

Das Arbeits- und Tarifrecht der katholischen Kirche

Reichold / Weller

2. Auflage 2024
ISBN 978-3-406-78077-6
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Beschluss der MAV zu einer Dienstvereinbarung geführt, kommt eine Aufhebung des Beschlusses nicht mehr in Betracht. Es besteht lediglich die Möglichkeit, die Dienstvereinbarung zu kündigen.

Als ein Akt der internen Willensbildung wird der Beschluss gegenüber **anwesenden Empfängern** wirksam und für die MAV verbindlich, sobald sie der Erklärungsempfänger vernommen hat. Unter **abwesenden Empfängern** wird er wirksam, sobald er zugegangen ist. 8

4. Ausschluss von der Beschlussfassung bei Befangenheit in eigener Sache

Ein MAV-Mitglied ist bei Maßnahmen und Regelungen, die es in seiner Stellung als Dienstnehmer individuell und unmittelbar betreffen, grundsätzlich von seiner Organtätigkeit ausgeschlossen. Das folgt aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz, wonach niemand „Richter in eigener Sache“ sein kann. Liegt eine derartige Interessenkollision vor, ist das MAV-Mitglied zeitweilig verhindert und darf sich an der Beratung und der Beschlussfassung der ihn betreffenden Angelegenheit nicht beteiligen.² Für das verhinderte Mitglied ist, soweit vorhanden, das Ersatzmitglied zu laden. 9

5. Unwirksamkeit von MAV-Beschlüssen, Heilung und Geltendmachung

Auf Grund seines **Inhalts** ist ein Beschluss der MAV unwirksam, wenn er gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB), die guten Sitten (§ 138 BGB), gegen höherrangiges Recht verstößt oder wenn eine Regelungszuständigkeit der MAV nicht bestand. Ein Beschluss ist ferner dann unwirksam, wenn er gegen **wesentliche Verfahrensvorschriften** verstößt, deren Missachtung so schwerwiegend ist, dass der Fortbestand des Beschlusses von der Rechtsordnung nicht hingenommen werden kann.³ 10

Eine Unwirksamkeit liegt beispielsweise in folgenden Fällen vor. 11

- Beschlussfassung in einer Sitzung, zu der nicht ordnungsgemäß unter Mitteilung der Tagesordnungspunkte eingeladen wurde,
- fehlende Beschlussfähigkeit der MAV,
- Beschlussfassung außerhalb von Sitzungen,
- Beschlüsse unter Verstoß gegen das Gebot der Nichtöffentlichkeit,
- Verfehlen der erforderlichen Mehrheit,
- Stimmabgabe eines MAV-Mitglieds trotz bestehender Interessenkollision,
- Nichtbeachtung einer eventuell zu wählenden Schriftform des Beschlusses,
- Beschlussfassung über Angelegenheiten, die nicht in die Zuständigkeit der MAV fallen,

² BAG 10.11.2009 – 1 ABR 64/08, NZA-RR 2010, 416 (418).

³ BAG 30.9.2014, NZA 2015, 370.

- Beteiligung von nicht Stimmberechtigten an der Beschlussfassung, es sei denn, die Stimmabgabe Nichtberechtigter war offensichtlich ohne Einfluss auf das Abstimmungsergebnis,
 - Nichtbeteiligung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Abstimmung, wenn durch deren Stimmen die Beschlussfassung hätte beeinflusst werden können,
 - Mitwirkung von nicht teilnahmeberechtigten Personen an der MAV-Sitzung, wenn diese die Willensbildung der Interessenvertretung beeinflusst haben.
- 12 Liegt ein Unwirksamkeitsgrund vor, so ist der Beschluss nichtig. Dies führt grundsätzlich auch zur Nichtigkeit der darauf beruhenden Maßnahmen. Hat die MAV zunächst einen unwirksamen Beschluss gefasst, kann dieser nachträglich durch eine fehlerfreie Beschlussfassung **geheilt** werden.⁴ Vereinbarungen, die der Vorsitzende ohne einen wirksamen Beschluss der MAV abgeschlossen hat (zB eine Dienstvereinbarung), sind nach § 177 I BGB schwebend unwirksam. Sie können jedoch von der MAV ohne zeitliche Begrenzung durch später ordnungsgemäße Beschlussfassung nach § 184 I BGB genehmigt werden. Bei fristgebundenen Rechtsgeschäften ist eine Genehmigung jedoch ausgeschlossen.
- 13 Mängel in der Beschlussfassung, die in den Verantwortungsbereich der MAV fallen, wirken sich grundsätzlich nicht zulasten des Dienstgebers aus. Dies soll nach Ansicht des BAG sogar dann gelten, wenn dieser Kenntnis von der fehlerhaften Beschlussfassung hat oder nach den Umständen vermuten kann, dass die Behandlung der Angelegenheit durch die MAV nicht fehlerfrei erfolgt ist.⁵
- Die gerichtliche Geltendmachung der Nichtigkeit eines Beschlusses kann jederzeit in jedem Verfahren erfolgen – entweder als Vorfrage in einem Verfahren, in dem es auf die Wirksamkeit des Beschlusses ankommt, oder im Rahmen einer Klage vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, in der die Feststellung der Unwirksamkeit beantragt werden kann.

