehmen.
- Der Arbeitnehmer kann die Schlichtungsstelle des Erzbistums anrufen. Die Frist für eine Klage beim Arbeitsgericht muss allerdings trotzdem beachtet werden.
- Der Arbeitnehmer kann gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht klagen. Die Klage muss innerhalb von drei Wochen erfolgen.
- Es gelten die Kündigungsfristen nach DVO § 34.



Änderungskündigung nach DVO §34 (2)

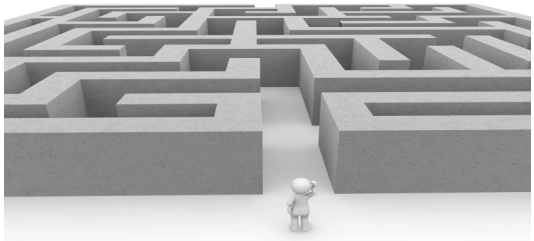
(2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Abs. 1 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

13

⇒ **Betriebsbedingte Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz**

Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden:

- Es muss ein betrieblicher Grund vorliegen, der eine Weiterbeschäftigung zu gleichen oder anderen Arbeitsbedingungen nicht zulässt. Es sind innerbetriebliche Gründe denkbar (z.B. Verkleinerung des Personalbestandes, Umstrukturierungen, Ausgliederung von Aufgaben) und außerbetriebliche Gründe (fehlende Zuschüsse, fehlende Anmeldungen von Kindern in der Kita).
- Eine betriebsbedingte Kündigung ist das letzte Mittel. Vorher müssen alle anderen Möglichkeiten geprüft werden: Änderungskündigung, Fort– und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Eine Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz des Arbeitgebers ist nicht möglich.
- Zwischen den vorhandenen Mitarbeitern muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl durchführen. Derjenige Mitarbeiter, der von einer Kündigung sozial am stärksten betroffen wäre, ist am letzten zu kündigen. Es sind nur solche Mitarbeiter miteinander zu vergleichen, die austauschbar wären.
  Kriterien der Sozialauswahl:
  - ◊ Dauer der Betriebszugehörigkeit
  - ◊ Lebensalter
  - ◊ Unterhaltspflichten
  - ◊ Schwerbehinderung von Arbeitnehmern
- Bei einer betriebsbedingten Kündigung besteht ein Anspruch auf Abfindung: 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.



14

Kündigung von Arbeitsverhältnissen DVO § 34

(1) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 4) bis zu einem Jahr 1 Monat zum Monatsschluss

von mehr als einem Jahr 6 Wochen
von mindestens 5 Jahren 3 Monate
von mindestens 8 Jahren 4 Monate
von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
von mindestens 12 Jahren 6 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Abs. 1 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

(3) Die Vorschriften des 1. Abschnitts des staatlichen Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) in ihrer jeweiligen Fassung finden unabhängig von der Zahl der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter Anwendung, wenn einem Mitarbeiter aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt wird. § 1a KSchG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Abfindungsangebot des kirchlichen Arbeitgebers verpflichtend zu erfolgen hat; im Übrigen bleiben die Voraussetzungen und die Rechtsfolgen des § 1a KSchG unberührt. Satz 2 gilt nicht im Geltungsbereich einer Dienstvereinbarung über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen.

(4) Beschäftigungszeit ist die bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 1 im jeweiligen (Erz-)Bistum in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

15

Zur Gründung der neuen Pfarrei - die Wahl der MAV

nach MAVO § 6 - Zusammensetzung der MAV

1 Mitglied	bei 5—15 wahlberechtigten Mitarbeitern
3 Mitglieder	bei 16—50 wahlberechtigten Mitarbeitern
5 Mitglieder	bei 51—100 wahlberechtigten Mitarbeitern
7 Mitglieder	bei 101—200 wahlberechtigten Mitarbeitern

nach MAVO § 10 (3) - Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Bei neuen Einrichtungen (z.B. einer neu gegründeten Pfarrei) sind alle Mitarbeiter wahlberechtigt und wählbar, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

nach MAVO 9 - Wahl der Mitarbeitervertretung (in Stichworten)

⇒ Die Amtszeit der MAV dauert bis zum nächsten einheitlichen Wahlzeitraum, außer: die MAV ist bis dahin unter einem Jahr im Amt.

