

ANTON RAUSCHER

## Die Eigenart des kirchlichen Dienstes

Die Diskussion um das kirchliche Dienstrecht hat sich erst in den letzten Jahren verstärkt<sup>1</sup>. Noch im Jahre 1971, als die deutschen Bischöfe das Mitarbeitervertretungsrecht (MAVO) für die kirchlichen Einrichtungen und Dienste einführten, war bei der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) das Interesse am kirchlichen Dienst nur schwach ausgeprägt. Dies lag gewiß auch daran, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sehr gering war. Noch heute dürfte er bestenfalls zwischen 4 und 7 Prozent erreichen, wobei er im Bereich der Evangelischen Kirchen etwas höher liegt. Die ÖTV hatte in den sechziger Jahren und zu Beginn der siebziger Jahre viel ergiebiger Tätigkeitsfelder, wo sie Mitglieder in größeren Zahlen gewinnen konnte.

Dies änderte sich, als einerseits nach der ersten Energiekrise (1973) das Terrain für die Gewerkschaften schwieriger wurde und sie nach neuen Feldern Ausschau halten ließ, als andererseits innerhalb einiger katholischer Sozialverbände vor allem seit der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland die Vorstellung an Boden gewann, die Kirche könne die Arbeiterschaft in größerem Maße nur zurückgewinnen, wenn sie im sozialen Bereich auf Gewerkschaftskurs ginge und wenn sie selbst bereit wäre, den Bereich des kirchlichen Dienstes neu zu regeln und mit den Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen. Diese Meinung fügte sich in das Konzept der DGB-Gewerkschaften ein, die im Grunde ein Monopol der Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft anstreben.

Einige Mitarbeiter im kirchlichen Dienst waren so sehr von dieser Linie überzeugt, daß sie offen oder verdeckt die These vertraten, nur derjenige

---

<sup>1</sup> Anton Rauscher, *Die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Zur Entscheidung der katholischen Kirche für den »dritten Weg«*, Würzburg 1983; *Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche*, hrsg. von Heiner Marré und Johannes Stütting, Bd. 18: *Arbeitsrecht in der Kirche*, Münster 1984; Josef Jurina, *Das Dienst- und Arbeitsrecht im Bereich der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin 1979; *Deutsch-Französische Kolloquien Kirche – Staat – Gesellschaft (Straßburger Kolloquien)*, Bd. 6: *Die Kirchen und das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland und in Frankreich*, Kehl am Rhein – Straßburg 1984.

könne ein guter Christ sein, der gewerkschaftlich organisiert ist, und zwar im DGB. Um zu Tarifverträgen für den kirchlichen Dienst zu gelangen, versuchte man moralischen Druck auszuüben, indem man erklärte, die Kirche würde ihre eigene Soziallehre nicht ernst nehmen und an Glaubwürdigkeit verlieren, wenn sie zu diesem Schritt nicht bereit wäre und am kirchlichen Arbeitsvertragsrecht festhielte.

Die Gewerkschaften erkannten schnell die Bedeutung dieser Vorstöße aus dem kirchlichen Raum. Der Abschluß von Tarifverträgen würde den Einfluß der Gewerkschaften auf neue Bereiche ermöglichen; vor allem aber würden der Gewerkschaft neue Mitglieder zuströmen ohne besonderen Werbungsaufwand. Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr richtete ein eigenes Referat für Gewerkschaft und Kirche ein.

In dieser Frage tut man gut daran, wenn man die unterschiedlichen Verhältnisse des kirchlichen Dienstes in einzelnen Ländern berücksichtigt. Dabei soll nicht auf den priesterlichen Dienst eingegangen werden, der im Laufe der Geschichte sehr verschieden gestaltet war. Der Apostel *Paulus* legte Wert darauf, daß er sich den Lebensunterhalt mit den eigenen Händen verdiente. Ohne daß wir viel darüber wüßten, war diese Art des priesterlichen Dienstes in den verschiedenen Ländern wohl stärker verbreitet, als wir dies heute annehmen. Worauf es ankommt, ist Folgendes: Es gibt Länder, in denen aus geschichtlichen und/oder finanziellen Gründen die Kirche nicht sehr viele Einrichtungen in den sozialen und schulischen Bereichen unterhält. In anderen Ländern – wie in den meisten kommunistischen Staaten – darf die Kirche keine Schulen und Kindergärten, meist auch keine sozialen Einrichtungen tragen. Große Unterschiede bestehen auch im Hinblick auf die katholischen freien Schulen, je nachdem ob sie vom Staat ausreichend gefördert werden oder nicht. Am meisten fällt ins Gewicht, ob die Kirche über regelmäßige Steuereinnahmen verfügt. Nur dort, wo dies der Fall ist, kann sie in größerem Maße hauptamtliches Personal für die verschiedenen Aufgaben einstellen. Andernfalls ist sie nach wie vor auf ehrenamtliche Mitwirkung der Katholiken angewiesen.

In Ländern, in denen die Kirche nur wenige Einrichtungen unterhalten kann und viele ihrer Dienste ehrenamtlich geleistet werden, wird die Frage, ob die Kirche ein eigenes Arbeitsvertragsrecht haben oder Tarifverträge abschließen soll, gar nicht akut. Und obwohl z. B. in Frankreich das katholische Schulwesen eine beachtliche Dichte und Stärke hat, stellt sich die Frage schon deshalb nicht, weil die Kirche nicht denselben verfassungsmäßigen Status besitzt wie bei uns.

