

Landesarbeitsgericht Hamm, 8 Sa 788/10

Datum: 13.01.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 788/10

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 3 Ca 2958/09

Schlagworte: Arbeitskampf/ Streik/ Kirche/ Gewerkschaft/
Unterlassungsanspruch/ Kirchenautonomie/
Selbstbestimmungsrecht/ "Dienstgemeinschaft"/ "Dritter Weg"

Normen: GG Art. 4, Art. 9 Abs. 3, Art. 140; BGB § 1004

Leitsätze: 1. Weder das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften gem. Art. 140 GG, 137 WRV als solches, noch deren Entscheidung gegen konflikthafte Auseinandersetzungen um die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag und Arbeitskampf und für den "Dritten Weg", noch das Wesen der "Dienstgemeinschaft" rechtfertigen den umfassenden Ausschluss von Arbeitskämpfen im Bereich kirchlicher Einrichtungen. Einschränkungen des Rechts zur Führung von Arbeitskämpfen sind vielmehr an der konkreten Aufgabenstellung der kirchlichen Einrichtung auszurichten, wobei dem Selbstverständnis der Kirche Rechnung zu tragen ist, dass in caritativen Einrichtungen der in christlicher Überzeugung geleistete "Dienst am Menschen" durch Maßnahmen des Arbeitskampfs nicht beeinträchtigt werden darf. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen und Funktionen je nach Nähe oder Ferne zum caritativen Auftrag der Einrichtung zu unterscheiden. Die Ausübung von Druck auf den kirchlichen Arbeitgeber, diesen durch organisatorische und wirtschaftliche Mehrbelastungen zum Eingehen auf die Kampfforderung zu veranlassen, ist auch im Bereich kirchlicher Einrichtungen nicht unzulässig.

2. Der Ausschluss des Tarif- und Arbeitskampfrechts im Bereich kirchlicher Einrichtungen kann nicht damit begründet werden, mit dem sog. „Dritten Weg“ stehe ein dem Selbstverständnis der Kirchen entsprechendes System zur Regelung der Arbeitsbedingungen zur Verfügung, welches wegen seiner paritätischen Ausgestaltung der Arbeitnehmerseite gleiche

Chancen zur Durchsetzung ihrer Interessen wie das staatliche Tarif- und Arbeitskampfsystem biete. Die Verfahrensregeln der „Arbeitsrechtlichen Kommission“ schließen eine Verhandlungsführung durch Gewerkschaft und Arbeitnehmervereinigungen aus und beschränken diese im Wesentlichen auf eine Beratungsfunktion, ohne dass hierfür die Eigenheiten des kirchlichen Dienstes eine Rechtfertigung bieten.

Tenor: Unter Zurückweisung der klägerseitigen Anschlussberufung wird auf die Berufung der Beklagten das Urteil des ArbG Bielefeld vom 03.03.2010 – 3 Ca 2958/09 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Kläger zu je 1/9.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen.

Der Streitwert für den Berufungsrechtszug beträgt unverändert 450.000 €.

Tatbestand

1

Mit ihrer Klage wenden sich die Kläger zu 1 bis 4 als privatrechtlich organisierte diakonische Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, die Kläger zu 5, 7 und 8 als Repräsentanten dieser und weiterer diakonischer Einrichtungen sowie die Evangelische Kirche von Westfalen und die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannover als Klägerinnen zu 6 und 9 gegen die beklagte Gewerkschaft ver.di mit dem Ziel, dieser den Aufruf ihrer Mitglieder zu Maßnahmen des Arbeitskamps und die Organisation und Durchführung von Kampfmaßnahmen untersagen zu lassen.

2

Zur Begründung dieses Klageziels machen die Kläger im Wesentlichen geltend, aufgrund der in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich garantierten Kirchenautonomie sei die Durchführung von Arbeitskämpfen im Bereich der Diakonie grundsätzlich ausgeschlossen. Vielmehr stehe für die Regelung der Arbeitsbedingungen der sog. "Dritte Weg" zur Verfügung, welcher

3

anstelle einer konfrontativen Auseinandersetzung um den Abschluss von Tarifverträgen und den hiermit verbundenen Beeinträchtigungen der Wahrnehmung caritativer Aufgaben eine einvernehmliche Regelung bzw. bei fehlender Einigung eine Regelung durch unabhängigen Schlichterspruch vorsehe und sich seit langem bewährt habe. Nachdem die Beklagte die Kläger zu 1 bis 4 zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgefordert und für den Weigerungsfall Maßnahmen des Arbeitskampfes angedroht habe und es in den Einrichtungen der Kläger zu 1 bis 3 auch bereits zu Arbeitsniederlegungen gekommen sei, seien die rechtlichen Voraussetzungen für den Erlass des beantragten Unterlassungsgebots erfüllt, wobei nicht allein den Klägern zu 1 bis 4, sondern auch den weiteren Klägern ein Unterlassungsanspruch aus eigenem Recht zustehe.

Unter Bezugnahme auf die Klageschrift und den Schriftsatz vom 23.02.2010 haben die Kläger im ersten Rechtszuge beantragt 4

namens und im Auftrag der Kläger zu 1 bis 3 5

1.a. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer der Kläger zu 1. bis 3. zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen der Kläger zu 1. bis 3. zu organisieren und durchzuführen. 6

Hilfsweise zu 1.a.: 7

1.b. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer der Kläger zu 1. bis 3. zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen der Kläger zu 1. bis 3. zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die Kläger zu 1. bis 3. mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefarzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung solcher Arbeitsbedingungen vereinbart haben, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, welches auf strukturellem Gleichgewicht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beruht und ein geregeltes Schlichtungsverfahren beinhaltet. 8

hilfsweise zu 1.b.: 9

1.c. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer der Kläger zu 1. bis 3. zu Streiks, 10

Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen der Kläger zu 1. bis 3. zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die Kläger zu 1. bis 3. mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder des Rheinisch-Westfälisch-Lippischen BAT-KF/MTArb-KF in der jeweils geltenden Fassung vereinbart haben.

2. Der Beklagten wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht nach Ziffer 1. ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von € 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft, zu vollziehen am Vorsitzenden des Vorstands der Beklagten, angedroht. 11

namens und im Auftrag des Klägers zu 4 12

3.a. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer des Klägers zu 4. zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen des Klägers zu 4. zu organisieren und durchzuführen. 13

Hilfsweise zu 3.a: 14

3.b. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer des Klägers zu 4. zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen des Klägers zu 4. zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit der Kläger zu 4. mit seinen nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung solcher Arbeitsbedingungen vereinbart hat, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, welches auf strukturellem Gleichgewicht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beruht und ein geregeltes Schlichtungsverfahren beinhaltet. 15

Hilfsweise zu 3.b.: 16

3.c. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer des Klägers zu 4. zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen der Klägers zu 4. zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit der Klägers zu 4. mit seinen nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder die AVR-Konföderation in der jeweils geltenden Fassung vereinbart hat.	17
4. Der Beklagten wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht nach Ziffer 3. ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von € 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft, zu vollziehen am Vorsitzenden des Vorstands der Beklagten, angedroht.	18
namens und im Auftrag der Klägers zu 5 und 6	19
5.a. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger Mitglieder des Klägers zu 5. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder des Klägers zu 5. sind, zu organisieren und durchzuführen.	20
Hilfsweise zu 5.a.:	21
5.b. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger Mitglieder des Klägers zu 5. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder des Klägers zu 5. sind, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzten angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung von Arbeitsbedingungen vereinbart haben, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, welches auf strukturellem Gleichgewicht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beruht und ein geregeltes Schlichtungsverfahren	22

beinhaltet.

Hilfsweise zu 5.b.: 23

5.c. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger Mitglieder des Klägers zu 5. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder des Klägers zu 5. sind, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder des Rheinisch-Westfälisch-Lippischen BAT-KF/MTArb-KF in der jeweils geltenden Fassung vereinbart haben. 24

Hilfsweise zu 5. c.: 25

5.d. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG beschäftigt sind, deren Rechtsträger Mitglieder des Klägers zu 5. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder des Klägers zu 5. sind, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder des Rheinisch-Westfälisch-Lippischen BAT-KF/MTArb-KF in der jeweils geltenden Fassung vereinbart haben. 26

6. Dem Beklagten wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht nach Ziffer 5. ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von € 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft, zu vollziehen am Vorsitzenden des Vorstands der Beklagten, angedroht. 27

namens und im Auftrag des Klägers zu 7 28

7.a. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder eines dem Kläger zu 7. angehörenden Diakonischen Werkes sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder eines dem Kläger zu 7. angehörenden Diakonischen Werkes sind, zu organisieren und durchzuführen.	29
Hilfsweise zu 7.a.:	30
7.b. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder eines dem Kläger zu 7. angehörenden Diakonischen Werkes sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder eines dem Kläger zu 7. angehörenden Diakonischen Werkes sind, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung von Arbeitsbedingungen vereinbart haben, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, welches auf strukturellem Gleichgewicht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beruht und ein geregeltes Schlichtungsverfahren beinhaltet.	31
Hilfsweise zu 7.b.:	32
7.c. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder eines Diakonischen Werkes sind, welches dem Kläger zu 7. angehört, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder eines Diakonischen Werkes sind, das dem Kläger zu 7. angehört, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des	33

Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder des Rheinisch-Westfälisch-Lippischen BAT-KF/MTArb-KF in der jeweils geltenden Fassung vereinbart haben.

Hilfsweise zu 7. c.: 34

7.d. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG beschäftigt sind, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder eines Diakonischen Werkes sind, welches dem Kläger zu 7. angehört, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen in kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder eines Diakonischen Werkes sind, das dem Kläger zu 7. angehört, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefärzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder des Rheinisch-Westfälisch-Lippischen BAT-KF/MTArb-KF in der jeweils geltenden Fassung vereinbart haben. 35

8. Dem Beklagten wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht nach Ziffer 5. ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von € 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft, zu vollziehen am Vorsitzenden des Vorstands der Beklagten, angedroht. 36

namens und im Auftrag der Kläger zu 8 und 9 37

9.a. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger Mitglieder des Klägers zu 8. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder des Klägers zu 8. sind, zu organisieren und durchzuführen. 38

Hilfsweise zu 9.a.: 39

9.b. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger Mitglieder des Klägers zu 8. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie 40

Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder des Klägers zu 8. sind, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefarzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung von Arbeitsbedingungen vereinbart haben, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, welches auf strukturellem Gleichgewicht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beruht und ein geregeltes Schlichtungsverfahren beinhaltet.

Hilfsweise zu 9.b.:

41

9.c. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger Mitglieder des Klägers zu 8. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder des Klägers zu 8. sind, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefarzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus § 613a BGB) – regelhaft die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder die AVR-Konföderation in der jeweils geltenden Fassung oder die Dienstvertragsordnung-Konföderation in der jeweils geltenden Fassung vereinbart haben.

42

Hilfsweise zu 9. c.:

43

9.d. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG beschäftigt sind, deren Rechtsträger Mitglieder des Klägers zu 8. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG, deren Rechtsträger zugleich Mitglieder des Klägers zu 8. sind, zu organisieren und durchzuführen, solange und soweit die jeweiligen Einrichtungsträger mit ihren nicht den Dienststellenleitungen i.S.d. geltenden MVG und nicht der Gruppe der Chefärztinnen und Chefarzte angehörenden Arbeitnehmern – vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Verpflichtungen (bspw. aus

44

§ 613a BGB) – regelhaft die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder die AVR-Konföderation in der jeweils geltenden Fassung oder die Dienstvertragsordnung-Konföderation in der jeweils geltenden Fassung vereinbart haben.

10. Dem Beklagten wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflicht nach Ziffer 9. ein Ordnungsgeld bis zu einer Höhe von € 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft, zu vollziehen am Vorsitzenden des Vorstands der Beklagten, angedroht. 45

46

Die Beklagte hat beantragt 47

die Klage abzuweisen 48

Sie hat unter Hinweis auf Art. 9 Abs. 3 GG gegenüber dem verfolgten Unterlassungsanspruch im Wesentlichen eingewandt, für einen Ausschluss des Tarif- und Arbeitskampfrechts im Bereich kirchlicher Einrichtungen fehle es an einer rechtlichen Grundlage, soweit die Kirche hierbei auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf arbeitsvertraglicher Grundlage zurückgreife. Den besonderen Anforderungen des kirchlichen Dienstes etwa im Bereich der Krankenpflege könne im Konfliktfall – nicht anders als bei staatlichen Einrichtungen der Daseinsvorsorge – durch den Abschluss entsprechender Notdienstvereinbarungen Rechnungen getragen werden. Im Übrigen hat die Beklagte vorgetragen, die gestellten Anträge seien zum Teil aus prozessualen Gründen unzulässig. 49

Durch Urteil vom 03.03.2010 (Bl. 765 ff. d. A.), auf welches wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Parteivorbringens - insbesondere auch zur Rechtsstellung der einzelnen Kläger und den hierfür maßgebliche Rechtsgrundlagen - Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht auf den Hauptantrag der Kläger zu 1 bis 3 die Beklagte sinngemäß zur Unterlassung von Kampfaufrufen und –maßnahmen verurteilt und der Beklagten für den Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld angedroht. Die Hauptanträge der weiteren Kläger hat das Arbeitsgericht als nicht hinreichend bestimmt angesehen und auf der Grundlage der nachrangig verfolgten Hilfsanträge dem Unterlassungsbegehren mit den antragsgemäßen Einschränkungen entsprochen. Zur Begründung für den klagestattgebenden Teil der Entscheidung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, die angekündigten Streikmaßnahmen der Beklagten gegenüber den Klägern zu 1 bis 3 und den weiteren Trägern kirchlicher Einrichtungen seien rechtswidrig, da den Gewerkschaften im Verhältnis zur Kirche und den Trägern kirchlicher Einrichtungen kein Streikrecht zustehe. Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirche und die hiermit verbundene Befugnis zu 50

eigenständiger Organisation und Verfahrensgestaltung gebiete die Anerkennung und den Schutz des "Dritten Weges". Soweit Art. 137 Abs. 3 WRV das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften nur in den Schranken des allgemeinen Gesetzes gewährleiste, gehöre hierzu nicht das - gesetzlich nicht geregelte - Streikrecht. Jedenfalls sei die Reichweite der Handlungsfreiheit der Gewerkschaft im Licht der Kirchenautonomie zu bestimmen, wobei die Gesamtabwägung letztlich zum Vorrang des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts führe. Hierfür spreche zum einen das Gebot der Arbeitskampfparität. Da die Kläger satzungsrechtlich wie auch im Hinblick auf die Glaubens- und Sittenlehre das Kampfmittel der Aussperrung als unzumutbar ablehnten, sei im Falle eines Streiks keine Kampfparität gewährleistet. Auch wenn der Verzicht auf das Kampfmittel der Aussperrung auf einer selbst gewählten Beschränkung beruhe, sei diese doch als Ausdruck des elementaren kirchlichen Selbstverständnisses zu respektieren. Gegen die Zulässigkeit von Streikmaßnahmen spreche des Weiteren auch der Grundsatz der christlichen Dienstgemeinschaft, welcher ebenfalls als Ausdruck kirchlichen Selbstverständnisses anzusehen sei. Auch die Entscheidung der Kirche, keine Tarifverträge abzuschließen, sondern Arbeitsbedingungen durch das Regelungsverfahren des "Dritten Weges" konsensual zu gestalten, werde vom verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirche umfasst, zumal mit diesem Weg ein hinreichend gerechtes System zur Gestaltung arbeitsrechtlicher Regelungen zur Verfügung stehe. Allein die Tatsache, dass Regelungen des "Dritten Weges" nicht in jeder Hinsicht mit Tarifabschlüssen vergleichbar und aus diesem Grunde bei der Anwendung arbeitsrechtlicher Gesetze nicht durchweg tariflichen Regelungen gleichgestellt seien, ändere nichts daran, dass im Wesentlichen gleichwertige Durchsetzungs-Chancen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf dem "Dritten Weg" bestünden. Schließlich rechtfertige auch die Orientierung der kirchlichen Einrichtungen an gemeinnützigen mildtätigen Zwecken die Anerkennung des "Dritten Weges" in Abgrenzung zum System von Tarifvertrag und Arbeitskampf. Allein der Umstand, dass auch die Kläger ihre Einrichtungen unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit führen müssten, rechtfertige keine Gleichstellung mit reinen Wirtschaftsunternehmen.

