KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

BETRIEBSÜBERGANG UND BETEILIGUNG DER MAVEN

KODA Infotagung

Könzgenhaus, Haltern am See

08.10.2025

Pressemitteilung

Neue Trägerstruktur für katholische Kindertageseinrichtungen

01.10.2025, 10:00 Uhr, Bistum Münster

Die 664 katholischen Kindertageseinrichtungen im Bistum Münster, die sich derzeit in Trägerschaft der katholischen Kirchengemeinden befinden, sollen im August 2027 auf eine neue, höhere Trägerstruktur übergehen. Geplant ist die Gründung von drei gGmbHs, eine für den Niederrhein, eine für die Kreise Borken, Coesfeld und Recklinghausen sowie eine für die Stadt Münster zusammen mit den Kreisen Steinfurt und Warendorf. Hierüber hat das Bistum am 1. Oktober die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert.

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

TEIL 1

Betriebsübergang – gesetzliche Regelung und Auswirkung

Definition Betriebsübergang § 613a BGB

Wirtschaftliche Einheit eines Betriebes oder eines Betriebsteils wird von einem neuen Rechtsträger unter Wahrung der Identität fortgeführt

Kumulative Voraussetzungen:

✓Übergang durch Rechtsgeschäft

✓Wirtschaftliche Einheit muss ihre Funktion beibehalten

✓Betriebsmittel und Infrastruktur gehen auf neuen Betriebsinhaber über

✓Betriebserwerber übernimmt wichtige Funktionsträger (Know-How-Träger) oder den überwiegenden Teil der Beschäftigten

Trägerwechsel – 01. August 2027

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Betriebsübergang nach § 613a BGB

- Der Übernehmer tritt in die Rechte und Pflichten des bisherigen Arbeitsgebers ein
- Mit Übernahme stehen dem Übernehmer sämtliche Rechte und Pflichten des bisherigen Arbeitgebers zu

Bestandsschutz der arbeitsrechtlichen Bedingungen:

- Geltungsbereich der KAVO
- Einzelvertragliche Regelungen (Dauer der Arbeitszeit, Höhe der Vergütung,…)
- Betriebszugehörigkeit
- Altersvorsorge (KZVK)

Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Bei Betriebs**teil**übergang:

Beim Veräußerer verbleiben Arbeitsplätze

→MA sollen bei betriebsbedingter Kündigung + guten Chancen bei der Sozialauswahl dem Übergang widersprechen

MAV-Relevanz:

Wenn Erwerber MAVO anwendet, bleibt MAV (des größten Betriebsteils) per Übergangsmandat gem. § 13d MAVO bis zu einer Neuwahl im Amt

(max. 6 Monate, per DV auf 12 Monate verlängerbar)

Rechtliche Auswirkungen Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 1 Satz 1

Betrieb = Wirtschaftliche Einheit

Organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung (EuGH 2003); Betrieb kann rechtlich unselbständig und betrieblich eigenständig sein

Betriebsteil/Betriebsstätte = keine organisatorische Selbständigkeit (z.B. keine von anderen Betrieben des gleichen Unternehmens abgegrenzte Leitungsebene vorhanden)

→ Kita = Betrieb

Rechtliche Auswirkungen Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 1 Satz 1

- Neuer Inhaber tritt in sämtliche **Rechte und Pflichten** gegenüber den MA ein
- **Arbeitsverhältnisse** zum Veräußerer (KiGem) enden zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs und gehen auf neuen Inhaber (gGmbH) über (soweit kein Widerspruch); keine neuen Arbeitsverträge erforderlich; Ausschlussfristen aus dem beendeten Arbeitsverhältnis beginnen ab diesem Zeitpunkt zu laufen
- Änderungen nur **einvernehmlich** oder durch eine **sozial gerechtfertigte Änderungskündigung**
- Erfasst **werden alle zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse** (auch MA in Elternzeit, Pflegezeit, ATZ-Freistellungsphase)

Rechtliche Auswirkungen Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 1 Sätze 2-4

- Grundsätzlich gilt:

  Bestehende Rechte + Pflichten werden Inhalt des Arbeitsverhältnisses (Transformation); keine Änderungen zum Nachteil der MA vor Ablauf eines Jahres nach Betriebsübergang möglich, wenn diese Rechte + Pflichten in **Tarifvertrag** oder **Dienstvereinbarung** geregelt sind

- **Aber:**

  KAVO ist kein Tarifvertrag, sondern gilt nur durch Inbezugnahme im Arbeitsvertrag;

