

## **Beantwortung der von den Mitarbeitervertretungen für die GA-Tagesfortbildung aufgeworfenen Fragestellungen**

Viele der von den Mitarbeitervertretungen aufgeworfenen Fragen umfassen den Bereich der Bildung und Zusammensetzung der MAV nach strukturellen Veränderungen. Dabei ist zu beachten, dass in der hannoverschen Landeskirche im Regelfall eine gemeinsame Mitarbeitervertretung auf Kirchenkreisebene zusammen mit den dazugehörigen Kirchengemeinden, Gesamtverbänden, Kirchengemeindeverbänden und Kirchenverbänden gebildet wird (MVG § 5 Abs. 6). Die in den Antworten beschriebenen Fallbeispiele gemeinsamer MAV'en umfassen daher Bereiche, die die Bildung gemeinsamer MAV'en von Dienststellen vorsehen, welche nicht alle in den rechtlichen Grenzen eines Kirchenkreises liegen.

### **1. Bildung einer gemeinsamen MAV**

#### **1.1. Wie kann die Bildung einer „großen“ MAV erreicht werden?**

Das MVG § 5 Abs. 1 sieht die Möglichkeit der Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere Dienststellen vor, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen, sowie die oberste Dienstbehörde, zustimmen. Die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist nicht an den gleichen Rechtsträger gebunden. Die verschiedenen Dienststellen können unterschiedliche Rechtsträger haben. Es kann sich dabei z. B. auch um Dienststellen der verfassten Kirche (im Regelfall auf Kirchenkreisebene) und zusätzlich um Einrichtungen der Diakonie handeln. Zur Vorbereitung müssen in den Dienststellen (im Regelfall Kirchenkreisbereich und weitere Dienststellen), die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden wollen, getrennte Mitarbeiterversammlungen abgehalten werden. Dort entscheidet jeweils die einfache Mehrheit der anwesenden Beschäftigten, ob eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt werden soll. Die Abstimmung kann offen erfolgen. Ist ein solcher Beschluss gefasst worden, muss als Wirksamkeitsvoraussetzung noch die oberste Dienstbehörde zustimmen. Dies ist bei Dienststellen der verfassten Kirche das Landeskirchenamt. Der jeweilige Kirchenkreisvorstand wird von der Landeskirche vor Zustimmung aufgefordert, eine Stellungnahme abzugeben. Für Einrichtungen der Diakonie muss das jeweilige Leitungs- bzw. Aufsichtsgremium zustimmen. Die Zustimmung der obersten Dienstbehörde muss nach billigem Ermessen erfolgen und kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. (Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind). Der Prozess zur Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird nur einmal vollzogen und muss nicht vor jeder Wahl wiederholt werden. Wollen

die Beschäftigten einer Dienststelle aus der gemeinsamen Mitarbeitervertretung ausscheiden, so müssen sie dies in einer Mitarbeiterversammlung vor Beginn der nächsten Wahlperiode beschließen. Ein Ausstieg in der laufenden Wahlperiode ist unzulässig. Soll in der hannoverschen Landeskirche für mehrere Kirchenkreise eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt werden, so ist dies gemäß MVG § 5 Abs. 6 immer nur für jeweils eine Wahlperiode möglich. Dies bedeutet, dass der Beschluss zur Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vor jeder neuen Wahlperiode in getrennten Mitarbeiterversammlungen in den Kirchenkreisen erneut beschlossen werden muss.

## **1.2. Was ist im Vorfeld zur Wahl einer gemeinsamen MAV zu beachten?**

Um eine gemeinsame MAV wählen zu können, muss gemäß MVG § 5 in getrennten Mitarbeiterversammlungen mit Mehrheit der Anwesenden die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung beschlossen werden. Wird die Bildung einer gemeinsamen MAV angestrebt, ist es im Vorfeld sicherlich sinnvoll, entsprechende Werbung für dieses Ziel unter der Mitarbeiterschaft zu machen. Bestehen in den verschiedenen Einrichtungen bzw. Kirchenkreisen bisher mehrere Mitarbeitervertretungen, so sollten sich diese im Vorfeld zusammensetzen und darüber diskutieren, ob die Bildung einer gemeinsamen MAV sinnvoll erscheint, und die Vor- und Nachteile abwägen. Kommt man zu der Überzeugung, dass die Bildung einer gemeinsamen MAV vorteilhaft ist, so sollte dies innerhalb der Mitarbeiterschaft der entsprechenden Einrichtungen bzw. Kirchenkreise so kommuniziert werden. Schafft es die Mitarbeitervertretung, die Vorteile einer gemeinsamen MAV entsprechend überzeugend darzustellen, wird sich wahrscheinlich in einer Mitarbeiterversammlung auch eine entsprechende Abstimmungsmehrheit finden.

## **1.3. Wie sind die genauen Abläufe bei der Wahl einer gemeinsamen MAV?**

Besonders zu beachten ist, dass die Wahl einer gemeinsamen MAV gemäß MVG § 5 Abs. 3 in Wahlbereichen durchzuführen ist. Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. Dabei bildet in der hannoverschen Landeskirche ein Kirchenkreis im Regelfall einen Wahlbereich. In jedem Wahlbereich sind so viele Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu wählen, wie es dem Anteil der dort Beschäftigten entspricht. Will man von der Vorschrift, dass die Zusammensetzung der MAV dem Verhältnis der Beschäftigten in den einzelnen Dienststellen entspricht, abweichen, muss dieses durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Dies könnte insbesondere dann der Fall sein, wenn damit zu rechnen ist, dass sich in bestimmten Dienststellen nicht genügend Kandidaten zur Verfügung stellen werden. Werden Wahlbereiche gebildet, wird die Wahl auch in den Wahlbereichen getrennt durchgeführt. Für jeden Wahlbereich muss es eine Kandidatenliste geben. Die Kandidaten dieser Wahlliste stehen auch nur im jeweiligen Wahlbereich zur Wahl. Gewählt sind die Kandidatinnen und Kandidaten mit den meisten Stimmen des jeweiligen Wahlbereichs im Rahmen der vorher ermittelten Beschäftigtenquote bzw. der durch Dienstvereinbarung bestimmten Anzahl. Die Wahl wird im Rahmen der Regelungen der

Wahlordnung zum Mitarbeitergesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen durchgeführt.

**1.4. Wie ist für die Wahl einer gemeinsamen MAV bei unterschiedlichen Dienststellen, z.B. Verband + Kirchenkreis, vorzugehen? - Muss jede Dienststellenleitung einzeln gefragt/ informiert werden?**

Grundsätzlich muss eine Dienststellenleitung nicht vor der Bildung einer gemeinsamen MAV gefragt werden. Eine Information der Dienststellenleitung über einen derartigen Beschluss ist allerdings anzuraten.

Um eine gemeinsame MAV wählen zu können, muss in getrennten Mitarbeiterversammlungen die Mehrheit der dort Anwesenden dafür stimmen. Zusätzlich muss die oberste Dienstbehörde zustimmen. Dies ist im Regelfall nicht die Dienststellenleitung. In der verfassten Kirche ist dies immer das Landeskirchenamt. Auch wenn es sich um gemeinsame MAV' en zwischen mehreren Kirchenkreisen, bzw. Kirchenkreisen, Kirchenämtern und Verbänden handelt, die in ihrer Rechtsform außerhalb des Kirchenkreises angesiedelt sind, bleibt Dienststellenleitung für alle diese Dienststellen das Landeskirchenamt.

Kommt es zur Bildung einer gemeinsamen MAV mit unterschiedlichen Rechtsträgern sowohl innerhalb als auch außerhalb (Diakonie) der verfassten Kirche, bedarf es einerseits der Zustimmung des Landeskirchenamtes für den verfasst-kirchlichen Bereich, andererseits der obersten Dienstbehörden der diakonischen Einrichtungen. Dies sind die jeweiligen Leitungs- und Aufsichtsgremien, z.B. Kuratorium, Stiftungsrat, Vorstand. Die Zustimmung muss nach billigem Ermessen erfolgen.

**1.5. Wann muss die Dienststellenleitung bei der eventuellen Wahl einer gemeinsamen MAV informiert/gefragt werden?**

Grundsätzlich muss die Dienststellenleitung bei der eventuellen Wahl einer gemeinsamen MAV nicht gefragt werden. Der Beschluss zur Wahl einer gemeinsamen MAV fällt in getrennten Mitarbeiterversammlungen mit der Mehrheit der dort anwesenden Beschäftigten. Zusätzlich ist die Zustimmung der obersten Dienstbehörde notwendig, die nach billigem Ermessen gefällt werden muss. Selbstverständlich müssen die Dienststellenleitungen der verschiedenen Einrichtungen über den Beschluss zur Bildung einer gemeinsamen MAV informiert werden, damit sie wissen, mit wem sie es zukünftig zu tun haben.

**1.6. Wie ist vorzugehen, wenn die oberste Dienstbehörde die Bildung einer gemeinsamen MAV ablehnt?**

Lehnt die oberste Dienstbehörde die Bildung einer gemeinsamen MAV ab, kann gemäß MVG § 5 Abs. 7 die Schiedsstelle angerufen werden. Stellt die Schiedsstelle fest, dass die verweigerte Zustimmung nicht nach billigem Ermessen durch die oberste Dienstbehörde getroffen wurde, kann trotzdem eine gemeinsame MAV gewählt werden.

### **1.7. Gibt es schon einschlägige Urteile der Schiedsstelle oder des Kircheng Gerichtshofes zur Frage der Bildung gemeinsamer MAV´ en und wie sind diese zu bewerten?**

Im Jahr 2005 hat die Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unter dem Aktenzeichen 1 K 14/05 entschieden, dass das Landeskirchenamt die Bildung einer gemeinsamen MAV unrechtmäßig verweigert hat und nicht nach billigem Ermessen entschieden hat. In dem dort verhandelten Fall hatten die Beschäftigten eines Kirchenkreises und einer Diakoniestation gGmbH in getrennten Mitarbeiterversammlungen entschieden, eine gemeinsame MAV bilden zu wollen. Im Rahmen dieses Verfahrens ist auch interessant, dass die Schiedsstelle festgestellt hat, dass MAV-Mitglieder der ursprünglichen MAV, die im Rahmen der Ausgliederung der Diakoniesozialstation ihre Mitgliedschaft in der alten MAV eingebüßt hatten, für bis zu 6 Monate weiterhin im Rahmen des Übergangsmandates die Interessen der ausgegliederten Beschäftigten wahrnehmen durften. Sollte es zukünftig zu einer Verweigerung der Zustimmung durch die oberste Dienstbehörde kommen, ist jeder Einzelfall vor der Schiedsstelle zu prüfen.

