

Dr. Helmut Nause, Hamburg

Die Einigungsstelle nach der Novelle des MVG-EKD

Mitarbeitervertretungsrecht, Betriebsverfassungsrecht und Personalvertretungsrecht sehen, wenn auch mit Nuancen im Detail, ähnliche Mitbestimmungsrechte der Beschäftigtenvertretungen vor. Insbesondere im Bereich der sozialen Angelegenheiten gibt es einen großen Gleichklang in den gesetzlichen Regelungen. Trotz dieser Ähnlichkeiten sind die Befindlichkeiten in den Mitbestimmungsbereichen sehr verschieden. Während auf kirchlicher Seite immer wieder der Wunsch zu hören ist, dass die Mitarbeitervertretung (MAV) dem Betriebsrat gleichgestellt wird, ist auf der weltlichen Seite eher Unverständnis darüber festzustellen, dass die Kolleginnen und Kollegen im kirchlichen Bereich so anders behandelt werden. Wie kommt es hierzu, wenn doch die Mitbestimmungsrechte gar nicht unterschiedlich sind? Einer der größten Unterschiede besteht in der Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte: Während im Betriebsverfassungsgesetz vielfach die Einigungsstelle über streitige Angelegenheiten entscheidet, kann dieses bisher im Mitarbeitervertretungsrecht nur geschehen, wenn Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung zur Bildung einer Einigungsstelle geschlossen hatten. Diese Dienstvereinbarung selbst ist nicht erzwingbar. Hier hat sich nun mit der Novelle des MVG-EKD Grundsätzliches getan.

I. Die Neuregelung im MVG-EKD

Der neue § 36a MVG-EKD sieht vor, dass auf Antrag der Dienststellenleitung oder der MAV eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD zu bilden ist und deren Spruch die Einigung zwischen der MAV und der Dienststellenleitung ersetzt. Das sieht nach einer Angleichung der mitarbeitervertretungsrechtlichen Verhältnisse an Betriebsverfassungsrecht und Personalvertretungsrecht aus und könnte geeignet sein, die evangelische Kirche aus dem arbeitsrechtlichen Abseits herauszuholen, in das sie zum Teil gestellt wird. Ob und wie dieses gelungen ist, soll im Folgenden anhand der Regelungen zur Bildung der Einigungsstelle und zu deren Entscheidungsbefugnissen dargestellt werden.

II. Bildung der Einigungsstelle

Nach § 36a MVG-EKD ist auf Antrag der MAV oder der Dienststellenleitung eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD zu bilden. Dabei ist zu unterscheiden zwischen der ad hoc für den Einzelfall gebildeten Einigungsstelle und der in einer Dienstvereinbarung vorgesehenen ständigen Einigungsstelle.

1. Bildung einer Ad-Hoc-Einigungsstelle

Da für die ad hoc gebildete Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD der Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Bildung der Einigungsstelle nicht erforderlich ist, genügt eine *Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der MAV* darüber, dass eine Einigungsstelle eine Regelungsstreitigkeit beilegen soll. Eine solche Einigung muss darüber erfolgen,

- dass eine Einigungsstelle tätig werden soll,
- welche Angelegenheit sie regeln soll
- (und wer den Vorsitz in dieser Einigungsstelle innehaben soll).

a) Festlegung der zu regelnden Angelegenheit

Für jeden dieser Punkte bedarf es eines *Beschlusses der MAV*, der ordnungsgemäß zustande gekommen sein muss. Besondere Bedeutung kommt dabei der Bestimmung der zu regelnden Angelegenheit zu. Da die Einigungsstelle in den organisatorischen und sozialen Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD tätig werden soll, ist die zu regelnde Angelegenheit an dem Mitbestimmungstatbestand, also zum Beispiel „Einführung und Anwendung der technischen Einrichtung Zeiterfassungssystem E-Zeit 2.0“, auszurichten. Hierdurch wird der Rahmen bestimmt, in dem die Einigungsstelle entscheiden darf. Jede Überschreitung dieses Rahmens durch die Einigungsstelle wäre rechtsfehlerhaft. Andererseits wäre es ebenso rechtsfehlerhaft, wenn die Einigungsstelle diese Angelegenheit nicht vollständig regelte.¹⁾

