

Arbeitgeber Kirche und Diakonie

Herausforderungen an das kirchengemäße Profil auf dem Sonderweg der Kirche*

Astrid Sander

Die Kirche rückt als Arbeitgeber mit ihren Sonderrechten immer wieder in den Fokus der Öffentlichkeit und kommt trotz Legitimation durch höchstrichterliche Urteile zunehmend in einen Rechtfertigungsdruck. Neben besonderen Loyalitätspflichten und Anforderungen an die Lebensführung, die persönliche Grundrechte der kirchlichen Mitarbeiter berühren, ist der eigene kirchliche Weg bei der kollektivrechtlichen Regelung der Arbeitsbedingungen ein Reizthema, das die Politik, Gewerkschaften und die Gerichte immer wieder beschäftigt. Dabei wird auch die Frage nach dem angemessenen kirchengemäßen Regelungssystem in Form von Tarifverträgen oder dem sogenannten Dritten Weg diskutiert. Die Kirchen berufen sich von Rechts wegen auf ihr verfassungsrechtlich geschütztes Selbstbestimmungsrecht und begründen mit dem Hinweis auf den Sendungsauftrag der Kirche und das Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft das Festhalten an der Gestaltung eigener Arbeitsrechtsregelungen und die Forderung auf den Verzicht von Arbeitskämpfmaßnahmen. Doch entspricht die Rede von einer Dienstgemeinschaft noch der veränderten Landschaft der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse und haben sozialetische und christliche Ideale noch Platz in einer Arbeitswelt, die zunehmend von ökonomischen Prämissen diktiert wird? Ist ein Abschied vom Dritten Weg und dem Leitgedanken der Dienstgemeinschaft erforderlich oder kann durch eine Schärfung des kirchlich-diakonischen Profils ein Zeichen gesetzt werden in Wirtschaft und Gesellschaft? Fragenstellungen, denen nachzugehen es sich lohnt.

1. Arbeits- und Dienstverhältnisse in Kirche und Diakonie: Formen, Fakten, Herausforderungen

Die Gestalt kirchlicher Arbeitgeber ist vielfältig und untergliedert sich in die verfasste Kirche und in kirchliche Einrichtungen, die dem diakonischen oder karitativen Bereich zugezählt werden und kommt in unterschiedlichen Rechtsformen des privaten und öffentlichen Rechts in Form von natürlichen oder juristischen Personen vor. Den »Arbeitgeber Kirche« als solches gibt es jedoch nicht, sondern die einheitliche Struktur der Arbeitsbedingungen für kirchliche

* Zusammenfassung der Masterarbeit im berufsbegleitenden Masterstudiengang „Management, Ethik und Innovation im Nonprofit-Bereich“.

Beschäftigte ist in diesem Zusammenhang charakterisierend.¹ Bis in die 50er Jahre waren neben den ordinierten Pfarrern und Angehörigen der Diakonissen-/Bruder- und Schwesternschaften bei den evangelischen Landeskirchen die Kirchenbeamtenverhältnisse vorherrschend und im Bereich der kirchlichen Wohlfahrtspflege wurde die Arbeit ebenfalls durch Personen in Statusverhältnissen getragen. Die Anzahl der Diakonissen und Ordensangehörigen überwog auch 1950 noch deutlich die Anzahl der privatrechtlich Angestellten. In Diakonie und Caritas stieg deren Zahl insbesondere ab den 1960er Jahren durch einen massiven Ausbau des Sozialstaates in der Bundesrepublik und die Umsetzung des Subsidiaritätsprinzips sprunghaft an, indem Teile der sozialstaatlichen Aufgaben auf die kirchlichen Wohlfahrtsverbände übertragen wurden. Heute ist der Anteil der Diakonissen und Ordensangehörigen (kirchliche Statusverhältnisse) für den Arbeitsmarkt bedeutungslos.² Der steigende Bedarf der Kirchen an Mitarbeitenden vor allem im Erziehungs- und Gesundheitswesen wurde mit Personen gedeckt, mit denen privatrechtliche Dienst- und Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. In einer interessanten Studie zeigt Hermann Lührs über eine Zeitstrecke von 1920–2008 langfristige Trends zur quantitativen und qualitativen Entwicklung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse der evangelischen und katholischen Kirche und ihrer konfessionellen Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas auf.³ Im gesamten kirchlichen Sektor waren 2008 ca. 1,3 Millionen Beschäftigte tätig, die Anzahl hat sich damit seit 1920 versechsfacht und allein in der Zeit von 1960 bis 2008 vervierfacht. Der Beschäftigtenanteil der evangelischen Kirche und Diakonie liegt dabei jeweils leicht unter dem Wert der katholischen Kirche und der Caritas.⁴ Der nachfolgenden Tabelle können die Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen der verfassten Kirchen und der Diakonie im Bereich der EKD entnommen werden, die einerseits den steigenden Anteil an weiblichen kirchlichen Beschäftigten auf bis zu 75% ausweist und andererseits die deutliche Zunahme an Teilzeitbeschäftigten in der Diakonie in den letzten zehn Jahren widerspiegelt.⁵ Die Mitarbeitendenstatistik des Diakonischen Werks der EKD zum Stichtag 01.09.2008 spricht von einer Frauenquote von über 78%. Dabei wurden bei dieser Erhebung die Beschäftigten in Kindertagesstätten nicht mit erfasst, bei denen der Anteil der weiblichen Beschäftigten allein über 95% beträgt.⁶

