

An die
Mitglieder des VKDA

Geschäftsstelle

Datum

16. April 2013

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 4/2013

Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Streikrecht in der Kirche

Nach der Verkündung der Entscheidungen (Rundschreiben 5/2012) zum Streikrecht im Zweiten Weg (Nordelbien) und zum Dritten Weg (Westfalen, Niedersachsen) hatten wir Sie bereits darüber informiert, dass wir leider mit unserer Klage nicht obsiegen konnten, unsere grundsätzlichen Fragen jedoch in unserem Sinne beantwortet wurden. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr die Urteile mit den Begründungen zugestellt. Den Text übermitteln wir unseren Mitgliedern gern auf Anfrage per E-Mail.

Bei unserer Klage auf Unterlassung von Streiks gegen den Marburger Bund standen sich im Kern zwei kollidierende Grundrechte gegenüber. Die Kirche macht ihr Selbstbestimmungsrecht geltend und damit das Verlangen, die Gewerkschaft habe demgegenüber ihr Streikrecht zurückzustellen.

Die beklagte Gewerkschaft hält ihr Streikrecht für schützenswerter und behauptet, das Selbstbestimmungsrecht habe zurückzuweichen.

Das Bundesarbeitsgericht löst den Konflikt im Wege sog. praktischer Konkordanz mit einem schonenden Ausgleich der gleichermaßen verfassungsrechtlich geschützten Interessen.

Diesen Ausgleich sieht das Gericht in unserem kirchengemäßen Zweiten Weg als angemessen umgesetzt an und stellt die Rechtswidrigkeit eines Streiks einer Gewerkschaft, die sich nicht an dem System beteiligt, fest.

Grundsätzlich wird dieser erfolgreiche Ausgleich widerstreitender Grundrechte auch dem Dritten Weg zugebilligt. Es werden jedoch Voraussetzungen aufgestellt, die zumindest bei den klagenden Kirchen in unterschiedlicher Form als nicht erfüllt angesehen werden.

Im Einzelnen zu den beiden Entscheidungen:

1. **Zweiter Weg (1 AZR 611/11)**

Die Zurückweisung unseres Klagantrages beruht einzig und allein auf dem Fehlen der für eine Unterlassungsklage notwendigen Erstbegehungs- oder Wiederholungsgefahr. Das Arbeitsgericht Hamburg hatte einen Warnstreik bei einem unserer Mitglieder im Eilverfahren für rechtmäßig erklärt. Diese rechtskräftig gewordene Entscheidung bedeutet laut BAG, dass der Streik zur Begründung der Wiederholungsgefahr nicht mehr herangezogen werden könne. Im Übrigen seien keine Anhaltspunkte ersichtlich *„aus denen sich eine ernsthafte und greifbare Gefahr ergeben könnte, dass der Landesverband in Zukunft zu rechtswidrigen Arbeitskämpfen in Mitgliedseinrichtungen des Klägers aufrufen wird“*. (Rn 95) Dieses Ergebnis erscheint umso bedauerlicher, wenn man die Antwort des Prozessvertreters des Marburger Bundes in der mündlichen Verhandlung auf Frage der Vorsitzenden des Senats und Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, ob Streiks in Vorbereitungen wären, kennt.

Die deutlich bejahende Antwort hatte keine Relevanz mehr im Prozess, da es sich um eine Revisionsinstanz handelt, in der kein neuer Tatsachenvortrag mehr Berücksichtigung findet.

Der VKDA wird nunmehr dafür bestraft, dass er sich in einem Eilverfahren gegen einen - nach nunmehr höchstrichterlicher Feststellung - rechtswidrigen Streik verteidigt hat bzw. kein Rechtsmittel gegen die falsche Entscheidung eingelegt hat.

Unabhängig vom Verfahrensausgang hat das BAG jedoch alle wesentlichen Fragen in unserem Sinne beantwortet:

„Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, ein generelles Streikverbot in den bei dem Kläger organisierten Einrichtungen der NEK sei nicht durch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gedeckt. Die Entscheidung der NEK, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten solcher Einrichtungen durch Tarifvertrag zu regeln, soweit sich die Gewerkschaft einer Schlichtung unterwirft und damit auf Arbeitskampfmaßnahmen verzichtet, dient dem Schutz des religiösen Bekenntnisses und schränkt die Koalitionsbetätigungsfreiheit der Beklagten verfassungskonform ein.“ (Rn 33)

