



Friedhelm Hengsbach SJ

Der Dritte Weg - begradigt durch weltliche Arbeitsgerichte?

„Wer bei der Kirche beschäftigt ist, fällt vom Glauben ab“, munkeln Arbeitsrechtler hinter vorgehaltener Hand, äußerte vor ein paar Monaten Heribert Prantl, der Leiter des Innenresorts der Süddeutschen Zeitung.

1. Ein Weg in Bewegung

- Jahrhundertlang, bis vor wenigen Jahrzehnten haben barmherzige Brüder und fromme Schwestern weiblicher Ordensgemeinschaften sich dem Dienst an kranken und leidenden Mitmenschen gewidmet. Eine solche Lebensform, die auf eine Partnerschaft mit dem anderen Geschlecht verzichtet, hat bis auf wenige Ausnahmen ihre Anziehungskraft verloren.
- Die Kirchen als Körperschaften des öffentlichen Rechts und die ihnen zugeordneten kirchlichen Einrichtungen bedienen sich seitdem des Arbeitsmarkts, schließen privatrechtliche Arbeitsverträge, unterwerfen sich zwar fast ausnahmslos dem individuellen weltlichen Arbeitsrecht, nicht jedoch dem kollektiven Arbeitsrecht der Tarifautonomie, der Betriebsverfassung und der unternehmerische Mitbestimmung.
- Eine Ausnahme vom weltlichen Arbeitsrecht, „ihre eigenen Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu regeln“, ist den Kirchen und ihren Einrichtungen durch das Bundesverfassungsgericht zugestanden worden. Die Ausdehnung des persönlichen Grundrechts der Glaubens- und Religionsfreiheit auf kirchliche Institutionen haben Kirchen und Caritas für spezifische Loyalitätsobliegenheiten und konsensorientierte, kooperative Verfahren des Interessenausgleichs - keine Betriebsräte, keine Tarifverträge mit kampfbewehrten Gewerkschaften - in Anspruch genommen; es wurde ihnen durch die höchstrichterliche Rechtsprechung in Deutschland großzügig gewährt.
- Der gesellschaftliche Kontext ist zum einen durch eine beachtliche Resonanz, auf die kirchliche Einrichtungen im Dienst der Gesundheit, Pflege,

sozialen Begleitung und Familienhilfe treffen, und durch eine dynamische Ausweitung ihrer Angebote gekennzeichnet. Zu ändern ist er durch die epochale wirtschaftliche Dynamik geprägt, die Jean Fourastié 1954 („Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“) in einer Drei-Sektoren-Hypothese skizziert hat: Nach dem jeweils extrem hohen Beschäftigungsgrad in der Landwirtschaft und der Industrie liegt die Zukunft der Arbeit in der Arbeit an und mit den Menschen. Allerdings wird in Deutschland entgegen solchen langfristigen Perspektiven weiterhin die Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts propagiert und staatlich subventioniert. Die Regierenden verfestigen auf diese Weise weiterhin geschlechtergerechte Branchenstrukturen, Arbeitsbedingungen und Vergütungen.

- Die Wegstrecke zum heutigen dritten Weg verlief in Trippelschritten, die durch den beständigen und hartnäckigen Druck ermöglicht wurden, den Mitarbeitende und ihre Vertretungen auf den kirchlichen Gesetzgeber ausgeübt haben.

(I) Die erste MAVO-Rahmenordnung wurde 1971 beschlossen. Für die Zahl der Novellierungen, die inzwischen erfolgt sind, brauchen man/frau auf jeden Fall bereits zwei Hände. Jede Einrichtung ist zur Gründung einer MAV, die von den Mitarbeitenden gefordert wird, verpflichtet; in der gewerblichen Wirtschaft besteht eine solche Vorschrift nicht.

(II) Die MAVO ist regelmäßig den Errungenschaften des so genannten zweiten Wegs, des staatlichen Arbeitsrechts - wenngleich verzögert und nicht gleichwertig - angenähert worden. Die „nachholende Entwicklung“ scheint ein Merkmal des dritten Weges geworden zu sein.

(III) Die zersplitterten und für den Dienstgeber oft harmlosen MAVen auf betrieblicher Ebene haben sich vernetzt und sind zu solidarischen Organisationen geworden, die einem Verbund kirchlicher Dienstgeber wirkmächtig und auf gleicher Augenhöhe begegnen können. Bedeutsam war die Entstehung von DIAG-MAVen, sie sich zur überbetrieblichen Interessenvertretungen der MAVen entwickelt haben - eine Art quasi-„Gewerkschaften“, die vom katholischen Gesetzgeber, nämlich den Bischöfen auch rechtlich anerkannt wurden.

(IV) Durch die Gründung der BAG-MAV ist ein starkes Gegengewicht zu der weithin einvernehmlichen Partnerschaft zwischen Bischöfen als kirchlichen Gesetzgebern, den Kirchenjuristen und den Dienstgebern im dritten Weg entstanden. Offensichtlich gelingt es den gewählten, fachlich geschulten Vertretern nur begrenzt, die Ungleichheit der Verhandlungspositionen innerhalb des dritten Weges, die in der katholischen Kirche angeblich nicht zu hinterfragen sei, zu beseitigen oder wenigstens zu entschärfen.

(V) Durch MAV-Schulungen ist die fachliche Kompetenz der Mitarbeitenden, die eigenen Interessen zu vertreten, gestiegen. Insbesondere ist es den Mitgliedern der BAG-MAV, gelungen, einzelne Bischöfe, welche bestimmte Vereinbarungen paritätischer Kommissionen eigenmächtig verändern wollten, so unter Druck zu setzen, dass diese ihre Absicht, KODA-Beschlüsse außer Kraft zu setzen, bereitwillig aufgaben.

