

## Bericht und Gespräch

Manfred Hettlage / Robert Hettlage / Wolfgang Ockenfels

### **Schlichten statt streiken in kirchlichen Einrichtungen**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen zugelassen – allerdings nur unter engen Voraussetzungen. Und das hat für Schlagzeilen gesorgt.<sup>1</sup> In Art. 4 GG wird „die ungestörte Religionsausübung gewährleistet“. Nach Art. 140 GG gilt Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) v. 1919 auch in der Bundesrepublik unverändert fort. Dort hieß es bereits: „Jede Religionsgemeinschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“

Der frühere Präsident des BAG, *Otto Rudolf Kissel*, handelt in seinem bewundernswerten Standardwerk zum „Arbeitskampfrecht“, die Kirchen als Sonderfall ab.<sup>2</sup> Er kommt zu dem Ergebnis: Weitgehend werde „dem Selbstverwaltungsrecht der Kirchen der Vorrang eingeräumt und angenommen, *daß kirchliche Einrichtungen nicht bestreikt werden können*, um einen Tarifvertrag durchzusetzen.“<sup>3</sup>

Das BAG stellte in seiner Entscheidung vom 20. November 2012 dagegen fest: „Die Beeinträchtigung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen durch einen Arbeitskampf ist nicht ausnahmslos rechtswidrig.“<sup>4</sup> Aus juristischer Sicht hat diese Feststellung die Qualität eines „obiter dictum“.<sup>5</sup> Denn zu einer Grundsatzentscheidung bestand kein höchstrichterlicher Anlaß. Gerade das BAG zeigt eine auffallende Vorliebe für dieses Instrument der „ungefragten“ Rechtsfortbildung, die sich über das Gebot der richterlichen Zurückhaltung hinwegsetzt.

Was das Verfassungsgericht zu einer „Randbemerkung“ des Bundesarbeitsgerichts sagt, das steht allerdings auf einem ganz anderen Blatt.<sup>5a</sup> Dazu wurde das letzte Wort noch nicht gesprochen.

#### 1. Das „Nadelöhr“ zum Streik ist offen

„Die kollektiven Beschäftigungsbedingungen können entweder einseitig durch ‚Kirchengesetz‘ (erster Weg), durch normalen Tarifvertrag (zweiter Weg) oder durch arbeitsrechtliche Kommissionen, die aus Vertretern der ‚kirchlichen‘ Dienstgeber und Mitarbeitern nach dem Prinzip der Dienstgemeinschaft und nicht eines Interessengegensatzes zusammengesetzt sind, (dritter Weg) festgelegt werden.“<sup>6</sup>

Nach dem *obiter dictum* des BAG darf also neuerdings – ausnahmsweise – doch gestreikt werden, wenn die Gewerkschaften aus dem Verfahren der streikfreien Konsensbildung zur Regelung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen (zweiter Weg) ausgeschlossen wurden. Der Arbeitskampf soll außerdem auch dann zulässig sein, wenn die Gewerkschaften an der friedlichen Konfliktlösung mit Letztentscheid im Wege der Schlichtung zwar beteiligt waren (dritter Weg), die getroffenen Vereinbarungen auf der Seite der kirchlichen Dienstgeber, d.h. Arbeitgeber aber nicht als bindend anerkannt oder nicht angewendet werden. Damit ist das enge „Nadelöhr“ zum Streik geöffnet worden, durch das sich die Kamele hindurchwinden müssen, wenn das Haupttor zur Stadt schon geschlossen ist.<sup>7</sup>

Dazu gab es eine Vorgeschichte. Die Synode in Magdeburg hat vor genau einem Jahr den Stein ins Rollen gebracht: Die Beschäftigten der Diakonie dürften bei Tarifaueinandersetzungen nicht streiken. Das haben die Synodalen der evangelischen Kirche Mitte November 2011 in Magdeburg für bundesweit etwa 445.000 davon betroffene Mitarbeiter einmütig bekräftigt. Presse und Medien berichteten darüber<sup>8</sup> und die ablehnenden Kommentare waren die Regel. Die Gewerkschaft „Verdi“ protestierte zusammen mit Unzufriedenen. Das Thema lag also auf dem Tisch. Einer Reihe von Abgeordneten der FDP, der Grünen und der Linken stimmte in den Protest mit ein. Das Streikverbot im kirchlichen Dienst war ihnen schon lange ein Dorn im Auge. „Der SPD-Bundestagsabgeordnete Ottmar Schreiner sagte auf einer Fachtagung in Kassel, die jahrelange heftige Kontroverse über die Lohnfindung in der Kirche sei zu einem ‚politischen Problem‘ geworden, vor dem sich die Parteien nicht verstecken können“.<sup>9</sup> Daß Tarifautonomie nicht Sache der Politiker, sondern der unmittelbar kollektivrechtlich betroffenen Vertragsparteien ist, sollte den Politikern und vor allem *Schreiner* allerdings geläufig sein.