Mit ihrer rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung wendet sich die Beklagte gegen die ausgeurteilte Untersagung von Maßnahmen des Arbeitskampfes. Neben prozessualen Einwänden - betreffend die Bestimmtheit der Klageanträge und zu beanstandenden Unklarheiten des Urteilstenors – sowie dem Einwand, für das verfolgte Unterlassungsbegehren fehle es schon an der sachlichen Voraussetzung der Erstbegehungs- oder Wiederholungsgefahr, wiederholt und vertieft die Beklagte ihren Standpunkt zur Zulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitskampfes im Bereich kirchlicher Einrichtungen.

51

Die Beklagte beantragt,

52

das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld abzuändern und die Klage abzuweisen	53
Die Kläger beantragen	54
die Berufung zurückzuweisen.	55
Sie verteidigen die arbeitsgerichtliche Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung ihres Vorbringens als zutreffend und treten ergänzend den mit der Berufung vorgebrachten prozessualen Einwänden der Beklagten entgegen. Soweit die Beklagte gegenüber dem verfolgten Unterlassungsanspruch den Gesichtspunkt fehlender Wiederholungsgefahr einwende, stehe dies in erkennbarem Widerspruch zu den Ausführungen in der Berufungsbegründung, in welcher die Beklagte selbst vortrage, dass in den Einrichtungen der Kläger zu 1 bis 3 bereits Arbeitsniederlegungen stattgefunden hätten. In Anbetracht der Tatsache, dass unstreitig auch gegenüber der Beklagten zu 4 für den Fall der Weigerung, Tarifverhandlungen aufzunehmen, Kampfmaßnahmen angedroht worden seien, könne nicht zweifelhaft sein, dass die Gefahr entsprechender Schritte auch gegenüber den weiteren Klägern bestehe.	56
Weiter legen die Kläger zu 4 bis 9 Anschlussberufung ein, mit welcher sie zum einen (Bl. 1240 ff. d. A.) die vom Arbeitsgericht aus prozessualen Gründen abgewiesenen Anträge zum Gegenstand des Berufungsverfahrens machen. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht die abgewiesenen Anträge als nicht hinreichend bestimmt angesehen. Zum anderen (Bl. 1263 ff. d. A.) erweitern die Kläger zu 1 bis 3 mit der Anschlussberufung die erstinstanzlich verfolgten Anträge um weitere Hilfsanträge mit dem Ziel, den mit der Berufung vorgetragenen Zulässigkeitsbedenken vorsorglich Rechnung zu tragen.	57
Die Kläger beantragen im Wege der Anschlussberufung,	58
namens und im Auftrag des Klägers zu 4.:	59
3.a. die Beklagte zu verpflichten, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer des Klägers zu 4. zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen des Klägers zu 4. zu organisieren und durchzuführen.	60
namens und im Auftrag der Kläger zu 5. und 6.:	61
5.a. die Beklagte zu verpflichten, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger Vollmitglieder des Klägers zu 5. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in	62

Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Vollmitglieder des Klägers zu 5. sind, zu organisieren und durchzuführen.

namens um im Auftrag des Klägers zu 7.: 63

7.a. die Beklagte zu verpflichten, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger zugleich Vollmitglieder eines dem Kläger zu 7. angehörenden Diakonischen Werkes sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Vollmitglieder eines dem Kläger zu 7. angehörenden Diakonischen Werkes sind, zu organisieren und durchzuführen. 64

namens und im Auftrag der Kläger zu 8. und 9.: 65

9.a. Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen beschäftigt sind, deren Rechtsträger Vollmitglieder des Klägers zu 8. sind, zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen aufzurufen sowie Streiks, Warnstreiks und sonstige Arbeitsniederlegungen in Einrichtungen, deren Rechtsträger zugleich Vollmitglieder des Klägers zu 8. sind, zu organisieren und durchzuführen. 66

Ferner erweitern die Kläger ihre Anträge wie folgt: 67

Die Kläger zu 1. bis 3. 68

verfolgen ihre erstinstanzlich gestellten Haupt- und Hilfsanträge weiter und stellen für den Fall, dass ihre jeweiligen Anträge zu 1. a. bis 1. c. im Berufungsverfahren erfolglos bleiben, jeweils den folgenden Antrag: 69

1.d. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer der Kläger zu 1., bzw. 2., bzw. 3., in deren Arbeitsverträgen die vollumfängliche Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder des Rheinisch-Westfälisch-Lippischen BAT-KF/MTArb-KF in der jeweils geltenden Fassung vereinbart ist, zu Streiks aufzurufen und es zu unterlassen, Streikaufrufe, die keine auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung der AVR-DW-EKD bzw. BAT-KF/MTArb-KF bezogene Differenzierung enthalten, zu verbreiten. 70

Der Kläger zu 4. 71

stellt für den Fall, dass die Anträge zu 3. a. und 3.c. im Berufungsverfahren erfolglos bleiben, den folgenden Antrag: 72

73

3.d. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer des Klägers zu 4., in deren Arbeitsverträgen die vollumfängliche Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung vereinbart ist, zu Streiks aufzurufen und es zu unterlassen, Streikaufrufe, die keine auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung der AVR-DW-EKD bezogene Differenzierung enthalten, zu verbreiten. 74

Die Kläger zu 5. und 6. stellen für den Fall, dass die Anträge zu 5. a. und 5. d. im Berufungsverfahren erfolglos bleiben, jeweils den folgenden Antrag: 75

5.e. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die 76

77

- in kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG beschäftigt sind und
- deren Arbeitgeber Vollmitglied des Klägers zu 5. ist und
- in deren Arbeitsverträgen die vollumfängliche Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EDK) in der jeweils geltenden Fassung oder des Rheinisch-Westfälisch-Lippischen BAT-KF/MTArb-KF in der jeweils geltenden Fassung vereinbart ist,

78

zu Streiks aufzurufen und es zu unterlassen, Streikaufrufe, die keine auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung der AVR-DW-EKD bzw. BAT-KF/MtArb-KF bezogene Differenzierung enthalten, zu verbreiten. 79

Der Kläger zu 7. stellt für den Fall, dass die Anträge zu 7.a. und zu 7.d. im Berufungsverfahren erfolglos bleiben, den folgenden Antrag: 80

7.e. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer, die 81

82

- in kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG beschäftigt sind und
- deren Arbeitgeber Vollmitglied eines Diakonischen Werkes ist, welches dem Kläger zu 7. angehört, und

- in deren Arbeitsverträgen die vollumfängliche Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) in der jeweils geltenden Fassung oder des Rheinisch-Westfälisch-Lippischen BAT-KF/MTArb-KF in der jeweils geltenden Fassung vereinbart ist,

83

zu Streiks aufzurufen und es zu unterlassen, Streikaufrufe, die keine auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung der AVR-DW-EKD bzw. BAT-KF/MtArb-KF bezogene Differenzierung enthalten, zu verbreiten.

84

Die Kläger zu 8. und 9. stellen für den Fall, dass die Anträge zu 9.a. und zu 9.d. im Berufungsverfahren erfolglos bleiben, jeweils den folgenden Antrag:

85

9.e. Die Beklagte wird verpflichtet, es zu unterlassen, ihre Mitglieder und andere Arbeitnehmer die

86

87

- in kirchlichen Einrichtungen i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG beschäftigt sind und
- deren Arbeitgeber Vollmitglied des Klägers zu 8. ist und
- in deren Arbeitsverträgen die vollumfängliche Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW-EKD) oder der AVR-Konföderation oder der Dienstvertragsordnung-Konföderation, jeweils in der jeweils geltenden Fassung, vereinbart ist,

88

zu Streiks aufzurufen und es zu unterlassen, Streikaufrufe, die keine auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung der AVR-DW-EKD bzw. AVR-Konföderation bzw. Dienstvertragsordnung-Konföderation bezogene Differenzierung enthalten, zu verbreiten.

89

Die Beklagte beantragt,

90

die Anschlussberufung zurückzuweisen.

91

Von der weiteren Darstellung des Tatbestandes wird gem. § 69 ArbGG abgesehen.

92

Entscheidungsgründe

93

Die Berufung der Beklagten hat Erfolg und führt unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils zu umfassender Abweisung der Klage. Aus

94

denselben Gründen bleibt der Anschlussberufung der Kläger der Erfolg versagt.

A 95

Der Rechtsstreit ist zur Entscheidung reif, ohne dass es der Gewährung einer weiteren Schriftsatzfrist zwecks Erwidern auf den Beklagten Schriftsatz vom 03.01.2011 und zur Stellungnahme zu den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht bedarf. In Anbetracht des umfangreichen Parteivorbringens in beiden Rechtszügen sind rechtliche Gesichtspunkte, welche der Ergänzung oder Vertiefung bedürfen, nicht ersichtlich; soweit einzelne Teile des Sachverhalts als streitig anzusehen sind, kommt es hierauf aus den nachfolgenden Gründen nicht an. Nachdem die gegensätzlichen Rechtsauffassungen der Parteien und der Standpunkt der Kammer in der mündlichen Verhandlung ausführlich erörtert worden sind, sich hierbei keine in Rechtsprechung und Literatur unberührten Fragen oder von den Parteien etwa übersehene Gesichtspunkte gezeigt haben und sich die bereits schriftsätzlich belegte Vertrautheit der Parteivertreter mit den für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgeblichen Fragen bestätigt hat, ist dem Anspruch der Parteien auf Gewährung rechtlichen Gehörs Genüge getan.

96

B 97

Die fristgerecht eingelegte und auch im Übrigen zulässige Berufung der Beklagten ist begründet.

98

Wie die Auslegung der von den Klägern zu 1 bis 9 zur Entscheidung gestellten Klageanträge ergibt, macht ein jeder der Kläger einen eigenen, gegen die Beklagte gerichteten Unterlassungsanspruch geltend. Auch wenn die Kläger ihr Begehren jeweils auf die gleiche rechtliche Anspruchsgrundlage (§§ 1004, 823 BGB) stützen, machen weder die Kläger sämtlich noch – wie es nach der Formulierung der Anträge zu 1 für die Kläger zu 1 bis 3 oder der Anträge zu 5 für die Kläger 5 und 6 sowie der Anträge zu 8 für die Kläger zu 8 und 9 den Anschein haben könnte – einen gemeinsamen, den betreffenden Klägern als Gesamtgläubiger zustehenden Unterlassungsanspruch im Wege der subjektiven Klagehäufung geltend. Vielmehr liegt, wie sich aus dem – im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils nicht wiedergegebenen - jeweiligen Eingangssatz vor Formulierung der Klageanträge ergibt, die nachfolgenden Anträge würden "namens und im Auftrag der (jeweils bezeichneten) Kläger" angekündigt, eine Kombination von subjektiver und objektiver Klagehäufung vor, indem ein jeder Kläger ein eigenes, vom Klagebegehren der übrigen Kläger zu unterscheidendes Begehren verfolgt. Auch soweit etwa die Anträge zu 1 "namens und im Auftrag der Kläger zu 1 bis 3" gestellt wird und sich klägerseits auf Einrichtungen der Kläger 1 bis 3 bezieht, liegt der Gedanke fern, die Klägerin zu 1 wolle der Beklagten einen Streik auch bei den Klägerin zu 2 und 3 untersagen lassen oder den Unterlassungsanspruch als Gesamtgläubiger neben den Klägern zu 2 und 3 geltend machen. Entsprechendes gilt für die Anträge zu 5, welche namens der

99

Kläger 5 und 6 gestellt sind und sich zwar auf Einrichtungen des Klägers zu 5 beziehen, seitens der Klägerin zu 6 aber erklärtermaßen auf einen eigenen Rechtsanspruch gestützt werden. Auch für die namens der Kläger zu 8 und 9 gestellten Anträge zu 8 gilt erkennbar nichts anderes. Welcher Kläger für sich welches Klageziel verfolgt, lässt sich damit im Wege der Auslegung bestimmen. Zugleich ist damit der Einwand der Beklagten ausgeräumt, der den Klägern vom Arbeitsgericht zugesprochene Unterlassungsanspruch sei mehrfach titulierte, so dass die Beklagte mehrfacher Zwangsvollstreckung ausgesetzt sei. Vielmehr sind auch bei der Auslegung des vom Arbeitsgericht erlassenen Vollstreckungstitels die vorstehenden Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Gegen die Kombination von subjektiver und Klagehäufung bestehen keine Bedenken. Da die Kläger jeweils gleichartige Klageziele verfolgen, ohne dass hiermit gegensätzlicher Parteivortrag verbunden ist, stellt es eine bloße Frage der Zweckmäßigkeit dar, ob die Kläger ihre jeweils eigenständigen Begehren in getrennten Prozessen oder im Gewande eines äußerlich einheitlichen Verfahrens geltend machen. Da ein Fall einfacher Streitgenossenschaft vorliegt, sind Zulässigkeit und Begründetheit der Klagen jeweils gesondert zu beurteilen. 100

I 101

Der von der Klägerin zu 1. verfolgte und vom Arbeitsgericht zugesprochene Unterlassungsantrag ist zulässig, aber unbegründet. 102

1. Abweichend vom Standpunkt der Beklagten bestehen gegen die Bestimmtheit des Klageantrages und damit gegen seine Zulässigkeit keine Bedenken. 103

Insbesondere besteht kein Zweifel, welches diejenigen "Einrichtungen" sind, auf welche sich der Unterlassungsantrag bezieht. Diese sind in der Klagebegründung wie auch im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils konkret benannt. Da im Übrigen die Zwangsvollstreckung nicht durch den – womöglich mit den Gegebenheiten nicht vertrauten – Gerichtsvollzieher, sondern durch das Vollstreckungsgericht erfolgt, bestehen auch aus vollstreckungsrechtlicher Hinsicht keine Unklarheiten. 104

Soweit die Beklagte weitere begriffliche Unklarheiten der Klageanträge beanstandet, betrifft dies nicht die Anträge der Klägerin zu 1. 105

2. Der verfolgte Unterlassungsantrag erweist sich indessen als unbegründet. 106

a) Als Rechtsgrundlage für den verfolgten Unterlassungsanspruch kommen die Vorschriften der §§ 1004, 823 BGB in Betracht. Auch wenn die Klägerin zu 1 kein Gewerbe im Sinne des Gewerberechts verfolgt, steht auch Einrichtungen ohne Gewinnerzielungsabsicht ein gleichartiger, der Rechtsfigur des "eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs" nachgebildeter deliktischer und negatorischer Rechtsschutz zu (zum gemeinnützigen 107

b) Nachdem die Beklagte unstreitig gegenüber der Klägerin zu 1 bereits Maßnahmen des Arbeitskampfs angedroht und kurzfristige Arbeitsniederlegungen veranlasst hat, fehlt es auch nicht am Merkmal der Erstbegehungs- oder Wiederholungsgefahr. 108

c) Entgegen der Auffassung der Klägerin und abweichend vom Standpunkt des arbeitsgerichtlichen Urteils sind Androhung und Durchführung von Maßnahmen des Arbeitskampfes im Bereich kirchlicher Einrichtungen nicht grundsätzlich als rechtswidrig und damit unzulässig anzusehen. 109