⁴ BAG 8.2.2022, NZA 2022, 984.

⁵ BAG 16.1.2003, NZA 2003, 927.

Betriebsübergang

1. Einführung

Wechseln Einrichtungen (zB Kindergärten oder Krankenhäuser) zwischen 1 katholischen, evangelischen und weltlichen Trägern, kann es sich um einen Fall des von § 613a I S. 1 BGB geregelten Betriebsübergangs handeln, wonach **der Betrieb oder ein Betriebssteil durch Rechtsgeschäft auf einen neuen Inhaber übergeht** und von diesem fortgeführt wird. Die Überführung einer kirchlichen Einrichtung in den weltlichen Bereich sowie umgekehrt die Übernahme einer weltlichen Einrichtung durch einen kirchlichen Träger läuft auf einen arbeitsrechtlichen **Systemwechsel** hinaus.¹ Auf der einen Seite stehen Arbeitsvertragsrichtlinien und Mitarbeitervertretungen, auf der anderen Seite Tarifverträge und Betriebs- bzw. Personalräte. Der religiös geprägte kirchliche Dienst steht dem säkularen öffentlichen Dienst gegenüber. § 613a BGB ordnet die individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Auswirkungen eines Betriebsübergangs. Die Norm, die auch der Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben dient,² enthält Schutzvorschriften zugunsten der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmervertretungen und ist auch im öffentlichen Dienst³ sowie **im kirchlichen Bereich⁴ anwendbar**. Allerdings bereitet die Integration von Betriebsübergängen unter Beteiligung kirchlicher Rechtsträger in das Regelungssystem des § 613a BGB Schwierigkeiten.

2. Voraussetzungen

a) Inhaberwechsel

Es muss ein Wechsel in der Person des Betriebsinhabers stattfinden. Auf der 2 Veräußerer- sowie Erwerberseite müssen **zwei unterschiedliche Rechtsträger** stehen. Keinen Einfluss auf die Identität des Betriebsinhabers hat eine Umfirmierung, ein Rechtsformwechsel oder ein Gesellschafterwechsel.⁵ Auch bei der Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung kann ein Betriebsübergang vorliegen, wie die Rechtsgrundverweisung des § 324 UmwG auf § 613a I, IV bis VI BGB zeigt.

¹ Reichold ZAT 2019, 170 (170).

² Einschlägig sind die Richtlinien 77/187/EWG v. 14.2.1977, 98/50/EG v. 29.6.1998 und 2001/23/EG v. 13.3.2001.

³ BAG 25.9.2003 – 8 AZR 421/02, NZA 2004, 316.

⁴ Richardi KirchenArbR § 5 Rn. 10.

