

Kirche und Gesellschaft

Herausgegeben von der
Katholischen Sozialwissenschaftlichen
Zentralstelle Mönchengladbach

Nr. 87

Mitarbeiter- vertretung in der Kirche

Struktur und Begründung
des „dritten Weges“

von Anton Rauscher

Verlag J. P. Bachem

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ behandelt jeweils aktuelle Fragen aus folgenden Gebieten:

- Kirche in der Gesellschaft
- Staat und Demokratie
- Gesellschaft
- Wirtschaft
- Erziehung und Bildung
- Internationale Beziehungen / Dritte Welt

Die Numerierung der Reihe erfolgt fortlaufend.

Die Hefte eignen sich als Material für Schul- und Bildungszwecke.

Bestellungen sind zu richten an die
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Viktoriastraße 76
4050 Mönchengladbach 1

Redaktion:
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Mönchengladbach

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hat am 17. Februar 1981 der Verfassungsbeschwerde der Orthopädischen Anstalten Volmarstein, einer karitativen Einrichtung der Evangelischen Kirche, in der Frage gewerkschaftlicher Zutrittsrechte zu kirchlichen Einrichtungen stattgegeben und die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Februar 1978 aufgehoben¹⁾. Dieses höchstrichterliche Urteil hat bei den Kirchen erhebliche Erleichterung und Genugtuung ausgelöst, bei den Gewerkschaften hingegen ist es auf scharfe Ablehnung, ja auf Empörung gestoßen.

Die Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

Worum ging der Streit? Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) beanspruchte Zutrittsrechte für ihre Beauftragten, die in den Orthopädischen Anstalten tätig werden sollten. Da ihr diese Möglichkeiten nicht eingeräumt wurden, klagte die ÖTV beim Arbeitsgericht Hagen. Dieses stellte damals fest, daß die Gewerkschaft zwar grundsätzlich das Recht habe, in den Anstalten durch ihre dort beschäftigten Mitglieder zu informieren, zu werben und zu betreuen, daß ihr aber weitergehende Zutrittsrechte für betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte, die also in den Anstalten selbst nicht beschäftigt sind, nicht zustehen.

Die Gewerkschaft fand sich mit dieser Entscheidung nicht ab und legte Berufung beim Landesarbeitsgericht Hamm ein. Dieses änderte das Urteil der ersten Instanz teilweise und verurteilte die Orthopädischen Anstalten dazu, das Anbringen und die Verteilung von Flugblättern, Werbe- und Informationsschriften der Gewerkschaft in den Räumen der Bediensteten zu dulden und auch den Vertretern der Gewerkschaft Zutritt zu gewähren.

Dagegen legten nunmehr die Anstalten Revision beim Bundesarbeitsgericht in Kassel ein. Die Beschwerde wurde jedoch abgewiesen. Das Gericht bezog sich auf die in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerte Koalitionsfreiheit. Hieraus ergebe sich das Recht der Gewerkschaft, Information und Werbung auch durch betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte zu betreiben. Gegen eine derartige Regelung könnten sich die Kirchen nicht auf das ebenfalls im Grundgesetz garantierte Recht auf Glaubensfreiheit (Art. 4 GG), auch nicht auf die den Kirchen im Rahmen der für alle geltenden Gesetze gewährleisteten Autonomie zur Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten gemäß Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung berufen. In dieser Verfassungsbestimmung heißt es u. a.: „Jede Religionsgemeinschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“²⁾

Die Kirchen seien, so die Argumentation des Bundesarbeitsgerichts, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Menschen in abhängiger Stellung als Arbeitnehmer beschäftigen, an das für alle geltende Arbeitsrecht gebunden. Davon seien nur jene Personen ausgenommen, die in einem so engen Verhältnis zur Kirche stünden, daß sie mit der von ihnen gewählten Lebensform einen Stand der Kirche bildeten, wie Geistliche, Diakonissen und Ordensangehörige. Demgegenüber erfüllten die in karitativen Einrichtungen der Kirche tätigen Arbeitnehmer, mögen ihre Arbeitsverhältnisse auch von Besonderheiten des kirchlichen Dienstes bestimmt und möge die Begründung des Arbeitsverhältnisses auch religiös motiviert sein, ihre Arbeitsleistung vor allem als Arbeitnehmer. Das Arbeitsverhältnis sei für sie maßgeblich die Existenzgrundlage. Mithin müsse die Kirche bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse die Normen des allgemeinen (staatlichen) Arbeitsrechtes anerkennen.

Die Orthopädischen Anstalten gaben sich mit diesem Urteil nicht zufrieden und legten Verfassungsbeschwerde in Karlsruhe ein. Sie erblickten darin eine Verletzung des Grundrechts der Freiheit der Religionsausübung (Art. 4 Abs. 2 GG) in Verbindung mit dem Recht der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbständig zu ordnen und zu verwalten. Das Bundesverfassungsgericht gelangte zu der Entscheidung, daß das Landesarbeitsgericht und das Bundesarbeitsgericht „die Tragweite des verfassungsrechtlich gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts der Beschwerdeführerin verkannt (haben). Die das Revisionsurteil tragende Rechtsauffassung ist mit dem Grundgesetz nicht vereinbar.“

Bei der Begründung wird zunächst darauf hingewiesen, daß das Selbstbestimmungsrecht nicht nur für die organisierte Kirche gilt, sondern für alle Einrichtungen, wenn sie „nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen“.

