

Bernd-Otto Kuper

Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst

Eine Stellungnahme aus der Sicht des Deutschen Caritasverbands*

Zunehmend gerät der kirchliche Dienst in den allgemeinen Blickpunkt. Das ist erfreulich, weil damit auch offenkundig wird, in welchem Ausmaß Kirche heute mit ihren Diensten gleichsam als Gegenstück zu ihrem Öffentlichkeitsauftrag zum gemeinen Nutzen beiträgt. Allein im Bereich der katholischen Caritas sind heute fast eine Viertelmillion vollbeschäftigter Mitarbeiter tätig. Daß gerade der soziale Dienst der Kirche im Vordergrund der Erörterungen steht, kann deshalb nicht verwundern. Bei weitem der größere Teil kirchlicher Mitarbeiter ist in den ungefähr 25 000 Einrichtungen beschäftigt, die sich zum Deutschen Caritasverband zählen. Hier wird aus dem Selbstverständnis und der Zielbestimmung der Caritas als einer Wesensfunktion der katholischen Kirche für den Nächsten die Arbeit geleistet, die sich zugleich als sogenannte freie Wohlfahrtspflege versteht, in der auch andere Wohlfahrtsverbände tätig sind. Es braucht nicht an die allgemeine politische Bedeutung der freien wie der kirchlichen Wohlfahrtspflege und auch nicht an die politischen Auseinandersetzungen hierüber erinnert zu werden, um sich zu vergegenwärtigen, daß heutzutage oftmals das Proprium, eben das Unterscheidende in den geleisteten Diensten gerade auch für den kirchlich-caritativen Bereich bestritten wird. Wer keinen Unterschied mehr darin sieht, ob beispielsweise der Kranke in einem konfessionellen Krankenhaus oder in sonst einem Krankenhaus gepflegt wird, für den liegt es auf der Hand, daß die Gewerkschaften mehr als bisher ihren Anspruch darauf anmelden, die Interessen der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst wie die der Arbeitnehmer in anderen Krankenhäusern wahrzunehmen. Zugleich wurde damit bezweifelt, ob es innerhalb der kirchlichen Dienstgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum besten bestellt sei. Die sich hier auftuenden Möglichkeiten einer Diskussion aktueller Probleme kirchlichen Dienstes sind bisher für den innerkirchlichen Bereich wenig genutzt worden. Sicherlich mag ein Hindernis darin liegen, daß sich aus dem Blickwinkel der sogenannten gewerkschaftlichen Frage gerade nicht klären läßt, worin etwa das behauptete Besondere einer kirchlichen Dienstgemeinschaft besteht. Dennoch sollte man der Frage, wie es mit dieser kirchlichen Dienstgemeinschaft bestellt ist, nicht ausweichen, sondern zugleich prüfen, ob sich Dienstgeber und Mitarbeiter dem für sie geltenden Dienst- und Arbeitsrecht einschließlich der bestehenden Organisation und Verfassung betrieblicher und überbetrieblicher Mitwirkung verbunden fühlen. Nur so wird man die angestrebte Einheit der kirchlichen Dienstgemeinschaft glaubwürdig nach außen hin deutlich machen können. Gewerkschaft-

ten werden nur dann eine Rolle spielen, wenn sich herausstellt, daß Dienstgeber und Mitarbeiter in der Kirche selbst nicht in der Lage sind, die anfallenden Probleme zu lösen. Nur im Zusammenhang mit dieser Klarstellung, auch im Anschluß an die sonst durchaus bedenkenswerten Überlegungen v. Nell-Breunings (in dieser Zeitschrift 195, 1977, 302–310; 491–494), sind die folgenden Ausführungen bestimmt.