### **1.8. Kann sich eine gemeinsame MAV auch über das Gebiet von zwei Kirchenkreisen und einem für beide Kirchenkreise zuständigen Kita-Verband erstrecken?**

Das MVG § 5 Abs. 6 sieht vor, dass in der hannoverschen Landeskirche im Regelfall gemeinsame Mitarbeitervertretungen für einen Kirchenkreis und die darin enthaltenen Kirchengemeinden, Gesamtverbände usw. gebildet werden.

Jeweils für eine Wahlperiode kann auch eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere Kirchenkreise gebildet werden. Ein solcher Beschluss muss allerdings in getrennten Mitarbeiterversammlungen mit einfacher Mehrheit für jede Wahlperiode neu beschlossen werden. Daher ist es möglich, auch über das Gebiet von zwei Kirchenkreisen und einem für beide Kirchenkreise zuständigen Kita-Verband eine gemeinsame MAV zu bilden.

### **1.9. Kann auch schon vor der Fusion zweier Kirchenkreise bei anstehenden Neuwahlen eine gemeinsame MAV gebildet werden?**

Da das MVG im § 5 Abs. 6 die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere Kirchenkreise für jeweils eine Wahlperiode ermöglicht, ist auch die Bildung einer gemeinsamen MAV bei anstehenden Neuwahlen auch schon vor der Fusion zweier Kirchenkreise möglich. Soll die Fusion der beiden Kirchenkreise allerdings innerhalb eines Jahres nach dem anstehenden Neuwahltermin der MAV stattfinden, wäre auch zu überlegen, ob für diesen Zeitraum beim Landeskirchenamt eine Verlängerung der Amtszeiten der MAV´ en der beiden Kirchenkreise beantragt werden soll, so dass direkt nach der Fusion der zwei Kirchenkreise eine neue MAV innerhalb der beiden Kirchenkreise gewählt werden kann. Das Landeskirchenamt wird im Regelfall die Amtszeit der dann neu gewählten MAV entsprechend der vorherigen Verlängerung der Amtsperiode verkürzen, um wieder in den

gewohnten Wahlrhythmus zu kommen.

**1.10. Kann eine gemeinsame MAV zwischen einem Kirchenkreis und einem Verein (Seemannsmission) gebildet werden?**

Sind die Struktur und die kirchliche Ausrichtung des Vereins dergestalt, dass bei ihm kein Betriebsrat sondern eine Mitarbeitervertretung zu wählen wäre, kann nach den weiter oben schon beschriebenen Regeln per Beschluss in getrennten Mitarbeiterversammlungen auch eine gemeinsame MAV zwischen einem Kirchenkreis und einem Verein gebildet werden.

**1.11. Wie setzt sich der Wahlausschuss zur Bildung einer gemeinsamen MAV zusammen?**

Um eine gemeinsame MAV bilden zu können, muss in getrennten Mitarbeiterversammlungen mit jeweils einfacher Mehrheit der Anwesenden dieses beschlossen werden. Danach wird der Wahlausschuss in einer gemeinsamen Mitarbeiterversammlung aller Einrichtungen, die eine gemeinsame MAV wählen wollen, gewählt. Die Wahl des Wahlausschusses findet gemäß § 2 Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz durch Zuruf und offene Wahl statt. Die Mitarbeiterversammlung kann geheime Wahl beschließen. Über die Zusammensetzung des Wahlausschusses bei der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung macht die Wahlordnung keine Ausführungen. Daher ist es nicht notwendig, dass sich die Mitglieder des Wahlausschusses im Rahmen einer Quotenregelung aus den verschiedenen Dienststellen zusammensetzen. Wichtiger erscheint es, dass sowohl die Mitglieder des Wahlausschusses als auch deren Stellvertreter bereit sind, sich entsprechend für die Durchführung der MAV-Wahlen zu engagieren, da die Durchführung der Wahlen in getrennten Wahlbereichen aufwändiger ist.

**1.12. Wie wird bei der Wahl des Wahlausschusses zu einer gemeinsamen MAV der Wahlleiter bestellt?**

Die Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz sieht für die Bildung des Wahlausschusses nach § 2 keinen Wahlleiter vor. Da die Mitarbeiterversammlung im Regelfall vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geführt wird, wird dieser normalerweise auch als Wahlleiter für die Wahl des Wahlausschusses fungieren, indem er die anwesenden Mitglieder aufruft, gemäß § 2 Abs. 1 Wahlordnung durch Zuruf Kandidaten für den Wahlausschuss vorzuschlagen. Erklären diese sich zur Kandidatur bereit, kann in offener Wahl der Wahlausschuss gewählt werden. Anschließend können ebenso in offener Wahl die stellvertretenden Mitglieder des Wahlausschusses gewählt werden. Nur, wenn bisher keine Mitarbeitervertretung besteht, und die Dienststellenleitung daher die Mitarbeiterversammlung einberuft, wird der Leiter der Versammlung in der Regel durch Zuruf bestimmt. In diesem Fall ist diese Person auch der Wahlleiter für die Wahl des Wahlausschusses.

**1.13. Wie stellt man eine Kandidatenliste bei mehreren Wahlbereichen für eine gemeinsame MAV zusammen?**

Die Wahl zur gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird gemäß MVG § 5 Abs. 3 in Wahlbereichen durchgeführt. Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. Dementsprechend sind für jeden Wahlbereich gesonderte Kandidatenlisten aufzustellen. Die Wahlberechtigten der Wahlbereiche sind aufgefordert, Wahlvorschläge einzureichen. Dabei soll dem MVG § 9 Rechnung getragen werden. Es sollen Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche vorgeschlagen werden. Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Anteil in der Dienststelle berücksichtigt werden. Es sollten mehr Kandidaten vorgeschlagen werden, als nach der Quotelung aus dem Wahlbereich in die MAV gewählt werden. Scheidet später ein Mitglied der MAV aus, ist eine Nachbesetzung aus der Nachrückerliste des Wahlbereiches vorzunehmen, aus dem das MAV-Mitglied gewählt worden ist. Zeichnet sich im Vorfeld ab, dass es schwierig wird, in allen Wahlbereichen genügend Kandidaten zu finden, kann eventuell durch eine Dienstvereinbarung gemäß § 5 Abs. 3 eine abweichende Verteilung der Zusammensetzung in der MAV bestimmt werden.

**1.14. Kann vereinbart werden, dass die Wahl zur gemeinsamen MAV in einem Wahlbereich mit einer Wählerliste und einer Kandidatenliste durchgeführt wird, ohne das Verhältnis der Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Einrichtungen zu berücksichtigen?**

Grundsätzlich wird die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung in Wahlbereichen durchgeführt (MVG § 5 Abs. 3). Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. Soll von dieser Regelung abgewichen werden, so muss durch Dienstvereinbarung Abweichendes bestimmt werden. Kommt eine entsprechende Dienstvereinbarung zustande, kann auch in einem Wahlbereich mit einer Wählerliste und einer Kandidatenliste eine MAV-Wahl durchgeführt werden.

**1.15. Wie ist vorzugehen, wenn sich bei der Wahl einer gemeinsamen MAV in einem Wahlbereich nicht genügend Kandidaten finden?**

Grundsätzlich sollte im Vorfeld einer MAV-Wahl entsprechende Werbung zur Kandidatenfindung betrieben werden. Dabei sollten Beschäftigte aller Berufsgruppen und Arbeitsbereiche sowie Männer und Frauen angesprochen werden. Diese wichtige Aufgabe fällt insbesondere den schon aktiven MAV-Mitgliedern zu. Auch sollten die gewählten MAV-Mitglieder, wenn sie Interesse an ihrer Arbeit haben, möglichst auch für die nächste Amtszeit kandidieren. Damit sollte es im Regelfall möglich sein, für jeden Wahlbereich genügend Kandidaten zu finden. Zeichnet sich im Vorfeld ab, dass es in einem einzelnen Wahlbereich nicht möglich sein wird, genügend Kandidaten zu finden, kann über eine Dienstvereinbarung Abweichendes bestimmt werden (MVG § 5 Abs. 3). So könnte in der Dienstvereinbarung die Verteilung der MAV-Sitze auf die einzelnen Wahlbereiche festgelegt werden. Zu bedenken ist, dass jede

Kandidatenliste mehr Kandidaten als zu wählende MAV-Mitglieder enthalten sollte.

Scheidet ein MAV-Mitglied während der Amtszeit aus der MAV aus, ist ein Ersatzmitglied aus dem Wahlbereich zu berufen, aus welchem das ausscheidende MAV-Mitglied gewählt worden ist.

#### **1.16. Ab wann besitzen ausgegliederte Mitarbeiter das aktive und passive Wahlrecht für die Wahl einer neuen MAV?**

Grundsätzlich besitzen Mitarbeiter das aktive Wahlrecht vom ersten Tag ihrer Beschäftigung an, wenn es sich um Mitarbeiter im Sinne des § 2 MVG handelt und sie die Bedingungen des § 10 MVG erfüllen. Dies bedeutet, dass der Mitarbeiter am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat, nicht schon länger als 3 Monate zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist und am Wahltag nicht für mehr als 3 Jahre beurlaubt ist.

Das passive Wahlrecht besitzen gemäß § 11 MVG alle Mitarbeiter, die das aktive Wahlrecht besitzen und am Wahltag der Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehören. Da eine ausgegliederte Dienststelle im Rahmen eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB als Rechtsnachfolger in die alte Dienststelle eintritt, ist davon auszugehen, dass Mitarbeiter, die in der alten Dienststelle schon mehr als 6 Monate das aktive Wahlrecht besessen haben, vom ersten Tag der Ausgliederung an auch im neuen Betrieb das passive Wahlrecht besitzen. Dies wird von Arbeitgeberseite teilweise aber anders ausgelegt und muss eventuell vor der Schiedsstelle geklärt werden.

