

Oswald von Nell-Breuning SJ
Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst

Können Kirche(n) und diejenigen, die in ihren Dienst treten, einander wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüberstehen, mit anderen Worten, ist trotz ihrer Verbundenheit in gemeinsamer Glaubensüberzeugung und gemeinsamer Aufgabe noch Raum für gegensätzliche Interessen in bezug auf die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Entlohnung der Arbeit, aber auch in bezug auf Leitungsbefugnis und Mitbestimmung?

Bei denjenigen, die als Glieder und Gläubige der Kirche aus innerer Verbundenheit mit ihr und ihren Zielen sich ganz und gar mit der Kirche identifizieren, die kein Eigeninteresse kennen, das mit den Interessen der Kirche in Widerspruch treten könnte – in der katholischen Kirche sind das insbesondere die Geistlichen und die Ordensleute –, ist diese Frage *eindeutig zu verneinen*; sie dienen der Kirche nicht als gegen Entgelt angeworbene Arbeitskräfte und stehen ihr daher auch nicht als solche gegenüber, sondern stehen, leben und weben in ihr, mit ihr und für sie. Das gilt aber nur für den Dienst der Kirche im engsten Sinn oder im innersten Kreis. Unvergleichlich größer ist die Zahl derer, die in kirchlichen oder von der Kirche betriebenen Werken, Einrichtungen, Anstalten oder wie immer sie heißen mögen berufstätig sind und Aufgaben allerverschiedenster Art erfüllen. Vom Heizer in einem katholischen Krankenhaus braucht nicht erwartet zu werden und kann man nicht verlangen, daß er sich in solcher Weise mit der Kirche identifiziere. Es ist zu begrüßen, wenn er seine Tätigkeit nicht als bloßen Broterwerb versteht und ausübt; grundsätzlich aber genügt, daß er die arbeitsvertraglich eingegangenen Pflichten gewissenhaft erfüllt mit der gleichen erwerbswirtschaftlichen Einstellung, mit der er die gleiche Funktion auch in einem gewerblichen Unternehmen erfüllen würde. (Auch im kirchlichen Betrieb könnte eine solche Funktion sehr wohl durch einen Nichtkatholiken, beispielsweise durch einen zum Islam sich bekennenden türkischen Gastarbeiter ausgeübt werden.)

Die Zahl der Arbeitskräfte, die für alle von der Kirche (von den Kirchen) betriebenen Einrichtungen und Anstalten benötigt werden, ist viel zu groß, als daß sie aus dem Kreis derer rekrutiert werden könnte, die aus kirchlicher, religiöser oder auch humanitärer Gesinnung diese Berufswahl treffen und unter Verzicht auf Erwerb ausschließlich um „Gottes Lohn“ ihre Lebensarbeit verrichten. Der großen Mehrheit derer, die in den Dienst kirchlicher Einrichtungen und Anstalten treten, erlauben die Verpflichtungen, die sie ihrer Familie gegenüber haben, gar nicht einmal, auf das Streben nach Erwerb, nach sozialem und wirtschaftlichem Aufstieg zu verzichten.

Nun gibt es allerdings Berufe – das gilt insbesondere von den Sozial- und Pflegeberufen –, die wir gern aus rein idealer Gesinnung ausgeübt sähen und bei denen es uns

widerstrebt, sie als (bloßen) Erwerbsberuf zu verstehen. Das darf uns aber nicht dazu verleiten, sie Ordensfrauen oder Diakonissen vorbehalten zu wollen, die früher die einzigen waren, die solche Berufe ausübten. Auch solche Berufe als Erwerbsberuf auszuüben ist vollkommen legitim, auch dann, wenn es in kirchlichen Einrichtungen oder Anstalten geschieht. Das hohe Ethos, das diese Berufe erfordern, braucht nicht notwendig auch noch den Idealismus der Unentgeltlichkeit zu umfassen.

