

Checkliste

Ordentliche Kündigung

Fallsituation

Der Dienstgeber unterrichtet die MAV mit Schreiben vom ..., der MAV zugewandt am ..., dass er beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis mit Frau A zum 31.12. des Jahres ordentlich zu kündigen. Kündigungsgründe sind in dem Schreiben dargelegt. Frau A ist ... Jahre alt, seit ... in der Einrichtung beschäftigt und zwei minderjährigen Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

- Wie hat die MAV vorzugehen?

Beteiligung nach MVG-EKD (→ S. 58)

1 Mitberatung oder Anhörung der MAV: Erfolgte die Kündigung vor Ablauf der Probezeit?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
2 Wurde die MAV (nach Ablauf der Probezeit) nach § 42 Buchst. b MVG-EKD beteiligt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
3 Unterrichtung der MAV über die beabsichtigte Kündigung ist erfolgt	am
4 Letzter Tag zur Äußerung von Zustimmungsverweigerungsgründen	am

Beteiligung nach MAVO (→ S. 58)

1 Es bestehen bereits Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigung vor Ablauf der Probezeit, daher weiter mit Frage 2.	
2 Wurde die MAV nach § 30 MAVO beteiligt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
3 Unterrichtung der MAV über die bevorstehende Kündigung ist erfolgt	am
4 Letzter Tag zur Äußerung von Einwendungen	am
5 Nächste MAV-Sitzung	am
6 Genießt der Mitarbeiter besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz (→ S. 58)	
a) als Vertrauensperson der Schwerbehinderten?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
b) als schwerbehinderter Mensch / Gleichgestellter?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
c) nach MuSchG?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
d) nach BEEG?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
e) nach MAVO bzw. MVG-EKD?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
f) nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
7 Genießt der Mitarbeiter besonderen vertraglichen Kündigungsschutz? (→ S. 60)	
a) nach Tarifverträgen (z.B. TVöD, TV-L) bzw. kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien oder der anzuwendenden kirchlichen Arbeitsvertragsordnung?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
b) gemäß einer Dienstvereinbarung?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
c) gemäß Arbeitsvertrag?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
8 Allgemeiner gesetzlicher Kündigungsschutz (→ S. 60)	
a) Findet das KSchG auf das Arbeitsverhältnis Anwendung?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
b) Findet das KSchG auf die Einrichtung Anwendung?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
c) Wird die Kündigung auf Gründe gestützt, die im Verhalten des Mitarbeiters liegen? → bei „ja“ sind zusätzlich die Fragen 12-14 (verhaltensbedingte Kündigung) zu prüfen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
d) Wird die Kündigung auf Gründe gestützt, die in der Person (Krankheit) des Mitarbeiters liegen? → bei „ja“ sind zusätzlich die Fragen 15-19 (personenbedingte Kündigung) zu prüfen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
e) Wird die Kündigung auf Gründe gestützt, die dringende betriebliche Erfordernisse ansprechen? → bei „ja“ sind zusätzlich die Fragen 20-23 (betriebsbedingte Kündigung) zu prüfen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
9 Wurde der Mitarbeiter zur beabsichtigten Kündigung gehört? (S. 61)	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

te Beendigungskündigungen). Sie können aber auch als Änderungskündigungen zur Änderung von Arbeitsverhältnissen eingesetzt werden.

Zu den Besonderheiten der Änderungskündigung siehe Checkliste S. 76.

Die nachfolgenden Erläuterungen betreffen die ordentliche Kündigung als Beendigungskündigung.

Zur außerordentlichen Kündigung als Beendigungskündigung siehe Checkliste S. 70.

Zu 1. bis 4. Beteiligung nach MVG-EKD

§ 46 Buchst. c MVG-EKD gewährt der MAV bei einer beabsichtigten fristgemäßen Kündigung vor Ablauf der Probezeit das Recht der Mitberatung. Das Mitberatungsrecht räumt der MAV die Möglichkeit ein, innerhalb von zwei Wochen Bedenken vorzubringen (§ 45 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD) oder um eine mündliche Erörterung zu bitten.

