

Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht – zwischen Flexibilisierung und Zerfall

Friedhelm Hengsbach SJ., Frankfurt am Main

Die beiden Großkirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen haben während der vergangenen fünfzig Jahre ein auf der kollektivrechtlichen Ebene weithin eigenständiges Arbeitsrecht mit beeindruckender Architektur errichtet: Mitarbeitervertretungen ersetzen die Betriebsräte, Kommissionen zur Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse die Tarifautonomie und eine kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit die staatlichen Arbeitsgerichte. Für den am meisten unterscheidbaren Bestandteil dieses Sonderarbeitsrechts wurde die Chiffre: „Dritter Weg“ gewählt – eine Regelung kirchlicher Dienst- und Arbeitsverhältnisse, die der kirchliche Arbeitgeber nicht allein festlegt, die aber, obwohl sie als kollektives Arbeitsrecht angelegt ist, Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausdrücklich ausschließt.

Dieser so genannte dritte Weg, der gegenüber Arbeitsgerichten und Gewerkschaften erfolgreich behauptet wurde, zeigt gegenwärtig tiefe Risse und scharfe Bruchlinien. Sie werden durch drei wahrnehmbare Tendenzen dramatisch zugespitzt: Erstens lastet auf den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden und ihren caritativen Einrichtungen ein massiver politischer und ökonomischer Druck. Darauf reagieren Kirchenleitungen, Ordensgemeinschaften, Sozialverbände und Einrichtungsträger meist spontan, kurzsichtig, unkoordiniert und rechtswidrig, indem sie sich im Windschatten der gewerblichen Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes bewegen. Zweitens klammern sich Kirchen und caritative Einrichtungen in einer Haltung des „Trotz alledem“ an das Bekenntnis zur religiösen und einheitsstiftenden Dimension der Dienstgemeinschaft und entlarven diese als Dienstgeberlegende. Und drittens lassen die Auseinandersetzungen um die Übernahme der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TvöD) die Zustimmung zum dritten Weg schwinden. Ob die Risse durch theologische Beschwörungen übertüncht, ob die Bruchlinien saniert werden können, oder ob jene drei Symptome den dritten Weg längerfristig zersetzen, ist noch nicht endgültig entschieden. Ich will diese Fragen in ihren politisch-ökonomischen, religiösen und arbeitsrechtlichen Kontext stellen, sie schärfer profilieren und so für eine mögliche Antwort präparieren.

I. Kirchen und Caritas in einer politisch mit verursachten Marktfalle

Die Kirchenleitungen klagen auf dem Hintergrund jener Finanz- und Steuerreformen der konservativ-liberalen Koalition unter Helmut Kohl und der rot-grünen Koalition unter Gerhard Schröder, die jeweils als Jahrhundertwerke propagiert wurden, über den drastischen Rückgang der Kirchensteuern, über den gleitenden Mitgliederchwund und über den Priestermangel. Die finanziellen Engpässe, die durch die Einbrüche der veranlagten Einkommensteuern, also bei den so genannten Leistungsträgern ausgelöst

worden sind, mögen schwerwiegend sein, erklären jedoch allein ebenso wenig die als notwendig ausgegebenen drastischen Sparbeschlüsse wie die pastoral begründeten, meist priesterzentrierten organisatorischen Veränderungen in den Kirchengemeinden und die veränderte Einstellungspraxis gegenüber Gemeindereferentinnen und Pastoralreferenten. Der Rückgang der Einnahmen aus der Kirchensteuer ist keine Naturgewalt. Denn zum einen haben die kirchlichen Führungskräfte den marktradikalen, wirtschaftsliberalen Bekenntnissen zum schlanken Staat als dem besten aller möglichen Staaten weder theoretisch noch politisch ernsthaft widersprochen. Und zum anderen hätten sie tendenziell den konzeptionellen und organisatorischen Umbau von der öffentlich-rechtlichen Körperschaftsform in die private Vereinsform, die sich aus Mitgliederbeiträgen finanziert, einleiten können.

Noch stärker als in der verfassten Kirche und anders verursacht ist indessen der ökonomische Druck, dem die caritativen Einrichtungen unterliegen, die der Kirche zugeordnet sind. Aber auch dieser Druck ist kein Naturereignis. Denn die freien gemeinnützigen Wohlfahrtsverbände haben selbst dazu beigetragen, dass sie am Ende in eine doppelte Marktfalle gestolpert sind. Auch eine solche Falle ist keine Naturgewalt. Ob ein Ausweg daraus derart aussichtslos ist, wie von den caritativen Verbandsspitzen suggeriert wird? Es wäre politisch noch zu testen, ob sich die der Kirche zugeordneten Wohlfahrtsverbände durch zivilen Widerstand gegenüber dem Sozialstaat, der tendenziell in einen Wettbewerbsstaat mutiert, und durch eine dreifache Solidarität mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit anderen Wohlfahrtsverbänden sowie mit zivilgesellschaftlichen Bewegungen daraus befreien können.

Mikrofalle

Worin besteht die mikroökonomische Marktfalle, in die sich die Kirchen und ihre caritativen Einrichtungen hinein manövriert haben? Sie machen mit, wenn der Staat sie nötigt, intensiv so genannte mündige „Kunden“ zu umwerben. Sie bemühen sich um ein unverwechselbares Profil, suchen zusätzliche Märkte, auf denen sich Höherverdienende mit mehr Kaufkraft bewegen, zu erschließen und private Sponsoren zu gewinnen. Betriebswirtschaftliche Steuerungsformen sollen schlummernde Effizienzreserven aufdecken, Kosten und präzise definierte Leistungseinheiten einander zuordnen. Standardisierte Diagnosen und Vereinbarungen über Therapieziele sollen die Entscheidungsprozesse des verantwortlichen Personals beschleunigen. Eine bürokratische Administration soll von dynamischen Konzernmanagern abgelöst werden.

Müssen die Kirchen und ihre Einrichtungen auf den ökonomischen Druck, der durch politische Entscheidungen ausgelöst wurde, genauso reagieren wie Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes? Die einen haben es getan, indem sie den Druck von oben nach unten weitergaben und noch verschärften. Sie reduzierten das Personal in der Küche, in der Wäscherei sowie in der Reinigung und verdichteten die Arbeitsleistung der dort Beschäftigten, während sie in der Verwaltung und im mittleren Management neue Stellen einrichteten und die Gehälter in der Führungsebene kräftig erhöhten. Sie ersetzten personennahe Dienste durch technische Geräte, lagerten Abteilungen aus, die angeblich nicht zum Kerngeschäft gehören und nötigten ihre Beschäftigten, einer Lohnsenkung zuzustimmen und auf bisher gezahltes Weihnachts- und Urlaubsgeld zu verzichten. Die Über-

nahme neuer Rechtsformen, die Fusion von Einrichtungen sowie die Gründung von 100%igen Töchtern, die ausdrücklich als Leiharbeitsfirmen konstruiert sind, haben dazu geführt, dass Beschäftigte, die dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht unterstehen und die sich in Fragen des Arbeitsverhältnisses an die kirchliche Mitarbeitervertretung wenden können, unmittelbar neben und mit anderen zusammenarbeiten, für die dieses Recht nicht gilt, die weder einen Betriebsrat haben, der sie vertritt, noch oft überhaupt einen regulären Arbeitsvertrag. Allerdings gibt es auch Dienstgeber, die solche Veränderungen mit den Mitarbeitervertretungen abgestimmt und einvernehmlich mit ihnen durchgeführt haben.