Was die Situation in der Bundesrepublik Deutschland betrifft, so hat sich die Kirche für den »dritten Weg« entschieden. Welche Gründe haben diese Entscheidung bestimmt? Die Bischöfe haben in ihrer 10-Punkte-Erklärung<sup>2</sup> erläutert, daß dafür die Eigenart des kirchlichen Dienstes maßgebend ist. Die Dienste der Kirche, und zwar nicht nur im seelsorglichen, sondern ebenso im caritativen und schulischen Bereich, haben, wie noch zu zeigen sein wird, Teil an der religiösen Sendung der Kirche und sollen, weil Kirche nicht zu einer Service-Einrichtung verflachen und verkümmern darf, bis in die rechtliche Gestaltung hinein diese Sendung zum Ausdruck bringen und sichern.

Um den Unterschied zwischen einer Service-Einrichtung und der Kirche als religiöse Gemeinschaft zu verdeutlichen, könnte man auf die völlig verschiedene Struktur, Bedeutung und Aktion der Gewerkschaften in den freiheitlichen Ländern und in der Sowjetunion hinweisen. Als ich im Jahre 1972 an einem Kongreß in Moskau teilnahm, gehörte es zur Pflichtübung, auch die Zentrale der sowjetischen Gewerkschaften zu besuchen. Genau betrachtet, sind dort die Gewerkschaften bestenfalls Verwaltungseinrichtungen für soziale Dienstleistungen (z. B. Rentenleistungen), aber nicht freiwillige Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern, um die Arbeits- und Lohnbedingungen in der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern zu gestalten. Man hört ja auch nie, daß die Gewerkschaften in der Sowjetunion Lohnforderungen an den Staat, der dort der einzige »Arbeitgeber« ist, erheben. Ganz anders die Gewerkschaften bei uns. Sie sind gleichberechtigte und gleichgewichtige Tarifpartner, die die Interessen der Arbeitnehmer mit der ihnen eigenen gesellschaftlichen Macht im Rahmen der Gesetze und des Arbeitsrechts zur Geltung bringen. Sie sind alles andere als verlängerte Arme des Staates bzw. der in den kommunistischen Ländern herrschenden Partei. Auch die Kirche kann und darf nicht zur Service-Einrichtung werden, zu einer Beauftragten der Gesellschaft im sozial-caritativen Bereich, wenn sie ihrer ureigenen Aufgabe treu bleiben will.

## I. DIE ENTWICKLUNG DES KIRCHLICHEN DIENSTES NACH 1945

Bei der Frage nach der rechtlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Kirche wird gerne auf den Brief verwiesen, den Kardinal *Frings* an Bundeskanzler *Adenauer* richtete und in dem er sich dafür aussprach, die

---

<sup>2</sup> Die deutschen Bischöfe, Erklärung zum kirchlichen Dienst, 35, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn, 27. Juni 1983.

Kirchen nicht in das Betriebsverfassungsgesetz einzubeziehen. Damals stellte er fest, daß die Katholische Kirche eine eigene Regelung für ihre Mitarbeiter schaffen werde, die beispielhaft sein werde. Diejenigen, die für den Abschluß von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften eintreten, halten diesen Brief heute der Kirche vor und behaupten, die damaligen Versprechungen seien nicht eingelöst worden. Dies ist jedoch unzutreffend. Allerdings waren die Verhältnisse im kirchlichen Dienst damals andere, als sie heute sind.

Die Caritas war – ebenso wie die Diakonie der Evangelischen Kirche – vom NS-Staat geduldet. Bis zum Ausbruch des Weltkrieges waren in den Einrichtungen, wenn auch mit vielerlei Beschwerden, Einschränkungen, Auflagen und Regulierungen, 120000 Ordensangehörige und hauptberufliche Mitarbeiter tätig. An diese Größenverhältnisse konnte die Caritas auch nach dem Zweiten Weltkrieg anknüpfen. Im Jahre 1960 hatte die Caritas 145000 hauptberufliche Mitarbeiter, davon 60000 Ordensangehörige. Auch die freien katholischen Schulen, die nach ihrer radikalen Unterdrückung durch den NS-Staat wiedergegründet wurden, waren bis in die sechziger Jahre hinein hauptsächlich von Ordensangehörigen getragen. (Dies änderte sich erst im Zuge der Entwicklung nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil wegen des zurückgehenden Nachwuchses und auch wegen der zahlreichen Austritte von Ordensangehörigen.) In der Seelsorge waren, von wenigen Ausnahmen abgesehen, Weltpriester und Ordensangehörige tätig. Was die Laien betrifft, die während der Zeit des Nationalsozialismus und auch in der Nachkriegszeit als hauptberufliche Mitarbeiter in den Generalvikariaten oder im Kirchensteueramt tätig waren, so war das eine verschwindend kleine Zahl. Die Mitarbeit dieser Laien war auf der Basis von Einzelarbeitsverträgen geregelt.

Für den Bereich, in dem – relativ gesehen – die meisten Laienmitarbeiter beschäftigt waren, nämlich in den caritativen Einrichtungen, stellte sich die Frage der Mitbestimmung. Wie konnten für die Mitarbeiter jene Mitwirkungsrechte gewährleistet werden, die in Wirtschaft und Verwaltung das 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz bzw. das Personalvertretungsgesetz von 1955 sicherte? Am 24. April 1954 wurde die Ständige arbeitsrechtliche Kommission beim Deutschen Caritasverband eingerichtet, die bald nach ihrer Gründung zu einer paritätisch besetzten Kommission ausgestaltet wurde. Das Wort von Kardinal *Frings* wurde eingelöst und man sollte endlich aufhören, so zu tun, als ob dies nicht geschehen wäre. Im seelsorglichen Bereich und auch im schulischen Bereich war eine ähnliche Initiative nicht erforderlich, weil es, wie gesagt, nur wenige Laienmitarbeiter gab.

