

# Beteiligung der MAV bei der ordentlichen Kündigung

## Teil 2: evangelisch

In Heft 2/2024 der ZMV (S. 67) wurde die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) bei der ordentlichen Kündigung aus katholischer Perspektive dargestellt. Teil 2 befasst sich in dieser Ausgabe mit den rechtlichen Gegebenheiten bei der ordentlichen Kündigung im evangelischen Bereich, die von den katholischen Regelungen grundlegend abweichen. Die Beteiligung der MAV an der außerordentlichen Kündigung nach dem MVG-EKD wurde von *Detlev Fey* in der ZMV 6/2023 (ab S. 305) näher beleuchtet. Auf diese wird hier daher nicht mehr eingegangen.

## I. Grundlegendes

Zentrale Norm für die Mitwirkung der MAV bei einer ordentlichen Kündigung ist § 42 Buchst. b MVG-EKD, der bestimmt, dass die MAV für den Fall der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat. Das hat zur Folge, dass die MAV ihre Zustimmung zur Kündigung verweigern und der Dienstgeber die Kündigung nicht durchführen kann.

„Eingeschränkt“ ist dieses Mitbestimmungsrecht dahingehend, dass die möglichen Gründe für die Zustimmungsverweigerung in § 41 Abs. 2 MVG-EKD abschließend aufgeführt und damit beschränkt sind. Dennoch ist diese grundsätzliche Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung eine deutliche Besserstellung der MAV im evangelischen Bereich im Vergleich zu der Situation des Betriebsrats im staatlichen oder der MAV im katholischen Bereich: Sowohl § 102 BetrVG als auch § 30 MAVO sehen als Beteiligungsrecht bei der ordentlichen Kündigung lediglich ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht vor. Dort wird zwar sichergestellt, dass die Argumente des Betriebsrats bzw. der MAV auf die Entscheidung des Arbeitgebers Einfluss nehmen können<sup>1)</sup>, eine Verhinderung der Kündigung ist aber nicht möglich.

## II. Anwendbarkeit des Verfahrens

Insgesamt – und damit im Speziellen auch für Buchstabe b – gilt das in § 42 MVG-EKD geregelte personelle Mitbestimmungsrecht für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiter:innen im evangelischen Bereich. Für Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ist hingegen § 43 MVG-EKD einschlägig. Dabei gelten als privatrechtlich angestellt alle, die aufgrund eines Arbeitsvertrags nach § 611a BGB oder eines Ausbildungsvertrags nach § 10 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Dienststelle beschäftigt sind<sup>2)</sup> und die nicht der Ausnahmeregelung des § 44 MVG-EKD unterfallen.<sup>3)</sup> Leiharbeiter:innen werden ebenso vom Anwendungsbereich des § 42 MVG-EKD

erfasst<sup>4)</sup> wie Arbeitnehmer:innen von Beschäftigungsgesellschaften.<sup>5)</sup>

Voraussetzung für das Eingreifen des § 42 Buchst. b MVG-EKD ist zudem der Ablauf der Probezeit. Wird eine Kündigung während der Probezeit ausgesprochen, hat die MAV nach § 46 Buchst. c MVG-EKD nur ein Mitberatungsrecht und kann eine Kündigung nicht verhindern.

Das Mitbestimmungsrecht des § 42 Buchst. b MVG-EKD gilt für alle ordentlichen Kündigungen und damit auch für Änderungskündigungen.<sup>6)</sup> Andere Beendigungstatbestände des Arbeitsverhältnisses wie etwa eine Anfechtung oder ein Aufhebungsvertrag werden hingegen nicht erfasst. Ebenso wie im katholischen Bereich wird nicht nach der Art des Arbeitsverhältnisses differenziert, sodass auch Teilzeit- und Probearbeitsverhältnisse dem Beteiligungsrecht nach § 42 Buchst. b MVG-EKD unterfallen, befristete Arbeitsverhältnisse allerdings nur, wenn die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung vereinbart war (§ 15 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).<sup>7)</sup>

