



Zukunftsfähigkeit des kirchlichen Arbeitsrechts?

Aktuelle Entwicklungen und Perspektiven des Dritten Weges

14. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht
an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt
am 28. Februar/ 1. März 2011



Gliederung

- I. Einführung: „Megatrends“ im 21. Jahrhundert**
- II. Empirische Stichworte zum Verfahren des Dritten Wegs**
 1. Funktionsfähigkeit der Strukturen des Kommissionensystems
 2. Konflikt- und Kompromissfähigkeit der Dienstgeber- und -nehmerseite
 3. Fazit
- III. Institutioneller Vergleich mit dem Tarifvertragssystem**
 1. Funktionsfähigkeit der Strukturen des Tarifvertragssystems
 2. Konflikt- und Kompromissfähigkeit der Arbeitgeber- und -nehmerseite
 3. Fazit
- IV. Juristische Bewertung der Zukunftsfähigkeit des Dritten Wegs**
 1. Klarstellung: es gibt keinen „Vierten Weg“
 2. Schlüsselbegriff „Parität“
- V. Ausblick**



I. Einführung: „Megatrends“ im 21. Jahrhundert

- Einfluss von Säkularismus und Pluralismus auf die Institution Kirche
- Wiederkehr des Religiösen ohne institutionelle Gebundenheit („*re-ligio*“)
- Vom Stimmungswandel zum schleichenden Verfassungswandel?



II. Empirische Stichworte zum Verfahren des Dritten Wegs

1. Funktionsfähigkeit der Strukturen des Kommissionensystems

Es bestehen

- 31 Kommissionen für den verfassten und/ oder karitativen-diakonischen Bereich, in denen ca. 675 Mitglieder in einem „geschlossenen“ Verhandlungssystem agieren.

Kennzeichen des Verfahrens sind

- regelmäßig wiederkehrende Interaktionen auf unterschiedlichem Konfliktniveau,
- verschiedene Delegationsformen von Dienstnehmern mit Basisbezug, (*AG-MAV-Entsendungsmodell* bzw. *Verbandsmodell*),
- i.d.R. ersetzende Zwangsschlichtung zur Auflösung von Patt-Situationen.



2. Konflikt- und Kompromissfähigkeit der Dienstgeber- und -nehmerseite

- Regionalisierung/ Dezentralisierung verhindert starke u. zentrale korporative Akteure und begünstigt Zersplitterung der Arbeitsbedingungen, dennoch wirkt „Leitwährung“ TVöD im Hintergrund
- Keine „*Musterabschlüsse*“ mit Signalwirkung
- Professionalisierung in großen Kommissionen schreitet voran, insb. durch
 - Stärkung der Mitarbeiterseite durch juristisches Personal
 - regelmäßige Schulung/ Fortbildung/ Freistellung als Grundausstattung für die MA-Seite (weiter verbesserungswürdig)
- Auflösung von Blockaden erfordert (hilfsweise) Besetzungsregelungen und verbindliche ersetzende Schlichtung durch unabhängige Dritte



3. Fazit

- Kommissionensystem gibt internen Akteuren Verhandlungsstrukturen verbindlich vor
- Kirchliche Ordnung hat Vorrang vor säkularer Freiheit (*öffentlich-rechtlicher Ansatz*)
- schlüssige Begründung durch Betonung der vorausliegenden gemeinsamen Verpflichtung auf den höheren Auftrag der Kirche („Dienstgemeinschaft“)
- Ständige und wiederkehrende Zusammenarbeit soll konstruktive Lösungen fördern
- Konfliktfähigkeit damit aber „systemisch“ weniger gefordert als verwurzeltes Hierarchievertrauen



III. Institutioneller Vergleich mit dem Tarifvertragssystem

1. Funktionsfähigkeit der Strukturen des Tarifvertragssystems

Es bestehen

- eine Vielzahl von Tarifverträgen:
 - Branchen- und Flächentarifverträge
 - Firmentarifverträge
 - Vertragspartner:
 - *DGB-Gewerkschaften* bzw. *Sparten-Gewerkschaften*
 - *Arbeitgeber-Verbände* bzw. *Einzelunternehmen*,
- unterschiedliche Organisationsgrade je nach Branche, Region und Beruf.

