

Karl Kardinal Lehmann
Bischof von Mainz

Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

Vortrag beim zweiten „Tag der Dienstgemeinschaft / Tag der Begegnung“ der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diözese Mainz am 7. Juni 2006

Ich danke Ihnen herzlich für die Einladung zum Thema „Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten“ zu sprechen.

Die Erfahrungen, die wir mit dem Modell der Dienstgemeinschaft und dem so genannten Dritten Weg bislang gemacht haben, sind insgesamt sehr positiv. Während vor 1969 zum Beispiel oft über einen „billigen Kirchentarif“ geklagt wurde, hat der Dritte Weg in seiner jetzigen Form dafür gesorgt, dass die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Caritasbereich an den Bezügen im Öffentlichen Dienst Maß genommen hat. In der Wirtschaft werden demgegenüber oft andere, geringere Löhne bezahlt. So verdient eine Erzieherin in dem Kindergarten eines Chemieunternehmens deutlich weniger als eine Erzieherin in einem kirchlichen oder städtischen Kindergarten, weil sie nach Chemietarif bezahlt wird. Vor allem aber hat der Dritte Weg vielerorts ein Zusammengehörigkeitsgefühl geschaffen. Er ist ein Weg des Konsenses. Er trägt dazu bei, den kirchlichen Einrichtungen eine klare Identität zu geben.

Seit einiger Zeit aber gibt es von verschiedenen Seiten Anfragen an den Dritten Weg mit seinen gegenwärtigen Regelungen. So kennen wir schon länger die Vorbehalte von gewerkschaftlicher Seite, die prinzipiell das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht infrage stellt. Doch auch innerhalb der Kirche werden verstärkt Fragen an den Dritten Weg aufgeworfen: Ist das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht nicht ein Instrument, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen an die enge Leine zu nehmen? Widerspricht der Dritte Weg nicht der Entwicklung im Bereich der Arbeitsbedingungen? Zwingen uns nicht die immer rigideren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unserer Einrichtungen und Dienste dazu, den Dritten Weg weniger hervorzuheben und stärker in den Wettbewerb mit anderen, kommunalen und privaten Anbietern sozialer Einrichtungen und Dienste zu treten? Manche forcieren die Auseinandersetzung um den Dritten Weg, um mehr Einfluss auf wichtige Entscheidungen von Einrichtungsleitungen zu erhalten. Für andere stehen Sorgen um ihre Einrichtungen oder auch um ihre eigene berufliche Existenz im Vordergrund.

Vor dem Hintergrund dieser Anfragen wird mein Beitrag drei Schwerpunkte haben. Der Gedankengang orientiert sich dabei am Titel des Vortrages. Zu Beginn möchte ich Idee und Anspruch des Modells der Dienstgemeinschaft, das gewissermaßen das Herz des Dritten Weges darstellt, in Erinnerung rufen sowie einen Blick auf ihre aktuelle Ausgestaltung werfen. Im zweiten Schwerpunkt sollen sozial-ökonomische Entwicklungen in Deutschland angesprochen werden, die Auswirkungen auf das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht haben. Dabei sollen auch die Reaktionen unserer Einrichtungen und Dienste auf diese Entwicklungen kurz dargestellt werden. Nachdem in einem Zwischenergebnis die zentralen Herausforderungen für die Dienstgemeinschaft und das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht zusammengefasst sind, möchte ich im dritten Schwerpunkt versuchen, Leitlinien zu entwickeln, die als grundlegende Orientierungen für die Weiterentwicklung des Dritten Weges dienen könnten. Denn nach meiner festen Überzeugung ist der Dritte Weg ein so wertvolles Gut für die Kirche, dass wir alles daran setzen müssen, ihn zukunftssicher zu machen.

Die heftigsten Debatten um die Zukunft des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts finden derzeit – wenn ich recht sehe – im Bereich der Caritas statt. Die Einrichtungen und Dienste der Caritas, Krankenhäuser, Heime und ambulante Dienste, sind von den ökonomischen Entwicklungen in Deutschland sicherlich besonders betroffen. Viele gehen davon aus, dass wir in diesem Bereich heute vor der bislang wichtigsten Bewährungsprobe des Dritten Weges überhaupt stehen. Es geht um die Frage, ob eine Reform der Ordnung der Arbeitsrechtliche Kommission des DCV (AK) gelingen wird, der Dienstgeber und Dienstnehmer gleichermaßen zustimmen und die es gestattet, der Caritas eine gute Zukunft zu geben. Wie Sie wissen, konnte man sich in der AK – im Gegensatz zur verfassten Kirche – nicht weiter auf eine Orientierung an der Entlohnung im öffentlichen Dienst als einer „Leitwahrung“ verständigen. Vor diesem Hintergrund werde ich mich im Folgenden stärker auf die Entwicklungen im Caritasbereich konzentrieren.

