

Die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen im Rahmen der Umstrukturierung von Kirchengemeinden

1. Vorbemerkung

Derzeit finden im gesamten Bistum Strukturprozesse statt, die zu einer Änderung der Struktur der Kirchengemeinden führen. Dabei werden mehrere Kirchengemeinden miteinander fusioniert und gehen entweder auf eine bereits bestehende Kirchengemeinde über oder es wird eine neue Kirchengemeinde gegründet. Bedauerlicherweise finden diese Prozesse häufig ohne die zwingend vorgesehene Einbindung der Mitarbeitervertretungen statt. Es soll deshalb auf diesem Wege ein Leitfaden für die notwendige Beteiligung der Mitarbeitervertretungen gegeben werden. Die nachfolgenden Ausführungen sollen eine erste Handreichung für die Mitarbeitervertretungen geben. Wir fügen ergänzend das Muster einer Dienstvereinbarung zum Rahmensozialplan im Zusammenhang mit der Veränderung der Rechtsträgerstruktur bei und auch eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts Fulda, die wesentliche Rechte der Mitarbeitervertretung in diesem Zusammenhang beinhaltet.

2. Informationsrechte

Die Umstrukturierung von Kirchengemeinden löst ab der Konkretisierung des Planungshorizonts **umfassende Informationsrechte** für die Mitarbeitervertretungen aller betroffenen Kirchengemeinden aus. Diese haben grundsätzlich Anspruch auf alle Informationen, die ihr Dienstgeber, also die Kirchengemeinde, selbst zur Verfügung stehen hat. Der Anspruch auf die Informationsrechte ergibt sich zunächst aus §§ 26, 27 MAVO. Da sich dabei aber zugleich auch um wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne von § 27a MAVO handelt, bestehen die Informationsrechte auch aus dieser Vorschrift. In den meisten Fällen wird ein Wirtschaftsausschuss in den Kirchengemeinden nicht gebildet sein. Dort wo ein Wirtschaftsausschuss besteht, ist auch dieser entsprechend zu informieren, § 27b MAVO. Ihnen selbst die zukünftige Struktur noch nicht abschließend klar ist und sie deshalb keine finalen Informationen dazu geben können. Für diese Fallgestaltungen bietet es sich an, einen **Rahmensozialplan** zu schließen, der möglichst viele der gegebenenfalls eintretenden Änderungen in den Blick nimmt und dafür ausgleichende Regelungen trifft.

3. Ausschließliche Änderung der Trägerstruktur

Für die weiteren Beteiligungsrechte ist maßgeblich danach zu differenzieren, ob ausschließlich die Trägerstruktur verändert wird, oder auch die Einrichtungsstruktur. Leider hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass die diesbezüglichen Informationen im Vorfeld nicht immer das gehalten haben, was später umgesetzt wurde. Wenn wirklich nur die Trägerstruktur verändert wird, dann bleibt es bei den reinen Informationsrechten der Mitarbeitervertretung, da die Einrichtungsstruktur in einer solchen Konstellation nicht berührt wird. Weitergehende Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung setzen aber dem Grunde nach voraus, dass auf der Ebene der Einrichtungen Änderungen erfolgen, dass also z.B. mehrere Kindertagesstätten zu einer Kindertagesstätte zusammengeführt werden oder dass die bisher als selbständiger Einrichtungen betriebenen Kirchengemeinden zukünftig zu einer einzigen Einrichtung zusammengefasst werden sollen.

4. Änderung der Trägerstruktur und der Einrichtungsstruktur

Wenn sich sowohl die Trägerstruktur, als auch die Einrichtungsstruktur ändert, also beispielsweise mehrere Kitas zu einer großen Kindertagesstätte zusammengeführt werden oder mehrere Kirchengemeinden zu einer einzigen Einrichtung zusammengeführt werden, löst dies umfassende Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung aus.

Dazu gehört zunächst der Anspruch auf Abschluss eines **Interessenausgleichs** nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO. Der Interessenausgleich ist eine genaue Beschreibung des Anfangszustands sowie des geplanten Endzustands und des Wegs, der zwischen dem Anfangszustand und dem Endzustand zurückgelegt werden soll. Er beschreibt detailliert, wie die Einrichtungsstruktur geändert werden soll und welche Auswirkungen dies auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitarbeitervertretungen haben wird. Nach der Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichts Fulda steht der Mitarbeitervertretung ein Anspruch auf Erlass einer einstweiligen Verfügung auf **Unterlassung** der eine Richtungsänderung zu, wenn diese vollzogen werden soll, bevor der Interessenausgleich mit der Mitarbeitervertretung abschließend verhandelt worden ist.

Soweit wirtschaftliche Nachteile drohen, hat die Mitarbeitervertretung auch einen Anspruch auf Abschluss eines **Sozialplans** nach § 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO. Sofern eine Einigung mit dem Dienstgeber über einen Sozialplan nicht möglich ist, kann der Sozialplan vor der **Einigungsstelle** nach Antragstellung gemäß § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO erzwungen werden. Wirtschaftliche Nachteile, die durch veränderte Gemeindestrukturen entstehen können, sind beispielsweise Abgruppierungen, Einsätze an mehreren Einsatzorten, erhöhte Fahrt- und Parkkosten etc.

Ganz wesentlich ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass durch eine veränderte Einrichtungsstruktur, bei der mehrere bislang selbstständige Kirchengemeinden nur noch als eine Einrichtung geführt werden zuvor beteiligungspflichtige Versetzungen (§ 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO) nicht mehr beteiligungspflichtig sind und somit ein Einsatz an unterschiedlichen Einsatzorten ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung möglich wäre.

5. Neuer Arbeitsvertrag?

Rechtlich führt der Wechsel in eine neue Trägerschaft seinem sogenannten **Betriebsübergang**, der in § 613a BGB geregelt ist. Kerngehalt der Vorschrift des § 613a BGB ist es, dass bei einem Wechsel des Rechtsträgers alle arbeitsvertraglichen Ansprüche einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters unverändert erhalten bleiben. Dazu gehört insbesondere die Beschäftigungsdauer, der Kündigungsschutz oder die übertragene Tätigkeit. Gerade weil § 613a BGB einen derartigen Schutz bietet, **ist es nicht erforderlich, dass im Zusammenhang mit dem Wechsel in eine neue Trägerstruktur auch neue Arbeitsverträge abgeschlossen werden.**

Explizit raten wir davon ab, neue Arbeitsverträge ohne rechtliche Prüfung zu unterzeichnen. In vielen Fällen dienen neue Arbeitsverträge nämlich dazu, bislang auf einen Einsatzort begrenzte Tätigkeiten auf mehrere Einsatzorte auszuweiten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach dem Nachweisgesetz einen Anspruch darauf, dass ihnen eine Information über den neuen Rechtsträger zukommen. Einen umfassenden Informationsanspruch begründet auch § 613a Abs. 5 BGB der die Kirchengemeinde verpflichtet, über alle Auswirkungen des Betriebsübergangs detailliert schriftlich zu unterrichten. Dieser Anspruch steht allen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu.