Kennzeichen des Verfahrens sind

- vielfältige freie Interaktionsformen,
- eher seltene Streiks in der Breite,
- zunehmend tariffreie Zonen mit der Folge
 - zunehmender staatlicher Regulierung über Mindestlöhne
(Beispiel Zeitarbeit!)



2. Konflikt- und Kompromissfähigkeit der Arbeitgeber- und -nehmerseite

- Zentrale Abschlüsse durch vertraute Partner in großen Branchen
- Arbeitskampfdrohung je nach Kassenlage und Mobilisierungsfähigkeit
- aber auch: Verhandlungskultur ohne Kampf (z.B. in der Chemie)
- Hohe Professionalität auf beiden Seiten
- Regelmäßige Schulung/ Fortbildung/ Freistellung über BetrVG (Betriebsräte) gewährleistet
- Aber auch: tariflose Zonen breiten sich aus



3. Fazit

- Tarifsystem erlaubt kollektiven Akteuren große Verhandlungs- und Kampfautonomie (TVG kennt keine Verfahrensregeln)
- System der kollektiven Privatautonomie bedarf „durchsetzungsstarker“ Verbände auf beiden Seiten
(*privatrechtlicher Ansatz*)

Aber:

- Funktionieren ist abhängig von Mitgliederstärke und Akzeptanz der Gewerkschaften in den Betrieben
- Zunehmender Gewerkschaftswettbewerb („Tarifpluralität“)
- Zunehmend werden Mitglieder durch sog. „Differenzierungsklauseln“ im TV besser gestellt (Bsp. Opel-„Erholungsbeihilfe“)



IV. Juristische Bewertung der Zukunftsfähigkeit des Dritten Weges

1. Klarstellung: es gibt keinen „Vierten Weg“ (I)

a) Der Dritte Weg: ganz oder gar nicht!

„*Praktische Konkordanz*“ zwischen Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 4 GG
i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV/ 140 GG führt in die Irre:

→ beide Wege lassen sich systemlogisch nicht kreuzen.



1. Klarstellung: es gibt keinen „Vierten Weg“ (II)

b) Bestes Beispiel: LAG Hamm v. 13.01.11 – 8 Sa 788/10

- Rechtspraktisch **folgenlos**: Man mag zum Streik aufrufen dürfen - aber was, wenn keiner hinget?
- Rechtsdogmatisch **wirr und widersinnig**:
 - Verfassungsrechtlich „richtige“ Zuordnung der streikfreien Zone kann sich Arbeitsrichter nicht anmaßen
 - Weltliche Gewerkschaften sollen in der Kirche die Verhandlungsführerschaft übernehmen (Rz. 143) - auch wenn sie keine Mitglieder in der Einrichtung haben??

→ Grundlagenfehler: Kirche ist **kein Tendenzbetrieb**
(steht im Gesetz, vgl. § 118 Abs. 1 versus Abs. 2 BetrVG).

c) LAG Hamm (8. Kammer) argumentiert abstrus und handgreiflich verfassungswidrig, die Entscheidung wird spätestens in Karlsruhe aufgehoben



1. Zur Klarstellung: es gibt keinen „Vierten Weg“ (III)

d) Fazit:

- Kirchliche Einrichtungen, die sich ausschließlich an die Arbeitsbedingungen des kirchengemäßen Regelungsverfahrens halten, handeln im Einklang mit geltendem Verfassungsrecht – sie können durch Streiks nicht zu Tarifverträgen gezwungen werden
- Art. 9 Abs. 3 GG kommt erst ins Spiel, wenn die Einrichtung „eigene“ Bedingungen abseits des Dritten Wegs verhandelt
→ dann kann eine Gewerkschaft einen Haustarif zu erstreiken versuchen
- ein *Auseinander-Dividieren* der Konditionen von religionsnahen und religionsfernen Arbeitsbereichen geht nicht
→ das widerspräche der verfassungsrechtlich einheitlichen Zuordnung für die kirchliche Einrichtung insgesamt (vulgo „Dienstgemeinschaft“).