1. „Dienstgemeinschaft“: Anspruch und aktuelle Ausgestaltung

Was meint das Modell der Dienstgemeinschaft? Soll die Kirche an diesem Modell festhalten?

Die Dienstgemeinschaft ist kein beliebiger Bestandteil des Dritten Weges, der unter bestimmten Bedingungen vernachlässigt oder gar abgeschafft werden könnte. Die Dienstgemeinschaft kennzeichnet vielmehr die Eigenart des kirchlichen Dienstes¹. Kirchliche Einrichtungen dienen dem Sendungsauftrag der Kirche. Daraus ergibt sich, dass alle Ebenen des kirchlichen

¹ Vgl. die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, in: Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (= Die Deutschen Bischöfe, Hirten schreiben, Erklärungen Nr. 51), hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 1993/2003.

Dienstes, auch die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Anstellungsträgern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. In der Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Jesu Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen bereit sein, „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche“² mitzuwirken.

Aus dem Jahr 1985 datiert eine allgemeine Begriffsbestimmung der Dienstgemeinschaft, an der die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes deutlich gemacht werden können: „Die kirchliche Dienstgemeinschaft ist der institutionalisierte und arbeitsrechtlich geregelte Zusammenschluss von Dienstgebern und Mitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen, deren Besonderheit sich aus der Tatsache ergibt, dass der kirchliche Dienst von der gemeinsamen Verantwortung aller für die Sendung der Kirche getragen wird und sich als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche nach den grundlegenden Wahrheiten und Normen des Glaubens ausrichtet.“³

Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes beruht nach dieser Begriffsbestimmung auf der Tatsache, dass er den Dienst Christi in und an der Welt repräsentiert und dass alle daran Beteiligten in der gemeinsamen Verantwortung für Sendung und Auftrag der Kirche eine Gemeinschaft des Dienstes bilden. Der kirchliche Dienst ist eine Lebens- und Wesensäußerung der Kirche. Er steht damit unter einem hohen ideellen Anspruch. Nach dem Verständnis der Kirche geschieht er im Auftrag der missionarischen und diakonischen Sendung der Kirche.

Als die sozialen Einrichtungen und Dienste der Kirche noch größtenteils in der Obhut religiöser Orden und Gemeinschaften lagen, war dieser Anspruch für jeden klar zu erkennen. Seit einigen Jahrzehnten vollzieht sich aus verschiedenen Gründen ein grundlegender Wandel, in dem der sozial-caritative Dienst Zug um Zug in die Hände und Verantwortung von Laien übergeht. Dies ist durchaus zu begrüßen, denn angesichts der sinkenden Anzahl von Ordensleuten wären diese Dienste sonst nicht mehr aufrecht zu erhalten. Es muss jedoch heute stärker als früher deutlich gemacht werden, dass mit dem fachlich qualifizierten Dienst die christliche Spiritualität, die das Besondere dieses Dienstes ausmacht, unlösbar verbunden sein muss. Diese Notwendigkeit hebt auch Papst Benedikt XVI. in seiner ersten Enzyklika „Deus

² Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11.10.1977.

³ Theodor Herr, Arbeitgeber Kirche – Dienst in der Kirche. Biblische und Theologische Grundlagen, Paderborn 1985, S. 68.

caritas est“ hervor, wenn er darauf hinweist, dass zum spezifischen Profil der kirchlichen Liebestätigkeit die „Zuwendung des Herzens“ gehört.⁴

Die deutschen Bischöfe haben durch die als Kirchengesetz erlassene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse⁵ eine einheitliche Ordnung des kircheneigenen Arbeitsrechts geschaffen. Die aus der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts sich ergebende Ordnungsbefugnis ist kein Arbeitgeberprivileg, sondern ein Recht der Religionsgesellschaft. Nur Vereine, Träger und Einrichtungen, die für den arbeitsrechtlichen Bereich die Grundordnung der Bischöfe anwenden, können die für die Kirchen in staatlichen Arbeitsgesetzen vorgesehenen Öffnungsklauseln nutzen und sich in den von der Verfassung geschützten Freiraum begeben. Die Grundordnung ist für jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter im kirchlichen Dienst verbindlich.