6. Auswirkungen auf die Mitarbeitervertretung sofern sich nur nur die Trägerstruktur ändert

Soweit lediglich die Trägerstruktur verändert wird, nicht aber die Einrichtungsstruktur bleiben alle vor der Änderung der Struktur bestehenden Mitarbeitervertretungen

unverändert im Amt. Sofern in der Zielstruktur dann eine große Kirchengemeinde mehrere Einrichtungen betreibt, können diese nach § 24 MAVO auf der Ebene der Kirchengemeinde zusätzlich zu den lokalen Gremien eine **Gesamtmitarbeitervertretung** bilden.

7. Auswirkungen auf die Mitarbeitervertretung sich auch die Einrichtungsstruktur ändert

Anders ist dies, wenn mehrere Einrichtungen zusammengelegt werden. In diesem Fall hat die größte der Mitarbeitervertretungen das Übergangsmandat nach § 13d Abs. 2 MAVO. Dies führt im Ergebnis also dazu, dass die kleineren Mitarbeitervertretungen ihr Amt verlieren und innerhalb von 6 Monaten die Mitarbeitervertretung im Übergangsmandat Neuwahlen einzuleiten hat. Der Zeitraum kann einmalig um weitere 6 Monate verlängert werden.

RAHMENSOZIALPLAN

Zwischen

- nachfolgend als „Dienstgeber“ bezeichnet -

und

- nachfolgend „MAV“ genannt -

wird dieser Rahmensozialplan geschlossen:

Inhalt

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung	3
§ 3 Motivationsprämie	3
§ 4 Qualifikationsmaßnahmen	4
§ 5 Versetzungen	4
§ 6 Wegstreckenentschädigung	6
§ 7 Doppelte Haushaltsführung	6
§ 8 Gestaltung der Arbeitszeit	7
§ 9 Vergütungssicherung	7
§10 Arbeitszeugnisse	8
§ 11 Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
§ 12 Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden	9
§ 13 Sonderlösungsrecht	9
§ 14 Freistellung	10
§ 15 Betriebliche Altersversorgung	10
§ 16 Betriebliche Sonderzahlungen	10
§ 17 Kündigungsschutz	10
§ 18 Begriffsbestimmungen	10
§ 19 Dienstvereinbarungen	12
§ 20 Schlussbestimmungen	12

Präambel

Durch die Zusammenlegung vormals eigenständiger Einrichtungen nach § 1a Abs.2 MAVO ist im mitarbeitervertretungsrechtlichen Sinne eine Einheit entstanden. Durch diese Vereinbarung sollen sowohl die wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen werden, die durch diese Umstrukturierung entstanden sind, als auch etwaige zukünftige Nachteile berücksichtigt werden, die durch weitere Einrichtungsänderungen oder sonstige Maßnahmen mit Auswirkung auf die Mitarbeitenden entstehen könnten. Dabei bleiben weitergehende Regelungen und ergänzende Sozialpläne aufgrund späterer Einrichtungsänderungen ausdrücklich vorbehalten.

§ 1 Geltungsbereich

Vom Geltungsbereich dieses Sozialplans sind sämtliche Mitarbeitende der _____ erfasst. Ausgenommen sind leitende Mitarbeitende nach § 3 Abs.2 MAVO.

§ 2 Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung

- (1) Sämtliche Leistungen werden vorwiegend intern erbracht werden. Im Bedarfsfall sind entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.
- (2) Vor einer Versetzung aufgrund entfallender Beschäftigungsmöglichkeit wird vom Dienstgeber zunächst unter Beteiligung der MAV geprüft, ob der zu versetzende Mitarbeitende durch die Verdrängung von Fremdleistung in der Einrichtung weiterbeschäftigt werden kann. Zu diesem Zweck verschafft der Personalbereich sich und der MAV einen umfassenden Überblick über die in der Einrichtung vergebenen Fremdleistungen.
- (3) Es gilt der Grundsatz „Eigenbeschäftigung vor Fremdbeschäftigung“.
- (4) Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und die Beauftragung von Dienstleistern und Werkvertragsunternehmen werden nur erfolgen, soweit die MAV dem ausdrücklich zustimmt.
- (5) Mehrarbeit ist nur zulässig zur Bewältigung unvorhersehbarer Auftragsspitzen. Sie bedarf der vorherigen Zustimmung der MAV.
- (6) Freie Stellen werden zunächst einrichtungsintern besetzt.
- (7) Neueinstellungen werden nur vorgenommen, wenn kein von dieser Vereinbarung betroffener Mitarbeitender für die Stelle beworben hat und geeignet ist. Ein Mitarbeitender gilt stets als geeignet, wenn er die erforderlichen Qualifikationen binnen eines Zeitraums von sechs Monaten erwerben kann. Die Kosten der Qualifikation einschließlich der Entgeltkosten werden vom Dienstgeber getragen.

§ 3 Motivationsprämie

- (1) Mitarbeitende, deren Dienstvertrag aufgrund betriebsbedingter Kündigung endet, erhalten eine Motivationsprämie in Höhe von einmalig einem Bruttomonatsentgelt. Eine Anrechnung der

Motivationsprämie auf andere Leistungen oder umgekehrt findet nicht statt. Die Motivationsprämie ist mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Tätigkeit am bisherigen Arbeitsort fällig.

- (2) Der Mitarbeitende erhält die Motivationsprämie nur in den Fällen, in denen das Dienstverhältnis nicht vorzeitig vor Ablauf des in der betriebsbedingten Kündigung genannten Beendigungszeitpunktes beendet wird.

§ 4 Qualifikationsmaßnahmen

- (1) Soweit für die Übernahme einer anderen Tätigkeit eine Qualifizierung erforderlich ist, wird der Dienstgeber den Mitarbeitenden entsprechend qualifizieren. Der Mitarbeitende wird sich aktiv an der Qualifikationsmaßnahme beteiligen.
- (2) Die Kosten der vom Dienstgeber veranlassten Qualifikationsmaßnahmen werden vollständig vom Dienstgeber getragen. Das gilt auch für Fahrt- und Reisekosten, die Kosten einer etwaigen Unterkunft und Freistellung. Dem Mitarbeitenden wird während der Qualifizierung das Entgelt fortgezahlt, das er zu beanspruchen hätte, wenn er seine bisherige Tätigkeit fortgesetzt hätte. Als „vollständig abgerechnet“ gelten alle Kalendermonate, für die der Mitarbeitende durchgängig Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hatte. Soweit es vor dem Beginn der Qualifikationsmaßnahme nicht zwölf vollständig abgerechnete Kalendermonate gibt, wird auf den Durchschnitt aller vollständig abgerechneten Kalendermonate abgestellt.
- (3) Die zuständigen Einrichtungsparteien werden sich gem. § 29 Abs. 1 Nr.5, Nr.6 MAVO über ein Qualifizierungskonzept für die von Versetzungen betroffenen Mitarbeitende, deren Tätigkeit sich ändert oder die einen anderen Tätigkeitsbereich übernehmen, verständigen.

