

Kirchengericht: Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform: Beschluss (rechtskräftig)
Datum: 30.01.2006
Aktenzeichen: KGH.EKD I-0124/L49-05
Rechtsgrundlagen: KGStrukG Sachsens § 2 Abs. 3
Vorinstanzen: Schlichtungsstelle für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens -Erste Kammer-, Az.:1 SSt.1.-4/2005

Leitsatz:

Schwesterkirchen i.S. des § 2 Abs. 3 KGStrukG Sachsens bilden kündigungsschutzrechtlich keinen gemeinsamen Betrieb.

Tenor:

1. Auf die Beschwerde der antragstellenden Kirchengemeinde wird der Beschluss der Schlichtungsstelle für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens - Erste Kammer - vom 20. Juni 2005 - SSt. 1.-4/2005 - abgeändert:
Die Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen Änderungskündigung gegenüber der Mitarbeiterin E. wird ersetzt.
2. Der Verfahrenswert zur Berechnung der Rechtsanwaltsgebühren wird auf 4.000,- Euro festgesetzt.

Gründe:

I. Die Beteiligten streiten im Verfahren auf Zustimmungsersetzung bezüglich einer Änderungskündigung darüber, ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) anwendbar ist, insbesondere darüber, ob die Antragstellerin mit den Schwesterkirchengemeinden eine gemeinsame Dienststelle in Analogie zum einheitlichen Betrieb i.S.v. § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG bildet.

Die antragstellende Kirchengemeinde ist mit zwei Kirchengemeinden in einem Schwesterkirchverhältnis verbunden. Die Schwesterkirchverhältnisse sind im Kirchengesetz über Rechtsstrukturen auf der Gemeindeebene (Kirchengemeindestrukturgesetz - KGStrukG) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens geregelt.

Beteiligte ist die Gemeinsame Mitarbeitervertretung im Kirchenbezirk, zu dem die antragstellende Gemeinde und die genannten Schwesterkirchgemeinden gehören.

Die Antragstellerin beschäftigt laut Stellenplan im Hauptamt die Gemeindepädagogin F., im Nebenamt die Gemeindepädagogin E. sowie einen weiteren Gemeindepädagogen. Frau E. übt ihre Tätigkeit tatsächlich in einer der Schwesterkirchgemeinde aus. Unter Hinzu-

rechnung der anderen Beschäftigten ergibt sich ein - zwischen den Beteiligten nicht streitiger - Personalbestand im privatrechtlichem Bereich der Antragstellerin aufgrund der zahlreichen Teilzeitbeschäftigungen von insgesamt lediglich 4,25.

Die 57 Jahre alte Frau E., um deren Änderungskündigung es vorliegend geht, ist seit ca. 11 Jahren beschäftigt. Das Prüfungszeugnis über die Erteilung katechetischer Kurse datiert vom 6. Oktober 1995. Laut Dienstvertrag ist Frau E. verpflichtet, ihre Dienste bei allen im Schwesterkirchverhältnis mit der Antragstellerin verbundenen Gemeinden zu erbringen. Nach einem vom Landeskirchenamt genehmigten Beschluss der Bezirkssynode (Verordnung vom 24. September 2004) stehen der Antragstellerin künftig - abgesehen von den Mitteln für eine hauptamtliche Katechetin - für die nebenamtliche Gemeindepädagogenstelle nur noch Mittel in Höhe von 30% Vollzeitäquivalent (VzÄ) statt wie bisher 50% VzÄ für Personalkosten zur Verfügung. Weil die verbundenen Schwesterkirchgemeinden keine weiteren Eigenmittel aufzubringen vermögen, hat die Antragstellerin beschlossen, der Katechetin E. eine entsprechende betriebsbedingte Änderungskündigung auszusprechen.

Mit Schreiben vom 5. April 2005 hat die Antragstellerin die Gemeinsame Mitarbeitervertretung um Zustimmung gebeten. Diese hat ihren Widerspruch damit begründet, dass die beabsichtigte Änderungskündigung gegen Treu und Glauben verstoße, weil die angestrebte Reduzierung der Arbeitszeit von Frau E. durch Einbeziehung der hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiterin F. in die Reduzierung halbiert werden könne.