¹ Vgl. Ulrich Hammer, *Kirchliches Arbeitsrecht. Handbuch*, Frankfurt a. Main 2002, 142.

² Vgl. Hermann Lührs, *Kirchliche Arbeitsbeziehungen – die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden*. wip Working-paper 33-2006, <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/47541/pdf/wip33.pdf?%20sequence=1> (Zugriff am 06.10.2014).

³ Vgl. Hermann Lührs, *Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch*, Baden-Baden 2010, 54.

⁴ Vgl. a.a.O., 64 f.

⁵ Zahlen und Fakten zum kirchlichen Leben 2004-2014, <http://www.ekd.de/statistik/downloads.html> (Zugriff am 09.11.2014).

⁶ Vgl. http://www.diakonie.de/media/Texte-06_2011-Mitarbeitendenstatistik.pdf (Zugriff am 09.11.2014).

Berichts- jahr	Beschäftigte Kirche u. Diakonie	Beschäf- tigte verfasste Kirche	davon weiblich	in %	Jahr der Erhebung	Beschäf- tigte Diakonie	davon in Teilzeit	in %	Jahr der Erhebung
2014	673.441	224.337	169.891	75,7%	2011	449.104	253.104	56%	2012
2012	675.313	222.721	167.004	75,0%	2009	452.592	250.306	55%	
2010	660.214	216.470	160.065	73,9%	2007	443.744	224.823	51%	2008
2008	661.426	225.198	166.165	73,8%	2005	436.228	212.244	49%	2006
2006	686.148	233.904	173.059	74,0%	2003	452.244	208.710	46%	2002
2004	660.244	208.000	147.000	70,7%	1992	452.244	208.710	46%	2002

Abb.: Beschäftigte in der verfassten Kirche und der Diakonie im Bereich der EKD.

Eigene Darstellung mit Berechnung der Prozentangaben auf der Basis der Zahlen der EKD

Neben den hauptamtlich Beschäftigten engagieren sich darüber hinaus im kirchlichen Bereich weit über 1,1 Millionen ehrenamtlich Mitarbeitende und im diakonischen Bereich sind weitere 700.000 freiwillig Engagierte im Einsatz.⁷ Hinsichtlich diakonischer Beschäftigungsverhältnisse wurden in den letzten Jahren insbesondere die Themen Leiharbeit, Ausgliederung von Betrieben und Betriebsteilen und die Tarifbindung der diakonischen Einrichtungen und Werke in den Blick genommen. In 2006 hat der Evangelische Kirchengerichtshof ein Grundsatzurteil zur Leiharbeit bei diakonischen Dienstgebern gesprochen, wonach das kirchliche Grundprinzip des Leitbildes der Dienstgemeinschaft den dauerhaften Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht zulässt. Dieses Modell käme der Flucht aus dem Dritten Weg gleich und würde damit der kirchlichen Grundvorstellung vom Leitbild der Dienstgemeinschaft widersprechen und gegen kirchliches Recht verstoßen.⁸ Auswertungsergebnissen der bisher umfangreichsten Untersuchung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie zufolge liegt der Anteil an Zeitarbeitnehmern unter dem Bundesdurchschnitt und beträgt rund 1%. Dabei wurden diese Zeitarbeitseinsätze in den überwiegenden Fällen für eine kurzfristige Zeitspanne (unter zwölf Monate) abgeschlossen, was darauf hindeutet, dass hier Arbeitsspitzen abgedeckt und keine regulären Arbeitsplätze ersetzt oder Beschäftigte schlechter gestellt werden sollen.⁹ Die überwiegende Zahl der Zeitarbeitsverhältnisse unterliegt dabei tarifvertraglichen Bedingungen und allein 85% der Befragten setzen laut eigener Aussage keine Zeitarbeiter in ihrem Bereich ein.¹⁰ Die Untersuchungen bestätigen den diakonischen Trägern