Die Dienst- und Arbeitsvertragsverhältnisse der Mitarbeiter im Bereich des Deutschen Caritasverbands sind einheitlich nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbands (AVR) geordnet. Ziel- und Zwecksetzung dieser Richtlinien, die in dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzeln abgeschlossenen Arbeitsvertrag wirksam werden, ist es, die für die sozialen Dienste notwendigen vergleichbaren Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die derzeit geltende Präambel zu den AVR lautet: „Die Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. Die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. Alle in den Einrichtungen tätigen Mitarbeiter bilden ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung eine Dienstgemeinschaft. Die Mitarbeiter tragen zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung, in der sie tätig sind, bei. Für die Regelung der sich aus der beruflichen Tätigkeit in den dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen ergebenden besonderen Verhältnisse zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter gelten diese Richtlinien.“ Alle Mitarbeiter tragen also eine gemeinsame Verantwortung für die Aufgabe der Caritas. Dies verbindet gerade auch diejenigen Mitarbeiter, die etwa Dienstgeber-Funktionen erfüllen, mit allen anderen Mitarbeitern.

Die AVR werden durch die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbands beraten und beschlossen. Deren Aufgabe ist die Ordnung der Arbeitsbedingungen und deren Fortentwicklung für die Mitarbeiter im Bereich des Deutschen Caritasverbands gemäß seiner Aufgabenstellung. Es gibt also keinen Tarifvertrag, der zwischen zwei verschiedenen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen wird. Die Kommission setzt sich zusammen aus 15 Vertretern der Dienstgeber und 15 Vertretern der Mitarbeiter. Daß dies nun nicht eine gleichsam das Zustandekommen eines Tarifvertrags nachahmende Bestimmung ist, wird daran deutlich, wie die einzelnen Vertreter in die Kommission entsandt werden. Die Vertreter der Dienstgeber werden nämlich nicht etwa von einem Verband oder Zusammenschluß caritativer Träger oder Einrichtungen entsandt, sondern vom Zentralrat des Deutschen Caritasverbands, der nach seiner Satzung und der sich daraus ergebenden Aufgabenstellung kein Arbeitgeber-Verband ist. Die 15 Vertreter der Mitarbeiter werden von einem Wahlmänner-Gremium aus Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen der Untergliederungen des Deutschen Caritasverbands nach einer Liste gewählt, in der die Vorschläge aller Mitarbeitervertretungen zusammengefaßt sind. Daß bei den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission zwischen Dienstgeber- und Mitarbeitervertretern unterschieden wird, ist also eher als eine auf die unterschiedlichen Mitarbeiter-Funktionen abgestellte praktische Regelung denn als die notwendige Folge eines auch den kirch-

lichen Dienst bestimmenden wesentlichen Gegensatzes von Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzusehen. Ziel der Besetzungsregelung der Arbeitsrechtlichen Kommission ist es, in einer der besonderen gemeinsamen Verantwortung der Dienstgeber und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes angemessenen Art und Weise zu allgemeinen dienst- und arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen zu gelangen. Keineswegs beanspruchen diese nun, die bestmöglichen zu sein. Dies ist zugleich Ausdruck der Überzeugung, daß eine Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts einschließlich der Mitwirkungsordnung nicht dieselbe grundsätzliche Bedeutung wie für den nichtkirchlichen Bereich hat. Bei dem dort auch heute noch behaupteten Gegensatz von Kapital und Arbeit ist die Regelung der Einkommensverteilung der Prüfstein für den stets neu zu erkämpfenden Erfolg der einen oder anderen Seite.

Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission, die für den Arbeitnehmer im einzelnen Arbeitsvertrag rechtswirksam werden, binden den Arbeitgeber auf verschiedenen Wegen. Zum einen haben die Beschlüsse satzungsrechtlich verbindliche Wirkung für die im Deutschen Caritasverband als privatrechtlich verfaßtem Verein zusammengefaßten Dienste und Einrichtungen. Zum anderen können caritative Dienste und Einrichtungen nicht nur satzungsrechtlich, sondern auch kirchenrechtlich zur Übernahme der Beschlüsse verpflichtet sein, wenn sie von Pfarrgemeinden oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften getragen sind. Denn in diesen Fällen setzen die einzelnen Ortsbischöfe die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission durch Veröffentlichung in den kirchlichen Amtsblättern in Kraft und bestätigen damit die rechtsetzende Funktion der Kommission. Auch hierin wird der Versuch deutlich, entsprechend der besonderen Verfaßtheit der Kirche und ihrer sozial-caritativen Dienste das Zustandekommen dieses Dienst- und Arbeitsvertragsrechts zu regeln. Das mag sicherlich kompliziert anmuten, ist aber zumindest so lange kein Indiz für ein tadelnswertes Verfahren, wenn sich darin nichts entdecken läßt, was der gemeinsamen Grundlage vom Verständnis der einheitlichen Dienstgemeinschaft widerspricht. Die Tatsache, daß im kirchlichen Dienst keine Tarifverträge abgeschlossen werden, ist also weder Anzeichen dafür, daß die Mitarbeiter am Zustandekommen der Arbeitsbedingungen nicht beteiligt seien, noch daß sie in einer wirtschaftlichen oder gar rechtlichen Unsicherheit in der Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen belassen blieben.

Das kirchliche Selbstverständnis spiegelt auch die geltende Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) wider, die erst jüngst novelliert worden ist. Vor einer Auseinandersetzung über die Bedeutung von Einzelheiten der Änderung muß unbedingt klar sein, was die Ordnung selbst beinhaltet und anstrebt. Wie gefährlich eine entsprechende Unterlassung sein kann, wird gerade auch an den Überlegungen v. Nell-Breunings deutlich, der allein von der geänderten Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung aus konstatiert, daß mit ihr den kirchlichen Dienstnehmern „durch Rechtszwang auferlegt wird, Ordensmann oder Kleriker in Zivil“ zu werden. Der Blick in die Ordnung zeigt, daß es eigentlich um etwas ganz anderes geht. Im Zusammenhang der 34 einzelnen Bestimmungen verpflichten sich Dienstgeber und gewählte Mitarbeiter-

vertretung aufgrund des Dienstes in der Kirche in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. Die Mitwirkung vollzieht sich in den jeweils einzeln aufgezählten Fällen durch Information, durch Anhörung zu Maßnahmen des Dienstgebers, durch ein Vorschlagsrecht und Antragsrecht der Mitarbeitervertretung und durch eine Beteiligung an Entscheidungen des Dienstgebers, die der Dienstgeber nicht umgehen kann (§§ 18 ff. MAVO). Wenn eine Maßnahme des Dienstgebers bei verweigerter Beteiligung der Mitarbeitervertretung nicht zustande kommt, entscheidet eine Schlichtungsstelle, die aus dem Vorsitzenden, vier ständigen sowie aus zwei im Einzelfall benannten Mitgliedern zusammengesetzt ist. Gerade die Regelung, wonach auch bei der Schlichtungsstelle aus der betroffenen Dienststelle oder Einrichtung entsandte Mitglieder mitwirken sollen, macht deutlich, daß versucht wird, die Einheit der kirchlichen Dienstgemeinschaft auch im Verfahren ihren Ausdruck finden zu lassen. Betriebliche Mitwirkung soll nicht zur Sache von Instanzen werden, sondern möglichst unter Hinzuziehung und Mitentscheidungsbefugnis des betroffenen Teils der Dienstgemeinschaft verwirklicht werden. Auch für die Mitarbeitervertretungsordnung gilt, daß sie nicht beansprucht, nun für jeden Fall in mustergültiger Weise betriebliche Mitwirkung zu organisieren. Daß sich in ihr wie auch im Verfahren beim Zustandekommen der AVR vielfach Einzelheiten wiederfinden lassen, die aus nichtkirchlichen Ordnungen und Gesetzen bekannt sind, kann den Anspruch auf eigene Regelungen nicht beeinträchtigen.