Die Einrichtung der Ständigen arbeitsrechtlichen Kommission wird leider viel zu wenig beachtet und reflektiert. Was war hier »beispielhaft«? Die Besonderheit lag darin, daß man überzeugt war, im kirchlich-caritativen Bereich auch ohne das Instrument des Tarifvertrages, ohne die Mittel von Druck und Gegendruck, ohne Streik und Aussperrung zu einer Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen zu gelangen, die beide Seiten, Dienstgeber und Dienstnehmer, gemeinsam akzeptieren konnten und die den Erfordernissen des kirchlichen Dienstes gerecht werden. »Parität« beinhaltete, daß die Regelung eine breite Zustimmung von beiden Seiten, von Dienstgeber- und von Dienstnehmerseite, finden muß, um Rechtskraft zu erlangen. Weder der Deutsche Caritasverband kann als Dienstgeber den Mitarbeitern irgendeine Regelung aufzwingen, noch können dies die Mitarbeiter, vielmehr müssen sie sich zusammenfinden. Ob man das »paritätisch« nennen soll – weil die Kommission paritätisch besetzt ist, die bis heute besteht und funktioniert –, das sei dahingestellt.

Nach der Wiederaufbauphase änderten sich die Verhältnisse. Da ist zunächst der Wohlstand, der auch der Kirche zugute kam in Form von steigenden Kirchensteuereinnahmen. Die wachsenden Mittel ermöglichten es, die Einrichtung der Seelsorgehelferinnen auszubauen. Außerdem erfolgte im Zuge des Bundessozialhilfegesetzes und des Jugendwohlfahrtsgesetzes aus dem Jahre 1961 eine starke Ausweitung der caritativen Einrichtungen, natürlich auch der Zahl der hauptberuflich tätigen Mitarbeiter. Für das Jahr 1982 weist der Deutsche Caritasverband in seinen 22 diözesanen Gliederungen 288 000 Mitarbeiter aus, und zwar hauptberufliche, darunter nur noch 35 000 Ordensangehörige. Dazu kommen jene Laienmitarbeiter, die in den etwa 1 000 freien katholischen Schulen tätig sind. Angestiegen aber ist auch die Zahl der Mitarbeiter in den Diözesen und auf Pfarrebene. Insgesamt schätzt man die Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter im katholischen kirchlichen Dienst auf 350 000. Diese Zahl ist ungenau, weil die auf Pfarrebene angestellten Personen bisher nicht genau erfaßt werden. Man kann sagen, daß 290 000 Mitarbeiter im caritativen Bereich, etwa 30 000 bis 40 000 Mitarbeiter im Erziehungsbereich und die übrigen Mitarbeiter im Seelsorgs- und Verwaltungsbereich tätig sind.

Mit den Zahlen änderten sich auch die Bedingungen und Tätigkeiten im kirchlichen Dienst. Ein Kriterium ist die Professionalisierung der Arbeit, was zur Abnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit in vielen kirchlichen Einrichtungen geführt hat. Man müßte eigentlich von unbezahlter, freiwilliger Mitarbeit sprechen; aber wir können eingespielte Begriffe nicht abschaffen. Heute wird übrigens nicht nur in der Kirche, sondern

auch in der Gesellschaft die ehrenamtliche Tätigkeit neu entdeckt, weil die vielfältigen sozialen Leistungen und vor allem ihre weitere Ausdehnung auf immer mehr Bürger über den Markt nicht mehr bezahlbar sind. Einschneidend wirkt sich auch der Rückgang der Priester- und Ordensberufe aus, der dazu geführt hat, wo immer es nötig und möglich war, Laien für diese Aufgaben zu gewinnen. Hier taucht auch die Frage der Pastoralreferenten auf und einer unmittelbaren Mitarbeit in der Seelsorge. Allerdings hat der leider zu früh verstorbene *Karl Forster* schon frühzeitig auf die Schwierigkeiten hingewiesen<sup>3</sup>.

Ein weiteres Moment ist die in den sechziger und vor allem in den siebziger Jahren einsetzende Funktionalisierung von Arbeit und Beruf, die nicht nur die Gesellschaft, sondern darüber hinaus auch die Kirche ergriffen hat. Der damals herrschende Arbeitskräftemangel bewirkte, daß die kirchlichen Einrichtungen, um ihre Dienste möglichst qualifiziert anbieten zu können, bei der Gewinnung von Mitarbeitern nicht immer sorgfältig geprüft haben: Was beinhaltet das Anforderungsprofil für die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst?

## II. DIE EIGENART DES KIRCHLICHEN DIENSTES – WAS VERSTEHT MAN DARUNTER?

Ausgangspunkt aller Überlegungen ist die Sendung und Aufgabe der Kirche, die sich in der Verkündigung des Evangeliums, in der sakramentalen Heiligung und in der Diakonie entfaltet. An dieser Sendung haben alle Christen teil. Diese Sendung bestimmt auch den Charakter des gesamten kirchlichen Dienstes. Der kirchliche Dienst kann nicht in der Weise aufgeteilt werden, als ob der Dienst an Wort und Sakrament und der diakonische Dienst voneinander wesentlich verschieden wären, als ob der eine vom Priester und von den Amtsträgern in der Kirche, der andere von den Laien getragen würde. In der Diskussion um die Eigenart des kirchlichen Dienstes hat man gesagt, die Berufung auf die Sendung und die Aufgabe der Kirche würde im Grunde die Laien »klerikalisieren«. Oder mit anderen Worten: Nur die Gleichschaltung des kirchlichen Dienstes, soweit er nicht unmittelbar den Dienst an Wort und Sakrament betrifft, mit den anderen Tätigkeitsbereichen in Wirtschaft, Gesellschaft und Staat würde die Laien nicht »klerikalisieren«. Hier liegt ein Irrtum

