

An die
Mitglieder des VKDA-NEK

Geschäftsstelle

Datum

21. November 2012

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 5/2012

Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen / Bestätigung des Zweiten Weges

Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen / Bestätigung des Zweiten Weges

Am gestrigen Tag ist die Entscheidung zum Verfahren des VKDA gegen den Marburger Bund um die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen in kirchlichen Einrichtungen gefallen.

Gleichzeitig fiel die Parallelentscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zum Dritten Weg.

Aus dieser Zusammenlegung der Verhandlungen und der damit verbunden gemeinsamen Verkündung der Entscheidung ergaben sich einige Missverständnisse in den ersten Pressemeldungen. Aber auch der Inhalt der Entscheidungen bedarf besonderer Aufmerksamkeit, um die korrekten Schlüsse zu ziehen.

Alle klagenden Kirchen und Verbände sind mit ihren Unterlassungsanträgen zum Verbot von Streiks in kirchlichen Einrichtungen aus sehr unterschiedlichen Gründen unterlegen. D. h. mehr oder weniger formelle Gründe haben dazu geführt, dass die beklagten Gewerkschaften die Prozesse auch formell gewonnen haben.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts, unter der Leitung seiner Präsidentin, hat jedoch trotzdem in der Sache entschieden.

Die Pressemitteilungen (81/12) und insbesondere Nr. 82/12 des Bundesarbeitsgerichts geben klaren Aufschluss darüber, dass den in einigen Monaten vorliegenden Urteilsgründen die Verfassungskonformität unseres Systems zu entnehmen sein wird. Die Presseerklärung (82/12) lautet in ihren wesentlichen Passagen wie folgt:

„Die Revision des Klägers blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Entscheidung der NEK, auf der Grundlage eines am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Tarifvertragsverfahrens die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten zu regeln, fällt in den Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aus Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV, Art. 4 GG. Dieses bekenntnisgemäß modifizierte Tarifvertragsverfahren schließt den Arbeitskampf aus. Das kollidiert mit dem Recht einer Gewerkschaft aus Art. 9 Abs. 3 GG, sich durch den Abschluss von Tarifverträgen koalitionsgemäß zu betätigen und hierfür Arbeitskampfmaßnahmen einzusetzen.

Bei einer hiernach vorzunehmenden Güterabwägung ist zu berücksichtigen, dass sich eine Gewerkschaft auf dem Zweiten Weg koalitionsgemäß betätigen kann. Zwar kann sie zur Durchsetzung ihrer Tarifforderung keinen Verhandlungsdruck durch Streikandrohung entfalten. Sie führt aber die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite autonom und muss keine Rücksicht auf die Interessen von Nichtmitgliedern nehmen. Ihr bleibt ein erhebliches Maß an Einflussnahme. Sie kann unmittelbar und intensiv ihrer vom Grundgesetz vorausgesetzten Zweckbestimmung nachkommen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu Gunsten ihrer Mitglieder zu beeinflussen. Die Nutzung des staatlichen Tarifrechts im Zweiten Weg garantiert zudem die Verbindlichkeit von Tarifabschlüssen als Mindestarbeitsbedingung. Abweichungen zu Lasten gewerkschaftlich Organisierter sind den verbandsgebundenen diakonischen Dienstgebern nicht möglich. Dieser Schutz kommt der Gewerkschaft auch bei der Mitgliederwerbung zugute. Danach hat ihr Streikrecht gegenüber dem Zweiten Weg zum Ausdruck kommenden kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zurückzutreten.“

Die Entscheidung zum Dritten Weg beinhaltet grundsätzlich die gleiche Wertung. Im Einzelnen ist sie jedoch etwas differenzierter. Das Zurücktreten der Rechte einer Gewerkschaft wird nur zugelassen, sofern die Gewerkschaft sich innerhalb des Dritten Weges noch koalitionsmäßig betätigen kann, die Arbeitsrechtsetzung auf dem Dritten Weg für die Dienstgeber verbindlich ist und als Mindestarbeitsbedingungen in den Arbeitsverträgen auch zugrunde gelegt wird. Danach ist der Streik im Dritten Weg nicht ausnahmslos rechtswidrig sondern nur dann, wenn die genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Will man seitens der Evangelischen Kirchen in Deutschland diesen Bedingungen genügen, werden zumindest im Bereich der Diakonie erhebliche Umstellungen und Veränderungen notwendig sein.

Das kirchengemäße Tarifvertragssystem in unserer Kirche ist damit trotz des formellen Unterlegens im Prozess in vollem Umfang bestätigt und bedarf seiner Fortsetzung keinerlei Veränderung. Es erfüllt als einziges kirchliches Arbeitsrechtsregelungssystem seit Jahrzehnten die gestern vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Voraussetzungen um das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen mit den Rechten der Gewerkschaft aus der Koalitionsfreiheit in Einklang zu bringen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kurt', written in a cursive style.

Kunst
Geschäftsführer