

Praxistipp: *Wenn Beweisnot des Mobbing-Opfers besteht, da es keine Zeugen gibt, sind Parteienanhörung (§ 141 ZPO) und Parteivernehmung (§§ 445, 338 ZPO) möglich (hierzu LAG Thüringen, NZA-RR 2001, 347).*

Ferner hat der Arbeitnehmer die **Kausalität** zwischen Pflichtwidrigkeit des Arbeitgebers und seiner psychischen resp. psychosomatischen Erkrankung darzulegen. Das diskriminierende Verhalten von Vorgesetzten muss allein ursächlich sein für die gesundheitlichen Probleme. Hieran fehlt es, wenn es bereits vor den Mobbing-Handlungen Hinweise auf eine psychische Krankheit gegeben hat.

Wenn der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf ein **Organisationsverschulden** stützt, dh auf eine nicht ordentliche Betriebsführung, die Mobbing organisatorisch zulässt und begünstigt, hat er zu beweisen, dass der Arbeitgeber eine Verkehrspflicht verletzt hat.

V. Ausschlussfrist und Abgeltungsklausel

1. Ausschlussfrist

Arbeitsverträge sehen vielfach – ggf. qua Verweisung auf Tarifrecht – Ausschlussfristen vor, nach denen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen einer bestimmten Frist nach Entstehen des Anspruchs geltend gemacht werden müssen. Derartige Ausschlussfristen erfassen nach hM auch Ansprüche aus unerlaubter Handlung und damit Forderungen wegen Mobblings. Die Ausschlussfrist **beginnt** dabei in der Regel (erst) mit der **zeitlich letzten Mobbing-Handlung** (vgl. LAG Hamm, NZA-RR 2009, 7 ff.)

Eine Verfallklausel lautet in der Regel wie folgt (hier exemplarisch § 37 TVöD):

Formulierungsmuster: *„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten [Anmerkung: eine kürzere Ausschlussfrist ist zulässig; bei individualvertraglicher Vereinbarung muss sie mindestens drei Monate betragen] nach Fälligkeit von dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.“*

Das **BAG** hat allerdings kürzlich entschieden, dass eine **einzelvertraglich** vereinbarte Ausschlussfrist Ansprüche aus Vorsatzhaftung im Zweifel nicht erfasst (BAG,

becklink 1027152): Anders als bei einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist könnten die Parteien eines Arbeitsvertrages weder die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtern (§ 202 I BGB) noch die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner im Voraus erlassen (§ 276 III BGB). Zudem hafte der Arbeitgeber bei Arbeitsunfällen und Berufsunfähigkeit ausschließlich bei Vorsatz (§ 104 I SGB VII). Bei dieser Rechtslage sei ohne besondere Anzeichen regelmäßig davon auszugehen, dass die Parteien des Arbeitsvertrags mit der Ausschlussklausel nicht auch Fragen der Vorsatzhaftung regeln wollten.

2. Abgeltungsklausel

In der Praxis ist die Konstellation nicht unüblich, dass zunächst ein Kündigungsschutzprozess geführt und dieser mit einem Vergleich beendet wird. Im Nachgang zu diesem Verfahren kommen Arbeitnehmer ggf. auf die Idee, Schadensersatzansprüche wegen (vermeintlichen) Mobblings geltend zu machen. Um dieses Risiko auszuschließen, empfiehlt sich – was ohnehin sinnvoll ist – die Aufnahme einer **Abgeltungsklausel** in den Vergleich; die Abgeltungsklausel erfasst grundsätzlich auch etwaige Ansprüche wegen Mobblings.