b) Festlegung eines Vorsitzes

Neben der Bestimmung der Regelungsangelegenheit ist es erforderlich, einen *Vorsitz für die Einigungsstelle festzulegen*. In der obenstehenden Aufzählung ist dieser Punkt in Klammern gesetzt, weil es rechtlich möglich wäre, eine Einigungsstelle zu bilden, ohne den Vorsitz festzulegen. Bei einer Nicht-Einigung über den Vorsitz müsste dieser dann durch das Kirchengericht bestellt werden. Praktisch ist eine solche Trennung der Entscheidung über die Bildung der Einigungsstelle und den Vorsitz aber möglichst zu vermeiden, weil sie nur zu einer Verzögerung des Verfahrens führt. Es ist deshalb beiden Seiten anzuraten, schon bei der Bildung der Einigungsstelle nach § 36a Abs. 1 MVG-EKD die Bestellung des Vorsitzes zu regeln.

Kommt eine Einigung über die ad hoc zu bildenden Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD nicht zustande, ist das Projekt damit nicht gescheitert. Die Mit-

¹⁾ BAG, 26.08.2008 – 1 ABR 16/07.

arbeitervertretung oder die Dienststelle kann in einem derartigen Fall nach § 36a Abs. 3 MVG-EKD beim Kirchengericht die *Bestellung eines Vorsitzenden oder einer Vorsitzenden der Einigungsstelle* beantragen. Zwar sieht § 36a Abs. 3 MVG-EKD nach seinem Wortlaut nur vor, dass das Kirchengericht über die „Bestellung“ des oder der Vorsitzenden entscheidet. Diese Entscheidung ist aber immer dann zu treffen, wenn eine Einigungsstelle nach den gesetzlichen Vorgaben zu bilden ist. Da nach § 36a MVG-EKD eine Verpflichtung zur Bildung einer Einigungsstelle besteht, hat das Kirchengericht einem Antrag auf Bestellung eines Vorsitzenden oder einer Vorsitzenden Folge zu leisten, wenn die Voraussetzungen des § 36a MVG-EKD erfüllt sind, also eine Regelungsstreitigkeit in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD besteht und die Bildung der Einigungsstelle von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststelle beantragt worden ist. Die Entscheidung des Kirchengerichts über den Vorsitz in der Einigungsstelle entscheidet damit faktisch zugleich über die Bildung der Einigungsstelle.²⁾

c) Anwendung der Verfahrensregelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes

Also hat das Verfahren vor dem Kirchengericht für die Bestellung des Vorsitzes der Einigungsstelle nach § 36a Abs. 3 S. 3 MVG-EKD besondere Bedeutung für die Funktionsfähigkeit der Einigungsstelle. § 36a MVG-EKD enthält hierzu keine Regelung. Das Verfahren richtet sich also nach den allgemeinen Vorgaben. Zu diesen Vorgaben gehört § 62 S. 1 MVG-EKD, nach dem das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) Anwendung findet, soweit kirchengesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Das bedeutet, dass für die Einsetzung der Einigungsstelle § 100 ArbGG anzuwenden ist. Diese Vorschrift sieht ein vereinfachtes und beschleunigtes Verfahren für die Bestimmung unter anderem des Vorsitzes der Einigungsstelle für die Fälle „des § 76 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes“ vor. Trotz dieser ausdrücklichen Bezugnahme auf § 76 BetrVG ist § 100 ArbGG für die Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD anzuwenden. § 62 MVG-EKD ordnet nämlich ausdrücklich die „entsprechende“ Anwendung der Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes an und ermöglicht damit, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben des Arbeitsgerichtsgesetzes in das Mitarbeitervertretungsrecht „übersetzt“ werden. Verlangt ist nach § 62 MVG-EKD keine wörtliche, sondern eine sinngemäße Anwendung der Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes. Daraus erschließt sich unmittelbar, dass § 100 ArbGG auch für das Einsetzungsverfahren nach § 36a Abs. 3 S. 3 MVG-EKD gilt.