Mindestens soweit es sich nicht um den innersten Kreis kirchlichen Dienstes in Ausübung eines geistlichen Amtes handelt, ist ein Lohnarbeitsverhältnis, die Rechtsbeziehung Arbeitgeber-Arbeitnehmer zwischen der Kirche auf der einen und dem „Bediensteten“ auf der anderen Seite durchaus unbedenklich und einwandfrei. So ist denn auch die Zahl derer, die in einem solchen Dienstverhältnis zu den großen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland stehen, außerordentlich groß. Neben Bund, Ländern und Gemeinden zählen die Kirchen zu den bedeutendsten Arbeitgebern; die Gesamtzahl kirchlicher Arbeitnehmer übertrifft bei weitem die Höchstzahl von Arbeitnehmern irgend eines Großunternehmens oder Konzerns.

Arbeitsverhältnisse individuell oder kollektiv geregelt?

Sind die *Arbeitsverhältnisse* dieser großen Zahl kirchlicher Arbeitnehmer so geregelt, wie wir es wünschen müssen? Auf diese Frage läßt sich weder mit einem glatten Ja noch mit einem glatten Nein antworten.

In die Presse gelangt im allgemeinen nur das Negative; die unvergleichlich größere Menge von Positivem dringt nicht an die Öffentlichkeit. Bekannt ist, wie viele Mütter sich darum bemühen, für ihre Töchter einen Platz als Lehrling oder Haushaltsgehilfin in katholischen, namentlich klösterlichen Anstalten zu finden, weil sie dort nicht nur eine Atmosphäre antreffen, die derjenigen des Elternhauses entspricht, sondern auch eine gute hauswirtschaftliche Ausbildung erhalten, die ihnen später im Beruf, vor allem aber als Hausfrauen und Mütter sehr zustatten kommt. Im großen und ganzen wird man sagen können, daß ein zum mindesten vergleichsweise gutes Betriebsklima herrscht. Die Anforderungen mögen hoch, manchmal zu hoch gespannt sein; namentlich Ordensfrauen neigen leicht dazu, von ihren „weltlichen“ Mitarbeiterinnen die gleiche Rücksichtslosigkeit gegen sich selbst, den gleichen Verzicht auf eigene Wünsche in bezug auf freie Gestaltung ihrer Arbeit, freie Wahl und Verwendung ihrer Freizeiten u. a. m. zu erwarten, wie es für sie selbst wenigstens bisher selbstverständlich war. Aber solange sie es sich selber zumuten und in allen Stücken vorbildlich gutes Beispiel geben, wird das zu keiner ernstlichen Verstimmung führen. Sehr zu beklagen dagegen ist, daß eine paternalistische oder maternalistische Haltung immer noch vielfach dazu verführt, die gesetzlichen Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmer als unbeachtlich zu behandeln und nicht ernst zu nehmen. Das gilt heute wohl weniger als früher vom Arbeitsschutzrecht (z. B. Arbeitszeitverordnung) und vom Sozialversicherungsrecht, aber immer

noch vom *Koalitionsrecht* der Arbeitnehmer, von ihrem Recht auf gewerkschaftliche Organisation auch als Mitarbeiter kirchlicher Betriebe.

Hier stellt sich nun aber in allem Ernst die Frage, ob denn die Kirche – hier als Arbeitgeber – als eine Macht anzusehen ist, der man sinnvollerweise gewerkschaftliche Gegenmacht entgegenstellen kann. Verstehen wir das Arbeitsverhältnis als eine Begegnung von Kapital und Arbeit und folgerecht die Gewerkschaften als Gegenmacht gegen die Kapitalmacht, dann kann man in der Tat die Kirche weder mit dem Machtfaktor „Kapital“ noch mit der gesellschaftlichen Minderheitsgruppe der „Kapitalisten“ (Produktionsmittelbesitzer) gleichsetzen. Aber wie wir den gewerkschaftlichen Zusammenschluß von Arbeitnehmern im staatlichen und gemeindlichen Dienst als berechtigt anerkennen, obwohl auch da die Einordnung in das Schema Kapital-Arbeit fragwürdig ist, so läßt sich nicht bestreiten, daß auch die kirchlichen Dienstnehmer oder Mitarbeiter *eigene*, von den Interessen des Dienstgebers verschiedene und gelegentlich zu diesen im Gegensatz stehende Interessen haben, und daß sie befugt sind, diese ihre Interessen – gegebenenfalls auch mit Nachdruck – geltend zu machen. Ebenso unbestreitbar ist, daß es sich dabei vielfach um *gemeinsame* Interessen handelt, die darum auch nur *gemeinsam* geltend gemacht werden können, daß aber auch Interessen der einzelnen oft nicht von ihnen selbst, sondern nur von einer organisierten Gemeinschaft, oder doch auf diese als Rückhalt gestützt, mit dem nötigen Nachdruck geltend gemacht werden können, um erfolgreich zu sein.