Eine typische Abgeltungsklausel lautet wie folgt:

Formulierungsmuster: *„Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung – gleich ob bekannt oder unbekannt – erledigt.“*

VI. Fazit

Viele Situationen, die betroffene Arbeitnehmer subjektiv als „Mobbing“ empfinden, sind nicht justiziabel. Die Rechtsprechung hat inzwischen für die Praxis weitgehend greifbare Kriterien zur Abgrenzung zwischen Mobbing auf der einen und Konstellationen, die lediglich unangenehm resp. Handlungsweisen, die zwar „taktlos“, aber rechtlich nicht erheblich sind, auf der anderen Seite entwickelt. Auch eine Maßnahme (zB Abmahnung, Kündigung, Versetzung), die sich als rechtswidrig herausstellt, begründet keinen Mobbing-Vorwurf, wenn die Rechtswidrigkeit nicht offensichtlich war, der Arbeitgeber sachlich-vertretbare Gründe für die Maßnahme hatte und sich nicht schikanös verhalten hat. ■

Blick ins Kirchenarbeitsrecht: Was bedeuten die „Streik-Urteile“ des BAG für die Praxis?

RA, FAArbR Dr. Christian von Tiling, Ruge Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Das **BAG** hat im November 2012 für einen Paukenschlag gesorgt, indem es – in einer selbst für die Fachöffentlichkeit unerwarteten Deutlichkeit – für die kollektiven Regelungsverfahren des Dritten Weges und des kirchlichen Tarifvertragssystems den Streik für überflüssig und rechtswidrig erklärt hat. Allerdings hat das

Gericht eher beiläufig auch einschränkende Voraussetzungen für das Streikverbot im Dritten Weg formuliert. Auf die naheliegenden Fragen, unter welchen Voraussetzungen welche kirchlichen Arbeitgeber noch mit Streik aufrufen rechnen müssen, will der folgende Beitrag Antworten geben.

I. Die wesentlichen Aussagen der beiden Urteile vom 20.11.2012

Die beiden am 20.11.2012 entschiedenen Musterverfahren befassen sich mit der Zulässigkeit von Streiks in solchen kirchlichen Einrichtungen, die am System des Dritten Weges (BAG, NZA 2013, 448) bzw. an dem im Bereich der Nordkirche praktizierten Tarifvertragssystem (BAG, NZA 2013, 437) teilnehmen. Das BAG bestätigt in beiden Fällen das bislang nur kirchenrechtlich fundierte Streikverbot und respektiert hierbei mehrfach ausdrücklich die theologischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes.

1. Generelles Streikverbot im Bereich der Nordkirche

Im Bereich der Nordkirche schließt ein kirchlicher Arbeitgeberverband Tarifverträge. Im Nichteinigungsfall muss der Tarifkonflikt durch eine Schlichtung gelöst werden. Der Marburger Bund war der Auffassung, gleichwohl zur Durchführung von Streiks berechtigt zu sein. Das BAG folgt dem nicht, sondern geht von einem generellen Streikverbot „ohne wenn und aber“ bei solchen Arbeitgebern aus, die Mitglied des kirchlichen Arbeitgeberverbandes sind und die kirchlichen Tarifverträge anwenden (Az. 1 AZR 611/11, NZA 2013, 437).

Der Schutz des religiösen Bekenntnisses, das sich in der Ablehnung des Arbeitskampfs widerspiegelt, hat einen höheren Wert als die Gewährleistung der Streikfreiheit. Wörtlich heißt es im Urteil: „Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, ein generelles Streikverbot in den bei dem Kläger organisierten Einrichtungen der NEK [Nordelbische Kirche] sei nicht durch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gedeckt. Die Entscheidung der NEK, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten solcher Einrichtungen durch Tarifvertrag zu regeln, soweit sich die Gewerkschaft einer Schlichtung unterwirft und damit auf Arbeitskampfmaßnahmen verzichtet, dient dem Schutz des religiösen Bekenntnisses und schränkt die Koalitionsbetätigungsfreiheit der Beklagten verfassungskonform ein.“

Die Entscheidung, die kollektive Arbeitsrechtsordnung auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes zu regeln und dieses entsprechend dem **Leitbild der Dienstgemeinschaft** zu modifizieren, ist eine **eigene Angelegenheit iSv Art. 137 III WRV**.

Es gibt keinen Grundsatz, dass sich eine Landeskirche *entweder* für den Dritten Weg *oder* für das weltliche Tarifvertrags- und Arbeitskampsystem entscheiden muss (so aber noch Arbeitsgericht Hamburg und LAG Hamburg). Das BAG setzt vielmehr als selbstverständlich voraus, dass das kirchengemäß modifizierte Tarifvertragssystem **denselben verfassungsrechtlichen Schutz** genießt wie der Dritte Weg.