---

<sup>3</sup> Vgl. *Anton Rauscher*, *Karl Forster (1928–1981)*, in: *Zeitgeschichte in Lebensbildern*, Bd. 6, hrsg. von *Jürgen Aretz*, *Rudolf Morsey* und *Anton Rauscher*, Mainz 1984, 246.

vor. Die Kirche und ihre Aufgaben sind nämlich nicht zu erfassen mit Kategorien, die aus der Welt der Wirtschaft und der Gesellschaft genommen sind. Darüber hinaus zeigt sich heute auch in Wirtschaft und Gesellschaft, daß eine rein funktionale Betrachtung, die einfachhin auf Leistung und Gegenleistung abstellt, gleichgültig, welche Ziele sonst noch gegeben wären, weder dem Menschen noch den objektiven Zielen und Aufgaben gerecht wird.

Auch die besondere Aufgabe des Amtes in der Kirche würde verkannt, wenn es mit dem Dienst an Wort und Sakrament gleichgesetzt würde und damit erneut ein vorkonziliares Verständnis Platz greifen würde. Alle Getauften haben an der einen Sendung der Kirche teil. Das Amt hat im Hinblick auf die Sendung eine ganz eigene Qualität, und zwar in bezug sowohl auf den Dienst an Wort und Sakrament als auch auf den diakonischen Dienst.

Ein zweites Moment für die Eigenart des kirchlichen Dienstes ist sehr wichtig: In welcher Weise wird dieser Dienst verwirklicht? Für die Gesellschaft und für alle gesellschaftlichen Institutionen, auch für die Kirche gilt: Ursprung, Träger und Ziel ist die menschliche Person. Auch die Erfüllung der Sendung der Kirche hängt letzten Endes nicht davon ab, ob die Einrichtungen gut funktionieren, sondern vom glaubwürdigen Zeugnis und vom Einsatz der Christen. Nicht die Verhältnisse und Strukturen produzieren den Menschen, sondern er muß sie tragen und gestalten.

Es kommt auf das personal vollzogene Apostolat an, wobei Apostolat immer die drei Grundfunktionen der Kirche meint, auch wenn die diakonische in besonderer Weise zu den Aufgaben zählt, die alle Christen – Laien und Priester – erfüllen müssen und die in die Gesellschaft hineinwirken. Nun wird das personale Apostolat unter sehr unterschiedlichen Verhältnissen geübt. Wenn man an die Situation in Japan denkt, dann ist es selbstverständlich, daß in einer nichtchristlichen Gesellschaft christlicher Geist, christliches Leben nur zur Geltung gebracht werden kann, wenn z.B. eine hochangesehene Persönlichkeit in der Wissenschaft, in der Wirtschaft, bei den Arbeitern, in der Regierung oder als Richter sich zum Christentum bekennt und auch sichtbar werden läßt, von welchen Wahrheiten und Normen ihr Denken und Handeln bestimmt werden.

Freilich, die Kirche hat von Anfang an nicht nur Wert darauf gelegt, daß die Christen ihr Apostolat persönlich tun und missionarisch wirken, sondern daß sie auch institutionell das Apostolat leisten. Um die Sorge für die Armen ständig zu gewährleisten, wurde in der Urgemeinde in

Jerusalem die Institution des Diakonats ins Leben gerufen. Diese hat dann in der frühen Kirche eine große Rolle gespielt. Allerdings: die Institutionen, die dauerhaft die Erfüllung der Aufgaben gewährleisten sollen, dürfen die Sendung der Kirche, ihren Auftrag nicht in Frage stellen. Damit stellt sich die Frage: Welche Voraussetzungen und Bedingungen müssen gegeben sein, damit dieser Ursprung erfahrbar bleibt?

Das persönliche Apostolat ist natürlich ein möglicher Weg vor allem in jenen Ländern, in denen die Freiheit der Kirche schwer behindert wird oder in denen die Katholiken eine Minderheit bilden und in der Diaspora leben. Deshalb wäre auch die immer wieder aufgestellte Behauptung fragwürdig: Dort, wo die Katholiken eine Minderheit sind, da legen sie auf die Religionsfreiheit Wert; dort, wo sie die Mehrheit bilden, da wollen sie die Gesellschaft und den Staat nach ihren Vorstellungen ordnen. Sicherlich bewirkt die Minderheitensituation in vielen Missionsländern, daß man nicht die Gesellschaft als solche mit christlichem Geist und mit dem Evangelium durchtränken kann, sondern nur Zeichen gesetzt werden können. Aber es ist völlig legitim, daß die Christen dort, wo sie ein gewichtiger Teil geworden sind, auch danach streben, in der Gesellschaft selbst die christlichen Werte zur Geltung zu bringen, auch die Institutionen im Sinne der sozialen Gerechtigkeit und der sozialen Liebe zu ordnen. Bei diesen christlichen Werten handelt es sich nicht um Glaubenswahrheiten, die anderen aufgezwungen werden sollen, sondern um Wahrheiten, die mit dem Licht der natürlichen Vernunft erkannt werden können, die deshalb auch heute die Kultur prägen können und in der Tat noch vielfach prägen, auch wenn Kritiker dies leugnen oder die Kirche am liebsten in die Sakristei verbannen würden.

