

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Mitbestimmungs-/Mitwirkungsrecht der Mitarbeitervertretung im Rahmen der Bildung der Nachbarschaftsräume

I. Entscheidung über die Rechtsform im Nachbarschaftsraum

Die Regionalpläne wurden durch die Dekanatssynoden beschlossen und die Kirchengemeinden innerhalb eines Nachbarschaftsraums entscheiden über die Rechtsform. Hierzu ist eine entsprechende Vereinbarung/ Satzung zu schließen, die durch übereinstimmende Beschlüsse der beteiligten Kirchenvorstände zustande kommt. Die Beschlüsse sind der Kirchenverwaltung anzuzeigen (vgl. § 5 Abs. 2 RegG).

Empfehlung: Die zuständige MAV bereits bei der Erarbeitung der Vereinbarung durch Einladung in die Sitzungen der Steuerungsgruppe einbinden, um rechtzeitige, umfassende Information der MAV sicherzustellen (§ 22 Abs.1 MAVG).

Der Inhalt der Vereinbarung/Satzung löst Mitbestimmungs- / Mitwirkungsrechte der MAV aus. Die Steuerungsgruppe macht hierzu mit der MAV eine Umsetzungsplanung. Das bedeutet, dass gemeinsam die durch die Vereinbarung/Satzung ausgelösten Mitwirkungs-/Mitbestimmungsrechte identifiziert und die Zeitpunkte der Beteiligung der MAV abgestimmt werden.

Spätester Zeitpunkt der Beteiligung ist bei Vorlage der finalen Fassung der Vereinbarung/Satzung, bevor diese durch die Kirchenvorstände und die Dekanatssynode beschlossen wird.

Zu den Mitbestimmungs-/Mitwirkungsrechten und den Verfahren siehe **Anlage 1** zu §§ 36- 38 i.V.m.§§ 39-40 MAVG.

II. Entscheidung über den Standort/Zusammenlegung der Verwaltung

Im Rahmen des Gebäudebedarfs- und -entwicklungsplan-Prozess (GBEP) werden Empfehlungen in den Nachbarschaftsräumen entwickelt und die Dekanatssynode beschließt hierüber anschließend den GBEP für das Gesamtdekanat.

Entscheidungen über die Kategorisierung der Gebäude (A-B-C) ist nicht mitwirkungspflichtig. Allerdings ist die Entscheidung über den Standort des gemeinsamen Verwaltungssitzes und die Zusammenlegung der Verwaltungen innerhalb eines Nachbarschaftsraums mitwirkungspflichtig (§ 38 Abs. 1 lit. d MAVG).

Um die Mitwirkungsrechte der MAV zu berücksichtigen wird empfohlen, die MAV bereits in die Gebäudebedarfs- und -entwicklungsplanung einzubeziehen und beispielsweise zu den Workshops einzuladen.

Spätestens vor Beschlussfassung durch die Dekanatssynode ist die MAV zu beteiligen.

Die tatsächliche Zusammenlegung der Verwaltungen (ggf. über die Vereinbarung zur Einrichtung einer gemeinsamen Verwaltung) begründet ebenfalls Mitbestimmungsrechte der MAV. Diese liegen beispielsweise bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder Versetzungen von Personal (§ 36 lit. a, d, l, § 37 Abs. 1 lit. e MAVG) vor (siehe auch Tabelle in Anlage 4).

Mitarbeitende können nicht ohne Weiteres bei unterschiedliche Anstellungsträgern (in einer Arbeitsgemeinschaft) eingesetzt werden. Es besteht jeweils ein Arbeitsverhältnis mit den einzelnen Kirchengemeinden. Solange die Arbeitsverhältnisse unverändert fortbestehen, wird keine Mitbestimmung der MAV ausgelöst.

Bei Gemeindezusammenschlüssen und in Gesamtkirchengemeinden haben alle Mitarbeitende einen (neuen) Anstellungsträger und können auch an anderen Dienstorten innerhalb des Nachbarschaftsraums eingesetzt werden, es sei denn der Dienstort ist explizit im Arbeitsvertrag festgelegt.