(VI) Mittlerweile haben sich die Kirchenleitungen, vor allem einzelne Bischöfe damit vertraut gemacht, dass ein „gemeinsamer religiös-kirchlicher Sendungsauftrag“ der sich in arbeitsteilig organisierten Diensten verkörpert, Interessenunterschiede, -gegensätze und auch -konflikte zwischen den Weisungsbefugten und denen, die sich einer fremden Befehlsgewalt zu unterwerfen haben, allenfalls übertünchen, aber nicht beseitigen kann. Unter dem in der Dienstgemeinschaft gern verwendeten Sprachspiel des „Wir“ verbirgt sich, wenn es einerseits von Bischöfen und Dienstgebern, andererseits von Mitarbeitenden verwendet wird, häufig

etwas völlig Gegensätzliches verstanden wird. Deshalb hat der Gesetzgeber in der Folge Einigungsstellen (MAV) und Schlichtungsstellen (AVR), eingerichtet sowie kirchliche Arbeitsgerichte und einen kirchlichen Arbeitsgerichtshof geschaffen. Dadurch hat sich die Chance einer paritätischen Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht der Interessen der Mitarbeitenden erhöht.

(VII) Mit der Novellierung der Rahmen-KODA-Ordnung haben die Bischöfe 2014 jene vier Bedingungen akzeptiert, die das Bundesarbeitsgericht in Erfurt 2012 genannt hatte, damit ein gewerkschaftliches Streikverbot gegenüber kirchlichen Einrichtungen weiterhin gilt: tariffähige Arbeitsnehmerkoalitionen können in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des dritten Weges mitwirken, diese Kommissionen müssen jedoch paritätisch besetzt sein, ein verbindliches Schlichtungsverfahren ist zu gewährleisten, an dem auch externe Personen beteiligt werden, die Beschlüsse der Kommission sind letztverbindlich, so dass dem Diözesanbischof das so genannte „Notverordnungsrecht“ entzogen ist, „im Falle eines unabdingbaren Regelungsbedürfnisses“ an der KODA vorbei eigenes Recht zu setzen.

(VIII) Dem hartnäckigen Drängen der DiAG-MAVen, vor allem jedoch den Grundsatzurteilen weltlicher Arbeitsgerichte ist es zu verdanken, dass in der novellierten Grundordnung vom April 2015 die Loyalitätspflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Teil differenziert und gelockert worden sind: Bei der Einstellung muss der Dienstgeber darauf achten, dass die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejaht wird. Pastorale und katechetische Aufgaben und in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben können nur katholischen Personen übertragen werden. Personen, die sich kirchenfeindlich betätigen oder aus der katholischen Kirche ausgetreten sind, gelten als für einen kirchlichen Dienst ungeeignet. Und vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags hat der Dienstgeber über die geltenden Loyalitätspflichten aufzuklären und sich zu vergewissern, dass diese von denen, die sich bewerben, erfüllt werden. Aber dann werden vier Gruppen unterschieden: Von Katholiken wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Bei Personen im pastoralen und katechetischen Dienst und in der Regel bei solchen in leitenden und erzieherischen Diensten muss das persönliche Lebenszeugnis der Glaubens- und Sittenlehre entsprechen. Von nichtkatholischen Christen wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen. Nichtchristen müssen bereit sein, die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinn der Kirche zu erfüllen. Alle Mitarbeitenden haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen; in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten dürfen sie die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie arbeiten, nicht gefährden.

Entsprechend unterschiedlich und behutsam soll der Dienstgeber auf Loyalitätsverstöße reagieren: Ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung, ein formeller Verweis, eine Versetzung oder Änderungskündigung sind geeignet, einem Loyalitätsverstoß zu begegnen. Eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen kommt nur bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen in Betracht; dabei unterscheidet die GO zwei Personengruppen: Nichtkatholiken und Katholiken. Nichtkatholiken ist es untersagt, gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche öffentlich einzutreten, etwa die Abtreibung oder den Fremdenhass zu propagieren. Dies gilt ebenso für schwerwiegende sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, wie für das Verhöhnern katholischer Glaubensinhalte, Riten oder Gebräuche, öffentliche Gotteslästerung und das Hervorrufen von Hass und Verachtung sowie Straftaten gegen kirchliche Autoritäten und die Freiheit der Kirche, sowie für die Propagierung solcher religiöser und weltanschaulicher Überzeugungen während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammen-

hang, die katholischen Glaubensinhalten widersprechen, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften. Für Katholiken gelten folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend: zum einen der Austritt aus der katholischen Kirche sowie Handlungen, die als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind (Abfall vom Glauben), und zum andern der kirchenrechtlich unzulässige Abschluss einer Zivilehe oder das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, wenn sie nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Diese Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Personen unwiderlegbar vermutet.

Selbst bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen hängt die Weiterbeschäftigung vom Abwägen der Umstände des Einzelfalls ab. Zwar hat das Selbstverständnis der Kirche ein besonderes Gewicht, aber die kirchlichen Interessen überwiegen nicht grundsätzlich die des Mitarbeitenden. Dessen Bewusstsein von der Loyalitätsverletzung, das Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes, Alter, Beschäftigungsdauer und die Aussichten, eine neue Beschäftigung zu finden, sind angemessen zu berücksichtigen. Jedoch ist die Möglichkeit, dass pastoral oder katechetisch tätige Personen ebenso wie eine aus der Kirche ausgetretene Person weiterbeschäftigt werden, in der Regel ausgeschlossen. Dennoch kann von einer Kündigung ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen.