Ein Schlichtungsverfahren ist – nicht weniger als Streik und Streikandrohung – zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts geeignet: „Die Entscheidung der NEK, bei einem Scheitern von Tarifverhandlungen durch ein obligatorisches Schlichtungsverfahren den Interessenkonflikt zu lösen, **schließt den Arbeitskampf** zur Durchsetzung der wechselseitigen Tarifforderungen

der Dienstgeberseite und der Gewerkschaften **aus**. (...) Die in der **Schlichtungsvereinbarung** vorgesehene Konfliktlösung durch die Tarifvertragsparteien und einen neutralen Schlichter erweist sich als ein verfassungsrechtlich gebotenes Verfahren, um zwischen den Tarifvertragsparteien ein **Verhandlungsgleichgewicht herzustellen**, an dem es ansonsten wegen der Unzulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen fehlen würde.“

2. Grundsätzliches Streikverbot auch im Geltungsbereich des Dritten Weges

Dort, wo sich die kirchlichen Arbeitgeber am Verfahren des Dritten Weges beteiligen, indem sie die Verhandlungsergebnisse einer sog. Arbeitsrechtlichen Kommission ihren Arbeitsverhältnissen zugrunde legen, hat das BAG ein Streikverbot unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls anerkannt (BAG, NZA 2013, 448). Der Dritte Weg beruht auf kirchengesetzlichen Grundlagen und ist dadurch gekennzeichnet, dass eine paritätisch mit Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern besetzte Kommission über die Weiterentwicklung der kollektiven Arbeitsbedingungen entscheidet („erste Stufe“) und im Nichteinigungsfall anstelle des Arbeitskampfs eine Zwangsschlichtung unter Vorsitz eines neutralen Schlichters stattfindet („zweite Stufe“).

Das BAG stellt auch dieser Entscheidung (Az. 1 AZR 179/11, NZA 2013, 448) die Erkenntnis voran, dass die Entscheidung der Kirche, ihre kollektive Arbeitsrechtsordnung auf dem Dritten Weg zu regeln, **eine eigene Angelegenheit iSv Art. 137 III WRV** darstellt. Das darin zum Ausdruck kommende Interesse an einer kampffreien Lösung von Tarifkonflikten steht nicht in Widerspruch zu sonstigen Prinzipien der Rechtsordnung. Insbesondere ist die in Art. 9 III GG verbriefte Koalitionsfreiheit „nicht ohne weiteres Teil des ordre public“. **„Ein Grundrecht auf Streik (...) gewährleistet Art. 9 III GG nicht.“**

Der kirchliche Gesetzgeber darf das Verfahren der kollektiven Arbeitsrechtssetzung **am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausrichten**. Allein die Kirche definiert den Begriff der Dienstgemeinschaft und bestimmt die sich daraus ergebenden Anforderungen.

Ein Arbeitskampf im kirchlichen Dienst widerspricht dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft: „Die Entscheidung der beteiligten Kirchen, das Verfahren ihrer kollektiven Arbeitsrechtssetzung **am bekenntnismäßigen Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten** und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessengegensätzen auszugestalten, **schließt den Arbeitskampf zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen durch Tarifvertrag aus**.“

Unerheblich ist, ob und in welchem Umfang sich eine kirchliche Einrichtung nach außen als solche präsentiert: „Die Religionsgesellschaft hat grundsätzlich die Kompetenz zur Qualifizierung einer Angelegenheit als eigene. (...) **Ohne Bedeutung** ist deshalb, ob sich der **Betrieb einer diakonischen Einrichtung substantiell von dem nichtkirchlicher Träger unterscheidet**.“ Damit ist die immer wiederkehrende Behauptung, die großen Einrichtungen und „Diakoniekonzerne“ verdienten kei-

ne verfassungsrechtliche Privilegierung, weil sie nicht anders arbeiteten als ihre weltlichen Pendanten, vom Tisch.

