

THEODOR HERR

Die Kirche als Arbeitgeber*

Überlegungen zur Mitarbeitervertretung in kirchlichen Einrichtungen

Der Verband der Diözesen Deutschlands hat am 3. März 1971 eine Ordnung für die Mitarbeitervertretung im kirchlichen und caritativen Dienst (MAVO) beschlossen. In Ergänzung dazu ist eine Ordnung für die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts (KODA) erlassen worden und am 1. Mai 1978 in Kraft getreten. Damit hat die katholische Kirche das im Grundgesetz Art. 140 in Verbindung mit Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung verbrieftete Recht, ihre Angelegenheiten selbständig zu ordnen, in Anspruch genommen und sich für die Regelung der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Bereich eine eigene Ordnung der Mitbestimmung und des Arbeitsvertragsrechts gegeben. Sie ließ sich dabei von der Überzeugung leiten, daß die Besonderheit des kirchlichen Dienstverhältnisses eine von den im staatlichen Bereich geltenden Regelungen abweichende Ordnung nicht nur rechtfertigt, sondern aufgrund der inneren Logik zwingend fordert.

Die folgenden Überlegungen gehen der Frage nach, von welchen Erwägungen sich die Kirche bei der Ordnung ihrer Dienstverhältnisse leiten läßt und welche spezifischen Problemstellungen sich aus der kirchlichen Regelung ergeben.

I. DAS KIRCHLICHE SELBSTVERSTÄNDNIS VON IHREM AUFTRAG UND VOM DIENST IN DER KIRCHE

In der Präambel zur Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) heißt es: »Der Dienst Jesu Christi begründet und trägt alle Dienste in der Kirche. Jeder Dienst in der Kirche repräsentiert in seiner besonderen Aufgabe den Dienst Christi. Die eine Sendung der Kirche wird von den vielerlei Diensten wahrgenommen, die aufeinander angewiesen und dazu verpflichtet sind, sich in die Einheit der Gemeinschaft zu fügen.

* Folgende Abkürzungen werden verwendet:

AVR = Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes
KODA = Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts
MAVO = Mitarbeitervertretungsordnung

Daher fordert der Dienst in der Kirche von Dienstgebern 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.«¹

Die Präambel nimmt im ersten Absatz Bezug auf den Beschluß der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland »Verantwortung des ganzen Gottesvolkes für die Sendung der Kirche« (Synode I.2.1 und 1.6). Deshalb soll im ersten Teil unserer Überlegungen das kirchliche Selbstverständnis von ihrem Auftrag und vom Dienst in der Kirche anhand dieses Synodenbeschlusses² analysiert werden.

1. Gemeinsam getragene Verantwortung

Grundlegend für das Verständnis des kirchlichen Dienstes ist die gemeinsame Verantwortung aller Gläubigen für die Heilssendung der Kirche. Die Synode sagt:

»An der Aufgabe der Kirche, Träger der Heilssendung Christi zu sein, haben die ganze Gemeinde und jedes ihrer Glieder Anteil. Von der gemeinsamen Verantwortung kann niemand sich ausschließen oder ausgeschlossen werden« (Synode I.1.4).

Der Dienst in der Kirche ist unzertrennlich mit der gemeinsamen Heilssendung verbunden und darf deshalb nicht isoliert von der Verkündigung der Botschaft, der Auferbauung der Gemeinde und der Feier der Eucharistie gesehen werden. Wer sich deshalb von der Kirche in Dienst nehmen läßt, muß wissen, daß sein Tun auch und gerade von der kritischen Mitwelt an diesem Anspruch gemessen wird! Er trägt zu seinem Teil die gemeinsame Verantwortung des Glaubens, der Hoffnung und der Liebe. Wenn nun von einer gemeinsamen Verantwortung die Rede ist, wird damit nicht nur die Tatsache angesprochen, daß »die ganze Gemeinde und jedes ihrer Glieder« in der Verantwortung für die Heilssendung der Kirche steht, gleichzeitig soll auch die besondere Qualität dieses gemeinsamen Tuns als »Gemeinschaft des Glaubens, der Hoffnung und der Liebe«³ charakterisiert werden.

Nach dem Zeugnis der Heiligen Schrift ist die Kirche grundlegend Bruderschaft: »Einer ist euer Meister, ihr alle aber seid Brüder« (Mt 23,8). Be-

¹ Vgl. Neufassung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung vom 24. 1. 1977, in: Caritas-Korrespondenz (Sonderdruck I) 47 (1978) 5.

² Im folgenden zitiert als »Synode« mit den jeweiligen Ziffern des amtlichen Textes.

³ Vgl. II. Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution über die Kirche *Lumen gentium*, Nr. 8 und Synode I.1.1.

rufung zum Glauben und Sendung durch Christus begründen eine neue Gemeinschaft der Brüderlichkeit und der prinzipiellen Gleichheit. Die brüderliche Gemeinschaft ist ein Konstitutivum der Kirche als geheimnisvoller Leib Christi, weshalb dem Zeugnis der Brüderlichkeit und Solidarität eine unverzichtbare Funktion für die Verantwortung des Glaubens vor der Welt zukommt. »Angesichts dieser Erwartung kann die Kirche nur dann Gottes Heil als Zukunft der Welt glaubhaft bezeugen, wenn in ihr selbst Brüderlichkeit gelebt wird und das auch in ihrer institutionellen Ordnung zum Ausdruck kommt« (Synode I.1.3).

