

Kirchengericht: Kircheng erichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 01.10.2007
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/N45-07
Rechtsgrundlagen: MVG.EKD § 42 Buchst. B, § 41 Abs. 2, § 38 Abs. 2
Vorinstanzen: Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, 1. Kammer, 1 M 5/07; Fundstelle: Die Mitarbeitervertretung 2008, S. 88

Leitsatz:

1. Nach § 38 Abs. 2, § 41, § 42 Buchst. b MVG.EKD ist für die Anhörung der Mitarbeitervertretung erforderlich, aber auch ausreichend, dass - neben den nötigen Angaben zur Person, zum Familienstand, zu besonderen Eigenschaften im Hinblick auf den besonderen Kündigungsschutz, zur Dauer des Arbeitsverhältnisses, zur wahrgenommenen Aufgabe und zum Kündigungsgrund - auch die Art der Kündigung (ordentliche oder außerordentliche, fristlose oder fristgemäße) bezeichnet wird. Die Angabe des Kündigungstermins ist nicht erforderlich.

2. Wird ein Kündigungstermin angegeben, so bedarf es keiner erneuten Anhörung, wenn die Kündigung nicht mehr zum ursprünglichen Termin erklärt werden kann, sondern erst zum nächsten zulässigen Termin. Die Mitarbeitervertretung muss aus den Angaben der Dienststellenleitung erkennen können, ob eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden soll, notfalls auch mit sozialer Auslauffrist, oder ob eine ordentliche Kündigung beabsichtigt ist, so dass diese Kündigung unter Einhaltung der Frist für die ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Termin erklärt werden soll (BAG, Urteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP Nr. 67 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Letzteres ergibt sich ohne weiteres aus der Angabe der Kündigungsart und des Kündigungsdatums.

Tenor:

Die Beschwerde gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen vom 22. Juni 2007 - 1 M 5/07 - wird nicht zur Entscheidung angenommen.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund bestanden hat, ihre Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung gegenüber der mit 20 Stunden beschäftigten Gemeindeg sekretärin, Frau D, zu verweigern. Frau D ist im Jahr 1954 geboren, ihr Arbeitsverhältnis begann am 1. August 2001; die Frist

zur ordentlichen Kündigung beträgt gem. § 53 BAT-KF drei Monate zum Ende eines Quartals. Die Dienststellenleitung hat die Gemeinsame Mitarbeitervertretung unter dem 28. Februar 2007 dazu angehört; damals sollte die ordentliche Kündigung zum 30. Juni 2007 erklärt werden.

Mit ihrem am 20. März 2007 eingegangenen Schriftsatz vom 16. März 2007 rief die Dienststellenleitung die Schlichtungsstelle mit dem Antrag an festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung vorliegt. In der mündlichen Verhandlung am 22. Juni 2007 beantragte die Dienststellenleitung

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung von Frau D zum 30. September 2007 vorliegt.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

1. den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung der Mitarbeiterin D zum 30. Juni 2007 wegen Zeitablaufs für erledigt zu erklären,
2. den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung der Mitarbeiterin D zum 30. September 2007 für unzulässig zu erklären, da hierzu das erforderliche Mitbestimmungsverfahren gem. § 42 i.V.m. § 38 MVG.EKD nicht durchgeführt worden sei.

Die Schlichtungsstelle hat dem Antrag der Dienststellenleitung durch den angefochtenen Beschluss stattgegeben und die Anträge der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen.

Gegen diesen Beschluss richtet sich die Beschwerde der Mitarbeitervertretung. Sie meint, die Beschwerde sei zur Entscheidung anzunehmen, weil ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung bestünden. Es hätte einer erneuten Anhörung nach § 42 i.V.m. § 38 MVG.EKD zur Kündigung zum 30. September 2007 bedurft, nachdem eine Kündigung zum 30. Juni 2007 nicht mehr ausgesprochen werden können. Zum notwendigen Inhalt der Anhörung zähle auch der beabsichtigte Kündigungstermin. Jeder neue Kündigungstermin bedinge eine neue Anhörung der Mitarbeitervertretung.

Wegen der Einzelheiten wird auf die Schriftsätze Bezug genommen.

II. Die Beschwerde war nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG.EKD i.V.m. § 1 EGMVG-Westfalen (KABL. der Ev. Kirche von Westfalen 2003, S. 404).

2. Nach § 63 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD bedarf die Beschwerde gegen Beschlüsse der Kirchengengerichte der Annahme durch den Kirchengengerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD anzunehmen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss

von einer Entscheidung des Kircheng erichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

3. Keine dieser Voraussetzungen liegt vor, vor allem nicht die zu Nr. 1 des § 63 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD.

Weder nach dem Inhalt der erstinstanzlichen Akte noch nach dem Vorbringen in der Beschwerde kann angenommen werden, dass ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses bestehen. Im Ergebnis zutreffend hat die Vorinstanz am 22. Juni 2007 festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund vorliegt, die Zustimmung zur ordentlichen betriebsbedingten Kündigung der Frau D zum 30. September 2009 zu verweigern.

