

Mitbestimmung in Kirche und Diakonie: Die Argumente pro und contra

Jürgen Klute

MAV – Fachtagung zum Thema „Mitbestimmung“
des KDA Bayern

Nürnberg (Haus „eckstein“), 27. November 2006

Die Rechtsgrundlagen des so genannten 3. Weges:

Art. 140 GG (Übernahme der Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der WeimRV vom 11. 08. 1919 – Garantie der Autonomie der Kirchen)

BtrVG (§ 118 (2) bestimmt Ausschluss der Kirchen, ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Gültigkeitsbereich)

BPersVG (§ 112 bestimmt Ausschluss der Kirchen, ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Gültigkeitsbereich)

Referenz-Tarifvertrag als „Richtigkeitsgewähr“ für Tarife und arbeitsrechtliche Regelungen im Rahmen des 3. Weges (laut einiger Arbeitsgerichtsurteile)

Ergänzende kirchenrelevante Regelungen der EU:

Erklärung Nr. 11 der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam: *"Die EU achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht. Die EU achtet den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften in gleicher Weise."*

Artikel I-52, Abs. 1 und 2 des EU-Verfassungsvertrages sind inhaltlich identisch und haben teils diese Formulierungen wörtlich übernommen.

Arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsrichtlinie der EU 2000/78/EG vom 27. 11. 2000, die auf Art. 13 des Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft basiert.

Wirtschaftliche Tätigkeiten unterliegen jedoch dem EU Wettbewerbsrecht – auch wenn Kirchen sie erbringen (EUGH).

I. Die mitbestimmungsfeindlichen Positionen

- **Das besondere Wesen der Kirche:** Die Kirche ist ihrem Wesen nach etwas anderes als der Staat und als alle Personenverbände des weltlichen Rechts. (Zitiert nach Paul Collmer — die dialektische Theologie sowie das Kirchenverständnis von Karl Barth scheinen hier durch).

"Aller Dienst in der verfassten Kirche und in ihren Werken (ist, hl) eine Einheit, weil es sich dabei überall um Arbeit im Weinberge des Herrn, um Dienst in der Gefolgschaft Christi als des Herrn und Hauptes der Kirche handelt. ... Das in allen noch so verschiedenen Funktionen des einen Dienstes in der Kirche und ihren Werken lebendige Bezeugen der frohen Botschaft verbindet alle darin Stehenden zu einer großen Gemeinschaft des Dienstes. Mit dieser vorgegebenen Dienstgemeinschaft (Hervorhebung i.O.) ist der Kirche aufgegeben die Gestaltung eines eigenständigen kirchlichen Dienstrechts für alle kirchlichen Dienstzweige als einer kircheneigenen Angelegenheit" (Werner Kalisch, Kirchenrechtliches Institut der EKD, 1952:31f | zit. nach H. Lührs)

- **Art. 140 GG:** Die Kirchen haben das Recht aufgrund dieses Artikels ihre inneren Angelegenheiten autonom zu regeln. Bischof Otto Dibelius hat das mit den Erfahrungen der Kirchen in der faschistischen Diktatur begründet, die gezeigt habe, welche Gefahren den Kirchen von totalitären Staaten drohen können:

Deshalb „muss die Kirche auf dem uneingeschränkten Recht, den kirchlichen Dienst in freier, ihren Wesensgesetzen entsprechender Selbstverantwortung regeln zu können, unbedingt bestehen.“ (Aus einem Brief von Dibelius vom 12. 06. 1951 an Bundeskanzler Adenauer)

- ➔ Vermeidung einer **Gefährdung der ausgehandelten Selbstverwaltungsrechte der evangelischen Landeskirchen in der ehemaligen DDR** durch Regelungen in der BRD, die hinter denen der DDR zurückbleiben.

- ➔ **Kirche und Diakonie sind nicht Teil des privatwirtschaftlichen Sektors**, sondern des öffentlichen bzw. gemeinnützigen Sektors — somit gibt es keinen Konflikt zwischen Kapital und Arbeit, der Gewerkschaften und Tarifverträge rechtfertigen würde.