Nach § 42 Buchst. b MVG-EKD hat die MAV bei einer ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit das Recht der eingeschränkten Mitbestimmung. Dabei zählt § 41 Abs. 2 MVG-EKD die Gründe auf, die zur Verweigerung der Zustimmung berechtigen können. Für das Verfahren gilt § 38 MVG-EKD entsprechend (§ 41 Abs. 3 MVG-EKD).

Gemäß § 41 Abs. 2 und 3, § 38 Abs. 3 MVG-EKD hat die MAV die Zustimmungsverweigerung innerhalb von zwei Wochen seit Zugang der Kündigungsabsicht an den MAV-Vorsitzenden schriftlich mitzuteilen und die Zustimmungsverweigerung schriftlich zu begründen.

Seit der Novelle zum MVG-EKD im Jahr 1996 sind die Zustimmungsverweigerungsgründe zwar verringert worden, die Regelung in § 41 Abs. 2 MVG-EKD ist aber so zu verstehen, dass alle Tatsachen, die nach § 1 KSchG dazu führen, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist, mit dem Begriff „Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift“ erfasst sind (Fey/Rehren, MVG.EKD, § 41 Rn 35 f.). Eine Zustimmungsverweigerung aus anderen Gründen ist aber unbeachtlich und die Zustimmung gilt mit Ablauf von zwei Wochen nach Unterrichtung der MAV als erteilt (BAG, 25.4.2013 – 2 AZR 299/12 mit Bezug auf KGH.EKD 7.4.2008 – I-0124/N80-07 – zu II 3, ZMV 5/2008, S. 259 ff.). Gemäß § 38 Abs. 1 S. 1, § 41 Abs. 3, § 42 Buchst. b, § 45 Abs. 2 S. 1, § 46 Buchst. c MVG-EKD ist die ordentliche Kündigung unwirksam, wenn die MAV trotz Beteiligungspflicht vom Dienstgeber nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist (BAG, 9.3.1995 – 2 AZR 461/94; 20.1.2000 – 2 AZR 65/99).

Zu 1. bis 4. Beteiligung nach MAVO

Der MAV steht nach § 30 Abs. 1 MAVO bei jeder ordentlichen Kündigung das Beteiligungsrecht der An-

hörung und Mitberatung zu. Bei Kündigungen **nach Ablauf der Probezeit** (Arbeitsverhältnis bestand mindestens sechs Monate) hat der Dienstgeber auch die Gründe der Kündigung anzugeben. Voraussetzung ist, dass es sich um Mitarbeiter i.S.d. § 3 MAVO handelt, die in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt waren. Daher ist die MAV im Fall der Kündigung von Dienstgebervetretern und sonstigen Mitarbeitern in leitender Stellung (§ 3 Abs. 2 MAVO) nicht zu beteiligen. Sonstige Mitarbeiter in leitender Stellung sind nur solche Personen, die korrekt aus dem Kreis der Mitarbeiter herausgenommen wurden (§ 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO).

§ 30 Abs. 3 MAVO zählt die möglichen Gründe für Einwendungen der MAV auf.

Gemäß § 30 Abs. 5 MAVO ist die ordentliche Kündigung unwirksam, wenn die MAV nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist (BAG, 9.3.1995 – 2 AZR 461/94; 20.1.2000 – 2 AZR 65/99). Ob die MAV ordnungsgemäß beteiligt wurde, prüfen die staatlichen Gerichte (vgl. BAG, 22.10.2015 – 2 AZR 650/14 zu einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist). Ob die Anhörung „ordnungsgemäß“ erfolgt ist, wird unter Bezug zu der Rechtsprechung zu § 102 BetrVG geprüft. Häufige Fehler seitens des Dienstgebers sind der Umfang der Unterrichtung über die Kündigungsgründe (vgl. BAG, 22.9.2016 – 2 AZR 700/15) oder der Ausspruch der Kündigung vor Ablauf der Anhörungsfrist (BAG, 25.5.2016 – 2 AZR 345/15).