Achtung: Wenn die Verwaltung bereits vor der Bildung der Rechtsform des Nachbarschaftsraums zusammengelegt wird, findet ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB statt. Hierbei ist das entsprechende Verfahren zu berücksichtigen, in welchem die MAV ein Mitbestimmungsrecht hat. Es wird empfohlen, die MAV frühzeitig zu informieren und in dem Prozess zu beteiligen.

III. Arbeitsrechtliche Umsetzung der Entscheidungen

1. Anstellungsträger: Kirchengemeinde

	Gemeindezusammenschluss	Gesamtkirchengemeinde	Arbeitsgemeinschaft
Beschreibung AV	Unveränderter Übergang der Arbeitsverhältnisse auf die neu gebildete Kirchengemeinde Bestandsschutz → alle MA gehen über → keine Kündigungen	Unveränderter Übergang der Arbeitsverhältnisse auf die neu gebildete Kirchengemeinde Bestandsschutz → alle MA gehen über → keine Kündigungen	Übergang der AV auf die von der AG festgelegte Kirchengemeinde, welche Anstellungsträgerschaft übernimmt Ausgenommen der bisher bei entsprechender Kirchengemeinde bestehenden AV, Kitas und AV mit spezifischen Aufgaben in einer einzelnen Kirchengemeinde (bspw. Küster)

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Mitbestimmungs-/Mitwirkungsrecht der Mitarbeitervertretung
im Rahmen der Bildung der Nachbarschaftsräume

	Gemeindezusammenschluss	Gesamtkirchengemeinde	Arbeitsgemeinschaft
			keine Kündigungen
Betriebsübergang i.S.v. § 613 a BGB	<p>NEIN</p> <p>Die zusammengeschlossene Kirchengemeinde ist Anstellungsträgerin der Mitarbeitenden. Bestehende Arbeitsverhältnisse gehen durch den Zusammenschluss per Rechtsnachfolge auf die neue Kirchengemeinde über.</p>	<p>NEIN</p> <p>Die Gesamtkirchengemeinde ist Anstellungsträgerin für alle Mitarbeitenden. Die Gesamtkirchengemeinde tritt in alle bestehenden Arbeitsverhältnisse der Ortskirchengemeinden per Rechtsnachfolge ein.</p>	<p>JA, teilweise.</p> <p>Die Anstellungsträgerschaft für die Mitarbeitenden in gemeinsamen Angelegenheiten (insbesondere im gemeinsamen Gemeindebüro) geht durch Betriebsübergang nach § 613 a BGB auf eine der beteiligten Kirchengemeinden über. Eine gemeinsame Angelegenheit entsteht dann, wenn Mitarbeitende für alle Kirchengemeinden der Arbeitsgemeinschaft tätig sind. Zuständig für diese Mitarbeitenden ist nicht ein einzelner Kirchenvorstand, sondern der geschäftsführende Ausschuss.</p> <p>Ist eine Kirchengemeinde Trägerin einer Kindertagesstätte, so bleibt sie das auch in der Arbeitsgemeinschaft. Zuständig ist weiterhin der Kirchenvorstand und nicht der geschäftsführende Ausschuss.</p>

Bei einem **Betriebsübergang nach § 613 a BGB** gelten alle Regeln, Hinweise und Vereinbarungen aus dem Merkblatt Betriebsübergang:

http://www.gmav-ekhn.de/recht/1124-1_Merkblatt_Betriebsübergang_20.12.2018.pdf

Unabhängig von der Rechtsform ist bei Veränderungen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse und die Mitarbeitenden direkt auswirken, die MAV zustimmungspflichtig. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Mitarbeitende im Zuge der Zusammenlegung von Gemeindebüros einen Arbeitsplatzwechsel vornehmen müssen (§ 37 Abs. 1 lit. e MAVG und § 10 Abs. 2 S. 2 S. 1). Auch die Änderung der Anstellungsträgerschaft löst ein Mitwirkungsrecht der MAV aus (§ 38 Abs. 1 lit. d MAVG).