§ 5 Versetzungen

- (1) Vor der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (Versetzung), wird der Dienstgeber dem Mitarbeitenden die entsprechenden Arbeitsplätze anbieten und auf dessen Wunsch Alternativen prüfen und mit dem Mitarbeitenden erörtern. Dabei kann auch eine Versetzung zu anderen Einrichtungen oder an andere Arbeitsorte vereinbart werden. Es sind einvernehmliche Lösungen anzustreben.
- (2) Eine Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsort als die erste, im Arbeitsvertrag benannte Tätigkeitsstätte erfolgt nur nach Ablauf der dienstgeberseitig geltenden Kündigungsfrist und bedarf stets der Zustimmung des Mitarbeitenden.

- (3) Versetzungen werden erst ausgesprochen, nachdem die MAV ordnungsgemäß beteiligt wurde. Die Frist von Abs. (2) beginnt erst nach ordnungsgemäßer Beteiligung der MAV gem. Satz 1.
- (4) Soweit dem Mitarbeitenden nicht die gleiche Arbeit wie bisher angeboten wird, wird der Dienstgeber dem Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz in der Einrichtung am bisherigen Arbeitsort anbieten, der kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt:
- a) Die Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes entsprechen der Qualifikation (Ausbildung, Erfahrung) und der bisherigen Tätigkeit des Mitarbeitenden (fachliche Zumutbarkeit).
 - b) Die Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitlege entsprechen der bisherigen Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitlege.
 - c) Der Arbeitszeitgrad des Mitarbeitenden bleibt unverändert.
 - d) Die Eingruppierung und die Bruttojahresbezüge am neuen Arbeitsplatz unterschreiten nicht die bisherige Eingruppierung und das bisherige Einkommen.
 - e) Sämtliche entstanden arbeitsvertraglichen, tariflichen und übertariflichen Rechte werden dem Mitarbeiter weiterhin zugesagt.
 - f) Die bislang für den Mitarbeitenden geltenden Regelungen des Dritten Weges (insbesondere die AVO mit ihren Anlagen) kommen in ihrer jeweils geltenden Fassung auch weiterhin zur Anwendung.
 - g) Die Bestimmungen dieser Vereinbarung werden eingehalten.
- (5) Kann dem Mitarbeitenden ein solcher Arbeitsplatz nicht zugewiesen werden, so wird der Dienstgeber versuchen, dem Mitarbeitenden in der Einrichtung am bisherigen Arbeitsort einen etwaig freien höherwertigen Arbeitsplatz zuzuweisen und ihn zuvor entsprechend zu qualifizieren. Die MAV ist über die Entscheidung und etwaige Maßnahmen frühzeitig zu informieren
- (6) Ist auch die Zuweisung eines freien höherwertigen Arbeitsplatzes nicht möglich, kann dem Mitarbeitenden ein Arbeitsplatz in der Einrichtung zugewiesen werden, der dem Mitarbeitenden fachlich nicht zumutbar ist, wenn die übrigen Voraussetzungen von Abs. (4) erfüllt sind. Dabei ist zu gewährleisten, dass dem Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine den Anforderungen seiner bisherigen Tätigkeit möglichst nahekommende Tätigkeit zugewiesen wird.
- (7) Versetzungen an einen anderen Arbeitsort finden nur mit Zustimmung des Mitarbeiters statt. Verweigert der Mitarbeiter seine Zustimmung, so ist der Dienstgeber berechtigt, eine Änderungskündigung zur Zuweisung einer Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort auszusprechen, wenn
- a) der dabei angebotene Arbeitsplatz die Voraussetzungen von Absatz (4) erfüllt und
 - b) dem Mitarbeitenden die Anwendung der für ihn geltenden sowie der diese ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung als Bestandteil des Dienstvertrages zugesagt werden und

- c) auch der Einsatz von Datenverarbeitungs- und Kommunikationssystemen unter Beachtung der organisatorischen und wirtschaftlichen Notwendigkeit ein Verbleiben am bisherigen Arbeitsort nicht erlauben und
 - d) die Entfernung zwischen dem bisherigen und dem neuen Arbeitsort nicht mehr als **xx** km beträgt.
- (8) Abweichend von Abs. (7) ist die Versetzung eines Mitarbeitenden gegen seinen Willen auch nicht durch Ausspruch einer Änderungskündigung zulässig, wenn der Mitarbeitende
- a) das 60. Lebensjahr vollendet hat,
 - b) ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart hat oder
 - c) der Mitarbeitende bereit ist, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis, welches zum Zeitpunkt des frühestmöglichen Renteneintritts endet, zu vereinbaren oder
 - d) bereit ist eine Aufhebungsvereinbarung nach der Bestimmung von § 11 abzuschließen.
- (9) Änderungskündigungen sind unwirksam, wenn sie nicht die Voraussetzungen von Abs. (2) bis (8) erfüllen.
- (10) Übernimmt ein Mitarbeitender einen ihm nicht zumutbaren Arbeitsplatz, so hat er Anspruch auf die Übertragung eines zumutbaren Arbeitsplatzes, sobald ein solcher in der Einrichtung frei ist.

§ 6 Wegstreckenentschädigung

- (1) Wird ein Mitarbeitender an einen anderen Arbeitsort versetzt oder aus sonstigen vom Dienstgeber veranlassten Gründen vorübergehend oder dauerhaft an einem anderen Arbeitsort tätig und verlängert sich dadurch die Wegstrecke zwischen Wohnort und Arbeitsort, so erhält der Mitarbeiter für die Dauer dieses Sozialplans eine monatliche Ausgleichszahlung. Diese wird monatlich errechnet und beträgt 0,36 € für jeden Kilometer der Verlängerung der zusätzlichen Wegstrecke, die der Mitarbeitende im jeweiligen Monat aufgrund der Versetzung an einen anderen Arbeitsort zurücklegt. Der Anspruch nach Abs. (1) endet, sobald ein Mitarbeitender Leistungen nach § 7 oder 08 in Anspruch nimmt.
- (2) Abs. 1 findet auch Anwendung, sofern der Mitarbeitende auf Veranlassung des Dienstgebers seinen Arbeitsort im Laufe eines Arbeitstages ändert. Die Fahrzeit vom ersten zu allen weiteren Arbeitsorten wird zudem in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet.