Zur rechtlichen Ausgestaltung des Dritten Weges gehören u.a. folgende Grundsätze:

- Partnerschaft und Kooperation, nicht Konfrontation beim Ausgleich unterschiedlicher Interessen, weil im kirchlichen Dienst alle Beteiligten, Dienstgeber in gleicher Weise wie Dienstnehmer, der religiösen Grundlage und Zielrichtung ihrer Einrichtung verpflichtet sind. Die Dienstgemeinschaft schließt darum die gegenseitige Druckausübung durch Arbeitskämpfmaßnahmen zur Veränderung der Arbeitsbedingungen aus. Daher kommt das Tarifvertragssystem (so genannter „Zweiter Weg“) für die Kirchen ebenso wenig in Betracht wie der „Erste Weg“ (einseitige Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen).
- Parität, d. h. Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Dienstgebern und Dienstnehmern;
- Prinzip der Lohngerechtigkeit, die in der katholischen Kirche schon im allgemeinen Kirchenrecht⁶ abgesichert ist;
- Möglichkeiten, durch ein gestuftes Vermittlungsverfahren zu einer Regelung im Konsens zu kommen;
- Sicherung der religiösen Grundlage und Zielbindung des kirchlichen Dienstes;
- Sicherung einer gewissen Einheitlichkeit für alle Arbeitsverhältnisse kirchlicher Dienstnehmer, unabhängig vom jeweiligen Anstellungsträger.

Konkret können kirchliche Einrichtungen nur solche Vergütungssysteme in ihrem Bereich anwenden, die durch die zuständige paritätisch besetzte Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) beziehungsweise die Arbeitsrechtliche Kommission des

⁴ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST (= Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171), hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2005, Nr. 31.

⁵ Vgl. Anm. 1.

⁶ Vgl. Can. 231 § 2 CIC

Deutschen Caritasverbandes (AK) verabschiedet worden sind. Dieser Weg entspricht dem Wesen und Sendungsauftrag der Kirche.

Die Einrichtungen profitieren ihrerseits von ihrer Zugehörigkeit zur Kirche. Nach wie vor stellen wir fest, dass die Bevölkerung sozialen Angeboten und Diensten in kirchlicher Trägerschaft ein großes Vertrauen entgegen bringt. Viele entscheiden sich für ein *kirchliches* Krankenhaus oder einen *kirchlichen* Kindergarten, wenn sie die Auswahl haben. Dazu trägt sicher der hohe Stellenwert einer ganzheitlichen Betrachtungsweise in unseren Einrichtungen bei. In unseren Krankenhäusern ist ein Patient kein bloßer „Fall“, der eine Art Reparatur eines bestimmten Defektes vornehmen lässt, sondern ein Mensch in seiner ganzen Befindlichkeit, körperlich, seelisch und geistig. Die Angebote der Krankenseelsorge sind in unseren Häusern wesentliche Elemente beim Heilungsprozess eines Patienten, oder das Vertrauen auf ein Leben nach dem Tod, auf ein Geborgensein in Gott, das uns in Zeiten großen Leids nicht verzweifeln lässt. Gerade im Zusammenhang mit den Grenzerfahrungen menschlichen Lebens, im Übergang vom Leben zum Tod, ist für viele in unseren Einrichtungen und Diensten die Aussicht auf eine neue Existenz im Reich Gottes ein Trost, ob als Betroffener, als Ehepartner, Familienangehöriger bzw. Nahestehender oder auch als Arzt bzw. Pflegekraft.

Diese Ausstrahlung unserer Einrichtungen beruht auch auf einem Arbeitsrecht, das der Sendung der Kirche verpflichtet ist und ein einigendes Band für alle Beteiligten darstellt.

2. „Wirtschaftlich schwierige Zeiten“:

Ökonomische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf den „Dritten Weg“

Häufig werden in der aktuellen Debatte verschärfte wirtschaftliche Rahmenbedingungen als eine Bedrohung der Dienstgemeinschaft und des Dritten Weges angeführt. Welche wirtschaftlichen Entwicklungen sind genauerhin gemeint?