Personelle Änderungen auf der Ebene der Kirchengemeinde / NBR

Betroffen sind zum Beispiel:

- Verwaltungskräfte / Sekretariatskräfte
- Küster*innen / Hausmeister*innen / Gärtner*innen /
- Reinigungskräfte
- Gemeindepädagog*innen – in Gemeindegemeinschaft (meist (teils) 3. Mittel finanziert)
- Mitarbeitende in Familienzentren in Gemeindegemeinschaft
- Mitarbeitende in Kitas in Gemeindegemeinschaft
- Chorleitungen, Organist*innen und weitere Kirchenmusiker*innen in Gemeindegemeinschaft
- weitere angestellte oder geringfügig beschäftigte Personen

2. Anstellungsträger: Dekanat ->angestellte Mitglieder im Verkündigungsteam

Das Dekanat ist Anstellungsträger für den gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst. Es hat daher die Dienstaufsicht über diese Mitarbeitenden.

Ob, und welche Teile der Dienstaufsicht an den Nachbarschaftsraum übertragen werden (Fachaufsicht) ist zu klären und schriftlich zu fixieren.

Werden im Regionalplan konzeptionelle Änderungen vorgenommen, die einen Wechsel oder eine Erweiterung von Einsatzorten für die Mitarbeitenden zur Folge haben, ist die MAV in der Mitbestimmung.

Daraus ergeben sich folgende Aufgaben für die Dienstordnung / Arbeitsanweisung / Arbeitsbeschreibung im NBR:

Die Federführung für die Erstellung der gemeinsamen Dienstordnung für das Verkündigungsteam liegt bei den Dienstvorgesetzten (i.d.R. Dekan*in und DSV-Vorsitzende*r). In einem gemeinsamen Prozess erarbeitet das Verkündigungsteam mit dem jeweiligen Leitungsorgan des Nachbarschaftsraums den Entwurf einer Dienstordnung unter

Beteiligung des Dekanatssynodalvorstandes. Diese wird dann vom Dekanatssynodalvorstand beschlossen, nachdem das Einvernehmen mit dem jeweiligen Leitungsorgan und das Benehmen mit den Mitgliedern des Verkündigungsteams hergestellt wurde (§ 2 PfarrdienstordnungsVO; § 25 Abs. 3 Pfarrdienstgesetz der EKD, vgl. § 2a Abs. 2 PfarrdienstordnungsVO).

Bei Arbeitsgemeinschaften ist das Leitungsorgan der geschäftsführende Ausschuss.

Rechtliche Grundlagen der Mitbestimmung / Mitwirkung der MAV

Die Bildung des NBR durch Gemeindegemeinschaft/ Bildung einer Gesamtkirchengemeinde oder einer Arbeitsgemeinschaft löst diese Mitwirkungstatbestände aus:

§ 38 Abs. 1 MAVG Mitwirkung in organisatorischen, wirtschaftlichen und sonstigen Angelegenheiten:

- a) bei der Aufstellung und Änderung von Stellenplänen, der Errichtung oder Aufhebung von Stellen und der Stellenbewertung,
- b) bei der Aufstellung von Organisationsplänen, die zu einer Neuverteilung der Aufgaben führen und die Arbeitsabläufe wesentlich verändern,
- c) bei der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs
- d) bei der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen

In der Umsetzung folgen Übergänge für das Personal, die folgende Mitbestimmungspflichten der MAV begründen:

§ 36 MAVG Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten:

- b) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, einschließlich der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten,
- e) allgemeine Regelung der betrieblichen Arbeitszeit
- i) allgemeine Grundsätze für die Aufstellung des Urlaubsplans
- l) Einführung, wesentliche Änderungen oder Erweiterung von grundlegenden Arbeitsbereichen.
- m) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen, die bisher von Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 37 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

- b) Eingruppierung, Höhergruppierung, Rückgruppierung und Beförderung
- e) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als dreimonatiger Dauer

§ 39 MAVG Verfahren bei der Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, kann sie nur mit ihrer Zustimmung durchgeführt werden; solange die Zustimmung nicht schriftlich vorliegt, ist die Maßnahme rechtsunwirksam.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung rechtzeitig, d.h. mindestens zwei Wochen vor der Durchführung, von einer beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung.

(3) 1 Die Zustimmung zu einer Maßnahme gilt auch als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen schriftlich die Maßnahme ablehnt oder eine mündliche Erörterung verlangt. 2 Die Frist rechnet vom Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. 3 Der Zugang ist unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

(4) 1 In besonders dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung die in Absatz 2 und 3 genannten Fristen von zwei Wochen bis auf drei Arbeitstage verkürzen. 2 § 39 Absatz 3 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.