§ 7 Doppelte Haushaltsführung

- (1) Mitarbeitende, die nach Wechsel an einen anderen Arbeitsort ihren bisherigen Wohnort beibehalten, aber nicht täglich zum Wohnort zurückkehren, weil sie am neuen Arbeitsort oder Einsatzort übernachten, haben Anspruch auf nachstehende Kostenerstattung für die doppelte Haushaltsführung für sechs Monate und bei Eltern schulpflichtiger Kinder für zwölf Monate, beginnend mit dem Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsort:

- a) Fahrtkosten (nur falls nicht ohnehin ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt wurde)
1. Die tatsächlichen Fahrtkosten für die erste Fahrt zum neuen Arbeitsort und für die letzte Fahrt vom neuen Arbeitsort zum Wohnort für öffentliche Verkehrsmittel, bei Benutzung eines privaten Pkw nach den Bedingungen für Dienstreisen.
 2. Fahrtkosten für eine wöchentliche Heimfahrt in Höhe der tatsächlichen Kosten für öffentliche Verkehrsmittel, bei Benutzung eines privaten Pkw nach den Bedingungen für Dienstreisen.

b) Übernachtungskosten

Mietmehrkostenerstattung ohne entsprechenden Nachweis in Höhe von pauschal monatlich 450,00 € bzw. Übernahme der Kosten für ein – nach Wunsch des Mitarbeiters gegebenenfalls möbliertes – Zimmer bzw. Appartement gegen entsprechenden Nachweis bis zu maximal 700,00 € monatlich. Als näherer Umkreis gilt eine Entfernung, die unter Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in höchstens 40 Minuten für eine Strecke zurückgelegt werden kann.

c) Freistellung

Für die Wohnungssuche und den Umzug wird der Mitarbeiter bis zu 3 Arbeitstage unter Anrechnung vereinbarter Freistellungsansprüche von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt.

d) Trennungentschädigung

Verheiratete Mitarbeitende, die mit ihrem Partner einen gemeinsamen Wohnsitz haben, erhalten zusätzlich Trennungentschädigung für Verpflegungsmehraufwand in Höhe von € 10,00 für die tatsächlichen Arbeitstage.

- (2) Sobald der Mitarbeitende seinen Hauptwohnsitz verlegt und dafür Leistungen nach § 7 in Anspruch genommen hat, entsteht mit dem Tage des Umzuges kein weiterer Anspruch auf Leistungen nach Abs. (1).

§ 8 Gestaltung der Arbeitszeit

- (1) Soweit ein Mitarbeitender auf Veranlassung des Dienstgebers an einem anderen Arbeitsort eingesetzt wird, ist der Mitarbeitende berechtigt, in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes eine 4-Tage-Woche (Montag – Donnerstag bzw. Dienstag – Freitag) geltend zu machen. Die zusätzliche Wegezeit zählt als Arbeitszeit (§ 6 Abs.2), so dass der fünfte Arbeitstag für die Fahrtzeiten zur Verfügung steht.
- (2) Sobald der Mitarbeitende seinen Hauptwohnsitz verlegt hat, erlischt mit dem Tage des Umzuges der Anspruch auf Gestaltung der Arbeitszeit nach Abs. (1).

§ 9 Vergütungssicherung

- (1) Die vom Mitarbeitenden einmal erreichte Eingruppierung wird diesem dauerhaft belassen. Wird dem Mitarbeitenden eine höherwertige Tätigkeit zugewiesen, so richtet sich die Vergütung nach der neuen Vergütungsgruppe; Satz 1 kommt entsprechend zur Anwendung. Die aus der Eingruppierung

resultierende Vergütung wird dem Mitarbeitenden auch dann gezahlt, wenn dem Mitarbeitenden keine der Eingruppierung entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden kann. Eine Änderungskündigung zum Zwecke der Abgruppierung ist dauerhaft ausgeschlossen.

(2) Abs. (1) gilt entsprechend für andere Entgeltbestandteile wie Zulagen etc..

§10 Arbeitszeugnisse

Jeder Mitarbeitende, dessen Arbeitsverhältnis endet, dessen Vorgesetzter wechselt oder der die Ausstellung wünscht, erhält unverzüglich ein wohlwollendes, qualifiziertes Zwischenzeugnis und bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein wohlwollendes, qualifiziertes Endzeugnis, welche im Fall der Leistungs- und/oder Führungsbeurteilung mit mindestens „gut“ eine mindestens dieser Bewertung entsprechende Wunsches-, Dankes- und Bedauernsklausel enthält.

§ 11 Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Soweit das Dienstverhältnis aufgrund dienstgeberseitiger Veranlassung beendet wurde oder wird, erhält der Mitarbeitende eine Basisabfindung.

(2) Die Basisabfindung berechnet sich wie folgt:

Basisabfindung = (Multiplikationsfaktor) x (Betriebszugehörigkeit) x (Bruttomonatsentgelt)

Der Multiplikationsfaktor beträgt x,x.

(3) Die Abfindung erhöht sich für jedes unterhaltsberechtigten Kind um weitere x.xxx,xx €, die aus dem Härtefonds finanziert werden.

(4) Abfindungen sind mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig und nach der Fünftelregelung des § 34 Abs. 1 EStG versteuert, sofern der Mitarbeitende nicht in Textform eine andere Besteuerung wünscht. Auf Wunsch des Mitarbeitenden kann der Auszahlungszeitpunkt unwiderruflich auf den 15. Januar des Folgejahres verschoben werden; hierzu bedarf es einer schriftlichen Erklärung des Mitarbeitenden spätestens ein Monat vor Ende des Arbeitsverhältnisses (bei kürzerer Kündigungsfrist spätestens zwei Wochen vor diesem Termin). Abfindungen sind mit Ausspruch der Kündigung bzw. Abschluss des Aufhebungsvertrages entstanden. Soweit ein Mitarbeitender eine Kündigungsschutzklage erhebt, wird die Abfindung – unabhängig von dem Wahlrecht gem. S. 1 Hs. 2 – erst mit rechtskräftiger Beendigung des Verfahrens fällig.

(5) Soweit ein Mitarbeitender an einen anderen Arbeitsort wechselt, hat er die Leistungen nach Abs. (1) bis (4) ebenfalls zu beanspruchen, wenn das Dienstverhältnis binnen einer Frist von 24 Monaten vom Dienstgeber aus Gründen, die nicht im Verhalten des Mitarbeitenden liegen, beendet wird. Satz 1 gilt auch dann, wenn der Versetzung unter dem Vorbehalt zugestimmt wird, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist.