Ob caritative Einrichtungen gezwungen sind, automatisch sich in einen gnadenlosen Verteilungskampf um profitable Risiken und um Kunden mit geballter Kaufkraft bzw. in höherer sozialer Stellung zu verrennen, ist noch nicht ausgemacht. Es macht ja wenig Sinn, die personale Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwerten, indem Folgekosten der Kundenorientierung auf das Personal abgewälzt werden. Die Dienstgeber hätten die Chance erkunden und nutzen sollen, die kommunikative und therapeutische Kompetenz der Mitglieder der Dienstgemeinschaft vor einer rein betriebswirtschaftlichen Vernutzung zu bewahren. Die spezifische Qualität der personennahen kirchlichen Dienste lässt sich nämlich nicht unter Zeitdruck und Stress sowie mit unterdurchschnittlicher Entlohnung gewinnen. Menschliches Arbeitsvermögen sollte kultiviert und veredelt statt demotiviert werden. Die Qualität einer Arbeit am Menschen wird ja nach anderen Kriterien beurteilt als die quantitative Produktivität einer spezifischen Arbeitsleistung pro Zeiteinheit, wie sie sich in der Industrie bewährt hat. Die Qualität personennaher Dienste besteht in humanen und kommunikativen Kompetenzen. Diese lassen sich weniger aus der Außenperspektive eines neutralen Beobachters als vielmehr durch die begleitende Reflexion des Arbeitsteams und der aktiv Mitwirkenden beurteilen. Auf diesem Feld hätte die Dienstgemeinschaft ein qualitatives Profil gewinnen können.

Makrofalle

Der betriebswirtschaftliche Mikroblick, der auf den „Profit“ vergleichbarer Einrichtungen von anderen Wohlfahrtsverbänden, Kommunen oder Privaten fixiert ist, entfesselt nicht nur ein „Rattenrennen“ der caritativen Einrichtungen auf spezifischen und eingeschränkten Märkten, während er die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zersetzt, sondern verstellt darüber hinaus die Rücksicht auf den gesamtwirtschaftlichen Nutzen.

Wenn es zutrifft, dass reife Industrieländer an einer ähnlichen Wendemarke stehen wie vor 150 Jahren die Agrarwirtschaften an der Schwelle zur Industriegesellschaft, dann ist ein ehrgeiziger Schritt in die Dienstleistungsgesellschaft längst fällig. Mit diesem Schritt ist zwar häufig der tertiäre Sektor gemeint, also Banken, Versicherungen, Bahn, Post und hochwertige Industriegüter, die in Dienste des Design und Marketing „verpackt“ sind, während manche an einfache Dienste im Haushalt oder im Unternehmen denken - wie Eintüten an der Kasse, Schuhe putzen am Bahnhof, Rasen mähen im Park, Hemden bügeln, Auto waschen oder Einkaufen. Aber der französische Ökonom Daniel Cohen meint in erster Linie die Arbeit am Menschen, wenn er von der Zukunft der Arbeit spricht.

Personennahe Dienste haben unverwechselbare Merkmale: Sie sind nicht speicherfähig wie ein Auto in der Garage oder ein Kühlschrank im Lager. Sie setzen voraus, dass diejenigen, die sie in Anspruch nehmen, und diejenigen, die sie anbieten, zum gleichen Zeitpunkt kooperieren und voneinander lernen; wenn die Schülerinnen und Patienten nicht mitmachen, läuft die Anstrengung des Lehrers oder der Ärztin ins Leere. Das Ergebnis personennaher Dienste ist etwa ein aufrechter Gang, eine eigenständige Lebensführung trotz Beeinträchtigungen oder eine Änderung des Lebensstils. Für solche Dienste sind der Respekt vor der Lebenspraxis des Adressaten und das Einfühlungsvermögen in dessen Lebenswelt charakteristisch. Die Wertschöpfung personennaher Dienste ist von der Kaufkraft derer, die sie nachfragen, von einem gesellschaftlich festgestellten Bedarf oder von der Kompetenz derer, die sie anbieten, abhängig. Solche Kompetenzen müssen erst noch ausgebildet werden. Während in der industriellen Konsumgesellschaft die Kompetenzen des „Wiegens, Zählens, Messens“ gefragt waren, werden in der kulturellen Dienstleistungsgesellschaft die Kompetenzen des Helfens, Heilens, Beratens und Spielens vorrangig. Solche Kompetenzen könnten das Qualitätsmerkmal kirchlich-caritativer Einrichtungen sein.

Personennahe Dienste sind überwiegend den „Vertrauensgütern“ zuzuordnen. Trotz der erwähnten Gegenseitigkeit besteht zwischen denen, die sie anbieten, und denen, die sie in Anspruch nehmen, ein ungleiches Verhältnis der Kompetenz. Da die Nachfragenden die Qualität personennaher Dienste, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, nicht ganz und sofort durchschauen können, sind sie darauf angewiesen, denen zu vertrauen, die diese Dienste anbieten. Sie brauchen außerdem eine Verhandlungsposition, die sie der Marktmacht der Anbieter beispielsweise von Gesundheits- und Bildungsgütern nicht ausliefert. So gibt es bereits gute ökonomische Gründe dafür, diese Güter öffentlich bereitzustellen. Darüber hinaus gilt der Zugang zu solchen Gütern als verfassungsfestes Grundrecht. Was medizinisch notwendig ist, sowie eine Grundbildung, die reale Chancengleichheit verbürgt, sollten jeder Bürgerin und jedem Bürger unabhängig von ihrer Kaufkraft zugänglich sein. Die sozio-ökonomische Qualität caritativer Einrichtungen könnte daran gemessen werden, wie sehr sie die Öffentlichkeit dafür mobilisieren, dass dem Staat das Recht eingeräumt wird, die Wirtschaftssubjekte nach ihrer Leistungsfähigkeit zu besteuern, um jene Ausgaben zu finanzieren, die für die Bereitstellung personennaher Dienste im Bildungs-, Gesundheits-, Sozial- und Kultursektor erforderlich sind. Und ihre zivilgesellschaftliche Qualität könnte daran gemessen werden, wie sehr sie sich als Anwälte strukturell Benachteiligter erweisen, indem sie gegen die politische Deformation der Solidarität öffentlich Einspruch erheben und gegen den tendenziellen Umbau des Sozialstaats in einen Wettbewerbs-, Überwachungs- und Zwangsarbeitsstaat zivilen Widerstand leisten.