In zwei Pressemitteilungen v. 20.11.2012 versucht das BAG die Sache euphemistisch darzustellen: Der Streik in kirchlichen Einrichtungen habe weiterhin zu unterbleiben, wenn die Gewerkschaften an den streikfreien Konsensgesprächen beteiligt waren und wenn die vereinbarte Regelung zur friedlichen Konfliktlösung mit Letztentscheid durch Schlichtung sowohl als verbindlich betrachtet als auch tatsächlich umgesetzt werde. Für die Richter in Erfurt ist das Glas also nicht halbleer, sondern halbvoll.

Es zeichnet sich allerdings ab, daß weder die evangelische noch die katholische Kirche gegen diese Randbemerkung des BAG vor dem Verfassungsgericht Front machen werden, weil ihr Glas inzwischen nur mehr halbvoll d.h. sogar halbleer ist.<sup>10</sup> – Und wo kein Kläger, da kein Richter.

## 2. Katholische Soziallehre und der Streik

Die kollektive Verweigerung der geschuldeten Arbeitsleistung (Streik) ist kein originäres Recht, sondern eine ausnahmsweise Durchbrechung des Prinzips, daß Verträge, die mit Handschlag oder in Schriftform abgeschlossen wurden, auch eingehalten werden müssen. *Pacta sunt servanda*, Verträge müssen gehalten werden.<sup>11</sup> Das gilt im Grundsatz für alle Verträge, also auch für Arbeits- d.h.

Dienstverträge. Doch keine Regel ohne Ausnahmen - und so ist es auch hier. Der Streik ist eine solche Ausnahme.

Wird das Arbeits- oder Dienstverhältnis durch Streiks außer Kraft gesetzt, muß es für diesen Ausnahmetatbestand einen triftigen Grund geben. Werden die „werktätigen“ Arbeiter, Angestellten oder Bediensteten mit Hungerlöhnen abgespeist, und damit an den Rand ihrer Existenz gedrängt, bricht sich das Naturrecht Bahn. Analog zum Mundraub hat die Katholische Soziallehre den Streik in einer solchen Notlage als *ultima ratio* immer akzeptiert. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Staat, die Kirchen oder private Unternehmer zu Zielscheiben des naturrechtskonformen Streiks werden.

Der SPD-Abgeordnete *Ottmar Schreiner* kann also aufatmen. Ein absolutes Streikverbot gibt es überhaupt nicht, weder für Beamte, noch für kirchliche Bedienstete, noch für Beschäftigte in der Privatwirtschaft. Dieses bedingte „Ja“ zum Streik bedeutet aber nicht, daß aus der Sicht der Katholischen Soziallehre schon dann gestreikt werden darf, wenn es keinen Tarifvertrag gibt, eine vertragliche Friedenspflicht also nicht besteht, die den Streik juristisch ausschließen würde. So einfach liegen die Dinge nicht. Der Tatbestand der existenzbedrohenden Ausbeutung – die *ultima ratio* – muß evident sein, damit das naturrechtlich garantierte Streikrecht greift, dann aber überall und grundsätzlich, auch in der Kirche.

Am deutlichsten hat das *Arthur F. Utz* OP formuliert, der mit *Oswald von Nell-Breuning* SJ und *Johannes Messner* u.a. mit zu den führenden Vertretern der Katholischen Soziallehre des 20. Jahrhunderts gehört hat. Sie alle sind inzwischen verstorben. *Utz*: „Vom Standpunkt der Sozialethik aus betrachtet, waren und sind Streik und Aussperrung von allem Anfang an als Notstands- oder Notwehrrechte zu verstehen. Aus diesem Blickwinkel der *ultima ratio* – und nur aus diesem Blickwinkel – hat auch die Katholische Soziallehre die naturrechtliche Legitimation von Arbeitskämpfen beurteilt und bis in die Gegenwart hinein immer wieder grundsätzlich anerkannt.“<sup>12</sup>