Darüber hinaus erinnert das Konzil an die große Bedeutung des in Gemeinschaft vollzogenen Apostolats, an die gemeinschaftliche und organisierte Form des Apostolats. So vielfältig die Formen dieses Apostolats im einzelnen auch sind und so unterschiedlich sich auch deren Verhältnis zum kirchlichen Amt gestaltet, so nehmen diese Formen doch an der Heilssendung der Kirche teil. Wörtlich: »Die Vereinigungen sind sich nicht selbst Zweck, sollen vielmehr der Erfüllung der Sendung der Kirche in der Welt dienen. Ihre apostolische Kraft hängt von ihrer Gleichförmigkeit mit den Zielen der Kirche ab sowie vom christlichen Zeugnis und vom evangelischen Geist ihrer einzelnen Mitglieder und der ganzen Vereinigung.«<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Zweites Vatikanisches Konzil: Dekret über das Laienapostolat »*Apostolicum actuositatem*«, Nr. 19; abgedruckt in: *Karl Rahner/Herbert Vorgrimler*, Kleines Konzilskompendium, Freiburg – Basel – Wien 1966, 407f.



Hier im Dekret über das Laienapostolat sind nicht etwa Ordensgemeinschaften gemeint; vielmehr ist diese Aussage auf das Grundanliegen bezogen, nämlich auf den Dienst und die Sendung der Kirche in der Gesellschaft. Ich glaube nicht, daß man diese Stelle in der Weise interpretieren darf, als ob sie nur die in den romanischen Ländern bestehende katholische Aktion betreffe, nicht aber die katholischen Verbände und Vereinigungen in Deutschland. Hier geht es nicht um katholische Verbände, sondern um die Einrichtungen, die Träger der Sendung der Kirche in die Welt hinein sind. Sie werden deswegen nicht »klerikalisiert«.

Dies soll an einigen Beispielen deutlich gemacht werden.

### III. WAS FORDERT DIE »RELIGIÖSE DIMENSION«?

Das Bundesverfassungsgericht hat in einer wichtigen Entscheidung, die die Regelung des kirchlichen Dienstes betrifft, auf die »religiöse Dimension« dieses Dienstes abgestellt<sup>5</sup>. Sie ist das unterscheidende Merkmal, das auch für die rechtliche Ordnung maßgebend sein soll. Es ist interessant zu beobachten, daß in unserer pluralistischen Gesellschaft immer noch viele Eltern – und zwar in wachsendem Maße – ihre Kinder gerne in katholische Schulen schicken. Dabei haben sie eine ganz bestimmte Erwartung. Die Schule soll den Kindern nicht nur Fachwissen beibringen, sondern dem christlichen Erziehungsziel gemäß dafür sorgen, daß die Kinder zu christlich geprägten Personen heranwachsen. Die Eltern sind davon überzeugt, daß die Vermittlung der christlichen Werte, des christlichen Menschen- und Gesellschaftsverständnisses für ihre Kinder von großer Bedeutung ist. Leider geschieht dies in vielen katholischen Schulen nicht mehr in der erforderlichen Breite und Tiefe.

Es sei auch auf die Situation im Krankenhausbereich hingewiesen. Die Krankenhäuser in kirchlicher Trägerschaft unterhalten fast ein Drittel der gesamten Bettenzahl in der Bundesrepublik Deutschland. In größeren Orten bestehen kommunale und kirchliche Einrichtungen; hier können die Menschen wählen. Viele entscheiden sich für ein katholisches bzw. evangelisches Krankenhaus. Werden diese Menschen bei ihrer Wahl nur von der Sorge geleitet: Wo werde ich gut versorgt, medizinisch und pflegerisch? Oder erwarten sie neben diesen Leistungen noch etwas

---

<sup>5</sup> Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Fall Volmarstein vom 17. 2. 1981: BVerfGE 57, 243.

anderes? Sicherlich wollen die Kranken medizinisch richtig und pflegerisch gut behandelt sein. Dies galt auch in früheren Zeiten. Auch damals wurde in kirchlichen Einrichtungen primär nicht das Credo vorgebetet. Aber das, was ein katholisches Krankenhaus auszeichnet, ist nicht nur ein Etikett über der Eingangstür.

Lange Zeit haben die Ordensangehörigen den Charakter eines kirchlichen Krankenhauses sichtbar und erfahrbar gemacht. Jetzt, wo viele Ordensschwester und -brüder von Laien abgelöst werden müssen, stellt sich die Frage neu: Wie kann unter den jetzt gegebenen Umständen die Eigenart des kirchlichen Dienstes erhalten und erfahrbar werden? Ohne den selbstlosen Dienst der Ordensleute ist dies ohne Zweifel sehr viel schwieriger. Dennoch: Katholisch darf kein Etikett werden, das an der Eingangstür zum Krankenhaus steht und nichts beinhaltet; das wäre Etikettenschwindel. Es genügt auch nicht zu sagen, in einem katholischen Krankenhaus komme es wesentlich darauf an, daß wenigstens die Seelsorge geübt wird, daß also ein Geistlicher da ist, der zu den Kranken geht. Das, was ein katholisches Krankenhaus auszeichnet, ist nicht nur die Seelsorge.