Das Recht kirchlicher Bediensteter, einer Gewerkschaft anzugehören, wird denn auch von keiner Seite in Abrede gestellt; allerdings kann man den Eindruck gewinnen, manche stellten sich dieses Recht so vor, daß es sich in der Beitragszahlung an die Gewerkschaft erschöpfe, aber keineswegs gestatte, Dienste oder Leistungen der Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen oder gar sich dem kirchlichen Arbeitgeber gegenüber auf die Gewerkschaft zu stützen. Daß der gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer bei Meinungsverschiedenheit mit dem kirchlichen Arbeitgeber sich bei der Rechtsstelle seiner Gewerkschaft Rat holte oder gar im Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht den Rechtsschutz seiner Gewerkschaft in Anspruch nähme, scheint als so ganz und gar abwegig und ungehörig angesehen zu werden, daß man davon überhaupt nicht spricht¹.

Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Betrieben?

„Gewerkschaftliche Betätigung“ *in* kirchlichen Betrieben wird als ganz und gar unstatthaft abgelehnt. In diesen Betrieben regle die Kirche kraft der ihr eigenen Hoheit alles aus eigener Machtvollkommenheit; der Justitiar des Deutschen Caritasverbands betont das mit besonderem Nachdruck. In der Bundesrepublik Deutschland sei das sowohl durch das Grundgesetz als auch durch die einschlägige einfache Gesetzgebung anerkannt. Als Körperschaften des öffentlichen Rechts seien die großen Kirchen befugt, ihre eigenen Angelegenheiten selbständig zu regeln²; dazu komme aber noch, daß die

Vorschriften sowohl des Betriebsverfassungsgesetzes als auch der Personalvertretungsgesetze auf die „Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet der Rechtsform“ keine Anwendung finden (so jetzt BetrVerf.-Ges. 1972, § 118, Abs. 2).

Die souveräne Ablehnung gewerkschaftlicher Betätigung in kirchlichen Betrieben zielt nach zwei Richtungen, einmal gegen gewerkschaftliche Betätigung der gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmer, zum anderenmal gegen Betätigung der Gewerkschaft selbst, der diese kirchlichen Arbeitnehmer angehören, als „im Betrieb vertretene Gewerkschaft“.

Vollends unerfindlich ist, warum den kirchlichen Arbeitnehmern, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, jegliche gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb versagt sein soll. Behauptet wird, das verstoße gegen deren „persönlich bindende Treupflicht“, und diese Behauptung wird durch die weitere unterbaut, „jeder Mitarbeiter in einer katholischen Einrichtung (habe) sich aus freier Entschließung in seinem Anstellungsvertrag den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbands *unterworfen*“.