Kirchen und Caritas – kooperative Geiseln

Im Gemeinsamen Wort zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland von 1997 haben die Kirchen erklärt, dass ihr Eintreten für soziale Reformen umso überzeugender wirkt, wenn ihm die innerkirchliche Praxis entspricht. Als gewichtige Arbeitgeber hatten sie sich dazu verpflichtet, ihre Arbeitsverhältnisse partner- und familiengerecht zu gestalten, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fair umzugehen, Männer und Frauen gleich zu stellen sowie Formen der Mitsprache und Mitbestimmung zu schaffen. Wenn auf Grund von Einnahmeausfällen die Zahl der Arbeitsplätze vermindert werden

müsste, sollten soziale Härten vermieden und maßvolle Gehaltseinschränkungen in den mittleren und oberen Gehaltsgruppen erwogen werden. Sollten einschneidende Maßnahmen des Kürzens und Streichens unausweichlich sein, habe das Teilen von Arbeit Vorrang vor dem Stellenabbau und vor Entlassungen. Dies alles haben die Kirchen vor neun Jahren zugesagt. Diese Zusagen sind die eine Seite der Münze, von der anderen Seite berichten die Mitarbeitenden, dass die Dienstgeber kirchlicher Einrichtungen dem Vorbild des öffentlichen Dienstes und der gewerblichen Wirtschaft folgen: Die Arbeit wird verdichtet, Personal abgebaut und die Qualität der Dienste gesenkt. Wie lässt sich der auffällige Widerspruch zwischen öffentlichen Bekenntnissen und alltäglicher Lebenspraxis in den Kirchen und caritativen Einrichtungen erklären?

Seit einem Vierteljahrhundert wird in Deutschland von bürgerlichen Eliten, wirtschaftswissenschaftlichen Experten und mediengestützten Kampagnen ein Feldzug gegen den angeblich überregulierten Arbeitsmarkt, das Tarifkartell, die Finanzierungsengpässe der solidarischen Sicherungssysteme und die zu hohen Sozialleistungen geführt. Solche Parolen haben sich prominente Katholiken zu Eigen gemacht, als sie Ende 2003 begleitet vom Segen der Bischofskonferenz ein Impulspapier mit einer heftigen Schelte des Sozialstaats veröffentlichten. Der Sozialstaat sei finanziell überfordert, bürokratisch verkrustet und auf eine materielle Dimension der Hilfe verengt. Folglich könne er gerade das nicht leisten, was die Hilfebedürftigen von der Gesellschaft erwarten, nämlich persönliche Zuwendung und Begleitung. Er habe die Betroffenen entmündigt, zivilgesellschaftliche Solidaritäten verdrängt und in den Familien den Willen zum Kind untergraben.

Kirchen und caritative Einrichtungen haben sich als kooperative Geiseln einfangen und in die Rolle von Komplizen der politischen Deformation des Sozialstaats hineindrängen lassen. Sie haben die marktradikalen, wirtschaftsliberalen Glaubensbekenntnisse übernommen, dass man auf die Selbstheilungskräfte des Marktes vertrauen könne, und sich mit einem Staat arrangiert, der den gemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden die bevorzugte Kooperation aufgekündigt und die Sektoren der Gesundheit und der Pflege privaten Profitinteressen erschlossen hat, wozu ihn die EU-Kommission, eine aggressive Agentur des liberalisierten Binnenmarktes bestärkte. Sie haben den Schulterchluss mit den politischen und wirtschaftlichen Eliten gesucht und sich auf eine wohlwollende Zusammenarbeit mit einem Wettbewerbsstaat eingelassen. Die Kanzler-Agenda 2010 und die Hartz-Gesetze haben sie zunächst vollmundig unterstützt. Auf das Angebot zusätzlicher Arbeitsgelegenheiten mit Aufwandsentschädigung (I €-Jobs) griffen sie zunächst kooperationsbereit zu, zumal sich die eigene Kassenlage dadurch verbessern ließ. Erst sehr spät haben sie die Risiken und Fernwirkungen einer Solidarität mit den Reichen und Mächtigen erkannt und sind in Trippelschritten zur Solidarität mit den aus der Gesellschaft Ausgegrenzten zurückgekehrt, deren Anwälte zu sein sie vorgeben.

Als Mitspieler der so genannten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen sind die Kirchen und ihre Einrichtungen für das krebstartigen Wuchern des Niedriglohnssektors und folglich für drei gesamtwirtschaftliche Trends mitverantwortlich: Erstens haben die flächendeckenden Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen einen Verlust an Massenkaukraft, eine depressive Trübung des wirtschaftlichen Klimas und eine bedrohlich stagnierende Binnennachfrage verursacht. Zweitens wurde durch die Abwärtsspirale, die den technikbedingt entlassenen und arbeitslosen Industriearbeitern durch die Hartz-

Gesetze verordnet wurde, nachdem sie nicht in anderen Sektoren aufgenommen worden sind, eine zukunftsorientierte Umschichtung der industrielastigen deutschen Wirtschaft blockiert. Und drittens verschleißen auch die Kirchen und ihre Einrichtungen, indem sie sich an dem unverhältnismäßigen Druck, der am untersten Rand des Arbeitsmarkts, an der Nahtstelle von Arbeitslosengeld und Sozialleistungen ausgeübt wird, jenes Arbeitsvermögen, das für personnahe Dienstleistungen in den Sektoren Gesundheit, Pflege, Bildung, soziale Betreuung und Kultur dringend benötigt wird.

Nahezu übereinstimmend wird sowohl von kirchlichen Mitarbeitervertretungen als auch von Kirchenleitungen die ökonomisch und rechtlich völlig unübersichtliche Lage der caritativen Träger und Einrichtungen beschrieben. Sie sehen, wie die Einheitlichkeit der Dienstgemeinschaft und der dritte Weg überhaupt zu zerfallen droht. Einzelvertraglich werde vom geltenden kirchlichen Arbeitsvertragsrecht abgewichen. Bestimmte Abteilungen kirchlicher Einrichtungen würden in kirchliche oder nichtkirchliche Tochtergesellschaften ausgelagert. Katholische Einrichtungen fusionierten mit protestantischen, kirchliche Einrichtungen mit nichtkirchlichen. Komplette Tätigkeitsfelder würden fremdvergeben, Leiharbeitsfirmen in kirchlicher Regie ständen bereit, um die von einer Einrichtung entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen. Kirchliche Gesetzgeber übertragen eigenmächtig Regelungskompetenzen von der zentralen auf die regionale Ebene oder auf die Ebene des Einrichtungsträgers. Sie errichten als Gesetzgeber separate Kommissionen für Niedriglohn-Beschäftigte, bestimmte Berufsgruppen, Träger und Sparten. So entstehen für kirchennah, kirchenfern und nichtkirchliche Beschäftigte Dienstgemeinschaften bzw. dritte Wege erster und zweiter Klasse. Schulleitungen in der Trägerschaft von Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts vereinbaren „Haustarife“ mit der eigenen Mitarbeitervertretung. Der Bischof von Magdeburg hat der Caritaträgergesellschaft eine eigene arbeitsrechtliche Kommission zugestanden. Die kirchliche Stiftung Liebenau entzieht sich dem Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung und des Arbeitsvertragsrechts der katholischen Kirche.

Ist es vorstellbar, dass die Kirchen und ihre caritativen Einrichtungen sich aus dieser politischen Geiselhaft befreien? Immerhin verfügen die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen beider Konfessionen als größte nichtstaatliche Arbeitgeberin über ein Widerstandspotential, das sie gegen den aktuellen kurzfristigen und blindfleckigen Kommerzialisierungs- und Privatisierungswahn staatlicher Entscheidungsträger im Bund, in den Ländern und in den Kommunen mobilisieren könnten. Aber sie haben dieses Potential bisher weder solidarisch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch zu deren Vorteil ausgeschöpft. Sie haben es auch viel zu wenig solidarisch mit anderen Wohlfahrtsverbänden und zivilgesellschaftlichen Bewegungen vernetzt und als Gegenmacht gegen die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen in Stellung gebracht. Falls die staatlichen Entscheidungsträger beabsichtigen, ihre Wirtschafts- und Sozialpolitik nicht mehr gegenüber den Lebensentwürfen der Bürgerinnen und Bürger zu rechtfertigen sondern gegenüber den Profitinteressen global operierender Konzerne und anonymer Finanzmärkte, wird es zu einem Gebot der Gerechtigkeit, dieses Potential an Gegenmacht zugunsten öffentlicher Interessen und gegen kapitalistische Machtverhältnisse zu aktivieren.