  ➔ KAVO bleibt nach Betriebsübergang einzelvertraglich unbefristet wirksam (dynamische Verweisungsklausel = „in der jeweils geltenden Fassung“)

  ➔Dienstvereinbarungen können nach Ablauf von einem Jahr geändert werden

Rechtliche Auswirkungen Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 2

- **Haftung des DG für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis:**

  Veräußerer (KiGem) + Erwerber (gGmbH) haften gesamtschuldnerisch für alle Ansprüche, die vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs entstanden sind und innerhalb eines Jahres ab diesem Zeitpunkt fällig werden

Abs. 3

Nicht relevant

Rechtliche Auswirkungen Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 4

- **Unwirksamkeit von Kündigungen wegen des Betriebsübergangs durch bisherigen oder neuen Inhaber**

Aber: Ausspruch von betriebsdingten Kündigungen (insbesondere aufgrund der Umsetzung eines Sanierungskonzeptes oder wegen beabsichtigter Stilllegung des Betriebes), die auch ohne Betriebsübergang sozial gerechtfertigt wären, gelten nicht als *„wegen des Betriebsübergangs“* ausgesprochen; aber gerichtliche Überprüfung möglich (Kündigungsschutzklage).

Rechtliche Auswirkungen Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 4

- **(Eigen-)Kündigung bei Betriebsübergang:**

  Vom Veräußerer veranlasste Eigenkündigungen der MA, die den Schutz des § 613a Abs. 4 umgehen sollen, sind nichtig; ebenso Aufhebungsverträge, wenn eine Weiterbeschäftigung des MA beim Erwerber beabsichtigt ist

  (Verstöße gegen Gesetz – § 134 BGB; Darlegungs- und Beweislast liegen beim MA).

- **Betriebsübergang schließt verhaltens- oder personenbedingte Kündigungen durch bisherigen oder neuen Arbeitgeber nicht aus.**

Unterrichtung Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 5

- **Pflicht des bisherigen Arbeitgebers oder des neuen Inhabers zur Unterrichtung der einzelnen MA über Betriebsübergang**

  Zweck für MA: Entscheidungsgrundlage für die Ausübung des Widerspruchsrechts

  Zweck für DG: Klarheit über Anzahl und Personen der zukünftigen Anstellung

- **Verpflichtende Inhalte:**

  - Zeitpunkt
  - Grund
  - Rechtliche, wirtschaftliche, soziale Folgen für die MA

    (nur Wiedergabe des Gesetzestextes ist nicht ausreichend)
  - Geplante Maßnahmen hinsichtlich der MA (Arbeitsort, Einsatzflexibilität, WB-Maßnahmen etc.)

Unterrichtung Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 5

- Unterrichtungspflicht besteht **gegenüber jedem MA** (MAV alleine genügt nicht)
- **Kein Beteiligungstatbestand** für die MAV, aber **Informationsrecht** gem. § 27 Abs. 1 MAVO begründet **Einsichtsrecht in das Unterrichtungsschreiben** vor dessen Herausgabe an die Belegschaft
- Unterrichtungspflicht besteht für Veräußerer und Erwerber **gesamtschuldnerisch**
- Unterrichtung kann **wahlweise** durch jeden von beiden oder durch beide gemeinsam erfolgen

Unterrichtung Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 5

- **Textform** ausreichend (§ 126b BGB)
- Pflicht besteht **unabhängig von Betriebsgröße und Vorhandensein einer MAV**
- **Nicht einklagbar**, Unterlassung ist nicht durch Straf- oder Geldbußen sanktionsfähig, Betriebsübergang wird durch Unterlassung nicht rechtsunwirksam
- **Rechtsfolgen bei Unterlassung:**

  Widerspruchsfrist für die MA (1 Monat) beginnt nicht zu laufen (erst bei ordnungsgemäßer Unterrichtung);

  ggf. Schadensersatzansprüche für MA (Nachweis des genau bezeichneten Fehlers und des bezifferbaren Schadens)

Unterrichtung Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 5

- **Inhalte des Unterrichtungsschreibens (I):**
  - ✓Benennung des Erwerbers mit Firmenbezeichnung und Anschrift
  - ✓Gesamt- oder Teilbetriebsübergang
  - ✓Hinweis auf Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber
  - ✓Hinweis auf Fortgeltung bzw. Entfall bestehender Dienstvereinbarungen (siehe § 613a Abs. 1 Sätze 2 + 3)
  - ✓Hinweis auf Widerspruchsrecht und Widerspruchsfrist (1 Monat ab Zugang)
  - ✓Auskünfte über Mitbestimmungsorgane beim Erwerber (hier: Übergangsmandat der MAV)

