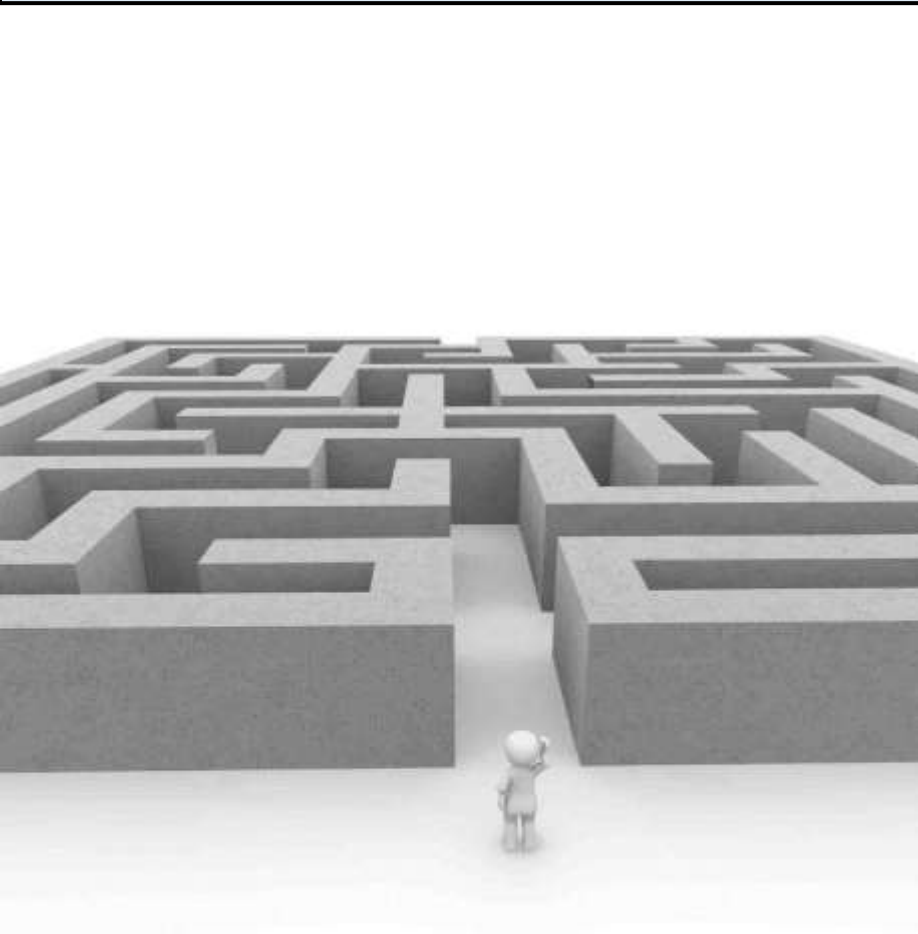


Was tun, wenn sich was ändert?

Arbeitshilfe für MAVen

im Erneuerungsprozess des Erzbistums Hamburg



Wenn der Ernstfall kommt:

- + Versetzungen
- + betriebsbedingte Kündigungen
- + Auflösung/Abwicklung einer Einrichtung
- + Betriebsübergang

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV)
im Erzbistum Hamburg
Lange Reihe 2
20099 Hamburg
Tel. 040-18011971
geschaeftsstelle@diag-hamburg.de
www.diag-mav-hamburg.de

Auflage 1

Stand September 2017

Inhalt

1.	Vorwort.....	3
2.	Gedanken zu den Maßstäben einer Dienstgemeinschaft	4
3.	Was wird aus unserer Einrichtung	5
3.1.	Information nach MAVO § 27	5
3.2.	Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach MAVO 27a	6
3.3.	Anhörung und Mitberatung nach MAVO § 29.....	6
3.4.	Fragestellungen bei einer Strukturänderung / Betriebsänderung / Betriebsschließung	7
4.	Was wird aus unserer Einrichtung? – Die Entscheidung des Arbeitgebers wird bekanntgegeben	7
5.	Direktionsrecht des Arbeitgebers – Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes	8
5.1.	Direktionsrecht	8
5.2.	Grenzen des Direktionsrechtes.....	8
5.3.	Versetzung nach DVO und AVR	9
5.4.	Versetzung – Beteiligung der MAV	9
5.5.	Gründe, einer Versetzung nicht zuzustimmen	9
5.6.	Versetzung – Anspruch auf Umzugskosten und Trennungsgeld	10
6.	Betriebsübergang	11
6.1.	Gesetzliche Regelung.....	11
6.2.	Beispiele für einen Betriebsübergang	12
6.3.	Gültigkeit der bestehenden Arbeitsverträge.....	12
6.4.	Zusätzliche Altersversorgung (KZVK).....	12
6.5.	Sozialplan bei Betriebsübergang	12
6.6.	Was wird aus der MAV?	13
7.	Kündigung/Kündigungsschutz	13
7.1.	Kündigungsschutzgesetz	13
7.2.	Betriebsbedingte Kündigung	13
7.3.	Änderungskündigung.....	16
7.4.	Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen	16
7.5.	Beteiligungsrechte der MAV bei betriebsbedingter Kündigung und bei Änderungskündigung	16
7.6.	Kündigungsschutzklage	17
7.7.	Arbeitszeugnis	17
7.8.	Hinweise zum Arbeitszeugnis.....	17
7.9.	Abfindung des Arbeitgebers – steuerliche Auswirkungen.....	18
7.10.	Abfindung des Arbeitgebers – Auswirkung auf Zahlung von Arbeitslosengeld	18
7.11.	Was passiert mit den Ansprüchen der Zusatzversicherung KZVK?.....	18
8.	Sozialplan.....	19
8.1.	Was ist ein Sozialplan?	19
8.2.	Beteiligungsrechte der MAV.....	19

9. Was ist eine Einrichtung nach MAVO – Bildung von MAVen	20
9.1. Was ist eine Einrichtung und wer bestimmt?	20
9.2. Eine große oder mehrere kleine MAVen – Entscheidungshilfe für MAVen	20
9.3. Gründe, die für die Bildung mehrerer Einrichtungen und in der Folge mehrerer MAVen sprechen	20
9.4. Gründe, die gegen die Bildung mehrerer Einrichtungen sprechen.....	21
10. Adressen	21
Anlage 1 Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang	23
Anlage 2 Dienstvereinbarung.....	24
Anlage 3 Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung.....	28
Anlage 4 Anhörung und Mitberatung der MAV bei ordentlicher Kündigung	32



1. Vorwort

Auf seiner Klausurtagung im Mai 2017 hat sich der Vorstand der DiAG-MAV mit dem Erneuerungsprozess des Erzbistums auseinandergesetzt. Vor dem Hintergrund, dass das Erzbistum Hamburg mit einem massiven Rückgang der Einnahmen rechnet, werden die zu treffenden Entscheidungen wohl nicht an allen Mitarbeiterinnen spurlos vorüber gehen.

Aus Sicht des DiAG-MAV Vorstandes ist für MAVen wichtig, im Falle eines Falles zu wissen, was zu tun ist. Diese Arbeitshilfe soll MAVen MAVO-rechtlich und arbeitsrechtlich informieren, was gegebenenfalls zu beachten ist. Dabei gibt diese Arbeitshilfe den MAVen nur einen ersten Überblick. Wenn eines der Themen in der Einrichtung relevant ist, wird es in der Regel notwendig sein, sich weitere Informationen zu besorgen und Unterstützung zu suchen.

- Die entsprechenden MAVO-Kommentare schildern ausführlich die Rechte und Pflichten der MAV.
- Einfache arbeitsrechtliche Fragen können durch eine Internetrecherche geklärt werden.
- Die Geschäftsstelle der DiAG-MAV und die Vorstandsmitglieder bieten ihre Unterstützung an – grundsätzlich wird empfohlen, bei schweren Einschnitten den Vorstand der DiAG-MAV zu informieren.
- Gegebenenfalls kann der Vorstand der DiAG-MAV anwaltliche Unterstützung oder Beratung anderer Personen vermitteln.



Wichtig ist, im Ernstfall dafür zu sorgen, dass die MAV entsprechend der Regeln der MAVO beteiligt wird und sich genügend Zeit (Freistellung im notwendigen Umfang) für ihre Beratungen nimmt.



**Einmischen! Es geht darum, sich für die Interessen
der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen!**

Diese Arbeitshilfe wurde mit großer Sorgfalt erstellt, wir schließen jedoch nicht aus, dass sich Fehler eingeschlichen haben oder bestimmte Gesichtspunkte von uns übersehen wurden.

Zur besseren Lesbarkeit benutzen wir immer die weibliche Form „die Mitarbeiterin, Kollegin...“. Natürlich sind immer Frauen und Männer gemeint.

Alle Hinweise auf die MAVO beziehen sich aktuell auf die neue Rahmen-MAVO, beschlossen von der Deutschen Bischofskonferenz am 19.6.2017:

http://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2017/Rahmen-MAVO.pdf

Mit der Veröffentlichung der MAVO des Erzbistums Hamburg wird für den 1.1.2018 gerechnet. Insofern stehen alle Bezüge zur MAVO unter dem Vorbehalt, dass das Erzbistum Hamburg den Text der Rahmen-MAVO übernimmt.

Die Geschäftsstelle der DiAG-MAV des Erzbistums Freiburg stellt auf ihrer Homepage Arbeitshilfen zu verschiedenen Themen zur Verfügung. Zur Vertiefung einzelner Themen haben wir die Arbeitshilfen der DiAG-MAV des Erzbistums Freiburg als Anlage mit aufgenommen. Wir danken unseren Kolleginnen in Freiburg. Bei der Lektüre der Anlagen ist darauf zu achten, dass sich bestimmte Sachzusammenhänge auf die MAVO und die Arbeitsvertragsrichtlinien des Erzbistums Freiburg beziehen und gegebenenfalls auf die Situation im Erzbistum Hamburg angepasst werden müssen.

2. Gedanken zu den Maßstäben einer Dienstgemeinschaft

- In der Präambel der MAVO steht „...Weil Mitarbeiterinnen den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. ...“ Inwieweit wurde die MAV als Vertretung der Mitarbeiterinnen bei den Zukunftsüberlegungen mit einbezogen? Gerade in schweren Zeiten sollten die Beteiligungsrechte vom Arbeitgeber ernst genommen werden. Denn auch wenn die Umstände härter geworden sind, befinden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Dienstgemeinschaft.
- Nach MAVO §27a hat der Arbeitgeber bei Einrichtungen mit in der Regel mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen und wenn der Betrieb überwiegend durch die Zuwendung der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, die Mitarbeitervertretung rechtzeitig, mindestens aber einmal jährlich unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Hat eine solche regelmäßige Information nicht stattgefunden, kann der Arbeitgeber von seinen Mitarbeiterinnen auch kein Verständnis erwarten, wenn der Jahresabschluss einer Einrichtung „plötzlich seit Jahren“ rote Zahlen ausweist.
- Im September 2016 hat sich die Mitgliederversammlung der DiAG-MAV in der „Plöner Erklärung“ einstimmig dahingehend positioniert, dass Outsourcing (Ausgliederung) von Mitarbeiterinnen gegen den Geist der katholischen Soziallehre und damit gegen die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ verstößt. Damit darf die Ausgliederung von Mitarbeiterinnen (Gruppen) kein Weg sein, um eine Einrichtung wirtschaftlich zu konsolidieren.
- Alle Schritte, die zum Nachteil von Mitarbeiterinnen gegangen werden, dürfen nur die letzte aller Möglichkeiten darstellen. Wurden wirklich vom Arbeitgeber alle anderen Möglichkeiten sorgfältig geprüft und wurde die Mitarbeitervertretung an diesen Überlegungen beteiligt?
 - Anregungen für solche Überlegungen
 - Wie kann die Einnahmesituation verbessert werden?
 - Wo können Sachkosten eingespart werden?
 - Schrittweise Einschränkung der Einrichtung durch Ausscheiden von Mitarbeiterinnen aus Altersgründen
 - Welche Möglichkeiten der Altersteilzeit gibt es?
 - Freiwillige Reduzierung der Arbeitszeit aller Mitarbeiterinnen um Kündigungen zu vermeiden
 - Gibt es andere solidarische Lösungen?
 - Keine Kündigung ohne zumutbare, alternative Beschäftigungsmöglichkeit
 - Keine Einschnitte ohne einen guten, vorbildlichen Sozialplan
- Eine wirtschaftliche Konsolidierung einer Einrichtung zu Lasten sozial/finanziell schwacher Mitarbeiterinnen widerspricht dem Geist der katholischen Soziallehre.
- Ein Sozialplan, der nur die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes abbildet, beachtet nicht die besondere Verantwortung des Arbeitgebers, der mit seinen Mitarbeiterinnen eine Dienstgemeinschaft bildet, – auch oder gerade in schlechten Zeiten.
 - Welche Bemühungen stellt der Arbeitgeber an, Mitarbeiterinnen, denen er kündigen will, einen anderen Arbeitsplatz zu vermitteln?
 - Wie unterstützt der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich für eine andere Tätigkeit zu qualifizieren?