2. Theologische Legende der Dienstgemeinschaft

Dienstgeber der verfassten Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen reagieren auf den politischen und ökonomischen Druck unter anderem damit, dass sie das Bekenntnis zur Dienstgemeinschaft, die eine religiöse, soziale und arbeitsrechtliche Dimension hat, bei ihren Mitarbeitenden fester zu verankern suchen. Neuerdings sprechen sie von der „theologisch begründeten Dienstgemeinschaft“.

Für die Kirche und Caritas in Deutschland ist ein derart religiöses Aufladen ihrer arbeitsrechtlichen Organisation überhaupt nicht zwingend. Denn erstens nehmen Kirchen und caritative Einrichtungen in anderen westlichen Ländern unbefangen auch das kollektive staatliche Arbeitsrecht in Anspruch, wenn sie sich für kirchliche Arbeitsverhältnisse der Privatautonomie bedienen. Und zweitens schreibt das zentrale römisch-katholische Kirchenrecht vor, dass staatliche Gesetze nur dann nicht auf kirchliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind, wenn sie den Grundsätzen der katholischen Soziallehre widersprechen. Es wäre also zu prüfen, ob die Koalitionsfreiheit und das Tarifvertragssystem unter Einschluss der Gewerkschaften eine angemessene und gerechte Lohnfindung gewährleisten, die Sozialgesetzgebung eine ausreichende soziale Sicherung bietet, die Arbeitsschutzgesetze solche Arbeitsbedingungen garantieren, in denen die Menschen als Subjekte der Arbeit respektiert werden, und die Mitbestimmungsgesetze die Beteiligungsrechte abhängig Beschäftigter einlösen. Folglich besteht vom zentralen römisch-katholischen Kirchenrecht her überhaupt kein Bedarf eines kirchlichen Sonderarbeitsrechts, das Tarifverträge mit Gewerkschaften ausschließt.

Auch die angeblich theologische Ableitung eines Sonderarbeitsrechts aus der religiösen Dimension der Kirche klingt kurios. Die persönliche Glaubenspraxis von Christen ist dem Doppelgebot als dem unverwechselbaren Kennzeichen des Gottesvolkes verpflichtet. Sie ist den Adressaten des ersten Johannesbriefs vertraut. Dort wird nüchtern festgestellt, dass derjenige, der seinen Bruder nicht liebt, den er sieht, Gott nicht lieben kann, den er nicht sieht. Und der Jakobusbrief klagt einen sichtbaren Beleg des Glaubens ein, ist doch der Glaube ohne Werke tot wie der Körper ohne Seele. Christliche Glaubenspraxis hat eine unauflösliche Innen- und Außenseite. Sie kann dort unterstellt und wahrgenommen werden, wo die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen fachliche Kompetenz und soziales Engagement, Erwerbstreben und religiöses Empfinden in einer gelingenden Synthese leben.

Die Synthese von Glaubensgemeinschaft und arbeitsrechtlicher Organisation bestimmt analog auch die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen. Sie begreifen sich zu Recht aus der Sendung, die dem Lebensentwurf des Jesus von Nazareth entsprochen hat. Sie bekennen sich als eine Ausdrucksform jener Gemeinschaft, die Gott den Menschen in Jesus anbietet und zu der er sie ermächtigt. Und sie verstehen sich als Ausdrucksform jenes Dienstes, den der in Jesus menschengewordene Gott und die in Not geratenen Menschen von authentischen Christen erwarten. Aber gleichzeitig sind sie gesellschaftliche Gebilde mit einheitlicher Leitung, Strukturen der Über- und Unterordnung sowie Normen für die Regelung von Arbeitsverhältnissen. Indem abhängig Beschäftigte einer solchen Organisation ihr Arbeitsvermögen zur Verfügung stellen, unterwerfen sie sich der Weisungsbefugnis eines Dienstgebers, der Inhaber von Organisationsmacht ist. Folglich enthalten die Arbeitsverträge nicht nur die Pflichten der Beschäftigten sondern auch deren Schutzrechte.

Die kirchlichen Führungskräfte erliegen bei der Konstruktion der Dienstgemeinschaft und des so genannten dritten Weges der Versuchung, die soziale in der religiösen Dimension, den Menschen Jesus im Logos und die arbeitsrechtliche Organisation in der spirituellen Dynamik des Gottesgeistes aufgehen zu lassen. Sie lassen die Verhältnisse der Über- und Unterordnung, die aus der Arbeitsteilung, der asymmetrischen Verfügungsmacht über Arbeitsplätze und der Lebenslage abhängiger Arbeit resultieren, in einer religiösen Sphäre verdampfen und ummanteln den kirchlichen Dienstgeber mit dem Talar eines geistlichen Oberhauptes. Eine solche Vermischung religiöser und arbeitsrechtlicher Dimensionen ist glaubenspraktisch unzulässig. Denn auch die Synthese aus Glaubensgemeinschaft und arbeitsrechtlicher Organisation soll gemäß der Formel des Konzils von Chalkedon „unvermischt und ungetrennt“ bleiben. Der Mensch Jesus und sein besonderes Gottesverhältnis, die gesellschaftliche Verfassung der Kirche und ihr spiritueller Ursprung, die arbeitsrechtlichen Verhältnisse der Dienstgemeinschaft und deren religiöse Dimension widersetzen sich einer derartigen Vermischung. Sie bilden eine polare Synthese, sind aufeinander bezogen und voneinander unterschieden.

Eine unmittelbare und direkte Ableitung der gesellschaftlichen Dimension aus der spirituellen Dimension ist also nicht möglich. Aber auch bei einem analogen Vergleich sollte die Unähnlichkeit stärker gewichtet werden als die Ähnlichkeit. Aus dem Wort des unermesslichen Gottes kann nicht eine konkrete Form der Menschwerdung, schon gar nicht die Destination und Berufung eines männlichen Juden aus Nazareth in Galiläa gefolgert werden. Aus der Dynamik des Lebensatems Gottes kann nicht auf eine autokratische und monarchische Herrschaftsform der katholischen Kirche geschlossen werden. Aus der spirituellen Dimension kirchlicher Einrichtungen lässt sich nicht der Ausschluss von Tarifverträgen ableiten.

Umgekehrt eröffnen die „ungetrennt und unvermischt“ aufeinander bezogenen, aber unterschiedenen Dimensionen kreative Gestaltungsspielräume. Die besondere Nähe des Menschen Jesus zu Gott setzt eine vollendete Humanität frei. Die Nähe der Kirchen und der ihr zugeordneten Einrichtungen zum heiligen Geist inspiriert sie zu einem hohen Niveau sozialer Gerechtigkeit. Menschen werden umso menschlicher, je mehr sie mit Gott verbunden sind. Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen werden sich umso mehr dem Dienst an den Benachteiligten widmen, je mehr sie sich vom heiligen Geist leiten lassen. Die Rechte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden umso präziser definiert und umso bereitwilliger egalitär respektiert, je mehr eine kirchliche Einrichtung ihrer religiösen Orientierung folgt. Die religiöse Dimension der Dienstgemeinschaft gegen den Abschluss von Tarifverträgen ins Feld zu führen, ist ein theologischer Fehlschluss.