Unterrichtung Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 5

- **Inhalte des Unterrichtungsschreibens (II):**
  - ✓Hinweise zur Haftung von Veräußerer und Erwerber

    (siehe § 613a Abs. 2)
  - ✓Hinweis auf Recht auf Zusatzversorgung
  - ✓Hinweis auf ggf. eingeschränkten Kündigungsschutz beim Erwerber

    (siehe § 23 Kündigungsschutzgesetz)

    Eingeschränkte Geltung von Vorschriften des KSchG bei Betrieben mit unter 5 AN sowie bei Betrieben mit unter 10 AN für diejenigen AN, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden:

    Keine Geltung der Vorschriften über sozial ungerechtfertigte Kündigungen, Abfindungsanspruch, Änderungskündigung, Kündigungseinspruch durch Betriebsrat, Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Unterrichtung Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 5

➢**Inhalte des Unterrichtungsschreibens (III):**

✓Klarstellung der Unwirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Kündigungen und Auflösungsverträgen wegen des Betriebsübergangs, wohl aber aus anderen Gründen

(siehe § 613a Abs. 4)

✓Informationen über eventuelle Umstrukturierungsmaßnahmen beim Erwerber

✓Informationen über ggf. aufzustellenden Sozialplan

Widerspruch Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 6

- **Widerspruchsrecht des einzelnen MA gegen Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber**
  - Schriftlich innerhalb 1 Monats – keine weiteren formalen Anforderungen
  - Keine Begründung erforderlich
  - Verhindert nicht den Betriebsübergang als solchen
  - Kein Widerruf möglich
  - Vorausverzicht auf Widerspruch nicht zulässig

Widerspruch Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 6

➢ **Wirkungen eines Widerspruchs (I):**

- Arbeitsverhältnis zum Veräußerer (KiGem) **bleibt bestehen**
- Damit aber auch **Verzicht auf einen Arbeitsplatz** beim Erwerber (gGmbH)
- Bei Betriebs**teil**übergang (beim Veräußerer verbleiben noch Arbeitsplätze): Einbezug in die **Sozialauswahl**
- Durch Wegfall passender Arbeitsplätze und bei fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten aufgrund des Betriebsübergangs kann Veräußerer **betriebsbedingte Kündigungen** aussprechen

Widerspruch Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Eigenkündigungen durch MA

Verhaltens- oder personenbedingte Kündigungen durch den DG

- **Kündigungsfristen bei einer Beschäftigungszeit (§ 41 Abs. 1 KAVO)**

bis Ende	6. Monat	= 1 Monat zum Monatsschluss
bis zu	1 Jahr	= 1 Monat zum Monatsschluss
mehr als	1 Jahr	= 6 Wochen zum Quartalsende
mindestens	5 Jahre	= 3 Monate zum Quartalsende
mindestens	8 Jahre	= 4 Monate zum Quartalsende
Mindestens	10 Jahre	= 5 Monate zum Quartalsende
mindestens	12 Jahre	= 6 Monate zum Quartalsende

Widerspruch Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Kündigung im Kita-Bereich (§ 41 Abs. 1 KAVO)

- Kündigungen zum Ende des Kindergartenjahres (31. Juli) **betriebsbedingt** möglich

- Kündigung muss erfolgen bei einer **Beschäftigungszeit** von:

mehr als	1 Jahr	→spätestens am 15. Mai
mindestens	5 Jahren	→spätestens am 31. März
mindestens	8 Jahren	→spätestens am 28. Februar
mindestens	10 Jahren	→spätestens am 31. Januar
mindestens	12 Jahren	→spätestens am 31. Dezember des Vorjahres

Widerspruch Betriebsübergang § 613a BGB

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

Abs. 6

➢ **Wirkungen eines Widerspruchs (II):**

- Widerspruch und dadurch ausgelöste Arbeitslosigkeit **führt nicht zu einer Sperrfrist der Arbeitsagentur** (nur bei „doppelter Kausalität“ = vertragswidriges Verhalten + dadurch ausgelöste Kündigung und Arbeitslosigkeit)
- Widerspruch erzeugt **keinen Anspruch auf Annahmeverzug** gegenüber dem Veräußerer bei dort fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, wenn die Tätigkeit beim Erwerber zumutbar gewesen wäre
- Widerspruch hat **keine negativen Auswirkungen auf Durchführung der Sozialauswahl**