## **2. Auswirkungen von Veränderungen auf die MAV**

### **2.1. Welche MAV ist nach der Zusammenlegung von Kirchenkreisämtern für die Mitarbeiter zuständig?**

Die Zuständigkeit der MAV hängt von der Rechtskonstruktion der zusammengelegten Kirchenkreisämter ab. Werden Kirchenkreisämter zusammengelegt und haben ihren neuen Sitz innerhalb eines Kirchenkreises eines der bisherigen Kirchenkreisämter, ohne dass eine neue Rechtsform gebildet wird, gehen die Mitarbeiter im Rahmen eines Betriebsüberganges aus den alten Kirchenkreisämtern in den neuen aufnehmenden Kirchenkreis über. Damit ist zukünftig automatisch die Mitarbeitervertretung des aufnehmenden Kirchenkreises auch für die neu hinzugekommenen Mitarbeiter des neu gebildeten Kirchenamtes zuständig.

Kommt es bei der Zusammenlegung von Kirchenkreisämtern zu einem neuen Kirchenamt zu einer neuen eigenständigen Rechtskonstruktion außerhalb eines der bisherigen Kirchenkreise, ist zukünftig keine der alten Mitarbeitervertretungen mehr für die Mitarbeiter dieses Kirchenamtes zuständig. Damit die übergeleiteten Mitarbeiter nicht ohne Interessenvertretung sind, nehmen die Mitarbeitervertretungen der Kirchenkreise für ihre bisherigen Mitarbeiter ein Übergangsmandat für bis zu 6 Monate, höchstens jedoch bis zur Neuwahl einer Mitarbeitervertretung im neuen Kirchenamt, wahr. In der Zeit des Übergangsmandats ist im neuen Kirchenamt eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen, ein Wahlausschuss zu wählen und die Neuwahl einer Mitarbeitervertretung einzuleiten. Stehen beim nächsten Mal im Rahmen der turnusmäßigen MAV-Wahlen Neuwahlen an, kann im Rahmen der Vorschriften des MVG § 5 Abs. 3 eine gemeinsame MAV des Kirchenamtes zusammen mit einem oder mehreren Kirchenkreisen gebildet werden.

### **2.2. Welche MAV ist für die Mitarbeiter zuständig, wenn sich Verbände gründen?**

Bildet sich ein Verband innerhalb eines Kirchenkreises, schließen sich z. B. die Träger der Kindertagesstätten zu einem Kindertagesstätten-Verband innerhalb des Kirchenkreises zusammen, vertritt die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises die Mitarbeiter weiter.

Bildet sich der Verband mit neuer Rechtsstruktur außerhalb des Kirchenkreises, ist die alte MAV nicht mehr für diese Mitarbeiter zuständig und kann ihre Interessen nur noch im Rahmen eines Übergangsmandates für bis zu 6 Monate wahrnehmen. Es muss innerhalb des Verbandes in einer Mitarbeiterversammlung ein Wahlausschuss gewählt werden und die Neuwahl einer MAV initiiert werden. Zu einem regulären Wahltermin kann dann später auch eine gemeinsame MAV gebildet werden.

### **2.3. Werden neu gegründete Einrichtungen automatisch durch die MAV des Kirchenkreises mit vertreten?**

Gehört die neu gegründete Einrichtung zum Kirchenkreis, werden die Mitarbeiter auch automatisch durch die MAV des Kirchenkreises mit



vertreten. Befindet sich die Einrichtung aufgrund ihrer Rechtsstruktur außerhalb des Kirchenkreises, muss für diese Einrichtung eine eigene MAV gewählt werden, bzw. muss zu den periodisch anstehenden Neuwahlen zur MAV eine gemeinsame MAV nach den Regeln des § 5 Abs. 3 MVG gebildet werden.

#### **2.4. Inwieweit kann man Zersplitterungen von MAV' en durch Ausgründungen, Verbandsgründungen, Zusammenlegung von Ämtern oder ähnlichem vermeiden?**

Kurzfristig lässt sich eine Zersplitterung nicht vermeiden, da bei einer Ausgründung die bisherige MAV nur noch ein Übergangsmandat für ihre bisherigen Mitarbeiter wahrnehmen kann. Liegen turnusgemäß Neuwahlen an, kann allerdings eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach den Regeln des § 5 Abs. 3 MVG gebildet werden.

#### **2.5. Kann eine MAV Mitarbeiter verschiedener Einrichtungen vertreten, in denen unterschiedliches Arbeitsrecht (z. B. DVO und AVR) angewendet wird?**

Da eine gemeinsame Mitarbeitervertretung sowohl für Dienststellen der verfassten Kirche als auch der Diakonie gebildet werden kann, in beiden Bereichen aber unterschiedliches Arbeitsrecht angewendet wird, ist es auch möglich, dass eine Mitarbeitervertretung Mitarbeiter verschiedener Einrichtungen, in denen unterschiedliches Arbeitsrecht angewendet wird, vertreten kann. Dies verlangt von den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung allerdings ein gesteigertes Fachwissen, da es nicht genügt, sich in einem Arbeitsrecht auszukennen, sondern verschiedene Arbeitsrechte beherrscht werden müssen.

#### **2.6. In welcher Form hat die alte MAV nach einer Ausgründung oder einer ähnlichen strukturellen Veränderung ein Übergangsmandat?**

Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für ihre jeweiligen bisherigen Mitarbeiter zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von 6 Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung (MVG § 7). Diese Regelung dient insbesondere dazu, dass übergeleitete Mitarbeiter, die sich in einer besonders schwierigen Situation befinden, nicht ohne Interessenvertretung dastehen. Eine weitere wichtige Aufgabe der alten Mitarbeitervertretung ist es, durch Einberufung einer Mitarbeiterversammlung und Wahl eines Wahlausschusses die Neuwahlen in der ausgegründeten Dienststelle zu initiieren.

#### **2.7. Welche Auswirkungen haben Zusammenlegungen, Ausgründungen oder andere strukturelle Veränderungen mitten in der Amtszeit auf die MAV?**

Die Auswirkungen auf die MAV können unterschiedlichster Art sein. Eventuell gibt es gar keine Auswirkungen aufgrund struktureller Veränderungen. Dies

soll anhand einiger Beispiele dargelegt werden.

Werden z. B. die Kindertagesstätten, die sich bisher in der Trägerschaft einzelner Kirchengemeinden befanden, in die Trägerschaft eines Kindertagesstättenverbandes überführt, der sich rechtlich innerhalb des Kirchenkreises bewegt, verändert sich für die Mitarbeitervertretung gar nichts. Sie ist weiterhin für die Beschäftigten in den Kindertagesstätten zuständig. Sollten sich Beschäftigte der übergeleiteten Kindertagesstätten als Mitglieder in der MAV befinden, ändert sich auch hier für diese Mitglieder nichts.

Kommt es allerdings zur Bildung eines Kindertagesstättenverbandes mit einer neuen Rechtsstruktur, die sich außerhalb des Kirchenkreises bewegt, bzw. kommt es zur Ausgründung, zur Bildung einer gGmbH bei einzelnen Einrichtungen, können die Konsequenzen anders aussehen. Fakt ist, dass die Beschäftigtenzahl innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Mitarbeitervertretung sinkt. Dies hat allerdings erst einmal grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Anzahl der MAV-Mitglieder. Das MVG § 8 Abs. 3 legt fest, dass Veränderungen in der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit keinen Einfluss auf die Anzahl der Personen der Mitarbeitervertretung haben. Anders sieht es beim Freistellungsumfang aus. Der Freistellungsumfang ergibt sich gemäß § 21 Abs. 2 MVG aus der Anzahl der in der Regel in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiter. Steigt oder sinkt innerhalb der Amtszeit die Mitarbeiterzahl über bzw. unter entsprechende Schwellenwerte, verändert sich auch der Freistellungsumfang entsprechend. Anderes gilt nur, wenn sich der Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben nicht entsprechend verändert hat oder über Dienstvereinbarung etwas anderes geregelt ist.

Sind allerdings MAV-Mitglieder von der Ausgliederung betroffen, scheiden diese aus ihrer bisherigen Mitarbeitervertretung aus und sind durch eine entsprechende Anzahl an Mitgliedern aus der Nachrückerliste zu ersetzen. Die Schiedsstelle hat im Jahr 2005 unter dem Aktenzeichen 1 K 14/05 entschieden, dass diese Mitglieder der MAV aber weiterhin für einen begrenzten Zeitraum von höchstens 6 Monaten bis zur Neuwahl einer eigenen MAV die Interessen der übergeleiteten Beschäftigten im Rahmen eines Übergangsmandates weiter vertreten.

Stehen nicht mehr genug Kandidaten auf der Nachrückerliste für die Auffüllung der Mitarbeitervertretung zur Verfügung, hängt es davon ab, ob nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder in der MAV noch wenigstens 75 % der vorgeschriebenen Anzahl an Mitgliedern vorhanden ist, bzw. mindestens 50 % der Mitglieder, wenn die Wahlperiode noch höchstens ein Jahr läuft. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, muss auch im alten Kirchenkreis eine neue Wahl stattfinden. Bei zeitgleicher Neuwahl im alten Kirchenkreis bzw. der alten Einrichtung und dem ausgegründeten Unternehmensteil kann bei Zustimmung der Mehrheit der Beschäftigten in getrennten Mitarbeiterversammlungen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt werden.

Werden z. B. zwei Kirchenkreise zusammengelegt, die bisher beide durch eine eigene MAV vertreten wurden, haben die beiden Mitarbeitervertretungen

ab dem Zeitpunkt der Zusammenlegung noch ein Übergangsmandat für die Bereiche ihrer Beschäftigten bis zur notwendigen Neuwahl einer MAV für den neu entstandenen großen Kirchenkreis, längstens jedoch bis zu 6 Monaten.

Wird eine Einrichtung, die bisher eine eigene MAV hat, in einen größeren Bereich, z. B. einen Kirchenkreis und in dessen Rechtsform, integriert, so wird der Übergang in den Kirchenkreis von der alten MAV begleitet. Mit dem Datum des Betriebsüberganges übernimmt die Interessenvertretung dieser Beschäftigten dann die MAV der aufnehmenden Einrichtung, z. B. des Kirchenkreises, und die alte Mitarbeitervertretung löst sich auf.

Wird aufgrund des Ausscheidens von MAV-Mitgliedern aufgrund einer Ausgründung und mangelnder Kandidaten auf der Nachrückerliste eine Neuwahl der MAV mitten in der Amtszeit notwendig, richtet sich die Anzahl der zu wählenden MAV-Mitglieder nach der dann reduzierten Beschäftigtenzahl.