Seit den 1980er Jahren verändern sich die Rahmenbedingungen für soziale Dienste besonders durch neue Formen staatlicher Steuerung, steigende Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger, Einengung der finanziellen Ressourcen sowie einen zunehmenden Anbieterwettbewerb unter Einbezug privater Anbieter⁷. Insbesondere die Instrumente des Wettbewerbs setzen immer neue Dynamiken frei, die für die traditionellen Anbieter sozialer Dienste rasante Veränderungen ihrer Existenz- und Geschäftsgrundlagen bedeuten:

⁷ Vgl. dazu ausführlicher die Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und wirtschaftliche Aufsicht“ (= Die Deutschen Bischöfe, Arbeitshilfen Nr. 182), hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2004.

- Durch die Einschränkung der Vorrangstellung der freien Wohlfahrtspflege hat sich der Wettbewerb mit privaten, gewerblichen Trägern verschärft.
- Im EU-Kontext wächst erst langsam eine gewisse Planungssicherheit bezüglich der Möglichkeiten für die Träger sozialer Dienste, weiterhin staatliche Vergünstigungen (Investitionskostenförderung, Steuervorteile aufgrund Gemeinnützigkeit, Spendenprivileg) zu erhalten.
- Die Überregulierung des Arbeitsmarktes erschwert die Organisation sozialer Dienste.

Für die sozialen Dienste ist ein Kostendruck entstanden, da sie sich einerseits im Wettbewerb behaupten müssen und andererseits auf eine leistungsgerechte Finanzierung durch Staat und Sozialversicherungen angewiesen sind. Die zur Verfügung stehenden Mittel des Staates sinken jedoch tendenziell. Die Umstellung vom Kostendeckungsprinzip auf Leistungsentgelte, wie es im Krankenhausbereich durch die Einführung des neuen Vergütungssystems erfolgt ist, ist ein Beispiel für diese Entwicklung. In diesem wirtschaftlichen Umfeld spielen die Personalkosten eine zentrale Rolle, weil sie bis zu 80 % des jeweiligen Budgets dieser Einrichtungen ausmachen.

Manche kirchliche Einrichtungen begegnen dem verstärkten Wettbewerbsdruck im sozialen Sektor in einer Weise, die die „Spielregeln“ des kirchlichen Arbeitsrechts bewusst oder unbewusst zur Disposition stellt.

Dazu gehört zum Beispiel die Ausgliederung bestimmter Einrichtungen in kircheneigene Tochtergesellschaften („Outsourcing“), in denen die Geltung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts nicht mehr sicher gestellt ist. Auch bei Fusionen zwischen kirchlichen und weltlichen Trägern auf der einen Seite sowie Zusammenschlüssen zwischen konfessionsverschiedenen Einrichtungen auf der anderen Seite gibt es Anfragen aus Sicht des kirchlichen Arbeitsrechts. In jüngster Zeit werden Leiharbeitsunternehmen durch kirchliche Einrichtungen gegründet, die den Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts nicht mehr komplett folgen. Diese Prozesse verlaufen oft wenig koordiniert. Die verantwortlichen kirchlichen Stellen werden in Zukunft stärker darauf achten müssen, dass die Spielregeln des kirchlichen Arbeitsrechts nicht über Gebühr strapaziert werden.

Die prekäre ökonomische Situation vieler Einrichtungen der Caritas wird durch die derzeitige Blockade in der AK des DCV zusätzlich verschärft. Die Dienstnehmerseite in der AK spricht sich für die Übernahme des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) aus und verweist auf entsprechende Beschlüsse in den meisten Diözesen. Demgegenüber plädieren die Dienstgebervertreter dafür, die Richtlinie für Arbeitsverträge des DCV (AVR) von der „Leit-

wahrung des öffentlichen Dienstes“ (früher BAT, jetzt TVöD) abzukoppeln. Sie begründen ihre Haltung hauptsächlich ökonomisch: Die betriebswirtschaftliche Situation der caritativen Einrichtungen und Dienste und die öffentlichen Refinanzierungsbedingungen sowohl in den verschiedenen Sparten als auch in den verschiedenen Regionen Deutschlands seien sehr unterschiedlich. Um wettbewerbsfähige Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen, benötige man ausdifferenzierte, regional maßgeschneiderte „Tarifwerke“. Nur so könne man mit den privat gewerblichen Anbietern konkurrieren und die Einrichtung mittelfristig erhalten.