Zusatzversorgung Betriebsübergang § 613a BGB

- Durch Betriebsübergang wechselt der **Schuldner der Altersversorgungszusage**; Änderungen oder Aufhebung nicht zulässig
- Dies gilt auch für Vereinbarungen über **Entgeltumwandlung** (§ 1a BetrAVG)
- Erwerber wird neuer Schuldner bezgl. sämtlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, mithin auch der **Altersversorgungszusage**
- Beide **Rechtsverhältnisse** gehen auf den Erwerber über:

zwischen DG und Zusatzversorgungskasse (ZVK)	(Beteiligungsverhältnis)
zwischen MA und DG	(Versicherungsverhältnis)

Zusatzversorgung Betriebsübergang § 613a BGB

- **Grundsatz: Erwerber schuldet Zusatzversorgung**

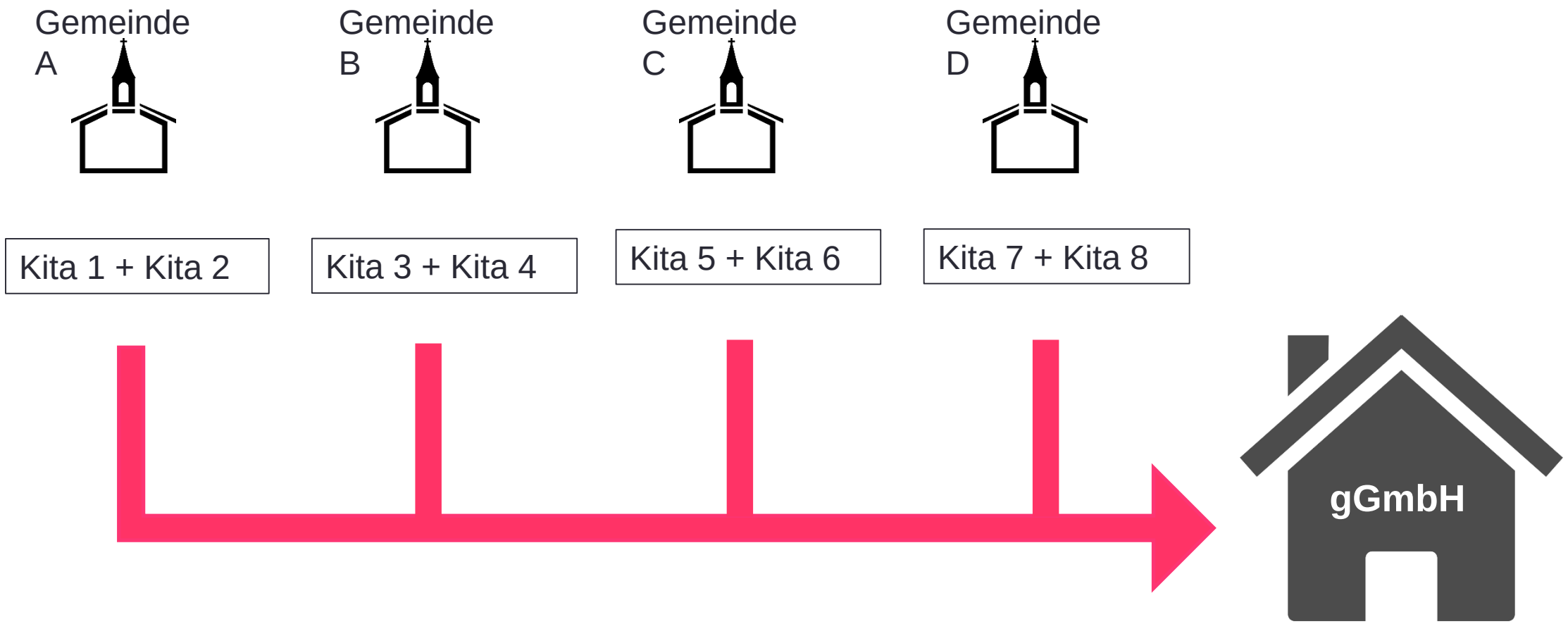
Erwerber muss den übernommenen MA die Leistungen verschaffen, die diese bei ihrem früheren DG erhalten hätten; ist er dazu nicht in der Lage, muss er „gleichwertige Leistungen“ erbringen; dieser Anspruch wird bei Eintritt des Versorgungsfalles fällig und kann vorher nicht verjähren oder verfallen oder verwirkt werden.