Ausgründung oder Leiharbeit *kann* die Einordnung als diakonische Einrichtung in Frage stellen. Damit erteilt das BAG der Auffassung, dass der Gebrauch von Outsourcing und Leiharbeit den Status einer durch Art. 137 III WRV geschützten kirchlichen Einrichtung zwangsläufig entfallen lasse, eine Absage. Das BAG geht mit seiner Formulierung nicht weiter als die kirchlichen Gerichte, die bspw. dem Einsatz von Leiharbeit in der Vergangenheit ohnehin schon enge Grenzen gezogen haben.

Ob der Dritte Weg geeignet ist, den Arbeitskampf vollständig auszuschließen, soll davon abhängen, ob er eine „annähernd gleiche Verhandlungsstärke und Durchsetzungskraft“ für beide Seiten gewährleistet. Das **Schlichtungsverfahren** im Dritten Weg könne „dem Grunde nach zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts geeignet sein, wenn die mit dessen Entscheidungsstrukturen verbundenen Unwägbarkeiten sowie die Verlagerung der Konfliktlösung auf eine andere Verhandlungsebene schon in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Bereitschaft zum Kompromiss fördert und so ein kollektives Betteln der Dienstnehmerseite ausschließt“. Anschließend formuliert das BAG sinngemäß folgende Anforderungen an den Dritten Weg:

- Die **Anrufung der Schlichtung** muss der Dienstnehmerseite „uneingeschränkt offen stehen“.
- Die **Unabhängigkeit und Neutralität** des Vorsitzenden der Schlichtungskommission darf nicht in Frage stehen und muss auch durch das Bestellungsverfahren gewährleistet sein.
- Eine „organisatorische Einbindung“ von **Gewerkschaften** in das Verfahren des Dritten Weges muss geregelt sein, wobei der Kirche hierbei ein Gestaltungsspielraum zur Verfügung steht. Der Gestaltungsspielraum findet dort seine Grenze, wo Gewerkschaften durch Verfahrensregeln zielgerichtet ausgeschlossen werden.
- Die Regelungen des Dritten Weges müssen „für die Arbeitsvertragsparteien **verbindlich** und einer einseitigen Abänderung durch den Dienstgeber entzogen“ sein. Die erforderliche Verbindlichkeit hält das BAG nicht für gegeben, wenn der Dienstgeber „zwischen mehreren auf einem Dritten Weg zustande gekommenen Regelungen wählen“ kann. Ein solches **Wahlrecht** verlagere faktisch die Festlegung von Arbeitsbedingungen von der Arbeitsrechtlichen Kommission auf den einzelnen Dienstgeber.

3. Handlungsbedarf für die kirchlichen Gesetzgeber

Aus Sicht der Praxis stellt sich damit die Frage, welche der vorstehenden Anforderungen an den Dritten Weg bereits erfüllt sind und wo Nachbesserungsbedarf besteht.

- In den dem Verfahren 1 AZR 179/11 (BAG, NZA 2013, 448) zugrundeliegenden Verfahrensordnungen

sind jeweils Quoren für die Anrufung der Schlichtung festgelegt. Demnach kann nicht jedes einzelne Kommissionsmitglied die Schlichtung anrufen. Vielmehr müssen mindestens sechs der insgesamt 18 Mitglieder, bzw. 7 der insgesamt 24 Mitglieder, das Schlichtungsverfahren einleiten. Das BAG hat diese **Quoren** in den Urteilsgründen **nicht beanstandet**, so dass das BAG insoweit offenbar keinen Nachbesserungsbedarf sieht.

- Auch hinsichtlich der Neutralität und Unabhängigkeit des Schlichters bzw. hinsichtlich des „Bestellungsverfahrens“ sieht das BAG offenbar keinen Handlungsbedarf. Nach den dem Verfahren 1 AZR 179/11 zugrunde liegenden Verfahrensordnungen ist der Vorsitzende des Schlichtungsgremiums zur **Neutralität** verpflichtet, darf **nicht im kirchlichen Dienst** tätig sein und muss die **Befähigung zum Richteramt** haben. Können sich Dienstnehmer- und Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht auf einen Schlichter einigen, wird der Schlichter durch ein bestimmtes kirchliches Gericht benannt oder der bisherige Schlichter bleibt über die reguläre Amtszeit hinaus im Amt. Im Urteil der Vorinstanz (LAG Hamm, NZA-RR 2011, 185) war breit diskutiert worden, ob die Einsetzung durch ein kirchliches Gericht richtig ist und ob nicht ein Losentscheid besser wäre. Da das BAG diese **Diskussion** in seinem Urteil **nicht aufgreift**, sind die bisherigen Regelungen offenbar nicht zu beanstanden.