## **2.8. Welche Auswirkungen hat der Zusammenschluss von zwei Kirchenkreisen auf den Fortbestand der MAV?**

Wenn wir davon ausgehen, dass in beiden Kirchenkreisen jeweils eigene Mitarbeitervertretungen bestanden haben, so ist aufgrund des Zusammenschlusses dieser beiden Kirchenkreise eine Neuwahl notwendig. Die beiden Mitarbeitervertretungen begleiten die Zusammenführung und den damit verbundenen Betriebsübergang der Beschäftigten und haben ab dem Stichtag des Zusammenschlusses der beiden Kirchenkreise ein Übergangsmandat für die aus ihrem jeweiligen Bereich übergeleiteten Beschäftigten. Dieses Mandat gilt bis zur Wahl einer neuen MAV, höchstens bis zu 6 Monaten. Alle Beschäftigten haben, soweit sie die anderen im MVG vorgeschriebenen Bedingungen erfüllen, vom ersten Tag an sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht.

## **2.9. Wie kann die Zerschlagung der MAV durch neue Trägerverbände bzw. Kirchenkreisamtszusammenlegungen verhindert werden?**

Grundsätzlich führen Ausgliederungen nicht dazu, dass sich eine MAV auflösen muss. Dies ist nur der Fall, wenn durch Ausscheiden übergeleiteter MAV-Mitglieder und fehlender Mitglieder auf der Nachrückerliste die Mitarbeitervertretung gemäß MVG § 16 nicht mehr über die nötige Anzahl an Mitgliedern verfügt, um die Wahlperiode noch zu Ende zu bringen. Langfristig und mittelfristig kann es allerdings aufgrund diverser Ausgliederungen zu einer Zersplitterung der MAV-Arbeit kommen, indem viele kleine, eigenständige Mitarbeitervertretungen ohne eigenen Freistellungsanspruch und das nötige Know-how entstehen. Diesem kann entgegengewirkt werden, indem man dafür wirbt, dass gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden. Das Procedere wurde an anderer Stelle schon ausreichend erläutert.

Kommt es bei der Bildung von gemeinsamen Kirchenämtern zu einer neuen rechtlichen Struktur außerhalb eines Kirchenkreises, ist auch dort die

Neuwahl einer Mitarbeitervertretung notwendig. Auch hier kann versucht werden, zum nächsten gemeinsamen Wahltermin, z. B. mit dem Kirchenkreis, in dessen räumlichen Bereich sich das neue Kirchenamt befindet, eine gemeinsame Mitarbeitervertretung zu bilden.

#### **2.10. Verlieren MAV-Mitglieder ihr Mandat, wenn sie innerhalb des Vertretungsgebietes der MAV ihren Arbeitgeber wechseln?**

Handelt es sich bei der Mitarbeitervertretung um eine MAV, die gewählt wurde im Rahmen des MVG § 5 Abs. 6 (gemeinsame Mitarbeitervertretung für die Kirchengemeinden, Gesamtverbände, Kirchengemeindeverbände und Kirchenverbände eines Kirchenkreises zusammen mit dem Kirchenkreis), führt ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des Vertretungsgebietes der MAV nicht zum Verlust des MAV-Mandates. Sind allerdings gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet worden, die sich aus Einrichtungen außerhalb des Kirchenkreises oder mehrerer Kirchenkreise zusammensetzen, kann der Wechsel des Arbeitgebers zum Verlust des MAV-Mandates führen. Wird aufgrund der Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung gemäß MVG § 5 Abs. 3 wie vorgeschrieben in getrennten Wahlbereichen gewählt und der Arbeitgeberwechsel findet zwischen zwei verschiedenen Wahlbereichen statt, führt dieser Arbeitgeberwechsel zum Verlust des MAV-Mandates. Findet der Arbeitgeberwechsel allerdings innerhalb eines Wahlbereiches statt, kommt es nicht zum Verlust des Mandates.

Die Durchführung der Wahl in verschiedenen Wahlbereichen aufgrund der Bildung einer gemeinsamen MAV ist nicht zu verwechseln mit der Einrichtung mehrerer Stimmbezirke innerhalb eines Wahlbereiches, welche der Wahlausschuss zur vereinfachten Durchführung der Wahlhandlung beschließen kann.

#### **2.11. Können MAV-Mitglieder eines aufgelösten Kirchenkreises in die bestehende MAV des aufnehmenden Kirchenkreises aufgenommen werden?**

Da das Mitarbeitervertretungsgesetz im § 8 Abs. 3 festlegt, dass die Veränderung in der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit keinen Einfluss auf die Anzahl der Personen der Mitarbeitervertretung hat, sehe ich keine rechtliche Möglichkeit, aufgrund der Auflösung eines Kirchenkreises und Zuschlagung an einen anderen Kirchenkreis die Anzahl der MAV-Mitglieder in der laufenden Amtszeit zu erhöhen. Weitere Schwierigkeit wäre, dass eine Erhöhung im Regelfall durch Auffüllen über die Nachrückerliste gewährleistet werden müsste. Für die Aufnahme von MAV-Mitgliedern eines aufgelösten Kirchenkreises ist keine Rechtsgrundlage vorhanden.

Erhöht sich die Anzahl der Beschäftigten in erheblichem Maße durch die Auflösung eines Kirchenkreises und Zuschlagung an einen anderen Kirchenkreis, wäre zu überlegen, ob die bestehende MAV des aufnehmenden Kirchenkreises durch geschlossenen Rücktritt im Rahmen des § 16 Abs. 1

MVG eine Neuwahl herbeiführt. Die Anzahl der zu wählenden MAV-Mitglieder bei der dann anstehenden Neuwahl richtet sich nach der Zahl der zu diesem Zeitpunkt regelmäßig beschäftigten Mitarbeiter.

**2.12. Kann sich der Freistellungsumfang der MAV durch den Zusammenschluss von Kirchenkreisämtern oder Kirchenkreisen bzw. durch Ausgründungen verändern?**

Der Freistellungsumfang gemäß der Freistellungsstaffel im Rahmen des § 21 Abs. 2 MVG richtet sich nach der Zahl der in der Dienststelle in der Regel tätigen Beschäftigten. Dabei ist laut Kommentar Baumann-Czichon auf die zum Zeitpunkt des MAV-Beschlusses über die Freistellung im Regelfall beschäftigte Anzahl der Beschäftigten abzustellen. Da es um die ordnungsgemäße Erfüllung der MAV-Aufgaben geht, ist laut Baumann-Czichon auch die Zahl der freizustellenden Mitarbeiter zu erhöhen, wenn nach erfolgter Freistellung die Zahl der Mitarbeiter den nächst höheren Schwellenwert übersteigt. Beim Absinken der Beschäftigtenzahl unter einen entsprechenden Schwellenwert müssen allerdings dann auch Freistellungsstunden aufgegeben werden. Anderes gilt nur, wenn sich die durch die MAV wahrzunehmenden Aufgaben nicht entsprechend verringern. Ist eine gravierende Veränderung der Beschäftigtenzahl schon zu Beginn der Amtszeit absehbar, wäre eine andere Möglichkeit, diesbezüglich gemäß MVG § 21 Abs. 1 eine entsprechende Dienstvereinbarung zwischen MAV und Dienststellenleitung zu treffen. In dieser könnte z. B. vorgesehen werden, dass sich der Freistellungsumfang zum Zeitpunkt der Zusammenführung der Kirchenkreise entsprechend erhöht. Eine weitere Möglichkeit wäre die Auflösung der MAV zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses (z. B. durch Rücktritt) mit anschließender Neuwahl. Aufgrund der Neuwahl richten sich sowohl die Anzahl der MAV-Mitglieder als auch der Freistellungsumfang nach der dann im Regelfall vorhandenen Zahl der Beschäftigten.

**2.13. Kann die Amtszeit einer MAV verkürzt oder verlängert werden, wenn der Zusammenschluss von zwei Kirchenkreisen kurz vor bzw. nach dem regulären Neuwahltermin für MAV-Wahlen liegt (bis zu 1 Jahr)?**

Die Verlängerung bzw. Verkürzung der Amtszeit einer Mitarbeitervertretung kann beim Vorliegen entsprechender gewichtiger Gründe durch das Landeskirchenamt bestimmt werden. Dazu sollte man sich im Vorfeld mit der Dienststellenleitung, in den meisten Fällen dem Kirchenkreisvorstand, einigen und einen entsprechenden Antrag mit Begründung an das Landeskirchenamt stellen. In der Vergangenheit ist es schon mehrfach zu derartigen Regelungen gekommen. In diesen Fällen lagen die gravierenden strukturellen Veränderungen innerhalb eines Jahres nach regulärem Neuwahltermin. Das Landeskirchenamt hatte damals die laufende Wahlperiode der MAV um 1 Jahr verlängert und die sich anschließende Wahlperiode entsprechend um 1 Jahr verkürzt, um dann wieder in den regulären Wahl-Rhythmus zu kommen.

**2.14. Muss eine MAV 2013 neu gewählt werden, wenn nach der regulären MAV-Wahl Anfang 2012 zum 01.01.2013 ein Teil eines anderen Kirchenkreises dazukommt?**

Grundsätzlich müsste die MAV ein Jahr später nicht neu gewählt werden, weil die Veränderung in der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit keinen Einfluss auf die Anzahl der Personen der Mitarbeitervertretung gemäß MVG § 8 Abs. 3 hat. Allerdings ist bei der Zahl der zu wählenden MAV-Mitglieder auf die in der Regel beschäftigten Mitarbeiter abzustellen. Kommt innerhalb eines Jahres der Teil eines anderen Kirchenkreises dazu und die Anzahl der Beschäftigten erhöht sich erheblich, muss man davon ausgehen, dass in der Regel mehr Mitarbeiter beschäftigt sind als am Wahltag, und damit eine höhere Anzahl an MAV-Mitgliedern zu wählen ist. Dies wird natürlich nicht den Interessen der in einem Jahr neu hinzugekommenen Beschäftigten gerecht, da diese nicht die Möglichkeit haben, für die MAV zu kandidieren. Besser wäre es, beim Landeskirchenamt nach Absprache mit der Dienststellenleitung den Antrag zu stellen, die Amtszeit der MAV um ein Jahr zu verlängern, um eine Neuwahl erst nach Zusammenschluss mit dem Teil des anderen Kirchenkreises durchzuführen, und auch diesen Beschäftigten die Möglichkeit zur Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts zu geben. Die danach folgende Amtszeit würde dann dementsprechend um ein Jahr verkürzt werden, um wieder in den normalen Wahl-Rhythmus zu kommen.