In Mönchengladbach gibt es das Franziskus-Krankenhaus. Ein älterer Seelsorger versieht den Dienst an den Kranken. Auch sind noch Ordensschwester am Werk. Die religiöse Eigenart dieses Hauses wird nicht nur von dem Pater und den Ordensschwester, sondern ebenso von den Ärzten, dem Pflege- und Verwaltungspersonal geprägt. Vor wenigen Jahren passierte Folgendes: Bei einer Herz-Behandlung verstarb plötzlich der Patient. Der Chef-Kardiologe, der davon tief betroffen wurde, betete an der Bahre ein Vaterunser. Dieses Ereignis hat auf die anwesenden Ärzte und Krankenschwester stärker eingewirkt als manche Predigten. Das Zeugnis, das dieser Arzt gab, war ein Bekenntnis zum Glauben und damit zum Wert und zur Würde des Menschen, der in Gott begründet ist. Dieses Erlebnis bringt zutreffend zum Ausdruck, was mit der Eigenart des kirchlichen Dienstes zusammenhängt und was auch die Menschen davon erwarten. Es geht darum, ob die religiöse Dimension, ob die Wahrheiten des Glaubens diese Einrichtung und ihre Aufgabenstellung letzten Endes bestimmen. Die Eltern wollen nicht nur, daß ihre Kinder tüchtig Mathematik und Deutsch und Englisch lernen – das könnten sie vermutlich auch an einer anderen Schule. Vielmehr sollen die Kinder für die Wahrheiten und Werte des christlichen Glaubens in der Auseinandersetzung mit anderen Ansätzen und Ideologien gewonnen werden. Auch im katholischen Krankenhaus kommt es nicht nur auf die bestmögliche medizinische Versorgung an. Die Menschen spüren instinktiv, daß in

einem sich katholisch bezeichnenden Krankenhaus jene Grundeinstellung zum Leben vorherrschen muß, die von der Überzeugung über Ursprung und Ziel jedes Menschen bei Gott bestimmt wird. Dies ist nicht etwas, was auch fehlen könnte oder was nur höchst wünschenswert wäre; es betrifft das Wesen eines katholischen Krankenhauses.

Versuchen wir, das, was »religiöse Dimension« meint, inhaltlich zu entfalten. Ein erstes Element betrifft die Grenzziehung. Mit der religiösen Dimension unvereinbar wäre ein Verhalten und eine Praxis in kirchlichen Einrichtungen, die gegen die Grundwerte des Evangeliums, wie sie von der Kirche verbürgt werden, verstößt. Ein »katholisches Krankenhaus«, in dem Abtreibungen vorgenommen würden, wäre undenkbar. Jede Abtreibung, erst recht eine gewerbsmäßig durchgeführte Abtreibungsklinik, ist der Tod für das ärztliche Ethos. Ein katholisches Krankenhaus könnte nicht argumentieren, es würde ja nur eine von einer Frau verlangte »Leistung« erbringen. Das Krankenhaus würde zum Totenhaus und gegen fundamentale Erfordernisse des christlichen Glaubens verstoßen.

Ähnlich könnte niemand Religionslehrer an einer öffentlichen Schule sein, der sich persönlich zum Atheismus bekennt. Auch in einer katholischen Schule wäre ein solcher Lehrer, auch wenn er andere Fächer gibt, nicht haltbar. Als ich vor Jahren für die Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle in Mönchengladbach einen Bibliothekar suchte, meldete sich eine Dame, die im Vorstellungsgespräch einen guten Eindruck machte. Am Schluß bemerkte sie, daß sie aus der Kirche ausgetreten sei. Dies würde ihren Dienst und ihre Loyalität, wie sie meinte, nicht beeinträchtigen; sie würde alle an sie gerichteten Wünsche erfüllen. Ich mußte sie eines Besseren belehren: Auf der einen Seite bringt ein Bibliothekar, der aus der Kirche ausgetreten ist, nicht die notwendige Interessenlage mit, um für die religiösen Fragen sensibel genug zu sein. Er könnte den Mitarbeitern der Zentralstelle bestenfalls funktional helfen, aber nicht mit Rat und Tat, Initiative und Engagement in den Dingen, die eben ohne »Interessiertheit« nicht oder nicht genügend gelingen. Auf der anderen Seite würde sich die Einstellung eines Atheisten auf die Mitarbeiter und auch auf die Aufgabenerfüllung negativ auswirken.

Ein Einwand gegen die religiöse Dimension der kirchlichen Einrichtungen und der damit verbundenen Erfordernisse an die Mitarbeiter lautet: Warum entläßt die Kirche Mitarbeiter, die gegen die kirchlichen Ehe-normen verstoßen und, weil ihre kirchlich geschlossene Ehe auseinander-ging, wieder standesamtlich geheiratet haben? Übersieht die Kirche hier nicht, daß auch die Christen, Priester und Laien, Sünder sind? Müßte sie

nicht jenen, die in eine solche Situation hineingeraten sind, mit der notwendigen Haltung der Liebe, des Verstehens und Vergebens entgegenkommen?

Daß hier Schwierigkeiten liegen, zumal dann, wenn die betreffenden Mitarbeiter für längere Zeit im kirchlichen Dienst waren, dies wird niemand leugnen. Auch gehört es zu den Pflichten der Kirche, diesen Menschen zu helfen, damit sie eine andere möglichst ähnlich bezahlte Arbeit finden. Warum aber kann und darf sich die Kirche mit diesen Problemen nicht abfinden? Warum genügt es in solchen Fällen nicht, daß derartige Mitarbeiter eben nur »funktional« ihre Aufgabe erfüllen, mit der Loyalität, die etwa auch sonst im öffentlichen Dienst vorausgesetzt wird?

Nun wissen wir, daß schon die frühe Kirche in ihrer Bußpraxis unterschied zwischen sittlichen Forderungen, deren Verletzung eine schwere Schuld beinhaltet, und jenen Anforderungen, deren Übertretung nicht durch Ausschluß aus der kirchlichen Gemeinschaft geahndet wurde. Auch heute müssen wir unterscheiden zwischen sittlichem Versagen, das die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes selbst, jedenfalls längerfristig, in Frage stellen würde, und einem Versagen, das diese Konsequenz nicht nach sich zieht.