⁵ LAG Düsseldorf 16.6.2016 – 11 Sa 352/15.

b) Rechtsgeschäft

- 3 § 613a BGB ist nur anwendbar, wenn der Betriebsübergang auf einem Rechtsgeschäft (zB Kauf- oder Pachtvertrag) beruht, wobei es auf die **Wirksamkeit des Rechtsgeschäfts** nicht ankommt.⁶ Damit treten die Rechtsfolgen des § 613a BGB nicht ein, wenn dem Betriebsübergang ein (kirchlicher oder staatlicher) Hoheitsakt,⁷ ein (kirchliches oder staatliches) Gesetz⁸ oder eine Gesamtrechtsnachfolge (zB infolge eines staatskirchenrechtlichen Vertrags⁹) zugrunde liegt.¹⁰

c) Betrieb bzw. Betriebsteil

- 4 Gegenstand des Übergangs muss ein **Betrieb oder Betriebsteil** sein. Überholt ist die frühere Rechtsprechung,¹¹ die auf den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff des Betriebs bzw. Betriebsteils rekurriert hat. Das BAG versteht nunmehr in Übereinstimmung mit dem EuGH¹² unter einem Betrieb eine auf Dauer angelegte **wirtschaftliche Einheit**, also die organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung.¹³ Das Vorliegen einer wirtschaftlichen Einheit ist im Rahmen einer Gesamtwürdigung anhand folgender Kriterien zu bestimmen:¹⁴
- Art des Unternehmens oder Betriebs
 - etwaiger Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter
 - Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs
 - etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber
 - etwaiger Übergang der Kundschaft
 - Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten
 - Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten
- 5 Das **Gewicht dieser Kriterien variiert** je nach ausgeübter Tätigkeit sowie Produktions- und Betriebsmethoden.¹⁵ Bei betriebsmittelarmer Betrieben (zB Reinigungsfirma, Callcenter, Arztpraxis) ist maßgeblich, ob der Erwerber einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil der Belegschaft übernimmt,¹⁶ während bei betriebsmittelgeprägten Betrieben (zB Kantine) ein Betriebsübergang auch ohne Übernahme des Personals vorliegen kann.

⁶ BAG 6.2.1985 – 5 AZR 411/83, NZA 1985, 735.

⁷ BAG 26.8.1999 – 8 AZR 827/98, NZA 2000, 371.

⁸ BAG 9.9.2020 – 4 AZR 385/19, NZA 2021, 221.

⁹ BAG 13.11.2002 – 4 AZR 73/01, NZA 2004, 274.

¹⁰ Richardi KirchenArbR § 5 Rn. 10.

¹¹ BAG 25.2.1981 – 5 AZR 991/78, NJW 1981, 2212.

¹² EuGH 24.6.2021 – C-550/19, NZA 2021, 1543; EuGH 18.3.1986 – 24/85.

¹³ EuGH 27.2.2020 – C-298/18, NZA 2020, 443.

¹⁴ BAG 22.1.2015 – 8 AZR 139/14, NZA 2015, 1325.

¹⁵ BAG 26.5.2011 – 8 AZR 37/10, NZA 2011, 1143.

¹⁶ BAG 22.1.2015 – 8 AZR 139/14, NZA 2015, 1325.

d) Übergang

Ein Betriebsübergang bedingt den Übergang eines Betriebs, mithin einer **6** ihre **Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit**. Die wirtschaftliche Einheit muss trotz des Inhaberwechsels ihre **Identität behalten**.¹⁷ Ein Übergang liegt vor, wenn der Erwerber den Betrieb **tatsächlich übernommen** hat.¹⁸ Erforderlich ist die Ausübung der arbeitstechnischen **Organisations- und Leitungsmacht**. Der Erwerber muss den Betrieb im eigenen Namen führen und nach außen als Betriebsinhaber auftreten.¹⁹ Unerheblich ist, ob er das Eigentum an den Betriebsmitteln erwirbt.²⁰

e) Abgrenzung zur Funktionsnachfolge

Der Betriebsübergang ist von einer nicht von § 613a BGB erfassten reinen **7 Funktionsnachfolge** abzugrenzen, die bei der Fremdvergabe (**Outsourcing**) einer bislang vom Betriebsinhaber ausgeführten Aufgabe, bei der **Auftragsneuvergabe** einer von einem Auftragnehmer übernommenen Tätigkeit an einen neuen Auftragnehmer oder bei der Wiedereingliederung (**Insourcing**) einer ausgelagerten Aufgabe vorliegt. Wird nur eine Tätigkeit, die allein nicht die wirtschaftliche Einheit ausmacht, nicht aber auch das Personal, die Arbeitsmittel und die bestehende Organisationsstruktur übernommen, liegt kein Betriebsübergang vor.