Bei aller Unterschiedlichkeit der Dienste und Ämter in der Kirche muß jeder einzelne sich verpflichtet fühlen, Kirche als brüderliche Gemeinschaft zu verwirklichen, andererseits bedarf es bestimmter Institutionen der Mitverantwortung, die ein partnerschaftliches Zusammenwirken aller ermöglichen (vgl. Synode I.1.6).

2. Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Gefordert ist in der Präambel zur MAVO neben der Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung auch die Bereitschaft zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Ein partnerschaftliches und vertrauensvolles Zusammenwirken aller ergibt sich zwingend als Forderung, wenn die neue Gemeinschaft der Brüderlichkeit ernst genommen wird. Soll es aber nicht bei feierlichen Deklarationen und beschwörenden Appellen sein Bewenden haben, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden, die von der Synode unter der Überschrift »Bedingungen für die Mitverantwortung« beschrieben werden (vgl. Synode I.3).

2.1 »Mitverantwortung setzt das Bereitsein für den Anruf Christi und das Leben mit der Kirche voraus«

Wer im kirchlichen Dienst steht, handelt letztlich im Auftrag Christi. Deshalb ist die Mitverantwortung, von der in unserem Zusammenhang die Rede ist, von einer besonderen Qualität. Das darf nicht so verstanden werden, als wenn dadurch die Spielregeln demokratischer und parlamentarischer Institutionen außer Kraft gesetzt würden. Ganz im Gegenteil! Da aber der Christ in der Erfüllung seines Auftrags Christus dem Herrn verpflichtet ist, setzt kirchliche Mitverantwortung die Bereitschaft zum Hören auf den Anruf Christi und zum Leben mit der Kirche voraus.

2.2 »Mitverantwortung wird ermöglicht und verwirklicht durch Kommunikation«

Institutionen der Mitwirkung und Mitverantwortung sind nur dann wirklich funktionsfähig, wenn sie getragen werden von dem Willen, aufeinander

der zu hören, miteinander zu sprechen und voneinander zu lernen. Aus der Organisationssoziologie wissen wir, wie wichtig der ungestörte Informationsfluß nach allen Seiten ist. Das wiederum setzt ein kommunikatives Verhalten voraus, damit ein offenes Klima entstehen kann, in dem der angstfreie Austausch von Erfahrungen und Gedanken möglich ist.

2.3 »Mitverantwortung realisiert sich in kooperativer Arbeitsweise, in der Regel in einem Team«

Es liegt nahe, in diesem Zusammenhang auf die kooperative Organisationsform der Teamarbeit einzugehen. So wird im Synodenbeschuß postuliert: »Teamarbeit sollte heute auch im kirchlichen Bereich als Arbeitsmodell gelten« (Synode I.3.3). Im wirtschaftlichen und auch im Forschungsbereich hat sich die Arbeit im Team längst durchgesetzt, da bei der Komplexität vieler Aufgaben und Problemstellungen heute der »Einkämpfer« weithin auf verlorenem Posten steht. Das gilt ganz zweifelsohne auch für viele Bereiche des kirchlichen Dienstes, nicht zuletzt im pastoralen und caritativen Raum.

Aber hier ist nicht der Ort, auf ein bestimmtes Modell der Arbeitsorganisation einzugehen und seine gewiß vorhandenen Vorteile, aber auch nicht zu leugnenden Nachteile bzw. Probleme im pastoral-caritativen Bereich auszuloten. Wichtiger als eine bestimmte Arbeitsorganisation ist die innere Bejahung und die grundsätzliche Bereitschaft zu einem kooperativen Arbeitsstil. Wenn Gremien der Mitverantwortung einen Sinn haben sollen, müssen sie vom Willen zu vertrauensvoller Zusammenarbeit getragen werden, was wiederum ohne großzügige Information, intensive Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen nicht funktionieren kann.

2.4 »Mitverantwortung beinhaltet grundsätzlich die Beteiligung an Entscheidungsprozessen und das Mittragen der Konsequenzen«

Es ist eine Binsenwahrheit: Wer nicht mitentscheidet, braucht nicht mitverantworten. Wer aber mitverantworten soll, muß auch mitentscheiden können. Das alles klingt banal, ist aber für unseren Gegenstand von ganz entscheidender Bedeutung, weil wir hier einen neuralgischen Punkt ansprechen. Angesichts der hierarchischen Struktur der Kirche und ihrer jahrhundertelangen Tradition bedarf es in vielen kirchlichen Gremien und Institutionen eines radikalen Umdenkens, um das, was man auf der Synode theoretisch überzeugend formuliert hat, in die alltägliche Praxis umzusetzen.

Eine von der staatlichen Regelung abweichende eigene kirchliche Mitarbeitervertretungsordnung wird vor allem daran gemessen werden, in welchem Maße sie echte Mitbestimmung gewährleistet. Das schließt die Beteiligung bei der Festlegung von Zielen und Prioritäten ein und darf sich nicht nur auf Entscheidungen von untergeordneter und nebensächlicher Bedeutung erstrecken.