(5) 1 Versagt die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so hat die Dienststellenleitung, wenn sie auf Durchführung der Maßnahme besteht, binnen zwei Wochen die Schlichtungsstelle anzurufen und nach § 53 Absatz 1 zu beantragen, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu ersetzen. 2 Die Frist rechnet vom Zugang der Ablehnung durch die Mitarbeitervertretung bei der Dienststellenleitung.

§ 40 MAVG Verfahren bei der Mitwirkung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitwirkung unterliegt, kann sie nur durchgeführt werden, nachdem die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung zur Stellungnahme aufgefordert hat; auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel der Einigung zu erörtern.

(2) Für das Verfahren bei der Mitwirkung gelten die Vorschriften des § 39 Absatz 2, 3 und 4 entsprechend.

(3) Entspricht die Dienststellenleitung den Einwänden der Mitarbeitervertretung nicht oder nicht in vollem Umfang, so gibt sie ihre Entscheidung schriftlich unter Angabe der Gründe bekannt.

(4) Im Falle von Absatz 3 kann die Mitarbeitervertretung die Schlichtungsstelle binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zugang der Entscheidung der Dienststellenleitung anrufen und eine Überprüfung der Entscheidung nach § 52 Absatz 3 beantragen.

Hinweise:

1. Bisher geschlossen Dienstvereinbarungen gehen auf den NBR über und bleiben für die bisher beschäftigten Mitarbeitenden weiterhin gültig.
2. Musterstellenbeschreibungen beschreiben den Inhalt, die Bewertung und die Stellenvoraussetzungen, die einvernehmlich von *Referat Arbeitsrecht und der GMAV vereinbart werden*. Regelungen im Nachbarschaftsraum oder den Dekanaten können dies nicht außer Kraft setzen.
3. Arbeitsanweisungen beschreiben die konkreten Arbeitsaufträge der Mitarbeitenden. *Die Stellenbeschreibungen, Eingruppierungen und Voraussetzungen zur Anstellung richten sich nach den Musterstellenbeschreibungen.*
4. Arbeitsplatzänderung » Sicherheitsordnung §10 Abs.2(SichO.EKHN)

Erläuterung zum Betriebsübergang in der Arbeitsgemeinschaft

§ 613a BGB regelt einen Betriebsübergang **durch Rechtsgeschäft**. Eine Gesamtkirchengemeinde entsteht aber nicht durch Rechtsgeschäft, sondern **durch einen Hoheitsakt**: Die Gesamtkirchengemeinde wird gemäß § 43 Absatz 1 RegG i.V.m. § 4 Absatz 1 Satz 1 KGO von der Kirchenleitung/Kirchenverwaltung gebildet. Gleiches gilt beim Gemeindezusammenschluss.

In § 42 Absatz 7 RegG ist geregelt, dass Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch eine Ortskirchengemeinde nicht begründet werden. Bereits bestehende Arbeitsverhältnisse können bei den Ortskirchengemeinden nicht verbleiben, weil lediglich die Gesamtkirchengemeinde einen Haushalts- und Stellenplan hat. Daher müssen die bestehenden Arbeitsverhältnisse einzelvertraglich auf die Gesamtkirchengemeinde überführt werden. Dies geschieht durch einen Nachtrag zum Dienstvertrag, in dem lediglich der Arbeitgeber ausgetauscht wird. Durch den Nachtrag bietet die Gesamtkirchengemeinde der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Übernahme des Arbeitsverhältnisses an. Dem kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbstverständlich widersprechen, indem sie oder er den Nachtrag nicht unterschreibt. Dann bliebe dem Gesamtkirchenvorstand letztlich nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung.

Anders ist es bei der Arbeitsgemeinschaft im Nachbarschaftsraum. Die Arbeitsgemeinschaft entsteht nicht durch Hoheitsakt und in der **Satzung** wird geregelt, bei welcher Kirchengemeinde das gemeinsame Gemeindebüro eingerichtet wird. Darin sehen wir einen Betriebsübergang durch Rechtsgeschäft gemäß § 613a BGB.

