

Oswald von Nell-Breuning SJ

Kirchliche Dienstgemeinschaft

Als *Wunschziel* ist die vom Justitiar des Deutschen Caritasverbands in seinem Beitrag „Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst“ (in dieser Zeitschrift 195, 1977, H. 9, 626–634) entwickelte Vorstellung von der „Dienstgemeinschaft“ in karitativen und erzieherischen Anstalten und Einrichtungen der Kirche unbedingt und ohne jeden Vorbehalt zu bejahen; keine Opfer und Mühen sollten gescheut werden, um soviel wie nur irgend möglich diesem Wunschbild nahezukommen. Gerade aber wenn man sich das zum Ziel setzt, muß man von dem tatsächlichen Stand der Dinge ausgehen, wie er wirklich ist. Das besagt vor allem: das Wunschbild darf nicht Ausgangspunkt unserer Bemühungen sein, sondern deren immer anzustrebendes, niemals vollkommen erreichtes *Ziel*.

Die *kirchliche* Dienstgemeinschaft besteht wesentlich darin, daß die Mitarbeiter sich mit dem Werk, zu dem sie mitwirken, und mit dem Auftrag Jesu Christi, den die Kirche mit ihrer Hilfe ausführt, ganz und gar identifizieren, darin aufgehen, ihre persönlichen Interessen rückhaltlos den Ansprüchen und Erfordernissen des Werks hintersetzen und bereit sind, ein Ausmaß von Bindungen auf sich zu nehmen, das man im heutigen Arbeitsleben – und zwar gleicherweise in der Wirtschaft wie im öffentlichen Dienst – nicht mehr kennt, ja wozu selbst Ordensleute sich schon nicht mehr ohne weiteres als selbstverständlich bereit finden. Gott sei Dank gibt es aber auch heute noch Menschen von solcher Hingabefreudigkeit und Opferbereitschaft, und diese soll man mobilisieren, für den Dienst der Kirche gewinnen und in diesem Dienst einsetzen. Mit ihnen *allein* läßt sich jedoch die große Zahl karitativer und erzieherischer Werke in kirchlicher Trägerschaft nicht fortführen; dafür ist ihre Zahl *viel zu klein*.

Unausweichliche Alternative

Damit ist die Kirche unausweichlich vor die Wahl gestellt: *entweder* einen Großteil der bestehenden Werke aufzugeben und nur so viele weiterzuführen, wie dies mit der beschränkten Zahl von Mitarbeitern möglich ist, die zu dieser Dienstgemeinschaft im Vollsinn des Wortes bereit sind, *oder* den Kreis der Mitarbeiter auszuweiten und auch solche Mitarbeiter einzustellen, die zu dieser Dienstgemeinschaft *nicht* bereit sind, sich vielmehr nur als Arbeitnehmer gegen eine Entlohnung, wie sie auch anderwärts für vergleichbare Leistung gezahlt wird, und unter den sonstigen, heute allgemein üblichen Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellen. Der Entscheid über dieses Entweder-Oder steht nicht mehr vor uns; er ist längst gefallen, allerdings nicht als bewußt gefaßter

einmaliger Entschluß, sondern im Weg allmählicher unmerklicher Anpassung an den unausweichlichen *Zwang*. Offenbar ist man sich in kirchlichen Kreisen dieser längst getroffenen Entscheidung und erst recht ihrer Tragweite immer noch nicht bewußt.

Eine Minderzahl von Werken wurde aufgegeben. Um die große Mehrzahl fortführen zu können, hat man, der Not gehorchend, Arbeitnehmer im Lohnarbeitsverhältnis eingestellt. Als manchmal schon recht klein gewordener Kreis von Führungskräften („Kader“) besteht wohl meist noch eine Dienstgemeinschaft fort, aber die Belegschaft als Ganzes ist *keine* Dienstgemeinschaft mehr. Jeder Versuch, die Gesamtheit dieser Arbeitnehmer, von denen viele eben *nur* Arbeitnehmer sein wollen, als Dienstgemeinschaft anzusprechen und zu behandeln, die im Sinn der „Verantwortung des ganzen Gottesvolkes“¹ einen von Jesus Christus seiner Kirche erteilten Auftrag ausführt und in dessen Ausführung aufgeht, kann nur das gerade Gegenteil dessen bewirken, was man erreichen möchte. Alle diese Arbeitnehmer – auch diejenigen unter ihnen, die sich die „Tendenz“ des Werks mehr oder weniger zu eigen machen und sich insoweit mit dem Werk identifizieren – wollen als *freie* Arbeitnehmer behandelt sein und beanspruchen alle rechtsstaatlichen Sicherungen; eine Dienstgemeinschaft, die eine darüber hinausgehende Hingabe erfordert oder gar den Verzicht auf Rechte bedeutet, deren andere Arbeitnehmer sich erfreuen, lehnen die weitaus meisten von ihnen rundweg ab; gegen eine solche Zumutung begehren sie auf.

