

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	22.07.2005
Aktenzeichen:	3 KG 20/2005
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 41 Abs. 2 § 42 lit. b) KSchG: § 1 Abs. 2 Satz 1 § 23 Abs. 1
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

- Beabsichtigte betriebsbedingte Kündigung einer Gemeindemitarbeiterin
- Eine Mitarbeitervertretung kann ihre Zustimmungsverweigerung zu einer beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung gem. § 41 Abs. 2 MVG-EKD nur dann auf § 1 Abs. 2 KSchG stützen, wenn das KSchG überhaupt auf das Arbeitsverhältnis der betroffenen Gemeindemitarbeiterin Anwendung findet. Das ist jedoch nach § 23 Abs. 1 KSchG nicht der Fall bei Betrieben und Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts, die regelmäßig lediglich fünf oder weniger Arbeitnehmer haben.

Tenor:

Es wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung der Mitarbeiterin M zum nächstzulässigen Zeitpunkt besteht.

Gründe:

Mit Schreiben vom 28. Februar 2005 trat die Antragstellerin an die im Kirchenkreis K gebildete Mitarbeitervertretung heran und teilte ihre Absicht mit, der seit dem 15. August 1993 für den Dienst als diakonisch-missionarische Mitarbeiterin im Angestelltenverhältnis bei ihr beschäftigten Frau M eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen zu wollen.

Die Mitarbeitervertretung beantragte gemäß § 38 Absatz 2 MVG-EKD die Erörterung. Nach zwei Erörterungsterminen am 16. März 2005 und 26. April 2005 erklärte die Antragstellerin die Erörterung für beendet und beantragte mit Schriftsatz vom 3. Mai 2005 die Ersetzung der Zustimmung.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis zur Alleinentscheidung des Vorsitzenden erklärt. Es war antragsgemäß festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund besteht, die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung zu verweigern.

Wie aus § 41 Absatz 2 MVG-EKD ersichtlich ist, darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt. Derartige Gründe hat die Mitarbeitervertretung nicht aufzeigen können.

In ihrem an das Kirchengericht gerichteten Schriftsatz vom 23. Mai 2005 meint sie geltend machen zu müssen, die Kündigung verstoße gegen § 1 Absatz 2 und 3 des Kündigungsschutzgesetzes. Ein derartiger Verstoß kann schon deshalb nicht vorliegen, weil das Kündigungsschutzgesetz auf das zu kündigende Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet. Gemäß § 23 Absatz 1 KSchG gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel lediglich fünf oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden. Das ist bei der Antragstellerin der Fall. Sie beschäftigt neben der Mitarbeiterin Frau M lediglich einen Kirchenmusiker und einen Küster mit jeweils 19,25 Wochenstunden sowie eine Gemeindegemeindeführerin mit 7 Wochenstunden und eine Mitarbeiterin im Büro und hauswirtschaftlichen Bereich mit 6,9 Wochenstunden.

Im Übrigen wäre selbst bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes die Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt, wie die Antragstellerin im Einzelnen und ausführlich dargelegt hat. Dies bedarf im vorliegenden Fall jedoch keiner weiteren Erörterung.

gez. Hansen

(Vorsitzender Richter)