Diese Überlegung wird im Hinblick auf die Beschwerdeführerin noch konkretisiert: „In ihrer bekenntnismäßigen Verbundenheit und der durch die Satzung ausgewiesenen Verflechtung mit ihrer Kirche hat sie Teil an dem Auftrag zu karitativ-diakonischem Wirken, zur tätigen Nächstenliebe, der nicht nur die kirchlich getragene Krankenpflege, sondern auch allgemein die an den religiösen Grundanforderungen ausgerichtete Fürsorge für hilfsbedürftige Menschen einschließlich ihrer Erziehung und Ausbildung umfaßt.“

Weil karitative Einrichtungen „Angelegenheit“ der Kirche sind, fallen sie in den Rahmen ihres Selbstverwaltungs- und Selbstbestimmungsrechts. Diese umfaßt „alle Maßnahmen, die in Verfolgung der vom kirchlichen Grundauftrag her bestimmten diakonischen Aufgaben zu treffen sind, z. B. Vorgaben struktureller Art, die Personalauswahl und die mit all diesen Entscheidungen untrennbar verbundene Vorsorge zur Sicherstel-

lung der ‚religiösen Dimension‘ des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses“.

Im Unterschied zur Auffassung des Bundesarbeitsgerichts wird hier der untrennbare Zusammenhang zwischen der kirchlichen Einrichtung mit ihrer religiösen Dimension und der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse betont. Nur eine rein funktionale Betrachtungsweise könnte so verfahren, als ob der religiöse Auftrag der kirchlichen Einrichtungen durch die Leitung oder Mitwirkung von Priestern und Ordensleuten gesichert werde, bei allen übrigen Beschäftigten jedoch entsprechende Qualifizierung ihres Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich, ja, was die rechtliche Seite betrifft, gar nicht möglich sei.

Schließlich wird im Urteil vom 17. Februar 1981 dargelegt, daß es bislang keine gesetzliche Regelung gibt, welche die Koalitionsfreiheit ausgestalten und näher regeln würde. Insofern könne man auch nicht im Sinne eines „für alle geltenden Gesetzes“ auf das Arbeitsrecht zurückgreifen und auf diese Weise auch noch die sogenannte Tendenzschutzklausel des Betriebsverfassungsgesetzes umgehen.

Zur Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in der Kirche

Nicht so sehr die gerichtliche Klärung der gewerkschaftlichen Zutrittsrechte zu kirchlichen Einrichtungen, sondern in erster Linie die Aufhebung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bestimmte die heftige Reaktion der Gewerkschaften. Der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter sprach von einer Belastung für das Verhältnis zwischen Kirche und Gewerkschaften, der ÖTV-Chef Heinz Kluncker meinte gar, einen „Hauch von Khomeini“ zu verspüren³⁾. Solche Äußerungen werden nur verständlich, wenn man bedenkt, daß sich die Gewerkschaften Chancen ausgerechnet hatten, gestützt auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, den Widerstand der Kirchen gegen Tarifverträge allmählich brechen und die Bemühungen um den „dritten Weg“ durchkreuzen zu können.

Bei der Entwicklung der Arbeits- und Dienstverhältnisse in der Kirche nach dem II. Weltkrieg sind es vor allem zwei Faktoren, die Beachtung verdienen. Bis in die sechziger Jahre hinein waren es vor allem die Ordensleute, die zahlreiche katholische Krankenhäuser sowie Schul- und Bildungseinrichtungen betrieben. Sie erhielten ebensowenig Gehälter und Löhne wie die damals noch in vielen karitativen Einrichtungen ehrenamtlich Tätigen. Dies änderte sich einerseits mit dem bedauerlichen Rückgang der Ordensleute, besonders auch der Ordensschwestern, andererseits mit der Ausdehnung der sozial-karitativen Dienste, schließlich mit der zunehmenden Professionalisierung der eingesetzten Mitarbeiter.

Schon zu Beginn der fünfziger Jahren, und zwar parallel zu den Regelun-

gen der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer und Angestellten im Montangesetz (1951) und im Betriebsverfassungsgesetz (1952), suchte der Deutsche Caritasverband für seine Einrichtungen eine zeitgerechte Regelung der Arbeitsverhältnisse. Es wurde alsbald die paritätisch besetzte „Arbeitsrechtliche Kommission“ eingerichtet, welche die Arbeitsvertragsrichtlinien beschließt. Insofern geht auch die bisweilen aufgestellte Behauptung ins Leere, die Kirchen hätten Bundeskanzler Adenauer gegenüber, um nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz zu fallen, Versprechungen gemacht, die sie nicht eingehalten hätten.

Der zweite Faktor betrifft das Anwachsen der Laien-Mitarbeiter im pastoralen Dienst. Die Kirche hatte früher im Bedarfsfall Einzelarbeitsverträge abgeschlossen, wobei sie sich, was die Rahmenregelungen angeht, im allgemeinen an die von Bund, Ländern und Kommunen ausgehandelten Bedingungen hielt. Je größer aber die Zahl der im kirchlich-pastoralen Dienst hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiter wurde, um so dringlicher stellte sich die Frage der eigenständigen Regelung der Arbeits- und Dienstverhältnisse, wozu die Kirche ein verfassungsmäßig verbürgtes Recht besitzt.

In den nordrhein-westfälischen Diözesen wurde eine Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) erlassen. Hier sei auch die im März 1971 verabschiedete Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) erwähnt. Sie regelt – vergleichbar mit dem Personalvertretungsgesetz – die Mitwirkung in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. Sie wurde 1977 novelliert und in den Diözesen in Kraft gesetzt. In der Präambel wird festgehalten: Der Dienst in der Kirche fordere „von Dienstgeber und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfaßtheit ergeben“.