(1) Der von der Klägerin vorgetragene und vom Arbeitsgericht geteilte Standpunkt entspricht der h. M. des arbeitsrechtlichen Schrifttums (statt aller Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Aufl., § 10 II S. 161 ff; Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, § 3 B S. 139 ff.; Schlüter in Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Rn 546). Nach der gegenteiligen Auffassung (Bieback in Däubler, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Rn 498 ff., Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht Bd. 1 S. 139 ff; Kühling, AuR 2001,241 ff.) stehen demgegenüber auch im Bereich kirchlicher Einrichtungen die Gestaltungsmittel von Tarifvertrag und Arbeitskampf zur Verfügung, soweit die Kirche sich bei der Durchführung ihrer Aufgaben auf den Einsatz von Arbeitnehmern stützt, wobei arbeitskampfbedingte Behinderungen der caritativen Betätigung durch geeignete Notdienstregelungen eingeschränkt werden sollen. Nach vermittelnder Auffassung (Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht § 9 Rn 31; ders. in MünchArbR, 2. Aufl., § 285 Rn 219 (anders jetzt MünchArbR/Richardi, 3. Aufl., § 329 Rn 14(; Kissel, Arbeitskampfrecht, § 28 Rn 36 ff.) soll sich der Ausschluss von Maßnahmen des Arbeitskampfes nicht gleichermaßen auf sämtliche in kirchlichen Einrichtungen tätige Arbeitnehmer beziehen, vielmehr soll es für die Zulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitskampfes darauf ankommen, inwiefern die Tätigkeit des Arbeitnehmers den Kern- oder den Randbereich der kirchlichen Tätigkeit betrifft. Nach der Auffassung von Belling (Festschrift 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, S. 477, 488) gilt dies jedenfalls für solche Bereiche kirchlicher Betätigung, welche ohne Bezug zum "Dienst am Nächsten" primär wirtschaftlichen Zielen dienen wie die Beschaffung von Sachleistungen, den Verkauf von Wirtschaftsgütern oder den Betrieb einer kirchlichen Darlehns-genossenschaft. Maßgeblich nach der vermittelnden Ansicht soll danach sein, ob der Verkündigungsauftrag der Kirche oder der caritative Auftrag der kirchlichen Einrichtung durch einen Arbeitskampf konkret gefährdet wird, weswegen - wie auch bei der Kündigung von Belang - zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen und Aufgaben zu unterscheiden sei (Otto, a.a.O., Kissel, a.a.O. Rn 39). 110

(2) Die von der h. M. vorgetragenen Gründe sind nach dem Standpunkt der Kammer im Ergebnis nicht geeignet, jedweden auf Abschluss eines 111

Tarifvertrages gerichteten Streiks im Bereich kirchlicher Einrichtungen als rechtswidrigen Eingriff einzustufen. Dies gilt konkret auch für die von der Klägerin zu 1 betriebenen Krankenhäuser.

Auch unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlich garantierten Autonomie der Religionsgemeinschaften sowie der kirchlich geprägten Eigenheiten und besonderen Aufgabenstellung der von der Klägerin zu 1 betriebenen Einrichtungen geht ein vollständiger Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen, welcher auch Arbeitnehmer in Randbereichen und Hilfsfunktionen des Krankenhausbetriebs umfassen soll, über das rechtlich gebotene Maß hinaus und führt damit zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der ebenfalls verfassungsrechtlich gestützten Rechtsposition der Beklagten und ihrer bei der Klägerin zu 1 als Arbeitnehmer beschäftigten Mitglieder – nachfolgend (a). Zum anderen kann der "Dritte Weg", welcher im Bereich kirchlicher Einrichtungen an die Stelle von Tarifvertrag und Arbeitskampf treten und eine konsensuale Regelung der Arbeitsbedingungen ermöglichen soll, in seiner gegenwärtigen Ausprägung nicht als geeignet angesehen werden, der Arbeitnehmerseite vergleichbare Chancen zur Durchsetzung ihrer Forderungen zu vermitteln, wie sie im außerkirchlichen Bereich auf der Grundlage des staatlichen Arbeitsrechts mit Tarifvertrag und Arbeitskampf zur Verfügung stehen – nachfolgend (b).

112

(a) Abweichend vom Standpunkt der Kläger rechtfertigt das verfassungsrechtlich verbürgte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen jedenfalls keinen vollständigen Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen im Bereich kirchlicher Einrichtungen ohne Unterscheidung danach, inwiefern durch den kampfbedingten Arbeitsausfall der in christlicher Überzeugung geleistete "Dienst am Nächsten" unmittelbar beeinträchtigt wird oder der kirchliche Arbeitgeber allein im Bereich von Hilfsfunktionen (Hausdienst, Zahlswesen) durch arbeitsorganisatorische Erschwerungen und Zufügung von finanziellen Nachteilen zu einem Einlenken und Eingehen auf die erhobenen Forderungen veranlasst werden soll.

113

(aa) Rechtlicher Ansatzpunkt für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen im Bereich kirchlicher Einrichtungen ist das in Art. 140 GG i.V.m. § 137 WRV garantierte Recht der Religionsgemeinschaften, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes selbständig zu ordnen und verwalten. Die so begründete Autonomie kommt neben der verfassten Kirche auch den kirchlichen Einrichtungen zu.

114

(aaa) Da nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 70, 138 = AP Nr. 24 zu Art. 140 GG) bei der Auslegung des Begriffs "des für alle geltenden Gesetzes" dem Selbstverständnis der religiösen oder weltanschaulichen Gemeinschaft besonderes Gewicht zukommt und dementsprechend das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften nur durch solche Gesetze beschränkt ist, welche für diese "dieselbe Bedeutung haben wie für jedermann" (BVerfGE 66, 20), ergibt sich zwangsläufig ein Spannungsverhältnis zwischen Kirchenautonomie und ebenfalls

115

verfassungsrechtlich verbürgter Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG, ohne dass es darauf ankommt, ob es sich insoweit um einen Grundrechtskonflikt handelt oder Art. 140 GG als staatsrechtliche Kollisionsregel aufzufassen ist (Thüsing, a.a.O. S. 13; Richardi/Thüsing, AuR 2002, 94, 96 f.). Die Auflösung dieses Spannungsverhältnisses führt zwar, wie im Folgenden auszuführen ist, zu notwendigen Einschränkungen des Arbeitskampfes im Bereich kirchlicher Einrichtungen, ohne dass andererseits die Anerkennung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und die hieraus hergeleiteten Grundsätze der "christlichen Dienstgemeinschaft" einen vollständigen Ausschluss des Tarif- und Arbeitskampfrechts erforderlich machen und damit rechtfertigen können.

(bbb) Soweit demgegenüber die Beklagte mit ihren Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgerichts vorrangig auf einen Grundrechtskonflikt zwischen kollektiver Religionsfreiheit der Kirchen und individueller Religionsfreiheit der beschäftigten Arbeitnehmer verweist und hierin einen Ansatzpunkt zur Auflösung des dargestellten Spannungsverhältnisses sehen will, überzeugt dies nicht. Richtig ist zwar, dass der Kirche und ihren Einrichtungen die in Art. 4 GG genannten Freiheiten und Gewährleistungen zustehen, wie auch die in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer sich auf entsprechende individuelle Rechte berufen können. Gleichwohl handelt es sich nicht um einen Konflikt zwischen kollektiver und individueller Glaubensfreiheit. Die Beklagte wie auch die streikwilligen Arbeitnehmer nehmen, indem sie für sich das Recht zur Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen reklamieren, nicht ihre Glaubens- und Gewissensfreiheit wahr, welche von der Kirche oder vom kirchlichen Arbeitgeber aufgrund abweichender religiöser Überzeugungen in Frage gestellt wird. Ebenso wenig geht es um einen "Glaubenskampf" in dem Sinne, der Kirche und ihren Einrichtungen ein abweichendes Verständnis von Glaubensinhalten oder einer Beschränkung ihres Autonomieanspruchs abzurufen. Gegenstand und Ziel der von der Beklagten organisierten und von den Klägern abzuwehrenden Maßnahmen ist vielmehr die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, für welche sich die Beklagte auf Art. 9 Abs. 3 GG stützen kann. Allein der Umstand, dass durch Maßnahmen des Arbeitskampfes die Arbeitsabläufe in den betroffenen kirchlichen Einrichtungen gestört und damit – jedenfalls nach kirchlichem Verständnis – der in religiöser Überzeugung geleistete "Dienst am Nächsten" beeinträchtigt wird, kann einen Konflikt zwischen kollektiver und individueller Religionsfreiheit nicht begründen. Ebenso wenig führt der Hinweis auf den Grundrechtskonflikt im Bereich der Berufsfreiheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiter. Erst die Eigenheiten der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Dienst der Kirche begründen das hier maßgebliche Spannungsverhältnis zwischen Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit.

116

(ccc) Entgegen der Auffassung der Klägerseite kann das dargestellte Spannungsverhältnis und die Notwendigkeit eines schonenden Ausgleichs nicht schon mit der Begründung in Abrede gestellt werden, das von der Beklagten reklamierte Streikrecht sei nicht als "allgemeines Gesetz" im Sinne des Art 137

117

Abs. 3 WRV anzusehen, da es allein auf Richterrecht beruhe und nicht in einem förmlichen Parlamentsgesetz geregelt sei (in diesem Sinne Richardi a.a.O., § 10 Rn 10; ders., NZA 2002, 929, 931). In Bezug auf den Zweck der Regelung, das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften gegenüber der staatlichen Ordnung abzugrenzen, erscheint zweifelhaft, aus welchem Grunde hierzu allein auf "formelle Gesetze" abzustellen sein soll mit der Folge, dass sämtliche Rechtsregeln, welche mangels gesetzgeberischen Handelns aus Gründen des Rechtsgüterschutzes von den Gerichten in zulässiger und vom Bundesverfassungsgericht gebilligter Rechtsfortbildung entwickelt werden mussten, bei der Abgrenzung von Kirchenautonomie und staatlicher Ordnung unberücksichtigt bleiben sollen. Näher liegt ein Begriffsverständnis des "allgemeinen Gesetzes" im Sinne der gesamten staatlichen Ordnung, an welche auch die Religionsgemeinschaften unter Beachtung der Glaubensfreiheit gebunden sein sollen. Auch nach v. Campenhausen (Staatskirchenrecht, 3. Aufl., § 14 II, S.114 ff.) ist der Begriff des "für alle geltenden Gesetzes" im Sinne des Art. 137 WRV inhaltlich zu bestimmen, ohne dass der Gesichtspunkt des "förmlichen Gesetzes" Erwähnung findet. Unabhängig hiervon lässt sich das bestehende Spannungsverhältnis schon deshalb nicht mit einem fehlenden förmlichen Streikgesetz begründen, weil jedenfalls der Verfassungsnorm des Art.9 Abs. 3 GG der Charakter als "allgemeines Gesetz" nicht abgesprochen werden kann und damit auch die Kirche mit ihren Einrichtungen den Beschränkungen des Art. 9 Abs. 3 Satz 2 unterliegt. Soweit demgegenüber Richardi (a.a.O.) ausführt, das Bundesverfassungsgericht habe zwar für die Ausgestaltung des Arbeitskampfrechts und der Anerkennung von Streik und Aussperrung auf das Erfordernis eines formellen Gesetzes verzichtet, für das Verhältnis von Staat und Kirche sei demgegenüber eine Regelung durch formelles Gesetz unabdingbar, da das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nur durch die Schranken des für alle geltenden Gesetzes begrenzt werde, kann hierin kein Argument mit eigenständigem Gehalt gesehen werden. Richtig ist zwar, dass dann, wenn der Staat eine gesetzliche Regelung für den Arbeitskampf trafe, zu prüfen wäre, inwiefern diese dem für alle geltenden Gesetz entspricht und die Kirche nicht anders als die gesetzesunterworfenen Privatrechtssubjekte trifft. Aus welchem Grunde eine solche Prüfung nicht auch für die von der Rechtsprechung - anstelle des fehlenden Gesetzesrechts - aufgestellten und vom Bundesverfassungsgericht als zulässige Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit gebilligten Rechtsgrundsätze möglich sein sollte, ist nicht zu erkennen. Eine Verschiebung der Grenzen zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften und der Reichweite des Schrankenvorbehalts ist mit der Anforderung an ein formelles Gesetz oder mit dem Verzicht auf dieses Erfordernis nicht verbunden. Das Zugangsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsvertreter zu kirchlichen Einrichtungen hat das Bundesverfassungsgericht zwar wegen fehlender gesetzlicher Grundlage, nicht hingegen deshalb verneint, weil ein solches Recht zwar von Verfassung wegen anzuerkennen, jedoch nicht vom Parlament als förmliches Gesetz verabschiedet worden sei. Vielmehr hat das Bundesverfassungsgericht die Herleitung eines derartigen Zutrittsrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG in der Sache verneint (zutr.

(bb) Kann danach ein Spannungsverhältnis zwischen Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit aus den vorstehenden Gründen nicht in Abrede gestellt werden, bedarf es, sofern nicht eine der Grundrechtspositionen absoluten Vorrang zu beanspruchen hat, eines möglichst schonenden Ausgleichs nach den Grundsätzen praktischer Konkordanz mit dem Ziel, Beschränkungen der einen Position durch die andere nur insoweit zuzulassen, wie dies dem Maßstab der Erforderlichkeit entspricht.

118

Unzweifelhaft handelt es sich bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer nicht um eine rein "innerkirchliche Angelegenheit". Andererseits führt allein der Umstand, dass sich die Kirchen und die Klägerin zu 1 als kirchliche Einrichtung bei ihrer caritativen Betätigung nicht auf die Beschäftigung von Ordensmitgliedern oder Kirchenbeamten beschränken, sondern – wie andere Privatrechtssubjekte – als Grundlage der Beschäftigung die Rechtsform des Arbeitsverhältnisses wählen, nicht dazu, dass schon aus diesem Grunde für die Berücksichtigung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes keine Grundlage besteht und das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften zurückzutreten hat. Wie bereits ausgeführt, ist bei der Auslegung des Begriffs des "für alle geltenden Gesetzes" dem Selbstverständnis der Kirchen Rechnung zu tragen. Allein der Umstand, dass auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten staatliches Recht Anwendung findet, den beschäftigten Arbeitnehmern das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG zusteht und auch die Beklagte ihrerseits den Grundrechtsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG im Verhältnis zur Kirche und ihren Einrichtungen beanspruchen kann, vermag damit noch keinen absoluten Vorrang der Koalitionsfreiheit zu begründen. Hieraus folgt die Notwendigkeit, die beiderseits betroffenen Grundrechtspositionen im Sinne "praktischer Konkordanz" bei der Beantwortung der hier aufgeworfenen Rechtsfragen zu berücksichtigen (BVerfGE 70, 138 ff. – juris Rn 59). Allein durch die Wahl der Rechtsform der Beschäftigung – der Begründung von Arbeitsverhältnissen – ändert sich nichts daran, dass nach dem Selbstverständnis der Kirche die kirchlichen Einrichtungen wie auch die hier beschäftigten Arbeitnehmer auf der Grundlage christlicher Überzeugung "Dienst am Nächsten" leisten, andererseits den in den kirchlichen Einrichtungen tätigen Arbeitnehmern und der beklagten Gewerkschaft das Grundrecht der Koalitionsfreiheit verbürgt ist.

