

Kirchengericht:	Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	27.01.2005
Aktenzeichen:	1 KG 52/2004
Rechtsgrundlagen:	MVG-EKD: § 41 Absatz 2 § 42 Buchstabe b KSchG: § 1 Absatz 2 Satz 1
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

- Beabsichtigte ordentliche (betriebsbedingte) Kündigung einer Gemeindesekretärin.
- Nach § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, bedingt ist.
- Jeder betriebsbedingten Kündigung liegt eine unternehmerische Entscheidung zugrunde, mit welcher der Arbeitgeber auf eine bestimmte inner- oder außerbetriebliche Ursache reagiert. Die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung muss den Beschäftigungsbedarf grundsätzlich auf Dauer entfallen lassen.
- Die unternehmerische Entscheidung im vorgenannten Sinn unterliegt nur einer begrenzten gerichtlichen Kontrolle, nämlich nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.
- Es ist eine allein der Dienststellenleitung – hier: Kirchenvorstand – vorbehaltene unternehmerische Entscheidung, darüber zu befinden, welche bisher von der Dienststelle wahrgenommenen Arbeitsfelder kirchlicher Arbeit zukünftig gänzlich aufgegeben und nicht mehr von hauptamtlichen Mitarbeitern geleistet werden; der Mitarbeitervertretung steht insoweit kein Mitbestimmungsrecht zu.

- Bei allen Beendigungskündigungen gilt der schlagwortartig als „Ultima-Ratio-Prinzip“ bezeichnete Grundsatz, wonach eine Kündigung nur als letztes Mittel in Betracht kommt oder anders ausgedrückt: Eine Beendigungskündigung kommt als äußerstes Mittel erst in Betracht, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung – unter Umständen auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen – besteht (sogenannte Änderungskündigung). In diesem Zusammenhang sind jedoch auch die Grenzen des Verhältnismäßigkeitsprinzips hinsichtlich der Wahl milderer Mittel zu beachten. Dem Arbeitgeber können nur solche mildereren Mittel zur Vermeidung der Kündigung auferlegt werden, die zu ergreifen ihm rechtlich und tatsächlich möglich sind.

Tenor:

Der Antrag der Ev.-Luth. Kirchengemeinde G wird abgelehnt.

Das Kirchengericht ist der Auffassung, dass die beabsichtigte Kündigung der Mitarbeiterin M gegen eine Rechtsvorschrift, insbesondere § 1 Absätze 2 und 3 KSchG verstößt, so dass der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises K ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 41 Absatz 2 MVG-EKD zusteht.

Gründe:

I.

Die beabsichtigte betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Kirchengemeinde G mit der Mitarbeiterin M ist sozial ungerechtfertigt.

1. Nach § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, bedingt ist.

Grundlage der betriebsbedingten Kündigung sind betriebsbezogene Umstände oder Vorgänge, die von der Person des betroffenen Arbeitnehmers unabhängig sind. Aufgrund einer „freien unternehmerischen Entscheidung“ entfällt der Beschäftigungsbedarf für einen oder mehrere Arbeitnehmer in dem bisher wahrgenommenen Aufgabenbereich. Das allein rechtfertigt jedoch nicht die Kündigung, vielmehr muss hinzukommen, dass der betroffene Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Nur unter dieser weiteren Voraussetzung kann eine Kündigung gem. § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sein (in diesem Sinne: v.Hoyningen-Huene/Linck, KSchG, 13. Auflage 2002, § 1 Rn. 364a).

Jeder betriebsbedingten Kündigung liegt eine unternehmerische Entscheidung zugrunde, mit welcher der Arbeitgeber auf bestimmte inner- oder außerbetriebliche Ursachen reagiert (vergleiche Preis, in Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kün-

digungsschutz im Arbeitsverhältnis, 8. Auflage 2002, Rn. 940). Aufgrund einer Analyse der Lage des Unternehmens erfolgen unternehmerische Zielsetzungen und Planungen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet, die zu konkreten unternehmerischen Entscheidungen führen. Solche Entscheidungen können zum Beispiel die Zusammenlegung von Abteilungen, die Stilllegung des Betriebes oder eines Betriebsteiles sein (vergleiche v.Hoyningen-Huene/Linck a.a.O. Rn. 366, 367 mit weiteren Nachweisen). Die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung muss den Beschäftigungsbedarf grundsätzlich auf Dauer entfallen lassen (siehe vorn v.Hoyningen-Huene/Linck am angeführten Ort Rn. 367a; Preis am angeführten Ort Rn. 971).

