Landesarbeitsgerichts Hamm: Streik in kirchlichen Einrichtungen nicht ausnahmslos unzulässig

13.01.2011

Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm hat am heutigen Tage das Berufungsverfahren 8 Sa 788/10 entschieden, in dem es um die Zulässigkeit von Streikmaßnahmen im Bereich der Evangelischen Kirche geht.

Im August 2008 hatte die Gewerkschaft ver.di den Verband der Diakonischen Dienstgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert, was dieser ablehnte. Daraufhin rief die Gewerkschaft die Mitarbeiter in Diakonischen Einrichtungen in NRW zu Aktionen und Warnstreiks auf. Im Mai 2009 fand eine Streik- und Aktionswoche statt.

Gegen die Arbeitskampfmaßnahmen regte sich die von der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover sowie Diakonischen Werken, Diakonien und weiteren Einrichtungen beim Arbeitsgericht Bielefeld erhobene Klage. Mit Urteil vom 03.03.2010 hat das Arbeitsgericht die Gewerkschaft ver.di zur Unterlassung von Streikmaßnahmen gegenüber der Evangelischen Kirche, dem Diakonischen Werk und einzelner Einrichtungen verurteilt.

Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts hat die Klage im Gegensatz zur Vorinstanz abgewiesen, da auch in kirchlichen Einrichtungen gewerkschaftlich organisierte Streikmaßnahmen nicht grundsätzlich ausgeschlossen sind.

Bei der Abwägung zwischen dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und dem nach Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Streikrecht ist zu berücksichtigen, dass in kirchlichen Einrichtungen auch Arbeitnehmer beschäftigt werden, deren Tätigkeit nicht zum in christlicher Überzeugung geleisteten „Dienst am Nächsten" zählen. Äußerlich erkennbar wird dies u. a. daran, dass bestimmte Aufgabenbereiche mit Hilfsfunktionen (z. B. Krankenhausküche, Reinigungsdienst) ausgegliedert und auf nicht kirchliche Einrichtungen übertragen werden können. Daher ist ein Ausschluss des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen unverhältnismäßig. Schon deswegen ist der umfassende Unterlassungsantrag der Kläger unbegründet.

Der Ausschluss des Streikrechts lässt sich auch nicht dadurch rechtfertigen, dass in kirchlichen Einrichtungen der „Dritte Weg" beschritten wird. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Beschlüsse der „Arbeitsrechtlichen Kommission" stellt kein gleichwertiges System zur Regelung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Abs. 3 GG dar. Da ⅔ der Arbeitnehmervertreter der „Arbeitsrechtlichen Kommission" im kirchlichen Dienst tätig sein müssen, können hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter keinen maßgeblichen Einfluss ausüben. Weitere Einschränkungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung erfolgt dadurch, dass sich die Arbeitnehmervertreter aus sämtlichen in der Einrichtung vertretenen Mitarbeitervereinigung zusammensetzen müssen. Daher kann auch die formale Gleichheit der Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberstimmen in der Kommission die im Vergleich zum staatlichen Tarif- und Arbeitskampfrecht erkennbare Beschränkung der kollektiven Interessenvertretung nicht ausgleichen.

Welche Einschränkungen des Streikrechts aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen folgen und wie der „Dritte Weg" auszugestalten ist, um eine Gleichwertigkeit der Gestaltung der Arbeitsbedingungen annehmen zu können, musste die Kammer nicht entscheiden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung: verwaltung@lag-hamm.nrw.de

© Justizministerium Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2006 - 2011