Die eigenen betrieblichen und überbetrieblichen kirchlichen Regelungen sind vor folgendem kirchen- und verfassungsrechtlichem Hintergrund möglich. Im Codex Juris Canonici, dem allgemeinen kirchlichen Gesetzbuch, das im übrigen neu gestaltet werden soll, findet sich insbesondere über den kirchlichen Dienst, wie er sich heute in Deutschland darstellt, recht wenig. Im allgemeinen begnügt man sich bei der Wiedergabe der einzelnen Bestimmungen im Zusammenhang mit dem kirchlichen Sachenrecht, vor allem dem kirchlichen Vermögensrecht und der Verwaltung der Kirchengüter mit nicht viel mehr als mit einer Bemerkung am Rand, daß auch „weltliche Kirchendiener“ angestellt und entlassen werden können. Das Zweite Vatikanum widmet in der Konstitution über die Kirche (Nr. 30 ff.) den Laien in der Kirche ein eigenes Kapitel. Ausdrücklich ist dabei von deren Mitarbeit im kirchlichen Dienst die Rede. Im Dekret über die Hirtenaufgabe der Bischöfe in der Kirche werden in Nr. 17 die Unternehmungen und Einrichtungen auch der Caritas als Formen des Laienapostolats genannt, für die der Bischof eine besondere Verantwortung trägt. In Nr. 27 ist von Priestern und Laien die Rede, die zur Diözesankurie gehören. Schließlich widmet sich das Dekret über das Apostolat der Laien in seinem 4. Kapitel in Nr. 22 besonders denjenigen Laien, die sich mit ihrem Fachwissen dem Dienst der Kirche verpflichten.

Der Beschluß der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland über die Verantwortung des ganzen Gottesvolks für die Sendung der Kirche versucht diese Ansätze aufzugreifen und zu vertiefen. Wenn sich der Beschluß in seinen besonderen Teilen auch nicht mit dem kirchlichen Dienst befaßt, so gelten dennoch die

allgemeinen Erkenntnisse des Beschlusses für ihn. Aussagen im ersten Teil über die gemeinsame Verantwortung aller Glieder meinen mit den Diensten der Kirche die gesamte Kirche und alle, die an ihrem Auftrag mitwirken. Im gleichen Zusammenhang sind die „Grundsätze zur Ordnung der pastoralen Dienste“ zu nennen, die von der Frühjahrsvollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz 1977 verabschiedet worden sind. Für einen Teilbereich des kirchlichen Dienstes wird ausdrücklich von der unverzichtbaren Verantwortung der Laien bei deren hauptberuflichem Einsatz gesprochen. In der Gemeinsamkeit der einheitlichen Dienstgemeinschaft zwischen Laien und Klerikern spiegelt sich das ihnen in der qualitativ unterschiedlichen Teilhabe am Wirken der Kirche „grundlegend Gemeinsame“ wider (Mörsdorf, Kirchenrecht, Bd. 1, München 1964, 557, 559). Damit ist jene „eigentümliche Verantwortung“ gemeint, der sich die Laien heute immer bewußter werden und die sie zum Dienst für Christus und die Kirche aufruft (Vorwort des Dekrets über das Apostolat der Laien). Sicherlich mag auffallen, daß nicht stets säuberlich zwischen den Diensten aller Gläubigen für die Kirche und denjenigen Diensten unterschieden wird, die sozusagen als Arbeitnehmer in der Kirche erbracht werden.