3. Entmachtung der Mitarbeitenden durch eigenständige Regelwerke

Das Sonderarbeitsrecht, das die Kirchen unter Berufung auf die Kirchenautonomie aufrecht erhalten können, solange ihnen Art. 140 GG und die sich daran anschließende Rechtsprechung dies gestatten, hat den Mitarbeitenden in kirchlichen Einrichtungen zwar weniger Rechte als in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst gewährt, aber nicht völlig der Willkür und Übermacht eines Dienstgebers ausgeliefert. Das individuelle Arbeitsrecht lassen Kirchen und Caritas mit den wenigen Ausnahmen besonderer Loyalitätspflichten gegen sich als Arbeitgeberin gelten. Sie eröffnen den Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern den Zugang zu den solidarischen Sicherungssystemen und führen für sie die Sozialbeiträge als Lohnbestandteile ab. Sie akzeptieren die Kooperation mit dem Staat beim Lohnsteuereinzug und anerkennen das Koalitionsrecht ihrer Belegschaften, solange diese sich für kirchennahe, hauseigene Interessenvertretungen – also gelbe Gewerkschaften – entscheiden. Eine Mitgliedschaft in „kirchenfeindlichen“ Gewerkschaften untersagen sie, dulden jedoch die individuelle Mitgliedschaft in kirchenfremden, nicht hauseigenen Gewerkschaften. Für das kollektive Arbeitsrecht haben sie arbeitsrechtliche Kommissionen eingerichtet, die paritätisch besetzt sind und sich über einheitliche Regelungen für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse verständigen. Eine kirchliche, zweistufige Arbeitsgerichtsbarkeit ist für Konflikte im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts zuständig.

Diese Architektur des kirchlichen Sonderarbeitsrechts steht derzeit als Ganze auf der Kippe: Sowohl die verfasste Kirche als auch die Caritas können nicht mehr auf den BAT als Referenztarifvertrag zurück greifen, der den arbeitsrechtlichen Kommissionen bisher mehr oder weniger als Leitlinie diente. Sollen die arbeitsrechtlichen Kommissionen der verfassten Kirche in Zukunft den TvöD wie bisher den BAT übernehmen oder eigenständige Regelwerke für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse erarbeiten? Soll die arbeitsrechtliche Kommission der Caritas dem Drängen großer Dienstgeber nachgeben und ihre Regelungskompetenz über die bisherigen Öffnungsklauseln für Einrichtungen im Härtefall auf regional, sektoral und funktional differenzierte Unterkommissionen übertragen, damit flexible und separate Regelungen über Arbeitsentgelte und Arbeitszeiten möglich werden, die den Trägern und Einrichtungen gestatten, sich im Wettbewerb mit Kommunen, Privaten und anderen Wohlfahrtsverbänden zu behaupten? Je nachdem, wie diese Fragen beantwortet werden und wer sie beantwortet, wird über den Bestand oder Zerfall des dritten Weges mitentschieden. Vor allem jedoch wird über den Erhalt oder Verlust der Verhandlungsmacht der Mitarbeitenden bei der Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse entschieden. Sie ist unvermeidlich, wenn die echte Parität in den Kommissionen fällt, wenn die arbeitsrechtliche Regelungskompetenz funktional, sektoral und regional zerlegt wird und wenn die konfessionelle Distanz zunimmt.

Verlust der Parität

Eine paritätische Verhandlungsmacht, über die Mitarbeitervertreter in den arbeitsrechtlichen Kommissionen verfügen, ist ein unverzichtbarer Bestandteil einer gerechten Lohnfindung und der Lohngerechtigkeit kirchlicher Arbeitsverhältnisse überhaupt. Eine solche Parität ist bei einem eigenständigen arbeitsrechtlichen Regelwerk der Kirche nicht gegeben. Die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hatte das kollektive Sonderarbeitsrecht der Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen immer schon kritisch beurteilt. Den Beschlüssen der jeweiligen arbeitsrechtlichen Kommissionen wurde nämlich eine Vergleichbarkeit mit Tarifverträgen aberkannt, obwohl die Unabhängigkeit der Kommissionsmitglieder, die paritätische Zusammensetzung der Kommissionen und der Grundsatz der Lohngerechtigkeit als Richtschnur der Verhandlungen nicht zu leugnen waren.

Der Grund einer solchen Beurteilung lag darin, dass den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen die bei Tarifverträgen unterstellte Richtigkeitsgewähr fehlt. Die neuere Rechtsprechung dagegen nimmt eine

Richtigkeitsgewähr kirchlicher Vereinbarungen an, solange diese die Regelungen von brancheneinschlägigen Tarifverträgen zumindest wesentlich gleichen Inhalts übernehmen, auch wenn die Mitglieder kirchlicher Kommissionen selbst nicht an der Ausarbeitung der Regelungen beteiligt waren, die sie für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse beschließen.

Wenn die arbeitsrechtlichen Kommissionen des dritten Weges in Zukunft die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TvöD) weder automatisch noch in gewichtigen Teilen übernehmen, wird das Misstrauen des Staates gegen die kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen berechtigterweise wachsen. Bei regulären Tarifverhandlungen gewährleistet eine tendenziell paritätische Verhandlungsmacht der Tarifpartner die Gerechtigkeit der Lohnfindung. Eine solche Parität der Verhandlungsmacht der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite ist jedoch materiell bei den Kommissionen zur Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse nicht vorhanden – und zwar umso weniger, je geringer die Zahl der Mitarbeitervertreter ist. Denn die Mitarbeiterseite verfügt weder über die gleichen Informationen noch über die gleichen personellen und finanziellen Ressourcen wie die Dienstgeberseite. Ihre Mitglieder sind zwar nicht unmittelbar im arbeitsrechtlichen Sinn, wohl mittelbar als abhängig Beschäftigte in einer als Einheit verstandenen Dienstgemeinschaft von einem Dienstgeber abhängig, den die Dienstgeberseite repräsentiert. Und selbst wenn sie arbeitsrechtlich unabhängig sind, bleibt die finanzielle Abhängigkeit vom kirchlichen Dienstgeber bestehen. Darüber hinaus kann der Bischof die Inkraftsetzung des Kommissionsbeschlusses hinausschieben oder verweigern. Die Rollen des Dienstgebers und des Gesetzgebers werden mutwillig oder fahrlässig nach der jeweiligen Interessenlage verwischt.