(IX) Die 2017 erfolgte MAVO-Novellierung hat den MAVen zusätzliche Formen der Mitbestimmung erschlossen - etwa die Bildung einer Gesamt-MAV und einer erweiterten Gesamt-MAV. Außerdem kann in Einrichtungen, in denen eine Gesamt-MAV oder eine erweiterte Gesamt-MAV vorhanden ist, ein Wirtschaftsausschuss gegründet werden. Zudem werden die Rechte der Leiharbeitnehmer gestärkt; sie erhalten aktives Wahlrecht zur MAV, ihre Beschäftigung ist - ebenso wie die Definition der Einrichtung durch den Dienstgeber - an die Zustimmung der MAV gebunden.

(X) Die KODA des Bistums Limburg hat 2015 beschlossen, dass Arbeitsverträge ohne Sachgrund grundsätzlich ausgeschlossen und nur zulässig sind, wenn eine Abwägung ethischer Erwägungen gemäß der katholischen Soziallehre eher für als gegen eine solche Regelung spricht. Die BAG-MAV hat 2016 in einer „Frankfurter Erklärung“ gefordert, in Caritas und Diakonie die sachgrundlosen Befristungen abzuschaffen. Auch die KODA des Erzbistums Freiburg hat 2018 die sachgrundlose Befristung ausgeschlossen, eine Öffnungsklausel jedoch für Konstellationen gelten lassen, in denen diese Art der Befristung auch im Interesse der Mitarbeitenden sein kann. Zudem wird in strittigen Konstellationen eine Schiedsstelle eingerichtet.

2. Markierungen am Weg

- Die „Dienstgemeinschaft“ - Versuch einer systematischen Präzisierung

(I) Der Sprachphilosoph Ludwig Wittgenstein ist davon überzeugt: „Die Sprache verhext unseren Verstand“. Diese Aussage kennzeichnet zutreffend die Verwendung des Wortes „Dienst“ in der Präambel der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. In diesem überschaubaren Text nimmt das Wort „Dienst“ fünf verschiedene Bedeutungen an. Der „Dienst am Menschen“ ist Teil des Sendungsauftrags der Kirche; die Sendung der Kirche und „ihr Dienst“, die „kirchlichen Dienstverhältnisse“ - sie werden offensichtlich nicht von

den Arbeitsverhältnissen unterschieden; alle, die „im kirchlichen Dienst stehen“; die „Verschiedenheit der Dienste“.

(II) Eine Art Sprachverwirrung fällt auf, wenn der Text der Erklärung zum kirchlichen Dienst mit der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse verglichen wird: In der Erklärung bezieht sich die „Dienstgemeinschaft“ auf den kirchlichen Dienst in seiner Gesamtheit, in der Grundordnung dagegen auf die einzelne Einrichtung.

(III) Der Gesetzgeber erklärt die Dienstgemeinschaft als unverkennbares Strukturmerkmal kirchlicher Arbeitsverhältnisse, in dem sich die religiös-spirituelle Dimension des kirchlichen Dienstes verkörpert. Diese blumige Formulierung bedarf dreier Präzisierungen:

Ein religiös verankertes Leitbild wird von den Bischöfen in der Rahmenordnung der MAVO von 2003 verwendet, dass nämlich die Sendung der Kirche den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorgegeben ist, die den Auftrag der Einrichtung erfüllen und an der Sendung der Kirche teilhaben. Die Reichweite dieses Begriffs kann sich indessen nicht auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung erstrecken, weil zumindest Personen muslimischen und jüdischen Glaubens bzw. Nichtgläubige einem kirchlichen Sendungsauftrag nicht unterstellt werden können.

Ein arbeitsrechtliches Normgefüge wurde von außen durch das Bundesverfassungsgericht definiert. Es grenzt privatrechtliche kirchliche Arbeitsverhältnisse gegenüber staatlichem Arbeitsrecht ab, Loyalitätspflichten des individuellen Arbeitsrechts auf Grund des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen gegenüber staatlichen Regelungen für Tendenzbetriebe sowie die Nichtgeltung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes unter dem Dach des Dritten Weges, auf dem arbeitsrechtliche Kommissionen konsensorientiert Vereinbarungen über Arbeitsverhältnisse und Arbeitsentgelte treffen.

Ein sozio-strukturelles Profil ist in der Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst angesprochen: „Alle, die in den kirchlichen Einrichtungen mitarbeiten, bilden unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und der arbeitsrechtlichen Organisation eine Dienstgemeinschaft“. Unter diesen Begriff werden verschiedene Funktionen zusammengefasst, die in kirchlichen Einrichtungen auftreten und allgemein anerkannten Berufsbildern und gesamtwirtschaftlichen Sektoren zugeordnet werden können.

Den Funktionen entspricht ein Panorama kollektiver Akteure, beispielsweise eine Pfarrgemeinde, eine Pflegestation der Caritas oder der Krankenhauskonzern einer Ordensgemeinschaft. In modernen Unternehmen spricht man von einem „kommunikativen Netz unvollständiger Verträge“ von einer „Unternehmensphilosophie“ oder „Unternehmenskultur“. Eine solche symbolische Sinnwelt dient häufig dem Zweck, die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Ziele und Prioritäten des Unternehmens zu gewinnen, wo arbeitsrechtliche Regelungen offene Flanken hinterlassen. Die Unternehmensleitung sucht einen Zugriff auf die Innenwelt, die „Seele“ der Beschäftigten selbst, um sich einer stärkeren Identifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit dem Unternehmen jenseits der vertraglich definierten Überlassung des Arbeitsvermögens zu bemächtigen. Oft sollen mit solchen formalen Werthüllen, die plakativ aufbereitet sind, widerstreitende Zwecke und Interessen unter einem glänzenden Schein verdeckt werden. Zuweilen kollidieren diese mit einem anerkannten und verinnerlichten Berufsethos der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Die „Dienstgemeinschaft“ - eine seltsame Entstehungsgeschichte

(I) Das Wort „Dienstgemeinschaft“ als Begriff des kirchlichen Selbstverständnisses taucht zu Beginn der 1930er Jahre weder in der Caritas noch in der Diakonie noch in den verfassten Kirchen auf. 1934 allerdings wurde nach der Machtübernahme ein Reichsgesetz verabschiedet, das die Neuordnung der Arbeit von der gewerblichen Wirtschaft auf die öffentliche Verwaltung und Betriebe übertragen und in der Folge die kollektiven und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen dort ebenfalls ausschalten sollte. Den Bestimmungen lag das Leitbild der „Betriebsgemeinschaft“ zugrunde.