*Utz* fährt einschränkend fort, daß seit der ersten industriellen Revolution sich die Lage der Arbeiter in den entwickelten Industrienationen ganz entscheidend verbessert habe. Ein krasses Unrecht, das für jeden einsichtig und rechtschaffenden denkenden Bürger spontan erkennbar wäre, läge heute in aller Regel nicht vor. Deshalb sei der friedlichen Einigung über die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Vorzug zu geben.<sup>13</sup>

Aber, wie alle Gläubigen wissen, steckt der Teufel nicht in den hohen Prinzipien. Er steckt in den niederen Details. Auch die Katholische Soziallehre wird erst dann spannend, wenn sie konkret zur Anwendung kommt. Und sie wird noch spannender, wenn sie in kirchlichen Einrichtungen ihren Platz finden soll.

### 3. Streikverzicht und Verfassung

Mitte der 60er Jahre des 20. Jahrhunderts hatten die Katholischen Hausgehilfinnen für Aufregung gesorgt. Ihr offensichtliches Desinteresse am Streik war der DGB-Gewerkschaft „Nahrung, Genuß, Gaststätten“ ein Dorn im Auge. Sie zog

vor Gericht, um den friedliebenden Katholikinnen die Tariffähigkeit streitig zu machen und den Verband seiner Legitimation zur Interessenvertretung zu berauben. Die Hausgehilfinnen seien gar keine zum Kampf bereite Gewerkschaft, sondern ein sog. „gelber“ Verband, der sich den Willen der Arbeitgeber beuge und die Interessen der Arbeiterklasse verrate. Bildlich gesprochen seien die Katholikinnen für die Falkenjagd untauglich, denn sie seien gar keine Falken, sondern Tauben.

In den niederen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit bekam die klagende Gewerkschaft Recht. Nicht so beim Bundesverfassungsgericht, das von der streitbaren Vorsitzenden des Verbandes nach Ausschöpfung des Rechtsweges angerufen wurde. Überraschend hat das Bundesverfassungsgericht den Katholischen Hausgehilfinnen in seiner Entscheidung vom 6.5.1964<sup>14</sup> die Tariffähigkeit nicht aberkannt, obwohl sie am Streik kein erkennbares Interesse zeigten. Das sinnvolle Funktionieren der Tarifautonomie sei – jedenfalls bei den Hausgehilfinnen – nicht abhängig von der Bereitschaft zum Arbeitskampf, hieß es in der Begründung des Urteils.<sup>15</sup>

Wer also nicht streiken will, braucht das nicht zu tun. *Volenti non fit iniuria* – dem Willenden geschieht kein Unrecht. Eine besondere Treuepflicht gegenüber der Klasse der Werk tätigen gebe es nicht. Das war der Tenor des Urteils. Es hat lange Zeit die öffentliche Debatte um das Streikrecht geprägt, ist allmählich aber in Vergessenheit geraten. Und wer an Arbeitskämpfen kein Interesse hat, wird oft genug als Streikbrecher und Verräter beschimpft. Sie werden bei Arbeitskämpfen in den üblichen Streikgassen keineswegs mit Samthandschuhen angefaßt. Dafür gibt es abstoßende Anschauungsbeispiele genug.<sup>16</sup>

#### 4. Streikverbot für Beamte und im kirchlichen Dienst

In seinem Leitfaden zum Arbeitskampfrecht betont der frühere Präsident des Bundesarbeitsgerichts, *Otto Rudolf Kissel*, das Beamtenrecht sei öffentlich-rechtlich ausgestaltet, und die Arbeitsbedingungen würden einseitig durch Gesetz und/oder Verwaltungsakte geregelt. Daher fehle die Möglichkeit, das Beamtenverhältnis oder Teile davon durch Tarifverträge zu ordnen.<sup>17</sup> Gesetzesinitiativen, die das hätten ändern sollen, seien versandet. Auch werde ein Streikrecht für Beamte ganz überwiegend abgelehnt.<sup>18</sup>

Im kirchlichen Dienst kommen zu der bisher herrschenden Meinung<sup>19</sup> nun die neuerdings abweichenden Meinungsäußerungen des BAG hinzu. Wurde dem Selbstverwaltungsrecht der Kirchen bisher Vorrang vor der Tarifautonomie eingeräumt „und angenommen, daß kirchliche Einrichtungen nicht bestreikt werden können, um ein Tarifvertrag durchzusetzen“,<sup>20</sup> soll das nun anders werden. Streiks gegen Gottesdienste und Einzelseelsorge waren schon nach der Ansicht *Kissels* mit dem Kern der Verfassungsgarantie für den Bestand der Kirchen unvereinbar<sup>21</sup> und sind es geblieben. Bei der Abwägung der konkurrierenden Grundrechte, soll die streikbewährte Tarifautonomie künftig aber nicht mehr bedingungslos zurücktreten.