⁷ Vgl. http://www.ekd.de/download/zahlen_und_fakten_2014.pdf (Zugriff am 09.11.2014).

⁸ Vgl. Beschluss des Kirchengerichtshofs KGH.EKD vom 09.10.2006-II-0124/M35-06.

⁹ Vgl. Ottmar Döring, Arbeitsverhältnisse in der Diakonie, Ergebnisse von 3 Befragungen der Diakonie (Berlin, 27. September 2012), Forschungsinstitut Berufliche Bildung, 3 f. http://www.diakonie.de/media/120924_Arbeit_Diakonie.pdf (Zugriff am 11.11.2014); Vgl. <http://www.diakonie.de/mitarbeitende-haben-attraktive-arbeitsbedingungen-10939.html> (Zugriff am 09.11.2014).

¹⁰ Vgl. Döring, Arbeitsverhältnisse Diakonie, 8, 12.

eine hohe Tarifbindung und Auslagerungen erfolgen in der Diakonie in deutlich geringerem Maße als in anderen Branchen. Ausgliederte Tochtergesellschaften bleiben meist Mitglieder in der Diakonie und wenden Tarifregelungen weiter an.¹¹ Die Forschergruppe um Heinz-Jürgen Dahme kommt in einer explorativen Studie, die im Rahmen eines Projektes für die Hans-Böckler-Stiftung ebenfalls in 2011/2012 durchgeführt wurde, teilweise zu völlig anderen Aussagen und spricht hinsichtlich der Ausgliederungen von einer flächendeckenden Praxis.¹² Die betriebswirtschaftlichen Leitgedanken, die im gesamten Sozialsektor Einzug gehalten haben, würden zu Ausgliederungen bestimmter Arbeitsbereiche in allen Verbänden führen mit der Folge, dass diese ausgegliederten Betriebsteile nahezu keine ideelle Bindung mehr an den Verband aufweisen und häufig Tarifverträge bzw. Vergütungsordnungen mit schlechteren Bedingungen als die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) oder sonstige Vergütungsordnungen angewandt würden.¹³

Die drei Themenfelder (1) Veränderungen in der Refinanzierungssystematik der Aufgaben, (2) rückläufige Entwicklung der Kirchensteuereinnahmen und (3) veränderte Bedingungen bei der Personalgewinnung stellen neben dem Sonderweg im Arbeitsrecht flankierend Herausforderungen für die Kirche und Diakonie als Arbeitgeber dar. In der Vergangenheit hat über lange Zeit das Subsidiaritätsprinzip zusammen mit dem Selbstkostendeckungsprinzip die Arbeits- und Funktionsbedingungen für die Wohlfahrtsverbände bestimmt und getragen und die finanziellen Grundlagen geschaffen. „Das Subsidiaritätsprinzip sicherte den freigeinnützigen und darunter insbesondere den kirchlichen Trägern eine Vorrangstellung bei der Umsetzung staatlich formulierter sozialpolitischer Maßnahmen [...]; das Selbstkostendeckungsprinzip sicherte Kontinuität hinsichtlich der Finanzflüsse.“¹⁴ Die beiden Prinzipien wirkten sowohl bestandssichernd als auch bestandsausweitend für die Einrichtungen des Gesundheitswesens, der Alten-, Behinderten- und Jugendhilfe sowie die Hilfeangebote nach dem Bundessozialhilfegesetz.¹⁵ Die Veränderung der Finanzierungssystematik weg von der Refinanzierung der Kosten hin zu Leistungsentgelten und Budgetierung sowie die Gleichstellung der privat-gewerblichen Anbieter seit den 1990er Jahren führen zu einer Kommodifizierung der sozialen Dienstleistung, zu wettbewerblichen Strukturen auf einem sich bildenden Sozialmarkt mit vermehrtem Konkurrenz- und Kostendruck und der Pluralisierung der Trägerlandschaft.¹⁶ Leistungs- und Kostenvergleiche verschärfen die Bedingungen für den Arbeitssektor der sozialen Dienste und werden zum Wettbewerbsfaktor, nachdem der BAT