⇒ Die bestehende MAV organisiert die Wahl. Der Wahltag soll zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit liegen.

⇒ Spätestens 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt die MAV einen Wahlausschuss aus drei oder fünf Personen.

⇒ Der Arbeitgeber stellt dem Wahlausschuss ein Wählerverzeichnis zur Verfügung. Dies wird zur Prüfung durch die Mitarbeiter ausgelegt.

⇒ Die Mitarbeiter machen Wahlvorschläge.

⇒ Die Kandidatenliste soll mindestens doppelt so viele Wahlbewerber enthalten wie Mitglieder zu wählen sind.

Eine Arbeitshilfe zur MAV-Wahl kann bei der Geschäftsstelle der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft angefordert werden und befindet sich auch auf der Homepage.

16

Zur Gründung der neuen Pfarrei - die Wahl der MAV

nach MAVO § 11a - 11c vereinfachtes Wahlverfahren

In Einrichtungen mit bis zu 50 wahlberechtigten Mitarbeitern kann ein vereinfachtes Wahlverfahren durchgeführt werden, indem die Mitarbeitervertretung auf einer Wahlversammlung gewählt wird.

nach MAVO § 13d - Übergangsmandat

Gibt es im Pastoralen Raum mehrere MAVen so nimmt mit der Gründung der neuen Pfarrei diejenige MAV das Übergangsmandat wahr, deren Einrichtung über die meisten wahlberechtigten Mitarbeiter verfügt. Zum Gründungsdatum der neuen Pfarrei ist die MAV also für alle Mitarbeiter der neuen Pfarrei zuständig.
Das Übergangsmandat endet nach sechs Monaten bzw. mit der Neuwahl der Mitarbeitervertretung. Durch eine Dienstvereinbarung kann das Übergangsmandat um 6 Monate verlängert werden.

Mitarbeiterversammlung

Steht die Wahl der MAV an, empfiehlt es sich, eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen. Hier können sich die Mitarbeiter aus den einzelnen Dienststellen kennenlernen. Auch kann über die wichtige Arbeit der MAV berichtet und um Kandidaten für die MAV-Wahl geworben werden. Ebenfalls kann sich hier der Wahlausschuss bilden.

Zur Gründung der neuen Pfarrei - Aufgabe des Arbeitgebers wenn keine MAV besteht

nach MAVO § 10 Vorbereitung der Wahl durch den Arbeitgeber

Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer MAV vorliegen, hat der Arbeitgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. Es wird ein Wahlausschuss gewählt und ein Wahltag festgelegt.

Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zu Stande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der wahlberechtigten Mitarbeiter und nach Ablauf eines Jahres der Arbeitgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.

17

Tipps für neu gewählte MAVen

Anders als bisher ist die neue MAV vor die schwierige Aufgabe gestellt, Mitarbeiter an ganz unterschiedlichen Standorten mit verschiedenen Arbeitsfeldern in den Blick zu nehmen.
Dazu einige Anregungen:

⇒ Der Kirchenvorstand ist nach MAVO § 2 das Organ, das die neue Pfarrei vertritt. Die Aufgabe des Dienstgebervertreters wird in der Regel an den Personalausschuss delegiert.