Um das zu verstehen, muß man wissen, daß die Kirchen nicht geneigt sind und es bisher abgelehnt haben, *Tarifverträge* abzuschließen (mit Ausnahme der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins). Um die Lücke zu schließen, die dadurch entsteht, daß es an tarifvertraglicher Regelung fehlt, besteht auf katholischer Seite beim Deutschen Caritasverband eine „arbeitsrechtliche Kommission“, die gewissermaßen die Funktionen *beider* Tarifparteien ausübt, selbstverständlich ohne auch nur die Befugnisse einer von ihnen zu besitzen (der Deutsche Caritasverband ist nach seinem Statut nicht tariffähig und *will* es auch gar nicht sein). Die von dieser Kommission entworfenen Arbeitsbedingungen und Lohnsätze sind daher rechtlich gesehen nichts anderes als völlig unverbindliche *Vorschläge*; tatsächlich aber werden sie vielfach so angesehen, als ob ihnen rechtlich normierende Kraft zukäme, und wirken sich auch tatsächlich weitgehend so aus. Zwar gehören dieser Kommission auch Arbeitnehmer an, jedoch ohne eine echte Legitimation von der „Basis“ her. Die von dieser Kommission ausgehenden Vorschläge mögen inhaltlich durchaus in Ordnung sein; das ist praktisch schon dadurch gesichert, daß sie im Wettbewerb mit Bund, Ländern und Gemeinden um Arbeitskräfte gar nicht umhinkönnen, ähnlich günstige Bedingungen zu bieten, wie diese es in ihren Tarifverträgen tun.

Diese Vorschläge der Kommission pflegen in die einzelnen Arbeitsverträge übernommen zu werden, wozu die einfache Bezugnahme genügt. Soweit das geschieht, hat der kirchliche Arbeitnehmer in seinem Anstellungsvertrag ganz ebenso, wie man als Kunde einer Bank oder Versicherung sich deren „allgemeinen Geschäftsbedingungen“ unterwirft, sich „aus freier Entscheidung“ den „*Arbeitsvertragsrichtlinien*“ (AVR) des Deutschen Caritasverbands „*unterworfen*“; dieser Ausdruck trifft den Sachverhalt genau. Die Auslegung aber, damit habe der Arbeitnehmer sich dem Paternalismus oder Maternalismus der für die Kirche als Hoheitsträgerin handelnden Betriebsleitung ausgeliefert, insbesondere auf Geltendmachung seiner Rechte gemeinsam mit anderen *ver-*

zichtet, ist eine unerträgliche Überinterpretation der AVR. Im Ergebnis wäre damit die Koalitionsfreiheit kirchlicher Arbeitnehmer auf sogenannte wirtschaftsfriedliche Verbände („gelbe Gewerkschaften“) eingeschränkt; das verstößt gegen die Soziallehre der Päpste und des Konzils; das verstößt in den fortgeschrittenen Staaten der freien Welt gegen deren „ordre public“.

Anders verhält es sich bezüglich der Tätigkeit der Gewerkschaft als solcher. Manche Rechtsordnungen erkennen einer Gewerkschaft auf Grund der bloßen Tatsache, daß sie „im Betrieb vertreten“ ist, gewisse Rechte in diesem Betrieb und gegenüber dessen Arbeitgeber zu; so kann in den USA eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft verlangen, daß der Arbeitgeber mit ihr in Verhandlung tritt und eine Vereinbarung schließt, die unserem Tarifvertrag entspricht. Das kennt unsere Rechtsordnung nicht. Wenn also die Kirche oder eine kirchliche Einrichtung oder Anstalt es ablehnt, Beziehungen zur Gewerkschaft aufzunehmen, so mag auch das der eigenen Soziallehre der Kirche wenig entsprechen, verstößt aber gegen keine staatliche Rechtsnorm. Im Betrieb sich zu betätigen sind Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland nur auf Grund und im Rahmen positiver gesetzlicher Bestimmungen befugt, wie sie namentlich in den Mitbestimmungsgesetzen, im Betriebsverfassungsgesetz und in den Personalvertretungsgesetzen enthalten sind. Diese Gesetze finden nun aber, wie bereits gesagt, „auf die Religionsgemeinschaften (Kirchen) und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform“ *keine Anwendung*.