Nicht erfasst von § 42 Buchst. b MVG-EKD wird regelmäßig die außerordentliche Kündigung. Das Beteiligungsverfahren der MAV richtet sich bei dieser vielmehr nach § 46 Buchst. b MVG-EKD, der der MAV lediglich ein Mitberatungsrecht gewährt. Auch im evangelischen Bereich ist jedoch eine Ausnahme von diesem Grundsatz im Fall der außerordentlichen Kündigung eines oder einer ordentlich unkündbaren Mitarbeitenden zu machen: Diese richtet sich nach dem Verfahren des § 42 Buchst. b MVG-EKD, da andernfalls die Rechte der MAV bei unkündbaren Mitarbeitern schwächer ausgestaltet wären als bei kündbaren Mitarbeitern.<sup>8)</sup> Speziell geregelt ist das etwa für die Mitglieder der MAV, die nach § 21 Abs. 2 MVG-EKD Sonderkündigungsschutz genießen.<sup>9)</sup>

<sup>1)</sup> Vgl. zu § 102 BetrVG *Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2024, Rn. 700.

<sup>2)</sup> *Trapp*, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 42 Rn. 1.

<sup>3)</sup> *Fey/Rehren*, MVG.EKD, 56. EL August 2019, § 42 Rn. 1.

<sup>4)</sup> VerwG.EKD, 5.6.1997 – B 11-97, ZMV 1998, 136 f.

<sup>5)</sup> VerwG.EKD, 18.1.2001 – II-0124/E14-00, ZMV 2001, 133f.; vgl. insgesamt hierzu auch *Trapp*, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 42 Rn. 1.

<sup>6)</sup> KGH.EKD, 12.9.2005 – II-0124/L42-05, ZMV 2006, 31 ff.

<sup>7)</sup> *Jousen*, in: HK-TzBfG, 7. Aufl. 2024, § 15 TzBfG Rn. 55 ff.

<sup>8)</sup> KGH.EKD, 31.8.2015 – II-0124/6-2015, ZMV 2016, 94; vgl. auch *Trapp*, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 42 Rn. 35; siehe ebenfalls *Fey*, Beteiligung der Mitarbeitervertretung an außerordentlichen Kündigungen nach MVG-EKD, ZMV 2023, 306 f.

<sup>9)</sup> Näheres hierzu *Fey*, ebd., 307.

### III. Verfahrensablauf

Die Regelungen des Verfahrensablaufs sind in erster Linie in § 38 MVG-EKD enthalten:

#### 1. Unterrichtung und Zustimmungsantrag

Möchte die Dienststellenleitung eine ordentliche Kündigung vornehmen, unterrichtet sie die MAV und beantragt deren Zustimmung (§ 38 Abs. 2 S. 1 MVG-EKD). Dabei hat die Dienststellenleitung die MAV über alle entscheidungsrelevanten Gesichtspunkte dergestalt zu informieren, dass sich die MAV ein vollständiges Bild von der beabsichtigten Maßnahme machen kann.<sup>10)</sup> Das betrifft einerseits die Gründe für die beabsichtigte Kündigung, andererseits sind aber auch etwa die erforderlichen Sozialdaten des oder der Mitarbeitenden ebenso mitzuteilen wie die maßgebliche Kündigungsfrist.<sup>11)</sup>

Sowohl Antrag<sup>12)</sup> als auch Unterrichtung<sup>13)</sup> können mündlich oder schriftlich erfolgen. Vor allem aus Beweisgründen ist jedoch die Schriftlichkeit empfehlenswert. Für die Einleitung des Verfahrens nach § 38 MVG-EKD ist erforderlich, dass sowohl Unterrichtung als auch Antrag kumulativ<sup>14)</sup> ordnungsgemäß erfolgt sind, die bloße Unterrichtung genügt nicht.<sup>15)</sup>

In zeitlicher Hinsicht haben Unterrichtung und Antragstellung so frühzeitig zu erfolgen, dass das Beteiligungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.<sup>16)</sup> Insofern müssen in der Regel mindestens zwei Wochen zwischen Unterrichtung und Antrag einerseits und der beabsichtigten Kündigung andererseits liegen. Das zeigt der Blick auf die zentrale Fristenregelung des § 38 Abs. 3 MVG-EKD, wonach die Maßnahme als gebilligt gilt, wenn die MAV nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt.

