

Wie könnte die Einbindung der Gewerkschaften im Dritten Weg aussehen?

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dem sog. Streikrechtsurteil im November 2012 einen deutlichen Auftrag an die Beteiligten, also Kirche und Gewerkschaften, ausgesprochen.

Beide Akteure sollen im Sinne einer praktischen Konkordanz² einen schonenden Ausgleich suchen und einerseits das Grundrecht der Koalitionsfreiheit³ mit dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche⁴ gerecht werden.

Der "Gewinner" (Dienstleistungsgewerkschaft Verdi) hat Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingereicht und schließt bisher auch nicht aus, dass bei Nicht-Annahme dieser Beschwerde oder im Unterliegensfall den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) anzurufen. Dieser Schritt entfaltet keine aufschiebende Wirkung des BAG Urteils.

Um es gleich vorab zu sagen, solange dieser Ausgleich (noch) nicht stattgefunden hat, kann also jede kirchliche Einrichtung beklagt werden!

Worum geht es nun bei der Kath. Kirche?

Die Kirche plädiert für einen Erhalt des bisherigen Kommissionsmodells⁵, die Gewerkschaften sehen ausschließlich im Tarifvertragsrecht mit oder ohne Streikrecht, den Königsweg.

Wichtig zu erwähnen scheint mir, dass verfasste Kirche und Caritasbereich beide gleich betroffen wären, ein grundlegender Systemunterschied wäre i.S. des Urteils nicht möglich.

In der Betrachtung stößt man auf folgende Grundsatzprobleme:

- Kommissionsmodell und Tarifvertragsmodell schließen sich einander aus
- Organisationsgrad der Gewerkschaften im Bereich
 - der kath. Kirche, ca. 2%
 - der evang. Kirche, < 10%(Hinweis: Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder...)
- Im verfaßt-kirchlichen Bereich findet man Berufsverbände zur Vertretung berufsständischer Ziele
- Im Caritasbereich gibt es nur vereinzelt eine berufl. Verbandsstruktur

Bei der Erhebung des Ist-Zustands, also bei der Überprüfung, welche Bedingungen des Urteils bereits erfüllt sind, bzw. darstellbar sind fehlen zum einen die Verbindlichkeit bei der Anwendung der Kommissionsentscheidungen und die organisatorische Einbindung der Koalitionen in den 3. Weg.
(s. Tabellenübersicht Tab. 1)

² Konkordanz: In dem Fall, Abwägung von zwei, in Konkurrenz stehenden Grundrechten

³ Koalitionsfreiheit: **Verfassungsbegriff (Art.9,3 GG)** → Vereinigung zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen -> „freiwillige“ Bildung mit koalitionsgemäßer Zwecksetzung, Gegnerfreiheit und –unabhängigkeit, Unabhängigkeit von Staat, Kirche und Parteien

Rechtsbegriff (TVG) → Richterrecht :keine zwingende Arbeitskampfbereitschaft, Koalitionsmächtigkeit = Mindestmaß an Durchsetzungskraft, Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder und Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen.

⁴ Selbstbestimmungsrecht der Kirche: Art. 140 Grundgesetz (GG) d. BRD in Verbindung m. Art. 137 Weimarer Reichsverfassung (WRV)

⁵ Kommissionsmodell Kirche: Arbeitsrechtliche Kommission oder KODA

Forderung des BAG	Ist-Zustand im 3. Weg
Es muss eine paritätisch besetzte Kommission bestehen	Ja. Arbeitsrechtliche Kommission KODA
Es muss eine verbindliche Schlichtung geben → sog. Zwangsschlichtung	Ja. entsprechende Regelungen in der AK-Ordnung –AK-O entsprechende Regelungen im KODA-Recht
Verzicht der Bischöfe auf das sog. Notverordnungsrecht	Ja. Die Bischöfe verzichten auf dieses Recht
Dienstgeber (DG) muss die Kommissionsentscheidungen verbindlich anwenden	Nein.
Koalitionen sind organisatorisch in den 3. Weg einzubinden	Nein

Tabelle 1

Warum werden kirchl. Einrichtungen nicht bestreikt?