2.5 »Die sachgerechte Mitverantwortung setzt umfassende wechselseitige Information und eine innerkirchliche öffentliche Meinung voraus«

Hier sind zwei Einsichten von entscheidender und allgemeiner Bedeutung für den kirchlichen Bereich angesprochen: die Notwendigkeit umfassender und wechselseitiger Information und einer innerkirchlichen öffentlichen Meinung. Hinsichtlich unseres Themas ist von Bedeutung, daß das II. Vatikanum in zwei Richtungen eine Kurskorrektur vorgenommen hat: Es hat entsprechend der Intention Papst *Johannes' XXIII.* die Tore zur Welt geöffnet und die Bereitschaft der Kirche erklärt, in einen Dialog mit der Gesellschaft einzutreten⁴. Im innerkirchlichen Bereich hat das Konzil durch die betonte Herausstellung des kirchlichen Selbstverständnisses als pilgerndes Volk Gottes angezeigt, daß die Gesamtheit des Gottesvolkes Empfänger der Glaubensbotschaft ist und als Träger der Verheißung in seiner Gesamtheit die christliche Hoffnung verantworten muß.

Wenn der Dialog mit der Welt nicht Aufgabe einiger weniger Funktionsträger, sondern Sache des ganzen Gottesvolkes sein soll, und wenn alle lebendig am Leben der Kirche teilnehmen und die Verantwortung des Glaubens gemeinsam tragen sollen, ist ein umfassender wechselseitiger Informationsfluß, wie oben bereits angedeutet, unerlässlich. Dann muß der Meinungsbildung und den Entscheidungsprozessen breiter Raum gegeben werden, was mit einer restriktiven Behandlung der Informationsweitergabe unvereinbar ist. Pluralismus und öffentliche Meinung in der Kirche sind zwar für viele ein Schreckgespenst, zählen aber bereits zu den Forderungen des Konzils und wurden auch von den deutschen Bischöfen wiederholt als notwendig anerkannt⁵.

Was für den allgemeinen kirchlichen Bereich gesagt wurde, gilt natürlich in besonderer Weise für den Bereich der MAVO und KODA, die aus-

⁴ Vgl. II. Vatikanisches Konzil, Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute *Gaudium et spes*.

⁵ Vgl. z. B. das Schreiben der Deutschen Bischofskonferenz über »Die Kirche in der pluralistischen Gesellschaft und im demokratischen Staat der Gegenwart«, Trier 1969, 5 und 44.

drücklich als Gremien »gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit« nach Ausweis der Präambel geschaffen wurden.

2.6 »Mitverantwortung erfordert Sachkenntnis«

Allen Beteiligten war von vornherein klar, daß die Ziele der MAVO etc. nur erreicht werden können, wenn durch entsprechende Schulung und Weiterbildung die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Erfreulicherweise sind inzwischen an verschiedenen Stellen entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angelaufen. Hierbei sind drei Komplexe zu berücksichtigen: Neben der Sachinformation für die verschiedenen Funktionen und Dienste sowie die Handhabung der gesetzlichen und kirchenrechtlichen Ordnungen muß ein umfassendes pastorales und spirituelles Programm treten, da der hohe ethische und christliche Anspruch des kirchlichen Dienstes in allen seinen Sparten nur aus einer entsprechenden spirituellen Haltung heraus realisiert werden kann. Das gilt insbesondere für die MAVO und ihrem spezifischen, modellhaften Charakter. Darüber hinaus ist dem gesamten Bereich der menschlichen Kommunikation (Menschenführung, Kommunikationstechnik, Gruppendynamik etc.) besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

3. *Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche ergeben*

3.1 Zeugnischarakter des christlichen Lebens

Kirchliches Handeln und Dienst in der Kirche sind nicht zu trennen von der Sendung der Kirche, *Zeugnis zu geben* von der Botschaft des Glaubens, der Hoffnung und der Liebe, d. h. vom Anbruch des Reiches Gottes (Synode I.1.1). Die Kirche ist deshalb eindeutig ein »Tendenzbetrieb« im Sinne des Grundgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Dienst in der Kirche kann zwar in verschiedener Weise den Grundfunktionen Verkündigung, Verwaltung der Sakramente und Diakonie zugeordnet sein, darf aber nicht isoliert von der Gesamtverantwortung des Glaubens gesehen werden. Als Zeugnis des Glaubens erfährt der Dienst in der Kirche eine unverwechselbare und unverzichtbare Qualifikation. Übereinstimmung von privater Lebensführung und Botschaft des Glaubens ist deshalb eine natürliche Forderung.

3.2 Gemeinschaft des Glaubens

Die Kirche ist nach Mt 23,8 eine Bruderschaft: »Einer ist euer Meister, ihr alle aber seid Brüder.« Das II. Vatikanische Konzil definiert die Kirche als Leib Christi, als Gemeinschaft des Glaubens und als Volk Gottes⁶.

