

**Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7
76133 Karlsruhe
Datum: 30.11.2023**

**Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Kompetenznetzwerk Recht
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe**

Betreff: Dritter Weg und Streikrecht

Liebe Mitarbeitende in Kirche und Diakonie,

wie im Koalitionsvertrag vereinbart, hat die amtierende Bundesregierung jüngst mit den Kirchen die Diskussion um deren verfassungsmäßigen Rechte aufgenommen und damit eine Überprüfung des kirchlichen Arbeitsrechts auf dem „Dritten Weg“ angeregt. Für die Gewerkschaft ver.di und ihre Unterstützenden ist das Ergebnis schon jetzt eine ausgemachte Sache: Dieser Sonderweg der Kirchen sei nicht (mehr) gerechtfertigt. Anlässlich der Aufnahme von Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst rufen sie daher auch Mitarbeitende in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen wiederholt zum Streik auf. Die Verunsicherung der Mitarbeitenden über dessen Zulässigkeit wächst. Das liegt auch daran, dass aktive Streikhandlungen in kirchlichen Einrichtungen bisher meist unkommentiert und sanktionslos „vorübergehen“ und deshalb insbesondere vom Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen in Kirche und Diakonie in Baden als rechtmäßiger erfolgreicher Kampf für auskömmliche Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst gewertet werden.

Das beurteilen die Evangelische Landeskirche in Baden und das Diakonische Werk Baden anders. Wir vertreten insoweit eine eindeutige Rechtsposition, die wir Ihnen im Folgenden kurz erläutern möchten, um Ihnen eine Orientierung zu geben. Die streitige Problematik lösen wir damit nicht auf.

Tarifverhandlung, Streik und Aussperrung sind Mittel des Arbeitskampfes des sogenannten „Zweiten Weges“, in dem Arbeitnehmerverbände (Gewerkschaften) und Arbeitgeberverbände als Tarifvertragsparteien aufeinandertreffen. Die kirchlichen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind keine Tarifvertragsparteien, denn kirchliches Arbeits- und Tarifrecht wird nach den Regelungen des sogenannten „Dritten Weges“ in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt. Dieser Weg sieht weder Streik noch Aussperrung als Mittel der Auseinandersetzung vor. Als Regulativ ist stattdessen ein Schlichtungsverfahren verbindlich.

Zwar haben Mitarbeitende über Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) das Recht, zur Wahrung und Förderung von Arbeitsbedingungen Vereinigungen zu bilden und diese gegebenenfalls auch mittels Streik durchzusetzen. Aber auch die Kirchen haben das gemäß Art. 140 GG¹ normierte Recht, ihre Angelegenheiten, wozu auch das Arbeitsrecht gehört, selbst zu ordnen und zu verwalten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat beide insoweit kollidierenden Verfassungsrechte in zwei Entscheidungen im November 2012 gegeneinander abgewogen und in Einklang gebracht. Danach dürfen die Kirchen die arbeitsrechtlichen Bedingungen für ihre privatrechtlich

¹ Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV).

angestellten Mitarbeitenden in paritätisch besetzten Kommissionen aushandeln, wenn Gewerkschaften und Mitarbeitendenverbände sich an diesen Kommissionen durch Vertreterinnen / Vertreter beteiligen können, die ausgehandelten Bedingungen für alle Mitarbeitenden verbindlich und Schlichtungsverfahren etabliert sind. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, überwiegt das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in der Abwägung mit den Koalitionsrechten aus Artikel 9 GG. Letztere „treten“ also zurück. Die Evangelische Landeskirche in Baden erfüllt die genannten Voraussetzungen schon seit 2014 durch entsprechende Bestimmungen in ihrem Regelwerk². Hier legte sie sich auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende in Kirche und Diakonie ausschließlich im Wege des paritätisch besetzten Kommissionsmodells, also auf dem Dritten Weg fest. Seit 2014 hat sich die Arbeitsrechtliche Kommission schon zweimal neu konstituiert. Ver.di wurde stets aufgefordert und eingeladen, Mitglieder aus ihren Reihen in die Kommission zu entsenden. Auf das Angebot folgte keinerlei Reaktion.

Die koalitionsmäßigen Rechte und Instrumentarien „Streik“ und „Aussperrung“ sind nach allem in der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie ausgeschlossen und damit unzulässig.

Das gilt auch für die zunehmend fokussierte Diskussion um die Zulässigkeit eines Partizipationsstreiks in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen. Weil Kirche und Diakonie den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes übernehmen und deshalb am Tarifergebnis „partizipieren“, wird vertreten, dass auch kirchliche und diakonische Mitarbeitende hier für ein gutes Ergebnis kämpfen und ihre Dienststellen zulässig bestreiken dürfen.

Ein Streik in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen ist kein rechtmäßiger Partizipationsstreik. Ein solcher richtet sich gegen einen Arbeitgebenden, der zwar keinem Arbeitgeberverband angehört, gleichwohl aber kein an der Verbandsauseinandersetzung unbeteiligter Dritter ist. Dazu muss die oder der Arbeitgebende das Ergebnis eines Tarifstreits ohne Änderung sicher übernehmen und auf ein eigenständiges Aushandeln der Arbeitsbedingungen verzichten. So verhält es sich in der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie gerade nicht. Zwar ist in deren Arbeitsverträgen der TVöD in der Fassung des Bundes vereinbart. Dessen generelle Übernahme ist aber gleichwohl nicht gesichert. Vielmehr entscheiden Dienstnehmende und Dienstgebende zusammen autark und weisungsfrei in der Arbeitsrechtlichen Kommission über die Inhalte der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden durch Beschluss von Arbeitsrechtsregelungen. Diese Verhandlungen haben sehr viel Dynamik und Gestaltungspotenzial und sind alles andere als ein Verzicht auf die eigenständige Festlegung von Arbeitsbedingungen. § 4 der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M), der umfangreiche Abweichungen und Ergänzungen zum öffentlichen Tarif katalogisiert und die Vielzahl der sonstigen Arbeitsrechtsregelungen sind gute Beispiele dafür.

Als Mitarbeitende in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen sollen und dürfen Sie ihre eigene Meinung haben. Es steht Ihnen frei, mit gewerkschaftlichen Zielen zu sympathisieren und sich in Gewerkschaften zu organisieren. Diese Sympathie darf aber nicht zu einer Arbeitsniederlegung und Bestreikung der Dienststelle führen. Aktiv an Arbeitskämpfen dürfen Sie sich nur außerhalb Ihrer Dienststelle und Ihrer Arbeitszeit beteiligen. Alles andere ist eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die mit arbeitsrechtlichen Sanktionen belegt werden kann.

² 2014 durch Übernahme des ARGG-EKD und spätestens seit Entfristung des ZAG-ARGG-EKD im Frühjahr 2018.