

Herrn
Michael Quetting

Rechtsanwälte
Fachanwälte
für Arbeitsrecht
Mediation

Unser Zeichen
001/17 / 10

Sekretariat
Frau Hintze

Datum
07.10.2017

Bernhard
Baumann-Czichon
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mira Gathmann, MLE
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Mediatorin

Nora Wöfl
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Inken Dreyer
Rechtsanwältin
Mediatorin

Warnstreik im katholischen Krankenhaus Ottweiler

Lieber Kollege Quetting,

die Saarbrücker Zeitung hat über den für den kommenden Mittwoch geplanten Warnstreik in dem katholischen Krankenhaus in Ottweiler berichtet.

Da in diesem Bericht auch auf rechtliche Aspekte hingewiesen wurde, möchte ich hierzu einige Korrekturen anbringen:

In dem Bericht wird wie häufig von einem sogenannten Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen gesprochen. Auch der Krankenhausträger behauptet in seiner an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichteten Mitteilung ein solches Streikverbot.

Richtig ist, dass es – selbstverständlich – auch in kirchlichen Häusern kein Streikverbot gibt. Denn die durch das Grundgesetz verankerten Rechte enden nicht mit Betreten eines kirchlichen Betriebes. Deshalb können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Gewerkschaften auch in einem kirchlichen Haus die Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG (Koalitionsrecht) in Anspruch nehmen.

Die Kirchen haben immer wieder versucht, ihre These von einem Streikverbot auch gerichtlich durchzusetzen. Zuletzt hatte sich das Bundesarbeitsgericht am 20.11.2012 aus Anlass einer gegen die Gewerkschaft Ver.di gerichteten Klage mit dem Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen zu befassen. Das Bundesarbeitsgericht hat die auf Unterlassung von Streikaufrufen gerichtete Klage abgewiesen. Deshalb ist festzustellen: Bis heute hat kein einziges Gericht den Kirchen und ihrer Diakonie und Caritas Recht gegeben. Es gibt kein Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 20.11.2012 grundsätzliche Erwägungen zum Verhältnis von Gewerkschaften und Kirchen im Hinblick auf die Festlegung von Löhnen angestellt. Denn es ist nicht zu übersehen, dass es zwischen dem Koalitionsrecht einschließlich dem dazugehörigen Streikrecht und dem kirch-

Am Hulsberg 8
28205 Bremen
Fon 0421 439 33 44
Fax 0421 439 33 33
arbeitsrecht@bremen.de
www.baumann-czichon.de

lichen Selbstverständnis zu Spannungen kommt. Die Kirchen dürfen in Ausübung ihres Rechtes, die inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, auch den sogenannten Dritten Weg etablieren. Dieser schränkt die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften ein und der Anspruch der Gewerkschaften, auch in kirchlichen Einrichtungen streiken zu dürfen, beeinträchtigt den Dritten Weg. Dieses Spannungsverhältnis hat das Bundesarbeitsgericht im Wege der „praktischen Konkordanz“ aufgelöst. Die Kirchen können (nur) dann von den Gewerkschaften einen Streikverzicht verlangen, wenn sie es den Gewerkschaften ermöglichen, im Rahmen des Dritten Weges für die Gewerkschaftsmitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen festzulegen. Dazu ist es erforderlich, dass die Kirchen die Gewerkschaften im Rahmen des Dritten Weges in einer Weise beteiligen, dass sie maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. Dies ist dann nicht der Fall, wenn die Gewerkschaften in den arbeitsrechtlichen Kommissionen von Arbeitgebern und einigen wenigen Arbeitnehmervertretern überstimmt werden können.

Eine solche Stellung haben weder die Katholische noch die Evangelische Kirche den Gewerkschaften in ihren Ordnungen über die Arbeitsrechtlichen Kommissionen eingeräumt.

Wir stellen deshalb fest: Sowohl die Evangelische als auch die Katholische Kirche müssen Streikaufrufe der Gewerkschaften hinnehmen, weil sie es versäumt haben, den Gewerkschaften eine ihrer sozialpolitischen Bedeutung entsprechende Beteiligung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu ermöglichen. Es ist einer Gewerkschaft aufgrund ihrer verfassungsrechtlichen Stellung und Bedeutung nicht zuzumuten, auf Arbeitskampfmaßnahmen verzichten zu müssen, solange die Arbeitsbedingungen im Rahmen des Dritten Weges gegen ihren Willen festgelegt werden können. Eine Gewerkschaft kann ihre ordnungspolitische Funktion nur wahrnehmen, wenn sie in den zu führenden Verhandlungen über Löhne und andere Arbeitsbedingungen die erforderliche Verhandlungsmacht aufbauen kann. Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt erklärt, dass Tarifverhandlungen durch Gewerkschaften als „kollektives Betreten“ abzulehnen sind, wenn den Gewerkschaften nicht das Mittel des Arbeitskampfes zur Verfügung steht.

Richtig ist, dass die Gewerkschaft Ver.di gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 20.11.2012 Verfassungsbeschwerde eingelegt hat. Diese richtet sich jedoch nicht gegen ein angebliches Streikverbot. Denn das Bundesarbeitsgericht hat ja – siehe oben – die gegen die Gewerkschaft Ver.di erhobene Klage abgewiesen. Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungsbeschwerde von Ver.di zurückgewiesen – aber allein deshalb, weil es nicht erkannt hat, dass die Gewerkschaft durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes in irgendeiner Weise beschwert sein könnte. Das ist nachvollziehbar, weil das Bundesarbeitsgericht ja gerade kein Streikverbot ausgeurteilt hat.

Es überrascht nicht, dass der Träger des Krankenhauses in seinem Bemühen, den Streik abzuwenden, auch auf das angebliche Streikverbot verweist. Schon immer waren Arbeitskämpfe begleitet von Drohungen. Den streikbereiten Kolleginnen und Kollegen sei jedoch versichert, dass sie ihr grundgesetzlich garantiertes Streikrecht in Anspruch nehmen, welches Ihnen auch in kirchlichen Einrichtungen zusteht.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Baumann-Czichon
Rechtsanwalt