

UMSCHAU

„Dienste in der Kirche“

Für die Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen haben die Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland eine neue, ab 1. März 1977 als Muster geltende „Rahmenordnung“ verabschiedet, der die einzelnen Bischöfe die jeweils für ihr Bistum geltende „Ordnung für Mitarbeitervertretungen“ (OMAV oder MAVO) demnächst wohl angleichen werden.

Mußte man die bisherige Rahmenordnung sorgfältig studieren und vielleicht noch den Kommentar von Dr. F. Klein (s.Z. Justitiar des Deutschen Caritasverbands) zu Rat ziehen, um zu erkennen, welche Vorstellung vom Lohnarbeitsverhältnis der Arbeitnehmer in kirchlichen Anstalten und Einrichtungen ihr zugrunde liegt, so gibt die neue Rahmenordnung dies auf den ersten Blick zu erkennen durch das *Leitwort*, das sie als ersten Absatz der im übrigen unverändert beibehaltenen Präambel *vorgeschaltet* hat. Es ist einem Synodenbeschluß entnommen, aber nicht, wie man hätte erwarten können, dem Beschluß „Kirche und Arbeiterschaft“, sondern dem Beschluß „Verantwortung des ganzen Gottesvolkes für die Sendung der Kirche“.

Dieser bemerkenswerte Vorschalt besteht aus zwei Sätzen, die sich im Synodenbeschluß an zwei verschiedenen Stellen und in umgekehrter Reihenfolge finden. Der erste Satz lautet: „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“ (2.1); der zweite lautet: „Die eine Sendung der Kirche wird von den vielerlei Diensten wahrgenommen, die aufeinander angewiesen und verpflichtet sind, sich in die Einheit der Gemeinschaft zu fügen“ (1.6). Sieht man zu, von welchen „Diensten in der Kirche“ dieser Synodenbeschluß handelt, nämlich vom Dienst des geistlichen Amtes, vom Dienst der Ver-

bände (die Orden sind für einen eigenen Synodenbeschluß ausgespart) und vom Dienst der verschiedenen in der Kirche bestehenden Räte und dergleichen, so erhellt, hier liegt die Vorstellung zugrunde, Arbeitnehmer in kirchlichen Anstalten oder Einrichtungen gliedern sich durch ihr Lohnarbeitsverhältnis in einen dieser „Dienste in der Kirche“ ein oder das Lohnarbeitsverhältnis selbst ist eine weitere Kategorie solcher „Dienste in der Kirche“; auf jeden Fall wird es als ein solcher „Dienst in der Kirche“ angesehen und soll demzufolge kraft des Rechts der Kirche, ihre *eigenen* Angelegenheiten selbständig zu regeln, durch kirchliche Rechtsetzung geregelt werden. Daß dies die Absicht ist, verdeutlichen die beiden folgenden Absätze, aus denen allein die Präambel alter Fassung bestand; sie lauten:

Abs. 2: „Daher fordert der Dienst in der Kirche von Dienstgeber und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfaßtheit ergeben.“ – Abs. 3: „Deshalb wird auf Grund des Rechtes der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, folgende Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen.“

Das in Absatz 2 neu eingefügte und ihn einleitende „Daher“¹ schließt jeden Zweifel aus, daß man beide Absätze im Sinn des vorgeschalteten Leitworts zu lesen und zu verstehen hat. Aus dem auf diese Weise unzweideutig klargestellten Sinngehalt der Präambel ergibt sich alles weitere von selbst.

Wer ein geistliches Amt in der Kirche übernimmt, „repräsentiert in seiner besonderen Aufgabe den Dienst Christi“; das ist unbestreitbar und unbestritten (s. oben Satz 1 des Leitworts). Dasselbe gilt entsprechend von dem, der in einen kirchlichen Orden oder eine

religiöse Kongregation eintritt oder einem kirchlichen Aufgaben dienenden und als solcher kirchlich anerkannten Verband beiträgt und dort mit einer Funktion betraut wird; ebenso unbestreitbar trifft es auch noch auf alle diejenigen zu, die Mitglieder eines der heute so zahlreichen „Räte“ oder anders benannten Beschlußgremien innerhalb der Kirche sind. Alle diese „in ihren vielerlei Diensten“ nehmen „die Sendung Christi wahr“ und sind „aufeinander angewiesen und verpflichtet, sich in die Einheit der Gemeinschaft zu fügen“ (Satz 2 des Leitworts).