- (6) Bei Mitarbeitenden mit einer Betriebszugehörigkeit unter drei Jahren wird eine Betriebszugehörigkeit von x,x Jahren in Ansatz gebracht. Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans noch nicht sechs Monate bestanden, so wird abweichend von Satz 1 nur die tatsächliche Betriebszugehörigkeit in Ansatz gebracht.
- (7) Die Absätze (1) bis (6) gelten nicht für Mitarbeitende, denen mit Ausspruch der Kündigung ein schriftliches, für die Dienstgeberin rechtswirksam unterzeichnetes Angebot der Arbeitgeberin zur Fortsetzung ihres Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen angeboten wurde, sofern das mit der Kündigung unterbreitete Angebot zumutbar im Sinne von 18 Abs. (12) ist.

§ 12 Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden

- (1) Von Kündigungen betroffene oder bedrohte Mitarbeitende haben die Möglichkeit, nach Absprache Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Outplacementberatungen des vom Dienstgeber in Absprache mit der MAV ausgewählten Anbieters in Anspruch zu nehmen. Der Dienstgeber zahlt die durch Rechnung ausgewiesenen Kosten für derartige Maßnahmen bis zu einer Gesamtdauer von 6 bis 12 Monaten und einem Betrag in Höhe von bis zu x.xxx,xx € je Mitarbeitenden. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Betroffenen dienen.
- (2) Der Dienstgeber wird die Mitarbeitenden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz aktiv unterstützen. So können z.B. Kontakte zu anderen Anbietern der Region hergestellt werden oder Referenzen auf Wunsch abgegeben werden. Die Mitarbeitenden werden durch die Personalabteilung bei den Gesprächen mit der Arbeitsagentur sowie bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt und beraten.
- (3) Allen gekündigten Mitarbeitenden wird für die Bewerbung um neue Arbeitsplätze Freizeit ohne Verdienstminderung im Umfang von einem Tag je Bewerbung gewährt. Die Gewährung erfolgt ausschließlich bei Vorlage eines entsprechenden Einladungsschreibens.

§ 13 Sonderlösungsrecht

Jeder Mitarbeitende, dem eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen wurde, ist berechtigt, das Dienstverhältnis durch einseitige Erklärung unter Einhaltung einer Frist vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats zu beenden. Auch in diesem Fall erhält er eine Abfindung gem. § 11. Macht der Mitarbeitende von seinem Sonderlösungsrecht Gebrauch, so prüft die Dienstgeberin, ob dem Mitarbeitenden während der Kündigungsfrist noch Urlaub gewährt werden kann oder Überstunden durch Freistellung ausgeglichen werden können. Soweit eine Urlaubsgewährung oder ein Überstundenausgleich vom Dienstgeber abgelehnt werden sollte, erfolgt mit Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abgeltung dieser Ansprüche.

§ 14 Freistellung

Der Dienstgeber ist berechtigt, die von einer Kündigung betroffenen Mitarbeitenden nach Ausspruch der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Anrechnung auf eventuell restliche Urlaubsansprüche, Zeitguthaben bzw. sonstige Freistellungsansprüche bei Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung unwiderruflich freizustellen.

§ 15 Betriebliche Altersversorgung

- (1) Die Mitgliedschaft in der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse bleibt entsprechend der jeweiligen Satzung der KZVK während der gesamten Dauer des Dienstverhältnisses aufrechterhalten.
- (2) Etwaige weitere Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind bei einer betrieblich veranlassten Beendigung des Dienstverhältnisses unverfallbar, auch wenn die gesetzlichen Voraussetzungen noch nicht erfüllt sind. Der Dienstgeber wird dem Mitarbeitenden die Unverfallbarkeit schriftlich bestätigen.

§ 16 Betriebliche Sonderzahlungen

- (1) Wenn ein Dienstverhältnis aufgrund betrieblicher Veranlassung beendet wird und der Mitarbeitende Anspruch auf Zahlung einer Abfindung hat, hat der Mitarbeitende im Ausscheidensjahr Anspruch auf die üblichen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung etc.) in ungekürzter Höhe. Ein Anspruch des Dienstgebers auf Rückzahlung von Sonderzahlungen besteht nicht.
- (2) Hat ein Mitarbeitender, dessen Dienstverhältnis aufgrund betrieblicher Veranlassung beendet wird, Anspruch auf erfolgsabhängige Vergütung, so wird er so behandelt, als wäre der Erfolg zu 100% eingetreten. Die Auszahlung erfolgt anteilig (Beispiel: beim Ausscheiden zum 31.07.2023 werden 7/12 der 100% ausgezahlt).

§ 17 Kündigungsschutz

Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen sind bis zum **xx.xx.xxxx** ausgeschlossen.

§ 18 Begriffsbestimmungen

- (1) Mitarbeitende im Sinne dieser Vereinbarung sind Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einschließlich der Auszubildenden, aber mit Ausnahme der leitenden Mitarbeiter nach § 3 Abs.2 MAVO. Soweit der Begriff "Mitarbeitender" in dieser Dienstvereinbarung verwendet wird, erfolgt das nur aus Gründen sprachlicher Vereinfachung und der Begriff umfasst Personen jeden Geschlechts.
- (2) Eine betriebliche Veranlassung liegt immer vor, wenn eine betriebsbedingte Kündigung nach dem **xx.xx.xxxx** ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung abgeschlossen wurde oder wird.

- (3) Als von einer Kündigung bedroht gelten sämtliche Mitarbeiter des Dienstgebers.
- (4) Die Verlagerung des Lebensmittelpunktes gilt für Mitarbeitende zumindest immer dann als erforderlich, wenn die Wegstrecke des Mitarbeitenden zum neuen Arbeitsort mehr als xx km von der Wohnadresse des Mitarbeiters entfernt ist.
- (5) Die Wegstrecke und die Wegezeit werden mit dem Online-Routenplaner von Google (maps.google.de) sowie – soweit das auswählbar ist – unter Verwendung der schnellsten Wegstrecke ermittelt.
- (6) Das Bruttomonatsentgelt beträgt 1/12 des in den letzten 12 Monaten vor der jeweiligen dienstgeberseitigen Maßnahme erzielten Bruttoentgeltes einschließlich aller Entgeltbestandteile.
- (7) Soweit im Bezugszeitraum Zeiten ohne bzw. ohne vollen Entgeltanspruch oder Zeiten der Inanspruchnahme von Entgeltersatzleistungen (z.B. Kurzarbeitergeld) liegen, wird der Mitarbeitende so behandelt, als hätte er vollen Anspruch auf Entgeltzahlung gehabt. Ist die Arbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraumes erhöht worden, so wird der Mitarbeitende so behandelt, als wäre er während des gesamten Bezugszeitraumes bereits im aktuell vereinbarten Umfang tätig gewesen. Hat ein Mitarbeitender Anspruch auf erfolgsabhängige Vergütung, so wird er so behandelt, als wäre der Erfolg zu 100% eingetreten, soweit er nicht tatsächlich zu mehr als 100% eingetreten ist. Besteht das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Endes des Dienstverhältnisses noch keine zwölf Monate, so wird der Berechnung der Durchschnitt aller Monate des Dienstverhältnisses zu Grunde gelegt.
- (8) Die Betriebszugehörigkeit wird taggenau unter Berücksichtigung des letzten Tages des Arbeitsverhältnisses ermittelt und entsprechend den Sozialdaten auf 2 Dezimalstellen hinter dem Komma kaufmännisch gerundet (z.B. 3,17).
- (9) Soweit Leistungen bei Versetzungen zu beanspruchen sind, sind diese auch bei einer Versetzung infolge Änderungskündigung zu beanspruchen, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist.
- (10) Arbeitsort der Mitarbeiter ist derzeit jeweils die Postadresse der Einrichtung, in der der Mitarbeitende bis zum Zeitpunkt der Änderung des Arbeitsortes tätig ist.
- (11) Ein Härtefall liegt vor, wenn ein Mitarbeitender tatsächlich oder nach Auffassung der Kommission voraussichtlich vier Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses noch kein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen hat oder haben wird; dabei werden geringfügige Beschäftigungen im Sinne von § 8 SGB IV und Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits bestanden, nicht berücksichtigt.
- (12) Ein Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen ist nur dann zumutbar, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:
 - Die Entfernung ist für den Mitarbeitenden zumutbar. Eine Entfernung ist für Mitarbeitende zumutbar, wenn die Wegstrecke bis zur neuen Einrichtung xx km nicht übersteigt oder unter Nutzung des üblicherweise verwendeten Verkehrsmittels xx Minuten nicht übersteigt oder sich