#### 2. Frist

Die Fristberechnung im Rahmen von § 38 MVG-EKD erfolgt nach §§ 187 ff. BGB: Der Fristbeginn der Zwei-Wochen-Frist bestimmt sich nach dem Zugang des Zustimmungsantrags bei der MAV<sup>17)</sup>, wobei der Tag des Zugangs selbst nicht mitberechnet wird (§ 187 Abs. 2 BGB).<sup>18)</sup> Zur Entgegennahme von Antrag und Unterrichtung ist

nach § 23 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD der bzw. die Vorsitzende ermächtigt, bei dessen bzw. deren Abwesenheit der oder die Stellvertreter:in.<sup>19)</sup> Geht der Antrag über ein (elektronisches) Postfach zu, gilt er nach § 130 BGB in dem Moment als zugestellt, in dem nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge von der Kenntniserlangung einer zum Empfang berechtigten Person ausgegangen werden kann.<sup>20)</sup>

Bezüglich der Zwei-Wochen-Frist sieht das Gesetz sowohl eine Verkürzungs- als auch eine Verlängerungsmöglichkeit vor:

- Nach § 38 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD kann die Dienststellenleitung in dringenden Fällen die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Die Dringlichkeit ist nach objektiven Maßstäben zu bestimmen<sup>21)</sup> und dann zu bejahen, wenn außerordentliche Umstände etwa betrieblicher Art die Kürzung der Frist erforderlich machen.<sup>22)</sup>
- Eine Fristverlängerung kann auf Antrag der MAV nach § 38 Abs. 4 S. 4 MVG-EKD erfolgen. Ein Anspruch hierauf besteht nicht<sup>23)</sup>, vielmehr muss die MAV der Dienststellenleitung einen sachlichen Grund nennen – das folgt bereits aus der Gesetzesformulierung „im Einzelfall“.<sup>24)</sup>

#### 3. Reaktionsmöglichkeiten der MAV

Die MAV kann dem Antrag entweder ausdrücklich zustimmen oder die Zustimmung schriftlich verweigern. Zudem hat sie die Möglichkeit, zunächst eine Erörterung zu beantragen. Ebenfalls steht es ihr frei, überhaupt nicht zu reagieren.

##### a) Keine Reaktion

Reagiert die MAV nicht innerhalb der jeweils maßgeblichen Frist, gilt die beabsichtigte Maßnahme nach § 38 Abs. 3 S. 1 MVG-EKD als gebilligt. Der Dienstgeber kann damit (ordentlich) kündigen.

##### b) Zustimmung

Stimmt die MAV ausdrücklich zu, kann das formlos erfolgen. Es empfiehlt sich jedoch auch hier aus Beweisgründen die Schriftform.<sup>25)</sup>

Dabei setzt die Erklärung der MAV in der Regel einen wirksamen Beschluss nach § 26 MVG-EKD voraus.<sup>26)</sup> Zwar gehen Mängel in der Beschlussfassung grundsätzlich zu Lasten der MAV – aufgrund der Zustimmungsfiktion des § 38 Abs. 3 S. 1 MVG-EKD gilt die Maßnahme

<sup>10)</sup> Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG-EKD, 2007, § 38 Rn. 8; Fey/Rehren, MVG-EKD, 67. EL April 2023, § 38 Rn. 6.

<sup>11)</sup> Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, 4. Aufl. 2013, § 38 Rn. 4a.