3. Was wird aus unserer Einrichtung – Aufgaben der MAV vor der Entscheidung durch den Arbeitgeber – Mischt euch ein!

Wir wissen nicht ob, wann, wie und zu welchen Einschnitten es im Rahmen des Erneuerungsprozesses in einzelnen Einrichtungen, Regionen oder Dienstbereichen kommen wird.

Umso wichtiger ist, dass ihr euch als MAV darauf vorbereitet und die Möglichkeiten der MAVO ausschöpft.

3.1. Informationen nach MAVO § 27

Nach MAVO §27 Absatz 1 informieren sich Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen.

- Wenn der Arbeitgeber darüber nachdenkt, ob und wie es mit der Einrichtung weitergehen kann, ist dies eine wichtige Angelegenheit der Dienstgemeinschaft. Die MAV ist rechtzeitig zu informieren, d.h. die MAV ist nicht erst einzubeziehen, wenn die Planungen abgeschlossen sind.
- Nicht immer wird der Arbeitgeber von sich aus alle Informationen an die MAV weitergeben. Deshalb fragt regelmäßig nach, ob es neue Überlegungen gibt. Machen in der Einrichtung „Gerüchte“ die Runde, fragt nach, ob und was an diesen Gerüchten dran ist.
- Der Arbeitgeber macht sich häufig keine Gedanken darüber, worüber er die MAV zu informieren hat, dies geschieht eher zufällig. Deswegen benennt die Themen (z.B. in Form einer vorgeschlagenen Tagesordnung für das nächste Gespräch mit dem Arbeitgeber) über die ihr regelmäßig informiert werden möchte.
- Wird die MAV frühzeitig informiert, kann sie sich schon darüber Gedanken machen, was bei der Bekanntgabe der Entscheidung des Arbeitgebers zu tun ist:
 - Mitarbeiterinnenversammlung vorbereiten
 - Entwurf oder erste Überlegungen zu einem Sozialplan
 - arbeitsrechtliche Informationen einholen.



- Nach MAVO § 27 Absatz 1 kann auf Wunsch des Arbeitgebers oder der MAV eine Aussprache stattfinden.
- Nutzt als MAV diese Möglichkeit, euch in einer Aussprache frühzeitig in Themen einzumischen!

Beispiel:

Der Arbeitgeber des Altenheimes A überlegt, ob er den hauswirtschaftlichen Bereich aus Kostengründen ausgliedert.

- In einer frühzeitigen Aussprache kann die MAV wichtige Argumente nennen, die gegen eine Ausgliederung sprechen und vielleicht sogar einen anderen Vorschlag für die Kosteneinsparung machen:
 - Hinweis auf die „Plöner Erklärung“ der Mitgliederversammlung der DiAG-MAV
 - Möglichkeit des „§ 14 Antrages“ AK Ordnung
 - Welche Nachteile hat die Entscheidung für die Bewohner des Hauses?
 - Wurden die Pflegesätze regelmäßig mit den Kostenträgern verhandelt?
 - Kosten eines Sozialplanes für die freigesetzten Mitarbeiterinnen

- Welche Auswirkungen hat eine betriebsbedingte Kündigung von Mitarbeiterinnen auf den Rest der Belegschaft und für den Ruf der Einrichtung?

3.2. Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach MAVO § 27a

Der Arbeitgeber hat die MAV über wirtschaftliche Angelegenheiten der Einrichtung zu informieren wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- In der Regel sind mehr als 50 Mitarbeiterinnen beschäftigt (Leiharbeitnehmerinnen gelten nicht als Mitarbeiterinnen im Sinne der Ordnung).
- In Einrichtungen mit in der Regel nicht mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen hat der Arbeitgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten.
 - Der Betrieb der Einrichtung wird überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert.
 - Es ist davon auszugehen, dass eine Pfarrei, die eine Kindertagesstätte betreibt, überwiegend durch die kommunalen Zuschüsse und die Elternbeiträge finanziert wird und damit auch unter diese Regelung fällt.
- Die Information der MAV hat rechtzeitig, mindestens einmal jährlich schriftlich stattzufinden.
- Die sich ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung sind darzustellen.
- Die MAV kann Anregungen geben.
- Sachkundige Mitarbeiterinnen können hinzugezogen werden.
- Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung, so ist diese an Stelle der MAV zu informieren.
- Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne der Vorschrift gehören insbesondere:
 - die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung
 - Rationalisierungsvorhaben
 - Änderung der Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden
 - Fragen des einrichtungsbezogenen Umweltschutzes
 - die Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen
 - die Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen
 - der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen
 - die Änderung der Organisation oder des Zwecks der Einrichtung
 - sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen der Einrichtung wesentlich berühren können.



3.3. Anhörung und Mitberatung nach MAVO § 29

Es kommt immer wieder vor, dass der Arbeitgeber Entscheidungen trifft, diese vielleicht sogar schon veröffentlicht hat. Die MAV jedoch wurde im Vorfeld nicht informiert bzw. beteiligt.

Nach MAVO § 29 Absatz 1 Ziffer 14, 15, 17 hat der Arbeitgeber die MAV durch Anhörung und Mitberatung zu beteiligen bei:

- Grundlegender Änderung der Arbeitsmethoden
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes
- Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen.

Eine Anhörung und Mitberatung macht nur dann Sinn, wenn der Arbeitgeber seine Planungen noch nicht endgültig abgeschlossen hat und die Öffentlichkeit (Belegschaft) noch nicht informiert wurde.

Eine rechtzeitige Beteiligung der MAV setzt die Offenheit des Arbeitgebers voraus, sich auf Vorschläge und Einwendungen der MAV einzulassen und die Entscheidung gegebenenfalls nach einem Einigungsgespräch zu verändern. Schließlich hat das Einigungsgespräch nach MAVO § 29 Absatz 3 das Ziel der Verständigung.

Sollte der Arbeitgeber sich nicht an die Vorgaben der MAVO halten ist es gegebenenfalls möglich, über eine einstweilige Verfügung durch das kirchliche Arbeitsgericht eine Umsetzung von Entscheidungen zu verhindern.

3.4. Fragestellungen bei einer Strukturänderung / Betriebsänderung / Betriebsschließung

- Welche Änderung ist vorgesehen?
- Welche Auswirkungen hat die Änderung auf die Mitarbeiterinnen oder auf bestimmte Gruppen?
- Was ist der Grund für die Änderung?
- Welche Vorteile (wirtschaftlicher oder organisatorischer Art) verspricht sich der Arbeitgeber von der Änderung?
- In welchem Zeitraum ist die Notlage eingetreten?
- Wie wird die Situation transparent gemacht?
 - Darlegung der Fakten
 - Gründe für die Notlage
 - Belege für die Notlage
- bisherige Maßnahmen zur Beseitigung der Notlage
- Wer oder was ist für das Eintreten der Notlage verantwortlich
- Welche Alternativmöglichkeiten wurden überlegt – organisatorisch oder personell?
- Zeitrahmen für die Änderung.



4. Was wird aus unserer Einrichtung? – Die Entscheidung des Arbeitgebers wird bekanntgegeben

Steht die Entscheidung des Arbeitgebers endgültig fest, muss sich die MAV mit der neuen Situation vertraut machen und entscheiden was zu tun ist.

- Meldet beim Arbeitgeber allgemein an, dass sich der Freistellungsumfang der MAV-Mitglieder erhöhen wird, da sich die MAV zu verschiedenen Einzelthemen kundig machen muss.
- Plant Zeit ein für die Einzelberatung von Kolleginnen.
- Plant eine oder mehrere Mitarbeiterversammlungen, auf der ihr die Kolleginnen über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen informiert:
 - Arbeitgebervertreter einladen, der die Entscheidung erklärt und Fragen der Kolleginnen beantwortet
 - gegebenenfalls sachkundigen Referenten einladen.
- Wo finden Kolleginnen Informationen?
 - Schwarzes Brett
 - MAV-Info



5. Direktionsrecht des Arbeitgebers – Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes

5.1. Direktionsrecht

Grundsätzlich sind die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen im Arbeitsvertrag bzw. in der dazugehörigen DVO (Dienstvertragsordnung) bzw. AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) geregelt. Darüber hinaus gelten auch gesetzliche Bestimmungen.

Nach der Gewerbeordnung § 106 kann der Arbeitgeber bestimmte Rahmenbedingungen seiner Mitarbeiterinnen frei bestimmen. Bei seinen Entscheidungen muss er allerdings auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen.

Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Weisungsrechtes die Absprachen aus dem gültigen Arbeitsvertrag berücksichtigen muss. Ist also z.B. im Arbeitsvertrag ein bestimmter Arbeitsort oder eine bestimmte Tageszeit für die Erbringung der Arbeitsleistung genannt, so ist davon auszugehen, dass eine Änderung der entsprechenden Bedingungen nur im gegenseitigen Einverständnis oder durch Änderungskündigung möglich ist.

Ist in einem Arbeitsvertrag kein Arbeitsort angegeben, kann der Arbeitnehmer auch an einem anderen Arbeitsort eingesetzt werden.

Beispiele:

- Mitarbeiterin des Caritasverbandes Mecklenburg e. V., eingesetzt in Güstrow, wird ein Arbeitsplatz in Wismar zugewiesen.
- Mitarbeiterin des Caritas-Kreisverbandes Rostock, eingesetzt in Rostock, wird ein Arbeitsplatz in Güstrow zugewiesen.
- Lehrerin der Bernostiftung mit Einsatzort Lübeck, wird ein Arbeitsplatz in Schwerin zugewiesen.

Ein wichtiger Hinweis für die Kolleginnen ist also, dass sie prüfen, was in ihrem Arbeitsvertrag steht.

Ist die Mitarbeiterin mit der Weisung des Arbeitgebers nicht einverstanden weil sie meint, dass der Arbeitgeber bei der Abwägung zwischen den Interessen der Mitarbeiterin und seinen Interessen (billiges Ermessen) die Arbeitnehmerinteressen nicht genügend berücksichtigt hat, kann sie gegen die Weisung des Arbeitgebers vorgehen:

- Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen
- die Schlichtungsstelle des Erzbistums anrufen (keine aufschiebende Wirkung)
- das staatliche Arbeitsgericht anrufen.

5.2. Grenzen des Direktionsrechtes

Hier finden sich einige Auszüge aus Urteilen von Arbeitsgerichten zum Direktionsrecht des Arbeitgebers. Jedes Urteil gilt nur für den Einzelfall. Es kann aber einen Hinweis darauf geben, wie ein Gericht in einem ähnlichen Fall entscheiden könnte:

- Fehlt es im Arbeitsvertrag an einer Festlegung des Ortes der Leistungspflicht, ergibt sich der Umfang der Weisungsrechte des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsortes aus § 106 GewO (BAG, Urteil v. 19.1.2011, 10 AZR 738/09).
- Ist im Arbeitsvertrag ein bestimmter Arbeitsort genannt, bedarf der Arbeitsvertrag der Auslegung (§§ 133, 157 BGB), ob damit das Direktionsrecht des Arbeitgebers auf die Zuweisung von Tätigkeiten an diesem Arbeitsort beschränkt sein soll, sodass für eine Änderung eine Änderungskündigung erforderlich wäre (vgl. LAG Köln, Urteil v. 25.5.2009).

Gewerbeordnung

§ 106 Gewo Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Vorschrift eingefügt durch das Dritte Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften vom 24.08.2002 ([BGBl. I S. 3412](#)) m.W.v. 01.01.2003

- Die Neubestimmung des Arbeitsortes im Wege des Weisungsrechtes und unter Berücksichtigung von § 106 GewO verlangt die Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören..., die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen. (LAG M-V 2012)
- Die Versetzung eines Arbeitnehmers an einen anderen Ort ist zumutbar, auch wenn dies zu einem 40-minütigen einfachen Anfahrtsweg zur Arbeit führt. Das Gericht geht im Übrigen von einer Zumutbarkeitsgrenze für eine einfache Fahrt von 90 Minuten aus. (Arb.G. Frankfurt/Main 2017)



5.3. Versetzung nach DVO und AVR

DVO § 4 und AVR § 9 regeln inhaltlich übereinstimmend:

- Mitarbeiterinnen können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sie sind vorher zu hören. Dabei handelt es sich nur dann um eine Versetzung bzw. Abordnung, wenn der Mitarbeiterin ein Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung (in der Regel Zuständigkeit einer anderen MAV) zugewiesen wird.
- Nach AVR ist die Zustimmung der Mitarbeiterin notwendig, wenn mit der Versetzung die Zuweisung eines anderen dienstlichen Wohnsitzes (Residenzpflicht) verbunden ist.