Bei der Gestaltung eines eigenen Dienst- und Arbeitsrechts bis hin zur Gestaltung der Ordnung betrieblicher und überbetrieblicher Mitwirkung geht es also um nichts anderes als darum, aus den neueren Erkenntnissen zur Sendung des ganzen Gottesvolks Folgerungen für die einzelnen Bereiche zu ziehen. Für manche mag es wenig tröstlich sein, daß man sich hierbei nicht sofort, und sei es unter Berufung auf Konzilstexte, schwarz auf weiß vergewissern kann, welches nun der rechte Weg ist. Die Kirche und ihre Mitglieder sind aber gerade dazu aufgerufen, selbst zu erkunden und zu prüfen, was nützlich und angemessen ist. Auch die christliche Soziallehre wird hier von Bedeutung sein, nicht durch Lieferung abrufbarer Ergebnisse, sondern mehr als Ansporn an die eigenen Kräfte, zu überlegen, wie in der Verwirklichung kirchlichen Auftrags auf die beste Weise das Recht auf persönliche Entfaltung des einzelnen Mitarbeiters in Einklang mit denjenigen Erfordernissen gebracht werden kann, die für ein gemeinsames Handeln von Dienstgebern und Mitarbeitern zugunsten desjenigen, dem die kirchlichen Dienste gelten, notwendig sind. Man wird sich damit auseinanderzusetzen haben, was es für den kirchlichen Dienst bedeutet, wenn es beispielsweise in „Octogesima adveniens“ heißt, daß der Anspruch auf Mitbestimmung Ausdrucksform menschlicher Würde ist.

Nach dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist den Kirchen und Religionsgemeinschaften in Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung, der nach Art. 140 des Grundgesetzes dessen Bestandteil ist, das Recht gewährleistet, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes selbständig zu ordnen und zu verwalten. Im Rahmen dieses Vorbehalts besteht für die Kirche die Verpflichtung, eigene Mitwirkungsregelungen zu erlassen, wobei in diesem Zusammenhang offengelassen werden kann, ob sich dies bereits aus einer allgemeinen Sozialstaatsklausel der Verfassung gebietet. Die katholische Kirche ist jedenfalls nach den

Konzilsbeschlüssen und nach ihrer eigenen christlichen Soziallehre zum Erlaß solcher Regelungen verpflichtet. Das Bundesverfassungsgericht hat jüngst im Bremer Kirchenurteil noch einmal festgestellt, daß ein für alle und damit auch für die Kirche geltendes Gesetz nur dasjenige ist, was für die Kirche dieselbe Bedeutung wie für jedermann hat. Damit ist auch für das Dienst- und Arbeitsrecht und für den Bereich der allgemeinen sozialen Selbstverwaltung ein weiter Spielraum für eigene Regelungen bestätigt. In Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes ist das Recht für jedermann und für alle Berufe gewährleistet, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Das gilt selbstverständlich auch für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst. Nicht eingeschränkt hierdurch aber wird das vorerwähnte Recht, die eigenen Angelegenheiten selbst zu regeln. Dies war auch nie streitig, denn beispielsweise im Bundespersonalvertretungsgesetz wie auch im Betriebsverfassungsgesetz bis hin zum neuen Gesetz über die Mitbestimmung hat der Gesetzgeber der besonderen verfassungsrechtlichen Stellung der Kirche auch in dieser Hinsicht stets Rechnung getragen. Daß die besondere Stellung der Kirche im überbetrieblichen Bereich ebenfalls zu beachten ist, ist in vergleichbar augenfälliger Weise nicht deutlich geworden, weil es ein „Überbetriebs-Verfassungsgesetz“, in dem etwa Einzelheiten eines Verfahrens im Bereich der Tarifautonomie geregelt sein könnten, nicht gibt. Um die Frage, ob die Kirche eigene Regelungen in Anspruch nehmen darf, kann deshalb verfassungsrechtlicher Streit nicht entstehen.