<sup>12)</sup> Ebd., Rn. 3.

<sup>13)</sup> KGH.EKD, 7.4.2008 – I-0124/N80-07, ZMV 2008, 259, 260; Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 31.

<sup>14)</sup> Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, 4. Aufl. 2013, § 38 Rn. 3.

<sup>15)</sup> Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG-EKD, 2007, § 38 Rn. 12.

<sup>16)</sup> Ebd., Rn. 11.

<sup>17)</sup> Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 34.

<sup>18)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 67. EL April 2023, § 38 Rn. 13.

<sup>19)</sup> Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, 4. Aufl. 2013, § 38 Rn. 5.

<sup>20)</sup> Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 36.

<sup>21)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 65. EL August 2022, § 38 Rn. 15.

<sup>22)</sup> Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG-EKD, 2007, § 38 Rn. 23.

<sup>23)</sup> Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 48.

<sup>24)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 65. EL August 2022, § 38 Rn. 19.

<sup>25)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 67. EL April 2023, § 38 Rn. 28.

<sup>26)</sup> Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 54.

dann dennoch als gebilligt, der Dienstgeber kann kündigen.<sup>27)</sup> Relevant wird eine fehlerhafte Beschlussfassung aber dann, wenn die Dienststellenleitung vor Ablauf der Erklärungsfrist kündigt. Das kann sie zwar grundsätzlich – ist allerdings der Beschluss der MAV unwirksam, erfolgt die Kündigung ohne die erforderliche Zustimmung der MAV und ist damit selbst auch unwirksam.<sup>28)</sup>

#### c) Versagung der Zustimmung

Möchte die MAV ihre Zustimmung verweigern, hat sie das dem Dienstgeber innerhalb von zwei Wochen (oder der im Einzelfall verkürzten oder verlängerten Frist) schriftlich mitzuteilen und zu begründen. Formal erfordert die wirksame Zustimmungsverweigerung:

- die Schriftlichkeit sowohl der Erklärung als auch der Begründung.<sup>29)</sup> Beides kann in einem Schriftstück erfolgen, muss es aber nicht.<sup>30)</sup>
- einen ordnungsgemäßen Beschluss der MAV nach § 26 MVG-EKD.<sup>31)</sup>
- den Zugang von Erklärung und Begründung bei der Dienststellenleitung innerhalb der jeweils maßgeblichen Frist.

Dabei kann die MAV ihre Zustimmung aber nur verweigern, wenn einer der Zustimmungsverweigerungsgründe des § 41 Abs. 2 MVG-EKD vorliegt<sup>32)</sup>, wenn also die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

#### d) Erörterung

Nach § 38 Abs. 2 S. 1 MVG-EKD hat die MAV zudem die Möglichkeit, eine mündliche Erörterung zu beantragen. Diese dient zunächst dem Informationsaustausch, darüber hinaus aber auch dazu, die jeweiligen Argumente zu hören und gemeinsam abzuwägen.<sup>33)</sup> Die Erörterung kann von jeder Seite durch schriftliche Mitteilung für beendet erklärt werden, weil entweder eine Einigung erzielt wurde oder weil keine Einigung möglich erscheint (vgl. § 38 Abs. 3 S. 7 MVG-EKD).<sup>34)</sup> Möchte die MAV ihre Zustimmung auch weiterhin verweigern, hat sie das (zusätzlich zur Beendigungserklärung) innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung dem Dienstgeber unter Angabe von Gründen<sup>35)</sup> mitzuteilen – andernfalls tritt nach § 38 Abs. 3 S. 6 MVG-EKD eine Zustimmungsfiktion ein.

<sup>27)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 67. EL April 2023, § 38 Rn. 28; Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 54.

<sup>28)</sup> Mestwerdt, ebd., Rn. 55.

<sup>29)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 68. EL August 2023, § 38 Rn. 34.

<sup>30)</sup> Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG-EKD, 2007, § 38 Rn. 48.

