

08.06.2022

KAG-Urteil zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes: KODA-Mitarbeiterseite legt Revision ein

Die Mitarbeiterseite der Regional-KODA hatte bezüglich der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (Anlage 10 AVO) beim zuständigen Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) in Hamburg Klage gegen die Dienstgeberseite erhoben. Diese sollte verpflichtet werden, auf die Dienstgeber und Einrichtungen dahingehend einzuwirken, dass die Zahlung der Aufstockungsbeträge der Anlage 10 AVO unabhängig davon erfolgt, in welcher Höhe eine Entgeltminderung durch Kurzarbeit eingetreten ist (siehe dazu das [Info-Schreiben der KODA-Mitarbeiterseite](#) vom 28. Juni 2021). Die Dienstgeberseite macht die Zahlung von Aufstockungsbeträgen zum Kurzarbeitergeld hingegen ab dem 4. Bezugsmonat davon abhängig, dass es durch die Kurzarbeit zu einer Entgeltminderung von mindestens 50% gekommen ist.

Am 24. Februar 2022 erfolgte die mündliche Verhandlung und Urteilsverkündung. Das KAG hat die Klage abgewiesen, jedoch eine Revision zugelassen. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Rechtssache eine grundsätzliche Bedeutung hat – hier geht es um die Grundsatzfrage, ob die Dienstgeberseite der KODA verpflichtet ist, auf die betreffenden Dienstgeber und Einrichtungen einzuwirken, AVO-Regelungen auch entsprechend umzusetzen.

Aufgrund der Klageabweisung und im Interesse einer grundsätzlichen Klärung hat die Mitarbeiterseite die nächste Instanz – den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH) in Bonn – angerufen und Revision gegen das Urteil des KAG eingelegt und entsprechend begründet. Die Begründung der Revision bezieht sich auf die Urteilsbegründung des KAG und soll hier zusammengefasst dargestellt werden.

Urteilsbegründung des KAG Hamburg (I):

Weder die Gesamtheit der Regionalkommission noch die Mitglieder der Dienstgeberseite sind die Dienstaufsicht der Rechtsträger von Einrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission fallen. Sie haben insoweit keine Durchsetzungskompetenz. Sie seien nicht die Dienstaufsicht der Einrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Kommission fallen, sie hätten keine Weisungskompetenz.

Dazu die Revisionsbegründung der KODA-Mitarbeiterseite:

Eine Einwirkungspflicht ist gegeben, wenn satzungsrechtlich eine "Tarifbindung", d.h. eine verbindliche Anwendung der AVO durch Bindung an die Grundordnung des kirchlichen Dienstes gegeben ist.

Urteilsbegründung des KAG Hamburg (II):

Die Regelungen der KODA-Kommission gelten unabhängig von einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Verband.

Dazu die Revisionsbegründung der KODA-Mitarbeiterseite:

Durch Übernahme der Geltung der Grundordnung in ihre Statuten und Satzungen besteht für die Einrichtungen im Geltungsbereich der Regional-KODA die Pflicht zur Anwendung der AVO-Regelungen; dies gilt auch für die rechtlich selbständigen kirchlichen Einrichtungen, z. B. Bildungshäuser.

Da Vertreter der Dienstgeber zum Teil auch Mitglieder der Aufsichtsgremien der Rechtsträger sind, üben sie einen faktischen und rechtlichen Einfluss auf die Einrichtungen dahingehend aus, in welcher Weise die Regelungen der AVO umzusetzen sind.

Durch das Verfahren der personellen Zusammensetzung der KODA-Kommission hinsichtlich der Vertreter der Mitarbeiter besteht eine Vergleichbarkeit zu einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft als Tarifvertragspartei.

Urteilsbegründung des KAG Hamburg (III):

Die in einem BAG-Urteil aus 2007 festgestellte Einwirkungspflicht von Tarifvertragsparteien auf ihre Mitglieder, die tariflichen Regelungen umzusetzen, könne nicht auf den streitgegenständlichen Sachverhalt übertragen werden, da es sich nicht um einen privatrechtlichen Vertrag zwischen den Mitgliedern der Regionalkommission handle, aus dem sich die Einwirkungspflicht als Nebenpflicht ergeben kann. Die Rechtsbeziehung der Mitglieder der Regionalkommission zueinander sei eine andere. Die Mitglieder der Regionalkommission verhandelten zwar ähnlich wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Arbeitsvertragsinhalte der Arbeitsvertragsrichtlinien. Diese würden aber, um Gültigkeit zu erhalten, von den Mitgliedern der Kommission nicht vereinbart. Sie würden beschlossen. Danach würden sie als Diözesangesetze von den zuständigen Diözesanbischöfen durch Dekret erlassen und müssten, um Wirkung zu entfalten, im Amtsblatt veröffentlicht werden. Sie hätten damit die Qualität eines kirchlichen Gesetzes und beruhten nicht auf einer vertraglichen Grundlage. Eine Pflicht zur Durchführung und Einwirkung als Nebenpflicht, die jedem privatrechtlichen Vertrag immanent ist oder die aus dem Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB hergeleitet werden kann, komme damit als Anspruchsgrundlage nicht in Betracht. Das Arbeitsgericht legt dabei die Rechtsprechung zugrunde, dass aus einem Tarifvertrag die schuldrechtliche Verpflichtung der Tarifvertragsparteien folgt, für dessen Durchführung zu sorgen. Die Durchführungspflicht ist eine Konkretisierung der vertraglichen Verpflichtung, Verträge einzuhalten.