## 5. Das Streikreglement von 1925 für evangelische Arbeitnehmer

Man trifft bei den oben erwähnten Abgeordneten, die das Streikverbot in den Kirchen als „politisches Problem“ empfinden, vielleicht doch auf ein offenes Ohr, wenn man ihnen das Streikreglement des schweizerischen Verbandes evangelischer Arbeiter und Angestellter aus dem Jahr 1925 vor Augen führt. Denn dieses Reglement setzt das Streikrecht der Gläubigen ja voraus, wenn auch nicht unbedingt in der Kirche, sondern vor allem im Bereich privater Unternehmen. „Aber Dienst ist Dienst, und Schnaps ist Schnaps“ – außerhalb wie innerhalb der Kirche.

Dieses erstaunliche Reglement hat in § 5 den folgenden Wortlaut:<sup>22</sup>

*„Es müssen vor einem Streik alle Verständigungsmittel in Anwendung gebracht worden sein, als persönliche Verhandlungen, Anrufungen des Einigungsamtes usw.*

*Erfolgt keine Einigung, so darf eine befristete Forderung unter Androhung der Arbeitsniederlegung nur unter folgenden Voraussetzungen erfolgen:*

- a) Es müssen mindestens zwei Drittel der Arbeiterschaft organisiert sein.*
- b) Es müssen mindestens 90% der Mitglieder in geheimer Abstimmung sich für den Streik aussprechen und gleichzeitig für die beschlossene Bewegung die hierfür bestimmten Solidaritäts-Verpflichtungsscheine unterschreiben, welche eine Konventionalstrafe in sich schließen. Die Höhe der Konventionalstrafe wird vom Vorstand bestimmt.*
- c) Es müssen zwei Drittel der nichtorganisierten Arbeiter schriftlich ihre Zusage abgeben und diese Verpflichtungsscheine unterschreiben.*
- d) Die endgültige Entscheidung für den Streik erfolgt durch den Zentralvorstand oder dessen Beauftragte.“*

Wenn man dieses Dokument zur Hand nimmt, ist man erstaunt über die hohen Anforderungen, die an die Zulässigkeit des Streiks gestellt werden: ein Organisationsgrad von mindestens 66 Prozent, eine Zustimmungsrate unter den Gewerkschaftsmitgliedern von 90 Prozent und sogar unter den Nicht-Mitgliedern in Höhe von 66 Prozent – insgesamt also 82,2 Prozent der gesamten Belegschaft in den umkämpften Betrieben, noch dazu die Einwilligung in eine Konventionalstrafe. Bei dieser Strenge der Zulässigkeitsbedingungen fragt man sich, ob diese hohen Hürden jemals genommen wurden.

Eines läßt sich nicht übersehen: Nach dem Streikreglement des schweizerischen Verbandes evangelischer Arbeiter und Angestellter aus dem Jahr 1925 bedarf die kollektive Arbeitsniederlegung der basisdemokratischen Legitimation. Und es sind ja nicht die Arbeitgeber, die ein solches Streikreglement aufgestellt haben, sondern der Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter in der Schweiz.

Wie auch immer man dies zu bewerten hat, muß das Streikreglement nachdenklich machen: Wird doch die Urabstimmung unter den Streikbetroffenen unter Einschluß aller, auch der gewerkschaftlich nichtorganisierten Belegschaftsmitglieder als Selbstverständlichkeit angenommen und von Nichtmitgliedern dabei

sogar eine qualifizierte Mehrheit verlangt. Die Urabstimmung unter allen streikbetroffenen Belegschaftsmitgliedern ist also altes, kirchlich geprägtes Gedankengut, und zwar nicht nur in den Lehrbüchern der Sozialethik, sondern in den Statuten der evangelischen Arbeiter und Angestellten aus dem Jahre 1925.