Nach B.-O. Kuper würde das Selbstverständnis der Kirche gebieterisch verlangen, daß alle Anstalten und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Sinn der Dienstgemeinschaft verfaßt seien, wenn auch deren Verwirklichung immer nur näherungsweise gelinge. Träfe diese Meinung zu, dann dürften kirchliche Einrichtungen von Rechts wegen Mitarbeiter, die zur Dienstgemeinschaft nicht ehrlich und innerlich bereit sind, grundsätzlich *nicht einstellen*; sie haben es aber im allergrößten Ausmaß getan. Desungeachtet für die Gesamtbelegschaft die Bezeichnung „Dienstgemeinschaft“ beizubehalten, verstößt als reine *Fiktion* gegen die Firmenwahrheit; sie als Dienstgemeinschaft behandeln trägt in das Arbeitsverhältnis eines Großteils der Mitarbeiter etwas hinein, worin sie nicht eingewilligt haben, heißt also sie vertragswidrig überfordern. Als *Wunschziel* kann, darf, ja soll man die Dienstgemeinschaft beibehalten. Die reale Ausgangslage aber ist eine andere: der bestenfalls noch fortbestehende, vom dienstgemeinschaftlichen Ethos beseelte innere Kreis von Mitarbeitern und der ihn umgebende weitere Kreis von Arbeitnehmern sind es, die *zusammen* das kirchliche Werk tragen².

Läßt es sich aber – das ist die Frage – vom Selbstverständnis der Kirche her verantworten, einen solchen *weiteren* Kreis von Mitarbeitern für ein Werk in kirchlicher Trägerschaft heranzuziehen? Oder dürfen kirchliche Werke sogar Arbeitnehmer einstellen, die nicht einmal der Kirche angehören? Beides ist eindeutig und vorbehaltlos zu bejahen. Das katholische Krankenhaus kann Fernwärme von einem öffentlichen oder privaten Fernheizwerk beziehen; ganz ebensogut kann es einen türkischen, zum Islam sich bekennenden Heizer einstellen. Es kann Analysen in einem staatlichen Universitätslaboratorium machen lassen; statt dessen kann es auch wissenschaftlich vorgebildete

Fachkräfte im eigenen Labor beschäftigen, auch wenn diese dem christlichen Glauben noch so fern stehen. Nur einige wenige Positionen müssen ihrer Natur nach mit „Tendenzträgern“ besetzt werden; deren Zahl wird im Erziehungswesen größer sein als in Werken der Wohlfahrtspflege.

Was die Kirche und kirchliche Werke *nicht* dürfen, ist dieses: Arbeitnehmern, die sich zu nichts anderem verpflichten wollten und verpflichtet haben, als die im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeiten gewissenhaft auszuführen, *ohne* darüber hinaus sich mit dem kirchlichen Werk und seiner „Tendenz“ zu identifizieren, *mehr* abzufordern, als *beiderseitig* gewollt und vereinbart worden ist. Damit ist sowohl Kirchengesetzen als auch Richtlinien der arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbands eine unübersteigliche Grenze gezogen. Und das trifft zu auf alle, die nicht um der Kirche oder um des kirchlichen Werks willen, sondern einfach um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, in das Arbeitsverhältnis eingetreten sind; das trifft in gesteigertem Maß zu auf *Arbeitsuchende*, die mangels anderer Gelegenheit, einen ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, keine andere Wahl haben, als in den Dienst eines Werks in kirchlicher Trägerschaft zu treten. Solche Arbeitsuchende kraft der Übermacht der Kirche als Arbeitgeberin unter Druck zu setzen, sich einem solchen Gesetz oder solchen Richtlinien zu unterwerfen, stünde im schlagenden Widerspruch zum echten Selbstverständnis der Kirche und zu ihrer Soziallehre. Daß auf einem solchen Weg keine Dienstgemeinschaft zustande käme, sondern nur Haß und Bitterkeit erzeugt würde, liegt auf der Hand. Keine noch so idealen Vorstellungen von Dienstgemeinschaft vermögen es zu rechtfertigen, Menschen, die nichts weiter wollen als rechtschaffenen Broterwerb und gutes Fortkommen im Leben, ein *religiös* bestimmtes Dienstverhältnis aufzunötigen, das mehr Opfer und Verzicht abverlangt und weniger Freiheit und rechtliche Absicherung gewährt als ein Arbeitsverhältnis beim Staat oder in der Wirtschaft.