Die Kirche versteht sich, so können wir konstatieren, als eine brüderliche Gemeinschaft und mißt dem Zeugnis der Brüderlichkeit in unserer Zeit besondere Bedeutung zu (Synode I.1.3). Aufgrund dieses Selbstverständnisses ist, soziologisch gesehen, das Modell der funktionalen Zweckinstitution für die Kirche nicht adäquat, eher wäre sie dem Typ der Primärgruppe (*Charles Cooley*) zuzurechnen. Deshalb können die verschiedenen kirchlichen Dienste, auch wenn sie funktional organisiert und institutionalisiert sind, nicht einfach als Dienstleistungsbetriebe im arbeitsorganisatorischen und arbeitsrechtlichen Sinne bezeichnet werden. Das sind sie notwendigerweise auch, können aber von daher weder umfassend beschrieben noch zutreffend institutionell und rechtlich erfaßt werden.

4. Eigenheiten, die sich aus der besonderen Verfaßtheit der Kirche ergeben

Bei der Frage nach einer adäquaten Organisation der Mitverantwortung in der Kirche, hier der kirchlichen Mitarbeitervertretung, ist natürlich auch Bedacht zu nehmen auf die besondere Verfaßtheit der Kirche, nämlich auf ihre hierarchische Struktur, die nicht ins Belieben des Organisationsmanagements gestellt ist.

Neben der allgemeinen Verantwortung des gesamten Gottesvolkes besteht die besondere des kirchlichen Amtes, vor allem die des Bischofs. Die Vielzahl der Dienste, von denen jeder für sich in seiner speziellen Weise den Auftrag der Kirche erfüllt und den verborgenen Christus in der Welt repräsentiert, ist im Amt des Bischofs zusammengefaßt. Die verschiedenen Dienste können nicht vom Leitungsamt der Kirche, dem in besonderer Weise die Verantwortung für den gemeinsamen Glauben und für den Heildienst der Kirche anvertraut ist, isoliert gesehen werden. Auch ist es nicht statthaft, wie wir bereits gesehen haben, den diakonischen Dienst z. B. von den anderen Grundfunktionen, der Verkündigung und der Verwaltung der Sakramente, grundsätzlich zu trennen.

Aufgrund der Verbundenheit der verschiedenen Dienste untereinander und der unauflöslchen Einheit im Bischofsamt ist eine Autonomie kirch-

⁶ II. Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution über die Kirche *Lumen gentium*, Nr. 3 und Nr. 7ff.

licher Einrichtungen, etwa der des sozial-caritativen Dienstes, nicht denkbar. Deshalb sind auch aus Gründen der besonderen Verfaßtheit der Kirche die bekannten Modelle demokratisch-gesellschaftlicher, parlamentarischer oder betrieblicher Mitbestimmung nicht ohne weiteres auf kirchliche Einrichtungen übertragbar.

5. *Dienstgeber und Mitarbeiter*

Die Kirche hat sich in der MAVO und der zugehörigen KODA bzw. AVR eine eigene rechtliche Ordnung für die verschiedenen dienstrechtlichen Arbeitsverhältnisse in ihren Institutionen geschaffen. Sie ließ sich dabei von der Auffassung leiten, daß die vom Staat erlassenen Regelungen des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetzes wegen der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes nicht einfach auf den kirchlichen Bereich übertragen werden können. Bewußt wird in den kirchlichen Ordnungen nicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern von Dienstgebern und Mitarbeitern gesprochen. Mit dieser Sprachregelung soll die Eigenart des kirchlichen Dienstverhältnisses, das als Dienstgemeinschaft verstanden wird, zum Ausdruck gebracht werden.

Die neuen Ordnungen, auch als dritter Weg bezeichnet, stellen den Versuch dar, auf der Grundlage der Partnerschaft und der gemeinsamen Verantwortung unter Berücksichtigung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter zu regeln. Mit diesem neuen Kooperationsmodell tritt die Kirche, ob sie will oder nicht, in Konkurrenz zu den bestehenden staatlichen Regelungen. Ob sie den Vergleich bestehen kann, wird die Praxis erweisen müssen.

II. DIE PROBLEMATIK DER NEUEN ORDNUNG

Im ersten Teil unserer Ausführungen haben wir uns mit den allgemeinen Gesichtspunkten der kirchlichen Mitarbeiterordnung beschäftigt. Im folgenden soll auf einige besondere Aspekte der neuen Ordnung eingegangen werden. Dabei wird die Problematik, die sich aus der Konzeption der kirchlichen Regelungen ergibt, zur Sprache kommen.

1. *Arbeitgeber oder Dienstgeber?*

Die kirchliche Ordnung vermeidet es, von der Kirche als Arbeitgeber zu sprechen, sie zieht den Begriff des Dienstgebers vor. Handelt es sich hier um eine Wortklauberei? Von gewerkschaftlicher Seite wird das Ganze als Spiegelfechterei bezeichnet.

Daß aus betriebswirtschaftlicher Sicht das Spezifikum des kirchlichen Dienstes nicht adäquat in den Blick kommt, haben wir oben bereits dargelegt. Sind aber die Unterschiede so gravierend, daß sie eine Sonderregelung rechtfertigen? Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes kann die Tatsache nicht aufheben, daß kirchliche Einrichtungen auch »Dienstleistungsbetriebe« im allgemeinen Sinne sind.

1.1 Aus der Sicht der Angestellten und Mitarbeiter

Für die in kirchlichen Einrichtungen Arbeitenden ist in der Regel ihre Tätigkeit die einzige Einkommensquelle. Sie arbeiten also, um sich und gegebenenfalls ihren Angehörigen den Lebensunterhalt zu erwerben. Ihre Arbeit ist zunächst einmal Broterwerb.

