

<b>Kirchengericht:</b>	Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen (2. Kammer)
<b>Entscheidungsform:</b>	Beschluss rechtskräftig
<b>Datum:</b>	02.09.2010
<b>Aktenzeichen:</b>	2 M 43/10
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	§ 41 Abs. 2 MVG; § 1 KSchG
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

#### **Leitsatz:**

Bei einer anstehenden betriebsbedingten Kündigung wegen Wegfall des Arbeitsplatzes ist die notwendige Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht nur innerhalb der betreffenden Einrichtung durchzuführen, vielmehr sind bei der Sozialauswahl alle vergleichbaren Mitarbeitenden in den von der Dienststelle in der betreffenden Region betriebenen Einrichtungen mit einzubeziehen.

#### **Tenor:**

Es wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin Frau Xxx besteht.

#### **Gründe:**

##### **I.**

Die Beteiligten streiten darüber, ob die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zu einer ordentlichen Änderungskündigung berechtigt ist.

Das xxx betreibt in seiner Region YYY fünf stationäre Alteneinrichtungen. Dazu gehört das Xxx in YYY, in dem etwa 90 Bewohner von 40 Mitarbeitenden (VK-Stellen) betreut werden.

Frau Xxx, 50 Jahre, ist ausgebildete Hauswirtschaftsmeisterin. Sie ist seit dem 02.09.2002 als Hauswirtschafterin mit 19,25 Wochenstunden beschäftigt. Sie war bislang als Serviceleiterin zuständig für den Speisesaal, die Waschküche und die Fremdreinigung und nach EG 7 AVR vergütet. Das Xxx ist die einzige Einrichtung in der Region YYY, die eine solche Funktionsstelle unterhielt.

Bislang unterstand Frau Xxx einerseits der regionalen Hauswirtschaftsmanagerin und andererseits der Einrichtungsleitung. Die Dienststelle hat beginnend in 2009 dieses so genannte „Matrix-(Mehrleitungs-)System“ aufgegeben zu Gunsten einer Verlegung der Kompetenzen auf die jeweiligen Einrichtungen. Das hatte zur Folge, dass nunmehr im Xxx die Stelle einer Hauswirtschaftsleitung mit einer halben VK-Stelle eingeführt wurde, die

gegenüber der bisherigen Serviceleitung erweiterte Kompetenzen hat und nach EG 8 AVR vergütet wird. Daneben bleibt die bisher schon bestehende Stelle der Küchenleitung (EG 7 AVR) bestehen.

Frau Xxx hatte sich für die neue Stelle der Hauswirtschaftsleitung beworben. Ihr wurde jedoch eine andere Mitarbeiterin vorgezogen.

Nach Auffassung der Dienststellenleitung ist nunmehr die Stelle einer Serviceleitung weggefallen, weshalb die Weiterbeschäftigung von Frau Xxx mangels anderer adäquater Einsatzmöglichkeiten im Haus nicht mehr möglich sei. Allerdings wurde ihre eine Stelle als Köchin (Entgeltgruppe 6 AVR) angeboten, die diese jedoch nicht akzeptiert.

Die Dienststellenleitung bat mit Schreiben vom 12.03.2010 die Mitarbeitervertretung um Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen Änderungskündigung. Die anschließende Erörterung mit der Mitarbeitervertretung blieb ohne Ergebnis. Die Mitarbeitervertretung machte geltend, dass es andere geeignete Stellen für Frau Xxx gebe und rügte, dass eine Sozialauswahl unter den in der Hauswirtschaft im Bereich ZZZ bestehenden EG 7-Stellen nicht stattgefunden habe. Mit Schreiben vom 27.04.2010 erklärte die Dienststellenleitung die Erörterung für beendet. Mit Schreiben vom 03.05.2010 begründete die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung. Daraufhin leitete die Dienststellenleitung mit Schreiben vom 17.05.2010 das vorliegende Schlichtungsverfahren ein.