Infolgedessen kann in einem kirchlichen Betrieb und gegenüber dessen Arbeitgeber eine Gewerkschaft, selbst wenn die gesamte Belegschaft ihr angehörte, keines der in diesen Gesetzen ihr zuerkannten Rechte in Anspruch nehmen; solche Rechte stünden ihr nur zu, wenn sie in der von der Kirche selbst aufgestellten „*Ordnung für Mitarbeitervertretungen*“ (OMAV oder MAVO) ihr eingeräumt wären. In ihrer bisherigen Fassung enthält die von den katholischen Bischöfen inhaltlich übereinstimmend je für ihre Bistümer erlassene MAVO nichts dergleichen; für die MAVO ist der Betrieb ein „geschlossenes System“. Auch bei der im Gang befindlichen Überarbeitung der MAVO besteht keine ernsthafte Aussicht, daß sich daran etwas ändert. Schon im Frühjahr 1975 war die mit dieser Überarbeitung betraute Kommission sich darüber einig, daß „eine Regelung für die Mitwirkung der kirchlichen Dienstnehmer gefunden werden muß, die den *unverfügbaren Auftrag der Kirche* unberührt läßt, aber die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Bereich zum Gegenstand hat“. Der in der Zeitschrift „Caritas-Korrespondenz“ (Heft 4/5, 1971) veröffentlichte Kommentar verdeutlicht das des Näheren dahin, die MAVO enthalte „ein geordnetes Verfahren für das Zusammenwirken beider Partner wie auch die sich für jeden ergebenden Rechte und Pflichten unter Berücksichtigung des kirchlichen und karitativen Dienstes, der in vielem angesichts der weitgefächerten Aufgaben weltlichen Funktionen ähnlich ist und gleich erscheinen kann, trotzdem aber aus der besonderen Verfaßtheit der Kirche und ihrem wesensgemäßen Auftrag seine verbindlichen Maßstäbe bezieht“ (Ziff. IV., S. 23).

„Unverfügbarer Auftrag der Kirche“, „besondere Verfaßtheit der Kirche“, „wesens-

gemäße Aufgabe der Kirche“; das sind die volltönenden Worte, mit denen die Ablehnung jeder gewerkschaftlichen Betätigung sowohl der kirchlichen Dienstnehmer selbst als auch der Gewerkschaft, der sie etwa als (zahlende) Mitglieder angehören, im kirchlichen Bereich rundweg abgelehnt wird. Faktisch wird, wie im Kommentar ausdrücklich hervorgehoben, die Mitwirkung an der „Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Bereich“, also das, was wir mit dem Schlagwort „Mitbestimmung im Betrieb“ zusammenfassen, ausschließlich Betriebsangehörigen selbst vorbehalten; gewerkschaftliche Beteiligung an dieser Mitwirkung oder auch nur gewerkschaftlicher Rückhalt für diese Mitwirkung liegen so völlig außerhalb des Blickfelds, daß vom Dasein der Gewerkschaften überhaupt nicht Notiz genommen wird.

Mitarbeitervertretung, Mitbestimmung?

Damit sind wir beim Thema „Mitbestimmung“, die in der MAVO ausschließlich als Mitwirkung der eigenen Belegschaft des Betriebs verstanden wird ohne jeden Rückgriff auf Organisationen, denen Belegschaftsmitglieder etwa angehören.

Als Johannes XXIII. eigens hervorhob, die aktive Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung ihres Unternehmens sei nicht nur in privaten, sondern auch in öffentlichen Betrieben geboten („Mater et magistra“, 91), hat er leider unterlassen, eigens daran zu erinnern, daß auch die kirchlichen Einrichtungen und Anstalten zu den „öffentlichen“ gehören. Angesichts unserer ständigen und vollkommen berechtigten Berufung auf diesen öffentlichen Charakter, der in der Bundesrepublik Deutschland durch die Anerkennung der großen Kirchen als Körperschaften des öffentlichen Rechts noch unterstrichen wird, sollte dieser Hinweis Johannes' XXIII. mehr Beachtung finden, zumal man – ebenfalls durchaus zu Recht – in diesem Zusammenhang mit Nachdruck den anderen, von ihm an gleicher Stelle ausgesprochenen Gedanken geltend zu machen pflegt, daß die Art, *wie* man diese „aktive Teilnahme der Arbeitnehmer am Leben des sie beschäftigenden Unternehmens“ verwirklicht, verschieden sein könne, ja müsse (ebd.).