„Die Entscheidung der NEK, bei einem Scheitern von Tarifverhandlungen durch ein obligatorisches Schlichtungsverfahren den Interessenkonflikt zu lösen, schließt den Arbeitskampf zur Durchsetzung der wechselseitigen Tarifforderungen der Dienstgeberseite und der Gewerkschaften aus.“ (Rn 44)

„Danach hat das Streikrecht der Beklagten gegenüber dem im Zweiten Weg zum Ausdruck kommenden Selbstbestimmungsrecht der NEK zurückzutreten.“ (Rn 58)

„Es ist daher von Verfassungs wegen geboten, den Kirchen nicht nur den Abschluss von zunächst unverbindlichen kollektiven Vereinbarungen auf dem Dritten Weg zu ermöglichen, sondern auch die normative Regelung von Arbeitsbedingungen mit den tarifzuständigen Gewerkschaften unter Berücksichtigung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes.“ (Rn 59)

Die Zitate sprechen für sich und sie sprechen für unseren Weg.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt in vollem Umfang den von der Nordelbischen Kirche eingeschlagenen Weg. Der notwendige Ausgleich zwischen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV, dem ausdrücklich auch die Ausgestaltung des Verfahrens, in dem die kollektiven Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in diakonischen Einrichtungen zustande kommen, unterfällt (vgl. Rn 40) und der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft wird durch unser kirchengemäßes Tarifvertragssystem gewährleistet.

2. Dritter Weg (1 AZR 179/11)

Auch im Dritten Weg kann der dargestellte Ausgleich mit der Rechtsfolge des rechtmäßigen Streikausschlusses wirksam erfolgen. Grundsätzlich bestätigt das Bundesarbeitsgericht auch dieses kirchliche System. Wesentlicher Gesichtspunkt, wie auch im Zweiten Weg, ist die Ausrichtung am Prinzip der Dienstgemeinschaft.

Es folgen jedoch Einschränkungen hinsichtlich eines wirksamen Streikausschlusses. Die Entscheidung nicht mit Gewerkschaften erstreikbare Tarifverträge auszuhandeln sei zwar vom Selbstbestimmungsrecht der Kirche gedeckt, *„Doch führt ein Arbeitskampf in ihren diakonischen Einrichtungen zur Durchsetzung von Tarifforderungen nur dann zu einer rechtswidrigen Beeinträchtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, wenn in den jeweiligen Einrichtungen, die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich sind und Gewerkschaften in dieses Arbeitsrechtsregelungsverfahren organisatorisch eingebunden werden.“ (vgl. Rn 93)*

„Organisatorisch eingebunden werden“ bedarf nach der bisherigen Praxis in den verschiedenen Durchführungsarten des „Dritten Wegs“ wohl der Auslegung. Ob lediglich die Gelegenheit sich mit wenigen zu besetzenden Stellen in einer arbeitsrechtlichen Kommission zu beteiligen, ausreicht, erscheint sehr fraglich. Ob der Zwang zur Kirchenmitgliedschaft in arbeitsrechtlichen Kommissionen als Behinderung der koalitionsmäßigen Betätigung gesehen werden muss, ist ebenfalls zu prüfen. Das Bundesarbeitsgericht stellt ausdrücklich klar, dass die Dienstgemeinschaft keine konfessionelle Gebundenheit aller Beschäftigten voraussetzt. (vgl. Rn 99)

Die verschiedenen Kläger des Verfahrens scheitern aus unterschiedlichen Gründen. Nur einem Kläger wird die Geltendmachung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts abgesprochen, weil das Bundesarbeitsgericht die Zuordnung zur Kirche und insbesondere die Einbindung in den kirchlichen Auftrag nicht feststellen kann. Im Zuge dieser Prüfungen stellt sich dem Bundesarbeitsgericht auch die Frage, ob Einrichtungen, Träger des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts sein können, die sich der Leiharbeit bedienen. Dazu wird festgestellt: *„Ist Gegenstand einer Einrichtung das Verleihen von Arbeitnehmern für diakonische Einrichtungen (Servicegesellschaften) oder setzen Einrichtungen Leiharbeiter dauerhaft ein, kann diese Form der Personalgestellung oder des Personaleinsatzes Auswirkungen auf das Bestehen einer Dienstgemeinschaft haben oder die Einordnung als diakonische Einrichtung in Frage stellen.“* (Rn 102)