Sobald also die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen eigenständige arbeitsrechtliche Regelungswerke etablieren und die bisher von Gewerkschaften und öffentlichen Arbeitgebern „geliehene Parität“ preisgeben, werden die staatlichen Arbeitsgerichte weder auf eine inhaltliche Kontrolle verzichten noch die materielle Richtigkeitsgewähr unterstellen. Sie werden den Schutz der Grundrechte abhängig Beschäftigter höher gewichten als den institutionellen Schutz einer Kirchenautonomie, die von kirchlichen Dienstgebern leicht dazu missbraucht werden kann, ihre wirtschaftliche Überparität in den Verfahren und in den Ergebnissen kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen auszuspielen. Die Vorbehalte der Mitarbeiterseite gegen eine Abkopplung vom TvöD, weil sie befürchten, dass dadurch die Gerechtigkeit kirchlicher Arbeitsverhältnisse verloren gehe, sind wohl begründet.

Funktionale, sektorale und regionale Zerlegung

Im Streit über die Art der Anbindung an einen Referenztarifvertrag, den Arbeitgeber und Gewerkschaften ausgehandelt haben, so dass die arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen wenigstens über eine geliehene Parität verfügen, wird es zu einer Abspaltung der arbeitsrechtlichen Kommissionen der Caritas und der verfassten Kirche kommen. Bei den arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der verfassten Kirche ist die Neigung, grundsätzlich den jeweiligen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) zu übernehmen bzw. sich daran zu orientieren, ziemlich verbreitet, am stärksten indessen auf der Mitarbeiterseite. Dennoch weichen die Absichten der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite voneinander ab, wenn es darum geht, die Möglichkeiten leistungsbezogener Entgelte auszuschöpfen

oder familienbezogene Komponenten mit den kirchlichen Entgelten zu verbinden und diese für untere Entgeltgruppen nicht weiter abzusenken. Die arbeitsrechtliche Kommission des deutschen Caritasverbandes wird dagegen derzeit durch heftige Konflikte um eine sektorale, funktionale und regionale Zerlegung einheitlicher Regelungen des Arbeitsvertragsrechts gelähmt.

Dienstgeber überregionaler Krankenhäuser, Altenheime und ambulanter Dienste drängen seit längerem darauf, aus dem einheitlichen Arbeitsvertragssystem auszubrechen. Vor einigen Jahren schlug man eine Trennung vor des Sozialverbands „Caritas I“, der gemeinnützigen Spielregeln folgen könne, nicht marktfähige Dienste bereit stelle und Anwalt der Armen und Benachteiligten sei, von einem Unternehmensverband „Caritas II“, der im Wettbewerb mit anderen marktfähige Dienste anbiete und dessen Aufgabe es sei, die Interessen seiner Mitglieder zu vertreten und deren wirtschaftliche Tätigkeit zu fördern. Die großen Träger sozialer Einrichtungen haben sich inzwischen in eigenen Wirtschaftsverbänden organisiert. Während der Verband der diakonischen Dienstgeber sich bereits als Arbeitgeberverband begreift und Mitglied der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände geworden ist, haben sich katholische Träger lediglich zu einer Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) zusammen geschlossen, verstehen sich allerdings nicht als Vorläufer einer Tarifpartei.

Die Mitarbeiterseite der arbeitsrechtlichen Kommission hält indessen am so genannten dritten Weg und an der religiös begründeten Dienstgemeinschaft fest. Die Arbeitsverhältnisse sollten auf Bundesebene in einer starken arbeitsrechtlichen Kommission geregelt werden. Ein eigenständiges Regelwerk zu etablieren, würde an den nicht verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen scheitern. Deshalb sollte man am TVöD als Referenztarif festhalten und caritasspezifische Anpassungen vornehmen.

Bis an die Grenze einer Entscheidungsblockade der zwei Verhandlungsgegner wurde in der Kommission über das Ausmaß einer regionalen Flexibilisierung der allgemein geltenden Regelungen gestritten. Seit 2003 sind Öffnungsklauseln in die allgemeinen Regelungen eingebaut, die in Härtefällen auf der Ebene der Einrichtungen ausgefüllt werden können. Da die Mitarbeitervertretungen meist überfordert sind, solche Detailregelungen zu treffen, wurden seit 2005 vier regionale Unterkommissionen der Zentralkommission eingerichtet. Die Mitarbeiterseite ist entschlossen, in den Unterkommissionen lediglich über das Ausfüllen der Öffnungsklauseln für Härtefälle einzelner Einrichtungen zu entscheiden, Anträge auf Regelungen dagegen, die spartenbezogen, flächendeckend oder regional gelten sollen, zurückzuweisen. Die Dienstgeberseite strebt dagegen eine Regelung der Arbeitsverhältnisse insgesamt nach Regionen einschließlich differenzierter Arbeitsentgelte an. Ihre Vertreter wollen sich aus den – wie sie meinen – Fesseln der Arbeitsvertragsrichtlinien befreien. „Ganz schön verfahren“ sei die derzeitige Lage in den regionalen Unterkommissionen, wird behauptet.

Die wechselseitige Blockade in der arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes wird wohl im Sinn der Dienstgeber mit Hilfe des Gesetzgebers in Personalunion aufgelöst. Der Vorstand des deutschen Caritasverbandes will ein eigenständiges einheitliches Arbeitsrecht sichern und an einer entscheidungsfähigen arbeitsrechtlichen Kommission festhalten. Deren momentane Pattsituation soll in einem dreistufigen Dialogprozess aufgelöst werden. In einem Neuordnungsprozess soll ein Arbeitsrecht entworfen werden, das sich von der automatischen Übernahme eines fremden Tarifwerks löst, das

stärker differenziert und regionalisiert ist, das der allgemeinen und regionalen Ebene unterschiedliche Kompetenzen zuweist und regelt, wie die Mitglieder in die Kommissionen berufen oder gewählt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen angemessene Vergütungen erhalten, die sich an relevanten Referenztarifen in der Gesellschaft, etwa dem TVöD, anderen Tarifverträgen oder einem Mix aus ihnen orientieren. Schließlich sei die Finanzierung der nötigen finanziellen und personellen Ressourcen eines eigenständigen Arbeitsvertragsrechts zu klären.

Eine programmatische Rede des Vorsitzenden der deutschen Bischofskonferenz von Anfang Juni 2006 bestärkt die Vermutung, dass die Dienstgeber mit der Hilfe des Gesetzgebers rechnen können. Kardinal Lehmann schlägt erstens vor, die Regelungskompetenz kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu flexibilisieren und zu dezentralisieren. Die bisherige arbeitsrechtliche Kommission behält die Zuständigkeit für Mantelregelungen. Regionale Kommissionen beschließen über Vergütungen, Eingruppierungen und Arbeitszeiten mit Rücksicht auf die regionalen Besonderheiten der Refinanzierung und der Arbeitsmärkte, die in der Einschätzung Lehmanns und auch einer Arbeitshilfe der deutschen Bischofskonferenz – im üblichen Jargon der deutschen Arbeitgeberverbände – als „überreguliert“ gelten. Die Vereinbarungen enthalten Öffnungsklauseln für Einrichtungen in einer wirtschaftlichen Notlage. Die Reichweite der Beschlüsse orientiert sich an den Grenzen der Bundesländer, nicht der Bistümer. Ein zweiter Vorschlag enthält die Abkehr von einem bundesweit einheitlichen Vergütungssystem und eine regionale Entgeltendifferenzierung. Drittens sei für die arbeitsrechtliche Kommission eine neu zu errichtende, unabhängige „tarifpolitische Denkfabrik“ hilfreich. Sie könne eigenständige Regelungswerke kirchlicher Arbeitsverhältnisse erarbeiten, die sich nicht an der Leitwährung des TVöD orientieren, und Dienstgeber und Dienstnehmer mit dem nötigen betriebswirtschaftlichen, arbeitsrechtlichen und verhandlungspolitischen Fachwissen beliefern. Und viertens scheint es angebracht zu sein, den faktischen Einigungszwang der arbeitsrechtlichen Kommission durch ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren aufzuheben, so dass auch gegen den Willen einer Seite eine verbindliche Entscheidung erzielt werden kann.