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

TEIL 2

Betriebsübergang – Bedeutung und Auswirkung für die MAVen

Betriebs**teil**übergang



Rechtsträger - Einrichtungsstruktur

- Bei Änderung der Rechtsträgerstruktur ohne Veränderung der Einrichtungsebene besteht ausschließlich Informationsrecht nach § 27 MAVO
  - „(1) Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.“

Rechtsträger - Einrichtungsstruktur

- Dr. Norbert Gescher (ZMV 2017, Ausgabe 2, S. 74 ff.):
- Wird nicht nur die Rechtsträgerstruktur geändert, sondern auch die Einrichtungsstruktur, dann sind Beteiligungsrechte zu prüfen.
- Neustrukturierung ist kein hoheitlicher Akt des Offizials:
  - Es gab Varianten der Neugestaltung
- Der Neuordnung liegen <u>auch</u> Entscheidungen der Dienstgeber zugrunde.

➢ „Soweit aber ein wenn auch geringer Gestaltungs- oder Handlungsspielraum verbleibt, soll es auch nach der einschlägigen Rechtsprechung zu dem personalvertretungsrechtlichen Vorgaben bei einem Beteiligungsrecht des Personalrats verbleiben.“

MAV-Beteiligung

- Eine MAV ist einrichtungsbezogen gewählt

→ Gemeinde = Einrichtung

- Die Beteiligungsrechte beziehen sich auf die MAV der jeweiligen Einrichtung

→ Beteiligungsverfahren finden zwischen dem Dienstgeber der jeweiligen Gemeinde und der MAV der Gemeinde statt

- Der Dienstgeber (vertretungsberechtigte Organ) ist verantwortlich für die Einhaltung der Rechte nach MAVO

MAV-Beteiligung

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

§ 27 MAVO - Informationsrecht

Rechtzeitig:

Zu einem Zeitpunkt, zu dem die MAV noch in die Lage versetzt werden kann, auf das OB und Wie der Betriebsveränderung Einfluss zu nehmen.

Umfassend:

Die MAV muss in die Lage versetzt werden, mit dem Dienstgeber auf Augenhöhe zu verhandeln.

Alle dazu notwendigen Informationen müssen der MAV erteilt werden.

MAV-Beteiligung

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

§ 27a MAVO – Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten

(1) Der Dienstgeber einer Einrichtung, in der in der Regel mehr als 50 […]Mitarbeiter ständig beschäftigt sind […]hat die Mitarbeitervertretung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung rechtzeitig […]unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Die Mitarbeitervertretung kann Anregungen geben.

(2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere[…]

2. Rationalisierungsvorhaben; […]

7. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen;

8. die Änderung der Organisation oder des Zwecks einer Einrichtung sowie

9. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können.

MAV-Beteiligung

Pflicht des abgebenden Dienstgeber zur Information der MAV:

Worüber?

- Zeitpunkt des geplanten BetrÜg
- Art und Weise des BetrÜg
- Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen hinsichtlich der beabsichtigten Maßnahmen

Wann?

- Bereits in der Planung
- Rechtzeitig vor dem Vollzug und bevor die Beschäftigten vom BetrÜg betroffen werden

Wie?

- Umfassend
- Fehlerfrei
- Vollständig
- Schriftlich

MAV-Beteiligung

§ 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO – Anhörung- und Mitberatung

- „Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen, […]“

- Bei ersten Überlegungen mit Verschwiegenheitspflicht
- Bei konkreter Planung des BetrÜg

MAV-Beteiligung

§ 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO – Anhörung- und Mitberatung

Umfang der Unterrichtung:

- welche/r Einrichtungsteil/e sind betroffen
- welche Mitarbeiter sind betroffen
- was ist mit den betroffenen Mitarbeiten beabsichtigt
- welcher zeitliche Ablauf

→ Sowohl die, die übergehen als auch die, die bleiben!

MAV-Beteiligung

§ 36 bzw. § 37 Abs. 1 Nr. 3 MAVO - Planung und Durchführung von Veranstaltungen

- Veranstaltungen **durch** den Rechtsträger **für** die Mitarbeiter
- Planung und Durchführung umfasst Art, Zeit und Ort
- Bestimmung der teilnahmeberechtigten Personen
- Zustimmungsverfahren bereits in der Phase der Planung, damit MAV noch Einfluss auf Inhalt, Ablauf und Termin der Veranstaltung hat

➢ Sollte der DG keine Informationsveranstaltung für die MA planen, kann die MAV auch vom Antragsrecht Gebrauch machen

Antrag nach § 37 Abs. 1 Nr. 3 MAVO

- „Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“
- **Voraussetzung**: ordnungsgemäßer Beschluss der MAV einen Antrag zu stellen!