Gemäß § 30 Abs. 2 und 3 MAVO hat die MAV Einwendungen gegen die Kündigung innerhalb einer Woche dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen, d.h. ihre Einwendungen müssen dem Dienstgeber innerhalb der Wochenfrist zugegangen sein. Hat die MAV Einwendungen erhoben, muss der Dienstgeber vor Ausspruch der Kündigung die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung mit der MAV beraten.

Zu 6. Besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz

Der Gesetzgeber hat für bestimmte Personengruppen einen besonderen Kündigungsschutz vorgesehen:

a) § 179 Abs. 3 SGB IX

Der Gesetzgeber gewährt Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten denselben Kündigungsschutz wie ihn ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats hat. Sie genießen denselben Kündigungsschutz wie die Mitglieder der MAV (§ 46 Abs. 5 i.V.m. § 19 MAVO, § 52 Abs. 1 i.V.m. § 21 Abs. 2 und 3 MVG-EKD).

b) §§ 168, 174 SGB IX

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf nach § 168 SGB IX der

vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Menschen gelten als schwerbehindert, wenn bei ihnen ein GdB von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Ihnen gleichgestellt sind Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens von 30 (§ 2 Abs. 3 SGB IX), wenn sie von der Bundesagentur für Arbeit nach § 151 Abs. 2 SGB IX gleichgestellt sind. Für beide Personengruppen gilt der Kündigungsschutz des SGB IX.

Vom Zustimmungserfordernis erfasst werden jedoch nur Kündigungen gegenüber solchen Arbeitnehmern, die bei Zugang der Kündigung bereits als schwerbehinderte Menschen anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt haben (§ 173 Abs. 3 SGB IX). Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind (vgl. BAG, 22.9.2016 – 2 AZR 700/15; 1.3.2007 – 2 AZR 217/06, ZMV 3/2007, S. 142 f.).

Das Recht, sich nachträglich auf eine Schwerbehinderung zu berufen und die Zustimmungsbedürftigkeit der Kündigung geltend zu machen, unterliegt der Verwirkung (§ 242 BGB) als Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (BAG, 22.9.2016 – 2 AZR 700/15, Rn 18). Das Recht ist nicht verwirkt, wenn sich der Arbeitnehmer innerhalb angemessener Frist auf den Sonderkündigungsschutz beruft. Als Maßstab der Rechzeitigkeit der Geltendmachung ist von der Drei-Wochen-Frist in § 4 KSchG auszugehen (BAG, 22.9.2016 – 2 AZR 700/15, Rn 22; 24.9.2015 – 2 AZR 347/14 – Rn 34, BAG, 23.2.2010 – 2 AZR 659/08 – Rn 21).

Zu den Aufgaben der MAV für schwerbehinderte Menschen vgl. Kuhner, ZMV 3/2018, S. 125ff; Oxenknecht-Witzsch, ZMV 1/2007, S. 7 ff.

Im Fall der Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters ist gemäß MVG-EKD zunächst das Beteiligungsverfahren der MAV nach §§ 38, 42 Buchst. b, 41 Abs. 2 durchzuführen. Danach hat der Dienstgeber die Zustimmung des Integrationsamts einzuholen. Daher kann im Anhörungsverfahren die Zustimmung nicht mit der fehlenden Zustimmung des Integrationsamts verweigert werden (vgl. LAG Niedersachsen, 7.7.1997 – 16a Sa 24051/96, ZMV 4/1998, S. 197; ausführlich dazu Leser in ZMV 5/1998, S. 217; so auch Fey/Rehren, MVG.EKD, § 41 Rn 42). Hinsichtlich der Anhörung und Mitberatung der MAV nach § 30 MAVO gilt das nicht zwingend: Da es dem Dienstgeber möglich ist, das Anhörungsverfahren innerhalb der Frist von einem Monat nach Erteilung der Zustimmung durch das Integrationsamt (§ 171 Abs. 3 SGB IX) abschließend durchzuführen, muss er dieses Verfahren nicht vor dem Antrag an das Integrationsamt durchführen.

c) § 17 Abs. 1 MuSchG

Die Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer

Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft, Fehlgeburt bzw. Entbindung bekannt war oder ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 17 Abs. 1 MuSchG). Das Überschreiten der Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Unterrichtung unverzüglich nachgeholt wird (§ 17 Abs. 1 S. 2 MuSchG).