Warum können Mitarbeiter im kirchlichen Dienst nicht genau die gleichen Rechte und Pflichten haben wie andere Arbeitnehmer? Unterwirft nicht ein eigenes kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht einschließlich eines eigenen Mitarbeitervertretungsrechts die Mitarbeiter zu hohen Anforderungen, obwohl sie doch nur ihr Brot bei der Kirche verdienen wollen? Oder warum sollen nicht auch die Gewerkschaften in kirchlichen Diensten und Einrichtungen mitbestimmen? v. Nell-Breuning setzt denn auch beim Begriff des Lohnarbeitsverhältnisses an, um durch ihn zu signalisieren, daß für unterschiedliche Lösungen immer dann kein Platz ist, wenn durch die Hergabe von Lohn für Arbeit ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Über Abhängigkeit läßt sich jedoch nur dann ein Urteil fällen, wenn man die Quelle der Abhängigkeit kennt, und erst dann muß man notfalls die Abhängigkeit beseitigen. In Gesellschaft und Staat der Bundesrepublik Deutschland hat man sich dahin verständigt, durch das Koalitionsrecht und durch Gesetze wie Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz den einzelnen vor den Gefahren jener Abhängigkeit zu schützen, die für das System von Kapital und Arbeit oft genug beschrieben sind. Abgesehen davon, daß es umstritten ist, wieweit der Gegensatz von Kapital und Arbeit heute noch trägt – die Untersuchungen zur „Neuen sozialen Frage“ messen ihn beispielsweise gering –, gilt für den kirchlichen Dienst ganz bestimmt, daß hier kein Einkommensverteilungskampf im Vordergrund steht.

Der auf den kirchlichen Dienst angewendete Begriff des „Lohnarbeitsverhältnisses“ und der damit verbundene Versuch, für Laienmitarbeiter im kirchlichen Dienst andere

Regelungen als für Geistliche und Ordensleute zu fordern, führt deshalb zu nichts anderem als zum Widerruf der neueren Erkenntnisse über das Wesen kirchlicher Dienstgemeinschaft. Wer wie v. Nell-Breuning zwischen Mitarbeitern, die „aus rein ideeller Gesinnung“ und „für Gotteslohn“ arbeiten, und denjenigen Mitarbeitern unterscheiden will, die ihre Tätigkeit als „bloßen Erwerbsberuf“ verstehen, gibt nicht nur die Erkenntnis über die grundsätzlich gemeinsame Verantwortung des gesamten Gottesvolks für die Sendung der Kirche preis, sondern führt wieder jene Unterscheidung zwischen kirchlichen Mitarbeitern ein, welche die erstmals im Jahr 1971 beschlossene Rahmenordnung für Mitarbeitervertretungen für den gesamten kirchlichen Bereich endgültig aus der Welt schaffen wollte. Ohne daß durch diese Ordnung die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der Ordensleute gegenüber dem Ordensobern berührt werden sollte, geht die Ordnung von dem einen Dienst in der katholischen Kirche aus, der von der Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit gekennzeichnet ist.

Daß der Versuch, dies wieder umzustößen, besonders im Caritasbereich auf Kritik stoßen muß, darf nicht verwundern. Nicht nur in den heutigen Zeiten, in denen es oft an Nachwuchs von Geistlichen und Ordensleuten mangelt, sondern schon seit je konnte man gerade in caritativen Diensten und Einrichtungen beobachten, wie Geistliche, Ordensleute und Laienmitarbeiter Hand in Hand versucht haben, gemeinsam den kirchlichen Auftrag zu verwirklichen. Daß die hierbei an den Mitarbeiter im kirchlichen Dienst gestellten Anforderungen zu hoch sein können, selbst wenn sie mehr oder weniger rechtzeitig dem allgemeinen Wandel, dem sich auch die Kirche nicht entziehen wird und kann, angepaßt und verändert werden, sollte eigentlich nur demjenigen so erscheinen, der Kirche auch heute noch mehr als bedrückende und belastende Institution ansieht. Auch eigene kirchliche Regelungen können selbstverständlich oftmals nur im Einklang mit dem allgemeinen Arbeitsrecht getroffen werden, und Abweichungen sind nur legitim, soweit dies von der Eigenart des kirchlichen Dienstes her geboten ist. Daß gestellte Anforderungen hoch sind, daß sie überfordern können, daß man sie sich täglich neu zu eigen machen muß, ist noch nicht einmal etwas Typisches für den kirchlichen Dienst. Prinzipiell gilt das im Maß der jeweils unterschiedlichen Belastung und Anforderung auch für andere Arbeitsbereiche. Unterschiede bestehen nur insofern, als sich diese Anforderungen aus dem Inhalt einer Arbeit ergeben, die an den Auftrag der Kirche gebunden ist.

