

# GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN der Ev.- luth. Landeskirche Hannovers

Vorsitzender: Werner Massow, ☎ 0551/ 54763-14  
stellv. Vors.: Siegfried Wulf, ☎ 05151/950924  
Schriftführer: Wilfried Staake, ☎ 04171/654235  
Fax: 0551/54763-15  
E-Mail: [info@gamav.de](mailto:info@gamav.de)  
Internet: [www.gamav.de](http://www.gamav.de)

Gesamtausschuss d. MAV, Auf dem Hagen 23, 37079 Göttingen

15.12.06

## Was ist bei der Zusammenlegung von Kirchenkreisämtern für die MAV'en zu beachten?

### Welche gesetzlichen Vorschriften können greifen?

- MVG § 35 rechtzeitige und umfassende Information der MAV.
- MVG § 40 Punkt 7 Mitbestimmung bei Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen und wesentlichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen.
- MVG § 42 Punkt 6 Mitbestimmung bei Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel.
- MVG § 42 Punkt 7 Mitbestimmung bei Versetzung zu einer anderen Dienststelle für die aufnehmende MAV.
- MVG § 43 Punkt 11 (für Beamte) Mitbestimmung bei Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel
- MVG § 43 Punkt 12 (für Beamte) Mitbestimmung bei Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes für die aufnehmende MAV.
- MVG § 47 Punkt 1 Mitberatung bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen.
- MVG § 47 Punkt 3 Mitberatung bei Versetzung zu anderer Dienststelle für die abgebende MAV.
- MVG § 47 Punkt 4 Mitberatung bei Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes, sowie der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs.
- MVG § 47 Punkt 6 Mitberatung bei wesentlichen Änderungen in der Organisation der Dienststelle und der Aufstellung von Organisationsplänen.
- BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang  
§ 613a: Zur Anwendung im beigetretenen Gebiet  
vgl. BGBEG Art. 232 § 5  
(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.

### **Worauf achtet die MAV?**

- Die MAV muss im Rahmen des MVG § 35 (rechtzeitige und umfassende Information) schon in der sehr frühen Planungsphase einbezogen werden und umfassend informiert werden. Dieses Recht ist vor der Schiedsstelle einklagbar.
- Kann die MAV aushandeln, dass die Mitarbeiter beim alten Arbeitgeber verbleiben und eine Gestellung gegenüber dem neuen Träger stattfindet?
- Die Beschäftigten gehen mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Träger über. Sowohl Eingruppierung und Vergütung, als auch Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit müssen gleich bleiben. Alle Tarifnormen müssen weiter gelten, als wenn das Arbeitsverhältnis beim alten Arbeitgeber fortbestehen würde.
  - Soll im neuen gemeinsamen Amt kein gleichwertiger Arbeitsplatz wegen Stellenabbau geboten werden, ist die Frage zu klären, ob der Mitarbeiter (trotz Rechtsanspruch) auch bereit ist, bei gleicher Wochenarbeitszeit und Vergütung einen inhaltlich veränderten Arbeitsplatz anzunehmen.
- Bei einem Betriebsübergang existiert ein Widerspruchsrecht des Mitarbeiters. Hat der alte Arbeitgeber allerdings keinen adäquaten Arbeitsplatz zur Verfügung, riskiert er die betriebsbedingte Kündigung.
- Die Übergangsbedingungen werden im Regelfall in einem Personalüberleitungsvertrag festgehalten.
- In diesem Personalüberleitungsvertrag können auch weitergehende Regelungen festgeschrieben werden. Dabei ist das Verhandlungsgeschick der MAV gefragt, ohne dass ein Rechtsanspruch abgeleitet werden kann.  
Beispiele:
  - Kann für einen Zeitraum an Jahren eine Außenstelle gehalten werden, in der einige Beschäftigte verbleiben können.
  - Wird für einen begrenzten Zeitraum für den zusätzlich notwendigen weiteren Weg zur Arbeit eine Fahrtkostenerstattung gewährt.
  - Wird die zusätzlich notwendige Zeit zum Erreichen des Arbeitsplatzes für einen bestimmten Zeitraum als Arbeitszeit anerkannt.