Die Kirche ist keine Demokratie; sie ist hierarchisch verfaßt. Das besagt jedoch nicht, daß in der Kirche kein Raum sei für demokratische Strukturen und Institutionen. Wenn selbst die Struktur der kirchlichen Orden demokratische Elemente enthält, dann ist nicht einzusehen, warum dafür in der Struktur kirchlicher Unternehmen und Betriebe, kirchlicher Einrichtungen und Anstalten, insbesondere mit karitativen und erzieherischen Aufgaben, kein Raum sein sollte.

Der Kommentar, der anerkennt, daß „angesichts der weitgefächerten Aufgaben“ zwar vieles „weltlichen Funktionen ähnlich“ sei, verneint jedoch die volle Gleichheit und erklärt ausdrücklich, die Gleichheit sei nur *scheinbar*. Zutreffend ist, daß in *bestimmten Einzelheiten* Unterschiede obwalten, ganz ebenso, wie in staatlichen und gemeindlichen Betrieben solche Unterschiede gegenüber privaten Unternehmen bestehen.

Die parlamentarische Kontrolle des Bundestags, Landtags oder Gemeindeparlaments muß gewahrt bleiben. Ebenso muß in kirchlichen Betrieben der Einfluß der kirchlichen Aufsichtsbehörde insoweit gewahrt sein, daß diese Betriebe dem Sinn und Auftrag der Kirche ein- und untergeordnet bleiben, daß das betriebliche Geschehen sich in Übereinstimmung mit dem Glauben und dem Sittengesetz hält. Noch mehr: ähnlich wie die Dienstnehmer des öffentlichen (staatlichen oder gemeindlichen) Dienstes auch in ihrer Lebensführung sich so zu verhalten haben, wie sie es ihrer *öffentlichen* Funktion schuldig sind, so legt auch der kirchliche Dienst dem Dienstnehmer gewisse außerdienstliche Bindungen auf. Aber ebenso wie derjenige, der in seiner dienstlichen Funktion die Autorität des Staats oder der Gemeinde repräsentiert, eben deswegen sehr viel strengeren außerdienstlichen Bindungen unterliegt als derjenige, der nur untergeordnete Funktionen ausübt, so gilt wiederum ganz dasselbe vom kirchlichen Dienst; der Chefarzt eines katholischen Krankenhauses, der Leiter einer katholischen Hoch- oder Fachschule muß ein vorbildlicher Katholik und Repräsentant seiner Kirche sein; vom Heizer des Krankenhauses oder den Putzfrauen des Schulgebäudes ist das gleiche zwar sehr zu wünschen, aber, wenn überhaupt, so doch nur in äußerst abgeschwächtem Maß durch das *Dienstverhältnis* gefordert.

Das *betriebliche* Innenleben kirchlicher Einrichtungen und Anstalten stimmt in den allermeisten Stücken, in „technischer“ und „organisatorischer“ Hinsicht vollkommen mit gleichartigen „weltlichen“ Einrichtungen und Anstalten, einem städtischen Krankenhaus oder einer staatlichen Fach- oder Hochschule überein. Der wesentliche Unterschied sollte in einem besonders guten Geist bestehen, der alle dort Wirkenden von der obersten Spitze bis zum letzten Mitarbeiter und zur letzten Mitarbeiterin beseelt. Das *sollte* so sein, ist aber keineswegs ohne weiteres und von selbst gegeben. Selbst in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen, wo die Interessen von Kapital und Arbeit einander gegenüberstehen, wäre eine von Gesetzes wegen vorgeschriebene institutionalisierte Mitbestimmung oder Personalvertretung entbehrlich, wenn alle Vorgesetzten und alle Untergebenen sich von selbst so verhielten, so viel Verständigungsbereitschaft und redlichen Willen mitbrächten zu dem, was sie gemeinsam betreiben oder unternehmen, wie das idealerweise der Fall sein sollte.