Der „dritte Weg“

Einen weiteren Fortschritt brachte das neue Arbeitsvertragsrecht für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, das im Dezember 1977 von allen Bistümern gemeinsam beschlossen wurde. Auf der Ebene jeder Diözese und auf überdiözesaner Ebene wurde eine „Kommission zur Ordnung des (Über-)Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (KODA) eingerichtet. Diese Kommissionen sind „paritätisch“ von Seiten des Dienstgebers und der Arbeitnehmer zusammengesetzt und fassen Beschlüsse über das kirchliche Arbeits- und Vergütungsrecht.

Die katholische Kirche – ebenso die evangelische Kirche – hat sich damit für den „dritten Weg“ entschieden. Es gibt verschiedene Wege, die Arbeits- und Dienstverhältnisse zu regeln. Ein solcher Weg wäre die Form

der Anordnung des Gesetzes, wie dies nach wie vor für alle Beamten beim Bund und bei den Ländern der Fall ist. Auch die Kirche hätte die Arbeitsverhältnisse in ihren Einrichtungen in dieser Weise regeln können. Sie hätte auch sagen können: Wir übernehmen die Regelungen, wie sie im Öffentlichen Dienst ausgehandelt werden und machen sie uns zu eigen, so daß sie für alle im kirchlichen Dienst Beschäftigten Geltung hätten.

Im übrigen haben die Beamten, auch wenn der Gesetzgeber das Arbeits- und Vergütungsrecht erläßt und keine Tarifverträge geschlossen werden, keineswegs einen „minderen“ Rechtsstatus im Vergleich zu den Angestellten und Arbeitern des Öffentlichen Dienstes; sie haben einen „anderen“ Rechtsstatus, der mit den Erfordernissen des Gemeinwohles zusammenhängt, sicherlich auch mit geschichtlich gewachsenen Rechtsverhältnissen.

Einen zweiten Weg zur Regelung der Arbeitsverhältnisse bildet der Tarifvertrag, wie er vor allem in der Wirtschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch ihre Interessenvertretungsorganisationen ausgehandelt und vereinbart wird. Die Gewerkschaft ÖTV, die lange Zeit die oben geschilderten Veränderungen in der Personalstruktur der kirchlichen Einrichtungen nicht beachtet hatte, versuchte, verstärkt seit dem Jahre 1976, mit der Kirche ins Gespräch zu kommen mit dem Ziel, Tarifverträge mit ihr als „Arbeitgeber“ zu vereinbaren. Dabei stand auch die Erwartung Pate, das Reservoir der rund 550 000 Mitarbeiter in beiden Kirchen, von denen nur ein Bruchteil, nämlich noch keine zehn Prozent gewerkschaftlich bei der ÖTV und bei der DAG organisiert sind, für neue Mitglieder zu erschließen.

Es gibt auch innerhalb der Kirche Kräfte, welche die Anwendung des Tarifvertragssystems für zukunftsweisend, ja von der katholischen Soziallehre her für geboten erachten. Vor allem im Anschluß an das Dokument „Kirche und Arbeiterschaft“ der Würzburger Synode meldeten sich gewerkschaftlich organisierte Mitglieder der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) wie Karl Heinz Hoffmann zu Wort und drängten die Kirche zu diesem Schritt⁴). Sie fanden Unterstützung bei dem Senior der katholischen Sozialwissenschaft Oswald von Nell-Breuning, der die gewerkschaftlichen Bestrebungen nach Kräften förderte. Leider kam damals im katholischen Raum der Gedanke auf, der später, als man merkte, daß die Kirche nicht für den Weg des Tarifvertragssystems zu gewinnen war, auch von den Gewerkschaften aufgegriffen wurde: Man wollte die Bereitschaft zum Abschluß von Tarifverträgen zum „Prüfstein“ dafür machen, wie es die Kirche mit den Gewerkschaften halte. Manche gingen sogar so weit zu behaupten, an diesem Punkte lasse sich erkennen, ob die Kirche „auch künftig“ ihre Mitarbeiter gängeln wolle.

Wenn sich die Kirche für einen anderen, für den „dritten Weg“ entschied, so geschah dies jedoch nicht mit einem schlechten Gewissen, weil sie

etwa die von ihr verkündeten Normen der Gerechtigkeit und der Solidarität in ihren eigenen Reihen nicht anwenden wollte oder weil sie den Gewerkschaften mißtraute. Ausschlaggebend war vielmehr die Überlegung: Wie können die Arbeitsverhältnisse den tatsächlichen Anforderungen entsprechend geregelt werden, ohne daß Aufgabe und Sendung der Kirche im pastoralen und im sozialen Bereich beeinträchtigt werden?

Die Identifikation mit den kirchlichen Aufgaben

Anders nämlich als bei den wirtschaftlichen Unternehmen und bei der öffentlichen Verwaltung ist die Kirche darauf angewiesen, daß die in ihren Einrichtungen beschäftigten Menschen nicht nur funktional ihre Arbeit leisten und dafür bezahlt werden; vielmehr müssen sie fähig und willens sein, sich persönlich mit den kirchlichen Aufgaben zu identifizieren. Dies schon deshalb, weil die kirchlichen Einrichtungen weder von den Katholiken noch von den Andersdenkenden lediglich als „Service-Einrichtungen“ betrachtet werden, sondern als „kirchliche“ bzw. „katholische“ Einrichtungen. Gewiß: Der Grad an Identifikation kann und wird unterschiedlich sein, je nachdem ob es sich um einen Kindergarten, um ein Jugendheim oder ein Krankenhaus, auch ob es sich um einen Chefarzt, um die Stationsschwester oder um den Hausmeister in einer Klinik handelt. Aber auch der letzte Mitarbeiter ist nicht bloßer „Funktions-träger“!