**2.15. Welche Vor- und Nachteile haben Groß-MAV´en, welche für mehrere Bereiche zuständig sind?**

Vorteilhaft ist sicherlich, dass MAV´en, die für mehrere Bereiche zuständig sind, mehr Beschäftigte vertreten, damit in der Regel eine größere Anzahl an Mitgliedern haben und über einen höheren Freistellungsanspruch gemäß Freistellungsstaffel verfügen. Durch die höhere Anzahl an MAV-Mitgliedern ist die Chance, fachkompetent die Interessen der Mitarbeiter zu vertreten, deutlich erhöht. Auch können durch den erhöhten Anspruch an Freistellung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung besser wahrgenommen werden. Meist finden sich in größeren MAV´en leichter Mitglieder, die bereit sind, Verantwortung in verschiedenen Bereichen zu übernehmen, sich entsprechend fachkundig zu machen und einzuarbeiten. Auch ist es möglich, bei der Vielzahl an Aufgabengebieten, die die MAV wahrzunehmen hat, Aufgaben zu verteilen, so dass sich die Mitglieder je nach Interessenlage in einzelne Fachgebiete einarbeiten können.

Da die Groß-MAV für alle Einrichtungen ihres Einzugsbereichs zuständig ist, erweist es sich manchmal als Vorteil, dass der Verhandlungsführer der Mitarbeitervertretung nicht gleichzeitig Beschäftigter und damit Abhängiger der Einrichtung ist, mit der es Schwierigkeiten gibt. Oft haben abhängig Beschäftigte Probleme, mit ihrem eigenen Chef und persönlichen Vorgesetzten über Probleme zu verhandeln.

Nachteilig ist, dass eine Groß-MAV oftmals weit entfernt vom Ort des Geschehens ist und manche Dinge gar nicht mitbekommt. Grundsätzlich muss sich die MAV unter diesen Umständen in mehr Bereiche einarbeiten,

als dies der Fall wäre, wenn es für jede Einrichtung eine eigene Mitarbeitervertretung gäbe. Erfahrungen zeigen aber, dass größere MAV' en im Regelfall durchsetzungsstärker sind als Klein-MAV' en, die nur aus einem oder drei Mitgliedern ohne Freistellungsanspruch bestehen. Zu beachten ist auch, ob durch die Bildung besonders großer gemeinsamer MAV' en aufgrund der degressiven Freistellungsstaffel ein insgesamt geringerer Freistellungsumfang zu gewähren ist.

## **2.16. Gibt es besondere Arbeits- und Aufgabenstrukturen für große „Regional-MAV' en“?**

Sicherlich müssen sich große Regional-MAV' en anders organisieren als kleinere Mitarbeitervertretungen. So werden an sie deutlich mehr Mitbestimmungsfälle herangetragen werden. Auch sind sie örtlich oftmals weiter vom Geschehen entfernt als in kleineren Einheiten. Dafür sind in der Mitarbeitervertretung aber auch mehr Mitglieder vorhanden und es steht ein größerer Freistellungsumfang gemäß Staffel zur Verfügung, der ein versierteres Arbeiten ermöglicht.

Bei entsprechender Größe der Mitarbeitervertretung ist zu überlegen, ob aufgrund der Menge an Mitbestimmungstatbeständen ein zweiwöchiger Tagungsrhythmus ausreicht, oder sogar wöchentlich getagt werden muss. Es ist aber auch möglich, dass sich einzelne MAV-Mitglieder auf bestimmte Problem- und Arbeitsbereiche spezialisieren und sich dort stärker einarbeiten. Die Mitarbeitervertretung kann aber auch gemäß MVG § 24 Abs. 3 aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden, denen mindestens 3 Mitglieder angehören müssen. Diesen Ausschüssen können Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Ausnahmen gelten nur für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Werden diesen Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen, muss dies mit  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit der Mitglieder der MAV beschlossen werden. Der Widerruf bedarf der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der MAV. Übertragung und Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

Kommt es zur Bildung der Ausschüsse, übernehmen diese für den zugeordneten Bereich die Aufgaben der Mitarbeitervertretung. Der Ausschuss ist für diese Angelegenheiten Ansprechpartner der Dienststellenleitung und erledigt die Aufgaben so, wie diese sonst von der MAV als Ganzes erledigt werden würden. Dies schließt auch Beschlussfassungen ein.

## **2.17. Kann bei einer zukünftig größeren MAV aufgrund der Zusammenlegung zweier Kirchenkreise die Arbeit regional (Verantwortliche in der MAV) aufgeteilt werden?**

Entscheidungen der Mitarbeitervertretung werden grundsätzlich im Gremium gefasst. Eine Ausnahme ist gegeben, wenn die MAV beschließt, im Rahmen des MVG § 24 Abs. 3 Ausschüsse zu bilden und diesen Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung zu übertragen. Dabei kommt es aber zur Übertragung eines inhaltlich abgegrenzten Bereiches an Aufgaben und nicht eines geographisch abgegrenzten Rahmens von Aufgaben. Außerhalb der Entscheidungsfindung ist es selbstverständlich möglich, dass



Arbeiten auch regional verteilt werden. So könnten Beratungen zu besonderen Fragen, regional aufgegliedert, von unterschiedlichen MAV-Mitgliedern wahrgenommen werden. Auch könnte die eventuelle Teilnahme an Vorstellungsgesprächen regional aufgeteilt werden. Fraglich ist aber, ob es nicht hilfreicher wäre, Arbeit sachbezogen zu verteilen.

**2.18. In der hannoverschen Landeskirche werden grundsätzlich gemeinsame MAV´en auf Kirchenkreisebene gebildet. Ist auch die Bildung von mehreren MAV´en innerhalb der Einrichtungen in den Kirchenkreisen möglich und ist dies empfehlenswert?**

Grundsätzlich ist auch die Bildung mehrerer MAV´en innerhalb eines Kirchenkreises in der hannoverschen Landeskirche möglich. Dazu bedarf es gemäß MVG § 5 Abs. 6 Satz 2 eines Beschlusses der Mitarbeiterversammlung der Dienststelle und deren Dienststellenleitung. Die Dienststelle muss in der Regel aus mindestens 15 wahlberechtigten Mitarbeitern bestehen. Beschließt in einem solchen Fall die Mitarbeiterversammlung mit der Mehrheit der Anwesenden, dass sie eine selbstständige MAV bilden will, werden bei der turnusmäßig nötigen Neuwahl eine Mitarbeitervertretung für die Einrichtung und eine Mitarbeitervertretung für den Restbereich des Kirchenkreises gebildet. Entsprechend könnten innerhalb eines Kirchenkreises auch sehr viele Mitarbeitervertretungen gewählt werden. In wenigen Einzelfällen mag dies empfehlenswert sein. Grundsätzlich rät der Gesamtausschuss von der Bildung vieler kleiner MAV´en auf Einrichtungsebene ab. Ein derartiger Versuch ist unseres Wissens nach in einem Kirchenkreis unserer Landeskirche von der Dienststellenleitung aus unternommen worden, die damit erreichen wollte, die bestehende Kirchenkreis-MAV zu schwächen und eine Zersplitterung der MAV-Landschaft zu erreichen. Sicherlich versprach man sich dadurch einen leichteren Umgang mit der MAV. Ein gewisser Vorteil einer einrichtungsbezogenen MAV liegt sicherlich darin, dass man als MAV-Mitglied nahe am Geschehen ist und viel mitbekommt. Nachteilig wirkt sich aus, dass die MAV sehr klein ist, oftmals eine Fachkompetenz fehlt bzw. sehr aufwändig erarbeitet werden muss, aufgrund der geringen Größe der Einrichtung keine Freistellung gewährt wird und die MAV-Mitglieder dadurch Schwierigkeiten haben, Fachkompetenz zu entwickeln und ihre Aufgaben druckfrei wahrzunehmen. Auch die Verhandlungen mit dem direkten Vorgesetzten finden nur selten auf Augenhöhe statt und werden von vielen MAV-Mitgliedern kleiner Einrichtungen als schwierig empfunden.

**2.19. Was sind die Voraussetzungen, um eine MAV zu bilden?**

Gemäß MVG § 5 Abs. 1 sind in Dienststellen, in denen in der Regel mindestens 5 wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt werden, von denen mindestens 3 wählbar sind, Mitarbeitervertretungen zu bilden. Dies ist im Bereich der hannoverschen Landeskirche relativ unproblematisch, da grundsätzlich gemeinsame Mitarbeitervertretungen auf Kirchenkreisebene gebildet werden. Schwierig könnte es werden in kleineren selbstständigen Einrichtungen, die nicht einem Kirchenkreis zugeordnet werden. Sollte es in

unserer Landeskirche Dienststellen geben, die nicht über die nötige Anzahl wahlberechtigter Mitarbeiter verfügen, ist es ratsam, zum nächsten turnusmäßigen Wahltermin in einer Mitarbeiterversammlung die Bildung einer gemeinsamen MAV mit einer Nachbardienststelle zu beschließen. Vorher bedarf es natürlich entsprechender Absprachen mit dem dortigen Bereich, weil auch dort der Beschluss zur Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung in der Mitarbeiterversammlung gefasst werden muss.

### **3. Auswirkung von Veränderungen auf die Beschäftigten**

#### **3.1. Welche Auswirkungen hat ein Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf die Beschäftigten?**

§ 613a BGB „Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang“ legt in Absatz 1 fest, dass der neue Inhaber in alle Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnis eintritt. Damit hat ein Betriebsübergang im Rahmen des § 613a BGB erst einmal keine Auswirkungen auf die Beschäftigten, außer dass es einen neuen Arbeitgeber gibt. Dieser muss aber alle Rechte und Pflichten aus dem alten Arbeitsverhältnis weitergewähren. Weiterhin heißt es im BGB § 613a:

„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 Tarifvertrages 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.“

Aus diesen Sätzen wird oftmals die Schlussfolgerung gezogen, dass der neue Betriebsinhaber die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf eines Jahres ändern kann. Dies gilt allerdings nur, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis einem Tarifvertrag bzw. einer Betriebsvereinbarung unterliegt. Dies ist bei kirchlichen Arbeitsverhältnissen in der hannoverschen Landeskirche grundsätzlich nicht der Fall. Die Regelungen der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (DVO auf Basis des TV-L) finden nur aufgrund individueller Vereinbarung in jedem einzelnen Arbeitsvertrag Anwendung. Sie sind daher nicht einem Tarifvertrag gleichzusetzen. Daher kann ein neuer Arbeitgeber diese vertraglichen Vereinbarungen auch nicht nach Ablauf eines Jahres abändern. Die Vertragsbedingungen aus dem alten Arbeitsverhältnis gelten grundsätzlich beim neuen Inhaber des Betriebes dauerhaft weiter. Nur neu eingestellte Arbeitnehmer können zu anderen Arbeitsbedingungen eingestellt werden. Findet der Betriebsübergang innerhalb der kirchlichen Strukturen statt, ist dies eh nicht strittig. Auch stellt sich die Problematik der Fortführung der kirchlichen Zusatzversorgung nicht. Immer dann, wenn es sich um Ausgründungen handelt, z. B. um die Bildung einer gGmbH, steht dahinter allerdings oft der Wunsch des Arbeitgebers, Beschäftigte zu günstigeren Bedingungen weiter zu beschäftigen. Dies ist allerdings, wie schon oben erwähnt, rein rechtlich für den Arbeitgeber nur schwer umsetzbar. Bei Ausgründungen ist besonders darauf zu achten, dass auch unter der neuen Rechtsform kirchliche Strukturen erhalten bleiben müssen, um eine Weiterversicherung in der kirchlichen Zusatzversorgungskasse zu gewährleisten. Sollte dies nicht möglich sein, steht der alte Arbeitgeber allerdings in der Pflicht, die späteren betrieblichen Rentenanwartschaften

sicherzustellen.