(II) 1938 wurden die aus der Weimarer Republik geltenden Tarifverträge durch eine allgemeine Tarifordnung ersetzt. Sie bestimmte, dass im öffentlichen Dienst alle zum gemeinen Nutzen für Volk und Staat zusammenwirken sollten, und dass dazu eine weltanschaulich geprägte „Dienstgemeinschaft“, die vorbildliche Erfüllung der Dienstpflicht und ein Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes erforderlich seien.

(III) Nach 1945 haben die Alliierten auf die Neugründung von Gewerkschaften und die Wiedereinführung von Tarifvereinbarungen gedrängt. In den Kirchen blieben die aus der Zeit des NS-Regimes stammenden Tarifordnungen vorläufig in Kraft, sollten aber gemäß den alliierten Kontrollratsgesetzen und dem Tarifvertragsgesetz von 1949 in Verhandlungen mit den Gewerkschaften abgelöst werden. Doch solche Verhandlungen lehnten die verfassten Kirchen und die kirchlichen Wohlfahrtsverbände ab.

(IV) Während bis zum Beginn der 1950er Jahre die verfassten Kirchen die Beschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage der Tarifordnungen regelten, formulierte der Deutsche Caritasverband bereits 1950 Richtlinien für Arbeitsverträge. Darin wird die Caritas als eine Lebensäußerung der katholischen Kirche bezeichnet. „Alle in ihr tätigen Mitarbeiter dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. Sie bilden ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung eine Dienstgemeinschaft“. Der Centralausschuss der Inneren Mission übernahm 1951 diese Formulierung.

(V) Das „Wesen der Dienstgemeinschaft“ wird in den Caritas-Richtlinien so umschrieben: „Die Pflichten der Dienstgemeinschaft sind durch den Auftrag bestimmt, den die Caritas als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche hat. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in rechtschaffener Treue und opferwilliger Hingabe zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer dem Dienst muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Caritas übernommen haben. Sie sind verpflichtet, den christlichen Grundsätzen der Anstalt bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten Rechnung zu tragen und einen christlichen, sittlich einwandfreien Lebenswandel zu führen. Der Treue und Hingabe, die der Mitarbeiter der Anstalt entgegenbringt, muss von Seiten der Anstalt die Treue ihm gegenüber und die Fürsorge für ihn entsprechen“.

(VI) Im Umbruch der unmittelbaren Nachkriegszeit haben zuerst die kirchlichen Wohlfahrtsverbände und erst danach die verfassten Kirchen die Tarifordnungen zwar entnazifiziert, aber nicht demokratisiert, indem sie diese in Tarifverträge mit den Einheitsgewerkschaften überführt hätten. Stattdessen haben Kirchenjuristen ein kirchliches Sonderarbeitsrecht im Kontrast zum staatlichen Arbeitsrecht installiert. Eine „Theologisierung“ des kirchlichen Dienstes begann in der evangelischen Kirche bereits während der 1950er Jahre, während katholische Theologen sich auffallend bis in die 1980er Jahre geweigert haben, die so genannte Dienstgemeinschaft christlich-religiös aufzuladen.

- Die „Dienstgemeinschaft“ - im Licht der Formel des Konzils von Chalkedon

(I) Der im katholischen Milieu übliche Diskurs über die „Dienstgemeinschaft“ unterliegt häufig dem Fehlschluss, aus einer religiös-spirituellen Dimension arbeitsrechtliche Regelungen direkt und unmittelbar ableiten zu können. Wer beispielsweise die monarchisch-autokratische Verfassung der katholischen Kirche aus der Person und Botschaft Jesu abzuleiten versucht, stolpert vermutlich in die Falle, dass er einen solchen Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Konstrukt patriarchaler Gesellschafts- und Gottesbilder verwechselt. Sogar Thomas von Aquin war davon überzeugt, dass in der Kirche die beste Regierungsform, nämlich das Königtum realisiert sei. Und Kardinal Bellarmin vertrat die These, dass die sichtbare Organisation der Kirche mit der Republik Venedig oder dem französischen Königreich vergleichbar sei. Nicht alles, was hinkt, ist bereits ein angemessener Vergleich. Man könnte auch auf den religiös-symbolischen Zirkelschluss verweisen, der im katholischen Milieu beispielsweise Frauen vom Priestertum ausschließt: Auf dem Hintergrund einer patriarchalen Gesellschaft, die einen unauflösbaren Zusammenhang zwischen dem Geschlechterverhältnis (sex) und der gesellschaftlicher Rollenzuweisung (gender) behauptet, entsteht ein Gottesbild, in dem Gott als Vater vorgestellt wird. Daraus wird geschlossen, dass dessen Präsenz in der Welt eine natürliche Ähnlichkeit mit dem Vatergott haben müsse, nämlich die männliche Person Jesus von Nazareth, und dass deren angebliche Stellvertreter in der Kirche wieder nur Männer sein können. Vergleichbar klingt die nahtlose Schlussfolgerung, die aus der religiös-spirituellen Dimension der Kirche ein Sonderarbeitsrecht der Dienstgemeinschaft ableitet, nicht gerade überzeugend.