- Nehmen Sie mit dem Personalausschuss (Ansprechpartner/Adressat ist der Vorsitzende des Personalausschusses) Kontakt auf. Bitten Sie um einen Gesprächstermin, um die zukünftige Zusammenarbeit miteinander abzusprechen.
- Gehen Sie davon aus, dass die Mitglieder des Personalausschusses möglicherweise ungeübt im Umgang mit einer MAV sind. Nennen Sie freundlich aber bestimmt Ihre Vorstellungen, die in der MAVO geregelt sind.
- Vereinbaren Sie mit dem Dienstgebervertreter regelmäßige Zusammenkünfte. Gerade in der Anfangszeit wird es viel Klärungsbedarf geben. Protokollieren Sie die Gespräche, die dann vom Dienstgebervertreter und von der Vorsitzenden der MAV zu unterschreiben sind (vgl. MAVO §39). Nur so bleiben Absprachen verbindlich und gehen nicht verloren.
- Möglicherweise stehen dem Dienstgebervertreter nicht alle Informationen zur Verfügung, die für die Zusammenarbeit mit der MAV notwendig sind. Regen Sie an, dass er zu manchen Treffen andere Personen mitbringt (Kita-Leitung, stellvertretenden Vorsitzenden des Kirchenvorstandes, Mitglieder des Kita-Ausschusses…).
- Klären Sie, wie die Kommunikation zwischen Ihnen und dem Dienstgebervertreter/Kirchenvorstand funktioniert.
  - ◊ Bestehen Sie auf schriftliche (z.B. per Mail) Kommunikation. Jeweils die Vorsitzende/der Vorsitzende ist für den Dienstgeber Ansprechpartner in allen Angelegenheiten.
  - ◊ Erklärungen der MAV an den Dienstgeber erfolgen durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden nach Beschluss der MAV. Die Vorsitzende/der Vorsitzende handelt also nicht nach eigenem Ermessen. Teilen Sie dem Arbeitgeber mit, wer die Vorsitzende/der Vorsitzende ist.

Tipps für neu gewählte MAVen

⇒ Melden Sie sich zu Fortbildungen für MAVen an, die von der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen angeboten werden. Teilen Sie dem Dienstgeber den Beschluss der MAV mit, wer an welcher Fortbildung teilnehmen soll. Innerhalb einer Wahlperiode besteht ein Anspruch auf 3 Wochen Fortbildung.

⇒ Besorgen Sie sich baldmöglichst einen Kommentar zur Mitarbeitervertretungsordnung, z.B. den „MAVO-Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung“, Luchterhand Verlag, 7. Auflage. Ein solcher Kommentar ist dringend notwendig, damit Sie im Einzelfall nachlesen können, welche Rechte und Aufgaben Sie als MAV haben.

⇒ Überlegen Sie, welche MAV-Aufgaben besonders wichtig sind und fangen Sie mit diesen an. Weniger wichtige Themen können Sie zu einem späteren Zeitpunkt angehen. Zu den sehr wichtigen Aufgaben einer MAV gehören die Zustimmungstatbestände (MAVO §34—36) wie Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern und die Zustimmung zur Eingruppierung.

⇒ Wie wollen Sie vorgehen, wenn der Dienstgebervertreter Sie nicht entsprechend der Regelungen der MAVO beteilig?

⇒ Die MAVO ist das Gesetz des Erzbischofs. Jede katholische Einrichtung hat dieses Gesetz zu befolgen. Es gibt keine Ausnahmen.

⇒ Der Personalausschuss muss sich in seine Aufgabe als Dienstgebervertreter einarbeiten. Gerade zu Beginn kann dies zu Reibungsverlusten, Missverständnissen und unbeabsichtigten Fehlern führen. Andererseits ist es wichtig, dass die MAV sofort deutlich macht, dass sie auf die Einhaltung der MAVO Wert legen.

⇒ Entwickeln Sie eine Strategie wie Sie bei Nichteinhaltung der MAVO vorgehen wollen.

- Bitten Sie den Dienstgebervertreter um einen Gesprächstermin (vgl. MAVO §39) und erklären Sie ihm, in welchen Fällen Sie nicht beteiligt wurden. Sprechen Sie ab, wie zukünftig eine reibungslose Zusammenarbeit funktionieren kann.
- Falls Sie wieder einmal nicht beteiligt wurden, fordern Sie den Dienstgebervertreter schriftlich auf, die Beteiligung nachzuholen. Setzen Sie gegebenenfalls eine Frist, bis zu der Sie eine Beteiligung erwarten.

