**Mitarbeitervertretung darf einen Sozialplan vorschlagen**

*(KGH.EKD, Beschluss v. 31.03.2014, II-0124/W9-14)*

1. Die Mitarbeitervertretung kann nach § 40 Buchstabe f), § 47 MVG.EKD die Aufstellung eines Sozialplans vorschlagen, wenn Mitarbeitende im Umfang des § 17 Abs. 1 KSchG\* vom Verlust

ihres Arbeitsplatzes betroffen sind (vgl. Kirchengerichtshof der EKD (vormals Verwaltungsgericht

der EKD), Beschluss vom 11. September 1997, Az. 0124/B9-97, ZMV 1998, Seite 33; Beschluss

vom 5. November 1998, Az. 0124/C16-98, ZMV 1999, Seite 42, www.kirchenrecht-ekd.de).

2. Die Dienststelle ist verpflichtet, über einen von der Mitarbeitervertretung vorgeschlagenen Sozialplan nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei muss sie die Interessen der betroffenen Mitarbeitenden an einem Ausgleich ihrer Nachteile mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

in Übereinstimmung zu bringen. Lehnt die Dienststelle die Aufstellung eines Sozialplans ab, kann

die Mitarbeitervertretung vor dem Kirchengericht die Feststellung begehren, dass die Weigerung rechtswidrig ist. Ist dies der Fall, hat die Dienststelle erneut über die Aufstellung eines Sozialplans unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Kirchengerichts zu entscheiden.

*Aus den Gründen:*

Nach § 40 Buchstabe f) MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei

der Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen.

Nach § 47 Abs. 1 MVG.EKD kann die Mitarbeitervertretung Maßnahmen schriftlich vorschlagen,

und, sofern eine Einigung nicht zustande kommt, nach § 47 Abs. 2 MVG.EKD innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Ablehnung das Kirchengericht anrufen. Dieses

hat gemäß § 60 Abs. 7 MVG.EKD darüber zu entscheiden, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist.

Nach dieser Regelungssystematik kann die Mitarbeitervertretung zwar keinen bestimmten Nachteilsausgleich für die von einer i.S.v. § 40 Buchstabe f) MVG.EKD sozialplanpflichtigen Maßnahme betroffenen Mitarbeitenden durchsetzen. Die Dienststelle ist aber verpflichtet,

auf Antrag der Mitarbeitervertretung über einen Sozialplan nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei muss sie die Interessen der betroffenen Mitarbeitenden an einem Ausgleich ihrer Nachteile mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Übereinstimmung bringen. **Lehnt die Dienststelle die Aufstellung eines Sozialplans ab, kann die Mitarbeitervertretung vor dem Kirchengericht die Feststellung begehren, dass die Weigerung rechtswidrig ist** (Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, § 60 Rn. 11, Baumann-Czichon, Kommentar zum MVG.EKD § 47 Rn. 5).

Das Kirchengericht hat zu prüfen, ob für einen beantragten Sozialplan ein Mitbestimmungsrecht

nach § 40 Buchst. f) MVG.EKD besteht und ob die Dienststelle nach billigem Ermessen über den Antrag der Mitarbeitervertretung entschieden hat. Liegt ein Ermessensfehlgebrauch vor, stellt das Kirchengericht dies fest. Die Dienststelle hat unter Berücksichtigung der Entscheidung erneut über die Aufstellung eines Sozialplans zu befinden (Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, § 60

Rn. 11).

Der beantragte Sozialplan unterliegt der Mitbestimmung nach § 40 Buchstabe f) MVG.EKD.

Sozialplanpflichtig kann die Einschränkung einer Dienststelle bzw. eines erheblichen Teiles

einer Dienststelle sein. Dies kann ohne Veränderung des Aufgabenbereichs ein rein quantitativer Personalabbau sein. Nicht jeder Personalabbau ist sozialplanpflichtig, es muss die Einschränkung eines "erheblichen Teils" einer Dienststelle vorliegen. Das MVG.EKD enthält diesbezüglich keine näheren Maßgaben; als Maßstab sind nach ständiger Rechtsprechung die Zahlenwerte des § 17

Abs. 1 KSchG (Anzeigepflicht bei Massenentlassungen) heranzuziehen (Kirchengerichtshof der EKD (vormals Verwaltungsgericht der EKD), Be-schluss vom 11. September 1997, Az. 0124/B9-97, ZMV 1998, Seite 33; Beschluss vom 5. November 1998, Az. 0124/C16-98, ZMV 1999, Seite 42, www.kirchenrecht-ekd.de; Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, § 46 Rn. 7; Baumann-Czichon, Kommentar zum MVG.EKD, § 46 Rn. 4). **Danach müssen in einer Dienststelle mit bis zu**

**59 Arbeitnehmern mindestens sechs Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer von der Maßnahme betroffen sein.**

Unabhängig von einem reinen Personalabbau, bei dem die Dienststelle in ihrer Struktur unverändert bleibt, können, wie der Klammerzusatz zum Ausdruck bringt ("insbesondere"), auch andere Maßnahmen wirtschaftliche Nachteile bei den Mitarbeitenden auslösen und Ausgleichsmaßnahmen erfordern. Dies können grundlegende Änderungen in der Ablauforganisation aber auch sonstige erhebliche Veränderungen im Aufgabenbereich der Dienststelle sein; auch in Fällen der Einschränkung des Aufgabenspektrums einer Dienststelle kann der Mitbestimmungstatbestand von

§ 40 Buchstabe f) bzw. von § 46 Buchstabe a) MVG.EKD eröffnet sein (Fey/Rehren MVG.EKD § 46

Rn. 4; Baumann-Czichon § 46 MVG.EKD Rn. 11; zur Betriebseinschränkung durch qualitative ändernde Maßnahmen im Rahmen von § 111 BetrVG vgl. Fitting, BetrVG § 111 Rn. 70).

*Zur Information:*

\* Kündigungsschutzgesetz (KSchG) § 17 Anzeigepflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,

2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,

3.in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.