

Vereinigung von kirchlichen Körperschaften

Hinweise zu den Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse, die betriebliche Altersversorgung und die Mitarbeitendenvertretung

1	Vorbemerkung	1
2	Arbeits- und tarifrechtliche Konsequenzen.....	1
2.1	Gesamtrechtsnachfolge und Folgen des gesetzlichen Betriebsübergangs	1
2.2	Geltendes Tarifrecht	2
2.3	Geltende Dienstvereinbarungen.....	2
2.4	Arbeitsvertragliche Ansprüche und deren Änderung.....	3
3	Zusatzversorgungsrechtliche Konsequenzen	3
4	MAV-rechtliche Konsequenzen	3
4.1	Informations- und Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung.....	3
4.2	Übergangsmandat der MAV und Neubildung einer MAV	3
	Anlage (Musterschreiben zur Information der Mitarbeitenden).....	4

1 Vorbemerkung

Diese Hinweise sollen dazu beitragen, die rechtlichen Konsequenzen einer durch kirchliche Rechtsverordnung oder kirchliches Gesetz beschlossenen Vereinigung der kirchlichen Gebietskörperschaften Kirchengemeinde oder Kirchenbezirk in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die betriebliche Altersversorgung und das Mitarbeitendenvertretungsrecht aufzuzeigen und die ggf. dafür erforderlichen organisatorischen Maßnahmen darstellen.

2 Arbeits- und tarifrechtliche Konsequenzen

Die arbeits- und tarifrechtlichen Konsequenzen bei Vereinigung kirchlicher Körperschaften sind davon abhängig, ob es sich um einen rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang nach § 613a BGB oder um einen Übergang kraft öffentlich-rechtlichen Rechtsakt (gesetzlicher Betriebsübergang) handelt.

2.1 Gesamtrechtsnachfolge und Folgen des gesetzlichen Betriebsübergangs

In den Rechtsverordnungen bzw. Gesetzen zur Vereinigung kirchlicher Körperschaften ist festgelegt, dass sämtliche Rechte und Pflichten auf die neue Körperschaft übergehen (Gesamtrechtsnachfolge). Mit dem jeweiligen Stichtag der Vereinigung kirchlicher Körperschaften enden dann die Arbeitsverhältnisse zu den bisherigen Arbeitgebern. Das bedeutet, dass keine arbeitsrechtlichen Ansprüche gegen die am Stichtag nicht mehr existierenden Körperschaften bestehen.

Die Vereinigung von bestehenden Körperschaften zu neuen Körperschaften durch Rechtsverordnung oder Gesetz ist ein Hoheitsakt und kein Rechtsgeschäft im Sinne von § 613a BGB. Dagegen ist eine öffentlich-rechtliche Verwaltungsvereinbarung als Rechtsgeschäft zu werten.

Die Vereinigung von Gebietskörperschaften ist keine Verschmelzung im Sinne des Umwandlungsgesetzes, da Gebietskörperschaften nach § 3 Umwandlungsgesetz keine verschmelzungsfähigen Rechtsträger sind. Der Tatbestand der Ausgliederung ist vorliegend ebenfalls nicht erfüllt. Demzufolge findet die Bestimmung des § 324 Umwandlungsgesetz und damit auch der Verweis auf § 613a BGB keine Anwendung.

Durch die Gesamtrechtsnachfolge bleiben alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag bestehen. Das gilt auch für die Zusage einer zusätzlichen Altersversorgung (siehe Nr. 3). Allerdings haben die Mitarbeitenden Ansprüche auf Verschaffung einer betrieblichen Altersversorgung nur gegen den neuen Arbeitgeber.

Nachdem § 613a BGB nicht anwendbar ist, können die Mitarbeitenden dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse nach § 613a Abs. 6 BGB auch nicht widersprechen. Deshalb sind auch die Bestimmungen des § 613a BGB, die Informationspflichten der Arbeitgeber und das Kündigungsverbot betreffend, nicht anzuwenden.

Die Pflicht zur Information der Mitarbeitenden ergibt sich aber als Nebenpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis. Dieser kann mittels der beigefügten Anlage (siehe unten) der Verpflichtung nachkommen.

2.2 Geltendes Tarifrecht

Werden Körperschaften der Landeskirche zu einer Körperschaft vereinigt, fallen die im Wege der Gesamtrechtsnachfolge übernommenen Arbeitsverhältnisse weiterhin unter den Geltungsbereich der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M).

2.3 Geltende Dienstvereinbarungen

Mit der Vereinigung von Körperschaften zu einer Körperschaft werden zwei Dienststellen im mitarbeitendenvertretungsrechtlichen Sinn zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen. Durch die Vereinigung der Körperschaften ist der Fortbestand der bestehenden Mitarbeitendenvertretungen bis auf das Übergangsmandat von 6 Monaten ausgeschlossen (siehe auch Nr. 4.2). Bestehende Dienstvereinbarungen mit den bisherigen Dienststellen gelten grundsätzlich nicht fort, da die Identität der Dienststellen nicht beibehalten wird (§ 36 Abs. 4 Satz 2 MVG-Baden).