- Die organisatorische Einbindung der Gewerkschaften ist dadurch gewährleistet, dass Groß- und Sparten-gewerkschaften gleichermaßen die Möglichkeit haben, ihre Vertreter in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu entsenden. Besetzungsregelungen, die zielgerichtet Gewerkschaften grundlos ausschließen, sind dem Verfasser nicht bekannt. Das BAG hat insbesondere **nicht beanstandet**, dass bspw. nach den einschlägigen Verfahrensordnungen nur **1/3 der Sitze auf der Dienstnehmerbank** für hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter vorgesehen sind. Nachdem diese Beschränkung der zentrale Kritikpunkt der Vorinstanz (LAG Hamm, NZA-RR 2011, 185) gewesen war, kann das Schweigen des BAG zu diesem Thema nur so verstanden werden, dass das BAG diese Beschränkung (und ebenso die sonstigen Regeln über die Mitwirkung der Gewerkschaften) für unbedenklich hält.

- Soweit das BAG verlangt, dass die Arbeitsrechtsregelungen verbindlich und einer einseitigen Abänderung durch den Dienstgeber entzogen sein müssen, ist dies durch die üblichen **arbeitsvertraglichen Bezugnahme-klauseln gewährleistet**. Auch insoweit besteht somit kein Nachbesserungsbedarf.

- Das in Kirchengesetzen und Satzungen seit jeher verankerte Wahlrecht des einzelnen Arbeitgebers zwischen verschiedenen Regelungen des Dritten Weges ist letztlich auf die dezentrale Struktur der evangelischen Kirche und die eigene Gesetzgebungskompetenz jeder einzelnen Landeskirche zurückzuführen. Das Wahlrecht hatte in der Streikdiskussion bislang keine Rolle gespielt. Denn das Wahlrecht ist nie so verstanden worden, dass der Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis einseitig von einer Arbeitsrechtsregelung zu einer

anderen (für ihn „günstigeren“) wechseln kann. Das Wahlrecht erlaubt lediglich, ab einem bestimmten Stichtag für Neueinstellungen, also rein zukunftsbezogen, eine andere Arbeitsrechtsregelung anzuwenden (bspw. AVR-DW-EKD statt BAT-KF, vgl. dazu KGH. EKD v. 23.09.2009). Gleichwohl sieht das BAG in diesem Punkt eine **Verschiebung von Entscheidungsmacht** von der Arbeitsrechtlichen Kommission hin zum einzelnen Arbeitgeber. Solange diese Verschiebung nicht korrigiert ist, soll die damit verbundene Paritätsstörung durch ein Streikrecht kompensiert werden.

Das **Wahlrecht** ist somit das **einzige** Strukturmerkmal des Dritten Weges, bei dem **Nachbesserungsbedarf** besteht. Zuständig sind allein die kirchlichen Gesetzgeber bzw. die satzungsgebenden Organe der Diakonischen Werke. Die zu erwartenden Änderungen in den kirchlichen Rechtsgrundlagen werden vermutlich nicht (und müssen auch nicht) darauf hinauslaufen, dass jede Landeskirche bzw. Diakonisches Werk nunmehr die Anwendung *eines bestimmten* Regelungswerkes vorschreibt. Vielmehr sind auch Regelungen denkbar, die die Vorgaben des BAG berücksichtigen, ohne dass sich eine Einrichtung von dem bislang angewendeten Regelungswerk abwenden muss.

II. Konsequenzen für die Praxis

Im Bereich der Nordkirche sind die Mitglieder des dortigen kirchlichen Arbeitgeberverbandes de facto vor jeglichen Streiks geschützt. Auch wenn das Urteil des BAG keinen vollstreckbaren Tenor hat, sind die Maßgaben des BAG zum Ausschluss des Streikrechts so eindeutig, dass sich Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte aller Erfahrung nach daran halten werden. Dies gilt nicht nur im Falle von Streikaufrufen des Marburger Bundes, sondern **auch jeder anderen Gewerkschaft**.