Hieraus ergibt sich eine erhebliche Beschleunigung des Einsetzungsverfahrens, weil nach § 100 ArbGG

- der oder die Vorsitzende des Kirchengerichts allein entscheidet,
- die Ladungs- und Einlassungsfristen auf 48 Stunden verkürzt sind und
- der Beschluss des Kirchengerichts den Beteiligten innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags beim Kirchengericht zugestellt werden soll und innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrags zugestellt werden muss.

Gerade dieses letztgenannte Erfordernis dürfte die nicht mit Berufsrichterinnen und -richtern besetzten Kirchengerichte vor erhebliche Anforderungen stellen, die aber nicht unerfüllbar sind.

Neben diesen prozessualen Besonderheiten ist das Verfahren aber vor allen Dingen durch eine Einschränkung des Prüfungsumfangs gekennzeichnet. § 100 Abs. 2 S. 2 ArbGG bestimmt, dass ein Antrag auf Einsetzung des Einigungsstellenvorsitzes wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle nur zurückgewiesen werden darf, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Diese Regelung bedeutet, dass die Bestellung des Vorsitzes und damit die Errichtung der Einigungsstelle nur unterbleiben darf, wenn bei fachkundiger Betrachtung die Zuständigkeit der Einigungsstelle unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt als möglich erscheint.³⁾ Ohne diese Einschränkung des Prüfungsumfangs könnte eine schnelle Einsetzung des Einigungsstellenvorsitzes nicht erwartet werden. Fragen der Zuständigkeit der Einigungsstelle können rechtlich und tatsächlich schwierig sein. Es bedeutete in vielen Fällen eine zeitliche und inhaltliche Überforderung der Arbeitsgerichte und nun der Kirchengerichte, wenn diese Fragen innerhalb des knapp bemessenen Rahmens von unter zwei bis vier Wochen geklärt werden müssten. Das beschleunigte Verfahren ist überhaupt nur möglich, weil das Gericht die Zuständigkeit der Einigungsstelle nur eingeschränkt zu prüfen braucht.

Ebenso wie das erstinstanzliche Verfahren ist auch das Beschwerdeverfahren nach § 100 Abs. 2 ArbGG besonders geregelt. Die Frist für die Einlegung und Begründung der Beschwerde beträgt insgesamt nur zwei Wochen. Über die Beschwerde entscheidet der Vorsitzende⁴⁾ allein. Die entsprechende Geltung dieser Regelungen für das Verfahren vor den Kirchengerichten bringt es mit sich, dass auch über die Frage der Annahme einer Beschwerde nach § 63 Abs. 2 MVG-EKD eine Alleinentscheidung des Vorsitzenden erfolgt. Der Prüfungsmaßstab für das Beschwerde-

²⁾ Fitting, BetrVG, § 76 Rn. 28 f, zur „Errichtung und Zusammensetzung“ der Einigungsstelle

³⁾ Fitting, BetrVG, § 76 Rn. 31.

⁴⁾ Angesichts der derzeitigen Besetzung der Vorsitzenden-Stellen beim KGH wird hier auf eine sprachliche Genderung verzichtet

gericht entspricht dem des Eingangsgerichts: Die Bestellung eines Vorsizes darf nur bei offensichtlicher Unzuständigkeit der Einigungsstelle unterbleiben. Das Beschwerdeverfahren kann damit äußerst zügig durchgeführt werden.

d) Fazit

Bei der ad hoc angerufenen Einigungsstelle sollte es innerhalb eines Zeitrahmens von höchstens drei bis vier Monaten möglich sein, eine Einigungsstelle zu errichten. Die Erfahrungen mit der Einsetzung einer Einigungsstelle nach § 76 BetrVG sprechen dafür, dass in den meisten Fällen sogar weniger Zeit benötigt wird.