Die Dienstvereinbarungen gehen damit formal unter und sind nicht regelungsetzend für die neue Körperschaft. Allerdings sind sie durch Inbezugnahme Bestandteil der auf den neuen Rechtsträger durch Gesamtrechtsnachfolge übergehenden Arbeitsverhältnisse geworden, solange beim neuen Rechtsträger keine diesbezüglichen Dienstvereinbarungen geschlossen wurden. Im Ergebnis kann es also dazu kommen, dass die neue Körperschaft zumindest für eine Übergangszeit Mitarbeitende zu „unterschiedlichen Bedingungen“ beschäftigt.

Bei der neuen Körperschaft sollte sich daher so schnell wie möglich eine Mitarbeitendenvertretung bilden, die mit der Dienststellenleitung (neue), für alle Mitarbeitenden einheitlich geltende Dienstvereinbarungen schließt.

2.4 Arbeitsvertragliche Ansprüche und deren Änderung

Von der neuen Körperschaft werden sämtliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis übernommen. Dies gilt auch für individualrechtlich im Arbeitsvertrag vereinbarte Nebenabreden übertariflicher Art. Es ist nicht erforderlich, neue Arbeitsverträge abzuschließen. Die bestehenden Arbeitsverträge gelten zu der neuen Körperschaft fort. Änderungen zum Arbeitsvertrag können von der neuen Körperschaft nur einvernehmlich mittels Änderungsarbeitsvertrag oder im Wege einer Änderungskündigung umgesetzt werden.

Änderungen zu den wesentlichen Vertragsbedingungen sind nach § 3 Nachweisgesetz den Mitarbeitenden spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam werden, schriftlich¹ mitzuteilen.

3 Zusatzversorgungsrechtliche Konsequenzen

Sind die zu vereinigenden Körperschaften Beteiligte bei derselben Zusatzversorgungskasse wird die Beteiligung durch die neue Körperschaft im Rahmen der Gesamtrechtsnachfolge fortgesetzt. Eine Ausgleichszahlung fällt nicht an. Für die Mitarbeitenden ändert sich praktisch nichts.

4 MAV-rechtliche Konsequenzen

4.1 Informations- und Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung

Die MAV ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren (§ 34 MVG-Baden).

Die Zusammenlegung von Dienststellen unterliegt der Mitberatung (§§ 45, 46 Buchstabe a MVG-Baden i. V. m. § 3 Abs. 1 MVG-Baden).

4.2 Übergangsmandat der MAV und Neubildung einer MAV

Bei Zusammenlegung von Dienststellen bleiben bestehende Mitarbeitendenvertretungen für die jeweiligen Mitarbeitenden zuständig, bis die neue Mitarbeitendenvertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung (§ 7 Abs. 2 MVG-Baden).

Die neu gebildete Körperschaft ist eine Dienststelle im Sinne von § 3 MVG-Baden. Die Bildung einer Mitarbeitendenvertretung ist daher unverzüglich in die Wege zu leiten, wenn die Körperschaft die Rechtsstellung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts erlangt hat und mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (§§ 5, 7 und 8 MVG-Baden). Zur Wählbarkeit ist in diesem Zusammenhang insbesondere § 10 Abs. 1 Satz 2 MVG-Baden zu beachten.

¹ Der Nachweis ist auch in Textform möglich (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG): „Die Niederschrift ... kann in Textform (§ 126b BGB) abgefasst und elektronisch übermittelt werden, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.“
Der Arbeitgeber hat allerdings auf Verlangen des Arbeitnehmers die Niederschrift schriftlich zu erteilen (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG).

Anlage (Musterschreiben zur Information der Mitarbeitenden)

Sehr geehrte Frau / Sehr geehrter Herr _____ ,

nachfolgend möchten wir Sie über die Folgen des Übergangs Ihres Arbeitsverhältnisses / Ausbildungsverhältnisses auf die/den Evangelische/n _____ als Rechtsnachfolger informieren:

- Mit Rechtsverordnung **oder Gesetz** vom _____ (GVBl. Nr. _____) wurden die Evangelischen _____ und _____ mit Wirkung ab _____ **zur/zum** Evangelischen _____ vereinigt.
- **Die oder der** Evangelische _____ Anschrift als Körperschaft des öffentlichen Rechts tritt zu diesem Zeitpunkt im Wege der Gesamtrechtsnachfolge in alle Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis **zur/zum** Evangelischen _____ ein. Ihr Arbeitsverhältnis setzt sich zum neuen Arbeitgeber zu unveränderten Bedingungen fort.
- Es finden weiterhin die geltenden Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Landeskirche in Baden und die ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen in den jeweils geltenden Fassungen Anwendung.
- Ihr neuer Dienstvorgesetzter ist Frau/Herr _____
- Sie werden aus Anlass des Wechsels der Anstellungsträgerschaft ab _____ weiter bei der _____ zur betrieblichen Altersversorgung versichert.
- Für Fragen zu dieser Information wenden Sie sich bitte an Ihre Personalverwaltung.

Mit freundlichen Grüßen

Evangelische _____

Anschrift _____

Tel.-Nr.: _____

E-Mail: _____