



Friedhelm Hengsbach SJ

Streikrecht gegen kirchliche Arbeitgeber

November 2009

(1) Die katholische Kirche in Deutschland hat auf Grund des Selbstbestimmungsrechts, das der Staat ihr gewährleistet, mehrere Möglichkeiten, ihre Dienst- und Arbeitsverhältnisse zu gestalten. Sie tut dies, indem sie sich gegenüber Klerikern kirchenrechtlich verpflichtet, für einen angemessenen Lebensunterhalt zu sorgen, oder öffentliche Dienstverhältnisse begründet, die dem Beamtenrecht entlehnt sind. Seit langem bedient sie sich auch privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse.

(2) Der „freie“ Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer dazu, dem kirchlichen Arbeitgeber sein Arbeitsvermögen gegen ein angemessenes Entgelt zur Verfügung zu stellen und sich dabei dessen Willen zu unterwerfen. Die freie Zustimmung zu einem solchen Vertrag gewährleistet noch nicht, dass der Vertragsinhalt fair ist. Die Fairness kann unterstellt werden, wenn die Verhandlungsposition beider Partner beim Abschluss des Vertrags gleichgewichtig ist. Dies ist in der Regel nicht der Fall. Denn der Arbeitgeber verfügt über den Arbeitsplatz, der Arbeitnehmer dagegen bloß über sein Arbeitsvermögen. Er kann nicht warten, bis der Arbeitsvertrag seinen Interessen entspricht. Folglich ist der freie Arbeitsvertrag in der Regel ein ungleicher Vertrag. Erst der solidarische Zusammenschluss der unselbständig Beschäftigten schafft eine halbwegs paritätische Verhandlungsposition zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern.

(3) Die ursprünglich ungleiche Verhandlungsposition beim Abschluss des Arbeitsvertrags überformt auch die in einer arbeitsteiligen Organisation unvermeidliche Unterordnung einer Mehrzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter eine einheitliche Leitungsgewalt, die alle Beschäftigten auf das Organisationsziel hinlenkt. Dass es dabei zu unterschiedlichen Auffassungen über das Profil dieses Ziels, den Weg dazu und die Zusammenarbeit auf dem

Weg kommt, ist ebenso wenig verwunderlich wie das Auftreten von Interessenkonflikten. Um einen Interessenausgleich zu ermöglichen, hat die katholische Kirche die Bildung von Mitarbeitervertretungen angeordnet.

(4) Die Mitarbeitervertretungen sind eine unzureichende Form der Interessenvertretung. Sie vertreten die Belegschaft gegenüber dem unmittelbaren Arbeitgeber, sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit ihm verpflichtet und wirken bei der Regelung betrieblicher Belange mit. Sie sind überfordert, wenn kirchliche Arbeitgeber Personal abbauen, unbezahlte Mehrarbeit anordnen, wenn sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einzelvertraglichen Regelungen drängen, um Arbeitsentgelte abzusenken und Arbeitsbedingungen zu verschärfen, wenn sie Fusionen kirchlicher und nichtkirchlicher Einrichtungen vorbereiten, unbefristete Verträge mit Leiharbeitsfirmen abschließen, segmentäre Dienstgemeinschaften mit kirchennahen, kirchenfernen und nichtkirchlichen Belegschaften und abweichenden Entgelten installieren, Haustarife vereinbaren sowie den Ausstieg aus dem kirchlichen Dienst vorbereiten. Die Praxis kirchlicher Arbeitgeber macht einen wirksamen Interessenausgleich auf der Grundlage allein von Mitarbeitervertretungen zur Farce und beschädigt das Image der „Dienstgemeinschaft“.

(5) Das Verhandlungsgleichgewicht der Mitarbeiterseite ist in den arbeitsrechtlichen Kommissionen nur formal, nicht materiell gegeben. Zwar ist die Zahl der Kommissionsmitglieder auf beiden Seiten gleich, die Mitarbeiterseite formal und unmittelbar gegnerfrei, der Bischof setzt die Beschlüsse nicht als Arbeitgeber sondern als Leiter der Glaubensgemeinschaft in Kraft. Aber die Mitarbeiterseite verfügt nicht über die gleichen finanziellen und personellen Ressourcen der Arbeitgeberseite und ist finanziell auf die Unterstützung des kirchlichen Arbeitgebers angewiesen. Außerdem werden die Rollen des Dienstgebers und des Gesetzgebers bzw. Ordnungsgebers fahrlässig verwechselt oder vorsätzlich verwischt.

Die Normqualität der Kommissionsbeschlüsse ist ohne substanziellen Bezug zu einem Tarifvertrag umstritten, sie bedürfen der einzelvertraglichen Inbezugnahme. Ihre materielle Richtigkeitsgewähr wird aus einer „erschlichenen“ Parität bezogen. Die Übernahme des TvÖD oder die Bezugnahme auf ihn nutzt Tarifabschlüsse, die von Gewerkschaften mit dem öffentlichen Arbeitgeber in streikbewehrten paritätischen Verhandlungen vereinbart worden sind.