- Nachfolgender Text ist nur ein Beispiel und kann an die Bedürfnisse/Voraussetzungen in den jeweiligen Einrichtungen angepasst werden:

*Die MAV beantragt, die Planung und Durchführung einer Informationsveranstaltung des Dienstgebers gem. § 37 Abs. 1 Nr. 3 MAVO für die Mitarbeiter*innen, die vom Betriebsübergang in den Kirchengemeindeverband betroffen sind, zur Information über:*

- *Was ist ein Betriebsübergang nach § 613a BGB?*
- *Welche Auswirkungen hat dieser Übergang, insb. wenn die Mitarbeiter widersprechen würden?*
- *…*

Die MAV beantragt, diese Veranstaltung VOR der Versendung der Unterrichtungsschreiben durchzuführen, um die MA entsprechend vorzubereiten, Unsicherheiten abzubauen und ggf. Widersprüche aus Unwissenheit zu verhindern.

MAV-Beteiligung

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

§ 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO – Zustimmung

- „Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung
- 11. 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, […]“

MAV-Beteiligung

- Ob über einen Sozialplan zu verhandeln und dieser abzuschließen ist, unterliegt einer zweistufigen Prüfung:

1. Liegt eine Einrichtungsänderung im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO vor?
   - Wenn: JA
2. Werden durch die Einrichtungsänderung wesentliche wirtschaftliche, für die MA nachteilige Folgen ausgelöst?

➢ Abordnungen/Versetzungen, höhere Fahrtzeiten – weitere Wegstrecken, neue Aufgabenbeschreibungen …

MAV-Beteiligung

- Was muss dann geregelt werden?
  - Abordnungen/Versetzungen
  - Schutz vor weiteren Umsetzungen
  - Wegstreckenentschädigungen
  - Qualifizierung
  - Einrichtungsstruktur
  - …

MAV-Beteiligung

§ 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO – Dienstvereinbarung

- „Nach § 38 I Nr. 13 können in einem Sozialplan – in den Grenzen billigen Ermessens – diejenigen Nachteile ausgeglichen bzw. gemildert werden, die den Mitarbeitern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen […]“

z.B.

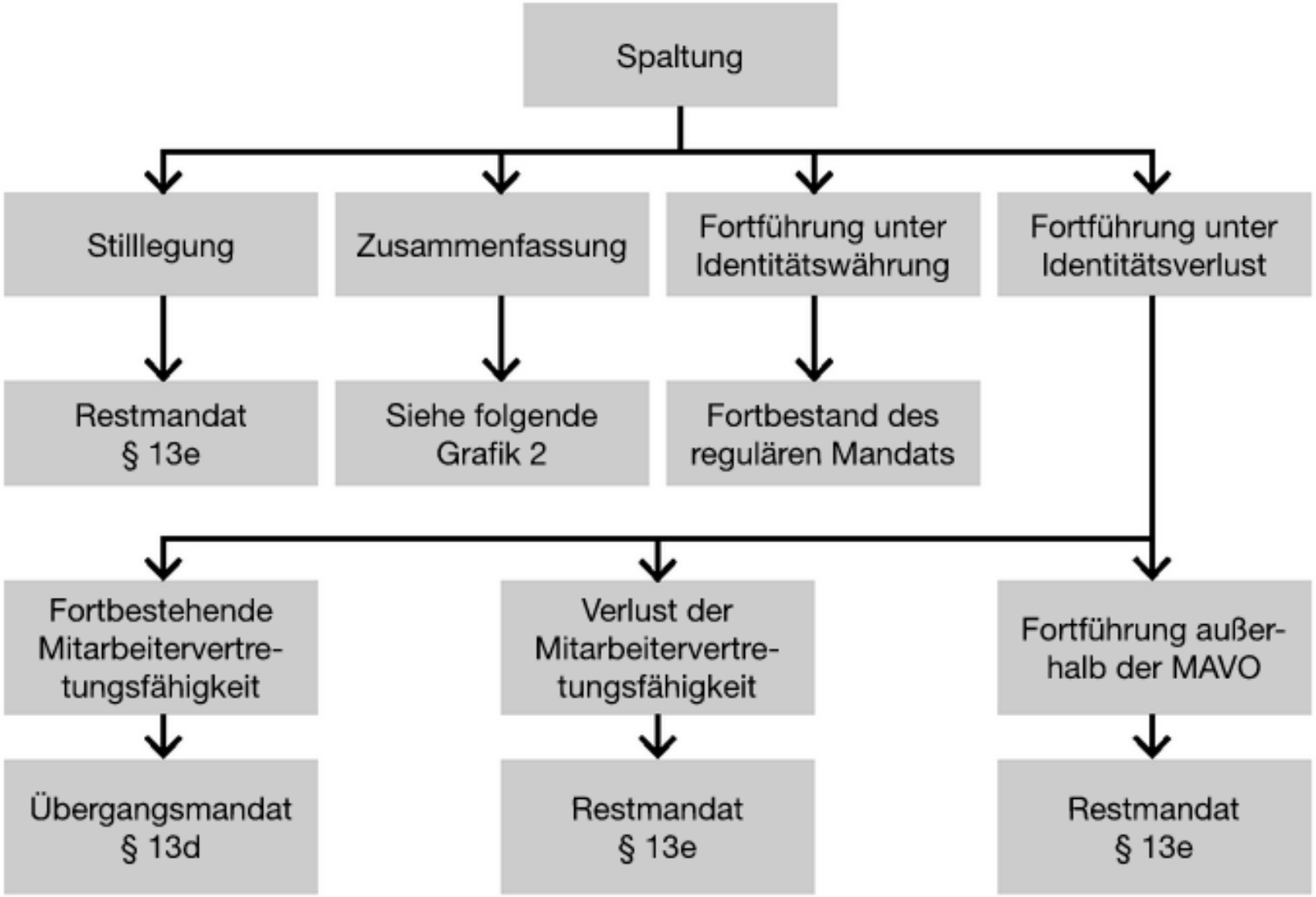
- Regelung von Dienstfahrten
- Mobiles Arbeiten
- Homeoffice
- Tätigkeiten in mehreren Bereichen
- Stellenbeschreibungen …