Über einen geplanten Betriebsübergang müssen die betroffenen Beschäftigten rechtzeitig informiert werden. Dabei sind sie zu informieren über den Zeitpunkt des Übergangs, über den Grund des Übergangs, über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs und sie sind auf die Möglichkeit hinzuweisen, dem Betriebsübergang innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich zu widersprechen.

Widerspricht ein Arbeitnehmer schriftlich dem Betriebsübergang, macht er diesen nicht mit und verbleibt bei seinem bisherigen Arbeitgeber, der ihn grundsätzlich weiterbeschäftigen muss. Zu bedenken ist dabei allerdings, dass der Arbeitgeber unter der Voraussetzung, dass eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist, eine betriebsbedingte Kündigung anstreben kann. Dies ist in sehr vielen Fällen gegeben, da ja die Dienststelle, in der der Beschäftigte bisher tätig war, nicht mehr vorhanden ist und Ausweichtätigkeiten oftmals nicht vorhanden sind. Mitarbeitervertreter unterliegen einem besonderen, erhöhten Kündigungsschutz (MVG § 22 Abs. 2). Ihnen darf betriebsbedingt nur gekündigt werden, wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

Auch nach einem Betriebsübergang, z.B. der Zusammenlegung mehrerer Kirchenkreisämter zu einem neuen Kirchenamt, müssen die Beschäftigten gemäß ihrer bisherigen Tätigkeitsmerkmale und Eingruppierung weiterbeschäftigt werden. Die Zuweisung minderwertigerer Tätigkeiten ist nicht statthaft. Auch eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Betriebsüberganges ist grundsätzlich unwirksam.

### **3.2. Was passiert mit den Mitarbeitern in den Kirchenkreisämtern bei einer Zusammenlegung?**

Entsteht durch die Zusammenlegung mehrerer Kirchenkreisämter ein Kirchenamt in neuer Rechtsstruktur, handelt es sich für alle Beschäftigten der bisherigen Kirchenkreisämter um einen Betriebsübergang im Rahmen BGB § 613a. Werden mehrere Kirchenkreisämter zu einem Kirchenamt ohne neue Rechtsstruktur im Bereich eines Kirchenkreises zusammengefasst, handelt es sich nur für die Mitarbeiter der Kirchenkreisämter, die aus einem anderen Kirchenkreis kommen, um einen Betriebsübergang, während es sich für die Beschäftigten des Kirchenkreisamtes im bisherigen Kirchenkreis, welcher das neue Kirchenamt aufnimmt, nicht um einen Betriebsübergang handelt. Für diese Mitarbeiter ändert sich nichts.

Im Rahmen des § 613a BGB tritt der neue Arbeitgeber in alle Rechten und Pflichten der alten Arbeitgeber ein, so dass den Beschäftigten im Rahmen des Betriebsüberganges keine Nachteile drohen. Sie müssen auch im neuen Kirchenamt an Positionen eingesetzt werden, welche der Wertigkeit ihrer bisherigen Tätigkeitsmerkmale entsprechen. Die Zuweisung niederwertigerer Arbeiten ist unzulässig.

Eines neuen Dienstvertrages bzw. Nachtrages zum alten Dienstvertrag bedarf es in der Regel nicht, da der neue Arbeitgeber in alle Rechte und Pflichten eintritt und sich außer dem Arbeitgeber nichts am Arbeitsverhältnis ändert.

### **3.3. Wie sieht es rechtlich aus, wenn nach der Zusammenlegung von Kirchenkreisämtern mehr Verwaltungspersonal vorhanden ist, als nach dem Stellenplan für das neue Amt vorgesehen ist?**

Im Rahmen eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Grundsätzlich müssen alle Beschäftigten übernommen werden, denn der neue Arbeitgeber tritt mit allen Rechten und Pflichten in den alten Vertrag ein und die übergeleiteten Beschäftigten müssen im Rahmen ihrer bisherigen Tätigkeitsmerkmale weiterbeschäftigt werden. Arbeitsrecht steht auch über Stellenplanungsrecht, so dass mit dieser Begründung im Rahmen des Betriebsüberganges nicht einfach Beschäftigte betriebsbedingt gekündigt werden können. Im Regelfall werden die Planungen für die Zusammenführung mehrerer Kirchenkreisämter schon Jahre vorher in Angriff genommen. Der Umfang des später benötigten Personals zeichnet sich schon frühzeitig ab. Im Rahmen von zukünftigem Renteneintritt und natürlicher Fluktuation kann daher frühzeitig gesteuert werden, um auch im neuen Kirchenamt keinen Überhang an Personalstellen zu schaffen.

Nach Abschluss des Betriebsüberganges sind allerdings betriebsbedingte Kündigungen nach Ablauf eines Jahres möglich. Sie unterliegen aber natürlich der juristischen Überprüfbarkeit auf Rechtmäßigkeit.

### **3.4. Sind unter der Bedingung, dass nach der Zusammenlegung von Kirchenkreisämtern mehr Verwaltungspersonal vorhanden ist, als nach dem Stellenplan für das neue Amt vorgesehen, betriebsbedingte Kündigungen oder Herabgruppierungen möglich? Wie wird gegebenenfalls die Personalauswahl getroffen? Wer trifft die Personalauswahl gegebenenfalls?**

Im Rahmen eines Betriebsübergangs nach BGB § 613a sind betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich unzulässig. Auch Herabgruppierungen sind nicht möglich. Grundsätzlich müssen den Beschäftigten Tätigkeiten in der Wertigkeit ihrer bisherigen Tätigkeitsmerkmale zugewiesen werden. Sind diese Tätigkeiten nicht verfügbar, müsste zum Zwecke der Herabgruppierung eine betriebsbedingte Änderungskündigung vorgenommen werden. Dies entspricht einer normalen Kündigung mit dem Angebot, mit minderwertigen Tätigkeitsmerkmalen weiterzuarbeiten. Da betriebsbedingte Änderungskündigungen den gleichen Regeln wie normale Kündigungen unterliegen, wird schon deutlich, dass sie nicht vorgenommen werden können, da im Rahmen des Betriebsüberganges ja betriebsbedingte Kündigungen unzulässig sind. Sollten zu irgendeinem Zeitpunkt betriebsbedingte Kündigungen in einem Kirchenamt anstehen, gelten die allgemeinen Regelungen wie in anderen Arbeitsstellen auch.

Die Personalauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen muss innerhalb einer Vergleichsgruppe im Rahmen einer Sozialauswahl durchgeführt werden. Vergleichbarkeit bedeutet Austauschbarkeit auf gleicher hierarchischer Ebene. Dieses ist Aufgabe der Arbeitgeberseite. Die Mitarbeitervertretung ist im Rahmen des MVG rechtzeitig und umfassend einzubeziehen. Ordentliche Kündigungen, somit auch betriebsbedingte

Kündigungen, unterliegen der Mitbestimmung gemäß § 42 MVG Nr. 2.

### **3.5. Können durch den Zusammenschluss von Kirchenkreisen Beschäftigte ihre Stelle verlieren?**

Wie weiter oben erwähnt, sind betriebsbedingte Kündigungen im Rahmen eines Betriebsübergangs nach BGB § 613a unzulässig, daher können Beschäftigte in Kirchenkreisen aufgrund von Zusammenschlüssen nicht ihre Stelle verlieren. Dies bedeutet allerdings nicht, dass nicht aufgrund anderer Gründe betriebsbedingte Kündigungen außerhalb des Betriebsüberganges durchgeführt werden können.

### **3.6. Wie verändern sich die Dienstverträge der Mitarbeiter bei einem Betriebsübergang?**

Im Rahmen eines Betriebsüberganges übernimmt der neue Arbeitgeber die Beschäftigten mit allen Rechten und Pflichten. Der Dienstvertrag verändert sich daher im Regelfall nicht. Es ist auch kein neuer Dienstvertrag bzw. Nachtrag zum alten Dienstvertrag notwendig, weil nur der Arbeitgeber wechselt. Der neue Arbeitgeber darf auch nur Tätigkeiten im Rahmen der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeitsmerkmale bzw. in Übereinstimmung mit dem bisherigen Dienstvertrag zuweisen. Veränderungen, die über diese Möglichkeiten hinausgehen, müssen im beiderseitigen Einvernehmen getroffen werden und unterliegen im Rahmen des MVG der Mitbestimmung durch die MAV.

### **3.7. Wie können persönliche Härten für die Beschäftigten bei einem Betriebsübergang mit Ortswechsel möglichst vermieden werden?**

Persönliche Härten bei einem Betriebsübergang mit Ortswechsel entstehen in der Regel durch einen längeren Anfahrtsweg, die dadurch aufgewendete höhere Fahrtzeit und die entsprechend erhöhten Fahrtkosten.

Im Rahmen eines anstehenden Betriebsüberganges ist die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle rechtzeitig und umfassend mit einzubeziehen. Ihr obliegt es im Regelfall, bei Verhandlungen mit dem alten Arbeitgeber im Rahmen eines Personalüberleitungsvertrages persönliche Härten für die Beschäftigten nach Möglichkeit zu mindern. Dauerhaft verhindern wird man sie nicht können.