Die Antragstellerin hat beantragt,

die Zustimmung zur beabsichtigten Änderungskündigung der Mitarbeiterin E. zu ersetzen.

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie bezieht sich auf die in der Zustimmungsverweigerung vertretene Auffassung und ist darüber hinaus der Meinung, die im Hinblick auf den Kündigungsschutz von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung entwickelte Rechtsfigur des einheitlichen Betriebs sei entsprechend anwendbar, so dass vorliegend von einer gemeinsamen Dienststelle der miteinander verbundenen Schwesterkirchgemeinden auszugehen sei. Bei Anwendung des KSchG aber erweise sich die beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen als sozial nicht gerechtfertigt.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im einzelnen wird auf den Inhalt der erstinstanzlichen Schrittsätze Bezug genommen.

Durch Beschluss vom 20. Juni 2005 hat das Gericht erster Instanz den Antrag als unbegründet zurückgewiesen. Es hat dazu ausgeführt: Die antragstellende Kirchengemeinde und die Schwesterkirchgemeinden beschäftigten zusammen mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie sich aus § 2 Abs. 3 KGStrukG ergebe, sei die arbeitsrechtliche Zuständigkeit gebündelt. Deshalb sei in Anlehnung an die Rechtsfigur des einheitlichen

Betriebs i.S.v. § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG von einer einheitlichen Dienststelle auszugehen. Die Sozialwidrigkeit der Änderungskündigung ergebe sich daraus, dass eine Kürzung der Arbeitszeit der Frau E. im Umfang von 20% auf künftig 30% VzÄ sozial nicht gerechtfertigt sei. Hinsichtlich des weiterhin im Umfang von 11% VzÄ anfallenden Religionsunterrichts an staatlichen Schulen dürfe Frau E. zudem nicht lediglich eine befristete Beschäftigung angeboten werden. Das Bestandsschutzinteresse der Mitarbeiterin habe Vorrang vor dem Interesse der Dienstgeberseite. Weil eine weitere Reduzierung des Religionsunterrichts noch gar nicht absehbar sei, fehle es derzeit an einem Befristungsgrund.

Gegen den am 15. August 2005 zugestellten Beschluss hat die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 25. August 2005, per Fax eingegangen am selben Tag, Beschwerde eingelegt und diese mit weiterem Schriftsatz vom 7. Oktober 2005, per Fax eingegangen am selben Tag, begründet. Sie wiederholt ihr erstinstanzliches Vorbringen, das sie wie folgt ergänzt und vertieft: Das Kündigungsschutzgesetz sei nicht anwendbar, so dass die beabsichtigte Änderungskündigung unter Sozialwidrigkeitsgesichtspunkten nicht zu prüfen sei. Die Annahme einer gemeinsamen Dienststelle sei nicht gerechtfertigt. Eine nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderliche gemeinsame Betriebsleitung, die im Kern die Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich auszuüben habe, sei entgegen der Auffassung des Gerichts erster Instanz nach § 2 Abs. 3 KGStrukG gerade nicht festzustellen. Den beteiligten Kirchengemeinden sei es hinsichtlich der übrigen, also der nicht gemeinsamen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdrücklich vorbehalten, deren Beschäftigungsverhältnisse eigenständig zu begründen, abzuändern und zu beenden. Fehle es aber an einer einheitlichen Leitungsfunktion bezüglich sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Schwesterkirchengemeinden, dürften diese auch nicht zusammengerechnet werden.

Die beschwerdeführende Kirchengemeinde beantragt,

den Beschluss der Schlichtungsstelle für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens - Erste Kammer - SST 1.-4/2005 - vom 20. Juni 2005 abzuändern und die beantragte Zustimmung zur Änderungskündigung gegenüber Frau E. zu ersetzen.

Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Zu Begründung bezieht sie sich in erster Linie auf die ihrer Ansicht nach überzeugenden Gründe des Gerichts erster Instanz. Wegen ihrer weitergehenden Ausführungen wird auf den Inhalt der Beschwerdebeantwortung verwiesen.