Die kirchlichen Gesetzgeber haben Ende Juni 2006 erkennen lassen, dass sie auch für den Bereich der Caritas an der religiösen Grundlage des kirchlichen Dienstes und selbst unter wirtschaftlich schwierigen Bedingungen am dritten Weg festhalten wollen, der nicht durch ein konfrontatives, sondern partnerschaftliches und konsensuelles Vorgehen bestimmt ist, an paritätisch besetzten arbeitsrechtlichen Kommissionen sowie an einer gewissen einheitlichen Ordnung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse. Folglich unterstützten sie den Dialog- und Ordnungsprozess sowie die Erarbeitung tarifpolitischer Leitlinien. Auf arbeitsrechtliche Kommissionen für bestimmte Bereiche soll verzichtet werden, Sonderregelungen sollen wie bisher in regionalen Unterkommissionen getroffen werden. Einrichtungen im Geltungsbereich der kirchlichen Grundordnung, die sich außerhalb des dritten Weges gestellt haben, müssen sich den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen unterwerfen, sonst wird ihnen die Kirchlichkeit aberkannt.

Weitsichtige Repräsentanten der verfassten Kirche und des Caritasverbandes erinnern zugleich an die Vorteile einer stabilen und allgemein verbindlichen Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse in paritätisch besetzten arbeitsrechtlichen Kommissionen. Diese erspart ihrer Meinung nach den Einrichtungen ein individuelles Aushandeln der Vergütungen, das die Träger und Mitarbeitervertreter überfordert. Sie

schützt vor einem undurchschaubaren Dickicht einzelvertraglicher Regelungen und einer ausschließlich einrichtungsbezogenen betriebswirtschaftlichen Kosten/Nutzen-Kalkulation. Übergeordnete Verhandlungsebenen können einen gnadenlosen Überbietungs- und Verdrängungswettbewerb der Einrichtungen verhindern und deren Personalkosten verlässlich und berechenbar halten. Sie bewahren die Einrichtungen vor Konflikten um Arbeitsbedingungen und -entgelte und gewährleisten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern. Solche Einsichten sind offensichtlich aus den positiven Erfahrungen des dualen Systems der Tarifautonomie und der Betriebsverfassung gewonnen, das sich in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst bewährt hat. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vereinbarten in paritätisch besetzten und unabhängigen, gegnerfreien Verhandlungskommissionen flächendeckende Tarifverträge mit normativer Wirkung. Sie enthalten Öffnungsklauseln für Härtefälle, die im Detail definiert sind, in Betriebsvereinbarungen ausgefüllt werden können und der nachträglichen Bestätigung durch die Tarifparteien bedürfen.

Konfessionelle Distanz

Die politischen und wirtschaftlichen Reformen der konservativ-liberalen und der rot-grünen Koalition haben die bisherige Konkordanz der evangelischen und katholischen Arbeitsrechtsregelungen, die sich auf die von beiden beanspruchte Kirchenautonomie berufen, weithin weggeschmolzen. Dass einzelne Landeskirchen sich auf das Tarifvertragssystem eingelassen und Tarifverträge mit Gewerkschaften abgeschlossen hatten, war zwar gewöhnungsbedürftig, wurde aber toleriert, wenngleich dies als Widerspruch zur angeblichen Unvereinbarkeit von Dienstgemeinschaft, drittem Weg und Tarifvertrag empfunden werden konnte. Eine eigenständige Arbeitsrechtsregelung, wie sie die Landeskirche von Hessen und Nassau beschlossen hat, dürfte unter den verfassten evangelischen Landeskirchen Nachahmerinnen finden, nicht aber unter den katholischen Bistümern. Das im kirchlichen Arbeitsrecht entstandene und von den Dienstgebern beabsichtigte Machtvakuum der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der überbetrieblichen Ebene versucht man in der evangelischen und in der katholischen Kirche ähnlich, aber abweichend auszufüllen.

Konfessionell ähnlich profilieren sich die Dienstgeberverbände im caritativen und diakonischen Bereich, während die Positionen der Mitarbeitervertretungen stärker werden. Es hat den Anschein, dass sich die ursprüngliche Einheit der religiös begründeten Dienstgemeinschaft mehr und mehr in ein faktisches Gegenüber zweier „Arbeitsmarktparteien“, nämlich der Dienstgeberverbände und des Zusammenschlusses der Mitarbeitervertretungen, zerlegt.

Konfessionell abweichend sind die Positionen und Rollen der Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeberverbände zu beschreiben. In den Landeskirchen und diakonischen Werken haben sich Gesamtausschüsse einiger Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet, ohne dass diese von den Kirchenleitungen rechtlich anerkannt wurden und auf deren finanzielle Ressourcen zurückgreifen konnten. Ihre rechtliche und finanzielle Schwäche haben sie dadurch zu kompensieren versucht, dass sie intensive Kontakte zu den Gewerkschaften halten und deren Ressourcen nutzen. Die Dienstgeber der diakonischen Werke operieren als Arbeitgeberverbände, kooperieren jedoch nicht mit den informell

vorhandenen überbetrieblichen Gremien der Mitarbeitervertretungen. In der katholischen Kirche haben sich die Position und Rolle der diözesanen Arbeitsgemeinschaften und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen erheblich gefestigt. Sie werden von den Bischöfen als Gesprächspartner anerkannt und finanziell unterstützt, weil sie zu gewährleisten scheinen, dass durch sie der Einfluss der Gewerkschaften im katholischen Milieu niedergehalten werden kann. Folglich gebärden sich die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen mehr und mehr als Ersatz-Gewerkschaften. Sie sind inzwischen in der Lage, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts kompetent und einfühlsam zu informieren und zu beraten.