Dazu die Revisionsbegründung der KODA-Mitarbeiterseite:

KODA-Regelungen sind nicht ausschließlich Kirchengesetz; vielmehr basiert die bischöfliche Inkraftsetzung auf einem Beschluss, der mit einer qualifizierten Mehrheit (75%) in einer paritätisch besetzten Kommission gefasst wurde. Der Bischof bzw. Bischöfliche Offizial hat lediglich eine eingeschränkte Kompetenz der Überprüfung der Übereinstimmung

mit kirchenrechtlichen Rechtsnormen ohne die Möglichkeit der inhaltlichen Einflussnahme auf die Regelung der Regional-KODA.

Die Pflicht der Vertreter der Dienstgeber zu einer Einwirkung auf die Rechtsträger der Einrichtungen, die von der KODA beschlossenen Regelungen anzuwenden, setzt nicht zwingend eine Vereinbarung als rechtsgeschäftliches Schuldverhältnis voraus. Eine Pflicht zu einer Einwirkung kann sich auch aus einem gesetzlichen Schuldverhältnis ergeben.

Zwischen dem Tarifvertragssystem und den Regelungen des Dritten Weges besteht eine strukturelle Gleichheit. Der typische Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird durch kollektives Handeln zu einem angemessenen Ausgleich gebracht. Das Konzept des Dritten Weges ist darauf gerichtet, das vorhandene Kräfteungleichgewicht zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern unter Beachtung des Anspruches der Dienstgemeinschaft auszugleichen. Dies kann jedoch nur erreicht werden, soweit das Ergebnis dieser Verhandlungen einschließlich einer darauf gerichteten Schlichtung (Vermittlungsverfahren) für die Arbeitsvertragsparteien rechtsverbindlich ist und nicht einer einseitigen Abänderung durch den Dienstgeber unterliegt. Tarifverträge des Zweiten Weges haben gem. Tarifvertragsgesetz zwingende und normative Wirkung. Im Dritten Weg wird dies erreicht, indem Dienstgeber zur Inbezugnahme der AVO im Dienstvertrag verpflichtet sind. Die Rechtsnormen, die nach den Verfahrensordnungen des Dritten Weges zustande kommen, sind Teil der Privatautonomie im Bereich der kirchlichen Arbeitsverhältnisse. Sie verfolgen denselben Zweck wie die Rechtsnormen eines Tarifvertrags. Die Rechtslage hinsichtlich der Durchsetzung der Anwendung des Tarifrechts ist mit sogenannten Verbandstarifverträgen vergleichbar. Würde man eine Einwirkungspflicht der Vertreter der Dienstgeber in der KODA-Kommission auf die Rechtsträger der Einrichtungen in ihrem Zuständigkeitsbereich negieren, würde keine Rechtsschutzmöglichkeit bestehen, die unmittelbare und zwingende Wirkung der KODA-Regelungen im kirchlichen Recht durchzusetzen. Damit ergäbe sich eine Rechtsschutzlücke.

Urteilsbegründung des KAG Hamburg (IV):

Die kirchlichen kollektiven Arbeitsvertragsrichtlinien, die von der KODA beschlossen und durch den jeweiligen Diözesanbischof als Kirchenrecht in Kraft gesetzt worden sind, entfalten im Unterschied zu tarifvertraglichen Regelungen keine unmittelbare und zwingende normative Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse. Ihre Geltung müsse gesondert durch einzelvertragliche Bezugnahme im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Dazu die Revisionsbegründung der KODA-Mitarbeiterseite:

Das Arbeitsgericht lässt in diesem Zusammenhang unberücksichtigt, dass Regelungen der Arbeitsbedingungen im KODA-Recht zwar nicht im säkularen Recht, jedoch im kirchlichen Recht eine normative Wirkung haben.

Ergänzend wird in der Revisionsbegründung mit einer textbezogenen Auslegung des Wortlautes der Anlage 10 AVO argumentiert.