Ausnahmsweise kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde in besonderen Fällen die Kündigung für zulässig erklären (§ 17 Abs. 3 MuSchG). Gegen die Entscheidung der Behörde ist für die betroffene Mitarbeiterin allerdings lediglich der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten nach § 40 VwGO eröffnet, da die Entscheidung der Behörde einen Verwaltungsakt nach § 35 VwVfG darstellt.

Mit der Neuregelung des MuSchG zum 1.1.2018 (Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23.5.2017, BGBl. I 2017, S. 1228) wurde der Kündigungsschutz auch auf Vorbereitungsmaßnahmen ausgedehnt, die der Arbeitgeber im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft. Dazu gehören Stellenausschreibungen oder die Anhörung der MAV (vgl. BT-Drucks. 18/8963, S. 88).

d) § 18 Abs. 1 BEEG

Der Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 BEEG während der Elternzeit lautet wie folgt:

„(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. ...“.

Der vorgenannte Kündigungsschutz gilt auch, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet (§ 18 Abs. 2 BEEG).

Lebenspartnerschaft ist kein Grund für eine Kündigung während der Elternzeit (VG Augsburg vom 19.6.2012 – Au 3K 12.266, Pressemitteilung in ZMV 4/2012, S. 224 f.). Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts vom 20.7.2017 (BGBl. I 2017, S. 2787) zum 1.10.2017 können Paare gleichen Geschlechts die Ehe gem. § 1353 BGB eingehen wie

Personen unterschiedlichen Geschlechts. Durch die Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) vom 27.4.2015 (Joussen, ZMV 3/2015, S. 123 ff.) wurde das Eingehen einer Lebenspartnerschaft als Loyalitätspflichtverletzung dem Eingehen einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe gleichgestellt (Art. 5 Abs. 2 Nr. 2d) mit der Folge, dass eine Kündigung zwar grundsätzlich möglich ist, die rechtlichen Voraussetzungen aber so hoch sind, dass faktisch eine Kündigung kaum zu begründen sein wird.

Wird eine Arbeitnehmerin während der Elternzeit erneut schwanger, so bestehen die Kündigungsverbote nach MuSchG und BEEG nebeneinander (BAG, 31.3.1993 – 2 AZR 595/92, NZA 1993, S. 646). Dies gilt auch bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Hat eine Behörde in Unkenntnis von der Schwangerschaft gemäß § 18 BEEG einer Kündigung in der Elternzeit zugestimmt, ersetzt dieses nicht die zusätzlich erforderliche Zustimmung nach dem MuSchG (LAG Berlin, 6.4.2011 – 15 Sa 2454/10).

e) Sonderkündigungsschutz nach MAVO/MVG-EKD

Ein besonderer Kündigungsschutz wird für Mitglieder der MAV und für nachgerückte Ersatzmitglieder für die Dauer der Amtszeit und bis zu einem Jahr nach Ablauf der Amtszeit sowie für Wahlvorstände und Wahlbewerber für eine begrenzte Zeit gemäß §§ 13 Abs. 3, 21 Abs. 2 MVG-EKD und § 19 MAVO gewährt.

f) Weitere besondere Kündigungsschutzvorschriften

- § 613a Abs. 4 BGB enthält ein Verbot der Kündigung infolge eines Betriebsübergangs,
- § 22 BBiG schränkt Kündigungen im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses ein,
- § 11 TzBfG verbietet die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung des Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln
- § 5 PflegeZG / § 9 Abs. 3 FPfZG verbieten Kündigungen während der Dauer einer Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit (dazu insgesamt Kuhner, ZMV 1/2012, S. 5 ff.).