¹¹ Vgl. a.a.O., 19 ff, 27 ff.

¹² Vgl. Heinz-Jürgen Dahme/Gertrud Kühnlein/Anna Stefaniak/Norbert Wohlfahrt, Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der "Dritte Weg" zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität, 5, 92, http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2011-487-3-1.pdf (Zugriff 10.11.2014).

¹³ Vgl. a.a.O., 91.

¹⁴ Lührs, Arbeitsrechtliche Kommissionen, 142.

¹⁵ Vgl. a.a.O., 143.

¹⁶ Vgl. a.a.O., 144 f.

seine Funktion als Leittarifvertrag eingebüßt hat. Als Folge des sozialwirtschaftlichen Transformationsprozesses nehmen Normalarbeitsverhältnisse ab und prekäre Beschäftigungen zu.¹⁷

Die Einnahmen aus Kirchensteuern als Mitgliedsbeiträge sind mit ca. 50% der Gesamteinnahmen die Haupteinnahmequelle für die verfasste Kirche.¹⁸ Rückläufige Kirchenmitgliederentwicklungen und die soziodemographische Kirchenmitgliederentwicklung wirken sich dabei zunehmend negativ aus.¹⁹ Die verfasste Kirche muss damit umgehen, dass keine verlässlichen Aussagen mehr über die Entwicklung ihrer finanziellen Basis getroffen werden können und wird mit schwankenden und unsicheren Zukunftsprognosen konfrontiert.²⁰ Diese Unsicherheitsfaktoren lösen bei den Entscheidungsgremien im kirchlichen Bereich Fragen danach aus, welche Aufgaben unverzichtbar sind und welche Dienste langfristig und dauerhaft aufrechterhalten werden können. Kernaufgaben werden neben Aufgabenbereiche mit thematischen oder zielgruppenorientierten Schwerpunkten gestellt und konkurrieren teilweise innerkirchlich um die Fortführung der Finanzierung und damit um den Erhalt von Arbeitsplätzen.

Neben den finanzpolitischen Veränderungen müssen sich kirchliche und diakonische Arbeitgeber veränderten Bedingungen hinsichtlich des Personals stellen, die mit einem massiven Fachkräftemangel im Sozialbereich, insbesondere in der Pflege und im Bereich der Erziehungsberufe einhergehen. Für die zu besetzenden Stellen sind nicht immer ausreichend qualifizierte Bewerber vorhanden, die die kirchenspezifischen Voraussetzungen wie z.B. Kirchengliederzugehörigkeit mitbringen. Um den Betrieb in diesen Bereich weiter aufrecht erhalten zu können, wird nach Kompromisslösungen gesucht. Durch den hohen Fachkräftebedarf im Sozialbereich in den Ausbaujahren und die zunehmende fachliche Professionalisierung und Einführung von professionstypischen Standards wurden bereits in der Vergangenheit Fragen nach einer Identifikation und Wertebindung an die christliche Ausrichtung des Arbeitsplatzes eher zurückgestellt.²¹ Insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern, in denen durch die DDR-Regierungszeit kirchliche Sozialisation in einem geringeren Maße stattfand und soziale Einrichtungen nach der Wende in kirchliche Trägerschaft übernommen wurden, wirft die fehlende Kirchengliederzugehörigkeit und innere Verbindung zum Dienst der Kirche Fragen bei der

¹⁷ Vgl. Jürgen Klute/Franz Segbers, Zukunftsfähig und kirchlich identifizierbar: Tarifverträge plus Dienstgemeinschaft, in: ders. (Hg.), »Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«. Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg 2006, 13–52: 23, 26.

¹⁸ Vgl. http://www.ekd.de/download/zahlen_und_fakten_2014.pdf (Zugriff am 09.11.2014).