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

TEIL 3
BEDEUTUNG DES BETRIEBSÜBERGANGS FÜR DIE EINRICHTUNGSBEZOGENE MAV

Was passiert nach dem Betriebsübergang?

KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG



Nach dem Betriebsübergang

Für die Frage, was nach dem Betriebsübergang passiert, muss geklärt werden, worum es sich handelt:

- Spaltung einer Einrichtung
  - **Aufspaltung:** durch vollständige Aufteilung mehrere eigenständige Organisationseinheiten, die ursprüngliche Einrichtung geht unter
  - **Abspaltung**: bestimmte Teilbereiche werden aus der fortbestehenden Ursprungseinrichtung ausgegliedert
- Zusammenlegung von Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen
  - Es entsteht eine neue Organisationseinheit mit neuer Leitungsstruktur

Spaltung und/oder Zusammenlegung

- Eine Spaltung kann:

1. zur Stilllegung führen → Restmandat § 13 e MAVO
2. zur Zusammenfassung mit einer anderen Einrichtung führen → Übergangsmandat § 13 d MAVO
3. zum Fortbestand einer MAV-fähigen Einheit führen, die nicht mit einer anderen (Teil)Einrichtung zusammengelegt wird und ihre Identität behält → reguläres Mandat
4. zur Fortführung mit Identitätsverlust → MAV-fähig Übergangsmandat § 13 d MAVO, nicht MAV-fähig Restmandat 13 e MAVO

Spaltung und/oder Zusammenlegung

- Gemeindeteile werden abgespalten:
  - bestimmte Teilbereiche (päd. Personal der Kitas, Hauswirtschaftskräfte, ggf. Reinigungskräfte, Hausmeister) werden aus der fortbestehenden Ursprungseinrichtung ausgegliedert
  - Ursprungseinrichtung (Gemeinde) bleibt bestehen