Zu 7. Besonderer vertraglicher Kündigungsschutz

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gewähren nach Vollendung des 40. Lebensjahres und einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren Schutz vor ordentlicher Kündigung (§ 34 Abs. 2 TVöD/TV-L). Diese Regelungen zur Unkündbarkeit wurden in kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen wie z.B. § 14 Abs. 5 AVR-Caritas, § 30 Abs. 3 AVR-Diakonie, mit Ausnahme in §§ 31, 41 Abs. 3 KAVO u.a. übernommen.

Das BAG hat allerdings erkannt, dass auch dieser Kündigungsschutz durchbrochen werden kann: „Es sind Extremfälle denkbar, in denen auch einem nach § 55 BAT tariflich unkündbaren Angestellten des öffentlichen Dienstes nach § 626 BGB unter Gewährung einer notwendigen Auslaufzeit außerordentlich betriebsbedingt gekündigt werden kann.“ (BAG, 22.10.2015 – 2 AZR 650/14, zu §§ 30, 31 MAVO, 27.6.2002 – 2 AZR 367/01, ZMV 5/2002, S. 245). Das wird in Extremfällen – z.B. Auflösung der gesamten Einrichtung – auch für die Diakonie gelten müssen.

Zu den Anforderungen an eine fristlose Kündigung mit sozialer Auslaufzeit, wenn eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, vgl. BAG, 22.10.2015 – 2 AZR 650/14, Rn 24 f.:

„Eine auf betriebliche Gründe gestützte außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen oder sonst in einer Weise eingeschränkt ist, die ihren Vorrang aufhebt, und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer andernfalls trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit noch für Jahre vergüten müsste, ohne dass dem eine entsprechende Arbeitsleistung gegenüber stünde. Der Arbeitgeber ist im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB in besonderem Maß verpflichtet zu versuchen, die Kündigung durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden. Besteht irgendeine Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis sinnvoll fortzuführen, wird er den Arbeitnehmer in der Regel entsprechend einzusetzen haben. Erst wenn sämtliche denkbaren Alternativen ausscheiden, kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber zwingend eine der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslaufzeit einzuhalten (vgl. BAG, 18.6.2015 – 2AZR 480/14 – Rn 30; 23.1.2014 – 2 AZR 372/13 – Rn. 17; jeweils m.w.N.).“

Möglicherweise beinhalten diese Regelungen eine Diskriminierung wegen des Alters gemäß § 1 AGG. Das müsste von einem Arbeitsgericht oder vom EuGH festgestellt werden.

Zu prüfen ist stets, ob nach den beim Dienstgeber geltenden Vorschriften eine Unkündbarkeitsregelung besteht und ob diese im aktuellen Fall zutrifft. Eine Unkündbarkeitsregelung kann auch im Arbeitsvertrag vereinbart sein.

Zu 8. Allgemeiner gesetzlicher Kündigungsschutz

Der allgemeine Kündigungsschutz wird durch das KSchG gewährleistet. Dieses Gesetz stellt alle Arbeitnehmer nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit unter seinen Schutz (§ 1 Abs. 1 KSchG), wenn der Betrieb oder die Verwaltung, in der der Arbeitnehmer

tätig ist, mehr als zehn Arbeitnehmer ohne die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt (§ 23 Abs. 1 KSchG).

Die in § 23 Abs. 1 KSchG beinhalten Kleinbetriebsklausel – auch als Schwellenwert bezeichnet – wurde zum 1.1.2004 verändert. Der bisherige Schwellenwert wurde von fünf auf zehn Arbeitnehmer angehoben.

Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als fünf und weniger als zehn Beschäftigten, die am 31. Dezember 2003 einen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz hatten, behalten diesen weiter!

Auf die Wartezeit des KSchG sind Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Entscheidend sind dann Anlass, Art und Dauer der Unterbrechung. Je länger die Unterbrechung dauert, desto gewichtiger müssen die Gründe sein, die für einen sachlichen Zusammenhang sprechen.