Folgt man der Rechtsprechung des BAG, ist der Dritte Weg im Einzugsbereich der Diakonie Rheinland/Westfalen/Lippe derzeit noch nicht „streikfest“. Sobald die dortigen Rechtsgrundlagen so geändert sind, dass das beanstandete Wahlrecht des einzelnen Arbeitgebers beschränkt ist, greift das Streikverbot. **Weitergehender Nachbesserungsbedarf besteht nicht**.

Für die diakonischen Arbeitgeber außerhalb der Diakonie Rheinland/Westfalen/Lippe gilt ebenfalls, dass das Wahlrecht des einzelnen Arbeitgebers beschränkt werden muss. Ggf. müssen weitere der unter Ziffer. 2. erläuterten Anforderungen des BAG umgesetzt werden. Nach Kenntnis des Verfassers sind in den meisten Verfahrensordnungen die unter 2. genannten Kriterien (mit Ausnahme des Wahlrechts) bereits erfüllt.

Für die **Dienststellen der verfassten evangelischen Kirche** gilt nichts anderes. Die Urteile des BAG sind auf die Dienststellen der verfassten Kirche uneingeschränkt zu übertragen.

Ob die Urteile auch den Einrichtungen der **Caritas** und den Dienststellen der **verfassten katholischen Kirche** helfen, bleibt abzuwarten. Mit Blick auf die umfassende bischöfliche Gesetzgebungsgewalt könnten die Gerichte am Streikrecht festhalten. Da allerdings das in der Literatur vielfach diskutierte „bischöfliche Letztentscheidungsrecht“ (vgl. nur ErfK/Schmidt, Art. 4 GG, Rn. 55) in der Praxis des Arbeitsrechtsregelungsverfahrens keine Rolle spielt, ist eher unwahrscheinlich, dass dieser Umstand als paritätsrelevant angesehen wird und ein Streikrecht auslöst. Ein größeres Problem könnte bei der hinreichenden organisatorischen Einbindung der Gewerkschaften bestehen (dazu Reichold, NZA 2013, 585). Diese Fragen sind jedoch eher von akademischem Interesse, da es im katholischen Bereich ohnehin nie eine ernstzunehmende Streikbereitschaft gegeben hat.

Sind die jeweiligen Verfahrensordnungen des Dritten Weges „streikfest“ gemacht, gilt das Streikverbot für jedermann. Einem **geteilten Streikrecht**, das nach „verkündungsnahen“ und „verkündungsfernen“ Berufsträgern differenziert, hat das BAG eine Absage erteilt.

III. Ausblick

Die vom BAG für erforderlich gehaltenen Nachbesserungen beim Dritten Weg werden nicht viel Zeit in Anspruch nehmen.

Teilweise gehen die Kirchen und Diakonischen Werke nicht den Weg einer Änderung der Rechtsgrundlagen des Dritten Weges, sondern übernehmen das streikfreie Tarifvertragssystem der Nordkirche. So haben jüngst die Mitglieder des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers dem geplanten Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge zugestimmt. So oder so dürften Streiks im Bereich der Kirche und ihrer Diakonie also bald der Vergangenheit angehören.

Eine Änderung der Rechtslage wird sich infolge der von den betroffenen Gewerkschaften erhobenen **Verfassungsbeschwerden** voraussichtlich nicht ergeben. Namhafte Verfassungsrechtler haben bereits ihre Bedenken gegen die Zulässigkeit der Verfassungsbeschwerden geäußert. Da die Gewerkschaften die Revisionsverfahren beim BAG aus formalen Gründen – quasi „auf dem Papier“ – gewonnen haben, sind sie durch den *Urteilstenor* nicht beschwert. Eine Beschwer allein durch die *Urteilsbegründung* wird im Rahmen der Zulässigkeitsprüfung einer Verfassungsbeschwerde nicht für ausreichend gehalten. ■