(6) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes anerkennt ausdrücklich das Koalitionsrecht kirchlich Beschäftigter und das Recht der Koalitionsbetätigung – mit der Einschränkung, dass der Auftrag der Kirche gewahrt und die Loyalitätspflichten der Beschäftigten respektiert bleiben. Damit ist grundsätzlich ein zweiseitiger Interessenausgleich zugestanden, der ein wirkliches Verhandlungsgleichgewicht der Mitarbeiterseite ermöglicht. Dass Tarifverträge mit Gewerkschaften nicht zugelassen werden, Streik und Aussperrung ausscheiden, widerspricht dieser Grundeinsicht. Denn die angeführten Gründe für den Ausschluss von Tarifverträgen mit Gewerkschaften und das Streikverbot überzeugen nicht.

(7) Tarifverträge sind verfassungsfeste Formen friedlicher Konfliktregelung in privat- und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Die Vorstellung, Tarifverhandlungen seien eine kriegsähnliche Konfrontation verbissener Kampfgegner, ist zwar bei kirchlichen Eliten, die im bürgerlichen Milieu daheim sind, verbreitet, gehört in das Reich der Legende.

Gewerkschaften sind als Ordnungsfaktor einer demokratischen, zivilen Gesellschaft anerkannt. Sie als Kampfverband zu denunzieren, als hätten sie die Absicht, die Eigenart kirchlicher Arbeitsverhältnisse und die besonderen Loyalitätspflichten kirchlich Beschäftigter zu missachten oder gar zu beseitigen, ist realitätsfern und klingt unredlich.

(8) Art 9 Abs 3 GG schützt sowohl die Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers als auch die Koalition selbst, ihren Zweck, nämlich den Abschluss von Tarifverträgen und die dazu erforderlichen Mittel einschließlich des Streikrechts. Denn Tarifverhandlungen ohne jedes Druckmittel, um Veränderungen der Arbeitsverhältnisse anzustreben, sind „kollektives Betteln“, wie das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil festgestellt hat.

(9) Die Vorstellung, dass der Streik einem „Aufruhr der Arbeiter“ gleichkomme, der polizeilich zu bekämpfen sei, dass er gar einem Glaubenskrieg oder einen Bruch des Kirchenfriedens herauf beschwöre, entspricht feudalen Denkmustern monarchischer Dynastien aus der Zeit vor dem 1. Weltkrieg.

Die rechtlichen Voraussetzungen des Aufrufs einer Gewerkschaft zum Streik sind heutzutage präzise und detailliert geregelt. Der Streik wäre nur als letztes Mittel (*ultima ratio*) gerechtfertigt, nachdem alle anderen Kampfmittel, die Arbeitsbedingungen zugunsten kirchlich Beschäftigter zu verändern, erschöpft sind. Im öffentlichen Dienst unterliegt der Streik strengeren Regeln als in der Privatwirtschaft. Vergleichsweise wird die Ausübung des Streikrechts gegen kirchliche Arbeitgeber die besondere Eigenart kirchlicher Arbeitsverhältnisse einschließlich der spezifischen Loyalitätspflichten kirchlich Beschäftigter respektieren.

Wenn das Grundrecht der Koalitionsfreiheit und das Streikrecht mit Grundrechten Dritter kollidieren, ist gemäß dem Grundsatz der „praktischen Konkordanz“ eine Güterabwägung zwischen den zwei Rechtspositionen vorzunehmen. Die institutionelle Rechtsgarantie hat nicht aus sich heraus Vorrang vor der individuellen Grundrechtsposition.

(10) Die in kirchlichen Dokumenten wiederholte Gleichsetzung von Streik und Aussperrung ist anfechtbar. Denn durch das Druckmittel der Streikdrohung wird die strukturelle Ungleichheit der Verhandlungsposition kirchlich Beschäftigter gegenüber dem kirchlichen Arbeitgeber tendenziell aufgehoben. Die Aussperrung verschiebt die erreichte Balance zu einem Übergewicht der Arbeitgeberseite. Sie hat keine Grundrechtsqualität.

(11) Die Verweigerung des Tarifvertrags und das Streikverbot, worauf die katholischen Bischöfe in Deutschland beharren, ist weder sozialetisch noch theologisch zwingend. Denn das römisch-katholische Kirchenrecht schreibt lediglich vor, dass staatliche Gesetze nur dann nicht auf kirchliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind, wenn sie den Grundsätzen der katholischen Soziallehre widersprechen. Kirchen und caritative Einrichtungen in anderen westlichen Ländern nehmen unbefangen das kollektive staatliche Arbeitsrecht in Anspruch, wenn sie sich der Privatautonomie bedienen. Und evangelische Kirchen in Deutschland schließen ohne Berührungsängste mit Gewerkschaften Tarifverträge ab.

(12) Die „Einheit der Dienstgemeinschaft“ ist ein dogmatisches Postulat. Die konfessionelle Zerfaserung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse sowie die funktionale, sektorale und regionale Zerlegung oder gar Zersplitterung der Arbeitsvertragsregelungen hat bereits eine undurchsichtige Pluralität erzeugt. Das arbeitsrechtliche Konstrukt der Dienstgemeinschaft, das Tarifverträge und Streikrecht ausschließt, ist ebenso wenig die zwingende Folge einer hierarchisch verfassten Kirche, wie diese absolut patriarchal-monarchische Kirchenverfassung die zwingende Folge einer Glaubens- und Nachfolgegemeinschaft des Jesus von Nazaret ist.