

Frau

[bitte einsetzen]

Emmingen-Liptingen, [bitte Datum einsetzen]

**Informationsschreiben gemäß § 613 a ABS 5 BGB zum Betriebsübergang des katholischen Kindergartens St. Silvester, Emmingen auf die Gemeinde Emmingen-Liptingen**

-dito für Don Bosco zu erstellen-

Sehr geehrte Frau [bitte einsetzen],

wie Ihnen bereits mitgeteilt wurde, geht der Kindergarten St. Silvester und der Außengruppe Don Bosco, der bisher der Röm.-kath. Kirchengemeinde Egg als Körperschaft des öffentlichen Rechts (nachfolgend: Kirchengemeinde) zugeordnet war, mit Wirkung zum 01.09.2023 auf die Gemeinde Emmingen-Liptingen (nachfolgend: Gemeinde), vorbehaltlich des Beschlusses des Gemeinderates und der Genehmigung durch das Erzbischöflichen Ordinariats in Freiburg i.Br. über. Die Gemeinde, als Körperschaft des öffentlichen Rechts, hat ihren Sitz im Rathaus, Schulstr. 8, 78576 Emmingen-Liptingen. Bürgermeister und damit Vertreter der Gemeinde ist, Herr Bürgermeister Joachim Löffler.

Die beabsichtigte Übertragung des Kindergartens von der Kirchengemeinde auf die Gemeinde ist ein Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB. Deshalb geht mit dem Betriebsübergang zum 01.09.2023 auch Ihr Arbeitsverhältnis auf die Gemeinde über. Grund hierfür ist die Optimierung in Bedarfsplanung, Umsetzung der Bedarfsplanung und eine organisatorische Vereinfachung durch die Trägerharmonisierung.

Wir möchten Sie hiermit über die Folgen des Betriebsüberganges für Ihr bisheriges Arbeitsverhältnis mit der Kirchengemeinde unterrichten, da der Gesetzgeber in § 613 a BGB Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer für den Fall eines Betriebsüberganges vorgesehen hat.

Konkret unterrichten wir Sie anschließend über folgende Aspekte:

- den Zeitpunkt oder geplanten Zeitpunkt des Überganges,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges für die Arbeitnehmer,
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

## **1. Zeitpunkt des Überganges**

Der Übergang des Kindergartens auf die Gemeinde soll zum 01.09.2023 erfolgen.

## **2. Grund für den Übergang**

Die Kirchengemeinde möchte keinen Kindergarten mehr auf dem Gemeindegebiet der Gemeinde Emmingen-Liptingen betreiben. Aus diesem Grunde möchte die Kirchengemeinde die Trägerschaft der Einrichtung auf die Gemeinde übertragen.

Ein weiterer Grund ist die Optimierung in der Bedarfsplanung und eine organisatorische Vereinfachung durch die Trägerharmonisierung, das heißt, dass nach Übertragung der Trägerschaft auf dem Gemeindegebiet, Kindertageeinrichtungen nur noch durch die Gemeinde betrieben werden sollen.

## **3. Die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsüberganges**

### **a) Rechtliche Folgen**

Die Gemeinde tritt ab dem 01.09.2023 gemäß § 613 a Abs. 1 BGB in die Arbeitsverhältnisse derjenigen Mitarbeiter des Kindergartens ein, deren Arbeitsverträge bzw. Ausbildungsverträge über den 31.08.2023 hinaus bestehen. Die Gemeinde ist ab diesem Zeitpunkt Ihr neuer Arbeitgeber. Die Gemeinde ist damit auch Schuldner der Arbeitgeberleistungen. Ihr Arbeitsverhältnis geht mit allen seither arbeitsvertraglich bestehenden Rechten und Pflichten auf die Gemeinde über. Die Gemeinde tritt an die Stelle der Kirchengemeinde. Es muss deshalb auch kein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Die Beschäftigungszeit wird weiter gerechnet. Auch sonstige individuelle Zusagen, z. B. betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung über die KZVK), die Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden sind, bleiben bestehen.

Die für Sie geltenden Dienstvereinbarungen werden zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit der Gemeinde.

Bereits erworbener Kündigungsschutz bleibt vom Betriebsübergang unberührt.

Die Kirchengemeinde haftet als bisherige Arbeitgeberin neben der Gemeinde als neue Arbeitgeberin für Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges entstanden sind und entweder schon fällig sind oder vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Die volle gesamtschuldnerische Haftung obliegt der Kirchengemeinde für Forderungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind und fällig waren. Sind Forderungen bei Betriebsübergang zwar entstanden, aber erst nach Betriebsübergang fällig geworden, haftet die Kirchengemeinde nur anteilig entsprechend dem im Übergabezeitpunkt abgelaufenen Bemessungszeitraum. Dies kann beispielsweise Sonderzahlungen betreffen. Für Ansprüche, die nach dem Zeitpunkt des Betriebsüberganges entstehen, beispielsweise ab dem 01.09.2023 entstehende Lohnansprüche, haftet die Gemeinde; für solche Ansprüche haftet die Kirchengemeinde daneben nicht.

