

**Kirchengericht:** Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland  
**Entscheidungsform:** Beschluss (rechtskräftig)  
**Datum:** 06.07.2004  
**Aktenzeichen:** KGH.EKD I-0124/H25-03  
**Rechtsgrundlagen:** MVG.EKD § 21 Abs. 2 Satz 1  
**Vorinstanzen:** Kircheng Gericht der EKD Zweite Kammer für  
mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Az.: II-2708/  
G36-02

**Leitsatz:**

Eine Dienststelle kann den Arbeitsvertrag eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung nicht nach § 21 Abs. 3 MVG.EKD ordentlich kündigen, wenn kein wesentliche Teil der Dienststelle von der Stilllegung betroffen ist. Dies gilt auch dann, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitgliedes der Mitarbeitervertretung unmöglich ist und das Arbeitsverhältnis deswegen "inhaltsleer" ist.

**Tenor:**

1. Die Beschwerde der Dienststellenleitung gegen den Beschluss der Schlichtungsstelle (ab 1. Januar 2004: Kircheng Gericht) der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 27. Mai 2003 - Az.: II-2708/G36-02 - wird zurückgewiesen.
2. Der Verfahrenswert wird auf 9.000,- Euro festgesetzt.

**Gründe:**

I. Die Beteiligten streiten um die Ersetzung der Zustimmung zu einer von der Antragstellerin beabsichtigten ordentlichen betriebsbedingten Kündigung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung.

Antragstellerin ist die Dienststelle A. Beteiligte ist die dort gebildete Mitarbeitervertretung. Mitglied der Mitarbeitervertretung ist der 1950 geborene verheiratete Mitarbeiter D. Die Dienststellenleitung hat unter dem 22. Oktober 2002 bei der Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung von Herrn D beantragt. Diese hat mit Schreiben vom 5. November 2002 ihre Zustimmung verweigert. Dazu ist unstreitig:

Herr D nahm im Februar 1985 seine Tätigkeit als EDV-Sachbearbeiter auf, die er später - nach der Verlegung der Dienststelle - im Datenverarbeitungs-Service-Center (künftig: DV-SC) in einer Außenstelle fortsetzte. Dabei bildete die Mitgliederverwaltung im Fachbereich Mailing/Events den Schwerpunkt seiner Tätigkeit. Sein monatliches Gehalt betrug (Stand: Frühjahr 2003) 4.517,27 Euro brutto. Als die Antragstellerin die DV-Software für die Mitgliederverwaltung an die Marketing- und Service GmbH (künftig: JoMa) verkaufte,

vereinbarte sie die Übernahme von Herrn D, der im Juli 2002 entsprechend angeschrieben wurde. Das Angebot, im Wege der Abordnung mit dem Ziel der Versetzung für die JoMa tätig zu werden, lehnte er ab. In dem bereits erwähnten Schreiben vom 22. Oktober 2002 teilte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung mit, aufgrund des Wegfalls seines Aufgabengebiets und angesichts der Auflösung des DV-Service-Centers zum 7. Oktober 2002 habe sie sich vergeblich bemüht, für Herrn D innerhalb, aber auch außerhalb ein neues Aufgabengebiet zu finden. Die Anfrage habe sie bundesweit betrieben, weil Herr D ihre Frage, in welchem Umkreis er seine Arbeitskraft anbiete und welche artverwandten Tätigkeiten für ihn in Betracht kämen, nicht beantwortet habe.

Zur Auflösung des DV-SC zum 7. Oktober 2002 ist ferner unstrittig, dass - abgesehen vom Verkauf der DV-Software für die Mitgliederverwaltung - die bis dahin vom DV-SC erledigten Aufgaben entweder auf Fremdfirmen oder auf einen Regionalverband sowie auf einen IT-Arbeitskreis übertragen worden sind.

Mit Schriftsatz vom 18. November 2002, eingegangen am selben Tag, hat die Dienststellenleitung bei der Schlichtungsstelle die Zustimmungsersetzung in Bezug auf eine zum 30. Juni 2003 beabsichtigte ordentliche Kündigung des Herrn D beantragt.

Nach Auffassung der Dienststelle hat es sich beim DV-SC um einen wesentlichen Teil der Dienststelle gehandelt. Das DV-SC sei wegen seiner Schlüsselposition als ein wesentlicher Teil der Dienststelle anzusehen, was auch im hohen Ausbildungsgrad der Mitarbeiter einschließlich ihrer hohen Qualifikation zum Ausdruck gekommen sei und sich auch aus der Höhe der betrieblichen Hierarchie schließen lasse.