Ganz dasselbe gilt auch von kirchlichen Betrieben. Weil auch in kirchlichen Betrieben *nicht* alle, die Vorgesetztenfunktionen ausüben, mit den Untergebenen gemeinsam überlegen und planen, ihnen das sachlich mögliche Höchstmaß an selbstverantwortlicher Entscheidung und Gestaltung ihrer Tätigkeit einräumen, mit anderen Worten, weil auch sie nicht ausnahmslos *ideale* Vorgesetzte sind, darum muß ihrer menschlichen Schwachheit durch institutionell gesicherte Mitsprache, Mitwirkung, Mitbestimmungsrechte nachgeholfen werden. Und genauso, wie es in weltlichen Unternehmen, gleichviel ob erwerbswirtschaftlich-selbstnützigen oder gemeinwirtschaftlich-fremdnützigen, keine Nebenregierung geben darf, sondern nur einen einheitlich gebildeten Führungswillen, so auch in kirchlichen Betrieben. Der „unverfügbare Auftrag“ der Kirche verlangt nichts anderes, als daß dieser Führungswille, gleichviel in welcher Weise und in

welchem Ausmaß die Mitarbeiter oder Dienstnehmer an dessen Bildung beteiligt sind, unverrückbar an dem Willensziel festhält und sich in allen Einzelentscheidungen an dem Willensziel orientiert, das der Kirche selbst von ihrem göttlichen Stifter gesetzt ist oder – wenn es sich um eine durch kirchlichen Rechtsakt errichtete Einrichtung oder Anstalt handelt – ihr im Errichtungsakt von der Kirche gesetzt worden ist. Gegenüber den staatlichen und gemeindlichen Einrichtungen besteht als einziger Unterschied, daß die *Kontrolle* nicht parlamentarisch, sondern hierarchisch ist; die Willensbildung kann und darf demokratisch vor sich gehen; nur die Kontrolle ist im kirchlichen Bereich hierarchisch.

Es ist noch nicht sehr lange her, daß ein angesehenen Kirchenrechtslehrer ernsthaft die Meinung vertreten hat, es sei untragbar, daß eine zur Leitung des Krankenhauses einer Pfarrgemeinde berufene Ordensfrau an Beschlüsse eines Kuratoriums gebunden sei, dem außer Geistlichen auch Laien angehörten; das sei mit der Würde des Ordensstands unvereinbar. Etwas von dieser Geisteshaltung verrät sich auch heute noch, wenn es um die innere Ordnung kirchlicher Einrichtungen geht. Daß deren Leitung, wenn die Dienstnehmer weitgehende Mitwirkungsrechte haben, *nicht leichter* wird, ist ohne weiteres zuzugeben; Diktatur ist nun einmal einfacher als freiheitlicher Rechtsstaat. Ebenso wahr ist aber auch, daß nicht nur kirchliche *Vorgesetzte* fehlbare Menschen sind, sondern dasselbe auch bei den *Untergebenen* zutrifft. Wenn man aber Besorgnisse wegen aufsässiger oder widerspenstiger Untergebener gegen deren Mitwirkungsrechte ins Feld führt und glaubt, aus solchen Besorgnissen deren Mitwirkungsrechte möglichst eng begrenzen zu sollen, dann soll man nicht so tun, als wären kirchliche Vorgesetzte allein schon deshalb, weil sie nicht weltliche, sondern kirchliche Amtsträger sind, über alle menschliche Schwachheit erhaben. Wenn sie es wären, könnte man unbedenklich alles der Freiwilligkeit überlassen; dann würde nicht nur das kollektive, sondern auch das individuelle Arbeitsrecht sich erübrigen.