Aus diesem Grund treten seit einiger Zeit viele Leiter caritativer Einrichtungen an die jeweiligen Diözesanbischöfe heran und ersuchen sie, entsprechende KODA-Ordnungen auf diözesaner beziehungsweise regionaler Ebene für bestimmte Einrichtungen und/oder Branchen zu erlassen.

Aus den beschriebenen Entwicklungen wird deutlich, dass das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht im Bereich der Caritas verändert bzw. modernisiert werden muss, um auch künftig in leistungsstarken, zukunftssicheren Einrichtungen in Geltung stehen zu können. Um des Erhaltes unseres Modells der Dienstgemeinschaft willen ist eine Anpassung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts ins Auge zu fassen. Ein „weiter so“ würde dazu führen, dass viele soziale Einrichtungen und Dienste in kirchlicher Trägerschaft nicht mehr konkurrenzfähig wären. Sie würden sich gezwungen sehen, sich ganz oder teilweise vom kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht zu verabschieden, obwohl sie sich von ihrer Entstehung und auch von ihrer gesamten Prägung her durchaus als kirchenzugehörig empfinden. Dies würde unzweifelhaft zu Beschädigungen von Idee und Überzeugungskraft des Modells der Dienstgemeinschaft führen.

Zusammenfassend lassen sich folgende Herausforderungen für den Dritten Weg formulieren:

a) *Vereinbarung attraktiver und finanzierbarer Arbeitsbedingungen in einem funktionierenden, konsensbestimmten Regelungsverfahren*

Die Eigenständigkeit des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts wird man auf Dauer nur erhalten können, wenn es den Arbeitsrechtlichen Kommissionen gelingen wird, attraktive und finanzierbare Arbeitsvertragsbedingungen zu vereinbaren.

b) *Sicherung der katholischen Prägung von Arbeitsverhältnissen*

In einer Welt vielfältiger Lebensstile und Wertorientierungen garantiert nur ein klar konturiertes, unverwechselbares Profil Wahrnehmung und Resonanz. Kirche und Caritas werden in Zukunft noch mehr darauf achten müssen, das spezifisch katholische Profil ihrer Einrichtungen zu erhalten beziehungsweise zu schärfen. Die Klarheit der Sendung muss insbesondere in ethischen und rechtlichen Zusammenhängen erkennbar sein.

c) *Wahrung der Glaubwürdigkeit*

Die Kirche ist und bleibt Anwalt für eine gerechte Lastenverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine gerechte Arbeitsordnung ist seit jeher ihr zentrales Anliegen. Dies muss aus Gründen der Glaubwürdigkeit auch dort gelten, wo die Kirche selbst Arbeitgeber sind. Dazu gehört zum Beispiel, dass sowohl bei der Lohnuntergrenze als auch am anderen Ende der Vergütungsskala Maßlosigkeiten in sozialen Einrichtungen und Diensten der Kirche zu vermeiden sind.

3. Impulse für die Weiterentwicklung des „Dritten Weges“

Welcher Weg kann nun beschritten werden, um den beschriebenen Herausforderungen für die Zukunft des Dritten Weges und damit auch der Dienstgemeinschaft gerecht zu werden? Ich möchte im Folgenden einige „Leitlinien“ für die Weiterentwicklung des „Dritten Weges“ vorschlagen. Es handelt sich dabei um mögliche Orientierungen, die ich angesichts der beschriebenen Situation als Impulse mit in die aktuelle Diskussion geben möchte, ohne die Beratung der zuständigen Gremien, unter ihnen auch der Deutschen Bischofskonferenz, vorwegnehmen zu wollen.

a) *Flexibilisierung und Dezentralisierung: Verlagerung von Kompetenzen auf die regionale Ebene unter Beibehaltung bundeseinheitlicher Regelungen*

Meines Erachtens ist als erstes zu prüfen, ob die tarifpolitischen Zuständigkeiten im Bereich der sozialen Einrichtungen und Dienste der Caritas in Zukunft nicht besser auf drei Ebenen verteilt werden sollten: Bund, Region und Betrieb. Auf der Bundesebene könnten durch die Bündelung von Fachwissen in bestimmten Fragen eine verbandliche Gemeinsamkeit, eine hohe Qualität der Regelungen, gesellschaftliche Anerkennung und Kostensparnisse erzielt werden. Ein einheitliches Regelwerk könnte weiterhin eine gemeinsame tarifrechtliche Klammer für den gesamten Verband bilden. Denkbar ist zum Beispiel, dass das Bundesgremium in Zukunft weiterhin Fragen einer Art Mantelregelung klärt.