19

Tipps für neu gewählte MAVen

- Schreiben Sie einen entsprechenden Brief an den Kirchenvorstand.
- Helfen alle freundlichen Hinweise nicht weiter, kann eine Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht helfen. So wird zumindest deutlich, dass Ihre freundlichen Bitten ernst gemeint sind. Trauen Sie sich nicht zu, eine solche Klage zu formulieren, kann die Geschäftsstelle der DiAG-MAV Ihnen einen Kontakt zu ihrem Rechtsberater vermitteln, der Ihnen helfen wird.

<u>Rechtsstellung der MAV nach MAVO § 15</u>

Für die ordnungsgemäße Durchführung Ihrer Aufgaben sind Sie im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. Nur wenn dies aus schwerwiegenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber Ihnen die außerhalb der Dienstzeit aufgewendeten Stunden vergüten.

⇒ Überlegen Sie zusammen mit dem Dienstgebervertreter, wie diese Freistellungsregelung umgesetzt werden kann. Gehen Sie davon aus, dass Sie sich als MAV gerade in der Anfangszeit in viele Fragestellungen einarbeiten müssen und deswegen einen größeren Freistellungsumfang benötigen.

⇒ Die Tatsache, dass Sie nun eine größere Mitarbeitervertretung sind, benötigt auch einen größeren Freistellungsumfang; denn je größer eine MAV ist, desto länger dauern Einigungsprozesse.

<u>Kosten der MAV nach MAVO § 17</u>

Der Dienstgeber hat alle Kosten zu tragen, die durch die ordnungsgemäße Durchführung Ihrer Aufgabe entstehen. Dazu zählt:

- Reisekosten für die Sitzungen (es gilt die Reisekostenordnung des Erzbistums)
- Schulungskosten
- Kosten für Literatur

Tipps für neu gewählte MAVen

- Kosten zur Teilnahme an den Veranstaltungen der DiAG-MAV
- der Dienstgeber übernimmt die Kosten für die notwendigen Sachmittel, dazu gehören z.B. Computer, abschließbarer Schrank für die Unterlagen der MAV, Raum für die MAV-Sitzungen …

⇒ Organisieren Sie die Arbeit Ihrer MAV

- Wie kommunizieren Sie untereinander wenn Sie in verschiedenen Dienststellen arbeiten? Benötigt jedes MAV-Mitglied eine MAV-Mail-Adresse und einen dienstlichen Zugang zu einem Computer?
- Gibt es am Dienstort der Vorsitzenden/des Vorsitzenden ein Postfach oder wird per Mail kommuniziert?
- Wo deponieren Sie das Material der MAV? Der Arbeitgeber muss Ihnen dafür eine dienstliche Möglichkeit zur Verfügung stellen.

- Wo treffen Sie sich zu den Sitzungen der MAV? Vielleicht rotieren Sie durch die einzelnen Einrichtungen und verbinden dies mit einer Sprechstunde für die Kollegen vor Ort.
- Wie oft finden Ihre Sitzungen statt? Sie bestimmen den Rhythmus. Möglicherweise sind gerade in der Anfangszeit wöchentliche Treffen sinnvoll und notwendig.
- Wie erhalten Ihre Kollegen in den verschiedenen Einrichtungen von Ihnen Informationen? Gibt es einen regelmäßigen Aushang in den einzelnen Einrichtungen oder verteilen Sie regelmäßig ein gedrucktes Informationsblatt?
- Vergessen Sie nicht, mindestens einmal jährlich eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen. Die Kosten inkl. der Reisekosten der Kollegen trägt der Arbeitgeber. Die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung ist Dienstzeit.

21

Beteiligung der MAV bei Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes

Wahrnehmung des Weisungsrechtes/Direktionsrechtes durch den Arbeitgeber

Nach Gewerbeordnung §106a kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit u.a. die Bestimmungen des Arbeitsvertrages nicht dagegensprechen.