Vielleicht sollte man ernsthaft überlegen, ob die Dienstgeber in kirchlichen Einrichtungen sich an ein solches Streikreglement mit einer so hohen Zulässigkeits-Hürde vielleicht doch gewöhnen könnten oder sogar sollten, wenn dessen Einhaltung kollektivvertraglich gesichert wäre und der Kernbereich kirchlicher Tätigkeiten (Gottesdienste und Einzelseelsorge) von Arbeitskämpfen weiterhin verschont bliebe. Die Bringschuld liegt hier aber bei den Dienstnehmern der Kirchen.

Sie müssen dafür sorgen, daß der Streik, sofern er hier überhaupt zum Zuge kommt, den Erfordernissen der basisdemokratischen Legitimation entspricht und von der Mehrheit der streikbetroffenen Belegschaft in einer Urabstimmung gebilligt worden ist. Ist das nicht der Fall, dann sind die kirchlichen Dienstgeber am Zuge und können die fehlende Urabstimmung in der streikbetroffenen Belegschaft in den kirchlichen Einrichtungen auf dem Klageweg einfordern.

## 6. Das schweizerische Friedensabkommen von 1937

Die Schweiz überrascht aber nicht nur mit den strengsten verbandsinternen Streikaufgaben einer Gewerkschaft, die weltweit bekannt wurden. Sie überrascht sogar durch gänzlichen Streikverzicht, den die Tarifpartner 1937 vertraglich vereinbarten: das schweizerische Friedensabkommen. Zwölf Jahre nach dem Streikreglement von 1925 entstand dieses weltberühmte Dokument.

Herzstück der Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern ist der auf jeweils fünf Jahre befristete Streikverzicht und das mehrstufige Konfliktlösungs-Verfahren.<sup>23</sup> Im Schrifttum, auf das hier verwiesen werden darf, ist es oft beschrieben worden.<sup>24</sup> Im seinem Kern besteht das Abkommen in der Verständigung auf das Verfahren, sich der freiwilligen Gerichtsbarkeit zu unterwerfen. Die Verständigung auf das Entscheidungsverfahren steht also an erster, die Entscheidung in der Sache an zweiter Stelle.

Besonderes Gewicht kommt dem Grundsatz von Treu und Glauben zu, vor allem daß keiner fordern darf, was der andere nicht hat, und auch niemand verweigern darf, was dem anderen gewährt werden kann. Tarifrunden werden grundsätzlich nicht vor der Öffentlichkeit ausgetragen. Erst wenn die Verhandlungen an der Basis erfolglos verlaufen, sind die nachfolgenden Instanzen der Schlichtung am Zuge. Die Schlichtung führt am Ende zu einem verbindlichen Ergebnis. Zur Mäßigung auf beiden Seiten trägt in erheblichem Umfang bei, daß die getroffene Regelung zwar befristet ist, mit einer Verlängerung aber gerechnet werden kann, weil sie sich in den Augen beider Seiten bewährt hat.

Mit ungläubigem Staunen mußte man in Deutschland zur Kenntnis nehmen, daß die Eidgenossen unter der Geltung ihres Abkommens die Einführung der 35-Stunden-Woche ohne jeden Neid den Kollegen im „großen Kanton“, also in der Bundesrepublik Deutschland, überlassen und sogar in einer Volksentscheid nie-

dergestimmt haben. Trotzdem sind die Beschäftigten in der Schweiz mit dem Abkommen zufrieden - und haben es in den Jahren seit 1937 zuerst im Turnus von drei, später von fünf Jahren regelmäßig erneuert.

„Arbeitskämpfe sind ein Übel“, so lehrte *Oswald von Nell-Breuning*. Der Jesuitenpater und Nestor der Katholischen Soziallehre betonte im gleichen Zusammenhang: Völlig aus der Welt schaffen ließen sich Streik und Aussperrung wohl nur beide zusammen, sei es durch staatlichen Hoheitsakt, sei es durch ein Friedensabkommen, wie es die schweizerische Maschinenbau- und Uhrenindustrie seit Jahrzehnten habe.<sup>25</sup>

Pater v. *Nell-Breuning* war nicht der erste, der den deutschen Sozialpartnern das schweizerische Vorbild des Streikverzicht-Abkommens vom 19. Juli 1937 empfohlen hat. In einer Ansprache zum Tag der Arbeit am 1. Mai 1954 hat das der damalige Bundespräsident *Theodor Heuß* schon vor dem Jesuiten-Pater getan. Doch die Stimme der beiden „Rufer in der Wüste“ blieb ungehört. Nicht so in den kirchlichen Einrichtungen. Hier gehört der dritte Weg schon seit langem zum Alltag des Arbeitslebens. Schlichten statt streiken, das ist in kirchlichen Einrichtungen keine revolutionierende Neuerung. Wenn man den beiden Konfessionen einen Vorwurf machen kann, dann kann es nur der Vorwurf sein, ihr Licht solange „unter den Scheffel“ gestellt zu haben, und deshalb das leuchtende Vorbild des dritten Wegs in den kirchlichen Einrichtungen für die Konfliktlösung im weltlichen Bereich vollkommen verdrängt worden ist.