Gilt das aber auch von denen, die als Arbeitnehmer in ein *Lohnarbeitsverhältnis* zur Kirche oder zu einer kirchlichen Anstalt oder Einrichtung treten? Das wird hier offenbar als selbstverständlich unterstellt; alsdann ergibt sich in der Tat alles übrige ohne weiteres ganz von selbst. In Wirklichkeit versteht es sich durchaus *nicht* von selbst; im Gegenteil, es kann sehr wohl im Einzelfall zutreffen; ohne weiteres oder in der Regel trifft es *nicht* zu.

Bereits vor einem Vierteljahrhundert hat ein evangelischer Nationalökonom das Problem erkannt, dessen Tragweite die Kirchen offenbar bis heute noch nicht erkannt haben. In seinem erstmals 1952 erschienenen, 1976 neu aufgelegten Werk über den „Haushalt“² behandelt E. Egner eingehend den Anstalts-haushalt und insbesondere die Haushalte kirchlicher Anstalten und Einrichtungen und stellt im Rückblick auf die Vergangenheit fest: „Es gab in der Anstalt nur Dienstverhältnisse, aber keine Lohnarbeitsverhältnisse“ (2395). In der Tat waren alle in diesen Haushalten wirkenden Kräfte entweder Ordensleute bzw. Diakone (Diakonissen) oder verstanden und verrichteten ihre Tätigkeit ähnlich wie Ordensleute bzw. Diakone (Diakonissen) als „Dienst“, dem man sich aus eigenem Entschluß hingegeben hat oder in den man hineingeboren worden ist oder dem man von Eltern oder Vormündern als „Oblate“ gewidmet worden ist; für sie verstand es sich von selbst, daß sie sich mit ihrem Dienst zu identifizieren hatten. Diente die Anstalt einem religiösen oder kirchlichen Zweck, der als solcher im „Dienst Jesu Christi“ begründet und von ihm getragen

war, dann hatte auch die Dienstleistung eines jeden von ihnen an diesem Charakter teil; durch diese ihre Dienstleistung nahmen sie ihren Anteil wahr an der „Verantwortung des ganzen Gottesvolkes für die Sendung der Kirche“.

In dem Maß, wie die Zahl derer, die bereit waren, in ein solches Dienstverhältnis zu treten, oder sich ohne eigenes Zutun in einem solchen befanden, nicht mehr ausreichte, sahen sich (wie andere, so auch) die kirchlichen Anstalten genötigt, Arbeitskräfte im *Lohnarbeitsverhältnis* heranzuziehen, zunächst nur als zuzätzlichen Behelf, mit der Zeit aber immer mehr bis zur heutigen Lage, wo die im Lohnarbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter die weitaus überwiegende Mehrheit bilden. Daß dieser Wandel nicht sofort in seiner vollen Tragweite erkannt wurde, darf nicht verwundern; daß er aber bis heute noch nicht zur Kenntnis genommen wird, geschweige denn, daß man sich seiner vollen Tragweite bewußt wäre und sich bereit fände, ihm Rechnung zu tragen, das ist *bestürzend*.

Es *sollte* gelingen, die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Anstalten und Einrichtungen so zu gestalten, daß die dort Tätigen geneigt und bereit wären, sich mit den ihnen gestellten Aufgaben, wenn schon nicht völlig, so doch weitgehend zu identifizieren; das wäre gewiß nicht nur für sie selbst *menschlich beglückend*, sondern käme auch den *Sachzielen* der Anstalten und Einrichtungen außerordentlich zu-statten. Und ohne Zweifel *sollten* alle kirchlichen Anstalten und Einrichtungen so beschaffen, in jeder Hinsicht vorbildlich sein. Erfreulicherweise besteht denn auch bei einem Teil der im Lohnarbeitsverhältnis tätigen Mitarbeiter eine solche Bereitschaft, aber eben nur bei einem Teil, keineswegs bei allen, und selbst diejenigen, bei denen sie besteht, sind in der Regel *nicht* bereit, ihr Verhältnis zur kirchlichen Anstalt oder Einrichtung als ein zwar in die Rechtsform des Lohnarbeitsvertrags gekleidetes, nichtsdestoweniger aber echtes *Dienstverhältnis* im ursprünglichen Sinn des Wortes zu verstehen und sich der Rechte und Freiheiten, die das heutige individuelle und

kollektive Arbeitsrecht den Arbeitnehmern zuerkennt, zu *begeben*³.