Die Dauer der Unterbrechung allein reicht nicht aus, um einen Zusammenhang zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen von vornherein zu verneinen (BAG, 20.8.1998 – 2 AZR 83/98, NZA 1999, S. 314 – zwei Arbeitsverhältnisse eines Lehrers werden lediglich durch die Schulferien getrennt).

Der allgemeine Kündigungsschutz besteht darin, dass eine Kündigung, um rechtswirksam zu sein, sozial gerechtfertigt sein muss. Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung dann, wenn sie personen-, betriebs- oder verhaltensbedingt ist (§ 1 Abs. 2 KSchG). Ist sie weder personen-, betriebs- oder verhaltensbedingt, ist sie sozial ungerechtfertigt und damit grundsätzlich unwirksam.

Zu 9. Anhörung des Mitarbeiters

§ 102 Abs. 2 S. 4 BetrVG sieht vor, der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. MAVO und MVG-EKD enthalten keine entsprechende Regelung. Die MAVO für das Erzbistum Freiburg i.d.F. vom 1.7.2018 (Abl. S. 281) enthält in § 30 Abs. 2 S. 2 eine § 102 Abs. 2 S. 4 BetrVG entsprechende Regelung.

Unabhängig von einer Regelung in der MAVO-Rahmenordnung und im MVG-EKD kann die Anhörung des Mitarbeiters angezeigt sein.

Zu 10. Einwendungen der MAV

Vor Ausspruch einer Beendigungskündigung ist der Dienstgeber verpflichtet zu prüfen, ob eine, beiden

Vertragsparteien zumutbare, Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz zu geänderten Bedingungen möglich ist (BAG, 20.11.2014 – 2 AZR 664/13; 27.9.1984 – 2 AZR 62/83).

Zustimmungsverweigerung nach MVG-EKD

Nach § 41 Abs. 2 MVG-EKD kann die MAV ihre Zustimmung verweigern, wenn Tatsachen vorliegen, die nach § 1 KSchG dazu führen würden, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt wäre. Alle Tatsachen, die nach § 1 KSchG dazu führen, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist, werden von dem Begriff „Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift“ erfasst. Dazu gehört auch die Nichtdurchführung eines BEM (KGH.EKD, 9.4.2018 – II-0124/52-2017).

Betriebsbedingte Kündigungen sind häufig (aber nicht zwingend) die Folge von Maßnahmen, die in der Sicherungsordnung (Anlage zur AVR-Diakonie) erwähnt werden, also zusammengefasst Rationalisierungsmaßnahmen oder Einschränkung bzw. Auflösung von Tätigkeitsfeldern. Liegen solche Maßnahmen der Kündigung zu Grunde und konnten die vorgesehenen Hilfen zur Arbeitsplatzsicherung gemäß § 4 Sicherungsordnung nicht vollzogen werden, so können Mitarbeiter eine Abfindung nach § 8 Sicherungsordnung beanspruchen. § 8 Abs. 5 sieht Dienstvereinbarungen hinsichtlich der Abfindungsbeträge vor. Die MAV könnte in Ausübung ihres Initiativrechts der Dienststelle den Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung selbst vorschlagen.

Einwendungen nach MAVO

Nach § 30 Abs. 3 MAVO kann die MAV folgende Einwendungen gegen eine ordentliche Kündigung erheben:

- Die Kündigung verstößt gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht.
- Der Dienstgeber hat bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt.
- Der zu kündigende Mitarbeiter kann an einem anderen Arbeitsplatz in einer Einrichtung desselben Dienstgebers weiter beschäftigt werden.
- Die Weiterbeschäftigung ist nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich.
- Eine Weiterbeschäftigung ist unter geänderten Vertragsbedingungen möglich und der Mitarbeiter hat dazu sein Einverständnis erklärt.

Diese Einwendungen müssen schriftlich erhoben werden. Dabei sind die konkreten, auf den Einzelfall bezogenen Gründe anzugeben!