119

(cc) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist das dargestellte Spannungsverhältnis nicht schon deshalb im Sinne eines umfassenden Verbots von Arbeitskampfmaßnahmen im Bereich kirchlicher Einrichtungen aufzulösen, weil die Kirche aus Glaubensgründen das Kampfmittel der Aussperrung ablehne, sich gegen das "antagonistische Konfliktmodell" des Arbeitskampfs sowie die hiermit verbundene Spaltung der Beschäftigten in streikende und nicht streikende Beschäftigte entschieden und statt dessen mit dem "Dritten Weg" ein Verfahren zur einvernehmlichen Regelung der Arbeitsbedingungen geschaffen

120

habe, weil allein dieses mit dem Wesen der Dienstgemeinschaft vereinbar sei.

(aaa) Könnte allein eine derartige Willensentscheidung, auch wenn sie in Kirchengesetzen oder Satzungen förmlich niedergelegt wird, den Geltungsbereich des Selbstbestimmungsrechts und die Reichweite des dieses beschränkenden "allgemeinen Gesetzes" verbindlich festlegen, liefe dies auf die Anerkennung einer "Kompetenz-Kompetenz" hinaus und würde damit die Abgrenzung staatlichen und kirchlichen Rechts einseitig den Religionsgemeinschaften überlassen (Kühling, AuR 2001, 241, 243). Ein solches Verständnis lässt sich den verfassungsrechtlichen Grundlagen der Kirchenautonomie nicht entnehmen. Vielmehr unterliegt die Beurteilung, inwieweit die allgemeinen Gesetze für die Kirchen dieselbe Bedeutung wie für jedermann besitzen oder aber den Eigenheiten des kirchlichen Dienstes in besonderer Weise Rechnung zu tragen ist, der Beurteilung durch die staatlichen Gerichte, wobei freilich dem kirchlichen Selbstverständnis Beachtung zu schenken ist, ohne diesem aber absoluten Vorrang einzuräumen (Jarras/Pieroth, 10. Aufl., Art. 140 GG Rn 9). Mit der Anerkennung der kirchlichen Entscheidungsfreiheit, autonom zu bestimmen, welche kirchlichen Gebote welche Bedeutung für den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zukommen soll und inwiefern ein Verstoß gegen so begründete Grundpflichten als nicht hinnehmbarer Verstoß gegen Regeln der "christlichen Dienstgemeinschaft" anzusehen ist (BVerfGE a.a.O. Rn 59) geht nicht die Kompetenz einher, unter Ausschaltung der gerichtlichen Kontrolle bestimmten, nach kirchlichem Verständnis als sinnvoll erachteten, sachlich gebotenen oder jedenfalls aus Gründen des Selbstbestimmungsrechts von der staatlichen Rechtsordnung hinzunehmenden Ausgestaltungen des kirchlichen Dienstes den Charakter von Glaubenssätzen beizumessen. Die Entscheidung der Kirche und ihrer Einrichtungen, das Mittel der Aussperrung als solches abzulehnen, ist danach nicht schon deshalb von dem erforderlichen Abwägungsprozess auszunehmen, weil etwa diesbezügliche Glaubensinhalte in Rede stehen. Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, ob Arbeitskampfmaßnahmen einschließlich der Aussperrung deshalb (bzw. insoweit) auszuschließen sind, weil ansonsten der kirchliche Auftrag zum "Dienst am Nächsten" nicht hinzunehmende Einschränkungen erfährt. Ein gewillkürter Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen ist demgegenüber nicht vom Selbstbestimmungsrecht der Kirche gedeckt.

121

(bbb) Soweit sich demgegenüber die Klägerin darauf beruft, ihre Entscheidung, auf die Aussperrung als Mittel zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu verzichten, sei Ausdruck religiöser Überzeugung und daher aus Gründen der Religionsfreiheit hinzunehmen, ohne dass es einer Abwägung mit angeblich kollidierenden Grundrechtspositionen der Beklagten bedürfe, kann sich die Kammer diesem Standpunkt nicht anschließen. Soll nicht die gerichtliche Überprüfung leerlaufen, bedarf es konkreten Sachvortrags und der Benennung von Glaubenssätzen, welcher die staatlichen Gerichte in die Lage versetzt, die beanspruchte Religionsfreiheit von Erwägungen abzugrenzen, mit welchen aus

122

anderen als religiösen Gründen die Bindung an die "allgemeinen Gesetze" verneint werden soll (Kühling, AuR 2001, 246 unter Hinweis auf BVerfGE 70, 167 f.). Nicht jeder nachvollziehbare Wunsch nach Freiheit von staatlicher Ordnung kann als Ausdruck der Glaubensfreiheit interpretiert werden. Schon die Tatsache, dass nach dem religiösen Verständnis der Kirche die Durchführung von Arbeitskämpfen einschließlich der Aussperrung, soweit es den außerkirchlichen Bereich betrifft, nicht als Verstoß gegen Glaubensregeln verstanden wird (Richardi, a.a.O. § 10 Rn 11), macht deutlich, dass der Aussperrungsverzicht den spezifischen Eigenheiten der kirchlich getragenen Einrichtungen und ihres "Verkündigungsauftrages" Rechnung tragen und das Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmern in der "christlichen Dienstgemeinschaft" nicht durch konflikthafte Austragung von Interessengegensätzen – etwa in Form der Aussperrung - beeinträchtigt werden soll. Wie im Folgenden auszuführen ist, ist zwar die caritative Betätigung in Form der "Dienstgemeinschaft" als Ausdruck religiöser Überzeugung durch Religionsfreiheit und kirchliches Selbstbestimmungsrecht gedeckt, woraus Einschränkungen von Arbeitskampfmaßnahmen abzuleiten sind. Soweit danach Arbeitskämpfe ausscheiden, entfällt zugleich das hier angesprochene Mittel der Aussperrung. Demgegenüber überzeugt es nicht, wenn die Klägerseite unter Hinweis auf den Beitrag von Beese ("Der Dritte Weg" – Anlage K 43, Bd. VI d. A.) die Ersetzung des staatlichen Tarif- und Arbeitskampfrechts durch ein konsensuales Regelungsmodell mit allgemeinen Glaubensgrundsätzen und Bibelzitate zu begründen sucht. Dem christlichen Verständnis entspricht zweifellos das Bemühen um gerechten Ausgleich und Verzicht auf ungerechte Gewalt. Demgegenüber ist auch ohne vertieftes theologisches Verständnis erkennbar, dass die zur Begründung der vorgetragenen These aufgeführten Belege keinen spezifischen Bezug zu der hier maßgeblichen arbeits- und verfassungsrechtlichen Fragestellung aufweisen, was zu gelten hat, wenn der von einer kirchlichen Einrichtung getragene und als Ausdruck christlicher Überzeugung geleistete "Dienst am Nächsten" unter den besonderen Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses – also auf "weltlicher" Rechtsgrundlage - geleistet wird. Eine "authentische", die staatliche Rechtsanwendung bindende Interpretation von Glaubensinhalten in dem Sinne, dass Aussperrung, Arbeitskampf und jedwede Form konflikthafter Auseinandersetzungen im Rahmen der "Dienstgemeinschaft" grundsätzlich – d. h. ohne sachlich begründete Notwendigkeit und sogar außerhalb oder in Randbereichen von Verkündigungsauftrag und caritativer Betätigung - auszuschließen sei, kann in der vorgelegten Darstellung nicht gesehen werden. Das seitens der Kirchen reklamierte "Strukturprinzip" der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft, welches die Ablehnung von Streik und Aussperrung im Bereich kirchlichen Arbeitsrechts begründen soll, kann nicht als der staatlichen Rechtsanwendung entzogener Glaubenssatz angesehen werden.

(ccc) Aus demselben Grunde kann zur Rechtfertigung eines Arbeitskampfverbotes im Bereich kirchlicher Einrichtungen auch nicht die Entscheidung der Kirchen genügen, das "Konfliktmodell" der

Tarifaufeinandersetzung und des Arbeitskampfes durch ein "konsensuales" Regelungsmodell ersetzen zu wollen, weil dieses dem christlichen Versöhnungsgedanken am besten entspreche. Allein die Tatsache, dass in der kirchlich getragenen Dienstgemeinschaft Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam dazu beitragen, das Ziel des "Dienstes am Nächsten" möglichst effektiv zu verwirklichen, steht der Feststellung nicht entgegen, dass bei der Vereinbarung der Arbeitsvertragsbedingungen der durch die abhängige Beschäftigung bedingte Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht entfällt. Die im Vergleich zum "Normalarbeitsverhältnis" gesteigerte Verbundenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – nach kirchlichem Selbstverständnis verdeutlicht durch die Begriffe von "Dienstgeber" und "Dienstnehmer" - und der Konsens über Ziele und Inhalt des "Dienstes am Nächsten" prägt den Inhalt der Vertragspflichten, betrifft hingegen nicht das "Aushandeln" der Vertragsbedingungen, welches der Wahrnehmung der jeweils eigenen Interessen im Verhältnis zur anderen Vertragspartei dient. Anschaulich gesprochen vollzieht sich der "Dienst am Nächsten" an diesem, nicht hingegen am kirchlichen "Dienstgeber" bzw. Arbeitgeber als Gläubiger der vertraglich geschuldeten Leistung. Das Zusammenwirken von Arbeitnehmern und Arbeitgeber im Rahmen der "Dienstgemeinschaft" ändert nichts daran, dass das zugrundeliegende Rechtsverhältnis nicht als "Gemeinschaftsverhältnis" anzusehen, sondern - insbesondere im Hinblick auf die Regeln der vertraglichen Begründung einschließlich des Aushandelns und der Fortentwicklung der Beschäftigungsbedingungen - als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, welches durch den der Interessengegensatz der Vertragsparteien gekennzeichnet ist.

Von der Erfüllung der übernommenen "Dienstpflichten" im Geiste der kirchlich geprägten Vorgaben zu unterscheiden ist damit das arbeitsvertraglich gestaltete "Grundverhältnis". Der Interessengegensatz der Vertragsparteien beim Aushandeln von Leistung und Gegenleistung beim gegenseitigen Vertrag einschließlich der Entfaltung von "Verhandlungsdruck" ist zwingend mit der gewählten Rechtsgrundlage – dem Abschluss eines Arbeitsvertrages – verbunden und hat, wie das Beispiel der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst belegt, nichts mit dem Gegensatz von Kapital und Arbeit zu tun. Die Tatsache, dass der einzelne Arbeitnehmer in aller Regel zur Durchsetzung seiner Forderungen allein nicht in der Lage ist und sich aus diesem Grunde mit anderen Arbeitnehmern zu einem Verband zusammenschließt, welcher ihre Interessen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen vertritt, hat auch nichts mit einem – im Bereich der kirchlichen Einrichtungen abzulehnenden - "Fehdegedanken" zu tun, wie die Kläger unter Hinweis auf eine vom Bundesarbeitsgericht verwendete Formulierung meinen. Evident handelt es sich insoweit nicht um eine konkrete und historisch belegte Parallele zur germanischen und mittelalterlichen Fehde, welche die Durchsetzung von Rechten gegenüber fremder Rechtsverletzung zum Gegenstand hat und der Wiederherstellung der verletzten Sippen Ehre diene (s. Brockhaus Enzyklopädie, Stichwort Fehde), sondern um den Versuch einer bildhaften Umschreibung von Konfliktsituationen, welcher kein eigenständiger Erkenntniswert beigemessen

werden kann. Allein dem Willen der einen Vertragspartei, sich möglichst konfliktfrei mit der anderen "gegnerischen" Vertragspartei über die maßgeblichen Vertragsbedingungen zu verständigen, kann danach keine maßgebliche Bedeutung beigemessen werden. Trotz Übereinstimmung von Arbeitnehmer und kirchlichem Arbeitgeber, im Rahmen der Dienstgemeinschaft dazu beizutragen, dass der Auftrag zum "Dienst am Nächsten" optimal erfüllt wird, bleibt es dabei, dass der Arbeitnehmer – anders als das Ordensmitglied, das sich für eine selbstlosen Einsatz entschieden hat - seine Arbeitskraft entgeltlich in den Dienst des Arbeitgebers stellt und seine innere Verbundenheit mit den Zielen der kirchlichen Einrichtung in der Dienstleistung, nicht hingegen im Nachgeben bei den Verhandlungen um günstigere Arbeitsbedingungen und einem Verzicht auf konflikthafte Auseinandersetzungen unter Beweis stellt. Auch das Beispiel der Gesellschaft Bürgerlichen Rechts zeigt anschaulich, ohne dass die rechtlichen und tatsächlichen Unterschiede zum Arbeitsverhältnis und den Eigenheiten der kirchlichen Dienstgemeinschaft verkannt werden, dass das Zusammenwirken zum Erreichen eines gemeinsamen Zwecks zu trennen ist von der Ausgestaltung der Gesellschafterrechte im Gesellschaftsvertrag und der durch mögliche Interessengegensätze geprägten Ausübung von Rechten aus dem Gesellschaftsvertrag, insbesondere soweit es um eine Aktualisierung der finanziellen Aspekte geht. In gleicher Weise kann auch bei der Verwirklichung der "Dienstgemeinschaft" in Form der Beschäftigung von Arbeitnehmern kein Widerspruch darin gesehen werden, dass trotz Verbundenheit in der Sache die maßgeblichen Arbeitsbedingungen nach den hierfür einschlägigen Regeln nicht stets konfliktfrei zu regeln sind.

(ddd) Soweit demgegenüber Richardi in diesem Zusammenhang aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur betrieblichen Mitbestimmung (BAGE 29, 405, 411 = AP Nr. 10 zu § 118 BetrVG) folgern will, nicht allein das das streng dualistische (d.h. durch den Interessengegensatz von Arbeitgeber und Betriebsrat gekennzeichnete) System des Betriebsverfassungsgesetzes widerspreche dem Grundsatz der christlichen Dienstgemeinschaft, dies müsse erst recht für das System von Tarifvertrag und Arbeitskampf gelten, da letzteres nicht wie die Betriebsverfassung vom Kooperationsmodell, sondern vom Modell der Konfrontation geprägt sei (Richardi a.a.O. § 10 Rn 16), lässt dies den unterschiedlichen Sachzusammenhang der Fragestellungen außer Acht. Wesentlicher Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung ist – vereinfacht gesprochen – die Gestaltung der Arbeitsabläufe und die Begrenzung der dem Arbeitgeber zustehenden Rechte, welche er bei Fehlen einer Betriebsvertretung allein ausüben könnte. Dass die Eigenheiten des kirchlichen Dienstes hier andere Regelungsmechanismen als sinnvoll oder erforderlich erscheinen lassen, als sie im Bereich von Wirtschaftsbetrieben gelten, hat nichts mit der Frage zu tun, ob die Eigenheiten der kirchlichen Betätigung in den Formen des Arbeitsrechts schon "ihrem Wesen nach" mit den einschlägigen Rechtsregeln unvereinbar sind, welche die Austragung des spezifischen Interessenkonflikts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer um die Gestaltung der Vertragsbedingungen - insbesondere zu Leistung und Gegenleistung - zum

Gegenstand haben. Allein die Gefahr, dass die Austragung eines hierauf bezogenen Konflikts in Widerspruch zu den Aufgaben der kirchlichen Einrichtung geraten kann, bedeutet nicht, dass schon die Anerkennung des Interessengegensatzes und das Zulassen konflikthafter Auseinandersetzungen dem Wesensgehalt der christlichen Dienstgemeinschaft widersprechen und damit ohne Rücksicht auf die konkreten Auswirkungen auf die jeweilige Aufgabenstellung der kirchlichen Einrichtung grundsätzlich ausgeschlossen werden müssen. Nicht die Institution der Dienstgemeinschaft als solche und ihre Strukturprinzipien bedürfen im Konflikt mit der Koalitionsfreiheit und ihren Ausformungen des Schutzes vor unverhältnismäßigen Beeinträchtigungen, sondern die konkreten Formen der Betätigung als Ausprägungen der Glaubensfreiheit, wie dies auf den in christlicher Überzeugung geleisteten "Dienst am Menschen" zutrifft.