Resümee und Ausblick

Die drohende Zergliederung oder gar der Zerfall eines einheitlichen kirchlichen Sonderarbeitsrechts löst offensichtlich unterschiedliche Bewertungen und Reaktionen aus. Die religiöse Dimension einer einheitlichen Dienstgemeinschaft zu beschwören, verfehlt die sozio-ökonomische und arbeitsrechtliche Problemlage. Sich aus der Marktfalle dadurch zu befreien, dass man sich dem politischen und ökonomischen Hauptstrom einer Kommerzialisierung und Privatisierung personennaher, öffentlicher Dienste aussetzt, zerstört die kostbarste Ressource, die den Kirchen und den ihnen zugeordneten Einrichtungen zur Verfügung steht, nämlich das Arbeitsvermögen motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die mehr oder weniger enge Anbindung an einen Referenz-Tarifvertrag, also die Inanspruchnahme „geliehener Parität“ durch die arbeitsrechtlichen Kommissionen, denen die Entscheidungskompetenz über das Ausmaß der Flexibilisierung und Regionalisierung der Entgelte bleibt, hält den Schein paritätischer Verhandlungsmacht vor den staatlichen Arbeitsgerichten halbwegs aufrecht. Das Etablieren eines eigenständigen Regelwerks unter Rückgriff auf die Kirchenautonomie und die Übermacht der Dienstgeberseite in Personalunion mit dem Gesetzgeber verletzt offensichtlich die Verhandlungspartität der Mitarbeiterseite in den arbeitsrechtlichen Kommissionen und folglich die Gerechtigkeit der Entgelte. Die Schiefelage der Verhandlungsmacht oder gar die Entmachtung der Mitarbeitenden tritt erst recht ein, wenn das eigenständige konfessionelle Regelwerk mit einer Flexibilisierung der Entgelte und Verlagerung der Beschlusskompetenz auf regionale arbeitsrechtliche Kommissionen einhergeht. Viele dritte Wege erzeugen einen undurchsichtigen Dschungel kirchlicher Arbeitsverhältnisse, ein arbeitsvertragsrechtliches Niemandsland der Dienstgeberwillkür und Ungerechtigkeit. Dass jedoch der theoretische und praktische Ausbau eines eigenständigen, effizienten und fairen Arbeitsvertragsrechts erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen verschlingt, die man in den Kirchen und den ihnen zugeordneten Einrichtungen gar nicht vermutet hätte, nachdem diese gerade noch mit drastischen, als unvermeidlich deklarierten Sparbeschlüssen konfrontiert worden sind, scheint für die Kirchenleitungen kein ernsthaftes Problem darzustellen. Sollte der dritte Weg zerfallen und vor die Wand fahren, bliebe den Kirchen und ihren Einrichtungen ein Ausweg, nämlich das Gehäuse der Körperschaftsform und der Kirchenautonomie aufzugeben und sich als zivilgesellschaftliche Akteure der privatrechtlichen Vereinsform und des staatlichen Arbeitsrechts einschließlich der Tarifautonomie zu bedienen. Würden sie sich für Tarifverträge entscheiden, die mit authentischen Gewerkschaften vereinbart werden, hätten sie erstens erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen verfügbar und könnten vor allem ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine paritätische Verhandlungsmacht sowie gerechte Entgeltregelungen gewährleisten.

Wie sollen sich kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die derzeit undurchsichtigen und chaotischen Auseinandersetzungen um die Zukunft des so genannten dritten Weges einstellen? Sie sollten erstens dem Versuch der Kirchenleitungen widerstehen, die Dienstgemeinschaft mit angeblich theologischen Argumenten gegen die eigenen Interessen und in die Richtung einer Dienstbergemeinschaft zu deuten. Sie sollten zweitens darauf drängen, dass bei den Arbeitsverträgen in der verfassten Kirche, in Schulen, Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen sowie in Einrichtungen der Sozialarbeit eine möglichst enge Bindung an Referenztarifverträge, die von gegnerfreien Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vereinbart worden sind, erhalten bleibt. Denn nur so kann eine wenngleich geliehene Parität der Mitarbeitenden in den arbeitsrechtlichen Kommissionen die Lohngerechtigkeit kirchlicher Arbeitsverhältnisse sichern. Sie sollten drittens verlangen, dass funktional, regional oder sektorspezifisch ausdifferenzierte arbeitsrechtliche Kommissionen eine personelle und finanzielle Ausstattung erhalten, dass deren Regelungskompetenz gesichert ist. Gegen das Auslagern von Abteilungen aus dem Regelungsbereich des dritten Weges sollten sie sich viertens bei kirchlichen Arbeitsgerichten beschweren und dort klagen, notfalls die staatlichen Arbeitsgerichte anrufen. Bei Entgeltverhandlungen, die sich auf das Ausmaß einer Übernahme des TvöD beziehen, sollten sie fünftens den Korridor so genannter leistungsbezogener Entgeltbestandteile möglichst eng ziehen und statt der vom Dienstgeber geforderten Flexibilisierung der Löhne nach unten auf familiengerechten Arbeitsbedingungen und Lohninkommen bestehen. Sie sollten sechstens die Dienstgeber auf ein kirchliches Profil von Qualitätsstandards verpflichten, dass weder durch Zeit- und Leistungsdruck noch durch Rationierung von Diensten zustandekommt, sondern durch die Kultivierung und Veredelung des Arbeitsvermögens der motiviert Mitarbeitenden. Und siebtens sollten sie angesichts der Entmachtung der Mitarbeitervertretungen, die durch die Regionalisierung, Sektoralisierung und Individualisierung kirchlicher Arbeitsverhältnisse in einem Dickicht arbeitsrechtlicher Kommissionen droht, eine gegnerfreie, die verfasste Kirche und die ihr zugeordneten caritativen Einrichtungen übergreifende Organisation aufbauen, die als Interessenvertretung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auftritt und nicht im Verdacht steht, von den Dienstgebern finanziert zu sein. Eine solche Kirchengewerkschaft könnte angstfrei mit den im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammen geschlossenen Gewerkschaften kooperieren.

Literaturhinweise:

- Crüwell, Henriette (2005): Eine Frage der Parität, in: Crüwell, Henriette / Tobias Jakobi / Matthias Möhring-Hesse (Hg.): Arbeit, Arbeit der Kirche und Kirche der Arbeit, LIT-Verlag : Münster, 185–199.
- Feldhoff, Norbert (2002): Wer die AVR verlässt, ist abgehängt, neue caritas Nr. 1, 49–51.
- Feldhoff, Norbert (2006): Vogel-Strauß-Politik zahlt sich nicht aus, neue caritas Nr. 5, 20–22.
- Häringer, Matthias (2006): Erste Erfahrungen der Unterkommissionen, neue caritas Nr. 4, 10–13.
- Hahn, Judith (2005): Im Widerspruch zu Rom? Das kollektive Arbeitsrecht in der Kirche zwischen universalkirchlichem Anspruch und staatlichem Recht, in: Crüwell, Henriette / Tobias Jakobi / Matthias Möhring-Hesse (Hg.): Arbeit, Arbeit der Kirche und Kirche der Arbeit, LIT-Verlag : Münster, 157–171.
- Hengsbach, Friedhelm (2000): Die Ökonomisierung des kirchlichen Dienstes, in: Krämer, Werner / Karl Gabriele / Norbert Zöller (Hg.): Neoliberalismus als Leitbild für kirchliche Innovationsprozesse?. LIT-Verlag : Münster, 33–65.
- Hengsbach, Friedhelm / Tobias Jakobi (2004): Die christliche Identität eines Krankenhauses, in: Ulshöfer, Gotlind / Peter Bartmann / Franz Segbers / Kurt W. Schmidt (Hg.): Ökonomisierung der Diakonie. Kulturwende im

Krankenhaus und bei sozialen Einrichtungen, Haag und Herchen Verlag : Frankfurt am Main, 99–117.

Jakobi, Tobias (2005): Konfessionelle Unterschiede in der Mitbestimmungspolitik, in: Crüwell, Henriette / Tobias Jakobi / Matthias Möhring-Hesse (Hg.): Arbeit, Arbeit der Kirche und Kirche der Arbeit, LIT-Verlag : Münster, 172–184.

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2004): Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und wirtschaftliche Aufsicht, Bonn.

Görlitzer Erklärung zur Krise des Dritten Weges, Zentral-KODA-Organ. Information der Mitarbeitersseite der Zentral-KODA 3 I/2006.