Auch unterscheidet sich ihre Position hinsichtlich des Abhängigkeitsverhältnisses im Betrieb kaum von anderen. Sie stehen in einem Dienstverhältnis, sind weisungsgebunden, werden leistungsbezogen entlohnt, und ihnen kann – wie jedem anderen – gekündigt werden. Das »unten und oben« der Betriebshierarchie ist nicht aufgehoben, und die wirtschaftliche Abhängigkeit keineswegs geringer. In ihren Augen ist die Kirche zunächst ein Arbeitgeber wie jeder andere, falls er sich nicht durch die Art und Weise, wie er seine Arbeitgeberfunktion ausübt, qualitativ von anderen unterscheidet.

1.2 Aus betriebswirtschaftlicher Sicht

Kirchliche Einrichtungen, z. B. Krankenhäuser oder Altersheime, sind betriebs- und volkswirtschaftlich betrachtet Dienstleistungsbetriebe. Sie haben Leistungen nach wirtschaftlich-rationalen Gesichtspunkten zu erbringen, d. h. mit dem Einsatz möglichst geringer Mittel ein Maximum an Nutzen zu erzielen. Deshalb stellen sich für sie die gleichen Rationalisierungs- und Organisationsprobleme, zumal auch sie im allgemeinen unter Wettbewerbsbedingungen arbeiten müssen. Sie sind zwar nicht auf Gewinn angelegt, doch gilt auch für sie die Lohn-Kosten-Rechnung. Auch bezüglich der sozialen und sozialpsychologischen Problemstellungen gibt es keine nennenswerten Unterschiede, da sie den gleichen soziologischen und physischen Gesetzmäßigkeiten unterliegen.

Es stehen sich demnach zwei gegensätzliche Ansprüche gegenüber: auf der einen Seite das Selbstverständnis der Kirche als Gemeinschaft des Glaubens und der Liebe und auf der anderen Seite die ökonomischen und sozialen Ansprüche eines zweckrationalen Betriebes. Hier gibt es unaufhebbare Spannungen. In der katholischen Sozialgeschichte begegnet uns

eine ähnliche Dialektik in der Fragestellung »Soziale Gerechtigkeit oder soziale Liebe«. *Pius XI.* sagt dazu: »Gewiß kann die Liebe kein Ersatz sein für geschuldete, aber versagte Gerechtigkeit«, und er verurteilt die Haltung derer, die so tun, »als ob es Sache der Nächstenliebe wäre, die von der Gesetzgebung nur allzuoft geduldete, manchmal sogar gutgeheißene Verletzung der Gerechtigkeit mit ihrem Mantel zuzudecken«⁷.

Für die Ordnung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse im kirchlichen Raum würde das bedeuten, daß die kirchliche Ordnung keinesfalls hinter den staatlichen Regelungen zurückbleiben darf. Wo sie glaubt, andere Wege gehen zu müssen, ist sie verpflichtet, mindestens gleichwertige Lösungen anzubieten. Will sie jedoch dem selbst gesetzten Anspruch eines neuen sozialpolitischen Modells genügen, müßte sie den gesetzlichen Standard der bestehenden Ordnungen übertreffen.

2. Der dritte Weg

Es soll nun das kirchliche Modell einer neuen Ordnung, auch als dritter Weg bezeichnet, in seinen Zielsetzungen vorgestellt werden. Wenn von einem *dritten* Weg die Rede ist, dann ist damit eine Alternative gemeint zum *ersten* (kapitalistischen) Weg, der die dienst- und arbeitsrechtlichen Verhältnisse einseitig durch das Diktat des Arbeitgebers regelt, und dem *zweiten*, dem tarifvertraglichen Weg, wo die Vertragsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt und durch Tarifverträge beschlossen werden.

2.1 Alternative zu den bestehenden Mitbestimmungsgesetzen

Von den bestehenden staatlichen Gesetzen fänden auf den kirchlichen Bereich das Betriebsverfassungsgesetz (BVG) und das Personalvertretungsgesetz (PVG) sowie das Tarifvertragsgesetz (TVG) Anwendung. In ihrer grundlegenden Struktur gehen diese Gesetze von dem natürlichen, interessenbedingten Gegensatz von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus. Zugrunde liegt ihnen also ein Konfrontations- bzw. Klassenkampfmodell. Die Vertragsverhältnisse (z. B. Tarifverträge) werden durch die Interessenverbände von Arbeitern und Unternehmern, den Gewerkschaften und den Unternehmerverbänden, ausgehandelt. Wird eine friedliche Einigung nicht erreicht, kommt es zum Arbeitskampf, bei dem die Kampfmittel des Streiks und der Aussperrung eingesetzt werden. Durch die bestehenden Gesetze der betrieblichen Mitbestimmung etc. soll ein

⁷ *Pius XI.*, Enzyklika *Quadragesimo anno*, Nr. 137 und Nr. 4.

partnerschaftliches Miteinander ermöglicht werden, aber bei grundsätzlicher Aufrechterhaltung des durch die Klassen- und gegensätzliche Interessenlage bedingten Gegensatzes. Ein solches Konfrontationsmodell wird jedoch als inadäquat für den kirchlichen Dienst und das Selbstverständnis der kirchlichen Dienstgemeinschaft abgelehnt.