(eee) Aus denselben Gründen vermag auch der Einwand nicht zu überzeugen, die Durchführung von Streikmaßnahmen für zu einer "Spaltung der Dienstgemeinschaft", indem sich Gruppen streikender und am Streik nicht beteiligter Arbeitnehmer bildeten. Anders als in Bezug auf grundsätzliche Glaubensfragen und die Anforderungen an die Ausübung des "Dienstes am Nächsten" lässt sich die Notwendigkeit einer übereinstimmenden Überzeugung in Bezug auf den rechten Weg zur Regelung von Arbeitsbedingungen nicht religiös begründen. Ebenso wenig ist ersichtlich, dass allein die Aufspaltung der Belegschaft in streikwillige und –unwillige Arbeitnehmer die Gefahr begründet, dass hierdurch der in gemeinsamer religiöser Überzeugung geleistete "Dienst am Nächsten" beeinträchtigt werden könnte.

126

(fff) Schließlich kann auch aus dem "Wesen der Dienstgemeinschaft" nichts Gegenteiliges hergeleitet werden. Ohne dass es im vorliegenden Zusammenhang auf die teils kritischen Stellungnahmen zur Verwendungsgeschichte dieses Begriffs ankommt (vgl. die Darstellung bei Lührs, ZMV Sonderheft 2010, 60 ff. einerseits, Richardi a.a.O., § 4 Rn 19, Hammer a.a.O., S. 176 andererseits), ist auch nach kirchlichem Verständnis zu beachten, dass das Arbeitsverhältnis sich nicht mit der Dienstgemeinschaft deckt, vielmehr in der Dienstgemeinschaft die verschiedenen Formen der kirchlichen Aufgabenerledigung – durch Ordensleute, Kleriker, Ehrenamtliche pp. wie auch der als "Dienstnehmer" bezeichneten Arbeitnehmer zusammengefasst sind (Hahn, ZMV Sonderheft 2010, 33 ff.). In rechtlicher Hinsicht geht damit eine notwendige Unterscheidung zwischen den verschiedenen Beteiligten der Dienstgemeinschaft – Ordensleuten, Arbeitnehmern pp. – einher. Auch wenn die ideelle Zuordnung zu einem einheitlichen Ganzen beachtet wird, ist der übergreifende Gedanke der Dienstgemeinschaft nicht geeignet, die rechtlichen Eigenheiten zu überwinden, welche mit der Wahl der jeweils unterschiedlichen Rechtsform verbunden sind. Der Gedanke der Dienstgemeinschaft findet damit Eingang in die Rechtssphäre nur nach Maßgabe der gewählten Rechtsform und ihrer durch das staatliche Recht geprägten Eigenheiten, so etwa beim "Vertragsmodell" in der Vereinbarung besonderer Loyalitätspflichten. Zugleich

127

begrenzt die Wahl der Rechtsform die Möglichkeiten, die mit dem Gedanken der Dienstgemeinschaft verbundene Vorstellung einer "gemeinsamen Verwirklichung des Heilsgedankens" rechtlich verbindlich auszugestalten, soweit dies mit der Struktur des Vertrages und den für das Vertragsmodell rechtlich vorgegebenen Regeln in Widerspruch steht. Sollte sich – was zweifelhaft erscheint – ein unüberbrückbarer und ausnahmsloser Gegensatz zwischen verbindlichen Glaubensgrundsätzen, dem hierauf gestützten Gedanken der Dienstgemeinschaft und dem Vertragsmodell des freien - notfalls mit der Ausübung kollektiven Drucks verbundenen - Aushandelns der Vertragsbedingungen erweisen, müssten die Religionsgemeinschaften davon Abstand nehmen, ihre Betätigung in der Dienstgemeinschaft auf die - folgerichtig als ungeeignet anzusehende – Beschäftigung von Arbeitnehmern zu gründen. Die Kammer vertritt diesen Standpunkt nicht, vermag jedoch ebenso wenig der Auffassung zu folgen, schon der Gedanke der Dienstgemeinschaft als solcher sei als Ausdruck nicht zu hinterfragender Glaubensgrundsätze geeignet, einen umfassenden Ausschluss von Arbeitskämpfmaßnahmen im Bereich kirchlicher Einrichtungen zu rechtfertigen.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, auch die konfliktbehaftete Interessenwahrnehmung – selbst in der ehelichen Gemeinschaft - letztlich auf eine Einigung zielt, wenn auch ein "Ehestreik" soweit ersichtlich bislang allein Gegenstand literarischer Darstellungen gewesen ist. Beachtet man weiter die nachfolgend dargestellten Beschränkungen der Maßnahmen des Arbeitskamps, welche sich daraus rechtfertigen, dass nach dem kirchlichen Selbstverständnis der "Dienst am Menschen" auch nicht vorübergehend für die Dauer eines Arbeitskamps suspendiert werden kann, so bedarf es keiner gewillkürten, vermeintlich durch den "Versöhnungsgedanken" und den "Ausschluss der Fehde" getragenen Ersetzung des Systems von Tarifvertrag und Arbeitskampf durch ein rein "konsensuale" Regelung der Arbeitsbedingungen. Vielmehr kommt eine Beschränkung der Koalitions- und Arbeitskampffreiheit allein insoweit in Betracht, wie dies zur Aufrechterhaltung des in christlicher Überzeugung geleisteten "Dienstes am Nächsten" geboten ist.

128

(ggg) Zusammenfassend ist damit festzuhalten: Nimmt die kirchliche Einrichtung, welche die Rechtsform des Arbeitsverhältnisses wählt, die Rechtstellung des Arbeitgebers ein und erbringt damit der Beschäftigte, damit die Einrichtung dem christlichen Dienstleistungsauftrag entsprechen kann, seine Arbeitsleistung in abhängiger Stellung, so ist hiermit zwangsläufig der für das Arbeitsverhältnis typische Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Bezug auf die Regelung der Arbeitsbedingungen verbunden. Wie im Einzelnen zu erreichen ist, dass hier- bei – beim Konflikt um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen - das Anliegen des "Dienstes am Nächsten" keinen Schaden nimmt, kann nicht abstrakt durch Ausschaltung wesentlicher Arbeitnehmerrechte und pauschale Ersetzung des Tarifvertrags- und Arbeitskampsystems durch eine als vorzugswürdig angesehene konsensuale Form der Regelung der Arbeitsbedingungen bestimmt werden. Vielmehr kommt

129

es darauf an, inwiefern die Eigenart der vom Arbeitnehmer in der Funktion des "Dienstnehmers" erbrachten Arbeitsleistung einen Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen objektiv als erforderlich und sachlich geboten erscheinen lässt, wobei der Maßstab des "sachlich Gebotenen" unter Berücksichtigung des kirchlichen Selbstverständnisses zu bestimmen ist.

(dd) Gegen die Berücksichtigung des Selbstverständnisses der Kirche bei Anwendung des Maßstabes des "sachlich Gebotenen" kann auch nicht eingewandt werden, dies laufe auf einen Zirkelschluss hinaus. Auch in anderen rechtlichen Zusammenhängen – so bei der rechtlichen Überprüfung der sog. "freien Unternehmerentscheidung" im Bereich des Kündigungsschutzrechts - ist gedanklich zwischen den bindenden Vorgaben des Arbeitgebers und der Erforderlichkeit der zu diesem Zweck durchgeführten Maßnahmen zu unterscheiden. Dementsprechend lautet die maßgebliche Frage, welche bindenden Vorgaben für den in der einzelnen Einrichtung geleisteten "Dienst am Nächsten" kennzeichnend und deshalb auf der Grundlage des kirchlichen Selbstverständnisses der rechtlichen Kontrolle entzogen sind.

130

Gegenstand der "Dienstleistung" der Klägerin zu 1 ist der Dienst am kranken und pflegebedürftigen Menschen, welcher aus Glaubensgründen Vorrang vor individuellen Belangen der Beschäftigten beanspruchen und keiner gewollten Unterbrechung unterliegen soll. Nimmt man diese Vorgabe als rechtlich bindend hin, so müssen Einschränkungen des "Dienstbetriebes", wie sie mit Arbeitsniederlegungen verbunden sind, vermieden werden. Im Bereich der ärztlichen Leistungen und der Krankenpflege scheiden Maßnahmen des Arbeitskampfes danach aus. Ihr Ausschluss ist zur Wahrung der nicht zu hinterfragenden Vorgaben erforderlich.

131

(ee) Soweit demgegenüber die Beklagte eine spezifische Betroffenheit des religiös motivierten Dienstleistungsauftrages und die hiermit begründete Erforderlichkeit der Beschränkung von Arbeitskampfmaßnahmen mit der Begründung in Zweifel zieht, auch bei nicht kirchlich getragenen Krankenhäusern werde das Patientenwohl bei Arbeitskämpfen nicht beeinträchtigt, da durch entsprechende Notdienstregelungen entsprechende Vorsorge getroffen werde, greift dieser Ansatz zu kurz. Richtig ist zwar, dass der Arbeitskampf in Einrichtungen der Daseinsvorsorge und insbesondere im Bereich der Krankenversorgung auch im außerkirchlichen Bereich besonderen Einschränkungen unterliegt, um Gesundheitsgefahren und schwerwiegende Nachteile für Patienten und Allgemeinheit zu vermeiden. Hieraus folgt ohne weiteres, dass dem akut Erkrankten ärztliche Hilfe nicht vorenthalten wird und etwa notwendige Operationen auch während des Arbeitskampfes durchgeführt werden müssen. Soweit es demgegenüber um die Durchführung von Heilmaßnahmen geht, welche nicht als dringlich anzusehen sind und dementsprechend ohne Gesundheitsgefahren auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden können, werden diese von einer Notdienstregelung nicht zwangsläufig erfasst. Die Darstellung der Beklagten, wie sie in der mündlichen

132

Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vorgetragen worden ist, auch im Falle eines Arbeitskampfs komme es nicht zum Aufschub von nicht dringenden Operationen, überhaupt seien Beeinträchtigungen auf Seiten der Patienten ausgeschlossen, steht – wie die Berichterstattung in der Presse über den Ärztestreik im Jahre 2010 belegt – mit der Realität nicht in Einklang (Neue Presse) Meldung vom 17.05.2010: "Jeder zweite OP-Saal steht leer"; Spiegel: "Viele Patienten mussten lange Wartezeiten in Kauf nehmen"). Weder ist ersichtlich, wie trotz nicht nur kurzfristiger Arbeitsniederlegung des ärztlichen Personals sämtliche geplanten Behandlungsmaßnahmen durchgeführt werden könnten, noch erscheint naheliegend, dass bei voller Aufrechterhaltung der medizinischen Leistungen des bestreikten Krankenhauses auf den Arbeitgeber ausreichender Druck ausgeübt werden kann, auf die arbeitnehmerseitig gestellten Forderungen einzugehen. Wie aus der Presse ersichtlich, hat der Marburger Bund im Zusammenhang mit dem genannten Ärztestreik zwar sein Bemühen betont, die Patienten "so wenig wie möglich in Mitleidenschaft zu ziehen", andererseits berichtet die Presse von der Notwendigkeit, wegen der der streikbedingten Einschränkung des Krankenhausbetriebes nicht dringliche Operationen zu verschieben. Auch der weitere Einwand der Beklagten, im vorliegenden Zusammenhang gehe es allein um kurzfristige Unterbrechungen der Arbeit etwa zu Demonstrationszwecken überzeugt nicht. Auch wenn die in der Vergangenheit bei der Klägerin zu 1 durchgeführten Arbeitsniederlegungen so gestaltet gewesen sein mögen, dass Beeinträchtigungen des Dienstbetriebes und des Patientenwohls vollständig ausgeschlossen waren, könnte aus einer derartigen Handhabung eine rechtlich relevante Schlussfolgerung nur gezogen werden, wenn die Beklagte auf das Unterlassungsbegehren der Klägerin mit einer entsprechenden Erklärung reagiert hätte, sich auch künftig auf kurzfristige Protestmaßnahmen ohne Störungen des Dienstbetriebes beschränken zu wollen. Kennzeichnend für den Arbeitskampf ist jedoch die Ausübung empfindlichen Drucks auf den Arbeitgeber, um diesen zum Einlenken zu veranlassen. Dass dies allein mit dem Zeigen von Transparenten in der Frühstückspause erreicht werden könnte, erscheint fernliegend. Auch die Formulierung von Hammer (AuR 1995, 167), in sensiblen Bereichen müsse die Arbeit erst organisiert werden, bevor sie niedergelegt werden könne, um die Funktionsfähigkeit bestreikter Einrichtungen "zwar nicht unbeeinträchtigt zu lassen, aber in jedem Fall zu erhalten", ändert nichts daran, dass sich eine Notdienstregelung ihrer Zielsetzung nach lediglich auf die Abwehr von Gemeinwohlgefahren beschränkt, hingegen nichts daran ändern soll, Druck auf die Arbeitgeberseite eben dadurch auszuüben, dass der reguläre Dienstablauf durch Vorenthaltung der Arbeitsleistung gestört wird.

Geht man dementsprechend davon aus, dass der beabsichtigte Druck auf den Arbeitgeber typischerweise auch bei einem Streik im Krankenhausbetrieb durch Störungen des Dienstablaufs und Einschränkungen des Dienstbetriebes erreicht werden soll, so entfällt damit die Grundlage für die Argumentation, schon aufgrund entsprechender Notdienstregelungen werde der im Krankenhaus geleistete "Dienst am Menschen" von vornherein nicht beeinträchtigt. Beteiligten

sich diejenigen Beschäftigten, welche im ärztlichen und pflegerischen Bereich unmittelbar mit der Betreuung von Patienten befasst sind, am Arbeitskampf, wird der "Dienst am Nächsten" zeitweise suspendiert. Weil im Interesse der bereits aufgenommenen Patienten eine Suspendierung des Dienstes am Krankenbett kaum in Betracht kommt, verbliebe – nicht anders als bei nicht kirchlichen Krankenhäusern – die Notwendigkeit, aufschiebbare Behandlungsmaßnahmen zu verschieben. Dies mag im Einzelfall für die betroffenen Menschen lediglich lästig sein, nicht selten wird hiermit jedoch – selbst bei möglichem Wechsel des Krankenhauses – eine Verlängerung der Leidenszeit verbunden sein.

Ausgehend vom Selbstverständnis der Kirche und ihrer Einrichtungen, dass der in christlicher Überzeugung geleistete "Dienst am Nächsten" derartige Einschränkungen nicht erlaubt und das Wohl des Patienten nicht durch bloßen "Notdienst" wie im Bereich staatlicher Daseinsvorsorge, sondern nur durch uneingeschränkten Dienst am Kranken erfüllt wird, folgt hieraus die Notwendigkeit, weitergehend als im außerkirchlichen Bereich Maßnahmen des Arbeitskampfes einzuschränken. Während es im außerkirchlichen Bereich um das Spannungsverhältnis zwischen Arbeitskampffreiheit, Erfordernissen der Daseinsvorsorge und dem Gesichtspunkt der "Drittbetroffenheit" – konkret bezogen auf den behandlungsbedürftigen Menschen – geht, woraus sich das Erfordernis von Notdienstregelungen ergibt, trifft der Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen den in christlicher Überzeugung geleisteten "Dienst am Menschen" selbst und bedarf daher mit Rücksicht auf die gewährleistete Kirchenautonomie weitergehender Beschränkungen, als diese aus dem Erfordernis des Notdienstes folgen. Konkret lässt sich dies am Beispiel des Arbeitskampfes in staatlichen Kindergärten im Jahre 2009 verdeutlichen. Allein die Tatsache, dass der während des Streiks aufrechterhaltene Notdienst hinter der Ausgestaltung des regulären Kindergartenalltags zurückbleibt, vermag die Rechtswidrigkeit des Arbeitskampfes und hierauf gestützte Individualansprüche nicht zu begründen und enthebt die Erziehungsberechtigten nicht von der etwaigen Notwendigkeit eigener Bemühungen um das Kindeswohl (LAG Hamm, 29.10.2009, 8 SaGa 22/09, Juris). In Abgrenzung hierzu müsste in einer kirchlich getragenen Einrichtung ein derart reduzierter Notdienstbetrieb als Widerspruch zu dem aus religiösen Gründen gewählten Modell des "Dienstes am Nächsten" angesehen werden.