2. Schlüsselbegriff „Parität“ (I)

- a) BAG v. 25.3.2009 – 7 AZR 710/07 = ZMV 2009, 271:
keine materielle Parität wegen Zwangsschlichtung
- b) BAG v. 22.7.2010 – 6 AZR 847/07 = ZTR 2010, 658:
formelle Parität und Weisungsungebundenheit im Kommissionsmodell reichen aus
- c) Streit hat keine Bedeutung für „Tarifsurrogats“-Funktion der AVR-Normen: Rechtskreis-Theorie des BAG überzeugt, wonach kirchlich erzeugte Normen nicht Rechtskreis des weltlichen Rechts erreichen

Problem:

- d) „Materielle“ Parität ist nicht messbar, das hat die Diskussion im Vertragsrecht zur „Disparität“ bei Abschluss des Arbeitsvertrags gezeigt – es geht um typisierende Wertungen der Rechtsordnung je nach Verhandlungssituation
- e) „Formelle“ Parität im Kommissionsmodell ist messbar, überzeugt aber nicht jeden



2. Schlüsselbegriff „Parität“ (II)

f) Pro und Contra:

- **Argument pro „materielle“ Imparität:**
 - Erst Streiks brechen Macht der Arbeitgeber
 - Erst Streiks erzeugen echte Verhandlungsbereitschaft

- **Argument contra „materielle“ Imparität:**
 - Streiks können Auftrag der Kirche desavouieren
 - Streiks passen nur zum industriellen Konflikt (Historie)
 - Streiks erfordern hohes konfliktäres Know-How
 - Streiks setzen schroffen Antagonismus der Kampfparteien voraus
 - Streiks sind immer nur „letztes“ Mittel (ultima ratio)



2. Schlüsselbegriff „Parität“ (III)

g) Fazit:

- Entscheidung ist „Glaubensfrage“!
- Vieles spricht dafür, dass das wirtschaftsfriedliche Modell der Zwangsschlichtung, das auch in der Einigungsstelle der weltlichen Betriebsverfassung Erfolge erzielt, als Alternative zum Tarifsysteem gleichwertig ist (Gewerkschaften kennen innerbetrieblich ebenfalls nur eine „Friedensordnung“!)
- Das „geschlossene System“ der Kirche rechtfertigt eine „innerbetriebliche“ Friedenspflicht. Sachliche Argumente, konstruktiver Dialog und im Konfliktfall die Entscheidung des Schlichtungsausschusses können als *committee bargaining* wegen Sachnähe der Akteure – nach Auswertung der Erfahrungen seit 2005 – ebenfalls „materielle“ Parität erzeugen.



V. Ausblick

Voraussetzungen für die Zukunftsfähigkeit des Dritten Wegs ist im anthropologischen Kern:

- Verlässlichkeit,
 - Transparenz und
 - Ehrlichkeit der Akteure.
- } **glaubwürdige
Verhandlungs-
und Ordnungsethik**

*Korrigierende Letztentscheide von Bischöfen
oder Diakonischen Konferenzen (d.h. Eingriffe
des kirchlichen Gesetzgebers in die Autonomie
des ARK-Verfahrens) vertragen sich damit nicht!*

Nötig ist „Grundvertrauen“ nach der Goldenen Regel, ohne das das Subsystem Kirche/ Caritas/ Diakonie keine Zukunft hat:

**„Behandle den Mitarbeiter stets so, wie Du selbst von ihm
behandelt werden willst“** (nach Matth. 7, 12)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Hermann Reichold

Juristische Fakultät

Geschwister-Scholl-Platz, 72074 Tübingen

Telefon: +49 7071 29-78149

Telefax: +49 7071 29-5068

reichold@jura.uni-tuebingen.de