

Auswirkungen für Mitarbeitende beim Übergang der Einrichtung von der Kirchengemeinde in den Zweckverband

Grundsatz:

Für die abgebende Kirchengemeinde handelt es sich formal um einen Betriebsübergang. Der § 613 a BGB regelt die Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang. Er gilt für alle Arbeitsverhältnisse, also auch für Teilzeitbeschäftigte, Praktikanten, Auszubildende und leitende Angestellte.

Liegen die Voraussetzungen des Betriebsübergangs vor, so gehen automatisch die Arbeitsverhältnisse auf den neuen Betriebsinhaber über. Das heißt, **der Betriebserwerber tritt kraft Gesetzes in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.**

Die bisher geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen werden ohne jegliche Änderung fortgeführt, Betriebszugehörigkeit, Kündigungsschutz, betriebliche Altersversorgung etc. bleiben erhalten. Es tritt lediglich ein Wechsel in der Person des Arbeitgebers ein, ansonsten ändert sich nichts.

Erste Voraussetzung eines Betriebsübergangs ist der **Wechsel des Betriebsinhabers**, d.h. eine Änderung derjenigen Person, die über die arbeitsrechtliche Organisations- und Leitungsmacht verfügt. Bei dieser Person kann es sich um eine natürliche oder juristische Person handeln. Eine bloße Änderung der Rechtsform oder der Wechsel von Gesellschaftern reicht nicht aus.

Ziele:

Entlastung der Pfarrer und Pfarrerrinnen, der Kirchenvorstände vor allem in Zeiten von Vakanzen.

Die stetig ansteigenden Anforderungen (BayKiBiG, Qualitätsstandards, Professionalisierung, Ausbau von Tagesstätten, Mitarbeitendenmehrung etc.) fordern immer mehr Einsatz.

Kontinuierliche und professionelle Ansprechpartner für die Beschäftigten.

Was bedeutet ein Betriebsübergang konkret für die Mitarbeitenden?

1. Ändern sich die Anstellungsverhältnisse?

Nein, alle betroffenen Mitarbeitenden erhalten zwar neue Dienstverträge. An den Verträgen ändern sich nur die Angaben zum Arbeitgeber. Im Rahmen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers, kann es auch weiterhin zu betrieblichen Umsetzungen kommen. Alle anderen Bestandteile der Dienstverträge bleiben unberührt.

2. Gibt es bei einem Stellenwechsel innerhalb des Zweckverbandes eine erneute Probezeit?

Grundsätzlich nicht, bei befristeten muss dies individuell geprüft werden.

3. Was passiert wenn es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt?

Hier greift das Kündigungsschutzgesetz.

Das Kündigungsschutzgesetz ist seit 1.1.2004 in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern anwendbar. Der Schwellenwert, bis zu dem Betriebe dem Kündigungsschutzgesetz nicht unterliegen, wurde von 5 Arbeitnehmern auf 10 Arbeitnehmer heraufgesetzt. In Betrieben und Verwaltungen, die in der Regel 10 oder weniger Vollzeitmitarbeiter beschäftigen, findet das Kündigungsschutzgesetz allerdings nur auf diejenigen Mitarbeiter keine Anwendung, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat.

4. Ansprechpartner:

Der oder die Geschäftsführenden sind Ansprechpartner für alle dienstlichen Belange der Mitarbeitenden zum Beispiel Mitarbeitendenjahresgespräche, Laufbahnplanung/ Berufsentwicklung usw.

5. Sonstiges:

Jede Einrichtung soll ihr Profil und Stammpersonal behalten. Im Rahmen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers, kann es jedoch zu Veränderungen kommen.

Den Betriebsübergang begleitet die MAV, nach der Gründung, muss im Zweckverband eine eigene MAV gewählt werden.

Es wird eine klare Aufgabenverteilung geben zwischen der geschäftsführenden Ebene des Zweckverbandes und den Einrichtungsleitungen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen sollten Sie weitere Fragen haben, oder Unklarheiten bestehen, dann setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung. Gerne kommen wir auch zu einem Gespräch in Ihre Einrichtung.