Die Dienststelle hat beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur betriebsbedingten Kündigung des MAV-Mitglieds zu ersetzen.

Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat dazu vorgetragen, die Dienststelle sei durch die Auflösung des DV-SC weder ganz noch zu einem wesentlichen Teil aufgelöst worden. Aufgelöst worden sei zwar ein Teil der Dienststelle. Dieser sei aber nicht zugleich als ein wesentlicher Teil der Dienststelle zu betrachten. Im übrigen sei der Mitarbeiter D in zweifacher Hinsicht unkündbar, nämlich einmal im Hinblick auf Betriebszugehörigkeit und Lebensalter nach § 31 AVR und zum anderen wegen seiner Organmitgliedschaft nach § 21 MVG.EKD. Die Mitgliederverwaltung im Rahmen eines Datenverarbeitungsprogramms habe durchaus den Schwerpunkt seiner Tätigkeit gebildet. Auf diese sehr umfangreiche und komplizierte Arbeit sei er schließlich spezialisiert gewesen. Wegen dieser hohen Spezialisierung sei die unternehmerische Entscheidung, diese Aufgaben der ausgegliederten JoMa zu übertragen, wo man über entsprechende Erfahrungen seinerzeit nicht verfügt habe, nicht nachvollziehbar gewesen. Eine Weiterbeschäftigung hätte sich Herr D im Regionalverband vorstellen können,

zumal die dortige Mitarbeitervertretung gegen eine Abordnung nichts einzuwenden gehabt hätte, ggf. im Wege eines Austauschs gegen einen Mitarbeiter, sofern dessen Lebensplanung mit einem Umzug besser in Einklang zu bringen gewesen wäre. Die Dienststelle hätte, um für Herrn D einen anderweitigen Arbeitsplatz zu beschaffen, selbstverständlich Zugriff auf die rechtlich unselbständigen Untergliederungen gehabt. Gegen den Widerspruch einer örtlichen Mitarbeitervertretung hätte sie die Schlichtungsstelle anrufen können.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt ihrer Schriftsätze einschließlich der überreichten Anlagen Bezug genommen.

Die Schlichtungsstelle hat den Antrag als unbegründet zurückgewiesen und ihre Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Für die beantragte Zustimmungsersetzung fehle es an den tatbestandlichen Voraussetzungen. Nach § 21 Abs. 3 MVG.EKD sei die Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung nur zulässig, wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst werde. Vorliegend könne aber weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht von der Auflösung eines wesentlichen Teils gesprochen werden. Lediglich fünf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei insgesamt achtzig in der Einrichtung Beschäftigten machten keinen wesentlichen Teil der Dienststelle aus. Indem das DV-SC nicht nur der Dienststelle, sondern darüber hinaus auch sämtlichen Gliederungen der Einrichtung sowie den verbundenen Unternehmen einschließlich der JoMa eine automatisierte Arbeitsweise ermöglicht habe, sei zwar die Erfüllung der eigentlichen Aufgabe mit Hilfe moderner Technik ermöglicht worden. Mit der Erfüllung des prägenden Dienststellenzwecks habe das aber nichts zu tun. Insgesamt sei von der Schließung des DV-SC deshalb kein wesentlicher Teil der Dienststelle betroffen worden.

Gegen den am 8. Juli 2003 zugestellten Beschluss hat die Dienststellenleitung mit Schriftsatz vom 4. August 2003, eingegangen am 6. August 2003, Beschwerde eingelegt, die sie mit weiterem Schriftsatz vom 4. September 2003 begründet hat.

Die Dienststellenleitung wiederholt im wesentlichen ihren bisherigen Sachvortrag, den sie jedoch wie folgt ergänzt und vertieft:

Die Übertragung des Aufgabenbereichs von Herrn D auf die JoMa und die nachfolgende Auflösung des DV-SC hätten zur Folge gehabt, dass Herr D nicht mehr beschäftigt werden könne, und zwar auch nicht in anderen Gliederungen der Einrichtung, wie die diesbezüglichen vergeblichen Bemühungen gezeigt hätten.