Die unternehmerische Entscheidung im vorgenannten Sinn unterliegt nur einer begrenzten gerichtlichen Kontrolle, nämlich nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (in diesem Sinne: v.Hoyningen-Huene/Linck am angeführten Ort Rn. 371; KR-Etzel, 6.Auflage 2002, § 1 KSchG Rn. 540; Preis am angeführten Ort Rn. 948 jeweils mit weiteren Nachweisen).

Eine Betriebs- oder Teilbetriebsstilllegung ist eine unternehmerische Entscheidung, die eine betriebsbedingte Kündigung regelmäßig rechtfertigt (ebenso: Preis am angeführten Ort Rn. 971; v.Hoyningen-Huene/Linck am angeführten Ort Rn. 414; KR-Etzel am angeführten Ort Rn. 579 jeweils mit weiteren Nachweisen).

2. Gemessen an diesen Grundsätzen begegnet die Entscheidung der Antragstellerin, das Gemeindezentrum an der Kirche A ab 2004 zu schließen und nur noch die Arbeitsbereiche (in der gesamten Gemeinde) „Kirchenmusik“, „Hausmanagement“ und „Jugendsozialarbeit“ mit hauptamtlichen Mitarbeitern, die Arbeitsbereiche „Sekretariat“ und „Küsterarbeit“ dagegen nur noch mit ehrenamtlichen Mitarbeitern zu bewerkstelligen, keinen durchgreifenden kündigungsschutzrechtlichen Bedenken: Wegen der schwierigen Finanzsituation der Gemeinde aufgrund der erheblichen Kürzung der bisherigen Kirchensteuerzuweisungen durch die Kirchenkreissynode – auch dem Kirchenkreis werden von der Nordelbischen Kirche wegen des dramatischen Rückgangs der Kirchensteuern ebenfalls in deutlich geringerem Umfang Finanzmittel zugewiesen –, weisen bereits die Haushalte der Kirchengemeinde G für die Jahre 2003 und 2004 eine erhebliche Unterdeckung auf; im Jahre 2004 war es ein Betrag von 69.000 Euro. Für das Haushaltsjahr 2005 sind etwa 60.000 Euro einzusparen, um den Haushalt zu konsolidieren.

Bei dieser Sachlage sind die vorgenannten Entscheidungen des Kirchenvorstandes hinsichtlich der neuen (verringerten) Aufgabenschwerpunkte der Kirchengemeinde G und des reduzierten Einsatzes von hauptamtlichen Mitarbeitern grundsätzlich vom Kirchengericht zu respektieren. Vorliegend fehlt jeglicher Anhalt dafür, dass es sich um willkürliche Entscheidungen handeln könnte. Auch die Mitarbeitervertretung hat insoweit keine konkreten Einwendungen erhoben.

Das „mildere Mittel“ im eingangs genannten Sinne ist der Antragstellerin demnach tatsächlich und rechtlich möglich und auch zumutbar. Die Vertreter des Kirchenvorstandes haben insoweit in der mündlichen Verhandlung keinerlei Gesichtspunkte genannt, die für eine Unzumutbarkeit sprechen könnten.

- c) Dem Kirchengericht ist in diesem Zusammenhang durchaus bewusst, dass die Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers (Anstellungsträgers) grundsätzlich betriebs- / unternehmensbezogen ist (vergleiche Mayer am angeführten Ort Rn. 324; Etzel am angeführten Ort Rn. 539 f.; Preis am angeführten Ort Rn. 935, 937, 1014). Andererseits hält es das Kirchengericht jedoch für sachgerecht, vorliegend sinngemäß den Gedanken des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nr. 2 b KSchG anzuwenden („Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann.“ – Vergleiche hierzu: v.Hoyningen-Huene/Linck am angeführten Ort Rn. 404; Etzel am angeführten Ort Rn. 609; Mayer am angeführten Ort Rn. 355). Dies liegt auch angesichts der konkreten Regionalisierungsbestrebungen im Kirchenkreis K nahe.

Die vorstehende Rechtsauffassung des Kirchengerichts bedeutet aber nicht, dass eine Kirchengemeinde vor jeder beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung verpflichtet ist, für den von der beabsichtigten Kündigung betroffenen Mitarbeiter nach jedweder konkreten Beschäftigungsmöglichkeit in allen anderen Kirchengemeinden des Kirchenkreises bzw. der Region zu suchen. Eine solche Verpflichtung lässt sich vielmehr nur im Einzelfall unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände klären.

II.

Der Beschluss ist für die Beteiligten gemäß § 60 Abs. 8 Satz 1 MVG-EKD verbindlich.

Kalitzky

Vorsitzender des Kirchengerichts für
mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