Anstatt nun aber die Bereitschaft, soweit sie vorhanden ist, zu fördern, und, wo sie fehlt, zu wecken, indem man vorbildliche Arbeitsverhältnisse schafft, unterstellt die neue Rahmenordnung sie als *de iure* geschuldet und *de facto* vorhanden, oder richtiger gesagt, sie *mutet* sie unterschiedslos allen kirchlichen Dienstnehmern zu, um nicht zu sagen, sie versucht, sie ihnen durch Rechtszwang *aufzuerlegen*. Durch das dem Synodenbeschluß „Verantwortung des ganzen Gottesvolkes“ entnommene, der Präambel vorgeschaltete Leitwort fordert sie von ihnen nicht weniger als, solange ihr Lohnarbeitsverhältnis besteht, es als *Dienstverhältnis* im theologischen Sinn, d. i. als Teilnahme an der Sendung Christi zu verstehen und sich darin, d. i. in diese „Sendung“ einzufügen. In diesem *theologisch sublimierten* Sinn versteht die neue Rahmenordnung das Lohnarbeitsverhältnis im kirchlichen Dienst und versucht, es dementsprechend zu regeln. Da sie nun aber das individuelle Arbeitsrecht einschließlich Arbeitsschutzrecht als „für alle geltendes Gesetz“ hinnehmen muß, will sie ihm ein kollektives Arbeitsrecht überstülpen und auf diesem Weg ihre Arbeitnehmer – wenn man es einmal so ausdrücken darf – zu Ordensleuten oder Klerikern „in Zivil“ machen; sinngemäß müßten die soeben in der Kirche abgeschafften „niedereren Weihen“ wieder aufleben.

Schmerzliche Erfahrung lehrt: auf dem hier eingeschlagenen Weg wird die so erwünschte und erstrebenswerte Bereitschaft nicht geweckt oder gefördert, sondern das gerade Gegenteil herbeigeführt; die immerhin bei vielen bestehende Bereitschaft schlägt gerade bei den Gutwilligen in die erbitterte Weigerung um, sich aufzwingen zu lassen, wozu man – wenn auch in Maßen und Grenzen – aus freien Stücken bereit gewesen wäre.

Der „unverzichtbare“ Auftrag der Kirche und ihre besondere Verfaßtheit, auf die man sich beruft, sind selbstverständlich für die Anstalten und Einrichtungen *selbst* unbedingt verbindlich, aber *nicht* für alle, die im Lohnarbeitsverhältnis dort tätig sind. Gerade für

die Anstalten und Einrichtungen als solche aber nimmt die Kirche es hin, daß der Staat deren Betrieb nicht nur von der Finanzierungsseite her, sondern auch durch Vorschriften vielfältigster Art weitgehend regelt, obwohl hier der „Auftrag“ der Kirche ganz ernstlich in Mitleidenschaft gezogen werden kann.

Bei der überwältigenden Mehrheit der Arbeitnehmer kann von einer solchen Gefahr der Beeinträchtigung des „Auftrags“ der Kirche keine Rede sein. Die meisten brauchen nicht einmal als Angehörige des „Gottesvolkes“ dessen Verantwortung mitzutragen. Nicht nur der Heizer eines Krankenhauses kann unbedenklich ein zum Islam sich bekennender Türke sein; er braucht sich weder mit dem kirchlichen Ziel des Krankenhauses noch auch nur mit dessen humanitärem Zweck (Kranke wieder gesund zu machen) zu identifizieren; es genügt, daß er seine Funktion als Heizer zuverlässig ausübt; wem die erzeugte Wärme zugute kommt, braucht ihn nicht zu interessieren. Dasselbe gilt in weitem Umfang auch für hochqualifizierte (akademische) Mitarbeiter; durch ihre Leistung kooperieren sie materialiter zur Aufgabe der Anstalt oder Einrichtung, und das genügt, nicht für alle, aber für viele Funktionen.

Alles, was darüber hinausgeht, so wünschenswert und erstrebenswert es ist, muß freiwillig sein, kann und darf nicht durch Aufnötigung eines weniger fortschrittlichen Mitbestimmungsrechts, als es im weltlichen Raum besteht, erzwungen werden. Einer *Cooperatio formalis* – so sehr es zu wünschen wäre, daß alle sich dazu erböten – bedarf es nur seitens eines eng umschriebenen Kreises von Mitarbeitern in bestimmten qualifizierten Funktionen; eine ausreichende Zahl solcher Mitarbeiter wird sich aus dem Kreis derer rekrutieren lassen, die sich aus eigenem inneren Antrieb zu dieser Identifizierung erbieten.

