

Bischöfliches Ordinariat • Postfach 1355 • 65533 Limburg

Katholische Kirchengemeinde  
St. Josef Frankfurt am Main

Herr Pfr. Markus Schmidt  
Herrn Gerold Lutz

Abteilung  
**Kommunikation und  
Öffentlichkeitsarbeit**

Bearbeiter/in  
**Stephan Schnelle**

Aktenzeichen

Limburg  
**2. August 2023**

## **Stellungnahme des Bistums Limburg zum Streikrecht im kirchlichen Dienst**

Im März 2023 streikten Beschäftigte einer Kita der Kirchengemeinde Sankt Josef, Frankfurt trotz mehrfacher von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung gegebener Hinweise auf die Unzulässigkeit von Streiks im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. In enger Abstimmung mit dem Bistum reagierte die Kirchengemeinde als Arbeitgeber auf dieses Verhalten.

Das Bistum Limburg sieht in Streiks als Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen im Sinne des Art. 9 Grundgesetz im Rahmen von Aushandlungen des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts kein den Beschäftigten zur Verfügung stehendes Instrument. Damit entspricht diese Position voll und ganz der Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz zum kirchlichen Arbeitsrecht.

Das Grundgesetz garantiert mit Art. 9 Abs. 3 das Recht auf Koalitionsfreiheit, also das Recht der Beschäftigten, sich in Koalitionen zusammenzuschließen bzw. beizutreten, um so im Rahmen des sogenannten Zweiten Weges für ihre Arbeitsbedingungen einzutreten. Streik und Aussperrung sind vom Grundrecht aus Art. 9 Grundgesetz anerkannte Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung der jeweiligen Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern. Dieser Zweite Weg schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einem möglichen Verhandlungsungleichgewicht, das den sog. Ersten Weg, die individuelle Aushandlung der Vertragsbedingungen mit den jeweiligen Arbeitgebern, prägt.

Diesem Grundrecht der Beschäftigten aus Art. 9 Grundgesetz steht das ebenfalls verfassungsmäßig garantierte Recht der Kirchen auf Selbstbestimmung gegenüber (Art. 140 Grundgesetz i.V.m. Art 137 Weimarer Reichsverfassung), wonach diese ein eigenes kollektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren schaffen und in dieser Weise ihre Mitarbeitenden an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse beteiligen können. Von diesem Recht machen die Bistümer in Deutschland mit dem verbindlich installierten sogenannten Dritten Weg Gebrauch.

Die Verbindung dieser beiden gegenläufigen Rechte mit Verfassungsrang konnte nur erreicht werden, wenn mit dem Dritten Weg eine dem Recht aus Art. 9 Grundgesetz auf Bildung von Koalitionen und Aushandlung von Arbeitsbedingungen auch mittels Arbeitskampf gleichwertige Alternative gefunden wurde. Dies ist mit Art. 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, die auch im Bistum Limburg in Kraft gesetzt ist, und dem darin verankerten Dritten Weg gelungen.

Dieser Weg stellt sicher, dass die Arbeitsbedingungen im Kirchlichen Dienst in paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen - letztere indirekt durch die Arbeitnehmer/innen gewählt - besetzten Kommissionen ausgehandelt und mit qualifizierter 3/4 Mehrheit aller Kommissionsmitglieder beschlossen werden und die nicht einseitig

aufkündbar sind. Gewerkschaften sind berechtigt, eine Vertretung in die Kommission zu entsenden und so die Arbeitnehmerseite der Kommission zu unterstützen.

Kann in der Kommission keine Einigung erzielt werden, kann ein verbindliches Vermittlungsverfahren eingeleitet werden. Ein solches Vermittlungsverfahren lässt die Notwendigkeit von Streik und Aussperrung entfallen.

Kurz gesagt, der in der Kirche gewählte Dritte Weg benötigt das Arbeitskämpfungsmittel von Streik und Aussperrung nicht, um adäquate Ergebnisse zu erzielen und ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbank auszugleichen. Interessengegensätze werden durch Verhandlungen und wechselseitigem Nachgeben, ggf. auch unter Einsatzes des Vermittlungsverfahrens gelöst. Diesem Weg ist die arbeitsrechtliche Kommission gemäß Art. 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes verpflichtet.

Unabhängig davon lässt sich aber auch die Frage stellen, ob Arbeitskämpfmaßnahmen wie Streik und Aussperrung dem Kirchlichen Dienst angemessen wäre. Der kirchliche Dienst ist geprägt von dem Leitbild der Dienstgemeinschaft, dem Sendungsauftrag und der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Diese in Art. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes festgehaltenen Grundprinzipien müssen auch bei der Frage nach einem Streikrecht beachtet werden. Ein Streik, also eine Arbeitsniederlegung, lässt sich kaum mit der christlichen Pflicht zum verlässlichen Dienst am Nächsten vereinbaren. Diesem Sendungsauftrag sind alle in einer Einrichtung Beschäftigten als Dienstgemeinschaft gemeinsam verpflichtet, egal in welcher Funktion sie tätig sind und kann nur durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten - Arbeitgebervertreter, Vorgesetzte sowie auch Mitarbeitende – verwirklicht werden.

Zusammenfassend: Streik und Aussperrung passen nicht zum kirchlichen Dienst und werden zur Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen auch nicht benötigt. Art. 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes und der darin fest verankerte Dritte Weg stellen sicher, dass auch ohne Arbeitskämpfmaßnahmen im Sinne des Art. 9 Grundgesetz entsprechende kollektive Arbeitsrechtsregelungen ausgehandelt sind und entspricht am ehesten dem Anspruch an eine christliche Dienstgemeinschaft.

Für den Bestand des Dritten Weges ist es notwendig, dass alle Beteiligten diesen Weg der Kirchen akzeptieren und leben und auch – wie in der Kirchengemeinde St. Josef, Frankfurt geschehen - ggf. die notwendigen Maßnahmen zum Schutz ergreifen.



Birgit Krellmann



Stephan Schnelle