2. Bildung ständige Einigungsstelle durch Dienstvereinbarung

Neben der Ad-hoc-Einigungsstelle kann nach § 36a Abs. 1 S. 1 MVG-EKD durch Dienstvereinbarung eine ständige Einigungsstelle gebildet werden, die für alle auftretenden Regelungsstreitigkeiten zuständig ist und deshalb nicht im Einzelfall gebildet zu werden braucht. Diese Einigungsstelle kann nach § 36a Abs. 1 S. 3 und 4 sowie Abs. 2 MVG-EKD auch auf der Ebene der Gesamtmitarbeitervertretung, der gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 3 MVG-EKD oder für mehrere Dienststellen gebildet werden.

Eine solche ständige Einigungsstelle kann nicht gegen den Willen einer Seite erzwungen werden. Zwar gibt es in § 36a Abs. 3 MVG-EKD keinen Hinweis darauf, dass die dortige Regelung nur für die ad hoc gebildete Einigungsstelle gelten soll. Die Unanwendbarkeit des § 36a Abs. 3 MVG-EKD für die Erzwingung einer ständigen Einigungsstelle folgt aber daraus, dass die ständige Einigungsstelle auf alle Fälle des Abschlusses einer Dienstvereinbarung bedarf. § 36a Abs. 3 MVG-EKD gibt dem Kirchengericht nicht die Befugnis, eine solche Dienstvereinbarung zu beschließen. Es ist vielmehr darauf beschränkt, einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende für die Einigungsstelle einzusetzen.

Dieser Umstand begründet kein Mitbestimmungsdefizit gegenüber dem Betriebsverfassungsrecht, sondern entspricht der dortigen Rechtslage. § 76 Abs. 1 S. 1 BetrVG sieht vor, dass bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden ist. Die ständige Einigungsstelle, die nach § 76 Abs. 1 S. 2 BetrVG ebenfalls möglich ist, kann durch eine Betriebsvereinbarung errichtet werden, die nicht erzwingbar ist.⁹⁾ Tatsächlich gibt es nur in sehr wenigen und meist größeren privatwirtschaftlichen Unternehmen eine ständige Einigungsstelle, ohne dass deren fehlende Erzwingbarkeit als Einschränkung der Mitbestimmung empfunden wird. Die ad hoc errichtete Einigungsstelle einerseits und der Umstand, dass der Mitbestimmung unter-

liegende Maßnahmen nur wirksam sind, wenn die Zustimmung beider Seiten vorliegt, sorgen in ausreichender Weise für die Beachtung und Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte. Dagegen begründen ständige Einigungsstellen die Gefahr, dass Verantwortlichkeiten der Betriebsparteien nicht ausreichend wahrgenommen werden. Es mag einfacher und manchmal auch betriebspolitisch wünschenswert erscheinen, eine Entscheidung auf eine ständige Einigungsstelle zu verlagern als selbst den Verhandlungsauftrag des Gesetzes wahrzunehmen und der Verantwortung für den Betrieb und die Belegschaft gerecht zu werden.⁶⁾ Die Verhandlungskultur der Betriebsparteien wird auf alle Fälle gestärkt, wenn die Einigungsstelle wirklich nur das letzte Mittel zur Auflösung von Regelungsstreitigkeiten ist.