In regionalen Kommissionen könnte den spezifischen regionalen Besonderheiten, insbesondere im Hinblick auf die regionalen Refinanzierungsbedingungen und Arbeitsmärkte, besser Rechnung getragen werden. Dafür spricht auch, dass im gewerblichen Bereich die maßgebenden Arbeitsbedingungen auf regionaler Ebene gestaltet werden. Die regionalen Kommissionen wären beispielsweise vorwiegend für Fragen der Vergütung, Eingruppierung und Arbeitszeit zuständig. Vermutlich ist es aufgrund der bestehenden Finanzierungsstrukturen sinnvoll, den Zuschnitt der Regionalkommissionen an den Bundesländern zu orientieren, nicht an den Bistümern. Es könnte dann sein, dass der zuständige

Diözesanbischof eventuell zwei verschiedene Beschlüsse zweier Regionalkommissionen in Kraft setzen muss.

Schließlich wäre es sicherlich hilfreich, wenn auch in Zukunft die Möglichkeit besteht, dass einzelne Einrichtungen in einer wirtschaftlichen Notlage vom regionalen Tarifwerk über Öffnungsklauseln innerhalb einer vorgegebenen Bandbreite abweichen können. Hier wäre es wichtig, die Voraussetzungen möglichst exakt zu beschreiben, die gegeben sein müssen, damit ein Betrieb Öffnungsklauseln anwenden kann.

b) *Stärkere Differenzierung der Vergütungen je nach Region*

Aus dem Impuls zur Flexibilisierung und Dezentralisierung lässt sich ableiten, dass es auf mittlere Sicht wohl nicht möglich sein wird, ein bundesweit einheitliches Vergütungsniveau aufrecht zu erhalten, das von Schleswig-Holstein bis Bayern gilt. Eine stärkere Ausdifferenzierung der Tarife ist meines Erachtens auch im kirchlichen Kontext nicht mehr zu umgehen.

Gleichzeitig müssen die Vergütungsstrukturen so attraktiv bleiben, dass der kirchliche Dienst die besten Arbeitskräfte für sich gewinnen kann. Dieser Aspekt wird angesichts der demographischen Situation an Bedeutung gewinnen. Die Dienstgemeinschaft bietet hier sicherlich eine gute Voraussetzung, um eine attraktive Atmosphäre des Miteinanders in den Einrichtungen und Diensten zu ermöglichen.

c) *Qualifizierung der eigenständigen Tarifwerke*

Ein weiterer Aspekt knüpft an die Überlegung an, dass die AK der Caritas personell und materiell in die Lage versetzt werden sollte, eigenständige Tarifwerke zu erarbeiten, wenn sie sich in Zukunft nicht mehr an der Leitwährung des öffentlichen Dienstes ausrichten will. Es dürfte klar sein, dass die Entwicklung und Pflege eigenständiger Tarifwerke mit den Vorkehrungen, die bisher zur Übernahme des BAT geeignet waren, nicht gelingen kann.

Vor diesem Hintergrund halte ich den Vorschlag aus der aktuellen Diskussion, ein „Tarifinstitut“ im Sinne einer tarifpolitischen „Denkfabrik“ aufzubauen, für erwägenswert. Ein solches Institut hätte die Aufgabe, Dienstgeber und Dienstnehmer mit dem erforderlichen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und tarifpolitischen Fachwissen zu versorgen. Es sollte sicherlich keine einseitige Nähe zur Dienstgeber- oder Dienstnehmerseite aufweisen und möglichst eigenständig konzipiert werden. Bei einer Prüfung dieser Idee ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass ein solches Institut sicherlich mehr Kosten verursachen würde, als bisher zur Übernahme von Regelungen des BAT notwendig war.

d) *Verbindliches Schlichtungsverfahren*

Das Vermittlungsverfahren ist der Idee nach ein Instrument, um im Dritten Weg auch ohne Arbeitskämpfungsmittel zu einem Ergebnis kommen zu können. Lehnt eine Seite der Kommission einen Antrag der anderen Seite ab, so kann diese Ablehnung dadurch überwunden werden, dass durch die Anrufung des Vermittlungsausschusses ein bestimmtes Thema auch gegen den Willen der anderen Seite beraten werden muss.

