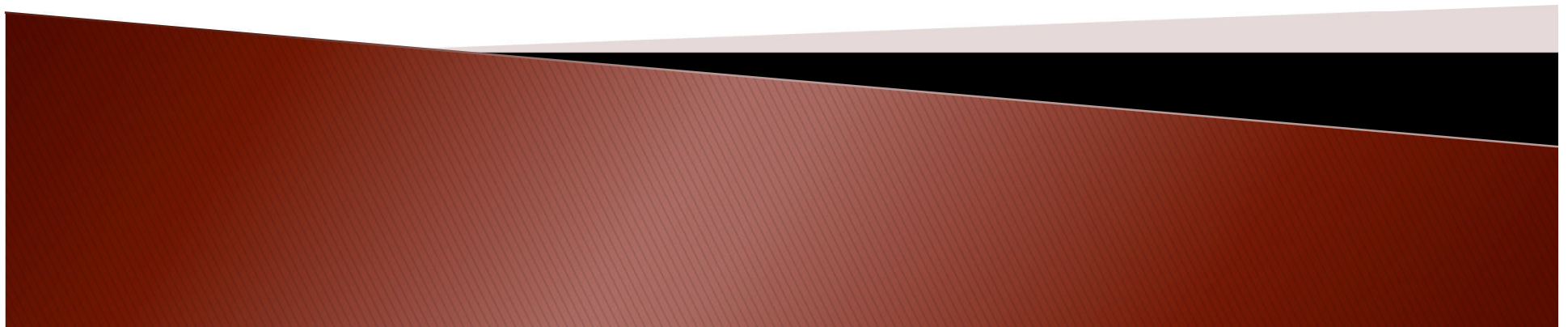


Strukturplan 2020

Auswirkungen für Beschäftigte
in den Kirchengemeinden



Strukturplan 2020

Ein Aspekt der Umsetzung des Strukturplanes 2020 ist die **Bildung von Kirchengemeindeverbänden**.

Die bisher von den einzelnen Kirchengemeinden wahrgenommenen Aufgaben wie z.B.

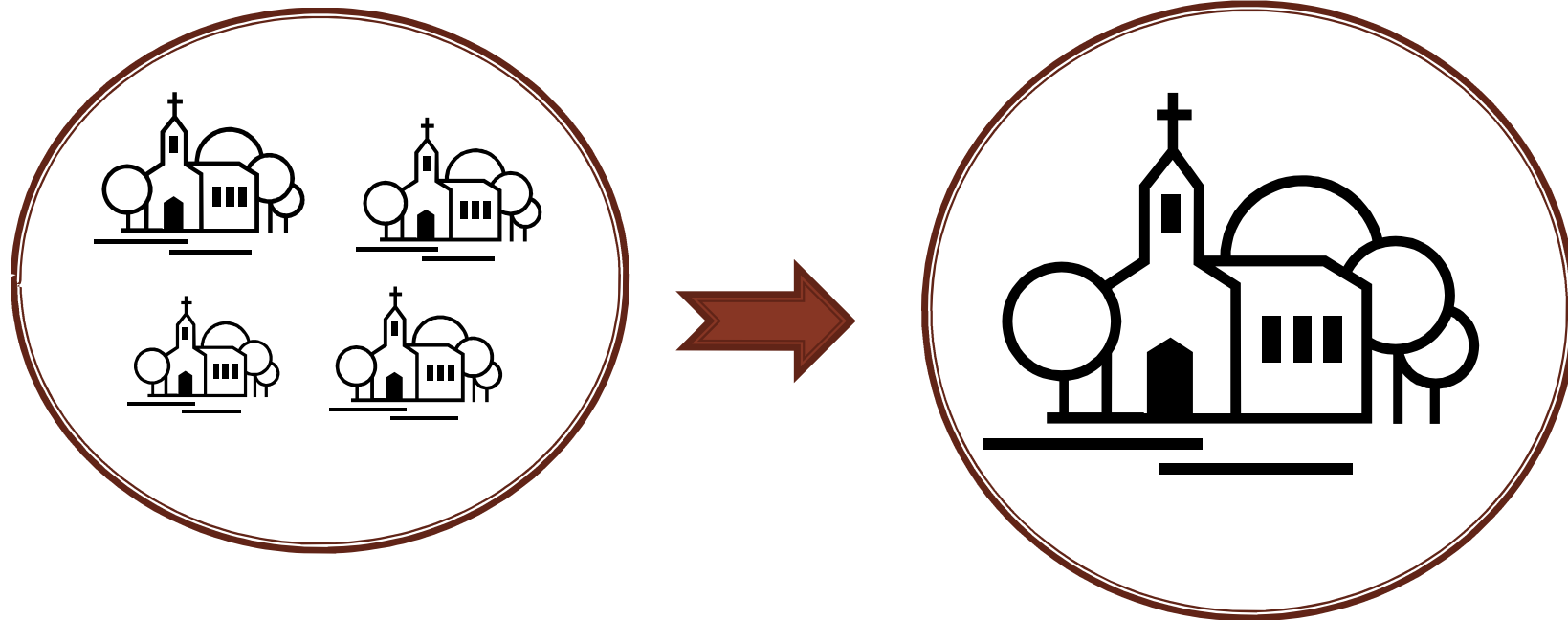
- Liturgischer Dienst,
- Pfarrsekretariat
- Reinigung
- Hausmeister,
- Anlagenpflege

sollen von der Kirchengemeinde auf den Kirchengemeindeverband übertragen und ab dann von diesem wahrgenommen werden.