III. Entscheidungsbefugnisse der Einigungsstelle

Eigentlich ist die Sache klar: § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD ordnet an, dass der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ersetzt. Das bedeutet, dass die Einigungsstelle nach den gebotenen Verhandlungen und der Abwägung des Für und Wider eine Regelung beschließt, die die streitige Mitbestimmungsangelegenheit abschließend erledigt. Fortan gilt bis zu ihrer Ersetzung durch eine Neuregelung oder durch Wegfall der geregelten Angelegenheit die Entscheidung der Einigungsstelle als Ausdruck des Willens von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung. An dieser Stelle sei darauf aufmerksam gemacht, dass dieses keinesfalls nur arbeitnehmerfreundlich zu sein braucht. In der Betriebsverfassung werden durchaus zahlreiche Regelungen der Einigungsstelle auch auf Wunsch der Arbeitgeberin und gegen die Stimmen des Betriebsrats beschlossen. Mitbestimmung bedeutet Teilhabe an der Entscheidung, aber nicht immer auch Durchsetzung des eigenen Willens.

1. Unklarheiten in den Regelungen des MVG-EKD

Aber nur eigentlich ist die Sache klar: Neben § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD gibt es auch noch § 47 Abs. 3, der wie folgt lautet:

„Die Anrufung des Kirchengerichts in Angelegenheiten nach § 40 ist ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. In diesen Fällen unterbreitet die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag.“

Diese Regelung ist einerseits selbstverständlich und andererseits missverständlich. Selbstverständlich ist, dass bei Bestehen einer Einigungsstelle, die sich mit einem Initiativantrag der Mitarbeitervertretung

⁹⁾ Fitting, BetrVG, § 76 Rn. 10.

⁶⁾ Ebd. Rn. 11.

aus dem Bereich der Mitbestimmungsrechte des § 40 MVG-EKD beschäftigt, nicht noch außerdem das Kirchengericht um einen Regelungsvorschlag angerufen werden kann. Es gibt keinen Grund für eine solche Doppelung von Zuständigkeiten für die Erarbeitung von Regelungsvorschlägen. Gibt es eine Einigungsstelle, ist es jetzt auch von Gesetzes wegen allein ihre Aufgabe, die Mitbestimmungsangelegenheit zu behandeln. Diese Vermeidung einer Doppelung der Zuständigkeit entspricht im Übrigen § 38 Abs. 4 S. 2 MVG-EKD, der ebenfalls vorsieht, dass die Anrufung des Kirchengerichts in Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD ausgeschlossen ist, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD besteht.

Missverständlich ist allerdings, dass § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD außerdem vorsieht, dass die Einigungsstelle in diesen Fällen den Beteiligten einen Regelungsvorschlag unterbreitet, während § 38 Abs. 4 S. 3 MVG-EKD bestimmt, dass die Einigungsstelle auf Antrag einer der Beteiligten entscheidet. § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD wird zum Teil so verstanden, dass damit in den Fällen des von der Mitarbeitervertretung geltend gemachten Initiativrechts die Einigungsstelle darauf beschränkt ist, einen Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten und demgemäß entgegen § 36a MVG-EKD keine abschließende Regelung treffen könne. Wäre diese Auffassung zutreffend, so richtete sich die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle danach, ob die Angelegenheit initiativ von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung geltend gemacht worden wäre. Wäre sie von der Dienststellenleitung ausgegangen, hätte die Einigungsstelle nach § 36a Abs. 1 S. 4, 38 Abs. 4 S. 3 MVG-EKD über die Sache selbst zu entscheiden, ginge sie auf eine Initiative der Mitarbeitervertretung zurück, könnte die Einigungsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag machen. Es liegt auf der Hand, dass damit das Initiativrecht der Mitarbeitervertretung in der Sache ohne Konsequenzen bleiben könnte, weil zwar das Einigungsstellenverfahren durchgeführt werden müsste, aber die Einigungsstelle selbst nur ein Vorschlagsrecht hätte.

- Was ist nun richtig?
- Gibt es einen Widerspruch zwischen § 36a Abs. 1 S. 4 und § 47 Abs. 3 MVG-EKD?
- Ist dieser Widerspruch so aufzulösen, dass die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle in den Fällen eines Initiativantrags der Mitarbeitervertretung sich nur auf ein Vorschlagsrecht beschränkt?