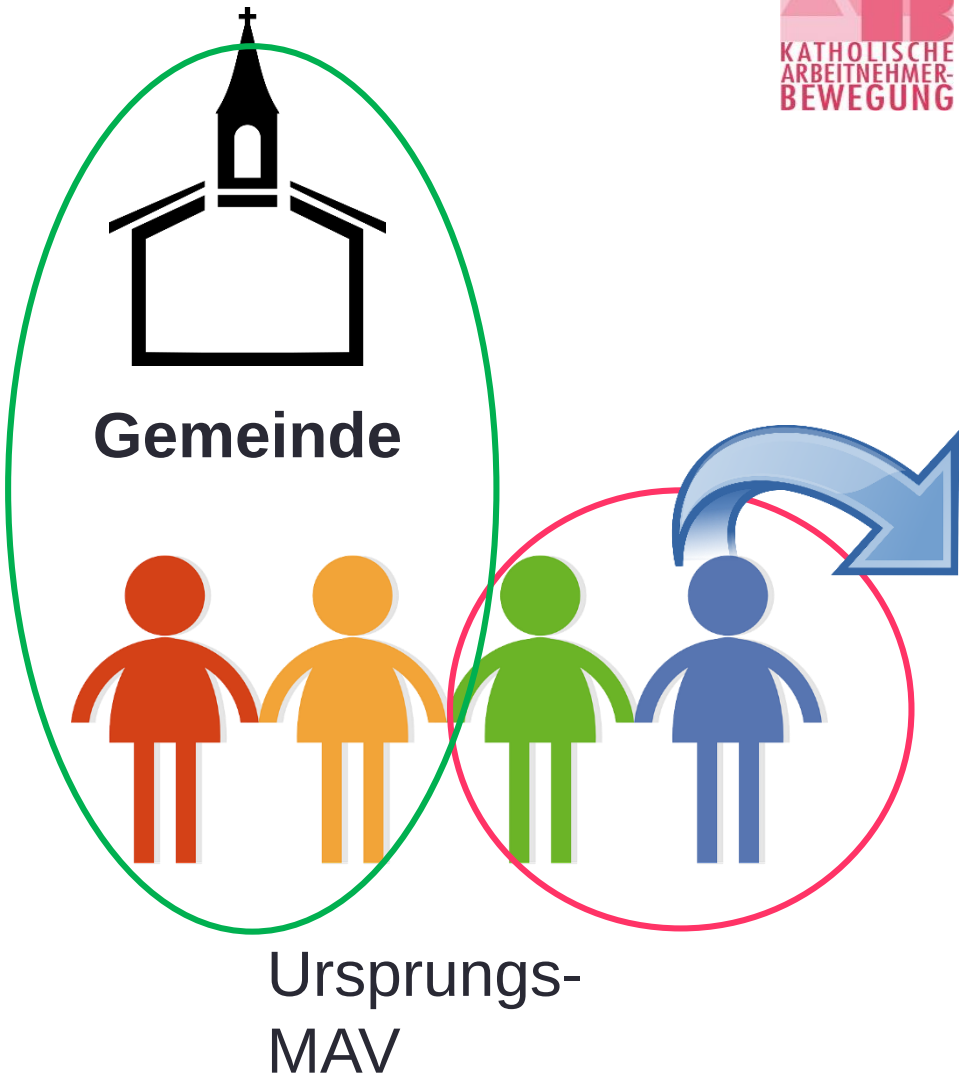
- Abgespaltene Teilbereiche werden zusammengelegt
  - neue Organisationseinheit (gGmbH) mit neuer Leitungsstruktur (Geschäftsführer)

Nach dem Betriebsübergang

- In den Gemeinden:
- Identitätswahrung
- MAV führt Mandat weiter

→ mit den Mitgliedern, die in diesem Teil der Einrichtung verbleiben

- Prüfung § 13 Abs. 3 Nr. 2 MAVO
- § 13a MAVO: Weiterführung der Geschäfte
- Neuwahl (§ 6 MAVO)



Nach dem Betriebsübergang

In den gGmbHs:

- Abgespaltene Einrichtungsteile bilden neue Einrichtung
- Neue Leitungsstruktur
- Übergangsmandat: nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Einrichtungsteil
- Dauer: max. sechs Monate
- Vorbereitung der Neuwahl
- Durch DV Verlängerung des Übergangsmandats auf bis zu 12 Monate

Übergangsmandat und MAV-Wahl

MAV:

- Wahrnehmung des MAV-Mandates
- Benennung eines Wahlausschusses (3-5 Mitglieder)
- Festlegung des Wahltages

Wahlausschuss:

- Erstellung der Wählerlisten
- Prüfung der Vorschläge auf Wählbarkeit
- Bekanntgabe der Kandidaten
- Durchführung der Wahl

MAVen der gGmbHs

Bezirk 1 – Münsterland-Südwest:
Borken, Coesfeld, Recklinghausen (271 TEK/ 4072 MA)

Bezirk 2 – Münsterland-Nordost:
Münster, Steinfurt, Warendorf (236 TEK/ 3483 MA)

Bezirk 3 – Niederrhein:
Kleve, Wesel (160 TEK/ 2000 MA)

MAVen der gGmbHs

Kita gGmbH	MA gGmbH	MAV-Mitglieder	Freistellung
Münsterland Südwest (Borken, Coesfeld, Recklinghausen)	4072	27	16
Münsterland Nordost (Münster, Steinfurt, Warendorf)	3483	23	12
Niederrhein (Kleve, Wesel)	2000	17	6

Haben Sie noch weitere Fragen?

Marion Stichling-Isken

Berufsverband der KAB Münster

marion.stichling-isken@kab-muenster.de

recht@kab-muenster.de

Tel.: 0251/ 60 97 6-20