Bei jeder Arbeit im kirchlichen Dienst wird es wichtig sein, den einzelnen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft den gemeinsamen Zusammenhang der Arbeit ohne Rücksicht darauf, welcher Mitarbeiter welche Funktion erfüllt, deutlich zu machen. v. Nell-Breuning ist zu danken, wenn er mit Recht darlegt, daß man im Grundsätzlichen nicht zwischen dem Heizer eines Krankenhauses und einem hochqualifizierten akademischen Mitarbeiter unterscheiden kann. Selbstverständlich wäre es denkbar, beide von eigenen kirchlichen Regelungen auszunehmen und sie dadurch sozusagen in einer Hilfs-

funktion zu belassen, die in der Verantwortung für den kirchlichen Auftrag keine Rolle spielt, ohne daß sie deshalb schlechte Arbeit leisten müssen. Erst wenn hinreichend Klarheit darüber gewonnen ist, ob der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst tatsächlich in die gemeinsame Verantwortung miteingebunden sein soll oder ob man dies entgegen den vom Zweiten Vatikanischen Konzil eingeleiteten Entwicklungen nicht will, kann überhaupt über die Ausgestaltung der einzelnen Rechte und Pflichten gesprochen werden. Eine gegenläufige Entwicklung wäre um so bedauerlicher, als die Kirche bisher stolz darauf sein konnte, mit der Anwendung des Prinzips der gemeinsamen Verantwortung aller Mitarbeiter einen vorbildlichen Beitrag gegen die allseits beklagte „Entfremdung“ des Arbeiters von den von ihm verrichteten Diensten und Werken geleistet zu haben.

Verglichen damit ist die Frage, ob kirchliche Mitarbeiter sich in Wahrnehmung ihrer diesbezüglichen Interessen etwa eigener Organisationen oder der Gewerkschaft bedienen sollen, fast unwichtig. Man kann sogar den Schluß wagen, daß genau das Maß, in dem man dem kirchlichen Mitarbeiter seinen Anteil an der gemeinsamen Verantwortung auch in der Verwirklichung des kirchlichen Auftrags schmälert, den Grad an Verständnis bestimmen wird, den er für ein gewerkschaftliches Engagement außerhalb und innerhalb der kirchlichen Einrichtung aufbringt. Denn es kann nicht verwundern, daß sich auch die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst besonders der Solidarität mit allen Arbeitnehmern bewußt werden, wenn man sie lediglich als Werkzeuge bei der Erfüllung von Hilfsfunktionen ansieht. Die Konsequenz muß dann sein, daß sie eine Mitwirkung nach Maß und Inhalt unter den gleichen Prinzipien verlangen, wie sie für alle Arbeitnehmer gilt, von denen sie ja nichts mehr unterscheidet. Die Gewerkschaften selbst werden um so eher Verständnis für einen eigenen kirchlichen Weg der Mitwirkung und Mitbestimmung im kirchlichen Dienst aufbringen, je deutlicher wird, wie sehr der kirchliche Auftrag, der auch von ihnen unbestritten allein der Kirche obliegt, unter der gemeinsamen Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeiter verwirklicht wird.

Von solchen Überlegungen können sich diejenigen Zusammenschlüsse kirchlicher Mitarbeiter nicht ausgenommen fühlen, die vielleicht in größerer Selbständigkeit und Unabhängigkeit vom Einfluß der großen Einheitsgewerkschaften für die Interessen der Mitarbeiter auftreten wollen. Einerseits wird es wohl rechtliche Schwierigkeiten machen, sie im Bereich der Mitwirkung im kirchlichen Dienst anderen, nicht speziell kirchlich ausgerichteten Zusammenschlüssen von Mitarbeitern vorzuziehen. Andererseits gilt für sie das Bedenken, ob nicht ein Zusammenschluß kirchlicher Mitarbeiter, der sich nicht nur die Verfolgung gemeinsamer beruflicher und berufsethischer Interessen zum Ziel setzt, im Grund auch nur davon ausgeht, daß kirchliche Dienstgemeinschaft nur funktioniert, wenn sich Dienstgeber und Mitarbeiter in eigenen, voneinander unabhängigen, „gegnerfreien“ Organisationen gegenüberstehen. Eine andere Sache ist es, ob nicht die bestehenden Mitwirkungsorgane kirchlicher Mitarbeiter, wie beispielsweise die in den einzelnen kirchlichen Einrichtungen gewählten Mitarbeiterver-