nicht verlängert. Auf Wunsch des Mitarbeitenden wird der Berechnung die Verwendung eines Autos und nicht die öffentlichen Verkehrsmittel zugrunde gelegt.

- Die neue Tätigkeit entspricht der bisherigen Eingruppierung.
- Das Dienstverhältnis ist unbefristet bzw. – soweit es einem befristet beschäftigten Mitarbeitenden unterbreitet wird – nicht weniger lang befristet als die mit dem Mitarbeitenden bereits vereinbarte Befristung.
- Die Tätigkeit entspricht der beruflichen Qualifikation des Mitarbeitenden.
- Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeitenden ist unverändert.
- Das vom Mitarbeitenden zu beanspruchende fixe Jahresentgelt und die vom Mitarbeitenden erzielbare variable Vergütung unterschreitet nicht das vom Mitarbeitenden bis dahin zu beanspruchende fixe Jahresentgelt und die vom Mitarbeitenden bis dahin erzielbare variable Vergütung.

§ 19 Dienstvereinbarungen

- (1) Soweit aufgrund der in der Präambel beschriebenen Maßnahmen Mitarbeitende die Einrichtung wechseln, gelten für diese Mitarbeitenden die bis zum Zeitpunkt des Wechsels in der bisherigen Einrichtung geltenden Dienstvereinbarungen fort, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung abgelöst werden. Die Möglichkeit zur Kündigung oder anderweitigen Beendigung der Dienstvereinbarung bleibt den Betriebsparteien vorbehalten.
- (2) Erfolgt der Wechsel zu einem Dienst- oder Arbeitgeber, der die Grundordnung des kirchlichen Dienstes nicht übernommen hat, gelten die Dienstvereinbarungen dauerhaft als Bestandteil des Dienstvertrages fort.

§ 20 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Sozialplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Er endet mit Ablauf des **xx.xx.xxxx** und ist vorher nicht kündbar.
- (2) Abfindungsansprüche wegen Verlustes des Arbeitsplatzes werden auf die Leistungen dieses Sozialplanes angerechnet. Dasselbe gilt für Abfindungsansprüche aus Arbeits- oder Beendigungsverträgen, auch wenn sie schon vor Abschluss dieses Sozialplanes vereinbart worden sind.
- (3) Alle Zahlungen aufgrund dieses Sozialplanes sind Bruttobeträge. Die Auszahlung der Abfindung erfolgt im Rahmen der einschlägigen steuerlichen Vorschriften.
- (4) Die Leistungen aus diesem Sozialplan können weder abgetreten noch verpfändet werden.

- (5) Ansprüche aus dieser Vereinbarung sind vererblich und erlöschen unabhängig von etwaigen tarif- oder einzelvertraglichen Bestimmungen nicht durch Zeitablauf. Ausschlussfristen kommen insoweit nicht zur Anwendung. Es bleibt aber bei den gesetzlichen Verjährungsbestimmungen.
- (6) Sollten Bestimmungen dieses Sozialplanes ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des Sozialplanes nicht berührt. Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass der Sozialplan eine Regelungslücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke soll eine angemessene Regelung treten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Parteien unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Zwecksetzung geregelt hätten, hätten sie die Unwirksamkeit bedacht.
- (7) Soweit Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung oder Auslegung dieses Sozialplanes entstehen, werden diese mit dem ernststen Willen zur Einigung zwischen dem Dienstgeber und der MAV beraten.
- (8) Dieser Rahmensozialplan wird zwischen dem Dienstgeber und der MAV vereinbart. Er stellt zugleich einen dienstvereinbarungsoffenen Vertrag zugunsten der jeweils Mitarbeitenden dar. Insofern tritt das unterzeichnende Mitglied der Mitarbeitervertretung zugleich als Versprechensempfänger für die Mitarbeitenden auf.
- (9) Alle Parteien wollen die weitestgehende Wirksamkeit der Regelungen dieser Vereinbarung. Soweit diese Vereinbarung in Teilen unwirksam ist, berührt das die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht; vielmehr bleiben die nicht unwirksamen Teile wirksam und sollen durch eine Regelung ersetzt werden, die der unwirksamen Regelung in rechtlich zulässiger Weise am Nächsten kommt.

_____, den _____, _____, den _____

.....
Dienstgeber

.....
Mitarbeitervertretung

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT • Postfach 1153 • 36001 Fulda

Herrn Rechtsanwalt
Dr. Norbert Gescher
Weimarer Str. 10
36039 Fulda

vorab per Fax: 360 606 35

Geschäftsstelle:

-Kirchenrecht-

36037 Fulda, Paulustor 5

☎ 06 61 / 87 - 262

☎ 06 61 / 87 - 362

Email: Kirchenrecht@bistum-fulda.de

FULDA, 12.04.2019

Ihr Az.: [REDACTED]

In dem Verfahren

MAV [REDACTED]

./.
[REDACTED]

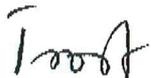
Aktenzeichen: M 4/19 EV

Sehr geehrter Herr Dr. Gescher,

in obiger Angelegenheit übersenden wir den Beschluss vom 11.04.2019 zu Ihrer Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Auf Anordnung



-Geschäftsstelle KAG Fulda-

KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

AKTENZEICHEN: M 4/19 EV

BESCHLUSS

In dem Einstweiligen Verfügungsverfahren

der **Mitarbeitervertretung der** [REDACTED]

- Antragstellerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Mosebach u Partner, Rechtsanwalt Dr. Norbert Gescher, Weimarer Str. 10, 36039 Fulda

gegen

das [REDACTED]

- Antragsgegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte [REDACTED]

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda durch den Vorsitzenden Dr. Reinhard Hawran als Einzelrichter ohne mündliche Verhandlung

am 11. April 2019 **beschlossen:**

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird zurückgewiesen.