3. Rechtsfolgen

a) Übergang des Arbeitsverhältnisses

Der Betriebsübergang hat zur Folge, dass das **Arbeitsverhältnis auf den Er- 8 werber übergeht** (§ 613a I S. 1 BGB). Dieser tritt in alle im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein. Der Erwerber **haftet** als neuer Arbeitgeber für alle ab dem Betriebsübergang entstehenden Verbindlichkeiten. Für Verbindlichkeiten, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind, haftet der Erwerber uneingeschränkt, der Veräußerer nur, wenn sie vor Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang fällig geworden sind (§ 613a II BGB). Der Austausch des Arbeitgebers erfolgt kraft Gesetzes und **unabhängig von einem entgegenstehenden Willen des Arbeitnehmers**. Vom Betriebsübergang sind alle Arbeitnehmer erfasst, die dem übergebenen Betrieb zugeordnet waren. Nicht in den persönlichen Geltungsbereich des § 613a BGB fallen arbeitnehmerähnliche Personen,²¹ Rentner,²² Organmitglieder²³ und → freie Mitarbeiter.

¹⁷ EuGH 24.6.2021 – C-550/19, NZA 2021, 1543.

¹⁸ BAG 6.2.1985 – 5 AZR 411/83, NZA 1985, 735.

¹⁹ BAG 25.1.2018 – 8 AZR 309/16, NZA 2018, 933.

²⁰ BAG 25.1.2018 – 8 AZR 309/16, NZA 2018, 933.

²¹ BAG 24.3.1998 – 9 AZR 218/97, NZA 1998, 1001.

²² BAG 18.3.2003 – 3 AZR 313/02, NZA 2004, 848.

²³ BAG 13.2.2003 – 8 AZR 654/01, NZA 2003, 552.

b) Kündigungsschutz

- 9 Eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist verboten (§ 613a IV S. 1 BGB). Der Kündigungsschutz umfasst ordentliche und außerordentliche Kündigungen, Beendigungs- und Änderungskündigungen sowie in analoger Anwendung Aufhebungsverträge.²⁴ Kündigungen, die nicht ihren tragenden Grund im Betriebsübergang haben, sondern auf anderen Gründen beruhen, bleiben aber weiterhin möglich (§ 613a IV S. 2 BGB). Dabei wird mit Blick auf die sechsmonatige Wartezeit, innerhalb derer der allgemeine Kündigungsschutz noch nicht greift, die **Beschäftigungszeit beim Veräußerer angerechnet**.²⁵ Nach § 11 II AVR Caritas werden auch die vor einer Unterbrechung liegenden **Beschäftigungszeiten berücksichtigt**, wenn der Dienstgeber eine Einrichtung übernimmt, die katholisch ist oder in der den Arbeitsvertragsrichtlinien entsprechende Regelungen galten (näher → Kündigungsfristen Rn. 5 f.).

c) Inhaltsschutz

- 10 Der von § 613a BGB bezweckte Inhaltsschutz soll verhindern, dass die Arbeitsbedingungen infolge des Betriebsübergangs verschlechtert werden.²⁶ Der **Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird vom Betriebsübergang nicht berührt**, kann aber einvernehmlich sowie im Wege einer Änderungskündigung²⁷ durch den Erwerber geändert werden. Aufgrund der Vielzahl denkbarer Konstellationen lässt sich die Frage nicht leicht beantworten, inwieweit die beim Veräußerer anwendbaren **Kollektivvereinbarungen** (Tarifverträge oder Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen) beim Erwerber fortgelten. Möglich ist, dass diese dort **normativ weitergelten**, durch die beim Erwerber bestehenden Kollektivvereinbarungen **abgelöst** werden (§ 613a I S. 3 BGB) oder auf individualrechtlicher Ebene in das Arbeitsverhältnis (nicht in den Arbeitsvertrag) **transformiert** werden (§ 613a I S. 2 BGB). Transformierte Regelungen können aufgrund der **Änderungssperre** in § 613a I S. 2 BGB nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

d) Widerspruchsrecht und Unterrichtung des Arbeitnehmers

- 11 Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses **widersprechen** (§ 613a VI BGB), mit der Rechtsfolge, dass sein Arbeitsverhältnis nicht auf den Erwerber übergeht, sondern der Veräußerer sein Arbeitgeber bleibt. Der Zweck des als Gestaltungsrecht²⁸ ausgeformten Widerspruchsrechts liegt darin, dass der Arbeitnehmer selbst entscheiden soll, wer sein Arbeitgeber ist. Ihm soll durch den Betriebsübergang **kein Arbeitgeber gegen seinen Willen**