Hauptgegenstand des Widerspruchs

Wogegen diejenigen „Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst“, die nicht in eine religiös begründete „Dienstgemeinschaft“ eingebunden sein wollen, vor allem aufbegehren, ist dieses, daß ihre Arbeitsbedingungen *ohne* ihre Mitwirkung geregelt werden. Ob es die Bischöfe sind, die „Arbeitsordnungen“ erlassen, oder es die arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbands ist, die Richtlinien aufgestellt und Entlohnungssätze vorschlägt, in den Augen dieser Arbeitnehmer ist es ein und dasselbe: es geschieht *ohne* uns³.

Arbeitsbedingungen einschließlich Entlohnung pflegen heute nicht mehr einzelvertraglich, sondern *kollektivvertraglich* vereinbart zu werden. Lange haben die Arbeitnehmer sich dagegen gestraubt; heute möchten sie die großen Vorzüge dieser Verfahrensweise nicht mehr missen. Auch der Staat hat sich längst dazu bequemt, für seine

Angestellten und Arbeiter Tarifverträge zu schließen. Heute ist es nur noch die Kirche, die sich gegen diesen sozialen Fortschritt sträubt; sie hält bis heute daran fest, die auch von ihr als wünschenswert angesehene Einheitlichkeit und Gleichmäßigkeit der Entlohnung nicht im Weg des Kollektiv- („Tarif“-)vertrags herbeizuführen, sondern *einseitig* festzulegen; warum eigentlich? Angeblich, weil es in den kirchlichen Anstalten und Einrichtungen den Gegensatz von „Kapital und Arbeit“ nicht gebe; diesen Gegensatz gibt es aber in den Verwaltungen und Betrieben von Staat und Gemeinden genau ebensoviel und ebensowenig wie in den kirchlichen Werken. Auch kirchliche Werke verfügen nicht über unbegrenzte Mittel und müssen ganz ebenso oder noch viel mehr als die staatlichen und gemeindlichen Verwaltungen und Betriebe auf Wirtschaftlichkeit achten; was sie an Personalkosten aufwenden, geht zu Lasten der Mittel, die ihnen zur Deckung ihrer Sachkosten zur Verfügung stehen. Auf der anderen Seite erstreben die Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst – durchaus erlaubterweise! – Entlohnung in gleicher Höhe, wie sie an anderer Stelle für die gleiche Leistung erzielen können. Tatsächlich pflegt die arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbands in bezug auf die Entlohnung das als ihren „Vorschlag“ zu übernehmen, was die Gewerkschaft ÖTV jeweils mit der öffentlichen Hand als „Tarif“ ausgehandelt hat.

Eine solche *einseitige* Regelung von oben herab unterscheidet sich von einem Tarifvertrag, den ein kirchlicher Arbeitgeberverband mit dieser Gewerkschaft oder einer eigenen Gewerkschaft von Arbeitnehmern im kirchlichen Dienst abschliesse⁴, wesentlich darin, daß ihr die *zwingende* Kraft des Tarifvertrags abgeht; infolgedessen bleibt es möglich, für den Arbeitnehmer ungünstigere Bedingungen im Einzelarbeitsvertrag festzulegen oder, was noch schlimmer ist, zum Nachteil der Rechtssicherheit überhaupt keine klare und eindeutige Regelung zu treffen, was den Arbeitnehmer der Gefahr willkürlicher Behandlung aussetzt. Rechtlich gegen Verschlechterung gesichert und notfalls durch Klage beim Arbeitsgericht durchsetzbar sind die dem Arbeitnehmer nach den „Richtlinien“ bzw. Vorschlägen der arbeitsrechtlichen Kommission zustehenden Ansprüche *nur* dann, wenn sie durch Einzelvereinbarung in den Arbeitsvertrag übernommen sind; das mag in der großen Mehrheit der Fälle geschehen; die Fälle, in denen es unterbleibt, sind offenbar auch heute noch nicht ganz seltene Ausnahmen⁵.