Dazu wird es den Abschluss eines Übernahmevertrages zwischen der Kirchengemeinde und dem neuen Kirchengemeindeverband geben.

► Einzelheiten hierzu im KA 2011, Nr. 127 (S. 271f)

Aufgabenübertragung an Kirchengemeindeverband



Mehrere selbständige
Kirchengemeinden

übertragen ihre
Aufgaben an den

Kirchengemeinde-
verband

Folgen der Aufgabenübertragung

Hierbei handelt es sich um einen **Betriebsübergang**, deren rechtlichen Folgen im **§ 613 a BGB** geregelt sind.

Diese Vorschrift regelt zum einen

- ▶ die Konsequenzen für die beschäftigten Arbeitnehmer (§ 613 a Abs. 1, S. 1 BGB),
- ▶ die Wirkung des Betriebsüberganges auf die arbeitsrechtlichen Regelungswerke (§ 613 a Abs. 1, S. 2 BGB)
- ▶ sowie die Informationspflichten des Arbeitgebers (§ 613 a Abs. 5 und Abs. 6 BGB).

Folgen des Betriebsübergangs

- ▶ Konsequenzen für die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

§ 613 a Abs. 1, Satz 1 BGB:

„ ... so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.“

- Der neue Betriebsinhaber übernimmt alle Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis, soweit sie vor dem Übergang entstanden sind.
- Dies gilt auch für betriebliche Übungen.
- Es ist nicht notwendig, dass ein neuer Arbeitsvertrag mit dem neuen Inhaber des Betriebes abgeschlossen wird. Der „alte“ Arbeitsvertrag gilt unverändert weiter.

Folgen des Betriebsübergangs

► Fortgeltung des bisherigen Arbeitsrechtes

§ 613 a Abs. 1, Satz 2 BGB:

„Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses ... und dürfen nicht vor **Ablauf eines Jahres** nach dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges zum Nachteil der Arbeitnehmer **verändert** werden.“

Diese Bestimmung greift nicht im kirchlichen Bereich, da die KAVO kein Tarifvertrag im Sinne dieser Vorschrift ist.

D.h.: die Jahresfrist spielt im kirchlichen Bereich keine Rolle. Die KAVO bleibt weiterhin die arbeitsrechtliche Grundlage des Vertrages.

Folgen des Betriebsübergangs

► Informationspflicht des Arbeitgebers:

§ 613 a Abs. 5 BGB:

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

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

Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

► Widerspruch des Arbeitnehmers:

§ 613 a Abs. 6 BGB:

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

Thesen

- ▶ Durch die Übertragung der Aufgaben an den Kirchengemeindeverband verändert sich für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich nichts.
- ▶ Die durch das Kostensenkungspaket des Bistums angekündigten Einsparungsnotwendigkeiten werden die Kirchengemeindeverbände zwingen zu entscheiden, wo eingespart werden soll.
- ▶ Von diesen Entscheidungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sein. Entsprechende Umsetzungen (Kündigungen, Änderungskündigungen) können nicht ausgeschlossen werden.

Änderungen im Arbeitsverhältnis

Veränderung des Arbeitsortes:

Gemäß § 8 KAVO kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.

Versetzung:

Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Dienstgebers

Abordnung:

Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Dienstgebers

Änderungen im Arbeitsverhältnis

Veränderung der Arbeitszeiten:

Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Die Wahrung billigen Ermessens setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Einzelfalles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden.

Unbillig ist, wenn der Arbeitgeber allein seine Interessen durchzusetzen versucht.

Der Arbeitgeber hat auf familiäre Belange Rücksicht zu nehmen.

Voraussetzungen für eine Kündigung

Betriebsbedingte Kündigung:

- ▶ Unternehmerische Entscheidung durch die der Beschäftigungsbedarf für bestimmte Tätigkeiten in der Zukunft sich verringert oder insgesamt wegfällt
- ▶ Keine anderweitige Einsatz- und Weiterbeschäftigungsmöglichkeit vorhanden im Betrieb
- ▶ Sozialauswahl ist durchzuführen

Sozialauswahl

nach § 1 Abs. 3 KSchG

- ▶ Sozialauswahl erfolgt zwischen allen vergleichbaren, d.h. austauschbaren Arbeitnehmern. Austauschbarkeit muss arbeitsplatzbezogen sein.
- ▶ Wer aufgrund von gesetzlichen Regelungen (z.B. BEEG, MuSchG) oder § 40 Abs. 2 KAVO ordentlich nicht kündbar ist, fällt aus der Sozialauswahl heraus.
- ▶ Kriterien für die Sozialauswahl:
 - Die Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Das Lebensalter
 - Die Unterhaltspflichten und
 - Die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.