5.4. Versetzung – Beteiligung der MAV

Nach MAVO § 35 Abs. 1 Ziffer 5 ist die MAV durch Zustimmung zu beteiligen bei einer Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger.

- In Bezug auf die Arbeit der MAV ist also genau zu prüfen: Handelt es sich hier bei dem neuen Arbeitsplatz um die gleiche Einrichtung (keine Beteiligung der MAV) oder um eine andere Einrichtung (Versetzung mit Zustimmung der MAV)?
- Wie kann die MAV feststellen, ob es sich um die gleiche oder eine andere Einrichtung handelt?
 - Ist die MAV auch für den neuen Arbeitsplatz zuständig, so handelt es sich um die gleiche Einrichtung, denn die Bildung einer MAV findet jeweils in einer Einrichtung statt.
 - Ist für den neuen Arbeitsplatz eine andere MAV zuständig, so handelt es sich um eine andere Einrichtung, die Zuweisung des Arbeitsplatzes stellt eine Versetzung dar, der Arbeitgeber muss die Zustimmung der MAV einholen.

5.5. Gründe, einer Versetzung nicht zuzustimmen

Nach MAVO § 35 Abs.2 Ziffer 1 und 2 kann die MAV die Zustimmung zur Versetzung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung, eine Dienstvereinbarung verstößt oder der Verdacht besteht, dass die Mitarbeiterin durch diese Maßnahme ohne sachlichen Grund bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

Die MAV prüft auch, ob der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung nach billigem Ermessen (vgl. Gewerbeordnung § 106) handelt, das heißt, ob er die Interessen des Arbeitgebers und die Interessen der Arbeitnehmerin angemessen berücksichtigt.

Beispiele für eine Zustimmungsverweigerung wären z.B.

- Im Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin ist der Arbeitsort verbindlich vereinbart.
- Die Versetzung ist aus persönlichen Gründen (z.B. mit Rücksicht auf die Familie) nicht zuzumuten (vgl. dazu DVO § 4,4).

5.6. Versetzung – Anspruch auf Umzugskosten und Trennungsgeld

- Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld nach AVR Anlage 13 Absatz 2:
„In Dienststellen und Einrichtungen, die in einer Diözese ihren Sitz haben, in der Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld rechtsverbindlich durch eine entsprechende Veröffentlichung im Amtsblatt erlassen wurden, regelt sich der Anspruch des Mitarbeiters auf Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld nach dieser Ordnung ...“
- Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld nach DVO: Es gibt keine Regelung in der DVO. Damit gilt für AVR- und DVO Mitarbeiterinnen: Es gilt die Veröffentlichung des Erzbistums Hamburg im Amtsblatt. Danach werden Umzugskosten und Trennungsgeld nach den Regeln des Bundesumzugskostengesetzes gezahlt:
Aus dem Amtsblatt des Erzbistums:
Hamburg vom 15.11.2009:



Art. 113

Erstattung von Umzugskosten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Erzbistums Hamburg

Art und Umfang der Erstattung von Umzugskosten

sowie die Gewährung von Trennungsgeld für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Erzbistums Hamburg richten sich weiterhin für alle dienstlich veranlassten Umzüge nach dem Bundesumzugskostengesetz (BUKG) in der jeweils geltenden Fassung.

Die vorstehende Festlegung gilt unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung in der Dienstvertragsordnung für das Erzbistum Hamburg unbefristet.

H a m b u r g, 2. November 2009

Franz-Peter Spiza
Generalvikar

- Nähere Informationen zu Umzugskosten und Trennungsgeld siehe: <http://www.mav-laien-hh.de/ABC/index.html> (Umzug, dienstl.)
- Kostenerstattung nach dem Bundesumzugskostengesetz in Stichworten für:
 - Umzugsunternehmen inkl. Kosten für Ein- und Auspacken
 - Umzugsreise, Dienstantrittsreise, Reise zur Wohnungsbesichtigung
 - Doppelmieten max. für drei Monate
 - Maklerkosten anteilig auch bei Immobilienkauf
 - notwendigen Zusatzunterricht der Kinder
 - Umzugskostenpauschale.
- Trennungsgeld in Stichworten (kommt dann in Betracht wenn die Mitarbeiterin wegen der Versetzung nicht umzieht)
 - Anspruch auf Trennungsgeld nach einer dienstlichen Versetzung oder Abordnung, soweit der neue Dienstort mindestens 30 km entfernt liegt
 - Trennungstagegeld und Trennungsübernachtungsgeld, weil die Fahrt zum Dienstort und zurück mehr als 3 Stunden beträgt und bei einer Abwesenheit von mindestens 11 bzw. 12 Stunden;
 - regelmäßige Fahrkostenerstattung zwischen Wohnung und neuen Dienstort (mit bestimmten Abzügen).

6. Betriebsübergang

6.1. Gesetzliche Regelung

- Geht eine Einrichtung oder ein Einrichtungsteil auf einen anderen Inhaber (Träger) über, so handelt es sich um einen Betriebsübergang. Es gelten die Rechte und Pflichten aus BGB 613a:
- Siehe Anlage BGB 613a in der Anlage 1
- Der neue Träger (neuer Arbeitgeber) tritt in alle Rechte und Pflichten des Arbeitsvertrages ein. Der neue Träger hat auch die AVR oder DVO anzuwenden, wenn er z.B. als privatrechtlicher Träger für seine anderen Mitarbeiterinnen ein anderes Vergütungssystem nutzt. Alle Veränderung der AVR oder der DVO haben ebenfalls Auswirkung auf die Mitarbeiterinnen.
- Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird durch den Wechsel des Trägers nicht unterbrochen. Dies gilt auch für die Berechnung der Kündigungsfristen.
- Die Mitarbeiterinnen müssen vom alten oder vom neuen Arbeitgeber (vorher) eine schriftliche Information erhalten über „den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen“.
- Die Kündigungen von Arbeitsverhältnissen wegen des Übergangs eines Einrichtungsteils oder einer Einrichtung sind unwirksam. Maßstab für den Kündigungsschutz ist allerdings die Situation zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs. Denkbar wären betriebsbedingte Kündigungen zu einem früheren Zeitpunkt im Rahmen eines Sanierungskonzeptes.
- Die Arbeitnehmerin kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der schriftlichen Information gegenüber dem alten oder dem neuen Arbeitgeber schriftlich widersprechen.
 - Existiert der Veräußerer des Betriebes nach der Veräußerung noch weiter, so bleibt die Mitarbeiterin, die dem Betriebsübergang widersprochen hat, weiterhin Mitarbeiterin des Veräußerers. Die Mitarbeiterin muss gegebenenfalls mit einer betriebsbedingten Kündigung rechnen (da die Arbeit beim Veräußerer weggefallen ist).
- Zu bestehenden Dienstvereinbarungen:
 - Dienstvereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber und MAV einer Einrichtung geschlossen werden, bleiben für die Mitarbeiterinnen dieser Einrichtung weiterhin gültig.
 - Eine bestehende Dienstvereinbarung kann jederzeit durch schriftlichen Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitgeber und MAV aufgehoben werden. In dem Fall gäbe es über den Zeitpunkt der Aufhebung hinaus keine Nachwirkung.
 - Eine bestehende Dienstvereinbarung könnte durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt werden.
 - Eine bestehende Dienstvereinbarung kann nach der einjährigen Schutzfrist sowohl vom Arbeitgeber als auch von der MAV mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.



Literaturhinweis zu Betriebsübergang:

Betriebsübergang
Recht und Praxis in
kirchlichen und
caritativen Einrichtungen
Thomas Schmitz
Lambertus Verlag
ISBN 978-3-7841-1706-5



Nach einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichtes ist davon auszugehen, dass Dienstvereinbarungen nur gelten, soweit dies in der AVR, der DVO oder einzelvertraglich vereinbart wurde.

Nach einem Betriebsübergang dürften geschlossene Dienstvereinbarungen nur dann Gültigkeit haben, wenn sie vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer akzeptiert werden.

Siehe ZMV-Artikel in der Anlage 2

- Besteht in der neuen Einrichtung keine MAV, so kann der Arbeitgeber nach Ablauf der einjährigen Schutzfrist gegenüber allen Mitarbeiterinnen die Dienstvereinbarung kündigen.
- Eine Einrichtung wird in eine bestehende Einrichtung aufgenommen. Sowohl in der aufnehmenden Einrichtung wie auch in der aufgenommenen Einrichtung gibt es eine Dienstvereinbarung zu dem gleichen Themenkomplex. In diesem Fall geht die Dienstvereinbarung der aufgenommenen Einrichtung verloren, auch wenn diese für die Mitarbeiterinnen günstiger war.

6.2. Beispiele für einen Betriebsübergang

- Die Landescaritasverbände werden in einem Diözesancaritasverband zusammengefasst. Der neue Arbeitgeber ist der Diözesancaritasverband.
- Ein Altenheim des Landescaritasverbandes Schleswig-Holstein geht in die Trägerschaft der Malteser Norddeutschland gGmbH über. Der neue Arbeitgeber ist die Malteser Norddeutschland gGmbH.
- Die Bernostiftung geht in die Trägerschaft des Erzbistums über. Der neue Arbeitgeber ist das Erzbistum Hamburg.
- Ein Altenheim des Landescaritasverbandes Schleswig-Holstein wird an den privaten Träger „Pflege und Wohnen“ verkauft. Der neue Arbeitgeber ist die Firma „Pflege und Wohnen GmbH“. Da es sich um einen privaten Träger handelt, unterliegt dieser nicht mehr der Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Für Bestands-Mitarbeiterinnen gelten jedoch weiterhin die Regeln der AVR.



6.3 Gültigkeit der bestehenden Arbeitsverträge

- Es ist nicht notwendig neue Arbeitsverträge abzuschließen, da der neue Träger in den bestehenden Arbeitsvertrag eintritt.
- Sollte den Mitarbeiterinnen im Zuge des Betriebsüberganges ein neuer Arbeitsvertrag vorgelegt werden (zum Beispiel um im gegenseitigen Einvernehmen Vertragsbestandteile zu ändern), sollte peinlich genau darauf geachtet werden, dass ein solcher Vertrag keine versteckten Veränderungen / Verschlechterungen enthält.
- Einzelvertragliche Regelungen haben weiterhin Bestand (z.B. eine Festlegung des Dienstortes soweit dies vereinbart ist, vertraglich festgelegte Arbeitszeiten, außertarifliche Zulagen)

6.4. Zusätzliche Altersversorgung (KZVK)

- Soweit die bestehende Einrichtung in einen anderen kirchlichen Rechtsträger überführt wird, wird die Zusatzversorgung weitergeführt.
- Wird die bestehende Einrichtung in einen nichtkirchlichen / privatwirtschaftlichen Rechtsträger überführt muss geklärt werden, ob nach der Satzung der KZVK der neue Rechtsträger die Altersvorsorge bei der KZVK weiterführen kann. Gegebenenfalls hat die Mitarbeiterin Anspruch auf eine andere angemessene Altersversorgung.
- Die schriftliche Mitteilung des alten oder des neuen Einrichtungsträgers muss hier auf jeden Fall eine Information enthalten, ob und wie die zusätzliche Altersversorgung weitergeführt wird.
- Siehe auch Kapitel 7.10.



6.5. Sozialplan bei Betriebsübergang

- Sozialplan siehe Kapitel 8
- Auch wenn bei einem Betriebsübergang die Mitarbeiterinnen ihre Arbeit behalten sind Situationen denkbar, die über einen Sozialplan geregelt werden sollten:

- Die Einrichtung oder Einrichtungsteile werden räumlich verlegt – Übernahme von Fahrtkosten.
- Der neue Arbeitgeber wendet andere Arbeitsmethoden/Programme an – Übernahme von Fort- und Weiterbildungskosten.
- Weiterbestand betrieblicher Übungen – z.B. Arbeitsfrei an kirchlichen Feiertagen.
- Weiterbestand an betrieblichen Sozialleistungen – Arbeitnehmerdarlehen, bezuschusstes Mittagessen, Kinderbetreuung, Beihilfen.

6.6. Was wird aus der MAV?

- Fällt eine Einrichtung oder ein Einrichtungsteil nach dem Betriebsübergang nicht mehr in den Bereich der MAVO, so endet die Amtszeit der MAV mit dem Betriebsübergang (ggf. Wahl eines Betriebsrates).
- Wird eine Einrichtung gespalten, so bleibt die MAV im Übergangsmandat nach MAVO § 13d, 1 für 6 Monate im Amt. Innerhalb dieser 6 Monate ist durch die bestehende MAV eine Neuwahl zu organisieren. Eine Verlängerung des Übergangsmandates um weitere 6 Monate ist per Dienstvereinbarung möglich.
 - Wird bei einer Spaltung ein Einrichtungsteil in eine andere Einrichtung eingegliedert und besteht dort eine MAV, so ist für die eingegliederten Mitarbeiterinnen die MAV der neuen Einrichtung zuständig.
- Werden Einrichtungen oder Einrichtungsteile zu einer neuen Einrichtung zusammengelegt, so übernimmt die MAV mit den meisten wahlberechtigten Mitarbeiterinnen nach MAVO § 13d, 1 das Übergangsmandat. Eine Neuwahl hat nach MAVO § 13d, 1 innerhalb 6 bzw. 12 Monaten zu erfolgen.
- Geht eine Einrichtung durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt deren Mitarbeitervertretung nach MAVO § 13e so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.