Dies leuchtet unmittelbar ein im Falle des Lehrers oder einer Kindergärtnerin, bei denen ein persönliches Verhalten, das auf einem wichtigen Gebiet mit der Lehre der Kirche in Widerspruch steht – etwa die kirchlich nicht gültige Wiederverheiratung –, auf die Einrichtung selbst zurück schlagen und die Glaubwürdigkeit der Kirche in Zweifel ziehen würde. Die Leute und auch die öffentliche Meinung unterscheiden nicht zwischen der Kirche als Glaubensgemeinschaft und der Kirche als „Arbeitgeber“.

Im Erziehungsbereich, im Jugendbereich und auch im Sozialbereich erwarten die Menschen, wenn sie eine als „kirchlich“ oder als „katholisch“ ausgewiesene Einrichtung suchen, daß hier nicht nur funktional irgendwelche Dienste bereitgestellt werden, sondern daß auch die Eigenart, eben die „religiöse Dimension“, wie das Bundesverfassungsgericht sagte, diese Einrichtung prägt. Ob dies der Fall ist, dies hängt nicht vom Namen oder von der Satzung ab, auch nicht einfach davon, ob ein Seelsorger die Kranken geistlich betreut, sondern von den Personen, die in dieser Einrichtung tätig sind. Sie bürgen für das „Klima“.

Auch der Hausmeister in einem katholischen Krankenhaus weiß, daß er in einer kirchlichen Einrichtung tätig ist und daß er hier nicht lediglich Funktionsträger sein kann. Heute wird zu Recht darauf hingewiesen, daß

die Arbeit nicht isoliert verstanden werden dürfe, daß sie als personale Leistung, als „Ausfluß der menschlichen Person“ gesehen werden müsse. Wenn dies so ist, dann darf man die Arbeit im gegebenen Fall auch nicht so sehr funktionalisieren, daß die Person dahinter völlig verschwindet und nur noch die Arbeitsleistung zählen würde.

Fazit: Das Schema des Tarifvertrages ist für die Regelung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst deshalb nicht wünschenswert, weil es zu sehr auf die Funktionen hier Arbeitgeber dort Arbeitnehmer abstellt und zu wenig der Eigenart der religiösen Dimension des kirchlichen Dienstes gerecht wird.

Nicht Konfrontation, sondern Kooperation

Das System der Tarifautonomie beruht auf der Tatsache, daß für die industrielle Wirtschaft die funktionale Trennung von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß maßgebend geworden ist. Diese abstrakte Betrachtungsweise darf uns freilich – dies ist ein vordringliches Anliegen Papst Johannes Paul II. im Rundschreiben „Laborem exercens“ (1981) – nicht vergessen lassen, daß hinter diesen „Produktionsfaktoren“ Menschen stehen, die Arbeiter und Angestellten, die ihre Arbeit einbringen, und die Eigentümer, die das Kapital zur Verfügung stellen und selbst oder durch Manager die Wirtschaftstätigkeit organisieren.

Obwohl beide Seiten aufeinander angewiesen sind – ein Unternehmen mit roten Zahlen kann auf Dauer keine Löhne zahlen und umgekehrt kann ein Unternehmen ohne gute Arbeit auch nicht den notwendigen Ertrag erwirtschaften –, bestehen Interessenspannungen und -gegensätze zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern. Um nur das wichtigste Feld zu nennen: Die Arbeitgeber sind an möglichst hohen Gewinnen, die Arbeitnehmer an möglichst guten Löhnen interessiert. Die Tarifpartner bringen diese Gegensätze in bestimmten Abständen durch Verhandlungen einigermaßen zum Ausgleich. Der Tarifvertragsabschluß sichert die Grundlagen für ein friedliches und gedeihliches Miteinander. Den Eckstein des Systems der Tarifautonomie bilden Streik und Aussperrung. Diese Kampfmaßnahmen sind allerdings nur das letzte Mittel, wenn eine Seite ihre gerechten Forderungen nicht durchsetzen kann und alle Einigungsbemühungen nicht zum Ziele führten.

Die Gewerkschaften haben selber die Schwierigkeit gespürt, das Tarifvertragssystem im kirchlichen Bereich anzuwenden. Als die nordelbische Kirche – es ist dies die einzige Ausnahme bei den Evangelischen Landeskirchen – mit der Gewerkschaft ÖTV erstmals einen Tarifvertrag abschloß, verzichtete diese auf die Anwendung des Streikrechts. Inzwischen ist diese Rücksichtnahme auf die besonderen Belange der Kirche beim nächsten Tarifabschluß wieder fallengelassen worden. Hier wird

das Problem deutlich. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften stehen sich im Arbeitsrecht „waffengleich“ gegenüber. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung im Frühjahr 1981 über die Frage, ob die Aussperrung rechtmäßig sei, erneut auf diese Zusammenhänge aufmerksam gemacht. Taktische Manöver der Gewerkschaften, wie es der zeitweilige Verzicht auf die Anwendung des Streikrechts bei der Evangelischen Kirche in Schleswig-Holstein war, führen nicht weiter.

Eine Konfliktsituation in den kirchlichen Einrichtungen ist unter allen Umständen zu vermeiden. Sie müßte ganz anders als bei den Wirtschaftsunternehmen das soziale Ansehen der Kirche untergraben. Ein Streik von Mesnern würde Wasser auf die Mühlen der Kirchengegner treiben. Im übrigen haben sich einige protestantische Pfarrer am meisten mit Forderungen nach dem Streikrecht hervorgetan, obwohl sogar die Gewerkschaften – wenigstens in der Theorie – diese Gruppe von Personen „an sich“ gar nicht erfassen wollen.