²⁴ BAG 15.2.1995 – 7 AZR 680/94, NZA 1995, 987.

²⁵ BAG 27.6.2002 – 2 AZR 270/0, NZA 2003, 145.

²⁶ BAG 21.2.2008 – 8 AZR 77/07, NZA 2008, 825.

²⁷ IdR liegen die Voraussetzungen einer Änderungskündigung nicht vor.

²⁸ BAG 13.7.2006 – 8 AZR 382/05, NZA 2006, 1406.

zugeordnet werden. Macht der Arbeitnehmer von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch, riskiert er indes eine betriebsbedingte → Kündigung, wenn beim Veräußerer keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Der Widerspruch stellt eine einseitige empfangsbedürfte Willenserklärung²⁹ dar und muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung gegenüber dem (neuen oder alten) Inhaber schriftlich (§ 126 BGB) erklärt werden. Eine Begründung ist entbehrlich.³⁰

Der Arbeitnehmer muss vor dem Betriebsübergang vom (neuen oder alten) Betriebsinhaber in Textform (§ 126b BGB) **unterrichtet** werden, weil nur ein informierter Arbeitnehmer sinnvoll von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen kann.³¹ Der Mindestinhalt der Unterrichtung ergibt sich aus § 613a V BGB. Bei einer unterbliebenen, unvollständigen oder unrichtigen Unterrichtung beginnt die Monatsfrist nicht zu laufen und der Arbeitnehmer kann sein Widerspruchsrecht bis zur Grenze der **Verwirkung**³² ausüben.³³

4. Betriebsverfassungsrecht

Der Arbeitgeber muss den Wirtschaftsausschuss im Vorfeld eines Betriebsübergangs unterrichten (§ 106 II, III Nr. 10 BetrVG).³⁴ Ein Betriebsübergang stellt grundsätzlich **keine Betriebsänderung** dar, welche die Beteiligungsrechte aus §§ 111 ff. BetrVG auslöst. § 112 BetrVG regelt den Abschluss eines Sozialplans und eines Interessenausgleichs. Allerdings erfolgt ein Betriebsübergang häufig im Zusammenhang mit Maßnahmen, die als Betriebsänderung einzustufen sind. Berührt ein Betriebsübergang die Identität des Betriebs nicht, bleibt der Betriebsrat im Amt. Es sind auch Konstellationen denkbar, in denen dem bisherigen Betriebsrat ein **Übergangsmandat** (§ 21a BetrVG) oder **Restmandat** (§ 21b BetrVG) zukommt oder die Zuständigkeit des Betriebsrats des neuen Betriebs eröffnet ist.

5. Kirchliche Besonderheiten

a) „Loyalitätsobliegenheiten“

Auch wenn ein Betriebsübergang den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nicht verändert, kann er Auswirkungen auf die Geltung der kirchlichen Arbeitsrechtsregeln haben.³⁵ Das betrifft vor allem die Verbindlichkeit der kirchlichen → „Loyalitätsobliegenheiten“, wenn ein Betrieb **zwischen einem kirchlichen und weltlichen Träger oder zwischen zwei Trägern mit unterschiedlicher Konfessionszugehörigkeit** wechselt.

²⁹ BAG 13.7.2006 – 8 AZR 382/05, NZA 2006, 1406.

³⁰ BAG 19.2.2009 – 8 AZR 176/08, NZA 2009, 1095.

³¹ BAG 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682.

³² BAG 22.7.2021 – 2 AZR 6/21, NZA 2021, 1405.

³³ BAG 10.11.2011 – 8 AZR 430/10, NJOZ 2012, 860.