(II) Die christologische Formel des Konzils von Chalkedon bezieht die göttliche und menschliche Dimension in Jesus „ungetrennt und unvermischt“ aufeinander, so dass die besondere Nähe des Menschen Jesus zu Gott ihn nicht weniger, sondern mehr Mensch sein lässt, oder dass die besondere Nähe der Kirche zum Heiligen Geist diese nicht weniger, sondern mehr mit der Freude und Hoffnung, der Trauer und Angst der Menschen von heute mitempfinden lässt. Daraus ließe sich folgern, dass die verfasste Kirche und die kirchlichen Einrichtungen auf Grund der religiös-spirituellen Dimension nicht weniger, sondern mehr Vertrauen in die Eigenständigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzen, und dass sie diesen nicht restriktiver sondern großzügiger wirksame Beteiligungsrechte einräumen könnten. Und dass neben dem konsensuellen Kommissionsverfahren, in dessen Rahmen die kirchlichen Arbeitsverhältnisse geregelt werden, auch andere tarifvertraglich mit den Gewerkschaften ausgehandelte Verfahren wählbar wären.

(III) Die in Deutschland praktizierte religiös-spiritueller Aufladung vertraglicher Arbeitsverhältnisse in den kirchlichen Einrichtungen ist überhaupt nicht zwingend. Denn sie ist in anderen Ländern unbekannt. Und vom Kirchenrecht werden Sonderregelungen nur dann gefordert, wenn das staatliche Arbeitsrecht den Grundsätzen der katholischen Soziallehre widerspricht. Folglich liegt der Verdacht nahe, dass die religiös-spiritueller Dimension benutzt wird, um ein staatliches kollektives Arbeitsrecht auszuhebeln. Angeblich schützt das Sonderarbeitsrecht die in der Kirche abhängig Beschäftigten vor der Landnahme durch kirchenfremde oder kirchenfeindliche Gewerkschaften und Parteien, während es jedoch faktisch den kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen weniger Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zugesteht, mit deren Hilfe sie ihre Interessen vertreten können – etwa eine materiell-paritätische Verhandlungsmacht, ein Drohpotential, um auf gleicher Augenhöhe Vereinbarungen zu treffen, sowie Arbeitskämpfungsmittel, die verhindern würden, dass die Verhandlungen der Mitarbeitervertreter mit dem Dienstgeber in ein „kollektives Betteln“ ausarten.

3. Schatten auf dem Weg

Die lupenreine Verwirklichung einer Dienstgemeinschaft gemäß einem religiös dimensionierten Leitbild oder als arbeitsrechtliches Strukturprinzip ist seit zwei Jahrzehnten einem massiven gesellschaftlichen Druck, in jüngster Zeit gar einer Begradigung durch kirchliche Arbeitsgerichte, vermutlich gar einer Flurbereinigung ausgesetzt, die im Innenverhältnis des Dritten Weges zu erheblichen Irritationen und in der Folge zu Korrekturen kirchlicher Grund- und Rahmenordnungen sowie der Ordnung des Rechts der Mitarbeitervertretungen geführt hat.

- Kommerzialisierung: Die Einführung der Pflegeversicherung als fünfte sozialstaatliche Säule gilt als außerordentliches Verdienst des früheren Arbeitsministers Norbert Blüm. Doch unter seiner Regie wurde die privilegierte Zusammenarbeit des Sozialstaats mit den freigemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden aufgekündigt. Zugleich wurden private Einrichtungen als gleichberechtigte Träger des Gesundheits- und Sozialwesens zugelassen. Die Sektoren Gesundheit, Pflege, soziale und pädagogische Dienste wurden den Wettbewerbsregeln des Marktes ausgeliefert. Krankenhäuser, Pflege-, Sozialstationen, Bildungseinrichtungen oder Schulen sollten mit einem eigenen Profil um „Kunden“ werben und mit günstigen Angeboten untereinander konkurrieren. Gleichzeitig wurde die Refinanzierung solcher Einrichtungen umgestellt: Die bisherige Gesamtkostenerstattung wurde auf eine Leistungsvergütung gemäß einem ausgeklügelten System von Fallpauschalen umgestellt.

- Kostendruck: Da etwa 80% des in den medizinischen, pädagogischen und sozialen Einrichtungen der Kirchen entstehenden Aufwands in Personalkosten bestehen, wird versucht, gemäß der in der Industrie gebräuchlichen Erfolgskennziffer „Arbeitsproduktivität“ die Personalkosten zu senken - durch Personalabbau, Arbeitsverdichtung, höheres Leistungstempo, unbezahlte Mehrarbeit, Lohndumping, (sachgrundlos) befristete und prekäre Arbeitsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Auslagerung von Randgruppen aus der Dienstgemeinschaft in Zweckgesellschaften, die eine abgesenkte Vergütung bis zu Ein Euro-Jobs durchsetzen. Gegen eine solche Praxis erhebt sich zunehmend institutioneller Widerstand und erst recht von Seiten der Mitarbeitenden.