Auch die derzeitige Ordnung der AK verfügt über ein zweistufiges Vermittlungsverfahren. Doch bedarf ein Vermittlungsvorschlag letztlich der Zustimmung von 60 % der Mitglieder der AK. Kommt diese Mehrheit nicht zustande, bleibt es bei der bisherigen Rechtslage. Dieses Defizit sollte meines Erachtens behoben werden. Eine Möglichkeit dazu besteht darin, in Anlehnung an das Schiedsverfahren der bayerischen Regional-KODA ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren einzuführen. In diesem Verfahren kann die Schlichtungsinstanz auch gegen den Willen einer Seite eine verbindliche Entscheidung treffen.

4. Zusammenfassung

Hat der Dritte Weg mit dem Modell der Dienstgemeinschaft, das das zentrale Charakteristikum des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts ausmacht, eine Zukunft? Ich denke, es besteht auch angesichts der benannten sozial-ökonomischen Entwicklungen in Deutschland kein Grund, das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht insgesamt zur Disposition zu stellen. Der Dritte Weg ist Ausdruck des Sendungsauftrags der Kirche. Es gibt im Übrigen viel zu viele positive Erfahrungen mit dem Dritten Weg, als dass eine Infragestellung des Dritten Weges ernsthaft in Erwägung gezogen werden kann. Nicht umsonst gibt es einen ungemindert starken Zulauf zu unseren Einrichtungen und Diensten, und zwar sowohl von potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Menschen, die unsere Einrichtungen in Anspruch nehmen wollen. Insgesamt gilt, dass nach unserer festen Überzeugung der Dritte Weg in Deutschland die bestgeeignete Form des Arbeits- und Dienstrechts in der katholischen Kirche ist.

Es wäre jedoch genauso fahrlässig, keine Anpassungen an der jetzigen Gestalt des Dritten Weges vorzunehmen und stattdessen an den bisherigen Strukturen fest zu halten. Die Strukturen der KODAs und der AK bedürfen einer ständigen Überprüfung und gelegentlichen Anpassung an die Rahmenbedingungen, um zukunftsfähig zu bleiben. Auch die sozialen Einrichtungen und Dienste der Kirche existieren nicht im luftleeren Raum, sondern müssen sich behaupten im Kontext der sozialen Einrichtungen und Dienste insgesamt in Deutschland, seien sie nun in öffentlicher oder privater Trägerschaft. Wir wollen Wettbewerb durch Qualität und Profil. Wir sind aber auch immer für die Menschen da, die nicht am Marktgeschehen teilneh-

men können oder dort in einem Maße ausgeschlossen sind, dass es ihnen unmöglich ist, wichtige Bedürfnisse zu decken. Der Dritte Weg muss in Zukunft noch stärker ein „Mittelweg“ sein, er darf also weder starr am Bisherigen festhalten, noch durch eine grenzenlose Öffnung zum Wettbewerb verwässert werden. Ich bin der Überzeugung, dass die angesprochenen Impulse angemessene Orientierungen anzeigen, um auch in Zukunft auf dem Dritten Weg fortfahren zu können und die Existenz unserer sozialen Einrichtungen und Dienste zu sichern.

Lassen Sie mich deswegen zum Schluss dieses Vortrags an alle Verantwortlichen appellieren, sich nicht grundsätzlich den Veränderungen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts entgegen zu stellen. Es steht viel auf dem Spiel. Sicherlich kenne auch ich die Schwierigkeiten, die damit verbunden sind, sich von Strukturen, die sich über eine lange Zeit bewährt haben, zu verabschieden. Das Ziel der Erhaltung des Dritten Weges und der Dienstgemeinschaft sollte uns jedoch allen so wichtig sein, dass es gelingen muss, die notwendigen Reformen anzugehen.