Katholische Eltern würden es nicht verstehen, wenn ein Atheist Religionsunterricht erteilen könnte. Sie würden es auch nicht verstehen, wenn in einer katholischen Schule Lehrer tätig wären, die in für die Gemeinde wesentlichen, fundamentalen Aussagen des Christentums andere Wege gehen. Leider berufen sich heute nicht wenige auf die »Autonomie« des Gewissens. Und sie werden von der sogenannten öffentlichen Meinung darin auch noch unterstützt.

Ich möchte in diesem Zusammenhang *Karl Forster* zu Wort kommen lassen. Darf die Kirche in intime Bereiche der Mitarbeiter hineinreden und sie gar für die Regelung von arbeitsvertragsrechtlichen Belangen zur Grundlage machen? *Forster* schreibt: »Die rechtliche Fixierung einer Pflicht zur Identifikation mit der Kirche scheint aber manchen Kritikern in pflegerischen, sozialhelfenden, der Kulturpflege dienenden oder verwaltenden Berufen ein Übergriff auf die immanenten Sachgesetzlichkeiten solcher Aufgabenfelder oder auf den höchst privaten Bereich der persönlichen Einstellung der Mitarbeiter zu sein. Solche Zweifel an der Berechtigung einer arbeitsvertraglichen Erfassung der Pflicht zur Identifikation mit der Kirche verkennen jedoch die Tatsache, daß in einer säkularisierten Welt und noch mehr in einer Zeit der wachsenden Konkurrenz verschiedener übergreifender menschlicher Orientierungen

das Besondere des christlichen Dienstes immer mehr an profilierender Bedeutung gewinnt. Eine nur formale, auf die allgemeine arbeitsrechtliche Treuepflicht beschränkte Loyalität zu kirchlichen Anstellungsverträgen kann die für diese verpflichtende und von ihnen auch allgemein erwartete Profilierung nicht gewährleisten.«<sup>6</sup>

*Karl Forster* hat die Pflicht zur Identifikation mit der Kirche auch für den Bereich von Ehe und Familie geltend gemacht. Dies hängt ohne Zweifel mit der überragenden Bedeutung zusammen, die Ehe und Familie im Gesamt der Gesellschaft, auch der Kirche zukommt. Sicherlich ist heute eine Einstellung gewachsen, die den Bereich der »Partnerschaft« als eine rein intime Angelegenheit auffassen möchte und sich gegen jede Normierung wendet, sei diese kirchlicher oder staatlicher Art. Wie brüchig und falsch eine solche Einstellung aber schon für die Betroffenen ist, wird spätestens dort offenkundig, wo sich diese »Autonomisten« Gedanken machen, wie sie bestimmte erbrechtliche Folgen für sich in Anspruch nehmen könnten. Die Ehe ist kein privates Verhältnis, und auch Partnerschaft, die so gedacht wäre, ist eine gewaltige Selbsttäuschung.

Nun wird gerne darauf hingewiesen, daß ein Unterschied zu machen sei zwischen den leitenden Aufgaben und den untergeordneten Diensten. Genügt es nicht, daß diejenigen, die leitende Aufgaben in einer kirchlichen Einrichtung erfüllen, auch den Maßstäben der Kirche entsprechen müssen, so wie eben auch Priester und Ordensleute selbst? Aber die untergeordneten Dienste? Genügt hier nicht das auch sonst geltende Prinzip von Leistung und Gegenleistung? *Oswald von Nell-Breuning* verweist gerne auf den Heizer in einer katholischen Einrichtung. Von ihm werde nichts anderes erwartet, als daß er die Heizung besorgt, aber nicht, ob er ein christliches Leben führt, ob seine Ehe in Ordnung ist.

Eine solche Einteilung würde aber nicht nur die Dienstgemeinschaft berühren, sondern die zentrale Frage: Haben nicht alle Mitarbeiter an der Erfüllung der Aufgaben der kirchlichen Einrichtungen teil? Sicherlich ist es nicht erforderlich, daß sich alle Mitarbeiter in gleicher Weise subjektiv identifizieren. Aber das Abtreibungsverbot in einem katholischen Krankenhaus betrifft doch nicht nur den Gynäkologen! Auch nicht nur die unmittelbar Beteiligten! Wenn so etwas vorkäme, dann wäre auch der Heizer betroffen, der in einem Haus seinen Dienst funktional erfüllt, das gegen seine Grundlage verstoßen würde. Diese Einrichtung würde aber

---

<sup>6</sup> *Karl Forster*, Caritas: Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche – Herausforderung an die Mitarbeiter in kirchlich-caritativen Einrichtungen, in: *Ders.*, Glaube und Kirche im Dialog mit der Welt von heute, Bd. 1: Glaube – Kirche – pastoraler Dienst, Würzburg 1982, 227.

über kurz oder lang ihren Charakter verlieren, und zwar nicht nur in den Augen der Gläubigen sondern auch der Öffentlichkeit.

Natürlich gibt es unter den Mitarbeitern wie auch unter dem Klerus eine große Bandbreite der personalen Hingabe des Glaubens, auch der Reue und des Versagens. Aber, daß die Leute wissen, daß sie in einer katholischen Einrichtung tätig sind und daß dies irgendwie auf ihre Gesamteinstellung zu ihrem Dienst abfärbt.

#### IV. WARUM TARIFVERTRÄGE NICHT GEEIGNET SIND

Von interessierter Seite wird in der Frage, ob auch die Kirchen als Arbeitgeber mit den Gewerkschaften für die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst Tarifverträge abschließen sollen, so getan, als ob von den Tarifverträgen die Menschlichkeit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen abhinge. Daß die Gewerkschaften diese Gleichung Tarifvertrag = Humanität gerne hätten, ist verständlich. Aber schon in all jenen Bereichen, in denen auch keine Tarifverträge abgeschlossen, sondern die Bedingungen anders geregelt werden (z. B. die große Zahl der Beamten), kann von einer solchen Gleichung im Ernst nicht die Rede sein. Auch die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind keineswegs »rechtlos« oder halb ausgebeutete Leute.