2. Klarheiten in der Auslegung

Gesetzesmaterialien, die Auskunft zu diesen Fragen geben, sind nicht ersichtlich. Die Auslegung der Regelungen hat wie üblich vom Wortlaut auszugehen. Dieser sieht in § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD ausdrücklich vor, dass der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ersetzt. Eine hiervon abweichende Re-

gelung ist in § 38 Abs. 4 S. 3 MVG-EKD nicht enthalten. Dort ist nur vorgesehen, dass die Einigungsstelle in diesen Fällen auf Antrag einer der Beteiligten entscheidet. Das ergibt sich schon aus § 36a Abs. 1 S. 1 MVG-EKD, nach dem die Tätigkeit der Einigungsstelle den Antrag einer Seite voraussetzt. Aber auch § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD enthält keine von § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD abweichende Regelung. Dort ist zwar geregelt, dass die Einigungsstelle einen Vermittlungsvorschlag unterbreitet. Es gibt aber im Wortlaut der Regelung keinen Hinweis darauf, dass damit die in § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD vorgesehene Kompetenz zur Entscheidung in der Sache entfallen soll. Die Pflicht, einen Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten, steht nicht der Kompetenz entgegen, im Falle der Nichtannahme des Vermittlungsvorschlags die Sache selbst nach § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD abschließend zu entscheiden. Hätte diese Kompetenz ausgeschlossen werden sollen, hätte es nahegelegen, dies in § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen, etwa dadurch, dass das Wort „nur“ eingefügt worden wäre. Nach dem Wortlaut ist deshalb nicht davon auszugehen, dass die Einigungsstelle auf einen Vermittlungsvorschlag beschränkt ist. Sie muss einen derartigen Vermittlungsvorschlag zwar machen, ist aber bei dessen Nichtannahme weiter zu einer Entscheidung der Angelegenheit berechtigt und verpflichtet.

Der systematische Zusammenhang zwischen den Regelungen der §§ 36a Abs. 1 S. 4, 38 Abs. 4 S. 3 und 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD schafft die für die Auslegung erforderliche Klarheit. § 36a Abs. 1 MVG-EKD ist in diesem Trio die übergeordnete Norm, weil sie für die Einigungsstelle gleich welcher Art anordnet, dass der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ersetzt. Die für die Mitbestimmung auf Initiative der Dienststellenleitung geltende Regelung des § 38 Abs. 4 S. 2 MVG-EKD regelt Selbstverständliches, wenn sie vorsieht, dass die Einigungsstelle auf Antrag einer der Beteiligten entscheidet. Und § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD äußert sich nicht zur Entscheidungskompetenz, sondern verpflichtet die Einigungsstelle zu einem Vermittlungsvorschlag. Weder § 38 Abs. 4 S. 2 noch § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD haben innerhalb des Gesetzes eine Stellung, die darauf hindeutet, dass sie § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD modifizieren sollen. Und was viel wichtiger ist: Gesetze sind so auszulegen, dass sie in sich widerspruchsfrei sind. Das wäre nicht der Fall, wenn § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD einerseits für die Einigungsstelle allgemein und vor die Klammer gezogen anordnete, dass der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ersetzt, während § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD der Einigungsstelle nur ein Vorschlagsrecht gäbe. Eine widerspruchsfreie Einheit ergibt sich nur, wenn die Einigungsstelle nach § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD zwar einen Vorschlag machen muss, aber

dann gemäß der Anordnung des § 36a Abs. 1 S. 4 MVG-EKD auch entscheiden kann und muss.

Weitere Auslegungskriterien, die in diesem Fall nutzbar gemacht werden könnten, sind nicht ersichtlich. Allein die Vermutung, dass die Aufnahme des § 47 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD möglicherweise die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle in Fällen des Initiativrechts einschränken sollte, ist kein taugliches Auslegungskriterium.