2.2 Die rechtliche Grundlage

Deshalb hat die katholische Kirche aufgrund des Rechts, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, eine eigene Ordnung für die Mitarbeitervertretung (MAVO) und die Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse (KODA bzw. AVR) erlassen.

Rechtsgrundlage ist Art. 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung: »Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.« Auch das Betriebsverfassungsgesetz klammert die Kirchen ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich aus, wenn es in § 118 Abs. 2 erklärt: »Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.« Das Personalvertretungsgesetz findet auf die kirchlichen Einrichtungen keine Anwendung, da dieses nur für die Verwaltungen und Einrichtungen des Bundes und der Länder zuständig ist.

Die Kirche handelt also vollkommen in Übereinstimmung mit den bestehenden Gesetzen, wenn sie für ihren Zuständigkeitsbereich eine eigene Ordnung erlassen hat. Pressuren, die von gewerkschaftlicher Seite oder bestimmten Gruppen ausgeübt werden, können also nur den Sinn haben, die Kirche unter Druck zu setzen, auf ihre die gewerkschaftliche Mitwirkung ausschließende eigene Ordnung freiwillig zu verzichten.

2.3 Die Konzeption von MAVO und KODA bzw. AVR

2.3.1 Die verschiedenen Träger des kirchlichen Dienstes bilden eine Dienstgemeinschaft. Partnerschaftliche Zusammenarbeit ist die natürliche Konsequenz der gemeinsamen Verantwortung des Glaubens und des gemeinsamen Glaubenszeugnisses.

2.3.2 Grundlage dienst- und arbeitsrechtlicher Regelungen darf nicht eine prinzipielle Gegenüberstellung von Arbeitgeberinteressen auf der einen Seite und Arbeitnehmerinteressen auf der anderen Seite sein. Richtschnur für die Regelung der beiderseitigen Interessen und des

Dienstverhältnisses ist der gemeinsame Auftrag und Dienst. Oberster »Dienstgeber« ist Christus, dem alle gemeinsam und ohne »Dienstgrade« verpflichtet sind.

2.3.3 Die Regelung von Konflikten und das Austragen von Interessengegensätzen auf der Basis von Arbeitskämpfen mit den Mitteln des Streiks und der Aussperrung widersprechen diametral dem Verständnis der Kirche als brüderlicher Gemeinschaft im Glauben. Deshalb intendiert der *dritte Weg* eine partnerschaftliche Regelung, bei der sich Dienstgeber und Mitarbeiter nicht als Kampfparteien gegenüberstehen.

2.3.4 Aus den oben genannten Gründen ist eine Mitwirkung von Gewerkschaften bei der Mitarbeitervertretung und der Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse nicht vorgesehen. Durch den Ausschluß gewerkschaftlicher Mitwirkung darf jedoch ein verbandsmäßiger Zusammenschluß und eine entsprechende Zusammenarbeit der Mitarbeiter nicht betroffen werden. Beides ist vielmehr zu begrüßen und entsprechend zu fördern.

2.4 Vereinbarkeit mit der katholischen Soziallehre?

Aus gewerkschaftlichen Kreisen wird der Kirche der schwere Vorwurf gemacht, daß sie ihre eigene Soziallehre desavouiere. Was sie gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen immer gefordert habe, ignoriere sie jetzt, da sie selbst betroffen sei.

In der Tat hat sich die kirchliche Sozialverkündigung seit der Enzyklika »Rerum novarum« nachdrücklich für das Organisationsrecht der Arbeiter eingesetzt. Die Enzyklika »Mater et magistra« sagt z. B.: »Den Arbeitern . . . steht das naturgegebene Recht zu, Vereine und Verbände zu gründen« (Nr. 22). Die Enzyklika »Pacem in terris« wiederholt die naturrechtlich begründete Koalitionsfreiheit (Nr. 23) und präzisiert dann: »Diese Vereinigungen und Körperschaften sind als überaus notwendige Instrumente zu betrachten, um die Würde und Freiheit in Hinblick auf die Wahrung ihrer Eigenverantwortlichkeit zu schützen« (Nr. 24). Das Konzil hat dazu sehr eindrucksvoll formuliert: »Eines der grundlegenden Rechte der menschlichen Person ist das Recht der im Arbeitsverhältnis stehenden Menschen, in voller Freiheit Organisationen zu gründen, die sie echt vertreten und imstande sind, zur rechten Gestaltung des Wirtschaftslebens einen wirksamen Beitrag zu leisten, wie auch in diesen Organisationen sich frei zu betätigen, ohne Gefahr zu laufen, deswegen irgendwelchen

Nachteilen ausgesetzt zu sein.«⁸ Im Synodenbeschluß »Kirche und Arbeiterschaft« heißt es lapidar: »Die Förderung der Lebenslage der Arbeiter ist ohne Gewerkschaften nicht möglich« (2.3.3).