<sup>31)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 68. EL August 2023, § 38 Rn. 32.

<sup>32)</sup> Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 55.

<sup>33)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 51. EL Januar 2018, § 38 Rn. 25.

<sup>34)</sup> Vgl. Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, MVG-EKD, 2007, § 38 Rn. 19.

<sup>35)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 68. EL August 2023, § 38 Rn. 27; Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 69.

## 4. Reaktionsmöglichkeiten des Dienstgebers

Liegt eine ausdrückliche oder fingierte Zustimmung der MAV vor, kann der Dienstgeber die ordentliche Kündigung aussprechen. Ist das nicht der Fall und möchte der Dienstgeber weiterhin an der ordentlichen Kündigung festhalten, kann er nach § 38 Abs. 4 S. 1 MVG-EKD das Kirchengericht anrufen. Er hat dann einen Feststellungsantrag dahingehend zu stellen, dass für die MAV kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung (nach § 41 MVG-EKD) vorliegt.<sup>36)</sup> Gegenstand der Rechtsprüfung des Kirchengerichts sind dabei auch die entsprechenden Vorfragen.<sup>37)</sup> Insofern prüft das Kirchengericht etwa ebenfalls, ob die MAV den Anforderungen des § 38 Abs. 2 MVG-EKD entsprechend rechtzeitig und umfassend genug unterrichtet wurde.<sup>38)</sup> Wird festgestellt, dass für die MAV kein Grund zur Verweigerung gegeben ist, gilt die Zustimmung der MAV als ersetzt (§ 60 Abs. 5 S. 2 MVG-EKD).

Geht der Dienstgeber davon aus, dass eine Zustellungsfiktion greift, kann er auch beantragen, festzustellen, dass die Zustimmung der MAV zur betreffenden Kündigung als erteilt gilt – hier empfiehlt sich jedoch eine Verbindung mit dem zuvor genannten Feststellungsantrag als Hilfsantrag.<sup>39)</sup>

Eine vorläufige Regelung, wie sie § 38 Abs. 5 MVG-EKD grundsätzlich für Maßnahmen nach § 42 MVG-EKD vorsieht, kommt im Falle der ordentlichen Kündigung wegen der Bedingungsfeindlichkeit nicht in Betracht<sup>40)</sup>: Es handelt sich bei dieser um eine einseitige, rechtsgestaltende Willenserklärung, die nicht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der MAV ausgesprochen werden kann.<sup>41)</sup>

## IV. Gerichtliche Möglichkeiten der MAV

Auch die MAV kann ein Interesse daran haben, dass eine gerichtliche Überprüfung ihres Beteiligungsrechts erfolgt. Dabei wird – ebenso wie im katholischen Bereich – die Beteiligung der MAV an der ordentlichen Kündigung zumeist im Rahmen einer Kündigungsschutzklage vor den staatlichen Arbeitsgerichten inzident überprüft werden.<sup>42)</sup> Insgesamt ist hier zu beachten, dass eine fehlerhafte oder unterbliebene Beteiligung innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 S. 1 KSchG im Rahmen des Verfahrens geltend gemacht werden muss.<sup>43)</sup> Möchte die

<sup>36)</sup> Fey/Rehren, ebd., Rn. 46.

<sup>37)</sup> Siehe hierzu insgesamt Zimmermann, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 60 Rn. 22.

<sup>38)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 66. EL Januar 2023, § 60 Rn. 10.

<sup>39)</sup> Mestwerdt, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 79.

<sup>40)</sup> Ebd., Rn. 107.

<sup>41)</sup> Fey/Rehren, MVG-EKD, 66. EL Januar 2023, § 38 Rn. 48.

<sup>42)</sup> LAG Düsseldorf, 15.1.1991 – Sa 1416/90, NZA 1991, 600.

<sup>43)</sup> Jousen, in: Fey/Jousen/Steuernagel, Das Arbeits- und Tarifrecht der evangelischen Kirche, 2. Aufl. 2023, „Kündigung“, 222 Rn. 34.