³⁴ BAG 22.1.1991 – 1 ABR 38/89, NZA 1991, 649.

³⁵ Richardi KirchenArbR § 5 Rn. 14.

- 15 Geht ein kirchlicher Betrieb auf einen weltlichen Inhaber über, **entfällt die Bindung der Arbeitnehmer an die „Loyalitätsobliegenheiten“**. Solche dürfen nur von Einrichtungen gefordert werden, die sich auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht aus Art. 137 III WRV iVm Art. 140 GG berufen können. Das ist bei weltlichen Trägern mangels Zuordnung zur verfassten Kirche nicht der Fall.
- 16 Fällt im umgekehrten Fall ein weltlicher Betrieb einer kirchlichen Einrichtung zu, sind die Arbeitnehmer **nicht zur Beachtung der kirchlichen „Loyalitätsobliegenheiten“** verpflichtet. Der Geltungsgrund für die kirchlichen „Loyalitätsobliegenheiten“ besteht darin, dass sich die Arbeitnehmer durch Begründung des Arbeitsverhältnisses freiwillig dem kirchlichen Arbeitsrechtsregime unterworfen haben. Ein derartiger **privatautonomer Legitimationsakt** fehlt bei einem Betriebsübergang, der auch gegen den Willen der Arbeitnehmer stattfindet. Zudem liegt ein Eingriff in die **negative Religionsfreiheit** der Arbeitnehmer vor, in dessen Gewährleistungsbestand das Recht fällt, vom Abschluss eines Arbeitsvertrags abzusehen, der Regelungen mit religiöser Prägung enthält und zu einer Eingliederung in den kirchlichen Dienst führt.³⁶ Gleichwohl ergibt sich aus § 241 II BGB die jedem Arbeitsverhältnis innewohnende **arbeitsvertragliche Nebenpflicht**, sich gegenüber dem (neuen) kirchlichen Dienstgeber loyal zu verhalten und seine Glaubwürdigkeit nicht zu beschädigen.³⁷ Keine anderen Maßstäbe gelten bei übernommenen Führungskräften (zB Chefärzte).³⁸ Näher zu Kündigungen bei Loyalitätsverstößen → Kündigung Rn. 19.

b) Schicksal der Arbeitnehmervertretung

- 17 Die **mitarbeitervvertretungsrechtlichen Folgen eines Betriebsübergangs** zwischen zwei in den Geltungsbereich der MAVO fallenden Rechtsträgern beurteilen sich nach der MAVO. Geht die Einrichtung im Gesamten über, behält die dort gewählte Mitarbeitervertretung ihre Identität und sie bleibt im Amt.³⁹ Verliert eine Einrichtung aufgrund einer Organisationsänderung ihre Identität (zB beim Übergang eines Teils einer Einrichtung), sind zahlreiche Fallgestaltungen mit unterschiedlichen Auswirkungen auf den Bestand der Mitarbeitervertretung möglich. In Betracht kommt die Entstehung eines **Übergangsmandats** nach § 13d MAVO⁴⁰ sowie eines **Restmandats** nach § 13e MAVO.⁴¹
- 18 **Übernimmt ein katholischer Träger eine weltliche Einrichtung**, endet das Mandat der weltlichen Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Personalrat), da das weltliche Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht **nicht für die verfassten Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen gilt** (§ 118 II

³⁶ Richardi KirchenArbR § 5 Rn. 14; FJS/Joussen Betriebsübergang Rn. 7.

³⁷ Vgl. näher MHdB ArbR/Reichold § 53 Rn. 14 f.

³⁸ Richardi KirchenArbR § 5 Rn. 14; Reichold FS Richardi, 2007, 943 (955 ff.). AA Hanau/Thüsing KuR 2000, 165 (169), nach denen ein Loyalitätsverstoß einer übernommenen Führungskraft eine Kündigung rechtfertigen kann. Diese Annahme begegnet wegen des Kündigungsverbots in § 613a IV BGB Bedenken.

³⁹ TFJ/Thiel MAVO § 13d Rn. 6.

⁴⁰ Die Norm ist § 21a BetrVG nachgebildet.

⁴¹ Vorbild der Norm ist § 21b BetrVG.