Auch die Rechtmäßigkeit des Streiks als ultima ratio im Arbeitskampf wird von der katholischen Soziallehre nicht bestritten: »Nichtsdestoweniger wird auch unter den heutigen Verhältnissen der Streik, wenn auch nur als letzter Behelf, unentbehrlich bleiben, um Rechte der Arbeiter zu verteidigen oder berechtigte Forderungen durchzusetzen.«⁹

Bei der Eindeutigkeit dieser Aussagen der Sozialzykliken ist es schwer einsichtig, wieso und mit welchem Recht die Kirche nun in ihrem eigenen Bereich die gewerkschaftliche Betätigung und das Streikrecht ausschließt. Andererseits kann man auch nicht sagen, daß sich die Kirche damit außerhalb des in der Bundesrepublik Deutschland vertretbaren Rahmens bewegt, denn es gibt auch andere Bereiche, in denen das Streikrecht suspendiert ist, z. B. im Beamtenrecht, Wehrdienst, Katastrophenschutz etc. Die Gründe, auf die sich die Kirche beruft, haben wir oben bereits mehrfach im Zusammenhang mit dem Selbstverständnis der kirchlichen Dienstgemeinschaft besprochen. Das braucht hier nicht wiederholt zu werden. Reichen, so muß man aber fragen, diese Gründe aus, um einen so gravierenden Schritt zu rechtfertigen?

Beim Abwägen des Für und Wider wird man nicht unberücksichtigt lassen dürfen, daß die Kirche mit ihrem *dritten Weg* durchaus auf der Linie dessen liegt, was in den Sozialzykliken als gesellschaftspolitisches Ziel propagiert wird, nämlich eine kooperative Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung, die auf der Basis partnerschaftlicher Zusammenarbeit die Klassengegensätze zu überwinden in der Lage ist. So lag auch dem in der Enzyklika »Quadragesimo anno« (Nr. 81–87) entwickelten Modell der »berufsständischen Ordnung« die Idee zugrunde, daß in diesen Körperschaften Arbeiter und Arbeitgeber an einem Tisch sitzen und ihre Angelegenheiten gemeinsam regeln.

Man kann deshalb nicht sagen, daß der *dritte Weg* im Widerspruch zur katholischen Soziallehre steht, da er sich von einer grundlegenden Zielvorstellung der Soziallehre leiten läßt. Gleichwohl muß die Frage gestellt werden nach der realistischen Einschätzung der interessenbedingten Ge-

⁸ II. Vatikanisches Konzil, Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute *Gaudium et spes*, Nr. 68; vgl. auch *Paul VI.*, Apostolisches Schreiben *Octogesima adveniensi*, Nr. 14.

⁹ II. Vatikanisches Konzil, Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute *Gaudium et spes*, Nr. 68; vgl. *Paul VI.*, Apostolisches Schreiben *Octogesima adveniensi*, Nr. 14, wo es heißt: »... Streik – der als äußerstes Mittel der Verteidigung unbestritten rechtmäßig ist«.

gensätze, die auch durch die Tatsache, daß die Kirche der Arbeitgeber ist, nicht aufgehoben werden. Die Zukunft wird es zeigen müssen. Die Kirche wird es auf jeden Fall nicht leicht haben, allen Betroffenen verständlich zu machen, daß dieser Schritt nicht als Affront gegen die Arbeiterschaft und ihre gewerkschaftliche Interessenvertretung interpretiert werden darf.

3. Bedingungen und Konsequenzen

Die Kirche hat in den fünfziger Jahren bei der Beratung des Betriebsverfassungsgesetzes, das ausdrücklich die Kirchen und Religionsgemeinschaften nicht in seinen Geltungsbereich einbezieht, erklärt, daß sie für ihren Bereich eigene Regelungen schaffen werde, die »beispielhaft« für den sozialen Bereich sein sollten und Modellcharakter haben würden. Wenn die innerkirchlichen Regelungen befriedigen sollen und vor der Kritik bestehen wollen, muß dieser Anspruch eingelöst werden.

Die kirchliche Ordnung wird am Betriebsverfassungsgesetz und Tarifvertragsrecht gemessen werden. Sie darf, wenn sie bestehen will, nicht hinter dem Stand der staatlichen Mitwirkungsmöglichkeiten zurückbleiben. Wo sich dies, aus welchen Gründen auch immer, nicht vermeiden läßt, muß ein echter Ausgleich an anderer Stelle oder durch andere Qualitäten gegeben sein.

3.1 Die Ordnung mit lebendigem Geist erfüllen

Eine Ordnung ist soviel wert wie der Geist, aus dem sie gelebt wird. Ordnungen sind tote Buchstaben, erst die Menschen, die mit ihnen umgehen, bringen sie zum Leben. Der hohe Anspruch einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Geist echter Dienstgemeinschaft stellt an alle Beteiligten große Anforderungen. Das Leitbild einer brüderlichen Gemeinschaft, die sich im gemeinsamen Dienst und in der gemeinsamen Verantwortung des Glaubens bewährt, ist nicht leicht zu realisieren. Andererseits wird sich die kirchliche Ordnung nur dann als »beispielhaft« rechtfertigen, wenn dieser Anspruch einigermaßen eingelöst wird.

