

Für kirchliche Einrichtungen gilt kein generelles Streikverbot

Soweit kirchliche Arbeitgeber Tarifverträge anwenden, dürfen sie grds. auch bestreikt werden. Das gilt selbst dann, wenn der kirchliche Arbeitgeber der Gewerkschaft den Abschluss einer Schlichtungsvereinbarung angeboten hat. Ein Streikverbot kommt nur in Einzelfällen in Betracht, in denen außerhalb des kirchlichen Bereichs Aussperrungen zulässig wären.

Der Sachverhalt:

Ein kirchlicher Arbeitgeberverband, der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK), wollte dem Marburger Bund untersagen lassen, in seinen Mitgliedseinrichtungen zu streiken bzw. zum Streik aufzurufen. Er hatte dem Marburger Bund den Abschluss einer Schlichtungsvereinbarung angeboten und war der Auffassung, dass zumindest aus diesem Grund Streiks unzulässig seien.

Die auf ein Verbot von Streikaufrufen und Streiks gerichtete Klage des Arbeitgeberverbands hatte vor dem Arbeitsgericht Hamburg keinen Erfolg.

Die Gründe:

Dem Marburger Bund ist es nicht generell untersagt, in Mitgliedseinrichtungen des Arbeitgeberverbands zu streiken.

Das Streikrecht der Gewerkschaften gehört zur Tarifautonomie und ist durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Dieses Recht kann den Gewerkschaften unter Berufung auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht jedenfalls für solche kirchliche Einrichtungen nicht genommen werden, die die Arbeitsbedingungen durch (kirchliche) Tarifverträge regeln. Denn erst durch das Recht zum Streik wird ein Machtgleichgewicht zwischen der Gewerkschaft und den Arbeitgebern hergestellt.

Im Streitfall ergibt sich etwas anderes auch nicht daraus, dass die kirchlichen Arbeitgeber der Gewerkschaft den Abschluss einer Schlichtungsvereinbarung angeboten haben. Ein durch etwaige Zwangsschlichtung erzieltetes Ergebnis steht einem Tarifvertrag, der am Ende einer Tarifauseinandersetzung von gleich starken Verhandlungspartnern einvernehmlich abgeschlossen wird, nicht gleich.

Auch der Grundsatz der Kampfparität rechtfertigt kein generelles Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen. Zwar verzichten kirchliche Arbeitgeber auf Aussperrungen. Dieser Verzicht wirkt sich aber nur in den Fällen auf die Kampfparität aus, in denen eine Aussperrung zulässig wäre. Dies ist nur bei übermäßigen Kampfmaßnahmen auf Arbeitnehmerseite der Fall, die das Kräftegleichgewicht zugunsten der Arbeitnehmer kippen können. Nur in solchen Ausnahmefällen, kann nach dem Grundsatz der Kampfparität ein Streikverbot erwogen werden.

Der Hintergrund:

Die Frage, ob kirchliche Einrichtungen bestreikt werden dürfen, ist umstritten. So hat etwa das Arbeitsgericht Bielefeld mit Urteil vom 3.3.2010 (Az.: 3 Ca 2958/09) entschieden, dass Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen, in denen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD Anwendung finden, nicht zum Streik, Warnstreik o.Ä. aufrufen dürfen.

Die ver.di Betriebsgruppe am Diakonie-Klinikum Hamburg informiert:

Streikrecht in der Diakonie bestätigt Tarifbewegung . Diakonie

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit nunmehr einem halben Jahr sind wir gemeinsam aktiv für einen Tarifvertrag im Diakonie-Klinikum Hamburg. Hier haben wir bislang vier Streiks durchgeführt, um den Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass wir einen Tarifvertrag für uns am Diakonie-Klinikum wollen. Der Arbeitgeber verweigert jedoch die Verhandlungen und setzt uns unter Druck. Darüber hinaus versuchte unser Arbeitgeber vor Gericht ver.di zu verbieten zu Streiks aufzurufen. Hier waren die zentralen Argumente, dass in Kirche und Diakonie nicht gestreikt werden dürfe, da die Kirche und Diakonie alle ihre Belange selbst ordnen und sich daher nicht an „weltliches“ Arbeits- und Tarifrecht halten brauchen. Daher dürfe bei einem diakonischen Träger auch nicht gestreikt werden und ein Tarifvertrag kann es nur geben, wenn der Arbeitgeber dies will. Wir argumentieren hier, dass das Grundgesetz und damit auch das Streikrecht für alle Menschen in Deutschland gelten und die Diakonie sich nicht außerhalb des Grundgesetzes stellen kann, insbesondere wenn die Diakonie sich wie jeder andere Marktteilnehmer verhält. Daraus folgt: wenn wir mit ver.di's Hilfe einen Tarifvertrag wollen, haben wir auch das Recht dies notfalls mittels eines Streiks durchzusetzen.

Im vergangenen Jahr hat der Marburger Bund am Bethesda Krankenhaus Bergedorf gestreikt und die Diakonie hat hiergegen versucht gerichtlich vorzugehen. Hierzu fiel am 31. August 2010 vor dem Arbeitsgericht Hamburg das Urteil: der Streik des Marburger Bundes wurde für rechtmäßig erklärt und eine Unterlassungsklage der Diakonie gegen den Marburger Bund wurde abgelehnt. **Laut Evangelischen Pressedienst erklärte die zuständige Richterin, dass das gesetzlich garantierte Streikrecht höher zu bewerten sei als das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen! Darüber hinaus bezeichnete die Richterin Streiks als "anerkannte Kampfmittel". Erst dadurch sei es Arbeitnehmern möglich, mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe zu verhandeln.** Selbst wenn die Kirche auf Aussperrungen verzichte, könne sie beispielsweise einen Streik aussitzen, Streikbrecher einsetzen oder bestreikte Arbeitsbereiche stilllegen. Im Einzelfall könne ein unangemessener Streik auch untersagt werden.

Damit ist erstmals in Deutschland festgestellt worden, dass auch in diakonischen Einrichtungen das Grundrecht auf Streik gilt! Wir sind im Recht!

Wir dürfen uns für eine Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen engagieren!
Glaubt nicht unseren Arbeitgebern, wenn sie hier etwas anderes behaupten. Sie sind im Unrecht!

Wir machen weiter!

Wir wollen immer noch einen Tarifvertrag und gerechte Gehälter!

*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Eure Betriebsgruppe