2

Gründe:

I.

Die Antragsgegnerin, eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, ist die Trägerin der Kindertagesstätte St. [REDACTED]. Die Antragstellerin ist die dort gebildete Mitarbeitervertretung. Die Antragsgegnerin hatte mit der Gemeinde [REDACTED] im Jahr 2001 eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung über den Betrieb der Kindertagesstätte geschlossen (Anlage AG 1). Diesen Vertrag hatte die Gemeinde [REDACTED] zum 31.07.2018 gekündigt. Unter dem 30.04.2018 haben die Antragsgegnerin und die Gemeinde eine Vereinbarung über den Weiterbetrieb der Kindertagesstätte durch die Antragsgegnerin befristet bis zum 31.07.2019, geschlossen (Anlage zum Ss. der Antragsgegnerin vom 01.04.2019).

Mit Schreiben vom 30.08.2017 (Anlage A 1) hat die Antragstellerin gem. § 27 MAVO von der Antragsgegnerin Informationen zu den Hintergründen und Auswirkungen eingefordert. Mit Schreiben vom 06.12.2018 (Anlage A 5) kündigte die Antragsgegnerin an, gegenüber den Mitarbeiterinnen der Kindertagesstätte das Beteiligungsverfahren zum Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen einleiten zu wollen. Die Bevollmächtigten der Antragstellerin wiesen mit Schreiben vom 10.12.2018 (Anlage A 6) darauf hin, dass Kündigungen unzulässig seien, sofern nicht zuvor Verhandlungen über den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans eingeleitet worden seien. Mit Schreiben vom 11.12.2018 (Anlage A 7) erklärten die Bevollmächtigten der Antragsgegnerin, dass der Interessenausgleich in die Wege geleitet würde und dass die Anhörungen bis zum Abschluss des Interessenausgleichsverfahrens ausgesetzt würden. Ein Entwurf für einen Interessenausgleich ist der Antragstellerin jedoch nicht zugeleitet worden. Der Bevollmächtigte der Antragsgegnerin erklärte mit Schreiben vom 07.03.2019 (Anlage A 13), dass nach derzeitigem Stand im März keine Kündigungen ausgesprochen werden sollten. Mit Schreiben vom 18.03.2019 (Anlage A 14) erklärte dann die Antragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin, dass die Gespräche zur Fortführung der Kindertagesstätte durch die Antragsgegnerin endgültig gescheitert seien. Sie sehe keinen anderen Ausweg, als ihren Rechtsanwalt mit der Ausfertigung der Kündigungen der Mitarbeiterinnen und den damit verbundenen notwendigen Maßnahmen zu beauftragen.

Daraufhin hat die Antragstellerin am 26.03.2019 das vorliegende einstweilige Verfügungsverfahren eingeleitet. Sie rügt eine Verletzung ihrer Beteiligungsrechte. Eröffnet sei der Beteiligungstatbestand des § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO. Der Mitarbeitervertretung stehe ein Unterlassungsanspruch dann zu, wenn im Rahmen von Betriebsänderungen, wie hier der geplanten Betriebsschließung der Kindertagesstätte, vollziehende Maßnahmen wie insbesondere die Kündigung von Beschäftigungsverhältnissen umgesetzt werden sollen, bevor die Verhandlungen über einen Interessenausgleich aufgenommen und entweder trotz ernsthafter Verhandlungsbemühungen gescheitert oder aber erfolgreich abgeschlossen worden seien. Der Verfügungsgrund ergebe sich schon daraus, dass die Umsetzung der Maßnahme unmittelbar bevorstehe.

Die Antragstellerin beantragt den Erlass einer einstweiligen Verfügung folgenden Inhalts:

Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, es zu unterlassen, gegenüber den Mitarbeiterinnen [REDACTED]

[REDACTED] der Kindertagesstätte St. Vinzenz im Zusammenhang mit der geplanten Betriebsschließung zum 31.07.2019 Kündigungen auszusprechen, bevor Verhandlungen über einen Interessenausgleich gescheitert oder erfolgreich abgeschlossen worden sind.

Die Antragsgegnerin beantragt,

1. den Antrag auf Einstweilige Verfügung kostenpflichtig zurückzuweisen;

3

2. Über den Antrag auf Einstweilige Verfügung nicht ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden.

Die Antragsgegnerin macht geltend, dass sie über ihren Bevollmächtigten mit Schreiben vom 11.12.2018 unmissverständlich erklärt habe, dass sie vor Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich keine Kündigungen aussprechen werde im Zusammenhang mit dem Ende der Trägerschaft zum 31.07.2019. Das Schreiben der Generaloberin vom 18.03.2019, einer juristischen Laiin, sei im Kontext mit dem Schreiben des Bevollmächtigten vom 11.12.2018 zu sehen. Die Antragsgegnerin legt ferner ein Schreiben des Bevollmächtigten vom 28.03.2019 an den Bürgermeister der Gemeinde [REDACTED] vor (Anlage AG 2), aus dem auch zu entnehmen sei, dass sie vor Ablauf des 31.07.2019 keine betriebsbedingten Kündigungen im Zusammenhang mit dem (voraussichtlichen) Ende der Trägerschaft aussprechen werde. Die Antragsgegnerin bestreitet daher das Vorliegen eines Regelungsbedarfs für eine einstweilige Verfügung.

Die Antragstellerin hat mit Schriftsatz vom 10.04.2019 ihren Antrag aufrechterhalten, da die Antragsgegnerin ihre Behauptung, sie plane zum heutigen Zeitpunkt nicht mehr den Ausspruch von Kündigungen, nicht glaubhaft gemacht habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst den von ihnen beigelegten Unterlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag der Mitarbeitervertretung auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat keinen Erfolg.

1. Der Antrag ist zulässig. Dem Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zugrunde. Sie betrifft das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung in Form des Zustimmungserfordernisses gem. § 36 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 33 MAVO des Bistums Fulda (im Folgenden: MAVO). Auch ist der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das Kirchliche Arbeitsgericht statthaft. Beim Kirchlichen Arbeitsgericht kann gem. § 52 KAGO eine einstweilige Verfügung beantragt werden, über deren Erlass der Vorsitzende des Gerichts allein und ohne mündliche Verhandlung entscheidet.
2. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist jedoch nicht begründet.
 - a) Ob die Antragstellerin nach dem Sachstand zum Zeitpunkt der Entscheidung das Bestehen eines Verfügungsanspruchs hinreichend glaubhaft gemacht hat, kann dahinstehen. Allerdings bedürfen gem. 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO Entscheidungen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit sie Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen betreffen.