Sie dürfen aufgrund der gesetzlichen Schutzvorschrift des § 613 a Abs. 4 BGB wegen des Betriebsüberganges weder von der Kirchengemeinde noch von der Gemeinde gekündigt werden. Natürlich sind derartige Kündigung auch nicht geplant.

Die Gemeinde ist Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) und somit an die Regelungen des TVöD gebunden. Diese Regelungen gelten ab Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auch für Sie, sofern Sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, die den TVöD (Tarifvertrag) mit dem kommunalen Arbeitgeberverband vereinbart hat, sodass eine Tarifbindung besteht. Etwas Anderes gilt nur dann, wenn arbeitsvertraglich nichts Abweichendes vereinbart ist. Ihr Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) sowie aufgrund der KODA-Ordnung oder den in der Zentralordnung erlassenen Rechtsvorschriften. Diese gelten arbeitsvertraglich (nicht kollektivrechtlich), da diese Vorschriften durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme auf Ihr Arbeitsverhältnis angewandt werden. Diese Regelungen gelten also auch nach dem Übergang fort.

Die Gemeinde ist aufgrund des Betriebsüberganges dazu verpflichtet, ihre betriebliche Zusatzversorgung über die KZVK weiterzuführen. Für den Fall einer Tarifbindung, das heißt, die Geltung des TVöD ist die Gemeinde bereit, die Altersversorgung weiterzuführen oder eine alternative Altersversorgung sicherzustellen.

#### **b) Wirtschaftliche Folgen**

Durch den Betriebsübergang werden die nachfolgenden wirtschaftlichen Folgen ausgelöst:

Zukünftig sind Sie nicht mehr Mitarbeiterin der Kirchengemeinde, sondern Mitarbeiterin der Gemeinde. Die ideelle Ausrichtung der Gemeinde hat aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen wertneutral zu erfolgen.

Durch die Übertragung der Trägerschaft des Kindergartens von der Kirchengemeinde auf die Gemeinde wird die Vereinheitlichung der Trägerstruktur der Gemeinde vollzogen. Einspareffekte durch flexibleren Personaleinsatz bei gleichzeitiger Sicherung der Arbeitsplätze sollen erzielt werden.

#### **c) Soziale Folgen**

Relevante soziale Folgen des Betriebsüberganges können wir für Sie nicht erkennen. Eine Veränderung des Arbeitsortes oder des Arbeitsplatzes kann dauerhaft nicht ausgeschlossen werden. Bis dahin werden Sie im gewohnten Kindergarten weiterarbeiten. Vor einer Änderung werden Sie entsprechend informiert.

### **4. Hinsichtlich der Mitarbeiterin in Aussicht genommenen Maßnahmen**

Zwischen der Kirchengemeinde und der Gemeinde werden noch folgende Vereinbarungen getroffen:

- Der Resturlaub aus dem Jahr 2022 ist bis zum 31.08.2023 zu nehmen, mindestens in Höhe von 8/12 des Urlaubsanspruches.
- Überstunden und Mehrarbeit sind bis zum 31.08.2023 abzubauen bzw. auszuzahlen.

## 5. Widerspruchsrecht

Es steht Ihnen das Recht zu, dem anstehenden Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf die Gemeinde zu widersprechen. Den Widerspruch müssen Sie schriftlich innerhalb einer Frist von einem Monat ab Erhalt dieser Information bei der Kirchengemeinde oder der Gemeinde einlegen. Ein Widerspruch führt dazu, dass Ihr Arbeitsverhältnis nicht von der Kirchengemeinde auf die Gemeinde übergeht. Der Widerspruch darf nicht mit Bedingungen verbunden werden.

Da die Kirchengemeinde mit dem Übergang des Betriebes des Kindergartens und der Aufgabe der diesbezüglichen Tätigkeiten zum Zeitpunkt des geplanten Betriebsüberganges mangels eines entsprechenden Arbeitsplatzes keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für Sie hätte, müssen Sie im Falle des erklärten Widerspruches mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die nach den gültigen Arbeitsbedingungen (AVO) ordentlich nicht mehr kündbar sind. Ihre Weiterarbeit in der Kirchengemeinde wäre nicht möglich.

Mit freundlichen Grüßen

.....  
Unterschrift Vertreter Kirchengemeinde/  
Dienstsiegel

.....  
Unterschrift/Dienstsiegel  
Bürgermeister Löffler