Beispiele für derartige Regelungen:

Bei Zusammenlegung mehrerer Kirchenkreisämter wird für einen gewissen Zeitraum eine Außenstelle aufrechterhalten, in welcher einige Beschäftigte für eine bestimmte Dauer verbleiben, wenn dies sachlich möglich und begründet ist und diese Mitarbeiter aufgrund des Ortswechsels in besonderem Maße längere Fahrtzeiten und erhöhte Fahrtkosten auferlegt bekommen.

Es könnte eine bestimmte Geldsumme zum Ausgleich besonderer Härten vereinbart werden. So könnten Beschäftigte, welche eine deutlich längere Anfahrt zum neuen Beschäftigungsort haben, für einen bestimmten Zeitraum

einen Ausgleich für ihre erhöhten Fahrtkosten bekommen.

Für einen bestimmten Zeitraum könnte die teilweise oder vollständige Anrechnung der erhöhten Fahrtzeiten als Arbeitszeit vereinbart werden. Für Teilzeitbeschäftigte könnte die Möglichkeit geprüft werden, ob sie ihre Arbeitszeit zusammengefasst in einer geringeren Anzahl von Wochentagen erbringen können als bisher. Zum Beispiel könnten Halbtagskräfte, die bisher in einer 5-Tage-Woche tätig waren, zukünftig in einer 3-Tage-Woche tätig sein.

Der Phantasie der Mitarbeitervertretung sind bei solchen Verhandlungen grundsätzlich keine Grenzen gesetzt. Eine rechtliche Grundlage für den Ausgleich persönlicher Härten gibt es allerdings nicht. In der Vergangenheit sind derartige Verhandlungen aber schon in einigen Bereichen erfolgreich geführt worden.

### **3.8. Ist nach einer Verbandsgründung der Verband grundsätzlich neuer Arbeitgeber?**

Werden Einrichtungen nach einer Verbandsgründung, zum Beispiel Kindertagesstätten, aus der Trägerschaft ihrer Kirchengemeinden in einen neuen Kindertagesstättenverband überführt, ist dies ein typischer Betriebsübergang im Rahmen des § 613a BGB. Widersprechen die Beschäftigten dem Betriebsübergang nicht, werden sie auch grundsätzlich Mitarbeiter unter dem neuen Arbeitgeber. Widersprechen sie dem Betriebsübergang, verbleiben sie bei ihrer bisherigen Kirchengemeinde als Arbeitgeber. Da dieser aber keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr haben wird, da in seiner Trägerschaft keine Kindertagesstätte mehr ist, droht die betriebsbedingte Kündigung.

### **3.9. Können Beschäftigte nach Bildung eines Kindertagesstättenverbandes innerhalb der verschiedenen Einrichtungen versetzt werden?**

Grundsätzlich richtet sich die Frage der Versetzbarkeit insbesondere nach der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechtes bei betrieblicher Notwendigkeit Versetzungen vornehmen. Ist im Arbeitsvertrag der Arbeitsplatz, an dem der Mitarbeiter eingesetzt wird, sehr genau beschrieben, kann ein Arbeitgeber sein Direktionsrecht bezüglich des Einsatzortes faktisch nicht wahrnehmen. Steht im Arbeitsvertrag z.B.: „Die Erzieherin A wird im Kindergarten B in der Gruppe C eingesetzt“, ist eine Versetzung im Rahmen des Direktionsrechtes nicht einmal innerhalb der Kindertagesstätte zwischen den verschiedenen Gruppen möglich. Dies kann einerseits den Vorteil haben, dass die Beschäftigte sicher sein kann, auf ihrem Arbeitsplatz zu verweilen, bedeutet andererseits aber auch, dass bei einer Schließung dieser konkreten Kindergartengruppe die Mitarbeiterin automatisch über eine betriebsbedingte Kündigung ihren Arbeitsplatz verliert, ohne dass es einer Sozialauswahl bedarf. Sieht die Formulierung des Arbeitsvertrages nur den Einsatz als Erzieherin in einer Kindertagesstätte vor, ist theoretisch die Versetzbarkeit in jede beliebige Kindertagesstätte gegeben. Allerdings darf der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechtes eine Versetzung nur nach billigem Ermessen vornehmen. Dies bedeutet, dass willkürliche Versetzungen

ausgeschlossen sind und nur bei dringender betrieblicher Notwendigkeit möglich sind. Die Mitarbeiterin ist vom Grundsatz bei dringender betrieblicher Notwendigkeit flexibler einsetzbar. Dies bedeutet aber auch eine größere Arbeitsplatzsicherheit, da bei Wegfall ihres persönlichen Arbeitsplatzes der Arbeitgeber zu prüfen hat, welche anderen Einsatzmöglichkeiten es gibt. Nach den bisher vorliegenden Erfahrungen sind Versetzungen bisher eher selten vorgenommen worden und beschränken sich auf dringende betriebliche Notwendigkeiten.



## **4. Allgemeine Rechtsfragen**

### **4.1. Welche Möglichkeiten hat die MAV, die Interessen der Mitarbeiter in zusammenzulegenden Kirchenkreisämtern zu vertreten (Fahrtkosten, ggf. Umzugskosten etc.)?**

Die Mitarbeitervertretung ist bei allen Maßnahmen, die die Dienststelle betreffen, im Rahmen des MVG § 35 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Bei anstehenden Betriebsübergängen kann die Mitarbeitervertretung im Rahmen eines Personalüberleitungsvertrages mit der Dienststellenleitung Regelungen aushandeln, die persönliche Härten der betroffenen Beschäftigten mildern. Eine Rechtsgrundlage ist dafür nicht gegeben. Allerdings wurden solche Verhandlungen in verschiedenen Fällen in der jüngeren Vergangenheit erfolgreich von Mitarbeitervertretungen geführt. Insbesondere kommt es auf das Verhandlungsgeschick der MAV an. Verhandlungslösungen könnten sein:

- Erhalt einer Außenstelle eines neu zusammengeführten Kirchenamtes für einen bestimmten Zeitraum. Verbleib sozial besonders getroffener Beschäftigter in dieser Außenstelle für einen bestimmten Zeitraum, wenn dies sachlich möglich ist
- Erstattung bzw. Zuschuss zu den zusätzlich entstehenden Fahrtkosten für den längeren Anfahrtsweg zur Arbeit für einen bestimmten Zeitraum.
- Anrechnung des längeren Zeitaufwandes für die Anfahrt zur neuen Arbeitsstelle als Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum.
- Flexible Arbeitszeitregelungen für Teilzeitkräfte, z. B. Möglichkeit der 3-Tage-Woche für Halbtagskräfte, die in der Vergangenheit am alten Arbeitsort in der 5-Tage-Woche gearbeitet haben.
- Übernahme der Umzugskosten bzw. eines Teils der Umzugskosten, wenn Beschäftigte in die Nähe ihres neuen Arbeitsortes ziehen.

### **4.2. Kann eine MAV Einfluss auf geplante Ausgliederungen nehmen?**

Die Einflussnahme auf geplante Ausgliederungen ist nur eingeschränkt möglich. Gemäß MVG § 35 ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Bei einem Betriebsübergang liegt ein Mitberatungsrecht gemäß MVG § 47 Nr. 1 vor. In diesem Rahmen kann sich die MAV für die Interessen der Beschäftigten einsetzen und auch im Rahmen des Mitbestimmungsrechts nach § 40 Nr. 7 versuchen, in einem Sozialplan für einen Ausgleich der persönlichen Härten zu sorgen. Auf die unternehmerische Entscheidung kann die MAV allerdings nur wenig Einfluss nehmen. Rechtlich ist dafür keine Grundlage vorhanden. Will die MAV erfolgreich verhandeln, ist dies nur auf politische und argumentative Weise möglich. Der Arbeitgeber muss davon überzeugt werden, dass ihm der Betriebsübergang nicht die Vorteile bringt, die er sich dadurch verspricht.

### **4.3. Worauf sollten MAV´en vor Umstrukturierungen oder Ausgliederungen unbedingt achten?**

Geplante Umstrukturierungen oder Ausgliederungen lösen im Regelfall immer

vielfältige Ängste bei den Beschäftigten aus. Die Mitarbeitervertretung sollte darauf dringen, im Rahmen des MVG rechtzeitig und umfassend in den Prozess einbezogen zu werden, und stets gut informiert zu sein. Es sollte das Gespräch mit den Beschäftigten gesucht werden, um deren Ängste und Besorgnisse aufnehmen zu können und in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber hineinragen zu können. Dem Arbeitgeber sollten die Bedingungen eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB verdeutlicht werden. Leider ist oftmals festzustellen, dass Arbeitgeber glauben, dass sie die Arbeitsbedingungen der übergeleiteten Beschäftigten im neuen Betrieb einseitig negativ verändern können. Dies ist nicht der Fall. Die Beschäftigten müssen durch die MAV umfangreich und ordnungsgemäß über die Folgen eines Betriebsüberganges informiert werden. Es sollte versucht werden, mit dem Arbeitgeber einen Sozialausgleich für die persönlichen Härten der Beschäftigten beim geplanten Betriebsübergang auszuhandeln. Einerseits sollte sich die MAV beim Arbeitgeber vehement für die Interessen der Beschäftigten einsetzen. Andererseits sollte man den Beschäftigten aber auch die eingeschränkten Einflussmöglichkeiten der MAV verdeutlichen.

#### **4.4. Welche formalen Aspekte hat die MAV bei einer geplanten Ausgliederung bzw. Umstrukturierung bei ihrer Arbeit zu beachten?**

- Forderung an den Arbeitgeber im Rahmen MVG § 35, rechtzeitig und umfassend in die Veränderungsprozesse und anstehenden Umstrukturierungen eingebunden zu werden.
- Interessenvertretung der Beschäftigten im Rahmen der eingeschränkten MAV-Möglichkeiten
- Information der Beschäftigten über die geplanten Veränderungen.
- Information der Beschäftigten über die Auswirkungen des Betriebsübergangs auf ihre Beschäftigungsverhältnisse, auf ihr Widerspruchsrecht bei Betriebsübergängen und auf die möglichen Konsequenzen eines solchen Widerspruchs.
- Sicherstellung, dass im Rahmen eines Personalüberleitungsvertrages alle Beschäftigten mit allen Rechten und Pflichten übergeleitet werden. Dabei ist insbesondere auf den Fortbestand der ZVK-Versicherung zu achten.
- Übergangsmandat der MAV für übergeleitete Beschäftigte, wenn beim neuen Rechtsträger bisher keine Interessenvertretung der Beschäftigten existiert, längstens für 6 Monate bis zur Neuwahl einer eigenen MAV.