II. Die durch Senatsbeschluss vom 28. November 2005 angenommene Beschwerde ist an sich statthaft und, weil sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist, auch im übrigen zulässig (§ 63 MVG.EKD i.V.m. Artikel 1 des Kirchengesetzes zur Ergänzung

und Änderung des Anwendungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (ABl. 2004 S. A 88).

Die Beschwerde ist auch begründet. Der Zustimmungsverweigerungsgrund aus § 41 Abs. 1 Buchst. a MVG.EKD ist nicht gegeben. Das Gericht erster Instanz hat zu Unrecht das Vorliegen einer gemeinsamen Dienststelle angenommen. Stellt man allein auf die bei der antragstellenden Kirchengemeinde beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der "gemeinsamen Mitarbeiter" ab, wird der Schwellenwert des KSchG - auch nach Auffassung der Beteiligten - nicht erreicht.

1. Das erstinstanzliche Gericht ist unzutreffend von der Anwendbarkeit des KSchG auf die beabsichtigte Änderungskündigung ausgegangen. Allerdings hat es in Anwendbarkeit des KSchG konsequenterweise geprüft, ob die beschlossene Änderung der Arbeitsbedingungen der Katechetin E. sozial ungerechtfertigt ist.

a) aa) Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung ergibt sich aus § 42 Buchst. b MVG.EKD. Danach hat die Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei ordentlichen Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Sie darf ihre Zustimmung nur aus den in § 41 MVG.EKD aufgezählten Gründen verweigern. Nach Absatz 1 Buchst. a dieser Vorschrift besteht ein Zustimmungsverweigerungsgrund u.a. dann, wenn die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift verstößt. Weil auch die betriebsbedingte Änderungskündigung eine ordentliche Kündigung i.S.v. § 42 MVG.EKD ist, würde die beabsichtigte Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift verstoßen, wenn das KSchG anwendbar und wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen i.S.v. § 2 KSchG sozial ungerechtfertigt wäre.

bb) Die Schlichtungsstelle hat jedoch zu Unrecht die Anwendbarkeit des KSchG angenommen, so dass bereits aus diesem Grund der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 41 Abs. 1 Buchst. b MVG.EKD nicht gegeben ist, ohne dass es noch einer Prüfung der Sozialwidrigkeit bedürfte. Die Antragstellerin bildet mit ihren Schwesterkirchengemeinden keine gemeinsame Dienststelle. Die Auslegung des KGStrukG entsprechend den anerkannten Grundsätzen über die Auslegung von Gesetzen rechtfertigt nicht die Annahme einer gemeinsamen Dienststelle.

cc) Die Frage, was im Hinblick auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes und speziell in Bezug auf die Kleinbetriebsklausel des § 23 KSchG unter einer gemeinsamen Dienststelle zu verstehen ist, ist mangels anderweitiger Kriterien in analoger Anwendung der Rechtsfigur des einheitlichen Betriebs zu beantworten. Die Rechtsfigur des einheitlichen Betriebs ist für den Bereich des Kündigungsschutzgesetzes (und - was hier nicht von Interesse ist - für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes) vom Bundesarbeitsgericht entwickelt und in ständiger Rechtsprechung vertreten worden (vgl. bereits BAG 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 -, EzA § 1 KSchG Nr. 41 und die zahlreichen weiteren Nachweise

bei Weigand im Gemeinschaftskommentar zum KSchG - KR, 7. Aufl. 2004, Rdnr. 48 zu § 23).

dd) Nach § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG gelten die Vorschriften über die Sozialwidrigkeit einer Kündigung nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt werden. Selbst bei einer Mehrheit von Unternehmen kann aber ein einheitlicher Betrieb i.S.v. § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG angenommen werden. Das setzt eine enge Zusammenarbeit der mehreren Unternehmen und vor allem eine einheitliche Betriebsleitung voraus. Die einheitliche Leitungsmacht bedarf einer Vereinbarung, die jedoch nicht ausdrücklich getroffen sein muss, sondern sich konkludent aus den näheren Umständen ergeben kann. Diese Feststellungen hat im Streitfall das Gericht zu treffen. Die Folgen der Beweislosigkeit hat nach allgemein anerkannten Grundsätzen zu tragen, wer sich zu seinem Vorteil auf das Vorliegen eines einheitlichen Betriebs beruft.