Zum Schutz des Mitarbeitervertretungsrechts kann dabei auch ein Unterlassungsanspruch gegen mitbestimmungswidrige Maßnahmen des Dienstgebers in Betracht kommen, der sich zudem vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen lassen kann. Ein solcher Unterlassungsanspruch ist insbesondere dann in Betracht zu ziehen, wenn im Rahmen von Betriebsänderungen, wie hier der geplanten Betriebsschließung der Kindertagesstätte, vollziehende Maßnahmen, wie insbesondere die Kündigung von Beschäfti-

4

gungsverhältnissen, umgesetzt werden sollen, bevor die Verhandlungen über einen Interessenausgleich aufgenommen und entweder trotz ernsthafter Verhandlungsbemühungen gescheitert oder aber erfolgreich abgeschlossen worden sind. Auf die von Antragstellerseite zitierte Rechtsprechung kann insofern verwiesen werden.

Da nach dem von Antragsgegnerseite nicht bestrittenen Vorbringen die Antragsgegnerin zwar mehrfach angekündigt hat, einen Vorschlag für einen Interessenausgleich vorzulegen, dies jedoch nicht erfolgt ist und auch Verhandlungen hierüber weder stattgefunden haben noch gescheitert sind, spricht Einiges für das Bestehen des von Antragstellerseite geltend gemachten Unterlassungsanspruchs.

Letztlich kann aber dahingestellt bleiben, ob ein Verfügungsanspruch gegeben ist.

- b) Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist nämlich deshalb zurückzuweisen, weil ein Verfügungsgrund nicht – mehr – gegeben ist. Gem. § 52 Abs. 1 KAGO kann auf Antrag eine einstweilige Verfügung in Bezug auf den Streitgegenstand getroffen werden, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechts des Klägers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte, oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustands in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, unwesentliche Nachteile abzuwenden. Diese Voraussetzungen liegen nicht – mehr – vor.

Nach dem durch Vorlage der beiderseitigen Korrespondenz glaubhaft gemachten Vorbringen hatte zunächst der Bevollmächtigte der Antragsgegnerin mit Schreiben vom 11.12.2018 erklärt, dass die Anhörungen der Mitarbeitervertretung zu den beabsichtigten Kündigungen bis zum Abschluss eines Interessenausgleichsverfahrens ausgesetzt würden. Selbstverständlich würden solange auch keine Kündigungen ausgesprochen. Zu diesem Zeitpunkt hatte daher auch die Antragstellerin keinen Anlass gesehen, ein einstweiliges Verfügungsverfahren einzuleiten. Dies gilt auch für die Folgezeit. Mit weiterem Schreiben vom 07.03.2019 hat der Bevollmächtigte der Antragsgegnerin wiederholt, dass entsprechend derzeitigem Stand im März 2019 keine Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Allerdings hat dann die Generaloberin der Antragsgegnerin mit Schreiben vom 18.03.2019 gegenüber der Antragstellerin erklärt, dass auch Gespräche innerhalb des Bistums und der Pfarrgemeinde nicht zum Erfolg geführt hätten. Es werde nun momentan kein anderer Ausweg gesehen, als den Rechtsanwalt mit der Ausfertigung der Kündigungen der Mitarbeiterinnen und den damit verbundenen notwendigen Maßnahmen zu beauftragen. Dieses Schreiben hat bei der Antragstellerin nachvollziehbar den Eindruck erweckt, dass nunmehr entgegen der früher geäußerten Erklärungen des Bevollmächtigten der Antragsgegnerin nun doch auch vor Verhandlungen über einen Interessenausgleich Kündigungen ausgesprochen werden sollen. Bei dieser Sachlage war die Befürchtung der Antragstellerin, eine Verletzung ihrer Beteiligungsrechte sei unmittelbar zu besorgen, durchaus gerechtfertigt. Zum Zeitpunkt der Beantragung der einstweiligen Verfügung kann daher grundsätzlich auch vom Bestehen eines Verfügungsgrundes ausgegangen werden.

Dieser ist jedoch nicht mehr gegeben. Das Gericht hat der Antragsgegnerin zum Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung rechtliches Gehör gewährt. In ihrer Antragserwiderung hat die Antragsgegnerin klar und unmissverständlich erklärt, dass sie vor Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich keine Kündigungen aussprechen werde. Sie hat daher die früheren Erklärungen ihres Bevollmächtigten bestätigt. Das Schreiben der Generaloberin vom 18.03.2019 sei,

zumal es sich bei ihr um eine juristische Laiin handele, im Kontext mit dem Schreiben des Bevollmächtigten vom 11.12.2018 zu sehen. Insofern hat die Antragsgegnerin durch ihren Prozessbevollmächtigten bekräftigen lassen, dass sie bis zum Abschluss des Interessenausgleichsverfahrens Kündigungen nicht aussprechen werde.

Bei dieser Sachlage vermag das Gericht einen dringenden Regelungsbedarf zum Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht – mehr – zu erkennen. Soweit die Antragstellerin im Schriftsatz vom 10.04.2019 darauf hinweist, dass die Antragsgegnerin ihre Behauptung, dass sie zum heutigen Zeitpunkt den Ausspruch von Kündigungen nicht beabsichtige, nicht glaubhaft gemacht habe, führt dies nicht zur Annahme eines Verfügungsgrundes. Auch ohne Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung hat die Antragsgegnerin doch im Verfahren durch ihren Prozessbevollmächtigten vortragen und bekräftigen lassen, dass es bei seinen ursprünglich getätigten Erklärungen bleibt und dass trotz des Schreibens der Generaloberin der Antragsgegnerin vom 18.03.2019 vor Abschluss des Interessenausgleichsverfahrens Kündigungen nicht ausgesprochen werden sollen. Diese Aussagen sind im Verfahren so klar und eindeutig erfolgt, dass sie der Annahme eines Verfügungsgrundes entgegenstehen.

Nach alledem war der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

IV.

Gegen die Entscheidung ist gem. § 47 Abs. 4 KAGO die Revision nicht zulässig. Daher kommt auch eine Zulassung der Revision nicht in Betracht.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen den Beschluss findet das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde statt. Die sofortige Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgericht des Bistums Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda, innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des Beschlusses schriftlich einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss die Bezeichnung der angefochtenen Entscheidung sowie die Erklärung enthalten, dass Beschwerde gegen diese Entscheidung eingelegt wird.



(Dr. Hawran)

-Der Vorsitzende-