#### **4.5. Wie können MAV´en politisch auf Veränderungsprozesse wie z. B. Ausgliederungen reagieren?**

Dabei muss man sich die Frage stellen: Wie politisch aktiv will und darf eine MAV sein? Auf welcher Grundlage agiert sie politisch?

Das MVG ist rechtlich dabei nur eine schwache Stütze. Hält man Veränderungs- und Ausgliederungsprozesse für schädlich, wird man sich politisch Verbündete suchen müssen, dies insbesondere innerkirchlich. Dort werden die Beschlüsse für Ausgründungen gefasst. Nur, wenn es gelingt, Mehrheiten zu finden, die überzeugt sind, dass bestimmte Einrichtungen innerhalb der kirchlichen Strukturen weitergeführt werden müssen, dass

wirtschaftliches Handeln auch innerhalb kirchlicher Strukturen unter tarifgemäßen Bedingungen möglich ist, dass Einsparungen wie erwünscht auch nicht durch Auslagerungen erbracht werden können, kann es gelingen, hier und da derartige Ausgliederungen zu verhindern. Natürlich kann auch manchmal entsprechender politischer Druck von außen so groß werden, dass von einer Ausgründung abgesehen wird. Ob eine MAV in der Lage ist, dieses erfolgreich voranzutreiben, und sich dabei im Rahmen der ihr rechtlich gegebenen Möglichkeiten zu bewegen, muss vor Ort geprüft werden. Arbeitnehmerorganisationen wie z. B. ver.di, Vkm oder mvv-k haben natürlich die Möglichkeit, sich ohne Beschränkungen öffentlich zu äußern.

#### **4.6. Welche Regelungen sind zu beachten, wenn es zur Gründung eines übergemeindlichen Kita-Trägerverbandes kommt?**

Ist der übergemeindliche Kita-Trägerverband innerhalb des Kirchenkreises angesiedelt, ist der Betriebsübergang aus MAV-Sicht relativ unproblematisch. Die Beschäftigten verbleiben auch nach Betriebsübergang im Zuständigkeitsbereich der MAV. Der Einstieg des neuen Arbeitgebers mit allen Rechten und Pflichten in die Arbeitsverträge der alten Arbeitgeber findet relativ unkompliziert statt. Eine Weiterführung der ZVK bereitet keine Schwierigkeiten. Im Rahmen eines Personalüberleitungsvertrages sollte sichergestellt werden, dass auch andere allgemeine Regelungen, die bisher Anwendung fanden, weiterhin zum Zuge kommen, zum Beispiel Fragen der Fortbildung.

Entsteht durch die Bildung eines übergemeindlichen Kita-Trägerverbandes eine neue Rechtskonstruktion außerhalb des Kirchenkreises, ist die Gestaltung schwieriger. Auch hier findet ein Betriebsübergang im Rahmen des § 613a BGB statt. Der neue Arbeitgeber steigt mit allen Rechten und Pflichten in die alten Verträge ein. Ist die kirchliche Anbindung weiterhin gegeben, dürfte die Fortführung der ZVK auch keine Schwierigkeiten machen. Die MAV verliert allerdings das Vertretungsrecht der Beschäftigten, bzw. kann sie dieses nur noch im Rahmen eines Übergangsmandates wahrnehmen bis zur Neubildung einer eigenen MAV in diesem Bereich; höchstens für 6 Monate.

#### **4.7. Welche Rechtsformen sind bei einer Ausgliederung möglich? Welche Vor- und Nachteile bieten die einzelnen Rechtsformen?**

In den meisten Fällen kommt es zur Gründung einer gGmbH (gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung). In manchen Fällen werden auch eingetragene Vereine gegründet. Der neue Arbeitgeber muss auch als gGmbH oder e.V. in alle Rechte und Pflichten der alten Verträge einsteigen und diese dauerhaft erfüllen. Dazu muss er ausreichend mit Eigenkapital ausgestattet werden. Er kann allerdings für neu eingestellte Beschäftigte ein anderes Tarifrecht anwenden. Soll der kirchliche Bezug dauerhaft sichergestellt sein, wird sich dieses allerdings auf kirchlicher Tarifebene bewegen müssen. Dies könnte neben der DVO in aller Wahrscheinlichkeit die AVR des diakonischen Bereiches sein. Versuchen Arbeitgeber, sich über Haustarifverträge völlig von kirchlicher Tarifstruktur zu lösen, besteht die Gefahr, dass die kirchliche Anbindung dauerhaft verloren geht und es in

Folge dessen auch zur Bildung von Betriebsräten kommen muss.

**4.8. Bisher gehörten die Ämter zu den Kirchenkreisen. Wer entscheidet darüber, welche Rechtsform das neue gemeinsame Amt nach einer Kirchenkreisamtszusammenlegung haben wird?**

Die Frage der neuen Rechtsform ist durch die Aufsichtsgremien der bisherigen Kirchenkreisämter (Kirchenkreisvorstände) zu fassen.

**4.9. Ist es denkbar, dass das neue Kirchenamt nach einer Zusammenlegung von Kirchenkreisämtern dem Kirchenkreis zugeordnet wird, in dem es seinen Sitz hat?**

Dieses ist denkbar und in einigen Fällen auch konkret so geplant. Andererseits gibt es Beispiele, in denen ein neues Kirchenamt unter eigener Rechtsform eines Verbandes gegründet wurde. Dieses ist selbständig, obwohl es seinen Sitz innerhalb eines Kirchenkreises hat.

**4.10. Welches Tarifwerk ist in der ausgegliederten Einrichtung anzuwenden? (DVO oder AVR)**

Bei einem Betriebsübergang gemäß BGB § 613a tritt der neue Arbeitgeber in alle Rechte und Pflichten des alten Arbeitgebers ein. Die Verträge mit den Beschäftigten sind in gleicher Weise fortzuführen. Daher muss, wie weiter oben erläutert, bei diesen Beschäftigten dauerhaft das bisherige Tarifwerk, im Regelfall in der hannoverschen Landeskirche die Dienstvertragsordnung, angewendet werden. Für neu eingestellte Kräfte gilt dies allerdings nicht. Diese können zu anderen Bedingungen beschäftigt werden. Welche Tarifbestimmungen zur Anwendung kommen, hängt von der Rechtsstruktur der Einrichtung ab. Soll die kirchliche Anbindung weiterhin aufrecht erhalten werden, z. B. über die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk, muss eigentlich zwangsläufig kirchliches Tarifrecht Anwendung finden. Das kann die DVO sein, können aber auch die AVR (Allgemeine Vertragsrichtlinien) des Diakonischen Werkes sein. Nichtsdestotrotz sind gGmbHs bekannt, die unter dem Dach des Diakonischen Werkes versuchen, über eigene Haustarife Billigkräfte zu beschäftigen.

**4.11. Sind ausgegliederte Einrichtungen noch an den TV-L bzw. die DVO gebunden?**

Im Rahmen des Betriebsübergangs sind die ausgegliederten Einrichtungen bei allen übergeleiteten Beschäftigten weiterhin an die alten Vertragsbedingungen gebunden. Dies bedeutet im Regelfall in unserer Landeskirche die Weiteranwendung der Dienstvertragsordnung und damit die Anbindung an den TV-L des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen. Für neu eingestellte Kräfte nach Betriebsübergang ist keine Bindung an die DVO vorhanden. Da die kirchliche Anbindung im Regelfall erhalten bleiben soll und die neu gebildeten Einrichtungen auch Mitglied des Diakonischen Werkes sind, ist eigentlich ein kirchliches Tarifwerk anzuwenden. In einigen Fällen wird für alle Beschäftigten weiterhin die DVO angewendet, in den

meisten Fällen kommt es für Neubeschäftigte zur Anwendung der AVR, in einigen Fällen wird auch versucht, einen „billigeren“ Haustarifvertrag durchzusetzen. Dies hält der Gesamtausschuss allerdings nicht für rechtmäßig.

#### **4.12. Bleiben beim Zusammenschluss von Kirchenkreisen alle Superintendentenstellen erhalten bzw. werden sie neu besetzt?**

Grundsätzlich hatte in der Vergangenheit ein Kirchenkreis auch nur einen Superintendenten. Dies wird sicherlich tendenziell auch für die Zukunft so gelten. Beim Zusammenschluss mehrerer Kirchenkreise und den dadurch entstehenden eventuell großflächigen neuen Kirchenkreis ist es denkbar, dass die Landeskirche vorübergehend Sonderregelungen in Einzelfällen treffen könnte (Bezirkssuperintendenten), um soziale Härten im Bereich der Superintendenten zu verhindern. Langfristig dürfte allerdings beim Ausscheiden eines dieser Superintendenten die Maxime gelten: „Ein Kirchenkreis – ein Superintendent.“

#### **4.13. Haben die Begriffe „Wahlbereich“ im MVG § 5 (3) und „Wahlbezirk“ und „Stimmbezirk“ in der Wahlordnung zur MAV-Wahl die gleiche Bedeutung?**

Die Begriffe Wahlbereich, Wahlbezirk und Stimmbezirk haben grundsätzlich unterschiedliche Bedeutungen.

Der Begriff Wahlbereich findet sich im MVG in Bezug auf die Wahl gemeinsamer Mitarbeitervertretungen gemäß MVG §5 Abs. 3. Dabei bildet jede beteiligte Dienststelle, die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung mit anderen Dienststellen wählen möchte, einen eigenen Wahlbereich. In jedem Wahlbereich wird eine eigene Wähler- und Wahlliste aufgestellt, und aus jedem Wahlbereich werden anteilig so viele Mitglieder in die MAV gewählt, wie es dem Anteil der dort Beschäftigten entspricht. Dies soll sicherstellen, dass alle Dienststellen in einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung angemessen vertreten sind.

Der Begriff Wahlbezirk findet sich in der Wahlordnung im § 4 Abs. 4. Auch hier geht es ähnlich wie bei den Wahlbereichen um eine Quotierung der Anzahl der MAV-Mitglieder aus verschiedenen Wahlbereichen. Diese Regelung findet allerdings nur im Bereich der Diakonie Anwendung.

Stimmbezirke werden vom Wahlausschuss innerhalb eines großräumigen Wahlbereiches eingerichtet, um allen Wahlberechtigten eine möglichst unkomplizierte