Hier sind in erster Linie diejenigen gefordert, die Leitungsfunktionen in den kirchlichen Einrichtungen haben. Es wird ganz entscheidend von ihren Führungsqualitäten abhängen, ob sich ein Klima des Vertrauens und der gegenseitigen Offenheit bilden kann. Partnerschaftliche Zusammenarbeit setzt auch voraus, daß ein Denken in hierarchischen Befehlsstrukturen abgebaut wird. Dabei kommt es nicht in erster Linie auf die Veränderung von Strukturen an, als vielmehr auf eine Änderung der Verhaltensweisen und der inneren Einstellung.

An dieser Stelle ist zu erinnern an das, was über die »vertrauensvolle Zusammenarbeit« gesagt wurde, an das kommunikative Verhalten, den kooperativen Arbeitsstil, die Beteiligung an Entscheidungsprozessen, die wechselseitige Information etc.

3.2 Positive Einstellung zur Mitarbeitervertretung

Vielfach herrscht noch bei kirchlichen Mitarbeitern und deren Vertretern in den Organen der MAVO das Gefühl vor, daß von den kirchlichen Dienstgebern die Institution der Mitarbeitervertretung nicht innerlich bejaht wird. Man hat den Eindruck, daß die MAVO nur auf dem Papier steht, aber von der Kirche nicht wirklich gewollt ist. Man hat sich die neue Ordnung abnötigen lassen, weil es nun mal heute nicht ohne eine entsprechende Institution geht. Ansonsten macht man aber tunlichst im alten Stil weiter. Das Gefühl der Mitarbeitervertreter, nicht wirklich anerkannt zu sein, belastet natürlich das Klima in den Gremien und die Zusammenarbeit.

Der Eindruck mangelnder Anerkennung ist oft ganz allgemeiner Natur, wird aber auch durch bestimmte Vorkommnisse genährt. Da ist z. B. zu beobachten, wie sich kirchliche Einrichtungen unverständlich lange Zeit lassen, die MAVO überhaupt einzuführen. Oder es werden notwendige Informationen nicht weitergegeben und die Mitarbeitervertreter bei Entscheidungen übergangen. Es sollen hier nicht die negativen Erfahrungen aufgelistet werden. Wichtig erscheint es für das Funktionieren der Ordnung, daß diese Institution wirklich bejaht wird und daß der Dienstgeber mit einer positiven Einstellung seine Funktionen ihr gegenüber wahrnimmt, daß er vor allem die Möglichkeiten der Mitwirkung nicht restriktiv, sondern großzügig interpretiert.

3.3 Gefahr falscher Harmonisierung und Idealisierung

Zum Schluß soll noch auf die Gefahr einer falschen Harmonisierung und Idealisierung hingewiesen werden. Es ist immer wieder darauf aufmerksam gemacht worden, daß die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiter mit einer qualifizierten Fachausbildung ständig zunimmt, die Zahl der ehrenamtlichen und oft nicht spezialisierten Helfer entsprechend abnimmt. Die Fachkräfte sind häufig eher fachlich motiviert als vom christlichen Auftrag her. Die zunehmende Säkularisierung des Berufsethos macht auch vor den Toren der Kirche nicht Halt. Die Kräfte aus den Orden sind heute zahlenmäßig eine Minderheit. Auf der anderen Seite, das ist bereits erörtert worden, wächst die Kirche immer mehr in die Rolle des Arbeitgebers hin-

ein, und die ökonomischen Sachzwänge sind in kirchlichen Einrichtungen nicht wesentlich anders als in rein profanen.

Es wäre gefährlich, angesichts dieser Fakten einen zu hohen Erwartungshorizont aufzubauen. Entsprechend groß müßte die Enttäuschung sein, wenn das Ideal nicht annähernd erreicht werden kann. So darf man nicht so tun, als würde man die mannigfachen Konfliktmöglichkeiten nicht sehen. Die Interessengegensätze können nicht einfach mit dem viel zitierten Mantel der Liebe zugedeckt werden. Das wäre eine falsche Harmonisierung. Die gegensätzliche Interessenlage von Dienstgebern und Mitarbeitern ist da, und die entstehenden Konflikte müssen sauber, d.h. für alle Beteiligten befriedigend, gelöst werden. Andernfalls ist eine partnerschaftliche, auf gegenseitiges Vertrauen aufbauende Zusammenarbeit nicht möglich.

Auch kirchliche Mitarbeiter sind Menschen, und der Heilige Geist bewahrt die kirchlichen Amtsträger nicht vor menschlichen Unzulänglichkeiten. Deshalb muß auch eine kirchliche Mitarbeitervertretungsordnung saubere Konfliktlösungsmöglichkeiten bereitstellen, damit nicht der Eindruck entsteht, daß die eine Partei von vornherein am kürzeren Hebel sitzt. Vor einer allzu unbekümmerten Idealisierung muß jedenfalls nachdrücklich gewarnt werden.

Diese Überlegungen sollen aber nicht abgeschlossen werden, ohne an die vielen engagierten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst zu erinnern, die trotz aller Unzulänglichkeiten, von denen auch die Kirche nicht verschont bleibt, da sie ja noch eine pilgernde ist, aus innerer Überzeugung und nicht nur aus ökonomischen Erwägungen ihre Kraft und ihr Talent der Kirche zur Verfügung stellen. Erfreulich ist besonders, daß gerade auch in der Jugend das Interesse am kirchlichen Dienst so stark gewachsen ist.