7. Kündigung/Kündigungsschutz

7.1. Kündigungsschutzgesetz

- Nach dem Kündigungsschutzgesetz sind grundsätzlich folgende Kündigungsgründe zulässig:
 - Gründe in der Person des Arbeitnehmers (z.B. krankheitsbedingt)
 - Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers
 - betriebsbedingte Gründe (z.B. Wegfall eines Betriebszweiges zur wirtschaftlichen Sanierung der Einrichtung)
- Das Kündigungsschutzgesetz regelt, dass der Kündigungsschutz erst bei einer Mitarbeiterzahl von 5 Personen Anwendung findet.
- Die DVO und die AVR regeln dagegen, dass das Kündigungsschutzgesetz unabhängig von der Zahl der Mitarbeiterinnen Anwendung findet.

7.2. Betriebsbedingte Kündigung

Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden. Dabei gelten folgende Bedingungen:

- Es muss ein betrieblicher Grund vorliegen, der eine Weiterbeschäftigung zu gleichen oder anderen Arbeitsbedingungen nicht zulässt.
Es sind innerbetriebliche Gründe denkbar (z.B. Verkleinerung des Personalbestandes, Umstrukturierungen, Ausgliederung von Aufgaben) und außerbetriebliche Gründe (fehlende Zuschüsse, fehlende Anmeldungen von Kindern in der Kita).
- Eine betriebsbedingte Kündigung ist das letzte Mittel. Vorher müssen alle anderen Möglichkeiten geprüft werden wie z.B. Änderungskündigung, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

- Eine Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz des Arbeitgebers ist nicht möglich.
Beispiele für Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten:
 - Arbeitgeber Bernostiftung: Eine Beschäftigung in Lübeck ist nicht weiter möglich, da diese Schule geschlossen wird. Ist vielleicht eine Beschäftigung in Schwerin möglich?
 - Caritas-Kreisverband Rostock: Eine Weiterbeschäftigung in Güstrow ist nicht möglich, da die Einrichtung verkleinert wird. Ist vielleicht eine Weiterbeschäftigung in Rostock möglich?
 - Erzbistums-Schule in Hamburg: Eine Weiterbeschäftigung an der Schule in Neugraben ist nicht möglich. Ist vielleicht eine Weiterbeschäftigung an einer anderen Schule möglich?
- Beispiele für betriebsbedingte Kündigungen:
 - Stilllegung einer Einrichtung
 - Personalreduzierung
 - Fremdvergabe (Outsourcing) von Aufgaben an ein anderes Unternehmen
- Zwischen den vorhandenen Mitarbeiterinnen muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl durchführen. Derjenigen Mitarbeiterin, die von einer Kündigung sozial am stärksten betroffen wäre, ist zuletzt zu kündigen. Es sind nur solche Mitarbeiterinnen miteinander zu vergleichen, die austauschbar wären.
Kriterien der Sozialauswahl:
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Lebensalter
 - Unterhaltspflichten
 - Schwerbehinderung von Arbeitnehmerinnen
- Bei einer betriebsbedingten Kündigung besteht ein Anspruch auf Abfindung: 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.
- Zu „Sozialauswahl bei Betriebsbedingter Kündigung“ siehe Anlage 3

Kündigung von Arbeitsverhältnissen nach DVO § 34

(1) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 4) bis zu einem Jahr 1 Monat zum Monatsschluss

von mehr als einem Jahr 6 Wochen
 von mindestens 5 Jahren 3 Monate
 von mindestens 8 Jahren 4 Monate
 von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
 von mindestens 12 Jahren 6 Monate
 zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Abs. 1 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

(3) Die Vorschriften des 1. Abschnitts des staatlichen Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) in ihrer jeweiligen Fassung finden unabhängig von der Zahl der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter Anwendung, wenn einem Mitarbeiter aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt wird. § 1a KSchG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Abfindungsangebot des kirchlichen Arbeitgebers verpflichtend zu erfolgen hat; im Übrigen bleiben die Voraussetzungen und die Rechtsfolgen des § 1a KSchG unberührt. Satz 2 gilt nicht im Geltungsbereich einer Dienstvereinbarung über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen.

(4) Beschäftigungszeit ist die bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 1 im jeweiligen (Erz-)Bistum in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

Kündigung von Arbeitsverhältnissen nach AVR

§14 Ordentliche Kündigung

(1) Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Dienstgeber und den Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses einen Monat zum Monatsschluss. ²Darüber hinaus beträgt sie für den Dienstgeber und Mitarbeiter bei einer Beschäftigungszeit

- a) bis zu fünf Jahren 6 Wochen
 - b) von mindestens fünf Jahren 3 Monate
 - c) von mindestens acht Jahren 4 Monate
 - d) von mindestens zehn Jahren 5 Monate
 - e) von mindestens zwölf Jahren 6 Monate
- zum Schluss des Kalendervierteljahres.

...

Zu beachten: Gemäß der Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (gilt ab 01.06.2016) werden für die Berechnung von Kündigungsfristen Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis bei Wechsel in der Zuständigkeit der nach Artikel 7 der Grundordnung gebildeten Kommission mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als 6 Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.

(4) Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Absatz 2 und Absatz 3 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

(5) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr des Mitarbeiters, ist eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 15 etwas anderes bestimmt.

§ 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

(1) Dem grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach § 16 Abs. 2 gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist,

- a) wesentlich eingeschränkt oder
- b) aufgelöst wird.

(2) ¹Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 oder § 16 Abs. 2 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. ²Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Dienstverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe kündigen. ³Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erbringen, die er nach seinem Dienstvertrag zu erbringen hat und die nachweislich für die Einstufung in seine Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe maßgebend sind.

(3) ¹Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Absatz 1 Buchst. a) und Absatz 2 ist ausgeschlossen, wenn bei dem Mitarbeiter eine Leistungsminderung eingetreten ist, die durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII verursacht wurde, sofern die Leistungsminderung nicht auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Handlung oder Unterlassung des Mitarbeiters beruht. ²Eine Kündigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine Leistungsminderung auf einer durch langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

7.3. Änderungskündigung

Will der Arbeitgeber einseitig, also ohne Einverständnis der Arbeitnehmerin, Vertragsinhalte des Arbeitsvertrages (z.B. Arbeitsort, Stundenumfang) ändern, so kann er dies mit einer Änderungskündigung durchführen.

Bei einer Änderungskündigung wird das Arbeitsverhältnis gekündigt und gleichzeitig ein neuer Arbeitsvertrag - meist zu schlechteren Bedingungen - angeboten.

Soweit es sich um betriebsbedingte Kündigungsgründe handelt, hat der Arbeitgeber eine Sozialauswahl (siehe Kündigung) vorzunehmen.

- Die Arbeitnehmerin kann die Schlichtungsstelle des Erzbistums anrufen. Die Frist für eine Klage beim staatlichen Arbeitsgericht (3 Wochen) muss allerdings trotzdem beachtet werden. Die Anrufung der Schlichtungsstelle hat also keine aufschiebende Wirkung.
- Die Arbeitnehmerin kann gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht klagen. Die Klage muss innerhalb von drei Wochen erfolgen.
- Es gelten die Kündigungsfristen nach DVO § 34 bzw. AVR § 14

Änderungskündigung nach DVO §34 (2)

(2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Abs. 1 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

Änderungskündigung nach AVR §14 Absatz 4

(4) ¹Kündigt der Dienstgeber das Dienstverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Absatz 2 und Absatz 3 uneingeschränkt Anwendung. ²Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. ³Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. ⁴Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

7.4. Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen

Bei betriebsbedingten Kündigungen hat die Arbeitnehmerin in der Regel einen Anspruch auf eine Abfindung. Sie beträgt nach den Regeln des Kündigungsschutzgesetzes die Hälfte eines Monatsgehaltes für jedes Jahr des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses.

Unabhängig davon kann die MAV bei ihren Verhandlungen über den Sozialplan eine höhere Abfindung (z.B. unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte) aushandeln.

7.5. Beteiligungsrechte der MAV bei betriebsbedingter Kündigung und bei Änderungskündigung

Nach MAVO § 30 hat der Arbeitgeber die MAV vorher anzuhören. Die MAV kann insbesondere Einwendungen geltend machen, wenn

- die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt (Verstoß gegen BGB 613a Betriebsübergang),

- der Arbeitgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterinnen soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (Sozialauswahl),
- die zu kündigende Mitarbeiterin an einem anderen Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung desselben Arbeitgebers weiter beschäftigt werden kann,
- die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
- die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Mitarbeiterin ihr Einverständnis erklärt hat.
 - Der Arbeitgeber hat vor der Kündigung der MAV seine Absicht schriftlich mitzuteilen.
 - Bestand das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate, so hat er auch die Gründe für die Kündigung darzulegen.
 - Will die MAV gegen die Kündigung Einwendungen erheben, so hat sie dies mit Angaben von Gründen dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb einer Woche mitzuteilen.
 - Will der Arbeitgeber trotz der Einwendungen der MAV an seinem Vorhaben festhalten, so werden die Einwendungen der MAV in einem gemeinsamen Gespräch - mit dem Ziel der Einigung - beraten. Danach entscheidet der Arbeitgeber.
 - Eine Kündigung ohne Beteiligung der MAV ist unwirksam. Die Unwirksamkeit kann durch die Betroffenen vor dem staatlichen Arbeitsgericht eingeklagt werden.
- Zu „Anhörung und Mitberatung der MAV bei ordentlicher und außerordentlicher Kündigung“ siehe Anlage 4.



7.6. Kündigungsschutzklage

Unabhängig davon, ob die MAV der Kündigung einer Mitarbeiterin zugestimmt oder dieser widersprochen hat, kann die betroffene Mitarbeiterin Kündigungsschutzklage beim staatlichen Arbeitsgericht einreichen. Dies muss allerdings innerhalb von drei Wochen geschehen.

7.7. Arbeitszeugnis

- Nach AVR § 20 haben Mitarbeiterinnen nach Beendigung des Dienstverhältnisses einen Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses. In begründeten Fällen besteht Anspruch auf ein vorläufiges Zeugnis.
- Nach DVO § 35 haben Mitarbeiterinnen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Aus triftigen Gründen kann ein Zwischenzeugnis verlangt werden. Das Zeugnis muss unverzüglich ausgestellt werden.

7.8. Hinweise zum Arbeitszeugnis

- Zu unterscheiden ist zwischen einem einfachen Arbeitszeugnis (Angabe zur Person und zur Dauer des Arbeitsverhältnisses) und einem qualifizierten Arbeitszeugnis (einschließlich der Qualifikation und der Arbeitsleistung).
- Grundsätzlich besteht Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis.
- Gesetzlich ist nicht geregelt, wie lange der Arbeitgeber sich mit der Erstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses Zeit lassen kann – ein bis zwei Wochen sollten ausreichen.
- Die Arbeitnehmerin sollte ihr Zeugnis schriftlich beantragen.
 - Die MAV könnte mit dem Arbeitgeber Verfahren und Fristen zur Zeugniserstellung verhandeln und so gegebenenfalls sicherstellen, dass der Arbeitgeber „diese lästige Pflicht nicht vergisst“.
 - Wird von der Arbeitnehmerin kein Arbeitszeugnis beantragt, verfällt der Anspruch nach DVO §37 bzw. AVR §23 nach sechs Monaten.

- Wird das Arbeitszeugnis vom Arbeitgeber nicht unverzüglich erstellt, so kann die Arbeitnehmerin dies schriftlich anmahnen und eine Frist setzen. Lässt der Arbeitgeber die Frist verstreichen ohne ein Zeugnis zu erstellen, so kann die Arbeitnehmerin nach ihren Anspruch nach DVO § 36 oder AVR § 22 bei der Schlichtungsstelle geltend machen oder gegebenenfalls das staatliche Arbeitsgericht anrufen. Dies gilt ebenfalls bei Streitigkeiten über den Inhalt des Zeugnisses.

Gewerbeordnung § 109

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.
- (2) Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.
- (3) Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

7.9. Abfindung des Arbeitgebers – steuerliche Auswirkungen

Abfindungen als Zahlungen des Arbeitgebers müssen grundsätzlich versteuert werden. Es gilt dafür die relativ günstige „Fünftelregelung“. Um diese zu verstehen, wird auf einschlägige Homepageseiten im Internet verwiesen. Dort findet man auch Online-Rechner, die die konkrete steuerliche Belastung für Abfindungen ausrechnen.