Das BAG hat am dritten Weg nichts geändert, wenn die Gewerkschaften beteiligt waren, die Schlichtung verbindlich ist und angewendet wird. Ob es aber unbedingt sein muß, daß die Gewerkschaften Atheisten aus ihren Reihen aufbieten dürfen, um sie in die Tarifkommissionen der kirchlichen Einrichtung einzuschleusen, darüber wird man noch einmal nachdenken dürfen. Aber vielleicht kann man die Sache pragmatisch lösen und sie bleiben freiwillig weg, z.B. weil vor den Tarifverhandlungen der Rosenkranz gebetet wird.

## 7. Aussperrung im kirchlichen Dienst?

Das kollektive Arbeitsrecht – Fluch oder Segen? Wem spendet schon der Gedanke Trost, daß die evangelische wie die katholische Kirche im Falle eines Streiks zu den Waffen der Aussperrung greifen könnte? Eine Aussperrung von Beschäftigtem im kirchlichen Dienst? Was für ein Unding! Die Kirchen können nicht nach außen Frieden und nach innen Arbeitskampf predigen. Das paßt nicht zusammen. „Nur zur Vervollständigung sei angeführt, daß eine Aussperrung, in welchem Zusammenhang auch immer, dem Selbstverständnis der Kirchen diametral entgegensteht.“<sup>26</sup> Selbst *Otmar Schreiner*, der nie als „pingelig“ aufgefallen ist, wenn es um Streik und Aussperrung ging, hat es unterlassen, der evangelischen Synode in Magdeburg die Möglichkeit der Aussperrung anzudienen.

Die Frage, ob das schweizerische Friedensabkommen ein Modell für Deutschland sei, ist eigentlich beantwortet: Denn der mit einer obligatorischen Schlichtung verbundene Streikverzicht der eidgenössischen Sozialpartner ist in Deutschland seit langem bekannt und wird im sog. dritten Weg in den kirchlichen Ein-

richtungen ja schon lange praktiziert. Die Unterstellung, die Eidgenossen seien von Natur aus friedliebender und kompromißbereiter als die Arbeitnehmer in Deutschland trifft so nicht zu. Und vor dem ersten Abkommen über einen zeitlich begrenzten Streikverzicht im Jahre 1937 hat es auch in der Schweiz heftige Arbeitskämpfe gegeben. Das ist bekannt.

Im Schrifttum, das sich mit dem Streik- und Aussperrungsverzicht auseinandersetzt, wird gerne ein Kommentar von *Giorgio Managelli* zitiert, der Mai 1988 in der Italienischen Tageszeitung „Il Messaggero“ erschienen ist. „Ich will mich nicht über die Schweiz lustig machen, ein Land in dem das Jahr 1987, wie ich kürzlich gelesen habe, ganz ohne Streiks abgelaufen ist. Habt ihr begriffen, was das heißt? Autobusse, Flugzeuge, Züge, Gärtner ... sogar Kühe ... Uhrmacher, Müllmänner, Briefträger nie, gar nie im Streik! Die bloße Vorstellung ein Paradies oder vielleicht ein Alptraum? Wie wirkt sich wohl der Mangel an Streiks auf den menschlichen Organismus aus? Wohltätig oder lähmend? Beraubt er den Menschen die großen Perspektiven? Stutzt er ihm die Flügel, indem er die schwierige Aufgabe vorenthält, das Leben als Gefahr zu meistern?“

*Managelli* glaubt, das schweizerische Friedensabkommen sei zu gut für diese Welt. Und er läßt im Grunde seines Herzens gar keinen Zweifel darüber aufkommen, daß es ein Modell nicht nur für Deutschland, sondern auch für Italien wäre. Daran ändert sich nichts, wenn Deutsche wie Italiener außerhalb der Kirchen davon nichts wissen wollen. Die beiden Kirchen können den Sozialpartnern in beiden Ländern also ein gutes Beispiel geben – und mit dem dritten Weg haben sie das getan.