Bei der Frage, ob durch die Schließung des DV-SC ein wesentlicher Teil der Dienststelle aufgelöst worden sei, habe das Gericht Erster Instanz die Bedeutung dieses Service-Centers für die Organisation verkannt. Dabei habe sie zwar zutreffend auf die Förderung des Betriebszwecks abgestellt. Dem Kirchengesetz sei hingegen nicht zu entnehmen, dass es für die Frage nach der Wesentlichkeit eines Dienststellenteils wesentlich auf die Förderung der Tendenzeigenschaft ankomme. Bei einer organisatorischen Einheit wie dem DV-SC habe es sich immerhin um eine Schaltstelle der Binnenorganisation mit hohem Ausbil-

dungsgrad der Mitarbeiter und hoher Ansiedlung in der Betriebshierarchie gehandelt. Hierdurch habe die Effizienz des Betriebszwecks der Dienststelle wesentlich erhöht werden können, was man beim heutigen Stand der DV-Technik nicht in Abrede stellen könne. Das DV-SC könne in seiner Funktion nicht mit Diensten einfacher Art wie dem Reinigungsdienst und Hol- und Bringdiensten verglichen werden. Deren fehlerhaftes Funktionieren könnte zwar störend wirken. Sie trügen jedoch zur Effizienz eines Unternehmens nichts bei. Dass bei der Frage der Wesentlichkeit eines stillzulegenden Dienststellenteils nicht auf den Tendenzcharakter abzustellen sei, werde auch durch den Zweck der Norm bestätigt. Andernfalls erwiese sich der Schutzzweck des § 21 Abs. 3 MVG.EKD gerade bei jenen MAV-Mitgliedern als geringer, die in tendenznäheren Arbeitsbereichen tätig seien, weil sich dann die Frage nach der Wesentlichkeit eines Dienststellenteils leichter zugunsten der Dienststelle beantworten ließe. Konflikte, vor denen § 21 Abs. 3 MVG.EKD das Organmitglied schützen wolle, würden aber gerade in diesen Bereichen auftreten.

Die Beschwerdeführerin beantragt,

in Abänderung des Beschlusses der Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 27. Mai 2003 - Az.: II 2708/G36-02 - die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur betriebsbedingten Kündigung des MAV-Mitglieds zu ersetzen.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie hält die Beschwerde in erster Linie für unzulässig, jedenfalls aber für unbegründet. Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung der Schlichtungsstelle wie folgt:

Abgesehen davon, dass ein Teil der zuvor dem DV-SC obliegenden Aufgaben nunmehr von einem Regionalverband sowie vom IT-Arbeitskreis erledigt werde, habe die Schlichtungsstelle zutreffend bereits das Fehlen der Tatbestandsvoraussetzungen festgestellt. Die Dienststelle sei nämlich im Sinne von § 21 Abs. 3 MVG.EKD weder ganz noch zu einem wesentlichen Teil aufgelöst worden. Die von der Ersten Instanz dazu in quantitativer Hinsicht gemachten Ausführungen würden von der Dienststellenleitung in der Beschwerdebegründung auch gar nicht angegriffen, so dass die Beschlussgründe insoweit offensichtlich anerkannt würden. Auch in qualitativer Hinsicht sei die Schlichtungsstelle jedoch zu Recht davon ausgegangen, dass es sich bei den Serviceleistungen lediglich um die Automatisierung der Arbeitsweise und damit letztlich um eine Erleichterung bei Erreichen des eigentlichen Betriebszwecks gegangen sei. Die elektronische Datenverarbeitung stelle sich deshalb als bloßes Hilfsmittel dar, wenn auch mit hohen Anforderungen an die damit befassten Mitarbeiter. Das aber mache das DV-SC nicht zu einem wesentlichen Teil der Dienststelle.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerderechtszug einschließlich der von ihnen vertretenen Rechtsauffassungen wird ergänzend auf den Inhalt der in der

Beschwerdeinstanz gewechselten Schriftsätze einschließlich der beigegeführten Anlagen Bezug genommen.

**II.** Die Beschwerde ist an sich statthaft (§ 63 Abs. 1 Buchst. c MVG.EKD a.F.) und, weil sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist, auch im übrigen zulässig.

Die Entscheidung über die Statthaftigkeit und Zulässigkeit der Beschwerde hat sich nach den Bestimmungen des MVG.EKD in der Fassung zu richten, die zur Zeit der Einlegung und Begründung der Beschwerde gegolten hat. Die Neufassung der Bestimmungen über die Beschwerde im MVG.EKD nach Art. 5 Nr. 31 des Kirchengesetzes über die Errichtung, die Organisation und das Verfahren der Kircheng Gerichte der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 2003 (ABl.EKD S. 408), das am 1. Januar 2004 in Kraft getreten ist (Art. 8 § 2 Abs. 1), ist nicht anzuwenden. Die vorliegende Beschwerde ist vor Inkrafttreten der in Rede stehenden Änderung des MVG.EKD eingelegt und begründet worden. Dagegen richtet sich die Durchführung des Verfahrens selbst in der Zeit nach dem 1. Januar 2004 nach den seit diesem Tag für das Verfahren in Streitigkeiten aus dem MVG geltenden Verfahrensvorschriften, nämlich gemäß § 63 Abs. 7 MVG.EKD nach den Vorschriften über das Beschwerdeverfahren des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens.