Sicherlich gibt es auch in der Kirche Interessenspannungen, wo gäbe es diese nicht, wenn Menschen zusammenarbeiten! Dennoch sind die kirchlichen Einrichtungen im sozial-karitativen Bereich, im Jugendhilfe- und im Bildungsbereich nicht ohne weiteres mit Wirtschaftsunternehmen vergleichbar. Sie sind nämlich nicht darauf angelegt, Gewinne zu erzielen, weshalb sie ja auch im Steuerrecht in der Regel als „gemeinnützige“ Einrichtungen anerkannt sind. Insofern ist auch der typische Interessengegensatz von Arbeit und Kapital in den gemeinnützigen Einrichtungen so nicht vorhanden. Das heißt natürlich nicht, daß sich die Kirche z. B. im Krankenhausbereich nicht moderner Methoden bediente, ja bedienen müßte. Die Ausstattung und der Betrieb von kirchlichen Einrichtungen sollen dem heute möglichen Standard entsprechen. Das kann auch nicht heißen, daß sich die Kirchen nicht des Instruments des Arbeitsvertrages bedienen können, um Mitarbeiter für ihre Einrichtungen zu gewinnen. Sehr wohl aber bedeutet es, daß die Kirche bei der Regelung der Arbeits- und Dienstverhältnisse nicht auf Modelle zurückzugreifen braucht, die sich zwar in der Wirtschaft bewährt haben, für die kirchlichen Einrichtungen aber nicht geeignet sind.

Ohne Tarifvertrag – Mitarbeiter minderen Rechts?

Die Abneigung der Kirche gegen den Tarifvertrag wird von den Gewerkschaften bisweilen dazu benutzt, der Kirche vorzuwerfen, sie wolle den drängenden Forderungen der kirchlichen Arbeitnehmer ausweichen und sei nicht einmal bereit, ihren Mitarbeitern das Koalitionsrecht einzuräumen. Es ist noch gar nicht so lange her, daß man auch hören konnte, die Kirche würde ihre Mitarbeiter „ausnutzen“ und mit „caritativen Löhnen“ abspeisen. Nur Tarifverträge und die Kontrolle ihrer Einhaltung durch die

Gewerkschaften würden auch den kirchlichen Mitarbeitern die ihnen zustehenden Rechte gewährleisten können.

Die Gewerkschaften tun sich mit derartigen Vorwürfen, die offenkundig Mittel zum Zweck sind, keinen Dienst. Natürlich gibt es auch in der Kirche immer wieder Unzulänglichkeiten, Spannungen, Versagen und Ungechtigkeiten, die beseitigt werden müssen. Aber solche Vorwürfe gehen schon für die vergangene Zeit an der Wirklichkeit vorbei. Nicht umsonst gab es früher das Sprichwort: „Unter dem Krummstab ist gut leben.“ Heute sind die Arbeits- und Lohnbedingungen in kirchlichen Einrichtungen Deutschlands denjenigen in der übrigen Gesellschaft weitgehend angeglichen, ja in manchen Teilen, etwa im Urlaubsbereich, bei der Ausstattung des Arbeitsplatzes oder bei der Berücksichtigung persönlicher Bedarfssituationen meist sogar deutlich besser. Wäre es anders, so hätte die Kirche gar nicht die große Zahl qualifizierter Mitarbeiter gewinnen können, deren sie für ihre Einrichtungen bedarf. Schon gar nicht braucht die Kirche den Vergleich mit gewerkschaftseigenen Unternehmen zu scheuen.

Die Gewerkschaften wissen auch, daß der verhältnismäßig hohe Grad an Zufriedenheit der kirchlichen Mitarbeiter mit den bestehenden Arbeits- und Lohnbedingungen und mit dem Betriebsklima ein Anhaltspunkt dafür ist, warum das Bedürfnis nach gewerkschaftlicher Organisation so gering ist. Daran ändert nichts der Umstand, daß auch in kirchlichen Einrichtungen einige wenige Prozent der Beschäftigten unzufrieden sind. Diese Unzufriedenen gibt es überall, auch z. B. in den gewerkschaftseigenen Unternehmen oder im öffentlichen Dienst, und sie sind hier nicht etwa geringer, sondern größer. Darauf deutet die sehr geringe Fluktuation bei den kirchlichen Mitarbeitern hin.

Im übrigen darf nicht übersehen werden, daß in kirchlichen Einrichtungen stets auch eine erhebliche Zahl von Menschen Beschäftigung und zum Teil auch Unterkunft gefunden haben, die körperlich oder geistig behindert sind. Sie werden ihrem Können entsprechend eingesetzt und zugleich besonders betreut. Der Dienst, den die Kirche auf diese Weise der Gesellschaft leistet, wird kaum gewertet. Würden die kirchlichen Einrichtungen allen tarifrechtlichen Erfordernissen unterworfen, so könnten sie diese Menschen nicht mehr wie bisher beschäftigen, auch nicht mehr für sie sorgen. Abgesehen von der damit verbundenen menschlichen Problematik, müßten die staatlichen Ausgaben enorm ansteigen.

Das Problem der Fremdbestimmung

Wenn sich die Kirchen gegen Tarifverträge wehren, so hängt dies auch mit einer weiteren Entwicklung des Tarifvertragswesens zusammen. Über

lange Jahrzehnte hinweg waren die Gewerkschaften in erster Linie an den Arbeits- und Lohnbedingungen als solchen interessiert.