tretungen, mehr als bisher in die Lage versetzt werden müssen, vielleicht durch eine verstärkte Beratung in dienst- und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten den Mitarbeitern zu verdeutlichen, daß die Aufgabe der Mitwirkung durchaus großen Einsatz verlangen kann. Sicherlich scheitert gerade innerhalb der Kirche eine vorurteilslose Betrachtung des Problems, wie die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter zu regeln sind, oftmals auch daran, daß die Gewerkschaften selbst unterschiedlich beurteilt werden.

Man wird sich deshalb besonders davor hüten müssen, Kritik am Verhalten von Gewerkschaften oder gar unterschiedliche Auffassungen darüber, wie die Kirche die sogenannte Arbeiterfrage gelöst hat, auch nur unbewußt mit in diejenige Prüfung einbeziehen zu lassen, die für die augenblicklichen Fragen des kirchlichen Dienstes anstehen. So hilfreich es für die Verabschiedung manch altgewohnter Vorstellungen sein mag, das Interesse der Gewerkschaften daran, die Rechte kirchlicher Mitarbeiter wahrzunehmen, in den Vordergrund zu rücken, so sehr muß doch klar sein, daß das Entscheidende ist, sich über die gemeinsamen Grundlagen kirchlichen Dienstes innerkirchlich ein Einverständnis zu verschaffen. Nach dem augenblicklichen Stand der Dinge kann keineswegs davon die Rede sein, die Interessen der kirchlichen Mitarbeiter seien sozusagen in sozial auffälliger Weise unzureichend geregelt. Soziale Unruhe gibt es in den kirchlichen Diensten nicht. Natürlich wirkt sich der Mangel eines einheitlichen kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, der zum Teil auch Ausdruck eines mangelnden Einverständnisses über das Wesen kirchlichen Dienstes ist, aus. Es ist zu hoffen, daß zumindest die innerkirchlichen Arbeiten an denjenigen Verfahren und Strukturvorschlägen, die ein solches einheitliches Recht ermöglichen werden, bis zum Jahresende abgeschlossen sind.

Oberstes Ziel wird es dabei nicht sein dürfen, nur um eines formalen Autonomieanspruchs wegen eigene Regelungen zu behalten und nur wegen der Vereinheitlichung die bewährten Unterschiede in den einzelnen kirchlichen Diensten aufzugeben, sondern vor allem die Darlegung einheitlicher Prinzipien des kirchlichen Dienstes zu ermöglichen. Dann, wenn Mitarbeiter wie Dienstgeber im Wissen um das Besondere ihres Dienstes dieses auch durch gemeinsame Arbeit innerhalb der vorgesehenen Mitwirkungsverfahren zum Ausdruck bringen, können Eigenart und Nutzen des kirchlichen Dienstes sichtbar werden. Von der Glaubwürdigkeit und der Überzeugungskraft der hinter den Strukturen erkennbaren Wertvorstellungen wird es auch abhängen, welche Zukunft ein eigenständiger sozial-caritativer Dienst der Kirche hat.

ANMERKUNGEN

* Der Verfasser, Justitiar des Deutschen Caritasverbands, äußert sich in diesem Beitrag zu den Auffassungen, die Oswald von Nell-Breuning im Mai- und Juliheft unserer Zeitschrift vertreten hat (195, 177, 302-311; 491-494). Oswald von Nell-Breuning wird im nächsten Heft abschließend Stellung nehmen.

Die Redaktion