b) Wendet man diese Grundsätze auf die vorliegende Fallkonstellation entsprechend an, so ergibt sich, dass die Antragstellerin mit ihren Schwesterkirchengemeinden keine gemeinsame Dienststelle bildet. Das ergibt die an Wortlaut, Sinn und Zweck orientierte Auslegung des GKStrukG. Danach fehlt es hinsichtlich der privatrechtlich Beschäftigten an der erforderlichen einheitlichen Leitungsmacht der verbundenen Kirchengemeinden.

aa) Dazu ist zunächst festzustellen, dass auch die nach § 1 Abs. 2 KGStrukG im Schwesterkirchverhältnis verbundenen Kirchengemeinden selbständig bleiben. In § 2 Abs. 2 KGStrukG heißt es ausdrücklich, dass jede am Schwesterkirchverhältnis beteiligte Gemeinde "rechtlich selbständig (bleibt)" und dass die Gemeinden die ihnen nach der Kirchengemeindeordnung obliegenden Aufgaben durch ihre Kirchenvorstände wahrnehmen. In Absatz 3 Satz 2 ist zudem klargelegt, dass jede der beteiligten Kirchengemeinden "Beschäftigungsverhältnisse für andere Mitarbeiter (...) eigenständig begründen, ändern und beenden (kann)". Eine solche Eigenständigkeit verträgt sich nicht mit der Annahme einer gemeinsamen Dienststelle unter einheitlicher Leitungsmacht.

bb) Die Vorschrift des § 2 Abs. 5 S. 2 KGStrukG steht dieser Feststellung nicht entgegen. Danach haben die Kirchenvorstände der beteiligten Kirchengemeinden über Begründung, Änderung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse für die "gemeinsamen Mitarbeiter im Verkündigungsdienst" gemeinsam zu beraten und die entsprechenden Beschlüsse zu fassen, und zwar auch, was deren Dienstausbübung und Dienstaufteilung angeht.

Diese gemeinsame Beratung und Beschlussfassung aller am Schwesterkirchverhältnis beteiligten Gemeinden ergibt sich im Grunde bereits aus der Natur der Sache. Denn die Beschäftigung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die umfassende Einsetzbarkeit dieser "gemeinsamen Mitarbeiter im Verkündigungsdienst" dient der Verwirklichung des in § 1 Abs. 3 GKStrukG definierten Zwecks. Danach können Schwesterkirchverhältnisse von höchstens vier Kirchengemeinden gebildet werden, "wenn dies der vom Landeskirchenamt bestätigten Struktur- und Stellenplanung des Kirchenbezirks entspricht und da-

durch längerfristig die Grundlage für eine den landeskirchlichen Grundsätzen entsprechende personelle Ausstattung geschaffen werden kann". Auf diese Weise wird es teilweise erst möglich, in Zeiten knapper Personalmittelzuweisung die kirchlichen Aufgaben in den Gemeinden überhaupt weiterhin erfüllen zu können. Dazu bedarf es aber zusätzlich noch des Einvernehmens der verbundenen Gemeinden, was beispielsweise Auswahl und Disposition dieser Mitarbeitergruppe betrifft.