Dies scheint mehrere Gründe zu haben, erstens fehlt den kirchlichen Dienstnehmern schlichtweg die Erfahrung, bzw. die Kultur und zweitens, durch den bereits erwähnten niedrigen Organisationsgrad drohen den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern finanzielle Einbußen, denn nur Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf die Zahlungen von Streikgeld.

Wie kann es nun weiter gehen?

Während die Gewerkschaften deutlich nach Außen postulieren, dass sie einzig das Tarifvertragsrecht, verbunden mit einem verbrieften Streikrecht akzeptieren, suchen die Bischöfe noch nach der "goldenen" Lösung. Hierzu wurde bereits nach Urteilsspruch und Verkündung eine Kommission, besetzt mit Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitervertretern, eingesetzt. Im Ergebnis herrscht in dieser Kommission Einigkeit, am bisherigen Modell der Kommissionen festzuhalten. Um nun die Bedingungen des höchsten Gerichts zu erfüllen beauftragten die Ordnungsgeber eine zusätzliche Expertenkommission- auch diese Kommission ist mit Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeiterseite besetzt. Innerhalb der Expertengruppe wurden inzwischen 6 Modelle erarbeitet und diskutiert, die im Folgenden erläutert werden.

Die sechs Modelle...

- I. Keine Einbindung**
- II. Einbindungsmodell**
- III. Entsendemodell**
- IV. Einbindung über Listenwahl**
- V. Völlige Selbstorganisation der Dienstnehmerseite**
- VI. Tarifvertrag
(mit und ohne Friedenspflicht)**

I. Keine Einbindung

Man könnte übersetzen wie bisher, vielleicht Kirche pur.
Dieses Modell würde sich dadurch auszeichnen, dass alles beim Alten bleibt, also
→ keine Einbindung von Gewerkschaften
→ Streiks aushalten (wer streikt überhaupt?)
→ weitere Urteile abwarten (Bundesverfassungsgericht, EGMR)
→ auf Zeit setzen...

Anmerkung :

Wohl die schlechteste Variante, weil sich zum Staus Quo nichts ändert.

Einschätzung:

Wird den Forderungen des Gerichtes, der Dienstnehmer und der Gesellschaft nicht gerecht.

II. Einbindungsmodell

Bestehende Kommissionsmodelle (AK und KODA) bestehen weiter, der Unterschied, die Koalitionen, also die Gewerkschaften können auch Kandidaten ins Rennen schicken.

(Stichwort Personenwahl)

Anmerkung:

Hier bleibt eine gewisse Unsicherheit ob und wie viel Koalition am Ende inhaltlich ankommt.

Einschätzung:

Ich denke, dass wird den Gewerkschaften absolut nicht reichen.

III. Entsendemodell

Wahlstruktur der Kommissionen bleibt bestehen.

AK → Wahlmannsystem

(jede MAV entsendet einen Wahlmann und hat eine Stimme)

KODA → Persönliche Wahl (**Urwahl?**)

(jeder Dienstnehmer kann wählen)

Allerdings wird auf der DN-Seite eine bestimmte Anzahl von Sitzen durch die Bischöfe (Ordnungsgeber) für die Gewerkschaften (Koalitionen) reserviert.

Somit wird die Dienstnehmerfraktion der jeweiligen Kommission ergänzt.

Der Wähler hat allerdings keinen Einfluss auf die Besetzung der reservierten Plätze.

Anmerkung:

Dieses Modell wurde schon früh als umsetzbar eingeschätzt.

Einschätzung:

Hier gewinnt das Kommissionsmodell und der 3. Weg. Gewerkschaften werden Beschwerde gegen die Anzahl der Sitze führen.

Objektiv wären dort Gewerkschaften vertreten, wo das Tarifgeschäft gestemmt wird.

Die Gewerkschaften hätten wohl berechtigte Sorge, dass nach diesem System kaum ein höherer Organisationsgrad erzielt wird (Mitgliederstagnation)

IV. Einbindung über Listenwahl

Bei diesem Modell gibt es keine Personenwahl mehr.