Eine einschneidende Erweiterung des gewerkschaftlichen Anspruchs ist in der Bundesrepublik Deutschland dadurch eingetreten, daß die Gewerkschaften nicht mehr nur die Arbeits- und Lohnbedingungen gleichberechtigt mit den Arbeitgebern festlegen wollten, sondern dazu übergingen, auf verschiedene Weise, vor allem auf dem Wege über die Mitbestimmung, auf die Unternehmen selbst Einfluß zu nehmen. Im besonderen waren es zwei Felder: einerseits die Unternehmensziele, andererseits die Personalstruktur.

Hier liegen die neuralgischen Punkte, die es den Kirchen nicht geraten erscheinen lassen, ja es ihnen unmöglich machen, den Weg von Tarifverträgen zu gehen. Die Gewerkschaften würden zweifellos versuchen, über die Tarifabschlüsse auch Einfluß zu bekommen auf die Ziele und die Personalstruktur der kirchlichen Einrichtungen. Wenn aber die Kirche nicht mehr selbst bestimmen kann, welches die Ziele ihrer Einrichtungen sind, wie sie erreicht werden können und sollen, wo sie verletzt werden, und wenn die Kirche ebenfalls nicht mehr frei ist, diejenigen Personen einzustellen, die ihr die Gewähr dafür bieten, daß diese Ziele auch erreicht werden, und diejenigen Personen wieder zu entlassen, die dies nicht tun und damit die Glaubwürdigkeit der Kirche aufs Spiel setzen, dann steht der Auftrag der Kirche selbst in Frage.

Die Kirche ist in ihren Zielsetzungen gebunden an das Evangelium. In der Treue zu ihrer Sendung muß die Kirche lieber auf ihre Einrichtungen verzichten, als daß ihre Glaubwürdigkeit untergraben würde. Dies hat Konsequenzen für den Personalbereich. Das bedeutet natürlich nicht, daß die Kirche bei der Einstellung und bei der Entlassung von Personen nicht sehr sorgfältig zu Werke gehen, daß sie die Rechte der Mitarbeiter nicht voll wahren, daß sie ihre soziale Lage nicht besonders im Auge haben müßte. Auf der anderen Seite jedoch kann niemand der Kirche ihre ureigene Verantwortung abnehmen und sie Bestimmungen unterwerfen wollen, die sich gegebenenfalls gegen die Kirche selbst richten können. In diesem Zusammenhang ist eine Feststellung des langjährigen Präses der KAB und des früheren Leiters des Katholischen Büros, Weihbischof Wilhelm Wöste, bedenkenswert: „Was mich am meisten bedrückt, ist die Tatsache, daß die ÖTV gerade jene Arbeitskräfte in kirchlichen Einrichtungen vertritt, die wegen unkirchlichen Verhaltens gekündigt werden (wiederverheiratete geschiedene Leiterin eines Kindergartens usw.). Das ist ein Zeichen dafür, daß die ÖTV überhaupt kein Gespür hat für die eigentliche kirchliche Arbeit aus christlichem Geiste. Es ist eine wirkliche Zumutung, von der Kirche zu verlangen, mit einer solchen Gewerkschaft Tarifverträge abzuschließen. Wenn die ÖTV-Funktionäre sich damit entschuldigen, daß die ÖTV laut Satzung verpflichtet sei, ihre Mitglieder in Arbeitsgerichtsprozessen, ganz gleich, um welche Materie es geht, zu

vertreten, so verschlimmert das nur die Sache, weil die Kirche damit rechnen muß, daß auch bei Abschluß von Tarifverträgen ein Frieden im religiös-weltanschaulichen Bereich nicht zu erwarten ist.“⁵⁾

Dienstgemeinschaft – ein Anachronismus?

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß für die Arbeitsverhältnisse in der Kirche nicht Konfrontation, sondern Kooperation bestimmend sein muß. Dieses Anliegen kommt auch darin zum Ausdruck, daß die Kirche ein großes Interesse daran hat, daß in ihren Einrichtungen in spürbarer Weise die „Dienstgemeinschaft“ zum Tragen kommt, in der sich „Dienstgeber“ und „Dienstnehmer“ gemeinsam ihrem Auftrag verpflichtet wissen. Nun würde es heute niemandem einfallen, bei einem Wirtschaftsbetrieb von einer „Dienstgemeinschaft“ zu sprechen. Und in kirchlichen Einrichtungen? Sollen hier andere Regelungen gelten?

Sowohl das Mitarbeitervertretungsrechte (MAVO) als auch die rechtliche Ordnung der Arbeits- und Dienstverhältnisse (KODA) halten an dem Prinzip der Dienstgemeinschaft fest, aus dem sich die besonderen Rechte und Pflichten aller Beteiligten ergeben. Was macht die Eigenart der Dienstgemeinschaft aus?

Sie wird erstens greifbar in der Bestimmung, daß *alle Mitarbeiter* an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in gleicher Weise mitwirken können und sollen. Das bedeutet zunächst, daß bei den Beschäftigten im kirchlichen Dienst nicht verschiedene Gruppen unterschieden werden (Angestellte und Arbeiter), die über unterschiedliche Rechte und damit auch Einflußmöglichkeiten verfügen. Eine derartige Struktur würde die Dienstgemeinschaft sprengen. Worauf es jedoch ankommt, ist folgendes: In Wirtschaft und Verwaltung handeln die Gewerkschaften die Verträge aus. Diese Verträge gelten im strengen Sinne nur für die von den Gewerkschaften vertretenen Arbeiter und Angestellten. An diesem Umstand ändert nichts die Tatsache, daß die ausgehandelten Tarifverträge de facto für alle in dem jeweiligen Bereich Beschäftigten gelten, auch wenn die Gewerkschaften dies gar nicht gern sehen und von den Nichtorganisierten verächtlich als „Trittbrettfahrern“ sprechen. Im Gegensatz hierzu tritt die Kirche dafür ein, daß alle ihre Mitarbeiter die Möglichkeit haben und sie auch nutzen, auf die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse Einfluß zu nehmen. Dies kann bei den Einrichtungen, bei denen die Zahl der Mitarbeiter die Mindestgrenze übersteigt, nur durch „Vertreter“ geschehen, die aber von allen und nicht nur von einem Teil, von den „Organisierten“, gewählt werden können und sollen.

