

Informationen zum Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes zum Streikrecht in kirchlichen Betrieben

Streiken weiterhin möglich

Rückblick

Das BAG hatte in seinem Urteil 2012 die Betätigungsrechte von Gewerkschaften sowie die Rechtmäßigkeit von Streiks in kirchlichen Einrichtungen grundsätzlich bejaht. Im konkreten Streitfall obsiegte ver.di.

In seiner Begründung hatte das Gericht allerdings Voraussetzungen formuliert, die es den Kirchen ermöglicht, das Streikrecht von kirchlichen Beschäftigten einzuschränken (siehe auch <http://www.streikrecht-ist-grundrecht.de/material>)

Gegen das Urteil hatte ver.di deshalb Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eingelegt. Die Beschwerde wurde als unzulässig zurückgewiesen. Das BVerfG ist der Auffassung, dass derartige Beschwerden gegen eine gerichtliche Entscheidung in einem nur sehr eng begrenzten Rahmen für zulässig gehalten werden. ver.di sei durch die BAG Entscheidung nicht in seinen Grundrechten verletzt. Gegenwärtig und zukünftig sei ver.di nicht unmittelbar durch die Entscheidungsgründe des BAG-Urteils „beschwert“.

Die vom Bundesarbeitsgericht formulierten Vorgaben für ein möglicherweise gerichtlich durchsetzbares Streikverbot seien laut BVerfG nicht im Detail ausgeführt. Auch zu der organisatorischen Einbindung der Gewerkschaften hatte das BAG nichts gesagt. Insofern hätten bei zukünftigen Arbeitskämpfmaßnahmen im Bedarfsfall die Arbeitsgerichte erneut zu entscheiden. Das Streikrecht (von ver.di) wurde in der BAG-Entscheidung gerade nicht in Abrede gestellt, so das BVerfG in seiner Urteilsbegründung v. 15. Juli 2015, Rz 79. Auch das BVerfG hat sich zum Streikrecht nicht geäußert.

Fazit

Es ist bedauerlich, dass sich das BVerfG nicht durchringen konnte, die Verfassungsklage anzunehmen. Im verfassungsrechtlichen und politischen Umfeld ist die getroffene Entscheidung aber nicht hinderlich für unsere Strategie. Wir bleiben bei unserem bisherigen Kurs. ver.di wird auch nicht in Arbeitsrechtlichen Kommissionen Platz nehmen. Eine autonome, mitgliederorientierte Gewerkschaftsarbeit im Sinne der BAG-Rechtsprechung ist dort nicht möglich.

Wir bleiben dabei: Streikrecht ist ein Grundrecht.

Dem Kirchengesetzgeber steht es nach höchstrichterlicher Rechtsprechung zwar frei, arbeitsrechtliche Verfahrensregelungen zu treffen. Dies darf aber nicht dazu führen, geltende Grundrechte einzuschränken. Die Regelungen von Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen gehören nicht zu den alleinigen Angelegenheiten der Kirchen.

Unser Ziel bleibt es, auch mit kirchlichen Arbeitgebern Tarifverträge abzuschließen, ohne Einschränkungen des Streikrechts.

Was ist jetzt zu tun?

Für große tarifpolitische Ziele im Gesundheits- und Sozialwesen, wie die Aufwertung sozialer Berufe, brauchen wir Caritas und Diakonie. Deshalb ist die Auseinandersetzung um Tarifverträge mit den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden mit über einer Millionen Beschäftigten von hoher strategischer Bedeutung.

- Kampagnen wie „Diakonie verdient Tarifverträge“ in Hessen und Ostdeutschland oder „Weil wir es wert sind“ in Bayern sind gute Beispiele, wie Beschäftigte aktiv werden können. Nachmachen erwünscht. ver.di Niedersachsen hat mit der ev. Landeskirche und ihrer Diakonie eine Blaupause vorgelegt, wie der Weg zu Tarifverträgen funktionieren kann. Mit

der Stadtmission Heidelberg konnte ver.di Baden-Württemberg einen Tarifvertrag abschließen. Auch andernorts gibt es Aktivitäten.

- Unsere Forderung nach einer Aufwertung im Sozial und Erziehungsdienst und den Gesundheitsberufen kann mit den Forderungen nach Entlastung und nach Tarifverträgen verknüpft werden.
- Unsere Position vertreten wir weiterhin offensiv. Die kürzlich erschienene Flugschrift „Zwischen Konkurrenz und Kreuz“ bietet dazu eine Fülle von Informationen. Die Autorinnen und Autoren können gerne zu Diskussionsveranstaltungen eingeladen werden.

Den kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht können am besten selbstbewusste und entschlossene Belegschaften kippen. Ein besseres Arbeitsrecht ist möglich.