Es mag sein, dass sich bei der Produktion materieller Güter der Grad der Wertschöpfung durch technische Kategorien etwa des Zählens, Wiegens, Messens halbwegs überzeugend ermitteln lässt., etwa indem man Arbeit als „Kraft mal Weg“ und Leistung als „Arbeit pro Zeiteinheit“ definiert und in der Folge das Arbeitsergebnis gemäß dem Grundsatz der Grenzproduktivität vergütet. Diese kann jedoch nicht ausschließlich technisch, sondern nur unter Einschluss der monetären Dimension korrekt beurteilt werden. Völlig anders sind personennahe Dienste, also die Arbeit an und mit den Menschen zu beurteilen. Das industrielle Kriterium einer Steigerung der Arbeitsproduktivität, indem die Zeiteinheit verkürzt wird, ist in den Bereichen der Gesundheit, Pflege („kleine Wäsche im Minutentakt“), Bildung und Erziehung völlig widersinnig. Denn die erfolgreiche Bemühung einer Pflegekraft, Wunden von Patienten zu heilen, den aufrechten Gang zurückzugewinnen, eine vertrauensvolle Beziehung zu Kranken aufzubauen und eine einfühlsame Zuwendung zu intensivieren, verlangt eine Dehnung von Zeiteinheiten und nicht deren fortwährendes Schrumpfen. Fachlich kompetentes Arbeitsvermögen wird qualitativ wertvoll durch Entschleunigung, während es durch den verfehlt angelegten industriellen Erfolgsmaßstab der Beschleunigung radikal entwertet wird. In personennahen Diensten entstehen Einvernehmen und Wohlbefinden vor allem dann, wenn Menschen langsam aufeinander zugehen.

• Veränderung der Rechtsform / unternehmerische Mitbestimmung: Kirchliche Einrichtungen, etwa Sozialstationen, Krankenhäuser der Caritas oder der Pfarrgemeinden sind ursprünglich meist als eingetragene Vereine oder als Stiftungen des bürgerlichen Rechts gegründet worden. Mit dem wachsenden Wettbewerbsdruck, und um ihre Verhandlungsmacht gegenüber öffentlichen Behörden oder Krankenkassen zu erweitern oder Investitionskapital zu gewinnen, sind mehr und mehr gGmbHs, Aktiengesellschaften, Krankenhauskonzerne und finanzmächtige Stiftungen entstanden. Der Mangel an Fachkräften zur Leitung solcher Holdings bringt es mit sich, dass sich das leitende Personal und das Unternehmen immer weniger mit der religiös-spirituellen Dimension solcher Megagebilde identifizieren.

Solche Tendenzen erzeugen zwei Gegenbewegungen: Zum einen bemühen sich die Kirchenleitungen darum, dass nicht nur die Mitarbeitenden an ihre Loyalitätspflichten erinnert werden, sondern dass auch die religiös-spirituellen Dimension der Institution profiliert wird. Dazu werden geistliche Impulsveranstaltungen, Tagungen, Einzelgespräche und Begleitungen für Führungskräfte großer Unternehmen angeboten. Zum anderen drängen die Mitarbeitervertretungen seit mehr als zehn Jahren auf eine erweiterte Mitwirkung und nicht nur Information in wirtschaftlichen Fragen, insbesondere auf eine wirtschaftliche Mitbestimmung in größeren Unternehmen, wie sie in der gewerblichen Wirtschaft in drei verschiedenen Formen inzwischen selbstverständlich geworden ist, wenngleich sie aus Unternehmerkreisen bisweilen als „größter Irrtum der deutschen Geschichte“ verächtlich gemacht wird. Mit der Novellierung der MAV-Rahmenordnung hat der Gesetzgeber nun äußerst behutsam eine erweiterte Mitbestimmung der Gesamt-MAV und der erweiterten Gesamt-MAV, nämlich einen Wirtschaftsausschuss zugestanden. Doch dieses Zugeständnis ist aus zwei Gründen fehlerhaft. Erstens gilt es nur fakultativ; es scheint nicht einmal gewährleistet, dass es wegen des Widerstands der Dienstgeber in allen Diözesen in Kraft gesetzt wird. Und zum anderen verkennt diese Regelung die grundsätzliche Dualität der betrieblichen und der unternehmerischen Ebene der Mitbestimmung, jener Ebene, da es um die konkrete Organisation der Arbeit und Technik geht, wo das Direktionsrecht der Leitung der Einrichtung ausgeübt wird, und der höheren Ebene, wo die Macht über strategische und planerische Entscheidungen angesiedelt ist, und wo der Aufsichtsrat oder das Kontrollgremium des Vorstands ihre Leitungskompetenz ausüben.

• Beschränkte Selbstbestimmung: Das in der Weimarer Reichsverfassung den Kirchen zugestandene Recht, ihre eigenen Angelegenheiten selbständig zu regeln, das ursprünglich wohl auf die institutionelle Religionsfreiheit bezogen war, ist in der Nachkriegszeit durch das Bundesverfassungsgericht zu einem Recht umgedeutet worden, Sonderarbeitsverhältnisse zu etablieren, die den Kirchen und den ihnen zugeordneten Einrichtungen die Herausnahme aus dem kollektiven staatlichen Arbeitsrecht (Betriebsverfassung, Tarifpartnerschaft und unternehmerische Mitbestimmung) gewährleisten. Dieses Privileg ist nun durch zwei höchstgerichtliche Urteile weltlicher Gerichte eingeschränkt worden: Die erste Einschränkung hat der Europäische Gerichtshof vorgenommen. Dieser berief sich in zwei Verfahren auf die europäische Grundrechtecharta und auf die Richtlinie der Europäischen Union zum Diskriminierungsverbot und entschied, dass zwei Grundrechtsansprüche - das institutionelle Grundrecht der Kirchen auf Selbstbestimmung und das persönliche Grundrecht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegeneinander abzuwägen sind - und zwar im Sinn praktischer Konkordanz. Die zweite Einschränkung erfolgte durch das Streikurteil des Bundesarbeitsgerichts vom November 2012. Während die Erfurter Richter die Wahl der Kirchen, sich für den so genannten zweiten Weg (Abschluss von Tarifverträgen) oder den so genannten dritten Weg (Kommissionsverfahren) zu entscheiden, als gleichwertig ansahen, sei bei der Wahl des dritten Weges das verfassungsfest begründete Koalitionsrecht der Gewerkschaften, Tarifverträge abzuschließen, und das ebenso verfassungsfeste Selbstbestimmungsrecht der Kirchen im Sinn