Der Wähler / Wahlbeauftragte wählt Kommissionsmitglieder aus Listen.

Es gibt vielfältige Möglichkeiten solche Listen zu generieren.

Anmerkung:

Hier müsste man wohl auf übliche Listenbildungen, z.B. aus dem BetrVG, zurückgreifen.

Also ein neues Verfahren für kirchl. Dienstnehmer.

U.U. Gefahr, für bisherige Amtsträger.

Noch völlig ungeklärt sind Fragen, wer die Listen erstellt und nach welchen Regeln.

Einschätzung:

Eine Listenwahl wird es bei den kirchlichen Dienstnehmern schwer haben, weil es neu und fremd erscheint, das schafft Unsicherheiten.

V. Völlige Selbstorganisation der DN- Seite

Die DN-Seite definiert die "organisatorische Einbindung" von Gewerkschaften selbst.

Die Bischöfe übernehmen diese Definition.

Bei Nicht-Einigung zwischen DN-Seite und Gewerkschaften entwickelt er Lösungsvorschläge.

Anmerkung:

Die DN- Seite hat schon früher vorgetragen, dass sie sich noch lange nicht auf Augenhöhe mit der DG- Seite sieht (Ausstattung, Mittelverwaltung...)

Einschätzung:

Es dürfte schwierig werden, einheitliche Eckpunkte zu formulieren, zu unterschiedlich scheinen die Ansprüche der Akteure.

Fraglich bleiben wird auch, ob Gewerkschaften dieses Modell akzeptieren.

Das Suchen der Bischöfe bei Nicht-Einigung erinnert irgendwie an das Notverordnungsrecht der Vergangenheit.

VI. Tarifvertrag (TV)

In diesem Modell werden zwischen Parteien Tarifverträge verhandelt (s. 2. Weg).

Diese Tarifverträge sind verbindlich.

Es gibt Tarifverträge mit und ohne Friedenspflicht⁶ (vgl. Diakonie).

→ d.h. mit Streikrecht oder auch ohne Streikrecht

dies kann grundsätzlich vereinbart sein oder zu bestimmten Zeiten.

Anmerkung:

Diese Variante kommt der Grundsatzforderung der Gewerkschaften am nächsten.

Die Gewerkschaften könnten sich hier als Gewinner sehen.

Der 3. Weg (kath. Kirche) muss um seinen (Noch-) Manteltarif (AVR/KAVO) fürchten, da ggf. regional-spezifische oder branchenspezifische Tarifverträge geschlossen werden könnten.

Einschätzung:

Da sehr Gewerkschaftsnah, muss hier mit viel Gegenrede der Kirchenseite

⁶ Friedenspflicht: Begriff aus dem Tarifvertragsrecht des Betriebsverfassungsgesetzes –BetrVG zur Regelung der Streikoption, bzw. die Unterlassung von Kampfmaßnahmen einerseits und andererseits der Aussperrung

gerechnet werden.

Fazit:

Je nach dem, welche Variante am Ende vorne liegt, wären zusätzlich noch Auswirkungen auf andere (Sonder-) Gesetze, z.B. die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), zu prüfen.

Auch das Thema Unternehmensmitbestimmung (verbunden mit der Bildung von Wirtschaftsausschüssen) könnte hier Einfluss nehmen.

Schlussendlich birgt dieses Urteil eine Chance aufeinander zuzugehen.

Bleiben die Gewerkschaften unbeweglich und bei ihrem Grundsatzweg, wird Kirche vermutlich auf die Variante I setzen und auf Zeit setzen.

Sollte Kirche ebenfalls ohne Kompromissbereitschaft in den Ring steigen, werden Gerichte vermutlich schon bald feststellen, dass die Auflagen des Urteils nicht erfüllt wurden, dies kräftigt den Ruf nach einem grundsätzlichen Wechsel in den 2. Weg.

Autor:

Markus Küster