cc) Allein die Bildung von Schwesterkirchverhältnissen und die nach § 2 Abs. 5 GKStrukG gebotene gemeinsame Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten der "gemeinsamen Mitarbeiter" rechtfertigen also nicht die Annahme einer gemeinsamen Dienststelle mit der Folge der Zusammenrechnung aller in den verbundenen Gemeinden privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Hiergegen sprechen nicht zuletzt auch die vom Kirchengesetzgeber in § 2 Abs. 3 S. 1 und in Absatz 5 S. 1 dieser Vorschrift getroffenen Regelungen. Danach ist bei der Bildung des Schwesterkirchverhältnisses "eine der beteiligten Kirchengemeinden (als Trägerin der gemeinsamen Pfarrstelle... und) als Anstellungsträgerin der in allen Kirchengemeinden tätigen Mitarbeiter im Verkündigungsdienst zu bestimmen" (§ 2 Abs. 3 S. 1 GKStrukG *) . Zudem übt allein der Kirchenvorstand der anstellenden Gemeinde die Dienstaufsicht über die "gemeinsamen Mitarbeiter im Verkündigungsdienst" aus (§ 2 Abs. 5 S. 1 GKStrukG). Insoweit ist selbst hinsichtlich dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Leitungsmacht auf die anstellende Gemeinde beschränkt, vorliegend auf die Antragstellerin und Beschwerdeführerin.

dd) Nach allem fehlt es an der erforderlichen gemeinsamen einheitlichen Leitung i.S.d. Rechtsprechung zum einheitlichen Betrieb nach dem KSchG. Die gegenteilige Auffassung lässt sich mit dem Willen des Kirchengesetzgebers nicht in Einklang bringen, der - wie dargelegt - ausdrücklich nur hinsichtlich der "gemeinsamen Mitarbeiter" ein Stück Gemeinsamkeit aller beteiligten Kirchengemeinden bestimmt und den einzelnen Gemeinden im übrigen ausdrücklich die Entscheidungsfreiheit bezüglich der Begründung, Änderung und Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse belassen hat. Es wäre auch ein Widerspruch in sich, wollte man eine gemeinsame Dienststelle annehmen und zugleich feststellen, dass sich die Gemeinsamkeit und einheitliche Leitung auf einen Sektor beschränkt. Das hat das Gericht erster Instanz verkannt. Schließlich ergibt sich, dass jede einzelne Gemeinde weiterhin ihren eigenen "Betriebszweck" unabhängig von dem der übrigen beteiligten Gemeinden verfolgen kann (vgl. auch BAG 13. Juni 1985, aaO).

c) Berücksichtigt man aber lediglich die Anzahl der bei der antragstellenden Kirchengemeinde beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der "gemeinsamen Mitarbeiter", wird der für die Anwendbarkeit des KSchG bestimmte Schwellenwert des § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG nicht erreicht. Es ist zwischen den Beteiligten nicht streitig, dass ohne die Annahme einer gemeinsamen Dienststelle das KSchG auf das Anstellungsverhältnis der Gemeindepädagogin E. nicht anwendbar ist. Mangels des Zustimmungsverweigerungsgrunds aus § 41 Abs. 1 Buchst. a MVG.EKD ist die Verweigerung der Zu-

stimmung zur beabsichtigten Änderungskündigung unbegründet. Weitere Zustimmungsverweigerungsgründe sind nicht ersichtlich und auch von der Beteiligten nicht schlüssig vorgetragen worden.

2. Nach allem war die angefochtene Entscheidung abzuändern und die verweigerte Zustimmung zur Änderungskündigung gegenüber der Katechetin E. zu ersetzen.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, § 12 Abs. 5 ArbGG). Die Wertfestsetzung beruht auf § 23 Abs. 3 S. 2 RVG i.V.m. § 22 Abs. 2 KiGG.EKD, wonach der Antrag unterstellt wurde.

*) Text des § 2 Abs. 3 KGStrukG (Kirchgemeindestrukturgesetz) Sachsen: Gesetzestext: "Bei der Bildung des Schwesterkirchverhältnisses ist eine der beteiligten Kirchgemeinden als Trägerin der gemeinsamen Pfarrstelle oder der gemeinsamen Pfarrstellen und als Anstellungsträgerin der in allen Kirchgemeinden tätigen Mitarbeiter im Verkündigungsdienst zu bestimmen (anstellende Kirchengemeinde). Beschäftigungsverhältnisse für andere Mitarbeiter kann jede der beteiligten Kirchgemeinden eigenständig begründen, ändern und beenden."