praktischer Konkordanz gegeneinander abzuwägen. Eine grundsätzlich höhere Gewichtung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen oder des persönlichen oder kollektiven Grundrechts der anderen Seite sei nicht zulässig. Die katholischen Bischöfe haben daraufhin 2014 die Ordnung der Rahmen-KODA novelliert als auch 2015 mit der Novellierung der Grundordnung kirchlicher Arbeitsverhältnisse die Loyalitätspflichten entsprechend angepasst.

- Koalitionen im Dritten Weg: Das Bundesarbeitsgericht hatte 2012 über eine Vorlage der Landesarbeitsgerichte Hamm und Hamburg zu entscheiden, ob Gewerkschaften gegen kirchliche Einrichtungen zum Streik aufrufen dürfen (an dem Streik der Erzieherinnen hatten sich auch kirchliche Mitarbeiterinnen beteiligt). Das Bundesarbeitsgericht überließ den Kirchen und ihren Einrichtungen die Wahl zwischen dem „Zweiten Weg“ oder dem „Dritten Weg“ als gleichwertige Entscheidungen: Sie können Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen oder das konsensorientierte Verfahren der Verhandlungen zwischen entsendeten kirchlichen Dienstgebern und gewählten Vertretern der Mitarbeiterinnen beibehalten, müssen jedoch Vertreter der Gewerkschaften daran beteiligen. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen wird allerdings durch drei Bedingungen eingeschränkt: Die Kommissionen müssen bei ihren Verhandlungen paritätisch besetzt sein. Falls keine Einigung zustande kommt, muss ein Schlichtungsverfahren einberufen werden. Das Verhandlungsergebnis der Kommission unter Einschluss der Schlichtung muss verbindlich sein; es darf nicht durch den Bischof umgangen werden. Sein Mandat ist darauf beschränkt, das Kommissionsergebnis kirchenrechtlich in Kraft zu setzen. Unter diesen Bedingungen wird von außen ein Riegel gegen die häufige Vermischung der Kompetenzebenen der Bischöfe geschoben, die aus ihrer Rolle als Leiter und Sprecher der Glaubensgemeinschaft, nämlich des Volkes Gottes oft unmerklich in ihre Rollen als Gesetzgeber der „Dienstgemeinschaft“ oder gar als Dienstgeber wechseln.

- Gerechtigkeit in der Kirche: Auf der römischen Bischofssynode 1971 wurde erklärt, dass die Kirche, wenn sie sich zum Zeugnis für die Gerechtigkeit verpflichtet, darum weiß, dass wer immer sich anmaßt, den Menschen von Gerechtigkeit zu reden, an allererster Stelle selbst vor ihren Augen gerecht dastehen muss. Diesen Satz hatten die beiden Großkirchen in Deutschland mit dem 1997 beschlossenen Gemeinsamen Wort aufgegriffen, dass sie den gewerblichen Unternehmen und den öffentlichen Dienstherren in Deutschland nicht von Gerechtigkeit reden können, wenn sie diese nicht vorher im eigenen Haus verwirklichen. Sie hatten zugesichert, ihre Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten und die Gleichstellung der Frauen zu achten. Wenn gespart werden muss, sollten die Gehälter im oberen und mittleren Bereich beschnitten werden, nicht jedoch bei den unteren Einkommensgruppen. Arbeit zu teilen habe Vorrang gegenüber dem Personalabbau oder der Entlassung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Verständlicher Weise sinkt bei nicht wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht so sehr die Identifikation mit der konkreten Einrichtung, als vielmehr die Zustimmung zur aktuellen Lage der katholischen Kirche, die weltweit von der Aufdeckung verheerender Missbrauchsfälle sowie deren Vertuschung erschüttert wird. Zudem wird nach den strukturellen Ursachen solchen Fehlverhaltens gefragt, wobei auch asymmetrische Machtverhältnisse und erotische sowie sexuelle Defizite bei partnerschaftslosen Lebensformen männlicher Amtsträger vermutet werden. Neben solchen Ressentiments, die sich in der so genannten Dienstgemeinschaft breit machen, richtet sich das Unbehagen auch darauf, dass die Kirchenleitungen sich darauf versteifen, die Gemeinden großflächig umzubauen und auf eine ortsnahe Pastoral zu verzichten zugunsten von Megapfarreien ausschließlich im Verhältnis zur Zahl der noch vorhandenen geweihten Amtsträger, gegen das römische Verbot, über die Priesterweihe der Frauen überhaupt zu diskutieren und gegen das zuweilen unbedachte Geschwätz des Papstes etwa über den Vergleich von Abtreibung und Auftrags-

mord. „Gerechtigkeit in der Kirche“ müsste sich an dem gleichen Grundrecht aller Gläubigen als den ersten Subjekten des Volkes Gottes orientieren, die fordern, an den Entscheidungen der von ihnen beauftragten Leitungseliten auf allen Ebenen beteiligt zu sein. Da sie von den Entscheidungen kirchlicher Führungskräfte betroffen sind, ohne sie wirksam beeinflussen zu können, steht ihnen zuerst das Recht auf Rechtfertigung kirchlicher Verhältnisse zu, und nicht denen, die diese Verhältnisse verursacht haben und zudem noch darauf beharren, dass sich die angeblich hierarchische, tatsächlich autokratische Verfassung der Kirche nicht von unten her, partizipativ oder demokratisch umstrukturieren lasse. Nicht wenige katholische Christen empfinden derzeit ähnlich, vermute ich.