134

Nicht die fehlende Arbeitskampfwilligkeit des Arbeitgebers oder die Abneigung gegenüber der offenen Austragung von Konflikten um die Arbeitsbedingungen, wohl aber der Gesichtspunkt der Kontinuität des in christlicher Überzeugung geleisteten "Dienstes am Nächsten" rechtfertigt es damit, die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften mit Einschränkungen zu versehen.

135

(ff) Die so begründete Einschränkung des Rechts auf Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen trägt allerdings nicht den umfassenden Ausschluss des Arbeitskampfes für sämtliche in den von der Klägerin zu 1 betriebenen Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer ohne Berücksichtigung des

136

Umstandes, inwiefern die von ihnen erledigten Tätigkeiten dem in christlicher Überzeugung geleisteten "Dienst am Nächsten" zuzurechnen sind. Vielmehr ist in Übereinstimmung mit dem Standpunkt von Otto (a.a.O. § 9 Rn 31 ff.) zwischen Kern- und Randbereichen kirchlicher Tätigkeit zu unterscheiden (ähnl. Kissel a.a.O. § 28 Rn 39; s. auch Bieback in Däubler, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Rn 511 a). Maßgeblich muss danach sein, ob der jeweilige Auftrag der Einrichtung durch den Arbeitskampf konkret gefährdet wird, was nicht gleichermaßen auf alle Beschäftigten und die von ihnen erledigten Aufgaben zutrifft. Zu nennen ist etwa die Tätigkeit der Arbeitnehmer im Bereich des Reinigungs- und Küchendienstes, in einzelnen Verwaltungsbereichen oder in solchen Tätigkeitsfeldern, welche – auch unter Beachtung der Praxis kirchlich getragener Einrichtungen – im Wege der Leiharbeit oder durch externe Dienstleister erledigt werden können. Soweit tatsächlich eine solche Ausgliederung von Aufgaben auf externe Dienstleister vorliegt, stellt sich die Frage einer Einschränkung des Arbeitskampfrechts ohnehin nicht. Steht aber die Ausgliederung derartiger Hilfsfunktionen auch den kirchlich getragenen Einrichtungen nicht nur theoretisch und rechtlich zur Verfügung, sondern belegt die Praxis, dass eine derartige Ausgliederung nach dem Selbstverständnis der Kirche nicht ausgeschlossen ist, so wird hieran deutlich, dass eine Differenzierung der Reichweite des Arbeitskampfverbots nach Funktionsbereichen keinen unzulässigen Eingriff in das Selbstbestimmungsrecht der Kirche darstellen kann.

Soweit die Klägerseite hiergegen einwendet, eine strikte Trennung zwischen Arbeitnehmern und Tätigkeiten mit unmittelbarem Bezug zur Dienstleistung am Nächsten einerseits und anderen Tätigkeiten und Arbeitnehmern mit entfernterem oder fehlendem Bezug zum Dienstleistungs- oder Verkündigungsauftrag sei schon aus praktischen Gründen kaum möglich, weil etwa auch die Aufstellung von Dienstplänen für die Funktionstüchtigkeit des Krankenhausbetriebes entscheidend sei, folgt hieraus allein, dass es auf den unmittelbaren Patientenkontakt nicht ankommen kann. Nimmt man indessen den Gesichtspunkt möglicher Ausgliederung von Teilaufgaben und die diesbezügliche Praxis zum Maßstab, so wird deutlich, dass zwar diejenigen Funktionen der Krankenhausverwaltung, welche für den Ablauf des Dienstbetriebes entscheidend sind, vom Arbeitskampfverbot nicht ausgenommen werden können. Demgegenüber könnten andere Verwaltungsbereiche, welche etwa für die Abrechnung mit der Krankenkasse zuständig sind, in Arbeitskampfmaßnahmen einbezogen werden können, ohne dass der "Dienst am Nächsten" leidet. Nicht die Druckausübung als solche einschließlich der wirtschaftlichen Schädigung des Arbeitgebers durch Einnahmeausfälle und erhöhte Kostenbelastung hat aus Gründen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts zu unterbleiben, Maßstab für die Zulässigkeit bzw. Beschränkung von Arbeitskampfmaßnahmen ist vielmehr die uneingeschränkte und nicht auf Notmaßnahmen begrenzte Versorgung des Patienten.

Gegen eine derartige Differenzierung kann auch nicht eingewandt werden, diese führe zu einem "gespaltenen Arbeitnehmerrecht" in Bezug auf Tarifabschluss- und Arbeitskämpfungsmöglichkeiten auf unsicherer Bewertungsgrundlage (vgl. Kissel, § 28 Rn 38). Wie sich am Beispiel der Arbeitskämpfbeschränkungen im Bereich der Daseinsvorsorge zeigt, liegt keine Besonderheit darin, dass die Arbeitnehmer je nach Aufgabenstellung in unterschiedlicher Weise zur Teilnahme an Arbeitsniederlegungen berechtigt sind. Letztlich befürwortet auch Kissel die hier vertretene Differenzierung nach Maßgabe der jeweils ausgeübten Tätigkeit und ihrer jeweiligen Nähe oder Ferne zum kirchlichen Verkündungs- oder Dienstleistungsauftrag mit der Erwägung, dass auch im Kündigungsrecht die Stellung des Beschäftigten bei der Bewertung des Kündigungsgrundes nicht unberücksichtigt bleiben könne. Letzteres ist freilich nicht unumstritten, bedarf jedoch hier schon deshalb keiner Vertiefung, da die Anerkennung des Streikrechts für einen Teil der Beschäftigten und die Wahrnehmung dieses Rechts - anders als eine Loyalitätspflichtverletzung durch einen "verkündungsnäheren" oder "verkündungsferneren" Arbeitnehmer - nicht geeignet ist, die Frage des Ansehens und der Glaubwürdigkeit der Kirche infrage zu stellen. Die Reinigungs- oder Buchhaltungskraft, welche sich nach den vorstehenden Maßstäben an einen gewerkschaftlichen Streik beteiligen darf, setzt sich – anders als durch Kirchenaustritt oder Wiederverheiratung nach Scheidung – nicht mit grundlegenden Glaubenssätzen der Kirche in Widerspruch.

138

Die gegenteilige Auffassung von Richardi (a.a.O. § 10 Rn 13), eine derartige Abstufung des Streikrechts nach der Nähe der Funktion des Arbeitnehmers zum kirchlichen Auftrag sei mit dem Kompetenz der Kirche unvereinbar, selbst über Inhalt und Reichweite kirchlicher Regelungen zu entscheiden, überzeugt jedenfalls hinsichtlich der hier maßgeblichen Fragestellung nicht. Auch wenn man dem Standpunkt folgt, dass der Inhalt der Loyalitätspflichten wegen ihres Bezuges zu den Glaubensinhalten allein von den Religionsgemeinschaften zu bestimmen ist, lassen sich die Beschränkungen des Arbeitskamps im Bereich kirchlicher Einrichtungen aus den dargestellten Gründen nicht nachvollziehbar als Ausprägung bestimmter Glaubenssätze und Göttlicher Gebote begründen. Vielmehr finden die dargestellten Beschränkungen ihre Grundlage in den sachlich begründeten Erfordernissen der "Dienstgemeinschaft". Allein deren Zielsetzung ist Ausdruck des religiös geprägten Selbstverständnisses. Soweit sich Einschränkungen des staatlichen Arbeitsrechts und der Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmer mit bestimmten Aufgaben nicht aus der Funktion der kirchlichen Einrichtung begründen lassen, kann dieses Begründungsdefizit nicht durch einen Rückgriff auf das Recht zur autonomen Interpretation der Glaubensinhalte überwunden werden.

139

Gegen die Differenzierung nach der Nähe der Aufgabenstellung zum "Dienst am Nächsten" kann auch nicht erfolgreich eingewendet werden, auch bei einer Beschränkung des Streiks auf Arbeitnehmer in "Hilfsfunktionen" komme es jedenfalls mittelbar zu nicht hinzunehmenden Beeinträchtigungen, weil etwa der

140

Ausfall der Leistungen im Küchen- Reinigungs- oder Wäschedienst nicht dazu führen könne, dass die betreuten Patienten unzureichend beköstigt oder in ungereinigten Räumen und verschmutzter Bettwäsche gepflegt würden. Richtig ist zwar, dass ein Krankenhausbetrieb nicht ohne die genannten Hilfsfunktionen betrieben werden kann und das Patientenwohl die Aufrechterhaltung derartiger Hausdienste erfordert. Maßgeblich dafür, dass gleichwohl ein Arbeitskampf in den genannten Bereichen nicht grundsätzlich ausgeschlossen ist, ist der Gesichtspunkt der Ersetzbarkeit der Dienstleistungen etwa durch Einschaltung gewerblicher Dienstleister. Der mit dem Arbeitskampf in einer kirchlichen Einrichtung erstrebte Druck auf den Arbeitgeber wird demgemäß nicht etwa dadurch erreicht, dass in den betreffenden Bereichen "alle Räder stillstehen", sondern durch die organisatorische und wirtschaftliche Mehrbelastung des Arbeitgebers, welche mit dem aushilfsweisen Einsatz von Fremdfirmen typischerweise verbunden ist. Soweit sich im Einzelfall zeigen sollte, dass trotz entsprechender Bemühungen Ersatz nicht zu erhalten und damit der uneingeschränkte "Dienst am Nächsten" nicht gewährleistet ist, kann dies einzelfallbezogen zu gerichtlich anzuordnenden Streikbeschränkungen Anlass geben, wie dies auch im Bereich außerkirchlicher Daseinsvorsorge in Betracht kommt, so etwa bei der quantitativen Einschränkung von Streikmaßnahmen beim Blutspendedienst zur Aufrechterhaltung einer Notreserve mit gleichzeitigem Gebot an den Arbeitgeber, Blutkonserven nur noch zur Notfallversorgung abzugeben (LAG Hamm, 16.01.2007, 8 Sa 74/07, NZA-RR 2007, 250). In Anbetracht der Vielfalt der Lebensverhältnisse – der Eigenart der streikbetroffenen Betriebe und Einrichtungen sowie der möglichen Variation der Arbeitskämpfungsmittel und ihrer Störwirkung – lassen sich die Grenzen zulässiger Arbeitskämpfnahmen nur begrenzt durch abstrakte Grundsätze erfassen, weswegen im Einzelfall Streikregeln im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes geschaffen werden müssen. Diese Problematik betrifft indessen gleichermaßen nichtkirchliche wie kirchliche Arbeitgeber. Allein der Umstand, dass Arbeitskämpfe in kirchlichen Einrichtungen aus den dargestellten Gründen die Aufrechterhaltung des "Dienstes am Nächsten" nicht beeinträchtigen dürfen, rechtfertigt danach kein umfassendes Verbot des Arbeitskamps. Eine Ausgestaltung eines Streiks in der Weise, den Arbeitgeber durch Ausübung wirtschaftlichen Drucks zum Nachgeben zu veranlassen, steht mit dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche nicht in Widerspruch, ist damit von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt und kann damit nicht als rechtswidriger und zu unterlassender Eingriff in die Rechte der Klägerin angesehen werden.

(gg) Der verfolgte Klageantrag differenziert nicht zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen und Beschäftigungen im Krankenhaus, ihrer Nähe oder Ferne zum "Dienst am Nächsten" und den Auswirkungen des Arbeitskamps auf diesen. Als Globalantrag unterliegt er damit der Abweisung als unbegründet.

141

(b) Aber auch wenn man - abweichend von den vorstehenden Überlegungen – die Differenzierung nach der Nähe der arbeitsvertraglichen Tätigkeit zum "Dienst am Nächsten" - für unzulässig oder ungeeignet hält und mit der h. M. ein

142

umfassendes Streikverbot anerkennen wollte, setzt die Zurückdrängung des staatlichen Tarif- und Arbeitskampfrechts auch nach dem Standpunkt der h. M. voraus, dass zur Regelung der Arbeitsbedingungen ein gleichwertiges Instrumentarium zur Verfügung steht, welches zwar die mit einem Arbeitskampf verbundenen Beeinträchtigungen des kirchlichen Dienstes vermeidet, den Arbeitnehmern jedoch durch Ausgestaltung des Verfahrensweges gleiche Chancen zur Durchsetzung ihrer Forderungen bietet, wie sie im außerkirchlichen Bereich mit der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen verbunden sind.

Abweichend vom Standpunkt der h. M. und der Kläger trifft dies auf den zur
Regelung der Arbeitsbedingungen vorgesehenen "dritten Weg" in seiner
gegenwärtigen Ausprägung nicht zu. 143

(aa) Kennzeichnend für das System des "dritten Weges" ist der Versuch, durch
gleichberechtigte Mitwirkung von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern
einschließlich der paritätischen Besetzung eines Schlichtungsausschusses und
der Installierung eines "neutralen Vorsitzenden" eine für beide Seiten
akzeptierte, gerechte Regelung der Arbeitsbedingungen zu finden, ohne dass es
zu einer Vertiefung von Gegensätzen, arbeitskampfbedingten
Beeinträchtigungen oder Beschädigung der betrieblichen Funktionen und der auf
gemeinsamer Glaubensüberzeugung beruhender Dienstgemeinschaft kommt.
Geht man davon aus, dass das im außerkirchlichen Bereich geltende System
des Tarif- und Arbeitskampfrechts in seiner konkreten Ausgestaltung nicht von
Verfassungs wegen zwingend vorgegeben ist und – nach freilich umstrittener -
Auffassung (Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl., Grundl. Rn 55) die gesetzliche
Einführung eines dem Arbeitskampf zeitlich vorgehenden Schlichtungsversuchs
nicht ausgeschlossen ist, so begegnet allein die im Verfahren des "Dritten
Weges" vorgesehene Installierung eines Schlichtungsverfahrens – im Sinne
eines zwingend vorgeschalteten Verfahrensschritts - keinen unüberwindlichen
Bedenken. Ob darüber hinaus die Einführung einer Zwangsschlichtung unter
vollständigem Ausschluss des Systems von Tarifvertrag und Arbeitskampf vom
Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gedeckt ist, erscheint demgegenüber nicht
unzweifelhaft, bedarf indessen keiner abschließenden Entscheidung. Jedenfalls
auf der Grundlage der bestehenden Verfahrensregeln des "Dritten Weges" fehlt
es nämlich bereits an dem Erfordernis, dass dieser den Arbeitnehmern im
Vergleich zum staatlichen Tarif- und Arbeitskampfsystem gleichwertige
Durchsetzungschancen bietet. Allein der Umstand, dass die Arbeitnehmer- und
Arbeitgeberseite über eine gleiche Anzahl stimmberechtigter Vertreter in der
arbeitsrechtlichen Kommission wie auch im Schlichtungsausschuss verfügen
und der "neutrale Schlichter" nicht im kirchlichen Dienst steht, begründet zwar
eine formelle Gleichheit der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Allein hiermit
lässt sich jedoch die Ersetzung des staatlichen Tarif- und Arbeitskampfsystems
nicht rechtfertigen, da hiermit eine gleichwertige Verhandlungsmacht und
gleichwertige Durchsetzungschancen nicht gewährleistet sind. 144