## 8. Der Kampf aller gegen alle ist keine Lösung

*Heraklit* wurde von seinen Zeitgenossen „der Dunkle“ genannt. Auf ihn geht der Satz zurück, der Krieg sei der Vater aller Dinge. Ob *Heraklit* das wörtlich gemeint hat oder nur in einem übertragenen Sinne lediglich auf seine Ontologie des Werdens bezog, kann hier dahingestellt bleiben. Der Kampf aller gegen alle (*Thomas Hobbes*) oder der Klassenkampf (*Karl Marx*) führt schnurgerade in das Verderben. Das hat die Geschichte gezeigt.

Ein Streikverzicht nach dem Vorbild der Schweiz mag zu gut sein für diese Welt. Zu gut für den Dienst in der Kirche ist er nicht. Das schweizerische Friedensabkommen ist für die Katholische Kirche kein unerreichbares Modell, sondern vorgelebter Alltag. Und das ist gut so. Kommt es trotzdem zum Streik, muß die Frage gestellt werden, inwieweit er basisdemokratisch legitimiert ist – wie das schon im Streikreglement des schweizerischen Verbandes evangelischer Arbeiter und Angestellte eindrucksvoll verlangt wurde. Ohne Urabstimmung kein Streik: „Mehrheit entscheidet“.<sup>27</sup>

### Anmerkungen

1) Vgl. SüddZ v. 20.11.2012: „Richter lockern kirchliches Streikverbot“, (Aufmacher auf S. 1); und SüddZ v. 21.11.2012: „Zurück auf dem dritten Weg“; ferner SüddZ v. 17./18.11.2012: „Die Kirchen betreiben Lohndumping“.



- 2) Vgl. Kissel, Arbeitskampfrecht, 2002, § 28. Kap IV mit zahlr. Hinw. z. einschlägigen Spezialschrifttum, auf S. 311; ferner Richardi/Thüsing, „Neue Fronten im Arbeitskampfrecht. Der Streik im kirchlichen Dienst“, in: Tarifaautonomie im Wandel, 2003, (www.heymanns.com), S. 71 - 96.
- 3) Vgl. Kissel, a.a.O., (Fn 2), § 28, Rdnr. 36. Hervorhebung schon bei Kissel, der für die herrschende Meinung 22 Fundstellen anführt (vgl. § 28, Rdnr. 36, Anm. 62). BVerfG v. 14.5.1986, BVerfGE 72, 278; NJW 1987, 427. Übereinstimmend auch Richardi/Thüsing a.a.O., (Fn 2) S. 80.
- 4) Vgl. die Pressemitteilung des BAG Nr. 81/12: „Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen – Zweiter Weg“ zum Urteil v. 20.11.2011 (AktenZ 1 AZR 179/11) Vorinstanz LAG Hamm v. 13.1.2011, (AktenZ 8 Sa 788/10); und Pressemitteilung des BAG Nr. 82/12: „Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen – Dritter Weg“, zum Urteil v. 20.11.2012 (AktenZ 1 AZR 611/11) Vorinstanz LAG Hamburg v. 23.3.2011, (AktenZ 2 Sa 23/10).
- 5) Zur früheren Rechtsprechung des BAG vgl. Richardi/Thüsing, a.a.O. (Fn 2) S. 71 mit allen Fundstellen zum Schrifttum in Anm. 262. Das BAG hat den Streik im kirchlichen Dienst früher abgelehnt. Es muß daher nach § 45 ArbGG geprüft werden, ob und inwieweit zur Entscheidung der Große Senat anzurufen ist, bevor man von der höchstrichterlichen Rechtsprechung abweichen kann. Bei einem bloßen obiter dictum ist das nicht erforderlich. – „Ein obiter dictum (lat. „nebenbei Gesagtes“) ist eine in Entscheidungen eines Gerichts geäußerte Rechtsansicht, die die Entscheidung nicht trägt, sondern nur geäußert wurde, weil sich die Gelegenheit dazu bot. Den Gegensatz zum obiter dictum bildet die ratio decidendi.“ (Vgl. Wikipedia zum Suchwort „obiter dictum“.)
- 5a) Vgl. dazu Richardi/Thüsing a.a.O. (Fn 2) mit den genauen Fundstellen in Anm. 290 zu allen einschlägigen Urteilen des BVerfG aus den Jahren 1979, 1983, 1985, und 1986.
- 6) Vgl. Sachs/Ehlers, Grundgesetz, Art. 140, Art. 137 Weimarer Reichsverfassung, Rn 9, m. weiteren Hinw.; und Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, § 1, Rdnr 119.
- 7) Vgl. Markus 10, 25.
- 8) Vgl. die entsprechenden Berichte im Internet v. 9.11.2011 und in der Tagespresse v. 10.11.2011.
- 9) Vgl. SüddZ. vom 19./20.11.2011: „Gegen Streikverbot“.
- (10) Vgl. die TV-Nachrichten vom 20.11.2012.
- 11) Vgl. dazu das Suchwort „Arbeitskampfrecht“ bei Wikipedia: „Der Große Senat des BAG v. 28.1. 1955 (BAGE 1, 291) stellte fest, der Streik sei zwar ‚unerwünscht‘, es müsse jedoch nicht mehr – wie früher – gekündigt werden, bevor rechtsfolgenfrei gestreikt werden könne. Vielmehr würden die Arbeitsverträge während des Streiks geschlossen ‚suspendiert‘, d.h. außer Kraft gesetzt. Sie sind also bis auf weiteres schwebend unwirksam. – Eine Sensation. Der Streik ist seiner Rechtsnatur nach ein hoheitlicher Eingriff in das Institut des Vertragsrechts, der zeitlich, örtlich und sachlich auf den konkreten Tarifkonflikt beschränkt bleibt. Diese Entscheidung gilt als ‚magna charta‘ des gesamten Arbeitskampfrechts, weil sie den Streik vom Makel der unerlaubten Handlung befreit.“
- 12) Utz, in: „Schlichten statt streiken“, 1997, S. 27 ff; und Utz/Hettlage, ebenda, S. 60 ff (91).
- 13) Utz, a.a.O., (Fn 3), S. 29.
- 14) BVerfG v. 6.5.1964, BVerfGE 18, 18.
- 15) Vgl. dazu auch Kissel, a.a.O., (oben Fn 2); ders. § 9, Rdnr 18.