"Das Institut des Tarifvertrages beruht auf dem Gedanken eines Interessengegensatzes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Tarifvertrag soll der Ausbeutung der Arbeitskraft der wirtschaftlich schwachen Arbeitnehmer durch den überlegenen Arbeitgeber dadurch wehren, dass dem Arbeitgeber die reale Macht der in Gewerkschaften zusammengeschlossenen Arbeitnehmer gegenübertritt. Mit dem Tarifvertrag ist von Anfang an dieses Gegenüber und die Möglichkeit eines Machtkampfes gegeben, wobei in diesem Machtkampf von Seiten der Arbeitnehmer gegebenenfalls der Streik als schärfste Waffe eingesetzt zu werden pflegt. ... In der Kirche kann es keinen Streik geben, weil Christus der Herr der Kirche ist und alle Diener der Kirche im Dienste Christi stehen. Deshalb kann es auch keinen legitimen Gegensatz zwischen Kirchenleitung und Gesamtheit der kirchlichen Dienstnehmer und schon gar nicht einen Machtkampf zwischen beiden oder gar zwischen Kirchenleitung und einer außerhalb der Kirche stehenden Arbeitnehmervereinigung geben. Deshalb ist der Tarifvertrag ein für den Kirchendienst nicht angemessenes Mittel zur Bestimmung des Inhalts der Einzelarbeitsverträge." (Werner Kalisch, 1952: 57f | zit. nach Lührs)

Zum gleichen Thema der **VdDD** in einer Pressemeldung vom 18. August 2008 „Zur tarifpolitischen Situation an evangelischen Krankenhäusern“ anlässlich der Androhung von Streiks auch in kirchlichen Krankenhäusern durch den Marburger Bund:

*Das Miteinander im Dienste Gottes schließt aus, dass Dienstnehmer und Dienstgeber durch offenen Druck gegeneinander die Änderung von Arbeitsbedingungen zu erzwingen suchen. **Deshalb haben sich Kirche und Diakonie dafür entschieden (wer ist Kirche / Diakonie?; Kom. v. JK)**, Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes auszuschließen. Interessenkonflikte zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite werden auf paritätischer Verhandlungsebene gelöst.*

*Den verfassungsrechtlichen Rahmen für diesen konsensorientierten Weg der Arbeitsrechtsgestaltung bildet das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung. **Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erkennt diesen Weg des gerechten und solidarischen Interessenausgleichs an, wenn sie bzw. er sich in den diakonischen Dienst der Kirche stellt. (Der Arbeitsvertrag als Verzichtserklärung auf grundgesetzlich garantierte Rechte?!; Kom. v. JK.)** Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen an einem Streik teilnehmen würden, handelten sie rechtswidrig.*

II. Die mitbestimmungsfreundlichen Positionen

Das Gutachten von Prof. Heinz-Dietrich Wendland (1957) anlässlich des Zugehens der Evangelischen Landeskirche von Schleswig-Holstein auf Tarifverträge:

- ➔ Die Überwindung der Ressentiments zwischen Kirche und Gewerkschaften muss innerkirchliche Konsequenzen haben und bedingt aus Gründen der Glaubwürdigkeit, dass die Kirchen Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen.
- ➔ Die Kirchen müssen die Gewerkschaften als Grundelement der Gesellschaft und der rechtlich verfassten Sozialordnung auch für sich anerkennen und ernst nehmen.
- ➔ Die Autonomie der Kirche darf nicht als Isolation der Kirche in der Gesellschaft gedeutet werden, sondern sie ist eingebunden in die gesellschaftlich-rechtliche Grundordnung.
- ➔ Nicht alle kirchlichen MAs üben ein geistliches Amt aus – die Autonomie der Kirche bezieht sich auf die Ordnung der geistlichen Ämter – da aber auch sie die Gestalt einer gesellschaftlichen Arbeitsleistung annehmen, können auch sie durch einen Tarifvertrag erfasst werden.
- ➔ Mit theologischen Argumenten dürfen keine überholten Sozialbegriffe und Sozialverhältnisse aufrecht erhalten werden – Mitarbeitende sind als Partner und nicht als Untergeordnete zu begreifen.