Staatskirchenrechtliche Probleme

In der Bundesrepublik Deutschland hat die staatliche Gesetzgebung die Kirchen und deren karitative und erzieherische Einrichtungen aus ihren Mitbestimmungsgesetzen ausgespart und es den Kirchen überlassen, an deren Stelle eigene, ihren besonderen Verhältnissen angepaßte Regelungen zu treffen. Anscheinend haben damals weder der staatliche Gesetzgeber noch die Repräsentanten der Kirchen erkannt, welches Knäuel sowohl kirchenrechtlicher als insbesondere *staatskirchenrechtlicher* Fragen damit aufgerollt ist. Der Staat, der den Kirchen ihrem Wunsch gemäß diese Regelung überließ, entlastete sich damit von einer delikatsten Aufgabe. Wenn er das Vertrauen haben durfte, die Kirchen würden für ihre Einrichtungen eine einigermaßen gleichwertige Regelung treffen, konnte er das unbedenklich tun; insoweit ist insbesondere kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz (GG Art. 3) zu rügen.

Sehr viel schwieriger ist die Frage zu beantworten, ob die Kirche nach ihrem eigenen Recht, vor allem aber staatskirchenrechtlich überhaupt *kann*, was sie sich hier aufgebürdet hat. Dieser ganze Fragenkreis ist noch viel zu wenig durchdacht. So erwähnt beispielsweise das ansonsten so hervorragende und vollständige „Handbuch des Staatskirchenrechts“ (hrsg. v. E. Friesenhahn und U. Scheuner) gerade in zwei Fußnoten, daß es im Bistum Berlin eine MAVO gibt, vernachlässigt aber im übrigen diesen Gegenstand völlig³. Hier ist nicht der Ort, diese Fragen zu vertiefen; die Aufgabe erlaubt aber keinen weiteren Aufschub.

Zum Schluß noch ein Zitat aus dem Synodenbeschluß „Kirche und Arbeiterschaft“: „Immer wieder gibt es Anlaß zu berechtigter Klage und macht das Bemühen der Kirche um die Arbeiterschaft unglaublich, wenn Einrichtungen in kirchlicher und karitativer Trägerschaft die Mitarbeitervertretungsordnung restriktiv handhaben oder gar die Bildung einer solchen Vertretung verhindern. Dies . . . ist sehr dazu angetan, in der Arbeiterschaft die Meinung zu festigen, die Kirche habe zwar schöne Worte für den Arbeiter, in praxi aber halte sie es mit ‚denen da oben‘“ (Ziff. 1.6.2, letzter Absatz). Leider ist bisher kaum wahrzunehmen, daß dieser Mahnung der Synode Folge geleistet würde.

Da die Beratungen der Arbeitskonferenz „Caritas und Soziales“, die sich mit der Überarbeitung der MAVO befaßt, unter strenger Geheimhaltung stattfinden, ist es nicht völlig ausgeschlossen, daß, bis diese Zeilen im Druck erscheinen, eine überarbeitete Fassung der MAVO von der Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands verabschiedet und von den Bischöfen in ihren Diözesen in Kraft gesetzt wird. Sollte dieser glückliche Fall eintreten und sollten dann, wenn schon keine Gewerkschaften, so doch wenigstens die eigenen Verbände kirchlicher Dienstnehmer in ihr Berücksichtigung gefunden haben und ihnen der Aufbau eines „Vertrauenskörpers“ im kirchlichen Betrieb gestattet worden sein, dann hätte manches vorstehend Ausgeführte sich erledigt.

ANMERKUNGEN

¹ Nach unbestritten herrschender Meinung zählen die Normen des *individuellen* Arbeitsrechts (Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsschutzrecht) zu den „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ (GG Art. 140 i. V. m. WRV Art. 137, Abs. 3), innerhalb deren auch die Religionsgesellschaften (Kirchen) sich zu halten haben. In Angelegenheiten dieser Art Recht zu erkennen ist daher Sache der staatlichen Gerichtsbarkeit, hier der Arbeitsgerichtsbarkeit.

² Das ist nicht, wie vielfach irrtümlich angenommen wird, ein Vorrecht derjenigen Religionsgesellschaften, die als Körperschaften des öffentlichen Rechts anerkannt sind, sondern gilt ausnahmslos für alle Religionsgesellschaften ohne Unterschied.

³ Vgl. meine ausführliche Besprechung in: *Theologie und Philosophie* 50 (1975) 582–587, hier 583 f.