MAV hingegen einzig das kollektiv-arbeitsrechtliche Fehlen oder die Fehlerhaftigkeit ihrer Beteiligung nach § 42 MVG-EKD geltend machen, hat sie das zuständige kirchliche Arbeitsgericht anzurufen.<sup>1)</sup>

## V. Grundsatz der subjektiven Determinierung

Abschließend ist noch ein Blick auf die Frage der Anwendbarkeit des Grundsatzes der subjektiven Determinierung im Beteiligungsverfahren der MAV bei der ordentlichen Kündigung im evangelischen Bereich zu werfen. Dieser Grundsatz besagt, dass der Arbeitgeber die Umstände mitteilen muss, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Eine nähere Begründung der Abwägung, die den Kündigungsentschluss trägt, ist regelmäßig nicht erforderlich.<sup>2)</sup>

Der Grundsatz spielt jedoch in erster Linie in den Beteiligungsverfahren nach § 102 BetrVG und nach § 30 MAVO<sup>3)</sup> eine Rolle, in denen es um die ordnungsgemäße Anhörung vor Ausspruch einer Kündigung geht. Das hat der Kirchengerichtshof der EKD (KGH.EKD) auch in einem Beschluss im Jahr 2021 festgestellt, in dem es im zugrundeliegenden Verfahren um die Ersetzung der Zustimmung der MAV ging.<sup>4)</sup> Er hat ausgeführt: „Für diese Anhörung reicht es aus, dass die Arbeitgeberin die Gründe mitteilt, die sie „subjektiv determiniert“ haben.

<sup>1)</sup> Siehe hierzu insgesamt *Zimmermann*, in: Joussem/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 60 Rn. 27.

<sup>2)</sup> BAG, 23.10.2014 – 2 AZR 736/13, NZA 2015, 476 ff.

<sup>3)</sup> Vgl. *Rech*, Die Beteiligung der MAV bei der ordentlichen Kündigung – Teil 1: katholisch, ZMV 2/2024, 67 ff.

<sup>4)</sup> Vgl. KGH.EKD, 16.8.2021 – 0124/23-2021, ZMV 2022, 102 ff.

Darum geht es aber bei der Erteilung der Zustimmung im mitarbeitervertretungsrechtlichen Verfahren nicht. Hier ist zu prüfen, ob ein Kündigungsgrund vorliegt, aufgrund dessen die MAV die Zustimmung hätte erteilen müssen [...]. Daraus folgt, dass die Zustimmung der MAV nicht bereits dann zu ersetzen ist, wenn die Dienststellenleitung ihre subjektive Determinierung hinreichend dargelegt hat, sondern nur dann, wenn die der MAV mitgeteilten Tatsachen einen Kündigungsgrund ergeben.“<sup>5)</sup> Auch wenn dieser Beschluss die Verfahrensstufe der kirchengerichtlichen Zustimmungsersetzung betrifft, lassen die Ausführungen doch auch Rückschlüsse auf die Unterrichtungspflicht des Dienstgebers im vorgerichtlichen Bereich zu: Auch hier müssen letztlich die Anforderungen über die „subjektive Determinierung“ hinausgehen, auch hier hat eine umfassendere Information der MAV zu erfolgen, damit diese fehlerfrei über ihre Zustimmung zur ordentlichen Kündigung entscheiden kann.<sup>6)</sup>

<sup>5)</sup> KGH.EKD, ebd., 105.

<sup>6)</sup> A.A. *Mestwerdt*, in: Joussem/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 33.



**Dr. Antje Rech**  
ist Akademische Rätin a.Z.  
am Lehrstuhl für Bürgerliches  
Recht, Deutsches und  
Europäisches Arbeitsrecht  
und Sozialrecht von Prof.  
Dr. Jacob Joussem an der  
Ruhr-Universität Bochum.