(bb) Wesentliches Merkmal des staatlichen Tarif- und Arbeitskampfrechts ist die Mitwirkung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (zutr. Kühling AuR 2001, 244; Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 360 ff.). Von Verfassungs wegen steht dem Arbeitnehmer nicht allein das Recht zu, sich mit anderen zu einer Gewerkschaft zusammen zu schließen, vielmehr wird der von den Arbeitnehmern gebildeten Gewerkschaft ein eigenes Recht zur koalitionsgemäßen Betätigung eingeräumt, um so die kollektive Interessendurchsetzung zu ermöglichen, welche dem Arbeitnehmer weder als Einzelem noch neben anderen gelingen könnte. Die Führung von Tarifverhandlungen durch die Gewerkschaft mit hauptamtlichen und fachlich qualifizierten Funktionären erlaubt damit der Arbeitnehmerseite eine Verhandlungsführung mit dem Arbeitgeber bzw. dem Arbeitgeberverband "auf Augenhöhe". Die so begründete Verhandlungsmacht der Gewerkschaft wird demgegenüber durch die Verfahrensregeln des "Dritten Weges" weitgehend zurückgedrängt. Die gem. § 4 der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (Anlage 14, Bl. 295 ff. d. A.) von der Delegiertenversammlung benannten bzw. nach § 6 ARRG (Anlage 5, Bl. 211 ff. d. A.) von den Arbeitnehmervereinigungen in die paritätische Kommission entsandten Arbeitnehmervertreter müssen zu einem Anteil von zwei Dritteln hauptamtlich in kirchlichen Einrichtungen tätig sein. Schon wegen dieses Quorums kommt die Beteiligung von hauptamtlichen Mitarbeitern einer Gewerkschaft nur in deutlich eingeschränktem Umfang in Betracht. Berücksichtigt man weiter, dass nach den Regeln des "Dritten Weges" die in der Arbeitsrechtlichen Kommission tätigen Arbeitnehmervertreter jeweils die in den Einrichtungen vertretenen Verbände und deren Mitglieder repräsentieren und so – abweichend vom System des Tarifvertragsrechts – nicht jede Arbeitnehmerkoalition eigenständig für ihre Mitglieder Arbeitsbedingungen aushandelt, wird eine Mitwirkung von Verbandsvertretern der Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission weiter dadurch beschränkt, dass realistischerweise jede Vereinigung das Quorum von zwei Dritteln hauptamtlich in kirchlichen Einrichtungen tätiger Mitarbeiter gesondert zu erfüllen hat. Geht man – den Ausführungen in der Klageschrift (S. 39, Bl. 128 d. A.) folgend – beispielhaft davon aus, dass die im Krankenhaus der Klägerin zu 1 tätigen Arbeitnehmergruppen im Marburger Bund, bei der Beklagten und im Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VKM RWL) organisiert sind und unter Berücksichtigung der Anzahl der vertretenen Arbeitnehmer auf die beklagte Gewerkschaft drei Stimmen in der arbeitsrechtlichen Kommission entfielen, wovon hiervon zwei Drittel hauptamtlich im Kirchendienst tätige Beschäftigte sein müssten, so verbleibt der Beklagten allein die Entsendung eines einzigen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionärs. Daneben bewirkt die Aufteilung der "Arbeitnehmerbank" auf die in der Einrichtung vertretenen Verbände die zusätzliche Gefahr der Zersplitterung und des "Auseinanderdividierens" mit dem Ergebnis einer Schwächung der Verhandlungsposition. Im Gegensatz zum bestehenden Tarifvertragssystem, nach dessen Regeln jeder Verband mit dem ihm eigenen Kampfeswillen die Interessen seiner Mitglieder durchzusetzen sucht und frei entscheidet, ob eine Verbindung mit einer konkurrierenden Vereinigung

zu einer Tarif- und Kampfgemeinschaft wünschenswert erscheint, geht es bei der Beschlussfassung in der Arbeitsrechtlichen Kommission um eine Verständigung auf eine einheitliche Arbeitsrechtsregelung. Allein der Umstand, dass die jeweiligen Arbeitnehmervereinigungen vorzugsweise solche Arbeitnehmer in die arbeitsrechtliche Kommission entsenden, welche Mitglieder der betreffenden Vereinigung sind, verschafft den entsandten Vertretern nicht zwangsläufig ein entsprechendes Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen, wie dies bei Tarifverhandlungen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite anzutreffen ist.

(cc) Zutreffend weist Richardi (a.a.O., § 15 Rn 19 ff.) darauf hin, dass für die Gleichwertigkeit des "dritten Weges" mit dem Tarifvertragssystem und die Annahme eines Gleichgewichts nicht allein die gleiche Mitgliederzahl von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der arbeitsrechtlichen Kommission genügt (a.a.o., Rn 21). Neben der Absicherung der persönlichen Rechtsstellung der Kommissionsmitglieder ist auch nach dem Standpunkt von Richardi wesentlich, ob "die Mitarbeiterseite dem Sachverstand der Dienstgeber eine entsprechende eigene Fachkompetenz entgegensetzen kann (unter Hinweis auf Dütz, EssG 18 (1984) 67, 93). Demgegenüber überzeugt es nicht, wenn Richardi den Standpunkt einnimmt, dem Paritätserfordernis sei bereits damit genügt, dass die Vertreter der Mitarbeiter sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von ihren Verbänden unterstützen lassen können, ausreichend sei die Möglichkeit der Verbände, sich im Verfahren des "dritten Weges" koalitionsrechtlich zu betätigen, ohne dass der kirchliche Gesetzgeber verpflichtet sei, den Verbänden besondere Befugnisse zuzuweisen (kritisch zu Recht Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 394).

146

Im vorliegenden Zusammenhang geht es indessen nicht um die allgemeine Frage, inwiefern der Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit gehalten ist, den Gewerkschaften etwa im Zusammenhang mit der Mitgliederwerbung und dem Zutrittsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten zu kirchlichen Einrichtungen besondere Rechte einzuräumen. Vielmehr betrifft die Fragestellung das Spannungsverhältnis zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der Koalitionsfreiheit und die Anforderungen an ein kirchliches Regelungsmodell, welches an die Stelle des staatlichen Tarif- und Arbeitskampfrechts treten und den Anforderungen des Art. 9 Abs. 3 GG durch gleichwertige Durchsetzungschancen der Arbeitnehmerseite entsprechen soll. Folgt man dem Standpunkt der Klägerseite, dass das staatliche Tarif- und Arbeitskampfrecht mit den Eigenheiten der "Dienstgemeinschaft" nicht vereinbar ist und die Kirchen aus diesem Grunde berechtigt sind, auf der Grundlage ihres Selbstbestimmungsrechts ein eigenständiges Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu schaffen, welches allerdings dem Anspruch genügen muss, der Arbeitnehmerseite gleichwertige Durchsetzungschancen einzuräumen, so ist die Frage falsch gestellt, ob der Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit durchweg gehalten ist, den Gewerkschaften bestimmte Befugnisse einzuräumen. Vielmehr ist zu fragen, ob das Verfahren des "Dritten Weges" der Arbeitnehmerseite die gleichen Durchsetzungschancen

147

wie das staatliche Tarif- und Arbeitskampfrecht bietet, wenn die Gewerkschaften auf eine bloße Beratungsfunktion beschränkt werden. Dementsprechend bedarf es einer sachlich nachvollziehbaren Begründung und Rechtfertigung dafür, dass der Gewerkschaft – anders als nach den sonst maßgeblichen Regeln – nicht die Rolle des Verhandlungsführers zugebilligt, sondern ihr allein die Rolle eines Beraters "im Hintergrund" zugewiesen wird. Träfe die Gewerkschaft selbst die Entscheidung, sich im staatlichen wie auch im kirchlichen Bereich stets auf eine derartige Beraterfunktion zu beschränken, weil etwa dem Gesichtspunkt der Vertrautheit der Beschäftigten mit den betrieblichen Gegebenheiten Vorrang vor externer Einflussnahme eingeräumt werden sollte, so wären gegen eine entsprechende Verfahrensregelung im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts keine Bedenken zu erheben. Nehmen aber die Gewerkschaften im Bereich des staatlichen Arbeitsrechts bei der Regelung von Arbeitsbedingungen die Rolle des Verhandlungsführers wahr, so genügt zur Rechtfertigung einer abweichenden kirchlichen Verfahrensregelung nicht der Hinweis, die Verfassung gebiete es nicht, den Koalitionen bestimmte Befugnisse zuzuweisen. Aus welchem Grunde im Bereich kirchlicher Arbeitsrechtsregelungsverfahren die Gewährleistung der "kommunikativen Funktion der Koalitionsfreiheit" (Richardi, a.a.o., § 10 Rn. 38) genügen und der hiermit verbundene, lediglich "kommunikativ vermittelte" Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen als ebenbürtig im Vergleich zur Mitgestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beim Abschluss von Tarifverträgen angesehen werden könnte, vermag die Kammer nicht nachzuvollziehen (in diesem Sinne auch Oswald, Streikrecht im kirchlichen Dienst und in anderen karitativen Einrichtungen, Diss., 2005, S. 209 mit FN 1045, S. 235).

Neben der Frage des inhaltlichen Einflusses auf die zu regelnden Arbeitsbedingungen geht es im Übrigen um den Gesichtspunkt Durchsetzungskraft. Dieser bleibt bei bloßer Zubilligung einer "kommunikativen Funktion" der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft ersichtlich unberücksichtigt, obgleich sich geradezu aufdrängen muss, dass allein die persönliche Qualifikation der Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission - berufliche Fachkompetenz, feste Verwurzelung in der kirchlichen Dienstgemeinschaft und ausgeprägtes gewerkschaftliches Engagement - im allgemeinen nicht genügen, um gleich einem hauptamtlich tätigen Verbandsvertreter Verhandlungen erfolgreich führen zu können. Demgegenüber überzeugt es nicht, wenn Richardi (NZA 2002, 929, 933) die strukturelle Überlegenheit der Arbeitgeberseite bzw. die auch vom Bundesverfassungsgericht (BVerfGE 84, 212, 229) angenommene strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer – zumindest im vorliegenden Zusammenhang - Abrede stellt. Träfe Richardis Standpunkt zu, gäbe es weder für die Einbeziehung des Arbeitsrechts in die Kontrolle der Allgemeinen Geschäftsbedingungen noch für die Anerkennung der Koalitionsfreiheit mit der Ausformung des Tarif- und Arbeitskampfrechts einen plausiblen Grund. Überträgt man die Fragestellung nach dem realen Verhandlungsgleichgewicht auf Lebenssachverhalte außerhalb des kirchlichen Arbeitsrechts und stellt etwa

die Frage, ob ein anwaltlich beratener Arbeitnehmer über dieselbe Fachkenntnis, dasselbe Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen wie der eigene oder gegnerische Anwalt verfügt, so wird sich kaum eine Gleichwertigkeit begründen lassen. Dem Standpunkt Richardis, es könne keinem Zweifel unterliegen, dass die Verhältnisse in den Gremien des "Dritten Weges" paritätischen Erfordernissen entsprächen (a.a.O., § 15 Rn 23), kann danach nicht gefolgt werden (Zweifelnd auch Wegner, ZMV Sonderheft 2010, 40, 47/48).

(dd) Auch die von Richardi zum Beleg zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 06.11.1996 (5 AZR 334/95, AP Nr. 1 zu § 10 a AVR Caritasverband) besagt letztlich nichts darüber, inwiefern die Möglichkeit der in die arbeitsrechtliche Kommission entsandten Mitarbeiter, sich von der Gewerkschaft beraten zu lassen, diese in die Lage versetzt, dem Sachverstand und Verhandlungsgeschick der Arbeitgeberseite eine entsprechende eigene Kompetenz entgegen zu setzen. Gegenstand der zitierten Entscheidung ist allein die Frage, inwiefern eine einvernehmlich auf dem "Dritten Weg" zustande gekommene Rückzahlungsklausel nach denselben eingeschränkten Maßstäben, wie sie für Tarifverträge maßgeblich sind, einer Inhaltskontrolle unterliegen. Dass eine gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem "Dritten Weg" beschlossenen Regelung nicht anders als ein zwischen Tarifparteien ausgehandelter Tarifvertrag eine womöglich gleiche "materielle Richtigkeitsgewähr" bietet, welche eine Beschränkung gerichtlicher Kontrollmaßstäbe erlaubt, erscheint durchaus nachvollziehbar. Für die Frage, ob die Arbeitnehmerseite bei der Regelung von Arbeitsbedingungen nicht mit Hilfe gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht der Arbeitgeberseite eine günstigere Regelung hätte abringen können, welcher ebenfalls die erwähnte Richtigkeitsgewähr zukäme, ist damit jedoch nichts gewonnen. Auch wenn die im Verfahren des "Dritten Weges" beschlossenen Regelungen einer uneingeschränkten Rechtskontrolle unterzogen würden und in keiner Hinsicht zu beanstanden wären, besagt dies nichts für die Frage, ob bei verstärkter Mitwirkung oder Verhandlungsführung der Gewerkschaft eine für die Arbeitnehmerseite vorteilhaftere Regelung hätte erzielt werden können. Zur Frage der Gleichwertigkeit des "Dritten Weges", der Vergleichbarkeit der Durchsetzungschancen und der sachlichen Erforderlichkeit, die Gewerkschaft von der unmittelbaren Beteiligung an der Regelung der Arbeitsbedingungen fernzuhalten, trägt der Hinweis auf die genannte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ebenso wenig wie andere teils nur beiläufige Äußerungen verschiedener Senate des Bundesarbeitsgerichts bei, welche sämtlich in anderen, hier nicht einschlägigen Zusammenhängen formuliert worden sind.

149

(ee) Fehlt es danach schon wegen der Zurückdrängung des gewerkschaftlichen Einflusses und der Beschränkung der Koalitionsfreiheit auf eine "kommunikativen Funktion" an gleichwertigen Durchsetzungschancen, bedarf es keiner abschließenden Bewertung, inwiefern auch die Besetzung der Position des Schlichters Bedenken unter dem Gesichtspunkt der Parität entgegenstehen.

150

Auch wenn – wie die Klägerseite unwidersprochen vorgetragen hat – in der Vergangenheit stets eine Einigung über die Person des Schlichters gefunden werden konnte, weswegen die vorhandene Konfliktregelung. über die Einsetzung des Schlichters durch die Verwaltungskammer der Kirche (§ 16 Abs. 5 Satz 2 ARRGG) bzw. über die Fortdauer der Amtszeit des früheren Schlichters bislang nicht zur Anwendung gekommen ist, zeigt doch bereits der Unterschied zu der Verfahrensregelung der arbeitsrechtlichen Kommission, nach welcher ein jährlicher Wechsel im Vorsitz zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite vorgesehen ist, dass das Prinzip der Parität nicht im strengen Sinne durchgehalten ist. Auch Joussen (ZTR 2010, 54, 59), welcher an sich der Verfahrensordnung des "Dritten Weges" positiv gegenübersteht, verweist auf die Bedeutung der Frage, wie die Person des Schlichtungsvorsitzenden bestimmt wird, und schlägt vor, hierüber im Streitfall das Los entscheiden zu lassen. Demgegenüber lässt sich nach den geltenden Regeln der "einvernehmlichen" Besetzung des Schlichterpostens eine gewisse inhaltliche "Vorwirkung" nicht gänzlich ausschließen (in diesem Sinne auch Kühling, AuR 2001, 245 mit FN 61, 248: "Einschätzung der Verhandlungschancen mit Blick auf die Schlichtungsinstanz").