Sie meint, dass die Kündigung von Frau Xxx unumgänglich geworden sei, nachdem ihre Stelle weggefallen und eine adäquate Ersatztätigkeit nicht vorhanden sei. In dem fraglichen Entgeltstufenbereich gebe es in der Hauswirtschaft weder im xxx noch in der Region eine entsprechende freie Stelle. Eine Sozialauswahl sei nicht durchzuführen, da es in der Einrichtung keine vergleichbare Stelle gebe. Dasselbe gelte auch für die Region YYY. Letzteres ist in der mündlichen Verhandlung insofern unstrittig geworden, als es in der Region YYY nur Küchenleiterstellen in der Entgeltgruppe 7 B AVR gibt jedoch keine sonstigen hauswirtschaftlichen Mitarbeitenden in dieser Vergütungsgruppe.

Die Dienststellenleitung beantragt,

festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin Frau Xxx besteht.

Die Mitarbeitervertretung bittet um Zurückweisung des Antrags. Sie steht auf dem Standpunkt, dass eine vertragsgemäße Arbeitsmöglichkeit für Frau Xxx nicht weggefallen sei und deshalb für die beabsichtigte Kündigung keine dringlichen betrieblichen Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG vorlägen. Vorzuwerfen sei der Dienststellenleitung schon, dass sie bei der Besetzung der Stellen der Hauswirtschaftsleitung nicht nach sozialen Gesichtspunkten vorgegangen sei. Denn für die Dienststellenleitung habe offenbar von Anfang an festgestanden, dass sie nicht alle betroffenen Mitarbeitenden mit eingruppierungsgemäßen Stellen habe versorgen können und somit Änderungskündigungen erforderlich werden würden.

Des Weiteren sei darauf hinzuweisen, dass im Bereich der Gesamtdienststelle noch geeignete 7 B Stellen gegeben habe, die man Frau Xxx gegebenenfalls vorrangig habe anbieten müssen.

In jedem Falle aber habe es die Dienststellenleitung versäumt, die nach § 1 Abs. 3 KSchG notwendige Sozialauswahl durchzuführen. Angesichts der allgemeinen vertraglichen Versetzungsklausel seien alle vergleichbaren Stellen (EG 7 AVR) in der Hauswirtschaft im Bereich ZZZ vergleichbar. Vergleichbar seien insbesondere auch alle Mitarbeitenden in der Position der Küchenleitung. Da die Dienststellenleitung eingestandener Maßen eine derartige Sozialauswahl nicht durchgeführt habe, sei die von der Dienststellenleitung beabsichtigte Kündigung von vornherein sozial nicht gerechtfertigt und daher die fehlende Zustimmung der Mitarbeitervertretung berechtigt.

Wegen des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf den Inhalt der eingereichten Schriftsätze und die zu Protokoll genommenen mündlichen Erklärungen Bezug genommen.

## II.

1. Der Schlichtungsantrag der Dienststellenleitung ist nach § 60 Abs. 1 MVG.EKD zulässig. Es handelt sich um einen Streitfall der eingeschränkten Mitbestimmung. Die Anrufungsfrist nach § 38 Abs. 4 MVG.EKD ist von der Dienststellenleitung gewahrt worden.
2. Der Schlichtungsantrag ist begründet. Für die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung fehlt es an einem hinreichenden Grund im Sinne von § 41 Abs. 2 MVG.EKD. Denn die beabsichtigte ordentliche Kündigung verstößt nicht gegen den gesetzlichen Kündigungsschutz insbesondere § 1 KSchG. Für sie liegen dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG vor, weil eine Weiterbeschäftigung von Frau Xxx in der bisherigen vertraglichen Position nicht mehr möglich ist.

Die Mitarbeitervertretung geht selbst davon aus, dass die bisherige innegehabte Stelle als Serviceleitung endgültig weggefallen und in die übergeordnete Stelle „Hauswirtschaftsleitung“ mit einem größeren Verantwortungsbereich und stärkeren Leitungsbefugnissen aufgegangen ist. Auf diese Position hatte Frau Xxx kein Anrecht, da das Anforderungsprofil für diese Stelle höher war als das der Stelle „Serviceleitung“. Die Dienststellenleitung war daher berechtigt, hier eine Bewerberin auszusuchen, die den erhöhten Anforderungen ihrer Meinung nach besser gerecht wurden.