- Fragile Rechtssicherheit

Die Differenzierung und Entschärfung der Loyalitätspflichten durch die neue Grundordnung von 2012 hat die Atmosphäre zwischen Mitarbeitenden und Dienstgebern wohl sichtlich entspannt. Die Erwartungen der Kirche gegenüber Katholiken im kirchlichen Dienst sind relativ klar gefasst: Katholiken, die aus der Kirche ausgetreten sind oder sich kirchenfeindlich verhalten, gelten als ungeeignet für den kirchlichen Dienst. Nur katholische Personen können pastorale oder katechetische und in der Regel leitende und erzieherische Aufgaben übernehmen. Von ihnen wird ein Lebenszeugnis erwartet, das der katholischen Glaubens- und Sittenlehre entspricht. Allgemein erwartet die Kirche von den Katholiken im kirchlichen Dienst, dass sie die katholische Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und achten. Im Unterschied dazu werden für nichtkatholische Christen, Nichtchristen und nichtreligiöse Personen abgestufte kirchliche Erwartungen formuliert; für alle Mitarbeitenden soll jedoch gelten, dass sie kirchenfeindliches Verhalten unterlassen sowie in der persönlichen Lebensführung und im dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht gefährden.

Wer die Erwartungen der Kirchenleitung gegenüber den Mitarbeitenden intensiv liest, entdeckt jedoch zahlreiche unbestimmte Rechtsbegriffe und halbherzige Erwartungen, die nur „in der Regel“ gelten und zu erfüllen sind. Dies trifft erst recht für die unvorhersehbare Reaktion der Kirche, das heißt des konkreten Dienstgebers auf begangene Loyalitätsverletzungen zu. Wird dieser zu einem klärenden Gespräch einladen, eine Abmahnung aussprechen, einen formellen Verweis erteilen, den Betroffenen versetzen oder eine Änderungskündigung vornehmen? Welche Wege und Rechtsmittel stehen dem Mitarbeitenden zur Verfügung, auf derart relativ sanfte Maßnahmen zu reagieren? Noch unbestimmter und offen für extrem subjektive Auslegungen sind die Reaktionen der Kirche bzw. des Dienstgebers auf schwerwiegende Loyalitätsverletzungen formuliert. Wer kann eindeutig ermitteln, wann der kirchenrechtlich unzulässige Abschluss einer Zivilehe oder das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erzeugen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen? Wer ist in der Lage, diese - etwa bei pastoralen oder katechetischen Mitarbeitern - unwiderlegbar zu vermuten? Wie kann das vom Europäischen Gerichtshof verlangte Abwägen der Umstände des Einzelfalls im Sinn einer praktischen Konkordanz vorhersehbar und berechenbar sein? Selbst wenn das Selbstverständnis der Kirche, wer auch immer damit gemeint sein mag, dabei ein besonderes Gewicht hat, so überwiegt dieses nicht grundsätzlich das Recht des oder der Mitarbeitenden. Welches Gewicht wird von wem dann ihrem Bewusstsein von der Schwere der Loyalitätsverletzung, ihrem Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes, ihrem Alter, ihrer Beschäftigungsdauer und ihrer Aussicht auf eine neue Beschäftigung zugemessen? Offenbar kann selbst bei pastoral oder katechetisch tätigen Personen oder bei einem Kirchenaustritt ausnahmsweise auf eine Kündigung, die in der Regel fällig ist, verzichtet werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen. Die Mitarbeitenden im kirchlichen

Dienst können nur hoffen, dass die in der neuen Grundordnung aufgesprengten „Türen der Barmherzigkeit“ nicht durch eine fragile Rechtssicherheit zugesperrt werden.

- *Politische Ohnmacht:* Die Option der Kirchenleitungen in Deutschland, kirchliche Arbeitsverhältnisse fair zu gestalten, ist in erster Linie auf die Mikroebene der Einrichtungen, auf Dienstgeber und Mitarbeiter*innen, allenfalls auf deren notwendige Erweiterungen - AuC, DiAG-MAV, BAG-MAV, Zentral-KODA - gerichtet. Eine wirksame Beteiligung der zuständigen Gewerkschaften in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der katholischen Kirche wird vermutlich extrem marginal, „minimalinvasiv“ bleiben oder überhaupt nicht stattfinden. Deshalb werden beide Großkirchen unterschiedlich, aber wohl nur sehr wenig politischen Einfluss auf beispielsweise die Verwirklichung eines gemeinsamen Tarifvertrags für alle Einrichtungen der Pflege und des sozialen Sektors ausüben können, unter Einschluss einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung. In Niedersachsen ist so etwas allen dort beheimateten Wohlfahrtsverbänden gelungen - allerdings unter Ausschluss der katholischen Kirche, nämlich der Caritas. Wenn die Kirchen sich die Forderung der Gewerkschaft ver.di zu Eigen machen und an einem vergleichbaren Bündnis wie in Niedersachsen solidarisch, bundesweit sich beteiligen würden, könnten wohl 50 Prozent der in der Pflege und im sozialen Sektor Beschäftigten von einem einheitlichen Tarifsysteem profitieren, während dann manche „Raubkopien“ der von Gewerkschaften erkämpften Tariferfolge, die von konsens-orientierten kirchlichen Arbeitsvertragssystemen nachträglich übernommen werden, überflüssig wären.

(Überarbeitetes Referat am Tag der Dienstgemeinschaft des Bistums Mainz, 7.11.2018.)