Die Beschwerde war jedoch als unbegründet zurückzuweisen.

Die Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche in Deutschland (ab 1. Januar 2004: Kircheng Gericht) hat zutreffend festgestellt, dass mit der Schließung des DV-SC die Dienststelle nicht zu einem wesentlichen Teil aufgelöst worden ist. Sie hat daher zu Recht den Antrag auf Zustimmungersetzung zurückgewiesen. Aus der Beschwerdebegründung ergeben sich keine neuen Gesichtspunkte, die eine andere Entscheidung zu rechtfertigen vermögen.

1. Nach § 21 Abs. 3 MVG.EKD ist die ordentliche Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung zulässig, wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird. Sie darf frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung ausgesprochen werden und bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Ob eine Dienststelle zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird, ob es sich mithin um einen wesentlichen Teil der Dienststelle handelt, ist in zweifacher Hinsicht zu prüfen: Qualitativ kommt es auf die Bedeutung des Dienststellenteils für den Dienststellenzweck insgesamt an. Quantitativ ist ein Dienststellenteil wesentlich, wenn in ihm ein erheblicher Teil der Gesamtmitarbeiterschaft beschäftigt wird (vgl. auch Krahn, in: Fey/Rehren, MVG.EKD, Stand: Januar 2004, Rz. 16a zu § 21; a.A. Baumann-Czichon/ Dembski/Germer/Kopp, MVG.EKD, 2. Aufl., Rz. 6 zu § 21: es komme nur auf quantitative Aspekte an).

2. Danach ist die Dienststelle durch die Schließung des DV-SC, das sich in der Außenstelle befand, zum 7. Oktober 2002 nicht zu einem wesentlichen Teil aufgelöst worden.

a) Bei fünf Mitarbeitern, die von der Auflösung des Dienststellenteils betroffen sind, ist die Wesentlichkeitsfrage bereits in quantitativer Hinsicht zu verneinen. Die Dienststelle

beschäftigte zum hier maßgeblichen Zeitpunkt unstreitig insgesamt achtzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Kircheng Gericht hat hierzu unter Hinweis auf den Schwellenwert des § 17 Abs. 1 Nr. 2 KSchG zutreffende Ausführungen gemacht, die der Senat sich ausdrücklich zu eigen macht.

b) Auch in qualitativer Hinsicht ist das Wesentlichkeitsmerkmal im Sinne von § 21 Abs. 3 MVG.EKD nicht erfüllt.

Die Einwände der Beschwerdeführerin gegen die Argumentation des Kircheng Gerichts vermögen nicht zu überzeugen. Es kann dahingestellt bleiben, ob das Gericht Erster Instanz, indem es auf den „prägenden Dienststellenzweck“ abgestellt hat, wirklich den Tendenzcharakter der Dienststelle, deren Tendenzeigenschaft, gemeint hat. Unabhängig von dieser Annahme der Beschwerdeführerin und der sich nach ihrer Ansicht hieraus ergebenden Kollision mit dem Schutzzweck der Norm, vermochten auch die weiteren Darlegungen das Gericht nicht davon zu überzeugen, dass das fünfköpfige Service-Center einen wesentlichen Teil der Dienststelle ausmachte. Insbesondere der verwendete Begriff "Schaltstelle der Binnenorganisation" ist zu wenig konkret, als dass sich hieraus ein so weitgehender Schluss ziehen ließe. Damit soll nicht in Abrede gestellt werden, dass die vom DV-SC erbrachte Dienstleistung, die nunmehr die JoMa erbracht wird, für die Einrichtung von Belang für die Erfüllung der Betriebszwecke gewesen ist.

Weil - wie dargelegt - das Wesentlichkeitsmerkmal bereits in quantitativer Hinsicht nicht erfüllt ist, kam es hierauf aber letztlich für die Entscheidung nicht mehr an.

**III.** Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG.EKD in der am 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Fassung, § 12 Abs. 5 ArbGG). Die Wertfestsetzung beruht auf § 23 Abs. 3 RVG i.V.m. § 22 Abs. 2 KiGG.EKD, wobei der Antrag unterstellt wurde.