Der Tarifvertrag ist sicherlich ein wichtiges Instrument, um die Arbeitsverhältnisse in einer beide Seiten befriedigenden Weise zu regeln. Aber es gibt noch andere Instrumente, die diesen Zweck ebenfalls erfüllen können. Der Tarifvertrag ist deshalb nicht der Maßstab für eine menschenwürdige Gesellschaft. Das entscheidet sich daran, ob alle, die in dieser Gesellschaft leben und arbeiten, auch zusammenleben und zusammenarbeiten, ihre Rechte und Pflichten einlösen können.

Nun beruht das Tarifvertragswesen – das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht haben das eindeutig bestätigt – grundlegend auf der Tarifautonomie und damit auf der gleichgewichtigen und auch machtmäßigen Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Da kommen Begriffe wie Macht und Gegenmacht vor, und es gibt die oft gebrauchte Formulierung, daß Streik und Aussperrung die Eckpfeiler dieses Systems sind. Damit sind wichtige Elemente des Systems der Tarifautonomie, wie es sich entwickelt hat, bezeichnet. Man wird jedoch beachten müssen, daß sich die Verhältnisse ändern, die gleichsam den Rahmen der Praxis mitbestimmen. Das Streikrecht hatte in einer Zeit ganz anderes Gewicht, als es darum ging, eine gerechte

Entlohnung der Arbeiter und menschengerechte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Diese Ziele sind weitgehend erreicht. Deshalb wird sich auch der Anwendungsbereich des Streikrechts ändern.

Bei der Entscheidung der Kirche für den »dritten Weg« war die Überlegung wichtig, daß das Tarifvertragswesen ja keineswegs nur die direkten Arbeits- und Lohnbedingungen regelt, sondern in vielfältiger Weise in die Personal- und Aufgabenstruktur der Unternehmen und Verwaltungen eingreift.

Es waren vor allem die Arbeitsgerichte der unteren Instanzen, die nach der Wende von 1969 dazu übergingen, bisher bewährte Grundsätze über Bord zu werfen oder sie in Frage zu stellen. Leider haben die Gewerkschaften auch den gesamten kirchlichen Bereich rein als Arbeitsbereich gesehen und sehen ihn bis heute noch in dieser Weise. Sie sind nicht bereit, die Frage überhaupt ernsthaft zu erörtern, ob und in welchem Maße die vom Bundesverfassungsgericht ins Feld geführte »religiöse Dimension« Beachtung finden muß. Die Gewerkschaften haben auch Ärzte an katholischen Krankenhäusern, die aus der Kirche ausgetreten sind, unterstützt und von den kirchlichen Einrichtungen verlangt, sie müßten sie weiterbeschäftigen. Hier fehlt einfach das Verständnis für die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Diese Erfahrungen haben dazu beigetragen, ein eigenes kirchliches Arbeitsvertragsrecht aufzubauen und dem Gedanken, das Tarifvertragssystem zu übernehmen, nicht näherzutreten.

Was die KODA betrifft, so werden dagegen einige Einwände gemacht. Der eine betrifft die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst insofern, als es bis jetzt noch keine kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit gibt. Allerdings stehen natürlich auch dem Mitarbeiter die Arbeitsgerichte zur Verfügung, wenn der kirchliche Dienstgeber seine Pflichten im Bereich der Arbeits- und Lohnbedingungen nicht einhält. Und auch im Bereich des Kündigungswesens müssen nur jene Tatbestände ausgenommen werden, die die religiöse Dimension betreffen und damit die Eigenart des kirchlichen Dienstes.

Was die rechtliche Beratung der Mitarbeiter bei Auseinandersetzungen und eventuellen Streitigkeiten mit den Dienstgebern betrifft, so sollte die Regelung der MAVO auf längere Sicht dahingehend erweitert werden, daß den Mitarbeitern und den Mitarbeitervertretungen der Zugang zur Rechtsberatung ihrer Wahl möglich wird. Die Kosten dafür, solange sie sich in vertretbaren Grenzen halten, hätte der Dienstgeber zu bezahlen.

Nach katholischer Auffassung ist der Bischof der Gesetzgeber, ähnlich wie in den Evangelischen Kirchen die Synode diese Letztzuständigkeit

besitzt. Auch diese Eigenart kommt im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht zur Geltung. Daß mit dieser Gesetzgebungsbefugnis kein System wie im fürstlichen Absolutismus möglich ist, ergibt sich schon aus der ausdrücklichen Bestimmung der Aufgabe des Bischofs als eines Dienstes. Und in vielen Bereichen wird auch im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht de facto so verfahren, wie es der vertrauensvollen Zusammenarbeit aller entspricht. Würden die Dienstgeber das kirchliche Arbeitsvertragsrecht dazu benutzen wollen, die Mitarbeiter auszunützen und schlechter zu stellen, dann würden sie sich ins eigene Fleisch schneiden. Die Kirche ist nämlich sozial erpreßbar, wenn sie nicht ihre Normen praktiziert, die sie verkündet.

Abschließend sei darauf hingewiesen, daß die kirchlichen Dienstgeber eine große Verantwortung dafür tragen, daß die Eigenart des kirchlichen Dienstes erhalten bleibt, in Sonderheit durch die Auswahl der Mitarbeiter.