Eine freie, der bisherigen vergleichbaren Stelle, auf die Frau Xxx hätte umgesetzt werden können, gab und gibt es im Bereich der Einrichtung nicht. Die Küchenleiterposition, auf die die Mitarbeitervertretung Bezug nimmt, war und ist mit demselben bisherigen Stelleninhaber besetzt geblieben. Freie vergleichbare Stellen gab es offen-

bar auch nicht in der Region YYY. Die Mitarbeitervertretung hat eine solche auch nicht benennen können.

Soweit von der Mitarbeitervertretung darauf hingewiesen wird, dass es im Gesamtbereich der Dienststelle freie Stellen gegeben habe und gebe, die Frau Xxx hätten angeboten werden müssen, kann dem die Schlichtungsstelle nicht folgen. Zwar bestimmt § 1 des Dienstvertrages, dass ein Einsatz in einem anderen Dienstbereich als den zunächst zugewiesenen ausdrücklich vorbehalten bleibt. Diese Versetzungsklausel kann aber nicht soweit ausgelegt werden, dass damit der gesamte weite Einzugsbereich der Dienststelle gemeint ist. Vielmehr liegt es nahe, die Versetzungsklausel dahin zu interpretieren, dass damit Dienstbereiche gemeint sind, die am selben Dienort einschließlich des Einzugsgebietes vorhanden sind (vgl. § 1 Abs. 2 Ziff. 2, Buchst. b KSchG).

3. Eine Kündigung aus betrieblichen Gründen ist auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn der Dienstgeber bei der Auswahl des Mitarbeitenden bestimmte Sozialdaten nicht berücksichtigt hat, also eine sogenannte Sozialauswahl nicht getroffen hat (vgl. § 1 Abs. 3 KSchG). Dies wird im vorliegenden Fall von der Mitarbeitervertretung gerügt. Eingestandener Maßen hat die Dienststellenleitung eine solche Sozialauswahl nicht getroffen, weil sie meinte, dass es vergleichbare Mitarbeitende in der Einrichtung nicht gebe. Letzteres trifft allerdings zu. Denn auch nach Auffassung der Mitarbeitervertretung ist die einzige Person, die mit Frau Xxx in der Einrichtung vergleichbar ist der Küchenleiter, der nach der gleichen Entgeltgruppe vergütet wird wie Frau Xxx. Eine Vergleichbarkeit ist aber hier nach Auffassung der Schlichtungsstelle nicht gegeben. Obwohl die Tätigkeit einer Hauswirtschaftsmeisterin und Küchenmeisters beide in den Bereich der Hauswirtschaft fallen, sind jedoch diese Tätigkeiten sowohl von der Ausbildung wie vom Aufgabenprofil derart verschieden, dass eine Austauschbarkeit bei der Sozialauswahl nicht in Betracht kommt. Auf diese Verschiedenartigkeit weisen beispielsweise die Eingruppierungsmerkmale der AVR alt im EGP 30 hin.

Die Dienststellenleitung hat nicht nur gemeint innerhalb der Einrichtung xxx eine Sozialauswahl nicht durchführen zu müssen, sondern hat auch im Bereich der Region, wie es nach Meinung der Schlichtungsstelle geboten wäre, eine Sozialauswahl nicht in Erwägung gezogen. Diese an sich falsche Entscheidung erweist sich allerdings im Ergebnis als zutreffend, weil in der Tat, wie sich in der mündlichen Verhandlung herausgestellt hat, miteinander vergleichbare und austauschbare Stellen im Regionalbereich nicht vorhanden sind. Außer den Küchenleiterpositionen gibt es nämlich im Bereich der Hauswirtschaft keine Stellen auf der Ebene der Entgeltgruppe 7 AVR. Wie sich jedoch aus Vorstehendem ergibt, können die Mitarbeitenden auf Küchenleiterstellen mangels Vergleichbarkeit nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden. Im Ergebnis führt das dazu, dass die Rüge der nicht durchgeführten Sozialauswahl letztlich ins Leere geht. Die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zu der

von der Dienststellenleitung beabsichtigten Kündigung von Frau Xxx ist daher nicht berechtigt.