Zu Recht hat die Vorinstanz angenommen, dass die Mitarbeitervertretung gem. § 42 Buchst. b, § 41 Abs. 2, § 38 Abs. 2 MVG.EKD zu der in Rede stehenden Kündigung hinreichend angehört und beteiligt worden ist. Die Ansicht, dass die Mitarbeitervertretung zu einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung zum 30. September 2007 nicht gem. § 42 i.V.m. § 38 MVG.EKD angehört worden und deshalb der Sachantrag der Dienststellenleitung unzulässig sei, entbehrt jeder Rechtsgrundlage. Die Kündigung zum 30. September 2007 stellt im Verhältnis zur Kündigung zum 30. Juni 2007 nicht etwas anderes dar. Die Angabe des Termins in der Anhörung, wie auch in der Antragschrift (30. Juni 2007), wie auch in dem in der mündlichen Verhandlung gestellten Antrag (30. September 2007) der Dienststellenleitung, zu welchem die ordentliche Kündigung wirken soll, besagt nicht mehr und nicht weniger, als dass die ordentliche betriebsbedingte Kündigung zum nächstmöglichen Termin unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende erklärt werden soll. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ergibt aus der von ihr herangezogenen Entscheidung des BAG (29. Januar 1986 - 7 AZR 257/84 - AP Nr. 42 zu § 102 BetrVG 1972 = EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 64) nicht, dass es stets der Angabe des Datums bedarf, zu welchem die Kündigung Wirkung entfalten soll, oder aber, dass die Datumsangabe die Kündigung so identifiziere, dass eine zum nächsten zulässigen Termin auszusprechende Kündigung als eine "andere" Kündigung einer erneuten Beteiligung der Mitarbeitervertretung bedürfe.

Nach § 38 Abs. 2, § 41, § 42 Buchst. b MVG.EKD ist für die Anhörung der Mitarbeitervertretung erforderlich, aber auch ausreichend, dass - neben den nötigen Angaben zur Person, zum Familienstand, zu besonderen Eigenschaften im Hinblick auf den besonderen Kündigungsschutz, zur Dauer des Arbeitsverhältnisses, zur wahrgenommenen Aufgabe und zum Kündigungsgrund - auch die Art der Kündigung (ordentliche oder außerordentliche, fristlose oder fristgemäße) bezeichnet wird. Die Angabe des Kündigungstermins ist nicht erforderlich. Wird ein Kündigungstermin jedoch angegeben, so bedarf es keiner erneuten Anhörung, wenn die Kündigung nicht mehr zum ursprünglichen Termin erklärt

werden kann, sondern erst zum nächst zulässigen Termin. Die Mitarbeitervertretung muss aus den Angaben der Dienststellenleitung erkennen können, ob eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden soll, notfalls auch mit sozialer Auslauffrist, oder ob eine ordentliche Kündigung beabsichtigt ist, sodass diese Kündigung unter Einhaltung der Frist für die ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Termin erklärt werden soll (BAG vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP Nr. 67 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Letzteres kann sich ohne weiteres aus der Angabe des Kündigungsdatums ergeben. Die Ansicht der Beschwerdeführerin, es müsse stets das Kündigungsdatum mit der Folge angegeben werden, dass sie erneut zu beteiligen sei, wenn das ursprüngliche Kündigungsdatum nicht mehr fristwährend eingehalten werden könne, ist mit dem Gesetz nicht vereinbar und hätte zudem zur Folge, dass allein durch die Verfahrensdauer jeder Kündigungstermin unterlaufen werden und deshalb überhaupt keine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist erklärt werden könnte oder dass der Kündigungstermin spekulativ so weit in die Zukunft verschoben werden müsste, dass Zeit für alle möglichen Verfahrensschritte und -varianten bliebe. Es ist aber nicht Sinn der Beteiligung der Mitarbeitervertretung, durch vom Gesetz nicht gedeckte Anforderungen an die äußeren Förmlichkeiten der Verfahrenshandhabung - jeweils erneute Beteiligung bei unausweichlicher Änderung des Kündigungsdatums - letztlich jede Kündigung zu verhindern. Wenn die Mitarbeitervertretung - wie hier - im März 2007 zur ordentlichen Kündigung zum 30. Juni 2007 angehört wird und das Anhörungsverfahren einschließlich der kirchengengerichtlichen Auseinandersetzung nicht so rechtzeitig rechtskräftig beendet ist, dass dieser Termin unter Einhaltung der Frist für die ordentliche Kündigung nicht eingehalten werden kann, so ist - wenn die Kündigungsgründe und die sonstigen für die Rechtfertigung der Kündigung erforderlichen Umstände unverändert bleiben - für eine erneute Anhörung der Mitarbeitervertretung weder Bedarf noch Raum, wenn die Kündigung - wie hier - zum dann zulässigen nächsten Termin erklärt werden soll. Dies gilt auch, wenn - wie mit diesem Beschluss - die Rechtskraft so spät eintritt, dass auch der 30. September 2007 als Termin für die beabsichtigte fristgemäße Kündigung nicht mehr eingehalten werden kann, sondern die Kündigung zu einem noch späteren Termin erklärt werden muss.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD i.V.m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).