16) Vgl. das Schrifttum zum fast achtwöchigen Arbeitskampf von 1984, der zur Einführung der 35-Stunden-Woche geführt hat: Klemm, „Machtkampf einer Minderheit“, 1984; Weisser, „Der Kampf um die Arbeitszeit in der Metallindustrie 1984“, 1984; und Lorant, „Gasse der Gewalt“, 1984; alle mit zahlr. Nachw. zu Übergriffen und unerlaubten Handlungen.

17) Kissel, a.a.O., (oben Fn 2), § 45, Rdnr 8.

18) Kissel, a.a.O., (oben Fn 2), § 45, Rdnr 9.

19) Kissel, a.a.O., (oben Fn 2), § 5, Rdnr 1; ders., § 28, Rdnrn: 27, 34 u. 36 ff (m.w.Hinw. zum Schrifttum in § 28, Anm 63).

20) Kissel, a.a.O., (oben Fn 2), § 28 Rdnr 36.

21) Kissel, a.a.O., (oben Fn 2), § 28 Rdnr 37.

22) Vgl. Ziegler, „Die evangelisch-soziale Bewegung in der Schweiz“, 1939, S. 168 f.

23) Vgl. dazu „Schlichten statt streiken“, a.a.O., (Fn. 12), insbesondere die Beiträge von Steck, S. 41 ff und von Bigler, S. 45 ff.

24) Vgl. z.B. Zanetti, „Arbeitsrecht und Sozialpolitik“, 1984, Hrsg. Internationale Stiftung Humanum.

25) Vgl. Nell-Breuning, „Aussperrung“, Stimmen der Zeit, 1/1980, S. 3 ff.

26) Vgl. Kissel, a.a.O., (oben Fn 2), § 28, Rdnr 42. Übereinstimmend auch Richardi/Thüsing, a.a.O. (Fn 2) S. 95.

27) Vgl. Hettlage M. und Hettlage R., (Hrsg.): „Mehrheit entscheidet – Ohne Urabstimmung kein Streik“, 2008 (www.Weltbuch.de).

*Dr. Manfred C. Hettlage ist Nationalökonom und wirkt als freier Publizist in München.*

*Prof. Dr. Dr. Robert Hettlage ist emeritierter Lehrstuhlinhaber für Soziologie an der Universität Regensburg.*

*Prof. Dr. Dr. Wolfgang Ockenfels lehrt Christliche Sozialwissenschaft an der Theologischen Fakultät Trier und ist Chefredakteur dieser Zeitschrift.*