Jeder Mitarbeiter welchen Werks oder Betriebs auch immer ist in Verantwortung eingebunden; das ist nichts dem kirchlichen Dienst Eigentümliches; unterschiedlich ist nur, wofür der einzelne verantwortlich ist. Jeder trägt eine *Teilverantwortung*, und diese besteht darin, daß er *seine* jeweilige Funktion im Ganzen gewissenhaft erfüllt. – Eine *religiös fundierte* Verantwortung im Sinn des Auftrags oder der Sendung, die Jesus Christus seiner Kirche gegeben hat, läßt sich weder aus dem Arbeitsvertrag herleiten noch durch Arbeitsvertrag begründen, kann aber sehr wohl zum Arbeitsvertrag hinzukommen, ihm nicht nur zur Seite gehen, sondern ihn umhegen und tragen. Um Mitarbeiter in *diese* Verantwortung einzubinden, muß die Kirche andere Wege finden als den Arbeitsvertrag; in jedem Fall aber bedarf es dazu der klar bewußten und völlig frei gegebenen Zustimmung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin.

Individuelles und kollektives Arbeitsrecht

Nachdem die Kirche sich darauf eingelassen hat, Arbeitnehmer im Lohnarbeitsverhältnis einzustellen, muß sie auch alle rechtlichen Folgen, die das Lohnarbeitsverhältnis mit sich bringt oder nach sich zieht, gegen sich gelten lassen. Alle diese rechtlichen Folgen zählen – darüber besteht unbestrittene Einigkeit – zu den „für alle geltenden Gesetzen“, denen gegenüber die Kirche sich nicht auf ihre grundgesetzlich gesicherte Befugnis berufen kann, „ihre“ (eigenen) Angelegenheiten selbständig zu regeln. Wenn es ihr wirklich ernst gemeint ist, das betriebliche Leben ihrer Anstalten und Einrichtungen selbständig zu regeln, dann ist es *zu spät*, damit erst im Bereich des *kollektiven* Arbeitsrechts zu beginnen; dann muß sie vielmehr von vornherein darauf verzichten, die Mitarbeit in das Rechtskleid des Arbeitsvertrags zu kleiden; denn damit unterwirft sie sich unvermeidlich all den tief in das Betriebsleben eingreifenden Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeit, des Kündigungsschutzes usw. Statt dessen müßte sie einen Weg finden, die Mitarbeit nicht als „abhängige Arbeit“, sondern in anderer Weise zu organisieren, etwa nach dem Vorbild im Familienbetrieb mithelfender Familienglieder oder so, wie Ordensangehörige in den Werken ihres Ordens tätig sind. Ob und wie es allerdings gelingen könnte, auf solchen Wegen die unbedingt benötigte Zahl von Mitarbeitern zu gewinnen, ist eine mehr als offene Frage. Wie dem aber auch sei, der heutige Zwiespalt, einerseits sich des Arbeitsvertrags zu bedienen und sich damit dem individuellen Arbeitsrecht als dem für alle geltenden Gesetz zu unterwerfen, andererseits aber alles, was in den Bereich des kollektiven Arbeitsrechts einschlägt, als spezifisch „kirchlich“ und in *diesem* Sinn „eigene“ Angelegenheit anzusehen und dafür mit Berufung auf Art. 137, Abs. 3 WRV i. V. m. Art. 140 GG Freistellung von der allgemein geltenden Regelung zu beanspruchen, ist *inkonsequent*. Die aus dieser Inkonsequenz sich ergebenden objektiven Schwierigkeiten tragen denn auch ein gutes Stück Mitschuld daran, daß es bis jetzt nicht gelungen ist, die vom Gesetzgeber gewährte Freistellung zu nutzen, um – wie versprochen – für die kirchlichen Betriebe eine Betriebsverfassung zu schaffen, die mit Recht den Anspruch erheben könnte, „beispielhaft“ zu sein.

Zum Schluß noch kurz zu B.-O. Kupers Besorgnis, die von mir vertretene Auffassung vom Arbeitsverhältnis im kirchlichen Dienst werde dahin führen, daß man die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst „lediglich als Werkzeuge bei der Erfüllung von Hilfsfunktionen ansieht“ mit der weiteren Folge, „daß sie eine Mitverantwortung nach Maß und Inhalt unter den gleichen Prinzipien verlangen, wie sie für alle Arbeitnehmer gilt, von denen sie ja nichts mehr unterscheidet“. Genau umgekehrt wird ein Schuh daraus! *Diese* Mitarbeiter *wollen* Arbeitnehmer wie alle anderen sein; genau dies verlangen sie heute schon. Die Tatsache, daß sie es verlangen, haben wir zur Kenntnis zu nehmen; wir haben *kein* Recht, von ihnen etwas zu fordern, wozu sie sich nicht verpflichten wollten und nicht verpflichtet haben.