Die Leitsätze der EKD-Theologenkommission (1959)

- Tarifverträge sind Element der sozialen Rechts- und Friedensordnung in der gegenwärtigen Gesellschaft und Mittel zum Ausgleich zwischen den Interessen der Sozialpartner.
- Die Kirche muss der Entwicklung des Arbeits- und Sozialrechts während der letzten 100 Jahre Rechnung tragen.
- Kirchliche Sonderheiten können auch in Tarifverträgen berücksichtigt werden.
- Anerkennung der menschlichen und sozialen Rechte kirchlicher Mitarbeitender durch die Kirchen ist gefordert.
- Die Kirche hat ihren Mitarbeitenden ausreichende und dem allgemeinen Stande des sozialen Rechts entsprechende Möglichkeiten zur Interessenwahrung zur Verfügung zu stellen.
- Der 3. Weg ist eine patriarchalische Ordnung.

Konrad Stopp: Dienst und Arbeitsrecht in der Kirche (1963)

- Die Kirchen beanspruchen mit der Dienstgemeinschaft ein arbeitsrechtliches Sonderrecht, das ihrem speziellen Wesen entspricht. Faktisch schreiben die Kirchen aber nur den BAT ab. Damit geben sie praktisch den Anspruch auf eine theologisch konstruierte Sonderstellung auf.
- Der 3. Weg ist rechtswidrig - er entlässt die Kirchen nicht aus dem allgemeinen gesellschaftlichen Rechtsrahmen.

Paul Collmer (1960)

- Mitbestimmungsrechte = echte Wesensausdruck des kirchlichen Dienst- und Arbeitsverhältnisses

Oswald von Nell-Breuning (1979/1980)

- ➔ Die Kirchen argumentieren nur im Blick auf Gewerkschaften und Tarifverträge mit ihrer Autonomie (Angst vor Fremdbestimmung der Kirche durch Gewerkschaften und Tarifverträge), nicht aber im Blick auf technische, medizinische oder pädagogische Standards.
- ➔ Kirchen haben keine Gesetzgebungsfunktion und können daher kein autonomes Arbeitsrecht setzen. Auch können Kirchen die nötige tarifpolitische Arbeit nicht aus sich heraus leisten
- ➔ Die Mehrzahl der kirchlichen Mitarbeitenden arbeiten nicht aus Glaubensgründen in einer kirchlichen Einrichtung, sondern um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Das Arbeitsverhältnis wird also als ein ganz normales und nicht als eines im Sinne der Dienstgemeinschaft verstanden.

Friedhelm Hengsbach (2000)

- ➔ Auch in der Kirche ist die Arbeitswelt hierarchisch geordnet. Somit gibt es eine organisatorische Abhängigkeit der Mitarbeitenden der Kirche von einer Vorgesetzten-Struktur. Außerdem gibt es eine relative Monopolstellung der Kirchen als Arbeitgeberinnen für bestimmte Berufsgruppen. Daraus erwachsen Interessenkonflikte.

Franz Segbers u.a.

- ➔ Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des 3. Weges sind nur formal, aber nicht material paritätisch besetzt. Denn hier stehen sich nur Vertreter der Betriebsparteien gegenüber, nicht aber Arbeitsmarktparteien. Matthias Möhring-Hesse spricht hier von einer Gerechtigkeitslosigkeit.

Wolfgang Belitz (1978 / 2004)

- Streikrecht ist ein grundgesetzlich garantiertes ArbeitnehmerInnenrecht, das durch die Kirchen und den 3. Weg nicht außer Kraft gesetzt werden kann.
- Nur der Tarifvertrag begrenzt das Streikrecht, da während der Gültigkeitsdauer eines Tarifvertrags Friedenspflicht, also ein vertraglich festgelegtes Streikverbot, gilt.
- Die Differenzierung zwischen besonderer Arbeit in der Kirche und gewöhnlicher Arbeit in der Welt als theologische Begründung für den 3. Weg widerspricht der Theologie der Reformation. Für Martin Luther folgt aus der Rechtfertigungslehre die grundsätzliche Gleichwertigkeit aller menschlichen Arbeit.

- Abschließend sei noch auf die IV. These der Barmer Theologischen Erklärung von 1934 hingewiesen, die sich zu Machtverhältnissen innerhalb der Kirche äußert:

4. Jesus Christus spricht: Ihr wisst, dass die Herrscher ihre Völker niederhalten und die Mächtigen ihnen Gewalt antun. So soll es nicht sein unter euch; sondern wer unter euch groß sein will, der sei euer Diener. (Mt 20,25.26)

Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.

Wir verwerfen die falsche Lehre, als könne und dürfe sich die Kirche abseits von diesem Dienst besondere, mit Herrschaftsbefugnissen ausgestattete Führer geben und geben lassen.