(ff) Zusammenfassend bleibt damit festzuhalten, dass abweichend von der h. M. der "Dritte Weg" nicht als gleichwertig mit dem staatlichen Tarif- und Arbeitskampfsystem angesehen werden kann. Auch wenn nach dem Standpunkt der Kammer das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wegen der Besonderheiten des in den kirchlichen Einrichtungen geleisteten "Dienstes am Nächsten" Einschränkungen der aus Art. 9 Abs. 3 GG folgenden Position der Gewerkschaften erlaubt, können diese nur unter der Voraussetzung als gerechtfertigt angesehen werden, dass das Verfahren des "Dritten Weges" den vom Arbeitskampf ausgeschlossenen Arbeitnehmern gleichwertige Durchsetzungschancen unter Beteiligung der Gewerkschaft bietet. Daran fehlt es aus den dargestellten Gründen mit der Folge, dass unter den gegebenen Umständen dem verfolgten Unterlassungsbegehren nicht entsprochen werden kann. 151

d) Erweist sich danach das von der Klägerin zu 1 verfolgte Klagebegehren mit dem Hauptantrag in der Sache als unbegründet, weil die bekämpften Arbeitsk Kampfmaßnahmen nicht als rechtswidrig anzusehen sind, ist für die Entscheidung über die von der Klägerin zu 1 gestellten Hilfsanträge kein Raum. Ersichtlich sind diese allein unter der Bedingung gestellt, dass der Hauptantrag wegen einzelner Antragsmodalitäten scheitert, nicht hingegen soll über die Hilfsanträge auch für den Fall entschieden werden, dass der Unterlassungsanspruch umfassend verneint wird. 152

II 153

Die vorstehenden Ausführungen gelten für die Anträge der Kläger zu 2 und 3 entsprechend. 154

Das seitens des Klägers zu 4 verfolgte Unterlassungsbegehren, welchem das Arbeitsgericht gemäß dem Urteilstenor zu Ziff. 2 hinsichtlich des dritten Hilfsantrages (Antrag 3 c) stattgegeben hat, scheitert – abweichend vom Standpunkt der Beklagten – nicht am Erfordernis hinreichender Bestimmtheit des Klageantrages, erweist sich aber in der Sache schon deshalb als unbegründet, weil es an dem für jeden Unterlassungsanspruch erforderlichen Merkmal der Erstbegehungs- oder Wiederholungsgefahr fehlt. 156

1. Anders als dies auf die Anträge anderer Kläger zutrifft, erstrebt der Kläger zu 4 kein partielles, auf abstrakt bezeichnete Einrichtungen von Verbandsmitgliedern beschränktes Arbeitskampfverbot, wobei die Konkretisierung der erfassten Einrichtungen ggfls. dem Vollstreckungsverfahren überlassen bleiben soll. Vielmehr sollen der Beklagten Arbeitskampfmaßnahmen uneingeschränkt verboten werden, weil in der Einrichtung die aufgeführten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen – von personell eingegrenzten Ausnahmen abgesehen - durchweg Anwendung finden und es sich deshalb um eine Einrichtung der Religionsgemeinschaft handelt. Damit weist das Klageziel keine Unklarheiten auf. 157

2. In der Sache scheitert der Unterlassungsantrag jedoch an der fehlenden Erstbegehungs- oder Wiederholungsgefahr. 158

Zwar hat die Beklagte auch der Klägerin zu 4 Arbeitskampfmaßnahmen angedroht, wie sich aus dem Schreiben vom 07.08.2009 (Anlage K 48 zur Berufungserwiderung, Bd. VI d. A.) ergibt. Anders als in den Einrichtungen der Kläger zu 1 bis 3 haben tatsächlich bislang jedoch keine Arbeitsniederlegungen stattgefunden, weswegen nicht die Frage der Wiederholungsgefahr, sondern der Erstbegehungsgefahr zu beurteilen ist. Dies setzt einen aktuell drohenden Eingriff voraus, was sich aus bereits begonnenen Vorbereitungshandlungen ergeben kann. Die Aufforderung zu Tarifverhandlungen lässt sich jedoch nicht als Vorbereitungshandlung zu Streikmaßnahmen auffassen. Richtig ist zwar, dass eine Erstbegehungsgefahr sich im Einzelfall auch schon daraus ergeben kann, dass der Gegner sich einer diesbezüglichen Berechtigung berührt (OLG Frankfurt, 30.11.2007, 11 U 9/07 – juris -; ArbG Frankfurt, 12.04.2007, 11 Ga 60/07 – Juris -). Voraussetzung für eine aus der bloßen "Berühmung" folgenden Begehungsgefahr ist jedoch, dass der abzuwehrende Angriff allein vom Willen des Gegners abhängt. Andernfalls fehlt es trotz des "Berühmens" an der aktuellen Begehungsgefahr (OLG Frankfurt a.a.O.). 159

Diese Voraussetzungen sind mit der im Schreiben vom 07.08.2009 enthaltenen, mit der Aufforderung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen verbundenen und ganz allgemein gehaltenen Androhung von Arbeitskampfmaßnahmen nicht erfüllt. Auch wenn es für die Durchführung von Warnstreiks keiner Urabstimmung bedarf und im Übrigen die Rechtmäßigkeit des Streiks im 160

Verhältnis zum Gegner nicht von der Einhaltung satzungsgemäßer Regeln der Gewerkschaft abhängt, bedarf es doch vor Durchführung eines Streiks zumindest der Klärung, ob tatsächlich in der Belegschaft eine ausreichende Zahl von Personen vorhanden ist, welche zu offen bekundetem Protest bereit sind und Kampfeswillen bekennen wollen. Anders als bei überwiegend gewerkschaftlich organisierten Betrieben kann dies bei Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft nicht als selbstverständlich angesehen werden. Dementsprechend folgt aus der Verknüpfung zwischen der Aufforderung zu Tarifverhandlungen und der allgemeinen Androhung von Maßnahmen des Arbeitskampfes noch keine aktuelle Begehungsgefahr. Anderes käme in Betracht, wenn die Gewerkschaft nach Zurückweisung der Verhandlungsaufforderung "nunmehr" mit Kampfmaßnahmen droht und ihre in der Einrichtung tätigen Mitglieder zur Teilnahme auffordert. Berücksichtigt man weiter, dass das erstrebte umfassende und nicht auf eine aktuelle Auseinandersetzung bezogene Verbot von Kampfmaßnahmen im Falle der Rechtskraft zeitlich unbeschränkte Wirkungen entfaltet, müssen an das Merkmal der Erstbegehungsgefahr strenge Anforderungen gestellt werden.

Darauf, dass dem Kläger zu 4 der verfolgte Unterlassungsanspruch eben so wenig wie den Klägern zu 1 bis 3 zusteht, kommt es danach nicht mehr an. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht sind die vorstehenden Gesichtspunkte wie auch die Frage der Antragsumstellung im Sinne eines Feststellungsantrages erörtert worden. Aus nachvollziehbaren Gründen hat die Klägerseite hiervon abgesehen, da auch auf diesem Wege eine Klärung der Rechtslage im Sinne der Klägerseite im Berufungsverfahren nicht zu erreichen gewesen wäre. 161

IV 162

Soweit es die Berufung des Klägers zu 5 betrifft, bestehen Bedenken gegen die Zulässigkeit sowohl des vom Arbeitsgericht unter Ziff. 3 b des Tenors positiv beschiedenen Hilfsantrages zu 5 c als auch des mit der Berufung beim Landesarbeitsgericht ohne weiteres angefallenen Hilfsantrages zu 5 d. 163

1. Als Spitzenverband in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, welchem u. a. auch die Kläger zu 1 bis 3 angehören, will der Kläger zu 5 der Beklagten Kampfmaßnahmen bei denjenigen kirchlichen Einrichtungen untersagen lassen, welche als Vereinsmitglieder seinem Schutz unterstehen. Welches die Mitglieder und Einrichtungen sind, ergibt sich aus dem Antrag nicht und steht in Anbetracht der Tatsache, dass der verfolgte Unterlassungsantrag auf eine künftige Leistung gerichtet ist, auch nicht abschließend fest, vielmehr sollen das Kampfverbot wohl die jeweiligen Mitglieder schützen. Auch wenn nur die gegenwärtigen Mitglieder erfasst sein sollen, ändert dies nichts daran, dass der sachliche Geltungsbereich des Verbots damit nicht dem Urteil selbst zu entnehmen ist, sondern erst durch zusätzliche Auskunftserteilung und Nachweis der Mitgliedschaft der fraglichen Einrichtungen – ggfls. im Vollstreckungsverfahren - festgestellt werden könnte. 164

Zur Klärung, ob Maßnahmen des Arbeitskampfs in den Einrichtungen der jeweiligen Verbandsmitglieder zulässig sind und ob der Kläger zu 5 diese aus eigenem Recht abwehren kann, bedarf es keines zukunftsbezogenen Leistungsantrages, dessen Reichweite sich im Erkenntnisverfahren nicht abschließend bestimmen lässt. Die dargestellte vollstreckungsrechtliche Problematik ließe sich – wie in der mündlichen Verhandlung erörtert – möglicherweise durch einen Feststellungsantrag vermeiden, einen solchen hat die Klägerseite jedoch im Hinblick auf die Gefahr der Klageabweisung aus Gründen des materiellen Rechts nicht gestellt.

Gegen die dargestellten Zulässigkeitsbedenken kann auch nicht eingewandt werden, die Reichweite des Unterlassungsgebots sei jedenfalls bestimmbar, da zum einen vielfach schon aus Angaben im Internet zu entnehmen sei, welche Einrichtungen zu den Mitgliedern des Klägers zu 5 zählten, weiter sei der Vorstand auch jederzeit zur Auskunft gegenüber der Beklagten bereit; jedenfalls im Vollstreckungsverfahren lasse sich die Mitgliedschaft ggfls. unschwer belegen. Dem ist entgegen zu halten, dass der zur Unterlassung verurteilte Schuldner ohne weiteres – und nicht erst aufgrund einzuholender Erkundigungen und erst recht nicht erst im Vollstreckungsverfahren, in welchem es um die Auferlegung des im Urteil angedrohten Ordnungsgeldes nach begangenem Verbotsverstoß geht – wissen muss, in welchen Einrichtungen er von Kampfaufrufen pp. absehen muss und in welchen Einrichtungen er nicht einer bereits titulierten Beschränkung unterliegt. Die Frage, wer Mitglied des Klägers ist, betrifft damit nicht lediglich die Reichweite der Berechtigung des klägerischen Verbandes, sich schützend für seine Mitglieder einzusetzen und (aus eigenem Recht) ein Verbot von Kampfmaßnahmen zu erwirken, vielmehr ist der "Geltungsbereich" und damit der Gegenstand der zu unterlassenden Handlung mit der Frage der Verbandsmitgliedschaft verknüpft. Die Klärung der gegenständlichen Reichweite des Unterlassungsgebots kann aber nicht dem Vollstreckungsverfahren vorbehalten bleiben.

165

Auch aus der von der Beklagten zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt nichts anderes. Richtig ist zwar, dass im sog. Flashmob-Verfahren (BAG, 22.09.2011, 1 AZR 972/08) der verfolgte Klageantrag des Arbeitgeberverbandes darauf gerichtet war, der beklagten Gewerkschaft ein bestimmtes Verhalten in einer Filiale eines Mitgliedsunternehmens des Klägers zu unterlassen, ohne dass hiermit die Erklärung verbunden war, welche Unternehmen zu den Mitgliedern des Klägers zählten. Für die Bestimmung der gegenständlichen Reichweite des Unterlassungsantrages waren derartige Angaben indessen entbehrlich, da sich der zu unterlassende "Flashmob-Aufruf" auf ohnehin bestreikte Filialen bezog, also nur solche Aktionen umfasste, sie zu dem Streik hinzutraten. Welche Filialen von der Gewerkschaft bestreikt wurden, war dieser aber ohne weiteres aus eigener Anschauung bekannt. Nichts anderes gilt für die zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.04.2007 (1 AZR 252/06, NZA 2007,987). Auch hier war nach den konkreten Umständen aus der sachlichen

166

Eingrenzung der Unterlassungsanträge für die Beklagte erkennbar, bei welchen Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Arbeitskampfmaßnahmen unterlassen werden sollten. Ansatzpunkte für eine derartige Eingrenzung der zu unterlassenden Arbeitskampfmaßnahmen sind demgegenüber im vorliegenden Fall nicht erkennbar, so dass der Kreis der "Mitglieder", welche mit dem Unterlassungsantrag vor Eingriffen geschützt werden sollen, nicht ohne Rückgriff auf außerprozessuale Umstände abzugrenzen ist.

2. Die vorstehenden Bedenken führen allerdings nicht zur Unzulässigkeit des ausgeurteilten Hilfsbegehrens insgesamt, vielmehr folgt aus den vorstehenden Ausführungen zur Klage der Kläger 1 bis 3, dass diese konkret von Kampfmaßnahmen bedroht sind. Dass die Kläger 1 bis 3 Mitglied des Klägers sind, steht außer Streit. Da der Kläger zu 5 nicht als Prozessstandschafter fremde Rechte geltend macht, sondern aus eigenem Recht Unterlassung verlangt, bestehen gegen die Zulässigkeit des Unterlassungsbegehrens des Klägers zu 5, gerichtet auf die Untersagung von Kampfmaßnahmen in den Einrichtungen der Kläger zu 1 bis 3 keine Bedenken. 167

3. In der Sache gelten für den Unterlassungsanspruch des Klägers zu 5 dieselben Grundsätze wie für die Kläger zu 1 bis 3. Soweit es die Besonderheit betrifft, dass der Kläger zu 5 als Spitzenverband ein Kampfverbot in den Einrichtungen der Kläger zu 1 bis 3 erstrebt, wird auf die zutreffenden Ausführungen des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen. Die mit der Berufung geltend gemachten Einwände überzeugen nicht, insbesondere geht es nicht um die Wahrnehmung fremder Rechte im Wege der Prozessstandschaft, sondern um die Ausübung eigener Rechte des Verbandes. Im Ergebnis scheitert der verfolgte Unterlassungsanspruch danach entscheidend daran, dass auch der Kläger zu 5 – ebenso wenig wie die Kläger zu 1 bis 3 - ein umfassendes Verbot von Arbeitskampfmaßnahmen in den Einrichtungen seiner Mitglieder nicht verlangen kann. 168

V 169

Für die Klageanträge der Kläger zu 6-9 gelten die vorstehenden Ausführungen zu IV 1 entsprechend. 170

C 171

Die Anschlussberufung der Beklagten bleibt ohne Erfolg. 172

I 173

Dies gilt zunächst für die vom Arbeitsgericht als unzulässig abgewiesenen Anträge. 174

Unabhängig davon, dass diese – ihre Zulässigkeit unterstellt - auf der Grundlage der Ausführungen zur Berufung in der Sache ohnehin nicht geeignet wären, dem erstrebten Begehren zum Erfolg zu verhelfen, teilt die Kammer die vom Arbeitsgericht erhobenen Bedenken. Weiterer Ausführungen bedarf es indessen nicht, da auf der Grundlage der vorstehenden Ausführungen zur Berufung die Bestimmtheit der Anträge - weitergehend als vom Arbeitsgericht angenommen - zu verneinen ist.	175
II	176
Aus denselben Gründen bleiben auch die im Wege der Anschlussberufung klageerweiternd in den Prozess eingeführten Hilfsanträge ohne Erfolg.	177
D	178
Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Kläger je 1/9.	179
E	180
Gegen das Urteil war die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.	181
F	182
Der Streitwert für das Berufungsverfahren beträgt unverändert 450.000 €.	183