Eine zweite Eigenart der Dienstgemeinschaft liegt in der *Notwendigkeit zur Einigung* zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern. Der Dienstgeber und die Mitarbeiter sind in der KODA in gleicher Zahl, also paritätisch

vertreten. Die Kommission faßt ihre Beschlüsse mit Dreiviertel-Mehrheit der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. Auf diese Weise ist sichergestellt, daß keine Seite überfahren werden kann. Diese Regelung vermeidet auch die Anwendung von Kampfmaßnahmen, durch die meistens die Zusammenarbeit doch mehr oder minder stark belastet wird. Gerade weil es der Kirche auf einvernehmliche Regelungen ankommt, ist in diesem Bereich der rechtliche Zwang groß, zu einer für beide Seiten befriedigenden Regelung zu gelangen.

Ein drittes Merkmal ist die *Stellung des Ortsbischofs*. Liegt ein Dreiviertel-Mehrheitsbeschluß vor, wird er dem zuständigen Bischof übermittelt, damit er ihn in Kraft setzt. Beispiele für ein solches Vorgehen finden sich auch im staatlichen Bereich. Der Bundestag beschließt Gesetze, die der Bundespräsident formell in Kraft setzt. Für den Fall, daß der Bischof sich aus schwerwiegenden Gründen dazu nicht in der Lage sieht, kann er der Kommission unter Angabe seiner Gründe andere Vorschläge unterbreiten. Falls keine Einigung zustandekommt, kann die Kommission den Vermittlungsausschuß anrufen, dem je zwei Vertreter der Mitarbeiter und der Dienstgeber angehören und dessen von beiden Seiten gewählter Vorsitzender die Befähigung zum Richteramt haben muß und nicht im Kirchendienst stehen darf.

Man könnte nun einwenden, daß diese ganze rechtliche Konstruktion der KODA-Ordnung an einem Strukturfehler leidet, insofern dem Bischof ein Letztentscheidungsrecht zukommt, wenn nämlich eine Einigung nicht zustandekommt und auch im Schlichtungsverfahren nicht erreicht werden kann. Hier darf man aber nicht übersehen, daß dieses Letztentscheidungsrecht des Bischofs – auf der evangelischen Seite entspricht diesem Recht das Letztentscheidungsrecht der „Synode“ – deshalb notwendig ist, weil die Kirche einerseits zwar die mit ihrem öffentlich-rechtlichen Status verbundenen Rechte und Pflichten wahrnimmt, andererseits aber doch auf freiwilliger Mitgliedschaft der Gläubigen beruht. Wenn alle Stricke reißen und die Kirche nicht mehr in der Lage wäre, bestimmte Verpflichtungen zu erfüllen, so müßte es dem Bischof möglich sein, eine Regelung zu finden, die sowohl den Erfordernissen der Mitarbeiter als auch den unausweichlichen Notwendigkeiten Rechnung tragen würde. Am schlechtesten wäre wohl eine Regelung, wie sie damals von Gewerkschaftsseite der evangelischen Kirche in Berlin angeraten wurde, als diese nicht mehr in der Lage war, die Weihnachtsgratifikation für ihre Mitarbeiter voll zu zahlen. Die Gewerkschaften empfahlen, die Kirche möge an den Berliner Senat herantreten, der der Kirche entsprechende Gelder zur Verfügung stellen sollte. Dies wäre ein verhängnisvoller, ja ein unverantwortlicher Weg.

Im übrigen muß, was das Letztentscheidungsrecht des Bischofs betrifft, doch gesehen werden, daß der Bischof zwar auch die Funktion des „Dienstgebers“ innehat, aber als Bischof eben niemals nur „Dienst-

geber“ ist, so wie dies bei wirtschaftlichen Arbeitgebern in der Regel der Fall ist. Der Bischof, von dessen Verhalten ein gutes Stück Glaubwürdigkeit der Kirche abhängt, weiß sich stets in Pflicht genommen für die Rechte und Interessen der Mitarbeiter, für die er zugleich eine unabweisbare religiöse Verantwortung trägt.

Mißtrauen gegen die Gewerkschaften?

Hinter der Kritik, die der „dritte Weg“ durch die Gewerkschaften erfahren hat, verbirgt sich nicht nur Enttäuschung; auch frühere Positionen und Vorurteile gegenüber der Kirche werden wieder hervorgekramt. Man ist dann schnell mit dem Vorwurf bei der Hand, die Kirche habe noch nie ein positives Verhältnis zu den Gewerkschaften gefunden, sie halte es mit den Reichen und Mächtigen, sie wolle ihre Beschäftigten gängeln. Leider leiten auch manche Katholiken, die es besser wissen müßten, Wasser auf solche Mühlen der Gewerkschaften und prüfen nicht vorurteilslos den Sachverhalt.