Beispiele:

⇒ Der Arbeitgeber weist einem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz an einem anderen Ort (Dienststelle) der Pfarrei zu:

- Nach MAVO §35 (1) 5. ist bei einer Versetzung die Zustimmung der MAV einzuholen. Da es sich bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsortes nach MAVO und DVO allerdings nicht um eine Versetzung sondern nur um eine Wahrnehmung des Weisungsrechtes nach Gewerbeordnung handelt, muss der Arbeitgeber die Zustimmung der MAV nicht einholen. Es handelt sich um die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb einer Einrichtung - die gesamte Pfarrei mit den unterschiedlichen Einsatzorten stellt die Einrichtung dar.

- Die MAV sollte vom Dienstgeber fordern, dass solche wesentlichen Einschnitte bei Mitarbeitern nur mit deren Zustimmung durchgeführt werden und die MAV nach MAVO §27 „Information über Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen“ informiert wird.

Beteiligung der MAV bei Kündigung/Änderungskündigung

Kündigung/Änderungskündigung

⇒ Der Arbeitgeber kündigt betriebsbedingt (also z.B. aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen) einem Mitarbeiter:

- Nach MAVO §30 hat der Arbeitgeber die MAV vorher anzuhören. Die MAV kann insbesondere Einwendungen geltend machen, wenn
  - ◊ die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt (Verstoß gegen BGB 613a Betriebsübergang),
  - ◊ der Arbeitgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (Sozialauswahl),
  - ◊ der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung desselben Arbeitgebers weiter beschäftigt werden kann,
  - ◊ die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
  - ◊ die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis erklärt hat.
- Der Arbeitgeber hat vor der Kündigung der MAV seine Absicht schriftlich mitzuteilen.
- Bestand das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate so hat er auch die Gründe für die Kündigung darzulegen.
- Will die MAV gegen die Kündigung Einwendungen erheben, so hat sie dies mit Angaben von Gründen dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb einer Woche mitzuteilen.
- Will der Arbeitgeber trotz der Einwendungen der MAV an seinem Vorhaben festhalten, so werden die Einwendungen der MAV in einem gemeinsamen Gespräch - mit dem Ziel der Einigung — beraten.
- Eine Kündigung ohne Beteiligung der MAV ist unwirksam. Die Unwirksamkeit könnte durch die Betroffenen vor dem staatlichen Arbeitsgericht eingeklagt werden.

23

Vorschlag eines Formblattes bei der Einstellung von Mitarbeitern

An die Mitarbeitervertretung (Name der Einrichtung)	(Name und Anschrift der Einrichtung) (Zuständiger Dienstgebervertreter)

Formblatt zur Einstellung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters nach MAVO § 34 und 35,1,1

Es wird die Zustimmung der MAV zur Einstellung und Eingruppierung beantragt:

Mitarbeiter/in: geboren am:

Anschrift: Konfession:

Berufsausbildung, andere berufliche Qualifikationen, berufliche Tätigkeiten (Vordienstzeiten):

.....

.....

.....

Datum der vorgesehenen Einstellung:.....

☐ unbefristet ☐ befristet bis zum .....

Grund der Befristung: .....

Beschäftigungsumfang: .....verteilt auf .....Tage der Woche

Adresse der regelmäßigen Arbeitsstätte: .....

berufliche Aufgabe / Tätigkeit: .....

vorgesehene Eingruppierung:

☐ DVO Entgeltgruppe ..... Stufe.....
in Verbindung mit BAT Anlage 1a .....

☐ DVO Anlage Sozial- und Erziehungsdienst Entgeltgruppe ..... Stufe .....

Sonstige Vereinbarung: .....

.....

.....

(Ort, Datum) (Dienstgeber/Beauftragter gem. § 2 Abs. 2 MAVO)

24

Bearbeitung durch die MAV

Der beabsichtigen Einstellung wird

☐ zugestimmt

☐ nicht zugestimmt

Begründung für die Nichtzustimmung:

.....

.....

.....

Der beabsichtigten Eingruppierung wird

☐ zugestimmt

☐ nicht zugestimmt

Begründung für die Nichtzustimmung ggf. mit Angabe der richtigen Eingruppierung:

.....

.....

.....

