



Friedhelm Hengsbach SJ

Dritter Weg an einer Wegscheide?

Ludwigshafen, März 2015

Die Deutsche Bischofskonferenz hat mit der Rahmen-Koda-Ordnung vom 24.11.2014 Vertretern tariffähiger Gewerkschaften angeboten, in den Kommissionen für die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts mitzuwirken, ohne dass diese der so genannten Dienstgemeinschaft angehören. Was ist der Grund für diese umwälzende Entscheidung? Wie ist diese Entscheidung zu beurteilen?

(1) Die Bischöfe mussten auf das „Streikurteil“ des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 reagieren. Zwar hatte das Gericht drei kirchliche Positionen bekräftigt: Der verfassungsfeste Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen schließt eine eigenständige Ausgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse ein. Er erstreckt sich auch auf die der Kirche zugeordneten Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform. Das kirchliche Kommissionsmodell, das Tarifverträge und Arbeitskämpfe ausschließt, steht gleichberechtigt neben der Entscheidung für Tarifverträge.

Aber die Kirchen sind in der Ausgestaltung ihres Sonderarbeitsrechts nicht völlig frei, sondern unterliegen einer wenngleich beschränkten Plausibilitätskontrolle durch staatliche Gerichte. So stellt das Gericht eine Kollision zwischen der Grundrechtsposition kirchlicher Selbstbestimmung und der Grundrechtsposition der Koalitionsfreiheit und -betätigung fest. Beide sind im Sinn praktischer Konkordanz gegeneinander abzuwägen. Folglich darf das kirchliche Kommissionsmodell, das dem theologischen Leitbild der Dienstgemeinschaft folgt, die Koalitionsfreiheit und das Konzept der Tarifautonomie nicht verdrängen. Um die strukturelle Verhandlungsschwäche kirchlicher Dienstnehmer im Kommissionsmodell zu überwinden und einen tatsächlich fairen und kohärenten Interessenausgleich zu gewährleisten, sollte die Dienstnehmerseite nicht ohne die Unterstützung sozial mächtiger Gewerkschaften bleiben. Diese sollten in das kirchliche Arbeitsrechtsregelungsverfahren „organisatorisch eingebunden werden“.

Das Bundesarbeitsgericht folgt in seiner Argumentation zugunsten des Sonderarbeitsrechts der Kirchen etwas blauäugig der diffusen Zauberformel einer einheitlichen Dienstgemeinschaft, die faktisch zunehmend zerfasert und ausfranst. Immerhin verwendet es den Begriff ausschließlich als „theologisches Leitbild“ und nicht - wie die Grundordnung der katholischen Bischöfe - als „Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts“. Der aufgeblähte Kontrast zwischen einem konfliktiv-kämpferischen Tarifvertragsmodell und einem verständnisvoll partnerschaftlich nachgebenden Konsensmodell ist dem kirchlichen Sprachspiel nachgebildet.

(2) Wie ist die Entscheidung der Bischöfe zu beurteilen? Die Forderung des Bundesarbeitsgerichts, Gewerkschaften in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung im dritten Weg organisatorisch einzubinden, bleibt wolkig und vage. Falls das Gericht jedoch das Defizit paritätischer Verhandlungsmacht der Dienstnehmerseite im Blick hat, ist die Reaktion der Bischöfe völlig unangemessen. Dass sich tariffähige und streikbewehrt mächtige Gewerkschaften in Deutschland auf das gnädige Angebot der Bischöfe einlassen, kaum mehr als eine Zehenspitze in den geöffneten Türspalt des dritten Weges zu stellen, ist eher unwahrscheinlich. Erhalten sie etwa ein Einspruchsrecht, wenn ein Kommissionsbeschluss die Qualität jenes Referenztarifvertrags erheblich unterschreitet, den Gewerkschaften ausgehandelt haben? Welcher Einfluss auf die Entscheidungen der Zentral- oder Unterkommissionen wird ihnen zugestanden? Erst recht widersprüchlich ist die Etablierung eines Paralleluniversums in den Kommissionen. Während die Mehrheit der Kommissionsmitglieder direkt oder indirekt gewählt und auf das religiöse Leitbild der Dienstgemeinschaft verpflichtet ist, werden Delegierte einer Gewerkschaft der Dienstnehmerseite von außen eingepropft. Solche organisatorische Einbindung bleibt eine hohle Fassade, solange gewerkschaftliche Betätigung und Mitgliederwerbung an der Basis nicht intensiviert werden.

Und wenn der angebotene gewerkschaftlich-dienstgemeinschaftliche Mix nicht zustande kommt? Da dem einspurigen dritten Weg die paritätische Verhandlungsmacht fehlt, ist ein duales System betrieblicher Mitarbeitervertretung und kollektiver Interessenvertretung unvermeidbar. Lassen sich die real existierenden berufsständischen Gruppierungen einschließlich der diözesanen und bundesweit funktionsfähigen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen als kollektive, gegnerfreie, sozial mächtige Interessenvertretungen aufrüsten? Falls dieser Weg versperrt ist, bleibt nur eine ökumenisch abgestimmte Alternative, dem brüchig gewordenen dritten Weg eine Brücke zu bauen in das allgemeine Tarifvertragssystem friedlicher Konfliktregelung für den gesamten sozialen Sektor.

Friedhelm Hengsbach SJ., Ludwigshafen (Rhein)