Eine Kita wird an eine GÜT laut KiTVO durch Übergabevertrag übergeben, also durch Rechtsgeschäft. Daher kommt es dabei zu einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB.

Anlage 4

zum Merkblatt: Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Mitbestimmungs-/Mitwirkungsrecht der
Mitarbeitervertretung im Rahmen der Bildung der Nachbarschaftsräume

	Gemeindezusammen- schluss	Gesamtkirchengemeinde	Arbeitsgemeinschaft
Beschrei- bung AV	Unveränderter Übergang der AV auf die neu gebil- dete Kirchengemeinde Bestandsschutz → alle MA gehen über → keine Kündi- gungen	Unveränderter Übergang der AV auf die neu gebil- dete Kirchengemeinde Bestandsschutz → alle MA gehen über → keine Kündi- gungen	Übergang der AV auf die von der AG festgelegte Kircheng- meinde, welche Anstellungs- trägerschaft übernimmt → ausgenommen der bisher bei entsprechender Kircheng- meinde bestehenden AV, Kitas und AV mit spezifischen Auf- gaben in einer einzelnen Kir- chengemeinde (bspw. Küster) → keine Kündigungen
Betriebs- übergang i.S.v. § 613 a BGB	NEIN Die zusammengeschlos- sene Kirchengemeinde ist Anstellungsträgerin der Mitarbeitenden. Beste- hende Arbeitsverhältnisse gehen durch den Zusam- menschluss per Rechts- nachfolge auf die neue Kir- chengemeinde über.	NEIN Die Gesamtkircheng- meinde ist Anstellungsträ- gerin für alle Mitarbeiten- den. Die Gesamtkircheng- meinde tritt in alle beste- henden Arbeitsverhältnisse der Ortskirchengemeinden per Rechtsnachfolge ein.	JA, teilweise Die Anstellungsträgerschaft für die Mitarbeitenden in ge- meinsamen Angelegenheiten (insbesondere im gemeinsa- men Gemeindebüro) geht durch Betriebsübergang nach § 613 a BGB auf eine der be- teiligten Kirchengemeinden über. Eine gemeinsame Ange- legenheit entsteht dann, wenn Mitarbeitende für alle Kirchen- gemeinden der Arbeitsge- meinschaft tätig sind. Zustän- dig für diese Mitarbeitenden ist nicht ein einzelner Kirchen- vorstand, sondern der ge- schäftsführende Ausschuss. Beim Hausmeister- oder Küs- terdienst kann es zu unter- schiedlichen Konstellationen kommen. Wenn ein*e Mitar- beiter*in Aufgaben in allen Kirchengemeinden wahr- nimmt, liegt die Zuständigkeit beim geschäftsführenden Aus- schuss, wenn nicht, bleibt die Kirchengemeinde Anstellungs- träger, in der die Arbeiten ver- richtet werden. Hier kann es zu unterschiedlichen Anstel- lungsträgerschaften von Mit- arbeitenden im Nachbar- schaftsraum kommen.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Mitbestimmungs-/Mitwirkungsrecht der Mitarbeitervertretung
im Rahmen der Bildung der Nachbarschaftsräume

			Ist eine Kirchengemeinde Trägerin einer Kindertagesstätte, so bleibt sie das auch in der Arbeitsgemeinschaft. Zuständig ist weiterhin der Kirchenvorstand und nicht der geschäftsführende Ausschuss.
MAV-Mitwirkung/-Mitbestimmung	JA	JA	JA Auch im Rahmen des Betriebsübergangs
Verträge	➔ Neuer Anstellungsträger ➔ neue Arbeitsverträge	➔ Neuer Anstellungsträger ➔ neue Arbeitsverträge	➔ Neuer Anstellungsträger ➔ neue Arbeitsverträge (für die o.g. MA)
Sicherungsordnung	SichO (Fahrtkosten)	SichO (Fahrtkosten)	SichO (Fahrtkosten)
			SichO bei Widerspruch Betriebsübergang
Sonstiges		Mögliche Auflösung einer Gesamtkirchengemeinde zur Bildung einer neuen Gesamtkirchengemeinde ➔ Ist in Satzung der Gesamtkirchengemeinde geklärt (u.U. SichO)	