IV. Fazit

Für das Einigungsstellenverfahren nach § 36a MVG-EKD ist noch einiges zu klären, was in diesem Beitrag nicht behandelt werden konnte. Die meisten dieser Punkte lassen sich unter Heranziehung der Rechtsprechung und Kommentarliteratur zu § 76 BetrVG leicht lösen. Das Wichtigste ist: Die EKD hat mit der Neuregelung des Mitarbeitervertretungsgesetzes die Möglichkeit geschaffen, eine Einigungsstelle schnell einzurich-

ten, dort über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten zu verhandeln und im Bedarfsfall auch zu entscheiden, und zwar unabhängig davon, welche Seite das Mitbestimmungsrecht geltend gemacht und die Einigungsstelle angerufen hat. Das ist ein großer Schritt in Richtung auf eine für das Ansehen der evangelischen Kirche sehr förderliche Angleichung des Mitarbeitervertretungsrechts an das Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht.



Dr. Helmut Nause
ist Präsident des LAG Hamburg und Vorsitzender Richter am KGH.EKD. Seit Mai 2014 ist er zudem Präsident des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e.V.

Samuel Gruber und Katharina Bode, Heidelberg

Neues vom EuGH zum Urlaubsrecht

In Urlaubsfragen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) schon wiederholt viel beachtete Entscheidungen getroffen, die zu Änderungen in der nationalen deutschen Arbeitsrechtsprechung geführt haben. In drei Urteilen vom Januar, Februar und März dieses Jahres hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut mit grundlegenden Fragestellungen zum Urlaubsrecht befasst, die maßgeblich durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof beeinflusst waren. Der nachfolgende Beitrag untersucht die Auswirkungen auf die Praxis des Urlaubsrechts.

I. Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen

Den Auftakt dieser Urteilsreihe bildet die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Januar 2019 zur Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen.¹⁾

1. Anspruch der Erbin auf Abgeltung des Resturlaubs?

Die Klägerin in dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall ist Alleinerbin ihres verstorbenen Ehemanns. Dieser war auf Basis des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVÖD) beschäftigt und verstarb während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Seine Witwe verlangte nun von der Arbeitgeberin die Abgeltung des Resturlaubs von insgesamt 25 Arbeitstagen, den der verstorbene Ehemann vor seinem Tod nicht mehr nehmen konnte.

Bislang vertrat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung²⁾ die Ansicht, dass nach § 7 Abs. 4

Bundesurlaubsgesetz (BUrUG) Urlaubsansprüche beim Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis untergehen. Dementsprechend entstand in diesen Fällen auch kein Abgeltungsanspruch, der Teil der Erbmasse hätte werden können. Anderes gilt, wenn der Abgeltungsanspruch bereits entstanden ist, etwa weil das Arbeitsverhältnis vor dem Tod bereits beendet war. In diesen Fällen hat das Bundesarbeitsgericht die Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen anerkannt. Mit anderen Worten: Der Arbeitnehmer musste bislang die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überlebt haben.

Mit seiner neusten Entscheidung ist das BAG von seiner Linie abgerückt. Nunmehr soll Folgendes gelten: Verstirbt der Arbeitnehmer, haben die Erben einen Anspruch auf finanzielle Abgeltung nicht genomener Urlaubstage nach § 1922 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 4 BUrUG auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Todes noch nicht beendet war.

Hintergrund sind zwei vom Europäischen Gerichtshof entschiedene Vorabentscheidungsersuchen vom 6. November 2018³⁾. Mit seiner Entscheidung in die-

¹⁾ BAG, 22.01.2019 – 9 AZR 45/16, ZMV 1/2019, S. 44 f

²⁾ BAG, 12.03.2013 – 9 AZR 532/11; BAG, 20.09.2011 – 9 AZR 416/10, ZMV 6/2011, S. 335 und zuletzt BAG, 22.09.2015 – 9 AZR 170/14.

³⁾ EuGH, 06.11.2018 – C-569/16, C-570/16