Alle Arbeitnehmer ohne Ausnahme stehen dem kirchlichen Arbeitgeber als freie menschliche Persönlichkeiten gegenüber, haben ihm gegenüber die gleichen berechtigten Interessen wahrzunehmen wie gegenüber jedem anderen Arbeitgeber. Die Kirche, die den Arbeitneh-

mern grundsätzlich das Recht zuerkennt, sich zur Vertretung ihrer Interessen gewerkschaftlich zu organisieren und beim Geltendmachen dieser Interessen sich auf die gewerkschaftliche Organisation zu stützen, kann nicht denen, die zu *ibr* in ein Arbeitsverhältnis treten, dieses Recht versagen oder es auch nur verkürzen. Im Gegenteil, sie hätte für andere Arbeitgeber vorbildlich zu sein. Daß eine solche Verkürzung gewollt sei, war bisher nur im Kommentar von Klein zu lesen; nunmehr steht es, wenn auch nur verschlüsselt, im Text der Rahmenordnung selbst: „Die Mitarbeiterversammlung ist nicht öffentlich“ (Art. 16), im Klartext: keine Rückenstärkung durch Gewerkschaft(en); die Mitarbeiter des einzelnen Betriebs stehen auf sich allein; der kirchliche Betrieb ist ein „geschlossenes System“.

Die Erklärung für dieses befremdliche Verhalten der Kirche, mit dem sie ihre eigene Soziallehre verleugnet, liegt in dem der neuen Rahmenordnung vorgeschalteten *Leitwort*; die Bezugnahme auf den Synodenbeschuß „Verantwortung des ganzen Gottesvolkes für die Sendung der Kirche“ legt den Grundfehler offen. Das Lohnarbeitsverhältnis der Arbeitnehmer kirchlicher Anstalten und Einrichtungen wird *theologisch sublimiert* und damit aus der konfliktgeladenen realen Welt mit ihren

Interessengegensätzen und Kämpfen in eine vermeintlich konfliktfreie „heile Welt“ *verlagert*. Durch diese theologische Sublimierung sind die Konflikte und folgerecht auch das Erfordernis, sie in den Formen des heutigen kollektiven Arbeitsrechts auszutragen, *wegdefiniert*. So geht es nicht! Der große Gewinn an Ansehen und Vertrauen in Kreisen der Arbeiterschaft, nicht zuletzt der organisierten Arbeiterschaft, d. i. der Gewerkschaften, dessen sich die Kirche dank dem Synodenbeschuß „Kirche und Arbeiterschaft“ erfreut, steht auf dem Spiel. *Oswald v. Nell-Brenning SJ*

¹ Das „Deshalb“ an der Spitze von Absatz 3 findet sich schon in der alten Fassung der Rahmenordnung.

² E. Egner, Der Haushalt in seiner volkswirtschaftlichen Gestalt (1. Aufl. 1952, 2. Aufl. 1976); siehe die Besprechungen in dieser Zschr. 153 (1953/54) 160 und in diesem Heft 499.

³ Dazu werden nur diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bereit sein, die sich ernstlich mit dem Gedanken tragen, in die religiöse Gemeinschaft (Orden, Kongregation, Säkularinstitut), die Trägerin des Werks ist, einzutreten und so zu Mitträgern des Werks zu werden. Deren Zahl wird aber offenbar immer geringer; mit ihnen allein lassen die Werke sich nicht mehr aufrechterhalten.

Neue Akzente der Bildungsprogramme

Seit 1969 gibt es das Funkkolleg in seiner heutigen Gestalt, ausgestrahlt vom Hörfunkprogramm des Hessischen Rundfunks, des Saarländischen Rundfunks, des Süddeutschen Rundfunks, des Südwestfunks, seit 1971 auch von Radio Bremen, und im Herbst dieses Jahres wird sich der Westdeutsche Rundfunk anschließen; die Studienbegleitbriefe werden erarbeitet vom Deutschen Institut für Fernstudien in Tübingen; die Volkshochschulen bieten (fakultative) Studienbegleitzirkel an; für Vorbereitung, Durchführung und EDV-Auswertung der Prüfungen sind die Kultusministerien der beteiligten Länder zuständig. Jedes Kolleg ist zweisemestrig und besteht in der Regel aus 30 Kollegstunden à 60 Minuten. Die

Sendetexte erscheinen im nachhinein als Taschenbücher.

Das von Oktober 1975 bis Juni 1976 ausgestrahlte Funkkolleg „Beratung in der Erziehung“ (Federführung: Süddeutscher Rundfunk) fand beim Publikum die bisher stärkste Resonanz. Insgesamt hatten sich 50 660 Teilnehmer eingeschrieben. Unter ihnen bildeten die Lehrer und die im Beratungswesen Tätigen mit 25 536 (50,4%) die größte Gruppe, mit 9886 (19,5%) Teilnehmern folgte die Gruppe der Studierenden und mit 8485 (16,7%) die der nichtprofessionellen Erzieher, 1431 (2,8%) Kollegiaten strebten die Zulassung zu einem Hochschulstudium ohne Abitur an, 1082 (2,1%) waren Schüler der