Siehe z.B. <https://www.smart-rechner.de/abfindung/rechner.php>

7.10. Abfindung des Arbeitgebers – Auswirkung auf Zahlung von Arbeitslosengeld

Abfindungszahlungen des Arbeitgebers haben möglicherweise Auswirkungen auf die Zahlung von Arbeitslosengeld. Eine pauschale Auskunft kann nicht gegeben werden, sondern jede Mitarbeiterin muss sich bei der Arbeitsagentur individuell kundig machen.

Bei der Abfassung eines Sozialplanes sollte darauf geachtet werden, dass Regelungen (Zahlungen) aus dem Sozialplan nicht zu Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld führen.

7.11. Was passiert mit den Ansprüchen der Zusatzversicherung KZVK?

Aus: Merkblatt der Katholischen Zusatzversorgungskasse für die Pflichtversicherung und die Betriebsrente (in Auszügen):

2. Wie kommt die Versicherung zustande?

Mit Eingang der Anmeldung für die Pflichtversicherung durch Ihren Dienstgeber, sofern Sie die Voraussetzungen der Versicherungspflicht erfüllen. Hierüber wird Ihr Dienstgeber Ihnen eine Anmeldebestätigung der Kasse aushändigen. Der Versicherungsschutz beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem nach den Angaben in der Anmeldung die Voraussetzungen der Versicherungspflicht eingetreten sind.

3. Besteht eine Wartezeit?

In der Pflichtversicherung gilt nach wie vor eine Wartezeit von 60 Beitragsmonaten (früher Umlagemonate). Das heißt, Ihr Dienstgeber muss für Sie mindestens für 60 Monate Beiträge/Umlagen in die Pflichtversicherung einzahlen. Auf die Wartezeit werden Versicherungszeiten anderer Zusatzversorgungskassen angerechnet, soweit sie auf die Kasse übertragen wurden (s. Ziffer 6). Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn ein Arbeitsunfall eingetreten ist.

Gilt für Leistungen aus Beiträgen des Dienstgebers weiterhin eine Wartezeit von 60 Beitragsmonaten (früher Umlagemonate), so ist die vom Dienstnehmer durch den Eigenanteil (Arbeitnehmer-Eigenbeteiligung) erworbene Rentenanwartschaft auf Altersrente von Beginn an unverfallbar.

4. Wann endet die Pflichtversicherung und was passiert danach mit dem Versicherungsverhältnis?

Die Pflichtversicherung endet mit der Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses oder zu dem Zeitpunkt in dem die Voraussetzungen der Versicherungspflicht entfallen. Ihr Dienstgeber wird Sie zu diesem Zeitpunkt abmelden. Hierüber erhalten Sie von der Kasse einen Versicherungsnachweis über Ihre Anwartschaft (s. Ziffer 5). Nach erfolgter Abmeldung wird die Versicherung beitragsfrei weitergeführt bis zum Beginn einer neuen Pflichtversicherung oder dem Eintritt des Versicherungsfalles. Die erreichte Anwartschaft bleibt erhalten, wird aber an künftigen Überschüssen der Kasse nur beteiligt, wenn bereits 120 Beitrags-/Umlagemonate erreicht sind.

6. Ich war schon einmal bei einer Zusatzversorgungskasse im öffentlichen oder kirchlichen Dienst versichert. Was ist zu tun?

In diesem Fall müssen Sie einen Überleitungsantrag bei unserer Kasse stellen, damit alle Ihre Versicherungszeiten hier zusammengefasst werden können. Den notwendigen Vordruck für die Überleitung erhalten Sie bei Ihrem Dienstgeber oder als Download auf der Internetseite der Kasse (www.kzv.de).

8. Sozialplan

8.1. Was ist ein Sozialplan?

Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und MAV über Maßnahmen, die bei einer Betriebsänderung die wirtschaftlichen Nachteile der Mitarbeiterinnen mildern soll.

Die MAVO benutzt nicht den Begriff des „Sozialplanes“. Dieser ist jedoch gemeint, wenn in MAVO § 36, § 37, und § 38 von „Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen“ die Rede ist.

Die Verhandlungen über einen Sozialplan sollten beginnen, sobald die Entscheidung des Arbeitgebers über die Betriebsänderung bekannt ist.

Beispiele für Regelungen eines Sozialplanes:

- Höhe der Abfindungen bei betriebsbedingten Kündigungen
- Kündigungsverbote
- Versetzungsregelungen
- Umschulungsansprüche, Übernahme von Umschulungskosten
- Übernahme von Fahrtkosten nach Versetzung
- Befristete Übernahme der Fahrtkosten zum Arbeitsplatz eines neuen Arbeitgebers
- Befristete Übernahme der Kosten für einen zweiten Wohnsitz
- Übernahme von Umzugskosten und Maklerkosten wegen Umzug zum Standort des neuen Arbeitsplatzes
- Folgen einer betriebsbedingten Kündigung beim neuen Arbeitgeber
- Urlaubsanspruch im Jahr des Ausscheidens
- ...

Muster für einen Sozialplan können in der Geschäftsstelle der DiAG-MAV angefordert werden.

8.2. Beteiligungsrechte der MAV

- Kommt der Arbeitgeber von sich aus auf die Idee, einen Sozialplan auszuarbeiten, so muss er für den Inhalt des Planes nach MAVO § 36 Absatz 1 Ziffer 11 die Zustimmung der MAV einholen.

- Schlägt der Arbeitgeber nicht aus eigenem Antrieb einen Sozialplan vor, so kann die MAV nach MAVO § 37 Absatz 1 Ziffer 11 den Arbeitgeber „zwingen“ sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Kommt es nach dem Antrag (unter Vorlage eines Sozialplanentwurfes) der MAV nicht zu einer Einigung mit dem Arbeitgeber, kann die MAV nach MAVO § 45 Absatz 1 Ziffer 11 die Angelegenheit von der Einigungsstelle klären lassen.
- Nach MAVO § 38 Absatz 1 Ziffer 13 können MAV und Arbeitgeber den Sozialplan in einer Dienstvereinbarung vereinbaren.

9. Was ist eine Einrichtung nach MAVO – Bildung von MAVen

9.1. Was ist eine Einrichtung und wer bestimmt?

Im bevorstehenden Erneuerungsprozess des Erzbistums werden Einrichtungen möglicherweise geschlossen, zusammengelegt, gespalten.

Für eine bestehende MAV ist es wichtig zu wissen, welche Auswirkungen solche Veränderungen auf das Bestehen der MAV haben bzw. haben können.

- Nach MAVO § 1a, 1 ist in Einrichtungen kirchlicher Rechtsträger eine MAV zu bilden.
- Nach MAVO § 1,1 ist eine Einrichtung nach Definition dieser Ordnung eine Dienststelle, Einrichtung oder sonstige selbständig geführte Stelle.
- Nach MAVO § 1a, 2 muss der Dienstgeber die Zustimmung der MAV einholen, wenn er die Struktur seiner Einrichtung(en) (und damit die Zuständigkeit von MAVen) neu regeln will. Bleibt alles beim Alten, gibt es auch keine Beteiligung der MAV.
- Sind von einer Neuordnung der Einrichtungsstruktur eines Dienstgebers mehrere MAVen betroffen, so benötigt der Dienstgeber nach MAVO § 1a, 2 die Zustimmung der Mehrheit der MAVen.
 - Bei der Zustimmung der „Mehrheit der MAVen“ spielt die Größe der MAV bzw. die Frage, wieviele Mitarbeiterinnen von einer MAV vertreten werden, keine Rolle. Damit können zwei kleine MAVen eine große MAV überstimmen.
 - Ist eine MAV dafür und eine MAV dagegen, ist die „Mehrheit der MAV“ nicht zu Stande gekommen.



9.2. Eine große oder mehrere kleine MAVen – Entscheidungshilfe für MAVen

Bei der Veränderung einer Einrichtungsstruktur ist die MAV/sind die MAVen durch Zustimmung zu beteiligen.

9.3. Gründe, die für die Bildung mehrerer Einrichtungen und in der Folge mehrerer MAVen sprechen:

- Kleinere Einheiten sind übersichtlicher und die Mitarbeitervertreterinnen können leichter den Kontakt zu den Mitarbeiterinnen der Einrichtungen halten.
- Die Arbeit der MAV kann sich passgenauer an den Fragen, Problemen und Interessen der Mitarbeiterinnen vor Ort orientieren. Das gilt auch für die Kommunikation mit der / dem Beauftragten des Dienstgebers.
- Bei guter Koordination könnten mehrere MAVen ein Thema gemeinsam voran bringen und an den Dienstgeber von mehreren Seiten herantragen.
- Große MAVen, die mehrere kleine Einrichtungen in verschiedenen Orten vertreten, sind eventuell schwerfälliger und können einen längeren Abstimmungsprozess erfordern. Auch die Terminfindung ist oft schwieriger und lange zeitaufwändige Anfahrten sind erforderlich.

- Hat ein Rechtsträger mehrere Einrichtungen, dann sind Versetzungen von einer zu einer anderen Einrichtung nach § 35 MAVO beteiligungspflichtig (siehe Kapitel 5.3). Die Zuweisung eines Arbeitsplatzes an einem anderen (weit entfernten) Ort kann möglicherweise durch die MAV verhindert werden.

9.4. Gründe, die gegen die Bildung mehrerer Einrichtungen sprechen:

- Die Bildung von MAVen könnte schwieriger werden, wenn kleine Einrichtungen nicht genügend Mitarbeiterinnen haben oder sich nicht ausreichend KandidatInnen finden lassen. In einzelnen Einrichtungen könnten keine oder sehr kleine MAVen entstehen.
- Sehr kleine (1er-) MAVen haben erschwerte Arbeitsbedingungen.
- Bei fehlender Abstimmung zwischen den MAVen könnte vom Dienstgeber versucht werden, die MAVen gegeneinander auszuspielen.
- Eine große MAV ist in der Regel stärker. Sie bündelt oft eine größere Vielfalt an Kompetenzen. Das Fortbildungsangebot für MAVen kann leichter genutzt werden, da sich die MAV-Arbeit auf mehrere Personen verteilt.
- Die Zusammenarbeit mehrerer MAVen hat zur Folge, dass es unterschiedliche Haltungen zu Vorlagen oder Fragestellungen geben kann.

10. Adressen

- **Geschäftsstelle der DiAG-MAV**
Lange Reihe 2
20099 Hamburg
Tel. 040/18011971
Fax 040/18073829
E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de
<http://www.diag-mav-hamburg.de/>
- **Geschäftsstelle der Einigungsstelle im Erzbistum Hamburg**
(zuständig bei MAV-Regelungsstreitigkeiten)
Frau Martina A. Strotmann
Am Mariendom 4
20099 Hamburg
Telefon: 040/24877-212
Fax: 040/24877-281
Email: m.strotmann@erzbistum-hamburg.de
- **Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle im Erzbistum Hamburg**
(zuständig zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis)
Frau Martina A. Strotmann
Am Mariendom 4
20099 Hamburg
Telefon: 040/24877-212
Fax: 040/24877-281
Email: m.strotmann@erzbistum-hamburg.de

- **Geschäftsstelle des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts im Erzbistum Hamburg**

Frau Tanja Korsten
Am Mariendom 4
20099 Hamburg
Telefon: 040/24877-212
Fax: 040/24877-281
Email: korsten@erzbistum-hamburg.de

- **Katholische Zusatzversorgungskasse KZVK**

Am Römerturm 8
50667 Köln
Infohotline: Telefon: 0221 2031 – 590 (8.15 – 16.30 Uhr)
Zentrale: Telefon: 0221 2031 - 0
E-Mail: info@kzv.de
<http://www.kzv.de/>

- **Antimobbingbeauftragte**

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Monika Neht
Gartenstrasse 20
24103 Kiel
Telefon: 0431/55779-430
Email: monika.neht@kda.nordkirche.de

Verantwortlich:

Vorstand der DiAG-MAV im Erzbistum Hamburg
Lange Reihe 2
20099 Hamburg
Tel. 040/18011971
Fax 040/18073829
E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de
<http://www.diag-mav-hamburg.de/>

Die Arbeitshilfe wurde für den internen Gebrauch der MAVen erstellt.

Der Vorstand der DiAG-MAV übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit oder Qualität der Arbeitshilfe.

Bildnachweis:



Anlage 1 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

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

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

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

Aus: ZMV,

Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche

27. Jahrgang, 2/2017

Christian Wiszkocsill, Passau

Dienstvereinbarung Quo Vadis?

Aufgrund der Formulierungen in MAVO und MVG-EKD ging die herrschende Meinung davon aus, dass Dienstvereinbarungen sich von der Wirkung her nicht von Betriebsvereinbarungen unterscheiden. Denn obwohl sie zwischen MAV und Dienstgeber abgeschlossen wurden, sollten sie doch auch im Verhältnis Dienstgeber und Mitarbeiter unmittelbar und zwingend gelten. Hier hat eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 24. Juni 2014 – 1 AZR 1044/12 – eine erhebliche Änderung der Rechtslage ergeben.