Ganz wesentliche Voraussetzung der verfassungsgemäßen Ausgestaltung des Dritten Wegs mit einem wirksamen Streikausschluss ist jedoch die Verbindlichkeit der Regelungen für alle Arbeitnehmer. *„Das Verfahrenskonzept des Dritten Wegs ist darauf gerichtet, das auch im kirchlichen und diakonischen Bereich vorhandene Kräfteungleichgewicht zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern unter Beachtung der bekenntnismäßigen Besonderheiten des kirchlichen oder diakonischen Dienstes auszugleichen. Dieses Ziel kann jedoch nur erreicht werden, soweit das Ergebnis dieser Verhandlungen einschließlich einer darauf gerichteten Schlichtung für die Arbeitsvertragsparteien verbindlich und einer einseitigen Abänderung durch den Dienstgeber entzogen ist.“* (Rn 119)

„Dieses Ziel wird allerdings verfehlt, wenn der Dienstgeberseite die Möglichkeit eröffnet ist, zwischen mehreren auf einem Dritten Weg zustande gekommenen Regelungen wählen zu können. Ein solches Wahlrecht verlagert faktisch die Festlegung von Arbeitsbedingungen auf die jeweilige Einrichtungsebene und überlässt sie dem Dienstgeber. Nicht eine im Voraus feststehende Arbeitsrechtliche Kommission, in der die Repräsentanten der Einrichtung mitwirken, bestimmt über die Arbeitsbedingungen der Dienstnehmer, sondern der dortige Dienstgeber. Das ist mit den Strukturprinzipien des Dritten Wegs ebenso unvereinbar wie kirchen- und satzungsrechtlich geregelte einseitige Abweichungsbefugnisse für Einrichtungen (vgl. Jousen in Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche Bd. 46 [2012] S. 53, 75; Schliemann NZA 2011, 1189, 1193). In all diesen Fällen wird gerade nicht dem Leitbild der Dienstgemeinschaft entsprechend gemeinsam durch Vertreter der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite in einem von der Einrichtung losgelösten Gremium über den Inhalt von Arbeitsrechtsregelungen gleichberechtigt verhandelt. Vielmehr legt der Dienstgeber einseitig die Arbeitsbedingungen für seine Einrichtung fest (sog. Erster Weg, vgl. BAG 20. März 2002 – 4 AZR 101/01 – zu III 2 b cc (2) der Gründe, BAGE 101, 9). Solch einseitige Bestimmungsrechte sind mit der Konzeption des Dritten Wegs unvereinbar und bedürfen zugunsten religiöser Betätigungsfreiheit keines Schutzes. Wählt eine Kirche oder eine ihrer Einrichtungen diesen Weg, stellt sie sich einem sonstigen Arbeitgeber gleich, der sich nach der Wertentscheidung des Grundgesetzes Verhandlungen mit einer Gewerkschaft über den Abschluss eines Tarifvertrages nicht entziehen und ggf. durch einen Arbeitskampf hierzu gezwungen werden kann. Für ein Zurückweichen des Rechts einer Gewerkschaft, sich koalitionsmäßig zu betätigen und ihren Forderungen mit Streikmaßnahmen Nachdruck zu verleihen, fehlt es in einem solchen Fall an einem schützenswerten Bedürfnis der Kirche.“ (Rn 119)

Das Bundesarbeitsgericht spricht damit in seiner Folgerung wegen der Unverbindlichkeit der Satzungsbestimmungen den betroffenen Diakonischen Werken praktisch die Einhaltung des Prinzips der Dienstgemeinschaft ab.

Diesen Ausführungen ist wenig hinzuzufügen. Die Vielzahl der Ausgestaltungen des Dritten Wegs werden in unterschiedlichen, aber im Wesentlichen nicht unbeträchtlichen Umfang ihre Verfahrensregelungen überarbeiten müssen, wenn sie der Gefahr gewerkschaftlicher Erzwingungsstreiks wirksam begegnen wollen.

Dies gilt natürlich auch für Diakonie und einige Kirchenkreise innerhalb unserer Nordkirche. Für die Zukunft stehen sich die Alternativen gegenüber, mit sehr viel Aufwand und beträchtlicher Rechtsunsicherheit zu versuchen, den Dritten Weg **zusammen mit den Gewerkschaften** nachzubessern oder einfach in unser seit über 50 Jahren bewährtes System, der eindrucksvoll durch das Bundesarbeitsgericht bestätigten kirchengemäßen Tarifpartnerschaft, zu wechseln.



Kunst
Geschäftsführer