



5. Fachtagung für Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber in der HVHS Haltern am 24. 4. 2008

Zur Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung Verlagerung von Entscheidungen auf die betriebliche Ebene

Zusammenfassende Thesen

- 1.1 Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht beruht auf einem sozialemischen Fundament, das die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ebenso wie die Betriebspartnerschaft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und die Zwangsversicherung gegen soziale Risiken zum Besten der Arbeiterklasse verordnete – als „**Schutzethik** der fürsorglichen Bevormundung“ im Sozialstaat. Die tragenden **Werte** dieser Regeln zielten auf die Anerkennung der betrieblichen Bürgerrechte von Arbeitnehmern, ihre **Strukturen** setzten auf die Anerkennung kollektiver Akteure. Arbeitsrecht entwickelte sich im Laufe des 20. Jahrhunderts als Kritik am ungenügenden freien Arbeitsvertrag immer weiter in Richtung kollektiven Schutzes durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, deren Ausbreitung starke politische, behördliche und gerichtliche Unterstützung fand.
- 1.2 Die „**vertrauensvolle Zusammenarbeit**“ ist Leitbegriff einer Betriebsverfassung, die Arbeitgeber und Belegschaft zur Kooperation „verpflichten“ will. Der Gleichklang zwischen § 2 BetrVG 1972 (bzw. § 49 BetrVG 1952) und der MAVO-Präambel ist kein Zufall. Während die Formel im BetrVG den Klassenkampf abwehren sollte und aus den Antagonisten von „Kapital und Arbeit“ Betriebspartner im Sinne von § 242 BGB machen wollte, ging es in der Kirche und ihren Einrichtungen um die Verpflichtung auf eine religiös auf Kurs gebrachte „Dienstgemeinschaft“. Die appellative Generalklausel diente also in beiden Fällen zunächst einer ideologischen Einebnung von real existierenden Interessengegensätzen.
- 2.1 Der gemeinsame Nenner zwischen den Gesetzen des BetrVG – PersVG – MAVO/MVG ist die „**Angemessenheitskontrolle**“ der kollektiven Arbeitsbedingungen durch eine gewählte Beschäftigtenvertretung. Die ökonomische Vertragstheorie erklärt den Sinn der Mitbestimmung im Betrieb mit der notwendigen Ergänzung des „unvollständigen“ bzw. „offenen“ Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber könnte sonst versucht sein, seine Organisations- und Weisungsrechte zu Lasten des Arbeitnehmers auszunutzen. Die betriebliche Mitbestimmung sichert nicht nur die

„sozialverträgliche“ Gestaltung kollektiver Arbeitsbedingungen, sondern auch deren effiziente Anpassung an den ständigen wirtschaftlichen Wandel (Transaktionskosten-Argument: kollektive Verhandlungen ersparen die ständige Änderung der Einzelverträge).

- 2.2** Sinn und Zweck der **Zwei-Ebenen-Mitbestimmung** im deutschen kollektiven Arbeitsrecht ist die Arbeitsteilung zwischen der „harten“, notfalls konfliktär ausgetragenen Tarifpartnerschaft und der „weichen“, notfalls auf die Zwangsschlichtung verweisenden friedlichen Betriebspartnerschaft. Dabei kann der Arbeitgeber in Ausnahmefällen auch von beiden Seiten wie beim Streik um die Folgen von Betriebsschließungen sehr effizient „in die Zange“ genommen werden. Der Gesetzgeber setzt weiter auf den **Vorrang** der Tarifvertrags (vgl. § 77 III BetrVG) und hat sich für eine Förderung sog. betrieblicher Bündnisse bisher nicht erwärmen können.
- 2.3** Fraglich ist die Effizienz der kirchlichen Parallelkonstruktion zwischen regionaler KODA (ARK)-Regelung und betrieblicher MAV-Teilhabe. Die Überzeugungskraft des sog. **Dritten Wegs** steht und fällt mit Konfliktfähigkeit bzw. Einigungswilligkeit der Dienstgeber- bzw. Dienstnehmerseite. Das fehlende Streikrecht darf nicht zu permanenten Verhandlungsblockaden führen, vielmehr bedarf es im Zweifel einer Zwangsschlichtung durch einen neutralen Vorsitzenden oder einen Schlichtungsausschuss (vgl. zB § 13 ARRG ELKB).
- 2.4** Öffnungsklauseln zugunsten betrieblich-autonomer Entscheidungen sind nicht nur kirchenpolitisch heikel, weil sie im Zweifel den Interessen des Dienstgebers entgegen kommen, sondern auch juristische Muster von zweifelhaftem Wert. Die überbetrieblichen **Kommissionen** sind gut beraten, ggf. notwendige betriebliche Abweichungen von den AVR jeweils eigens zu genehmigen, um ihre juristische Wirksamkeit auch vor den weltlichen Arbeitsgerichten abzusichern.
- 3. Fazit:** Kirchliche Einrichtungen müssen ethischen Anforderungen in besonderer Weise entsprechen. Dazu zählt nicht das Etikett „Dienstgemeinschaft“, sondern allein dessen gelebter Inhalt. Glaubwürdiges Handeln erfordert auch eine glaubwürdige Verhandlungs- und Ordnungsethik innerhalb der Arbeitsbeziehungen. Die Strukturen des sog. Dritten Wegs müssen dem entgegen kommen, indem sie konsensuale Regelsetzung und –vollzug auf der jeweils richtigen Ebene begünstigen.