I. Ausgangslage

Es existieren unterschiedliche Möglichkeiten, wie verbindliche Regelungen für das Arbeitsverhältnis getroffen werden können, ohne dass mit jedem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin Änderungen im Arbeitsvertrag vorgenommen werden müssen.

1. Gesamtzusagen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts¹⁾ ist eine Gesamtzusage die an Mitarbeiter in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung

¹⁾ BAG, 18.03.2003 – 3 AZR 101/02.

des Dienstgebers, zusätzliche Leistungen erbringen zu wollen. Sie liegt beispielsweise vor, wenn der Dienstgeber anlässlich einer Mitarbeiterversammlung den Mitarbeitern gegenüber erklärt, dass die Einrichtung im kommenden Jahr am Rosenmontag unter Fortzahlung der Vergütung für die Mitarbeiter geschlossen bleibt. Eine solche Erklärung wird Inhalt des Arbeitsverhältnisses und jeder Mitarbeiter kann individuell die Rechte aus dieser Gesamtzusage geltend machen. Allerdings beziehen sich Gesamtzusagen nur auf Regelungen, die Mitarbeiter begünstigen. Benachteiligende oder verpflichtende Regelungen können nie Gegenstand einer Gesamtzusage sein.

2. Regelungsabreden (Betriebsabsprachen)

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass MAV und Dienstgeber eine Regelungsabrede abschließen.

Eine Regelungsabrede ist die formlose Einigung zwischen Dienstgeber und MAV, welche nicht den förmlichen Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung unterliegt, wobei auf Seiten der MAV aber ein ordnungsgemäßer Beschluss erforderlich ist.

Die Regelungsabrede hat allerdings keine unmittelbare Geltung für die Mitarbeiter. Sie verpflichtet lediglich Dienstgeber und MAV im Verhältnis zueinander, sich entsprechend der getroffenen Abrede zu verhalten.

3. Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen werden zwischen MAV und Dienstgeber förmlich und entsprechend der Regelungen in der MAVO und dem MVG-EKD abgeschlossen.

Ein großer Vorteil von Dienstvereinbarungen soll darin bestehen, dass durch Dienstvereinbarung zu bestimmten Sachverhalten (z.B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung) verbindliche Regelungen für die gesamte Einrichtung geschaffen werden können, welche auch individualrechtlich für alle Arbeitsverhältnisse unmittelbar und zwingend gelten, ohne dass Arbeitsverträge angepasst werden müssen.

Dies soll durch Regelungen in der MAVO und dem MVG-EKD sichergestellt werden:

- § 38 Abs. 3a S. 1 MAVO bestimmt: „Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend.“
- § 36 Abs. 3 MVG-EKD formuliert: „Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.“

Diese kirchlichen Regelungen sind dem für Betriebsräte geltenden § 77 Abs. 4 S. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG – „Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend“) nachgebildet.

Im Unterschied zur Regelung im Betriebsverfassungsgesetz stellen MAVO und MVG-EKD aber keine gesetzliche Regelung dar. Vielmehr sind diese Rege-

lungen über den Dritten Weg zustande gekommen. Dennoch wurde unter Berufung auf eine ältere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von der herrschenden Meinung vertreten, dass Dienstvereinbarungen ebenfalls unmittelbar und zwingend gelten.⁴¹⁾

In seinem Urteil⁴²⁾ hat das Bundesarbeitsgericht allerdings klargestellt, dass eine Dienstvereinbarung zwischen einem kirchlichen Rechtsträger und der MAV der Übernahme in das Arbeitsverhältnis bedarf, weil die Dienstvereinbarung – anders als Betriebsvereinbarungen – nicht unmittelbar für die von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse gilt.

Dieses Urteil hat zur Folge, dass die oben genannten Regelungen der MAVO und des MVG-EKD keine Wirkung für Einzelarbeitsverhältnisse haben und eine gesonderte Übernahme in das Arbeitsverhältnis erforderlich ist.

Wie auch bei Regelungsabreden verpflichtet eine Dienstvereinbarung somit nur Dienstgeber und MAV, sich entsprechend der Vereinbarung zu verhalten. Dies dürfte aber aufgrund der nur eingeschränkt vorhandenen Sanktionsmöglichkeiten gegenüber einem Dienstgeber, welcher sich nicht an die Vereinbarung hält, nicht ausreichend sein. Deshalb wird man darauf achten, dass zusätzlich auch eine Übernahme in die Arbeitsverhältnisse erfolgt.

II. Übernahme in das Arbeitsverhältnis

Im Gegensatz zu den oben genannten Regelungen im MVG-EKD oder der MAVO sind Mitarbeiter erst dann verpflichtet, Regelungen der Dienstvereinbarung einzuhalten, wenn eine irgendwie geartete Übernahme in das Arbeitsverhältnis erfolgt ist. Gleiches gilt auch, wenn Mitarbeiter Rechte aus der Vereinbarung direkt gegenüber dem Dienstgeber geltend machen möchten. Um eine solche Übernahme zu erreichen kommen mehrere Möglichkeiten in Betracht.

1. Gesamtzusage

Soweit in der Dienstvereinbarung den Mitarbeiter begünstigende Regelungen enthalten sind, können diese Rechte unmittelbar Inhalt des Arbeitsvertrags werden, soweit sie eine Gesamtzusage darstellen.

Falls die Dienstvereinbarung aber auch Pflichten für Mitarbeiter enthält, muss in der Dienstvereinbarung ausdrücklich klargestellt sein, dass der Dienstgeber unabhängig von der Geltung dieser Pflichten an die begünstigenden Regelungen gebunden sein möchte.

⁴¹⁾ BAG, 19.06.2007 – 1 AZR 340/06 Rn. 41; siehe hierzu auch ausführlich Kalb, Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Band 2, S. 63; kritisch bereits Eichstätter Kommentar-Schmitz, 1. Aufl. 2014, § 38 MAVO Rn. 49 mit Verweis auf BAG, 29.09.2011 – 2 AZR 523/10.

⁴²⁾ BAG, 24.06.2014 – 1 AZR 1044/12; Kalb, Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Band 2, S. 63 f.

2. Verweisungsklauseln im Arbeitsvertrag

Eine Lösungsmöglichkeit könnte eine Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag sein.

a) Generelle dynamische Verweisung auf AVR

Im Regelfall sind in den kirchlichen Arbeitsverträgen dynamische Verweisungen im Hinblick auf kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) enthalten. Sie lauten beispielsweise:

„Für das Dienstverhältnis gelten die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung.“

Solche dynamische Verweisungsklauseln sind grundsätzlich wirksam. Sie sind dahingehend auszulegen, dass das gesamte kirchenrechtliche System der Arbeitsrechtsetzung erfasst werden soll. Dazu gehören auch alle Verfahrensordnungen und die daraus hervorgegangenen Beschlüsse arbeitsrechtlicher Kommissionen, Unter- oder Regionalkommissionen, die auf dem Dritten Weg zustande gekommen sind.⁴⁾

Diese umfassende Einbeziehung kirchlicher Arbeitsrechtsetzung kann eine unmittelbare und zwingende Wirkung von Dienstvereinbarungen für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter zur Folge haben. Voraussetzung ist aber, dass die in Bezug genommenen Regelungen ausdrücklich den Abschluss von Dienstvereinbarungen vorsehen.

Dies ist beispielsweise in Anlage 5b AVR-Caritas der Fall, die ausdrücklich für Mobilzeit den Abschluss von Dienstvereinbarungen vorsieht.

b) Konkrete Verweisung auf die Dienstvereinbarung

Eine weitere Möglichkeit wäre der Abschluss eines Nachtrags zum Arbeitsvertrag, in dem ausdrücklich auf die Dienstvereinbarung verwiesen wird und deren Geltung für das Arbeitsverhältnis vereinbart wird. Rechtlich wäre dies zwar ein gangbarer Weg. Allerdings besteht für Mitarbeiter keine Verpflichtung eine solche Änderung des Arbeitsvertrags abzuschließen. Soweit also Pflichten für Mitarbeiter begründet werden, dürfte eine solche Lösung ausscheiden, da nicht davon auszugehen ist, dass alle Mitarbeiter einer solchen Änderung des Arbeitsvertrags zustimmen werden.

c) Generelle dynamische Verweisung auf Dienstvereinbarungen

Man könnte auch überlegen, in den Arbeitsvertrag eine dynamische Verweisungsklausel für Dienstvereinbarungen aufzunehmen. Diese könnte wie folgt lauten:

„Für das Dienstverhältnis gelten die Dienstvereinbarungen der Einrichtung in ihrer jeweils geltenden Fassung.“

⁴⁾ BAG, 28.06.2012 – 6 AZR 217/11.

Die Wirksamkeit einer solchen generellen dynamischen Verweisung könnte man aus einem Urteil des BAG vom 16.02.2012⁵⁾ herleiten.⁶⁾

Nach dieser Entscheidung sind Bezugnahmeklauseln auf die Bestimmungen des kirchlichen Arbeitsrechts grundsätzlich dahin auszulegen, dass sie dem kirchlichen Arbeitsrecht im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis umfassend Geltung verschaffen sollen.

Allerdings ist die zitierte Entscheidung des BAG zu einem Fall ergangen, in dem sich die generelle Verweisung auf die AVR bezogen hat, welche von einer Arbeitsrechtlichen Kommission verabschiedet worden sind.

Dienstvereinbarungen werden aber von MAV und Dienstgeber und gerade nicht von einer paritätisch ausgewählten und von weisungsungebundenen Vertretern der Mitarbeiter und Vertretern der Dienstgeber besetzten arbeitsrechtlichen Kommission abgeschlossen.

Aus diesem Grund kann man nach diesseitiger Ansicht das Urteil vom 16. Februar 2012 (a.a.o.) nicht für eine generelle Verweisung im Arbeitsvertrag auf Dienstvereinbarungen übernehmen.

Außerdem würde eine solche Klausel nicht zwischen Dienstvereinbarungen, welche zum Zeitpunkt der arbeitsvertraglichen Vereinbarung bereits bestanden haben, und später hinzukommenden neuen Dienstvereinbarungen unterscheiden. Aus diesem Grund wäre eine so formulierte Klausel nach diesseitiger Ansicht wegen Verstoßes gegen AGB-Recht unwirksam. Denn bei einer solchen Klausel handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Nach § 308 Nr. 4 BGB ist aber die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders (Dienstgebers) unwirksam, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist.

Von einer Unzumutbarkeit ist nur dann nicht auszugehen, wenn für die Änderung ein triftiger Grund vorliegt und dieser bereits in der Änderungsklausel beschrieben ist.⁷⁾ Nachdem aber durch Dienstvereinbarungen sehr viele Arbeitsbedingungen auch zum Nachteil von Arbeitnehmern geändert werden können, kann ein solcher triftiger Grund nicht angenommen werden, wenn zukünftige Dienstvereinbarungen in die Verweisungsklausel mit einbezogen werden.

Anders liegt der Fall, wenn in die Verweisungsklausel nur zum Zeitpunkt des Abschlusses bereits bestehende Dienstvereinbarungen einbezogen werden:

⁵⁾ BAG 16.02.2012 – 6 AZR 573/10 Rn. 28 f.

⁶⁾ Kalb, Eichstätt-Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Band 2, S. 63, 66 f.

⁷⁾ BAG, 11.02.2009 – 10 AZR 222/08.

„Für das Dienstverhältnis gelten die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Arbeitsvertrages gültigen Dienstvereinbarungen der Einrichtung in ihrer jeweils geltenden Fassung.“

Eine solche Klausel ist nach diesseitiger Ansicht⁸¹ wirksam.

Der Mitarbeiter weiß zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Klausel, auf welche Dienstvereinbarungen Bezug genommen wird. Aber auch die nachträgliche Änderung der Dienstvereinbarung durch Dienstgeber und MAV wäre zulässig.

Eine solche Änderung würde nicht mehr anhand des AGB-Rechts nach §§ 305 ff. BGB geprüft werden. Die dem Dienstgeber und der MAV zustehende Änderungsbefugnis ist in diesem Fall als Übertragung eines Leistungsbestimmungsrechts auf einen Dritten im Sinne von § 317 Abs. 1 BGB anzusehen. Denn aufgrund der Regelungen in der MAVO und im MVG-EKD kann der Dienstgeber eine bestehende Dienstvereinbarung nicht einseitig ändern. Vielmehr ist eine nahezu gleichgewichtige Durchsetzungschance der MAV aufgrund des vorgegebenen Verhandlungsverfahrens bis hin zur Einigungsstelle und der bestehenden Nachwirkung bestehender Dienstvereinbarungen gegeben. Somit findet lediglich eine Kontrolle auf grobe Unbilligkeit nach § 319 Abs. 1 BGB statt.⁸² Bei einer ordnungsgemäßen Beteiligung der MAV ist aber im Regelfall nicht davon auszugehen, dass Mitarbeiter grob unbillig behandelt werden.