Wir können, dürfen, ja wir sollen ihnen zeigen, welch hohes Ideal die volle und echte kirchliche Dienstgemeinschaft ist; wir wollen versuchen, die besten von ihnen für

dieses Ziel zu gewinnen. Wo immer es tunlich ist, mögen wir ihnen nahelegen und sie einladen, sich mehr und mehr mit der „Tendenz“ des kirchlichen Werks zu identifizieren, sich aus eigenem innerem Antrieb in die Dienstgemeinschaft zu integrieren. Manche werden sich dafür empfänglich erweisen. Jeder Versuch dagegen, ihnen mit rechtlichem Zwang die Dienstgemeinschaft überzustülpen, indem wir sie in eine Betriebsverfassung einfangen, die ihnen weniger Rechte gewährt als das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und erst recht von 1972, kann nur Bitterkeit und Aufsässigkeit hervorrufen.

B.-O. Kuper ist der Meinung: „Soziale Unruhe gibt es in den kirchlichen Diensten nicht.“ Das ist ein schöner Wunschtraum. In Wirklichkeit gibt es eine Menge von Bitterkeit und Unzufriedenheit. Daß die Kirche ihr Versprechen, wenn man ihre Einrichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz ausspare, werde sie dafür eine „beispielhafte“ Regelung treffen, bis heute nur in so unzulänglicher Weise eingelöst hat, erregt gerade bei den qualifiziertesten Mitarbeitern steigenden Unwillen. In dem Maß, wie die Arbeitsmarktlage sich bessert, muß die Kirche darauf gefaßt sein, daß viele der besten und am schwersten zu entbehrenden Mitarbeiter von ihr abwandern. Die Furcht, *bestreikt* zu werden, ist unbegründet. Was der Kirche droht, ist die stille Abwanderung. Vorerst herrscht im kirchlichen Dienst teils dumpfe Stille, teils Unruhe. Wird kirchliche Dienstgemeinschaft weiterhin in dem Sinn verstanden, daß kirchliche Dienstnehmer weniger Rechte haben, als andere Arbeitnehmer unter rechtsstaatlichen Verhältnissen zu genießen gewohnt sind, dann könnte die bisherige Unruhe sich zum Sturm steigern.

ANMERKUNGEN

¹ Vgl. Präambel der Neufassung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO; s. diese Zschr. 195 (1977) 491.

² Alle Ausführungen dieses Aufsatzes unterstellen Anstalten und Einrichtungen „in kirchlicher Trägerschaft“, in kanonisch-rechtlicher Begriffssprache „*instituta ecclesiastica*“ oder „*opera pia*“. Diese bilden in der Tat die ganz überwiegende Mehrzahl. Nichtsdestoweniger gibt es noch einen anderen, kanonisch-rechtlich als „*opera philanthropica*“ bezeichneten Typ. So gibt es beispielsweise weltliche (staatliche oder gemeindliche) oder auch aus humanitärem Ethos gestiftete (private) Institute, die von katholischen Ordensmännern oder Ordensfrauen geleitet und betrieben werden. Auf sie ist Art. 137, Abs. 3 WRV bestimmt nicht anwendbar und daher insoweit auch keine Grundrechtsverletzung aus Art. 4 GG möglich; ob sie zu den durch §118, Abs. 2 BetrVG unbeschadet ihrer Rechtsform freigestellten karitativen und erzieherischen Einrichtungen der Kirchen zählen, ist umstritten.

³ Das von B.-O. Kuper beschriebene Verfahren, wie die 15 Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommission, die Repräsentanten der Arbeitnehmerseite sein sollten, bestellt werden, ist nicht dazu angetan, daß die „Basis“ sich als durch sie repräsentiert ansehen könnte; bestenfalls repräsentieren sie die eigenen Angestellten des Deutschen Caritasverbands und seiner Diözesanverbände; für das Personal der dem Caritasverband angeschlossenen Anstalten und Einrichtungen zählen sie eindeutig zu „denen da oben“.

⁴ So gut wie die Eisenbahner, die Postler und die Polizisten ihre eigene Gewerkschaft haben, können auch die Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst sich tariffähig, d. i. zu einer Gewerkschaft zusammenschließen.

⁵ Für die Schaffnerin eines klösterlichen Instituts wäre es unter Umständen eine höchst wertvolle Stütze, gegenüber willkürlichen höheren Weisungen sich darauf berufen zu können, tarifvertraglich festgelegte Bedingungen müßten erfüllt werden; bei Nichterfüllung bestehe die Gefahr, daß das Kloster vor das Arbeitsgericht geladen und verurteilt werde.