Zunächst einmal muß man feststellen, daß die katholische Kirche auch in der Vergangenheit sehr viel positiver den Gewerkschaften gegenüberstand, zumindest in Deutschland, als dies allgemein angenommen wird. Bereits Bischof Ketteler setzte sich für die Gewerkschaften ein, weil er gesehen hatte, welche Bedeutung sie für die Überwindung des Proletariendaseins der Arbeiter und der Klassenspaltung der Gesellschaft haben können. Und als Papst Leo XIII. in der Enzyklika „Rerum novarum“ (1891) das Koalitionsrecht als Naturrecht anerkannte, haben die katholischen Arbeiter dies sehr wohl begriffen und kurz darauf die „Christlichen Gewerkschaften“ gegründet. An dieser Einschätzung der Gewerkschaften hat auch der sehr bedauerliche „Gewerkschaftsstreit“ nichts geändert, sonst hätten die Christlichen Gewerkschaften nach dem Ersten Weltkrieg nicht die stolze Mitgliederzahl von 1,1 Mio. (1921) erreicht, während die sozialistischen Gewerkschaften damals 1,7 Mio. zählten.

Auch kann nicht daran gezweifelt werden, daß die Kirche in den Enzykliken, im II. Vaticanum, auch in den neuesten Verlautbarungen der Päpste und in der Synode der Deutschen Bistümer klar auf die Notwendigkeit und das Gewicht der Gewerkschaften für eine befriedigende Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse im Wirtschaftsleben hingewiesen hat. Auch die Kirche weiß darum, daß in einer freiheitlichen und pluralistischen Gesellschaft Gewerkschaften unerlässlich sind, wenn das Gleichgewicht der Tarifpartner gesichert und auf diese Weise immer wieder der gerechte Ausgleich der Interessen erzielt werden soll.

Die Gewerkschaften sollten aber nicht einen Monopolanspruch erheben und alle, die damit nicht einverstanden sein können, kurzerhand als „gewerkschaftsfeindlich“ abtun. Es gibt den Beamtenbereich, der aus

guten Gründen nicht dem sonst üblichen Tarifvertragssystem eingeordnet ist. Und es gibt die kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Arbeitsverhältnisse gleichfalls, wenn auch aus anderen Gründen, nicht nach dem Schema des Tarifvertrages geordnet sind. Die Gewerkschaften schaden sich selbst, wenn sie sich zum alleinigen Maßstab für das Gemeinwohl machen möchten und so tun, als ob alle Beschäftigten, die nicht von ihnen vertreten werden, keine gesicherte Rechtsposition hätten, irgendwie moderne Sklaven wären. Die Gewerkschaften sollten darüber hinaus endlich die Gründe ernsthaft erwägen, welche die Kirche bewogen haben, sich für den „dritten Weg“ zu entscheiden.

Es wäre gut, wenn auch jene Katholiken, die sich beinahe mehr den Gewerkschaften als der Kirche verpflichtet geben, diese Zusammenhänge begreifen und nicht den falschen Vorwurf wiederholen würden, die Kirche lehne Tarifverträge ab, weil sie immer noch auf Distanz zu den Gewerkschaften lebe. Auch sollten sie auf die Formel verzichten, wonach nur derjenige ein guter Christ sein könne, der auch gewerkschaftlich organisiert ist. Hier würde übersehen, daß es sich bei den Gewerkschaften um freiwillige Zusammenschlüsse der Arbeitnehmer handelt und daß deshalb auch die Kehrseite des Koalitionsrechtes, sich nicht zu organisieren, nicht diskreditiert werden darf. Die Koalitionsfreiheit bildet die unverzichtbare Grundlage für freie Gewerkschaften. Sie ist und bleibt die Grundnorm auch für die Kirche und ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften.

Die Kirche hat sich, wie gesagt, aus guten Gründen und mit gutem Gewissen für den „dritten Weg“ entschieden. Sie wird bestrebt sein, diesen Weg zu entwickeln und auszubauen. Sie muß dabei Erfahrungen sammeln und lernen. Die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sollten die Möglichkeiten der Mitgestaltung und Mitverantwortung nutzen. Sie sollten sich nicht durch Kritiker und Nörgler dazu verleiten lassen, die Konfrontation statt der Kooperation zu suchen. Die Kirche ist kein Unternehmen, und sie kann ihre Sendung nur erfüllen, wenn auch die Mitarbeiter daran teilhaben.

Anmerkungen

¹⁾ Bundesverfassungsgericht: 2 BvR 384/78. – Jüngst hat das Bundesarbeitsgericht im Sinne des (im Juni 1981 veröffentlichten) Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts entschieden, daß keine „gesetzliche Rechtsgrundlage“ für ein gewerkschaftliches Zutrittsrecht besteht; Presseinformation des Bundesarbeitsgerichts Nr. 3/82 vom 19. 1. 1982.

²⁾ Art. 137 Weimarer Reichsverfassung, der mit weiteren, das Verhältnis von Kirche und Staat regelnden Artikeln Bestandteil der geltenden Verfassung ist laut Art. 140 Grundgesetz.

³⁾ Zu der Reaktion auf das Urteil vgl.: ÖTV geht mit den Kirchen ins Gericht, in: Süddeutsche Zeitung vom 11. Juni 1981, ebenso: Wulf Reimer, Kampf um die Kirche, in: Süddeutsche Zeitung vom 1./2. August 1981.

⁴⁾ Vgl. dazu die Beiträge: „Benachteiligt die Kirche ihre Mitarbeiter tatsächlich?“, in: Gemeinsame Zeitung (KAB) vom Dezember 1977, 3.

⁵⁾ Wilhelm Wöste, unveröffentlichtes Manuskript aus Anlaß eines Podiumsgesprächs vor Betriebsräten im Windthorst-Haus, Lingen, am 29. September 1980.

Zur Person des Verfassers

Dr. theol., lic. phil. Anton Rauscher, o. Professor für Christliche Gesellschaftslehre an der Universität Augsburg; Direktor der Katholischen Sozialwissenschaftlichen Zentralstelle Mönchengladbach.