3. Genehmigung der Dienstvereinbarung durch eine AK

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung könnten die abgeschlossene Dienstvereinbarung auch der (paritätisch besetzten) Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) zur Genehmigung vorlegen. Dies würde aus der oben ausgeführten Geltung des gesamten kirchenrechtlichen Systems bei einer dynamischen Verweisung auf Arbeitsvertragsrichtlinien folgen. Denn bei einer solchen dynamischen Verweisung haben auch Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen unmittelbare Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse. Soweit also die Arbeitsrechtliche Kommission die Dienstvereinbarung genehmigt, würde diese ebenfalls unmittelbar und zwingend für die Mitarbeiter gelten. Allerdings sollte nach diesseitiger Ansicht insoweit noch in den Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegt werden, dass die materielle Prüfung der Arbeitsrechtlichen Kommission auf die Frage beschränkt ist, ob die Dienstvereinbarung den Arbeitsvertragsrichtlinien widerspricht. Soweit dies nicht der Fall ist, sollte eine Pflicht zur Genehmigung bestehen.

⁸¹ Vgl. auch Kalb, Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Band 2, S. 63, 67.

⁸² BAG, 10.12.2008 – 4 AZR 798/07.

III. Fazit

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Juni 2014 führt dazu, dass Dienstvereinbarungen entgegen der Regelungen in der MAVO und dem MVG-EKD nicht per se unmittelbar und zwingend auf die Individualarbeitsverhältnisse anwendbar sind. Vielmehr muss eine Übernahme in das jeweilige Arbeitsverhältnis erfolgen:

- Eine solche Übernahme kann durch eine Gesamtzusage vorgenommen werden. Allerdings nur zu Gunsten von Mitarbeitern.
- Außerdem könnte in den Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegt werden, dass Dienstvereinbarungen der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Genehmigung vorgelegt werden können.
- Eine Öffnungsklausel für Dienstvereinbarungen in Arbeitsvertragsrichtlinien, wie beispielsweise bei Mobilzeit, hat ebenfalls zur Folge, dass die Dienstvereinbarung in das Arbeitsverhältnis übernommen wird.
- Auch der Abschluss eines Nachtrags zum Arbeitsvertrag mit einer konkreten Verweisung auf die abgeschlossene Dienstvereinbarung würde grundsätzlich zur Übernahme in das Arbeitsverhältnis führen. Nachdem diesbezüglich aber kein Zwang der Arbeitnehmer besteht, einer Änderung des Arbeitsvertrags zuzustimmen, dürfte dieser Weg nur schwer umzusetzen sein.
- Bei Aufnahme einer generellen dynamischen Verweisklausel in den Arbeitsvertrag muss nach diesseitiger Ansicht unterschieden werden:
 - Soweit bei Abschluss der Verweisklausel bereits Dienstvereinbarungen bestehen, ist eine dynamische Verweisung zulässig und spätere Änderungen dieser bereits bestehenden Dienstvereinbarungen gelten grundsätzlich auch unmittelbar für die einzelnen Arbeitsverhältnisse.
 - Eine solche dynamische arbeitsvertragliche Verweisklausel kann aber nicht dazu führen, dass neue, später abgeschlossene Dienstvereinbarungen unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter anzuwenden wären. Denn insoweit wäre die Verweisklausel wegen Verstoßes gegen AGB-Recht unwirksam.



Christian Wiszkocsill
ist Rechtsanwalt,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Steuer-
recht, Handels- und
Gesellschaftsrecht und
ehemaliger Betriebs-
ratsvorsitzender.

Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)¹ ist bei der betriebsbedingten Kündigung eine soziale Auswahl erforderlich.

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des **Kündigungsschutzgesetzes** ist, dass

- das Arbeitsverhältnis in derselben Einrichtung **länger als 6 Monate** bestanden hat, § 1 KSchG und
- **in der Regel mehr als 5 Mitarbeiter²** ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten in der Einrichtung beschäftigt werden, § 23 Abs. 1 KSchG
Dabei werden teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt, § 23 Abs. 1 S.4 KSchG

Im Anwendungsbereich der **AVO** findet das KSchG unabhängig von der Zahl der in der Einrichtung Beschäftigten Anwendung, § 40 AVO. Eine entsprechende Vorschrift in der AVR Caritas gibt es nicht. Dennoch hat der Dienstgeber auch in kleineren Einrichtungen der Caritas (5 und weniger Mitarbeiter) das durch Art. 12 GG gebotene Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme zu wahren.³ Das heißt, dass der Dienstgeber eher einen jüngeren ledigen Mitarbeiter als einen älteren unterhaltspflichtigen Mitarbeiter entlassen muss, weil Letzterer „sozial schutzwürdiger“ ist.

Liegen die Voraussetzungen einer **betriebsbedingten Kündigung** vor, steht fest, dass gekündigt werden kann. Die **Sozialauswahl** dient der Feststellung, **welche Mitarbeiter von einer Kündigung betroffen sein können**.

Bei der Sozialauswahl ist eine dreistufige Prüfung durchzuführen:

¹ www.gesetze-im-internet.de

² Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

³ BAG, Urteil vom 21.02.2001 – 2 AZR 15/00

1. Stufe: Auswahlrelevante Vergleichsgruppe feststellen

Im ersten Schritt ist die sog. auswahlrelevante Vergleichsgruppe festzustellen. Dabei ist zu ermitteln, welche Mitarbeiter grundsätzlich in die Sozialauswahl im engeren Sinne einzuordnen sind. Hierfür sind in erster Linie arbeitsplatzbezogene Merkmale und somit die ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Es sind sonach alle Mitarbeiter einzubeziehen, deren Funktion auch von den Mitarbeitern wahrgenommen werden könnte, deren Arbeitsplatz weggefallen ist.⁴ Die Arbeitsplätze müssen nicht identisch sein. Es genügt, wenn der Mitarbeiter aufgrund seiner Ausbildung und seiner Fähigkeiten eine andersartige, aber gleichwertige Tätigkeit ausüben kann („**horizontale Vergleichbarkeit**“)⁵. Einen Anhaltspunkt für das Vorliegen einer vergleichbaren Tätigkeit stellt die Eingruppierung dar. Die Vergleichbarkeit bezieht sich auf dieselbe Ebene der Einrichtungshierarchie, soweit der Dienstvertrag nicht ausdrücklich andere Einsatzmöglichkeiten vorsieht. Es gibt daher **keine „vertikale Vergleichbarkeit“**, weder nach oben noch nach unten.⁶

Nicht erfasste Mitarbeiter, sind die, die kraft Gesetzes ordentlich unkündbar sind:

- MAV Mitglieder, § 19 Abs. 1 MAVO⁷
- unkündbare Mitarbeiter nach § 14 Abs. 5 AT AVR Caritas und § 39 Abs. 2 AVO
- Mitarbeiter deren Kündigung der behördlichen Zustimmung bedarf, wie z.B. Schwangere und Mütter, § 9 MuSchG; Mitarbeiter in Elternzeit, § 18 BEEG; Schwerbehinderte und diesen Gleichgestellte, § 85 SGB IX

2. Stufe: Herausnahme aus der Sozialauswahl

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob und ggf. welche Mitarbeiter trotz Zugehörigkeit zu dieser Gruppe aus der Sozialauswahl ausgeklammert werden dürfen. Nach § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG sind Mitarbeiter in die soziale Auswahl nach Satz 1 nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, **im berechtigten betrieblichen Interesse** liegt. Das sind zum Beispiel Mitarbeiter, mit besonders wichtigen Spezialkenntnissen oder sogenannte „**Leistungsträger**“. Dies könnte zu der Annahme verleiten, der Dienstgeber dürfe nach seinem Belieben unbeschränkt Mitarbeiter von der Sozialauswahl herausnehmen. Diese Schlussfolgerung wäre aber unzutreffend. Greift man

⁴ Beispiel: Innerhalb der Kath. Sozialstation gibt es mehrere Bezirke. Soll ein Bezirk geschlossen werden, wird die Sozialauswahl unter allen vergleichbaren Pflegekräften aller Bezirke der besagten Kath. Sozialstation vorgenommen. Oder eine Kirchengemeinde „betreibt“ mehrere Kinderbetreuungseinrichtungen. Eine dieser Einrichtungen soll geschlossen werden. Eine Sozialauswahl ist dann unter allen Erzieherinnen dieser Kirchengemeinde vorzunehmen.

⁵ BAG, Urteil vom 05.06.2008 – 2 AZR 907/06

⁶ BAG, Urteil vom 04.02.1993 – 2 AZR 463/92

⁷ Siehe Arbeitshilfe A-Z: „Kündigungsschutz der MAV, § 19 MAVO“ auf www.diag-mav-freiburg.de

auf die hierzu ergangene Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zurück⁸, kann von einer voreiligen Herausnahme von Mitarbeitern nur gewarnt werden: „Das Interesse des sozial schwächeren Mitarbeiters ist gegen das betriebliche Interesse an der Herausnahme des „Leistungsträgers“ abzuwägen. Je schwerer dabei das soziale Interesse wiegt, umso gewichtiger müssen die Gründe für die Ausklammerung des Leistungsträgers sein⁹“. In der Praxis dürfte die Herausnahme von „Leistungsträgern“ nicht selten daran scheitern, dass die Dienstgeber die von ihm vorgenommene Abwägung im Prozess nicht darstellen kann.

Erlaubt ist auch die Bildung von „**Altersgruppen**“ zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur (z.B. Mitarbeiter von 31 bis 40 Jahren, von 41 bis 50 Jahren usw.). Die Sozialauswahl wird dann nur innerhalb dieser Altersgruppe vorgenommen. Dadurch wird verhindert, dass nach einer größeren Welle betriebsbedingter Kündigungen die Belegschaft aufgrund der Sozialauswahl, d.h. der Besserstellung älterer Mitarbeiter immer älter wird. Das Lebensalter und die Beschäftigungsdauer werden im Falle einer „Altersgruppenbildung“ zwar beachtet, aber nur innerhalb der jeweiligen Altersgruppen.¹⁰

3. Stufe: Auswahl nach sozialen Merkmalen

In einem dritten Schritt ist schließlich zu prüfen, welche Mitarbeiter nach den maßgeblichen **Sozialauswahlkriterien** am wenigsten schutzwürdig und damit von einer Kündigung am wenigsten hart betroffen, und deshalb vorrangig zu kündigen sind, § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG.

Kriterien der Sozialauswahl

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- das Lebensalter
- die Unterhaltspflichten und
- die Schwerbehinderung des Mitarbeiters

Der Dienstgeber hat bei der Gewichtung der Sozialauswahlkriterien einen Beurteilungsspielraum. Es gibt keine feste Wertungsskala.

Die Gewichtung kann zum Beispiel anhand einer **Punkteskala** im Rahmen eines **Sozialplans**¹¹ festgelegt werden. Ein Sozialplan ist die schriftliche Einigung (Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO) zwischen Dienstgeber und MAV über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern

⁸ BAG, Urteil vom 05.06.2008 – 2 AZR 907/06

⁹ BAG, Urteil vom 12.04.2002 - 2 AZR 706/00

¹⁰ BAG, Urteil vom 06.11.2008 - 2 AZR 701/07

¹¹ Siehe Arbeitshilfe A-Z: „Sozialplan (Muster)“ auf www.diag-mav-freiburg.de

infolge einer vom Dienstgeber geplanten Einrichtungsänderung entstehen. Der Sozialplan hat eine Überleitungs- und Versorgungsfunktion.¹²

Auch bei einer **Massenentlassung** ist eine Sozialauswahl durchzuführen. Was eine anzeigepflichtige Massenentlassung ist, legt § 17 Abs. 1 KSchG fest. Hier heißt es zum Beispiel: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.“ Die Anzeige, die der Dienstgeber in den hier genannten Fällen zu erstatten hat, heißt Massenentlassungsanzeige.

Auf Verlangen des Mitarbeiters hat der Dienstgeber ihm die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.

MAV-Beteiligung:

1. Anhörung und Mitberatung der MAV, § 30 MAVO.

„Der Mitarbeitervertretung ist vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen. Bestand das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung bereits mindestens sechs Monate, so hat er auch die Gründe der Kündigung darzulegen.“

2. Der MAV sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen, § 26 Abs. 2 S.1 MAVO

3. Anspruch auf Verhandlungen und Abschluss eines Sozialplans (Dienstvereinbarung) §§ 36 Abs. 1 Nr. 11, 37 Abs. 1 Nr. 11, 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile betroffener Mitarbeiter.

4. Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen, § 30a MAVO

Fazit:

Bei betriebsbedingten Kündigungen ist eine Sozialauswahl durchzuführen. Diese hat betriebsbezogen (nicht abteilungsbezogen) zu erfolgen. Ihre Prüfung erfolgt zudem im Rahmen folgender Schritte: Bestimmung der vergleichbaren Mitarbeiter, Herausnahme einzelner Mitarbeiter, Auswahlentscheidung. Die Sozialauswahl kann nur auf „grobe Fehlerhaftigkeit“ überprüft werden.

Eine betriebsbedingte Kündigung kann sozial ungerechtfertigt sein, wenn der Dienstgeber bei der Auswahl der Mitarbeiter die in § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG festgelegten Sozialkriterien nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt.

¹² BAG, Urteil vom 08.11.1994 - 10 AZR 281/94

Geschäftsstelle für
Mitarbeitervertreter (KODA/MAV)
Erzdiözese Freiburg

Diözesane Arbeitsgemeinschaft für Mitarbeitervertretungen

Dirk Blens, Rechtsreferent
Stand: 02. Juli 2010



Anhörung und Mitberatung der MAV bei ordentlicher und außerordentlicher Kündigung

Eines der wichtigsten MAV-Beteiligungsrechte ist das Anhörungs- und Mitberatungsrecht bei Kündigungen.

Sofern in der Einrichtung eine MAV vorhanden ist, ist diese vor jeder Kündigung zu beteiligen. Art und Umfang der Beteiligung hängt davon ab, ob es sich um eine ordentliche – (§ 30 MAVO) oder außerordentliche Kündigung (§ 31 MAVO) handelt.

So kann die MAV vor Ausspruch einer Kündigung auf den Willensbildungsprozess des Dienstgebers Einfluss nehmen. Die Kündigungsentscheidung des Dienstgebers hängt allerdings nicht von der Zustimmung der MAV ab.

Dennoch ist dieses MAV-Beteiligungsrecht von großer praktischer Bedeutung.

Ein Verstoß gegen dieses Beteiligungsverfahren führt in der in der Regel zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Der MAV ist vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen. Bestand das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung bereits mindestens sechs Monate, so hat er auch die Gründe der Kündigung darzulegen, § 30 Abs. 1 MAVO.

1) Verfahren, Form

Der Dienstgeber hat sich streng an das in den §§ 30, 31 MAVO vorgegebene Verfahren zu halten. Andernfalls ist eine Kündigung in der Regel alleine aus diesem Grund unwirksam, §§ 30 Abs. 5, 31 Abs. 3 MAVO.

a) Zeitpunkt

Die Kündigung darf zum Zeitpunkt der MAV-Beteiligung noch nicht vom Dienstgeber ausgesprochen worden sein, da die MAV zuvor die Gelegenheit haben muss, Einwendungen zu erheben.

b) Schriftform

Außerdem schreiben §§ 30 Abs. 1, 31 Abs. 1 MAVO vor, dass die Mitteilung der Kündigungsabsicht und der Kündigungsgründe (mit Ausnahme der Probezeitkündigung) an die MAV der Schriftform bedarf. Das heißt, die Mitteilung muss vom Dienstgeber oder dessen Vertretungsberechtigten eigenhändig unterzeichnet sein, § 126 Abs. 1 BGB. Eine Mitteilung per E-Mail oder Fax wäre ein Verfahrensverstoß. Gleiches gilt für die mündliche Mitteilung.

c) Inhalt der Mitteilung

Die schriftliche Kündigungsmittteilung an die MAV muss dabei folgendes enthalten:

- Absicht der ordentlichen/außerordentlichen Kündigung
- Kündigungszeitpunkt

Der Dienstgeber hat der MAV den Kündigungszeitpunkt mitzuteilen. Dieser richtet sich nach der Dauer der Beschäftigungszeit, § 39 AVO bzw. § 14 AVR Caritas AT.

Sofern die Kündigung von der Zustimmung einer Behörde abhängt genügt der Hinweis darauf, dass die Kündigung (und deren Frist) von der Zustimmung einer anderen Behörde abhängt (z.B. Integrationsamt, § 85 SGB IX; Gewerbeaufsichtsamt, § 9 MuSchuG, § 18 BEEG). Der Dienstgeber kann dieses Verfahren schon vor der MAV-Beteiligung einleiten.

- Kündigungsgründe

Innerhalb der ersten sechs Monate besteht noch kein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Es kann ohne Nennung eines Grundes ordentlich gekündigt werden, § 30 Abs. 1 Satz 2 MAVO. Dies deckt sich mit dem Kündigungsschutzgesetz. Bei der außerordentlichen Kündigung sind aber auch hier die Gründe mitzuteilen, § 31 MAVO. Es ist möglich, bis zum letzten Tag des sechsten Monats grundlos zu kündigen, auch wenn die Kündigung erst nach Ablauf der sechs Monate wirksam wird.

Nach Ablauf von sechs Monaten muss der Dienstgeber der MAV die Gründe für die Kündigung vortragen. Daraus muss auch die Kündigungsart hervorgehen: außerordentlich / ordentlich; verhaltens-, personen- oder betriebsbedingt.

Eine pauschale Angabe der Gründe ohne weiteren Tatsachenvortrag reicht regelmäßig nicht aus. Falls der Dienstgeber lediglich als Begründung „ungenügende Arbeitsleistung“ oder „Arbeitsverweigerung“ angibt, ohne auf die Einzelheiten einzugehen sollte die MAV dem Dienstgeber mitteilen, dass sie weitergehende

Kündigungsgründe benötige um eine Entscheidung nach §§ 30, 31 MAVO zu treffen und das Verfahren noch nicht zu laufen begonnen habe.

Bei der *personen-, krankheitsbedingten Kündigung* müssen Fehlzeiten, Zukunftsprognosen und wirtschaftlichen Belastungen für die Einrichtung mitgeteilt werden. Dabei muss der Dienstgeber die MAV umfassend informieren und ihr auch entlastende Umstände mitteilen.

Bei *betriebsbedingter Kündigung* sind der MAV die betrieblichen Gründe und deren Folge für die Beschäftigung im Zusammenhang mit der unternehmerischen Organisationsentscheidung mitzuteilen. Dabei sind auch die Gründe für die Sozialauswahl vorzutragen. In diesem Zusammenhang sind der MAV auch die Sozialdaten, der auf einer beruflichen Ebene mit der zu kündigenden Beschäftigten mitzuteilen, die nicht von der Kündigung betroffen sind.

Bei der *verhaltensbedingten Kündigung* ist das Fehlverhalten des zu kündigenden genau zu beschreiben.

Soweit der Dienstgeber ein Personalinformationssystem (z.B. PMS) zur Vorbereitung einer Kündigung verwendet, hat er der MAV alle anfallenden Daten zur Verfügung zu stellen. Es ist zu prüfen, ob sich der Dienstgeber bei der Kontrolle an die Vorgaben der Dienstvereinbarung PMS (sofern abgeschlossen) zur MAV-Beteiligung bei der Personenkontrolle gehalten hat. Andernfalls kann er nicht kündigen.

Falls der Dienstgeber einem Beschäftigten aus anderen als den der MAV mitgeteilten Gründen kündigt, liegt ein Verfahrensverstoß vor.

- Sozialdaten

Der MAV sind die Sozialdaten (§ 1 Abs. 3 KSchG) vorzutragen, sofern sie diese nicht kennt: Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung.

Informiert der Dienstgeber die MAV falsch oder unvollständig, führt dies zur Unwirksamkeit der Anhörung und Kündigung, sofern die fehlenden oder unrichtigen Informationen geeignet sind, die Entscheidungsfindung der MAV zu beeinflussen.

d) Änderungskündigung

Auch die Änderungskündigung folgt den Regeln des § 30 MAVO. Eine Änderungskündigung ist die Kündigung eines Arbeitsvertrages verbunden mit dem Angebot, einen neuen Vertrag abzuschließen, um diesen zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.

Der MAV sind im Rahmen des Anhörungsverfahrens auch zwingend die finanziellen Auswirkungen der Änderungskündigung mitzuteilen.

2) Einwendungen der MAV, §§ 30 Abs. 2, 3, 31 Abs. 2 MAVO

Die MAV kann gegen die ordentliche oder außerordentliche Kündigung schriftlich Einwendungen erheben. Bei der außerordentlichen Kündigung müssen die Bedenken unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, bei der ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche schriftlich dem Dienstgeber zugehen. Hintergrund für die sogar auf 48 Stunden verkürzbare Frist bei der außerordentlichen Kündigung ist, dass der Dienstgeber hier binnen zwei Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes die außerordentliche Kündigung aussprechen muss, § 626 BGB.

Als Einwendung kann gem. § 30 Abs. 3 MAVO insbesondere geltend gemacht werden, dass

- 1. die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,*
- 2. der Dienstgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterin oder des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,*
- 3. die zu kündigende Mitarbeiterin oder der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in einer Einrichtung desselben Dienstgebers weiter beschäftigt werden kann,*
- 4. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder*
- 5. eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.*

Der Dienstgeber muss beachten, dass die Frist zur Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung abgewartet wird, selbst wenn die Mitarbeitervertretung bereits eine Stellungnahme abgegeben hat, da möglicherweise die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung noch nicht abschließend war.

Das Äußern von Einwendungen löst keinen Weiterbeschäftigungsanspruch aus.

Die MAV kann auch schweigen. Dann gilt nach Fristablauf die Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Eine ausdrückliche Zustimmung sieht das Gesetz nicht vor.

Erhebt die MAV Einwendungen gegen die ordentliche Kündigung und hält der Dienstgeber an der Kündigungsabsicht fest, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und MAV mit dem Ziel einer Verständigung beraten, § 30 Abs. 2 Satz 3 MAVO. Der Dienstgeber hat den Termin hierfür festzulegen und einzuladen. Bei einem Scheitern des Gespräches kann der Dienstgeber dennoch kündigen.

Bei der außerordentlichen Kündigung findet dieses Gespräch nicht statt, da ansonsten die Gefahr besteht, dass die kurzen Fristen für die Kündigungserklärung aus § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten werden können.

Das Anhörungs- und Mitberatungsverfahren ist damit beendet.

3) Wirkung, Verfahrensverstoß

Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach §§ 30 Abs. 1, 2 und 31 Abs. 1, 2 MAVO ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Allerdings muss der Gekündigte bei fehlender MAV-Beteiligung trotzdem die Unwirksamkeit der Kündigung innerhalb einer Frist von 3 Wochen vor dem weltlichen Arbeitsgericht geltend machen, § 4 KSchG. Nach Ablauf der Dreiwochenfrist gilt auch die ursprünglich unwirksame Kündigung als von Anfang an rechtswirksam, § 7 KSchG. In einem Kündigungsrechtsstreit zwischen Beschäftigten und kirchlichem Dienstgeber sind die (staatlichen) Gerichte für Arbeitssachen befugt, die Einhaltung innerkirchlichen Rechts, also der ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach §§ 30, 31 MAVO, zu überprüfen.¹

Falls der Gekündigte aus anderen Gründen gegen die Kündigung vorgehen will, kann er auch nur innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim weltlichen Arbeitsgericht erheben. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, möglichst schnell Gewissheit über die Wirksamkeit der Kündigung und damit über Fortbestand oder Ende des Arbeitsverhältnisses zu schaffen.

Ein spezieller Weiterbeschäftigungsanspruch² bei Kündigung trotz MAV-Einwendungen und Klage fehlt in der MAVO. Nach der Rechtsprechung besteht bei einer Kündigungsschutzklage in folgenden Fällen dennoch ein Weiterbeschäftigungsanspruch:

¹) LAG Düsseldorf, Urteil vom 15.01.1991

²) wie bei § 102 Abs. 5 BetrVG oder § 79 Abs. 2 BPersVG

- Kündigung offenkundig unwirksam (z.B. Kündigung einer Schwangeren ohne behörtl. Zustimmung, § 9 MuSchG; Kündigung ohne MAV-Beteiligung)
- nach erfolgreichem erstinstanzlichen Kündigungsschutzprozess³

Dieser Anspruch ist im Wege einer einstweiligen Verfügung (§ 935 ZPO) durchsetzbar.

Dies sollte in jedem Fall versucht werden, da durch die Kündigung trotz erfolgreicher Kündigungsschutzklage oft in der Praxis ein Faktum gesetzt wird. In der Regel ist ein weiteres Zusammenarbeiten nach mehrmonatiger Trennung für beide Seiten nicht mehr zumutbar.

Fazit:

Der Dienstgeber hat die MAV vor Ausspruch der geplanten Kündigung anzuhören. Die MAV kann ihre Meinung äußern, ohne den Ausspruch der Kündigung unmittelbar verhindern zu können.

Ein Verfahrensverstoß führt regelmäßig zur Unwirksamkeit der Kündigung.

In diesem Zusammenhang hat die MAV immer auch zu bedenken, ob es sich bei der Kündigung nicht um eine Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen handelt und ein Sozialplan nach § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO zu beantragen wäre.

³) BAG vom 27.02.1985