(Ort, Datum) (für die Mitarbeitervertretung / Vorsitzende/r)

25

Bildnachweise:

Seite 0: Homepage des Erzbistums Hamburg
Seite 8: Stephanie Hofschlaeger/Pixelio.de
Seite 11: Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de
Seite 12: Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de
Seite 16: Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de
Seite 21: Norbert Schollum / pixelio.de
Seite 26: Hans Genthe / pixelio.de

Diese Arbeitshilfe will Mitarbeitervertretungen und andere interessierte Leser unterstützen, sich im Zusammenhang mit der Gründung neuer (Groß) Pfarreien, mit Fragen des Mitarbeitervertretungsrechtes zurechtzufinden.

Wichtig ist, bei konkreten Fragestellungen auch immer die Mitarbeitervertretungsordnung und einen Kommentar zur MAVO zu studieren.

Stand der Arbeitshilfe ist der März 2016.

unsere Empfehlung!

Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung—MAVO, Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Verlag Hermann Luchterhand

Haben Sie Fragen oder brauchen Sie Hilfe, dann wenden Sie sich bitte an uns:

DiAG mav Wir. Für Sie

Diözesane Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen im
Erzbistum Hamburg
Lange Reihe 2
20099 Hamburg
Tel. 040/18011971
E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de
http://www.diag-mav-hamburg.de

Anlage 12

Literatur für Mitarbeitervertretungen

Notwendig !!

Allgemein

1. Mitarbeitervertretungsordnung für die jeweilige Diözese
2. MAVO-Kommentare
   a) MAVO - Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung v. Thiel/Fuhrmann/Jüngst (Luchterhand)
   oder
   b) Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung ... (Lambertus)
   oder
   c) Eichstätter Kommentar MAVO
   Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung... (Ketteler)
3. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (27. April 2015); erhältlich über BAG-MAV oder Deutsche Bischofskonferenz
4. Arbeitsgesetze; neueste Ausgabe dtv-Taschenbuch
5. Abonnement ZMV - die Mitarbeitervertretung, Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretungen (Bezug: KETTELER Verlag GmbH, Schlosshof 1, 93449 Waldmünchen

Für den AVR-Bereich

6. Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR),neueste Ausgabe (erscheint jährlich), Lambertus-Verlag
7. Neue Caritas (erscheint als Zeitschrift 22x jährlich), Deutscher Caritasverband, ISSN 1438-7832

Für den übrigen kirchlichen Bereich

8. Abonnement des Amtsblatts des eigenen (Erz-)Bistums.

Sinnvoll

9. Arbeitsrecht von A - Z, v. Günther Schaub, neueste Auflage, dtv-Taschenbuch
10. Arbeits- und Sozialordnung 20.., v. M. Kittner: Bund-Verlag, (erscheint jährlich)
11. Praxishandbuch für die Mitarbeitervertretung - Katholische Kirche, Wolfgang Bartels u. Hans Georg Ruhe (Luchterhand Verlag), Praxishandbuch mit CD-ROM,
12. Arbeitszeit und Dienstplangestaltung von A - Z, v. Zetl/Zwosta/Schiering, (Ketteler Verlag, Köln)

13. Arbeitsrecht von A - Z für kirchliche Mitarbeiter/innen, v. Hans Peter Zetl, (WEKA Fachverlag Kissing)

14. Arbeitsrecht der Caritas - Ein Praxiskommentar, v. Norbert Beyer/Heinz-Gert Papenheim, (Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau)

15. Die AVR von A - Z: Erläuterungen zu den AVR v. Zetl/Zwosta/Schiering, (Ketteler Verlag, Köln)

16. Meine Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer, v. Günther Schaub, neueste Auflage, dtv-Taschenbuch

17. Stellenbeschreibung für den öffentlichen und kirchlichen Dienst, 4. aktual. Aufl., v. Achim Richter u. Annett Gamisch, (Walhalla-Fachverlag)

18. Kleines Kompendium zum kirchlichen Arbeitsrecht -Katholische Kirche-, Adolf Thiel, (Luchterhand Verlag),

19. MAVO MAPP Band 1, „Beteiligungsrechte praktisch“, kifas GmbH