¹⁹ Vgl. Jens Petersen, Einnahmen aus der Kirchensteuer, <http://www.ekd.de/kirchenfinanzen/assets/einnahmen.pdf> (Zugriff am 11.11.2014).

²⁰ Vgl. Lührs, Arbeitsrechtliche Kommissionen, 148.

²¹ Vgl. Hans-Richard Reuter, Kirchenglieder-spezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, in: Reiner Anselm/Jan Hermelink (Hg.), Der Dritte Weg auf dem Prüfstand. Theologische, rechtliche und ethische Perspektiven des Ideals der Dienstgemeinschaft in der Diakonie. 6. Käsdorfer Management-Symposium, Göttingen 2006, 33–68: 50; Vgl. http://www.ekd.de/download/120305_faire_arbeitsbedingungen_durch_den_dritten_weg.pdf (Zugriff 08.10.2015).

Anstellung bzw. bei der Einbindung dieser Beschäftigten in den Sendungsauftrag der Kirche auf.²² In den Loyalitätsrichtlinien der EKD finden sich diesbezüglich Abstufungen, die die Problematik aufgreifen und aufzulösen versuchen.²³ Der Arbeitgeber Kirche und Diakonie tritt in einer modernen und pluralistischen Gesellschaft auf und muss sich den daraus ergebenden Anfragen stellen. Dabei ist zu klären, in wie weit das Leitbild der Dienstgemeinschaft auf Organisationen übertragbar und Diakonie im christlichen Sinn noch lebbar ist im Spannungsfeld ökonomischer Verteilungskonflikte, Veränderungen beim Berufsethos und Motivationslagen der Mitarbeiter sowie der Vielfalt an Betreuungs- und Hilfebedarfen.²⁴

2. Sonderweg Kirchliches Arbeitsrecht: verfassungsrechtliche Grundlagen, theologische Aspekte von Dienstgemeinschaft, konkrete Ausgestaltung des Arbeitsrechts
 - a) Verfassungsrechtlich garantiertes Selbstbestimmungsrecht der Kirchen

Neben dem Grundrecht der Religionsfreiheit, welches in Art. 4 GG nicht nur für den Einzelnen sondern generell garantiert wird, hat der Staat sein Verhältnis zu den Kirchen in Art. 140 GG definiert, indem die Weimarer Kirchenartikel Bestandteil des Grundgesetzes wurden und damit die Grundlage des staatskirchenrechtlichen Systems in Deutschland bilden.²⁵ „Der Religionsfreiheit dient [...] als notwendige Ergänzung die institutionsrechtliche Gewährleistung, dass die Kirche ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordnet und verwaltet (Art. 137 Abs. 3 WRV).“²⁶ Der säkularisierte Staat darf aufgrund der grundrechtlich garantierten Religionsfreiheit keine inhaltlichen Aussagen zu Glaubenslehren treffen und kann sich somit auch zum Wesen und Auftrag der Kirche nicht verbindlich äußern und respektiert die Eigenständigkeit der kirchlichen Rechtsordnung.²⁷ Kalisch spricht 1952 davon, dass es sich um eine *ausschließliche* Zuständigkeit der Kirchen zur Rechtsetzung *aller kircheneigenen Angelegenheiten* handelt, um ihre Belange selbständig zu ordnen, der Staat in diesen Fällen nicht rechtsetzend tätig werden darf und es sich bei der kirchlichen Autonomie um ein den Kirchen zustehendes Grundrecht handelt. Konfliktfelder zeichnen sich ab hinsichtlich der Frage, was als kircheneigene Angelegenheit, d.h. *ibrer Natur nach* einzuordnen ist.²⁸ Die Kirche

²² Vgl. Reuter, Kirchenspezifische Anforderungen, 50 f.

²³ Vgl. <http://www.ekd.de/EKD-Texte/loyalitaetsrichtlinie.html> (Zugriff am 21.11.2014).

²⁴ Vgl. Reiner Anselm/Jan Hermelink/Stephan Schleissing, Zur Einführung, in: Anselm/Hermelink, (Hg.), Dritte Weg, 9–15: 10.

²⁵ Reinhard Richardi 2012, Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, München 2012, § 1, Rn 2, 3, 6, 7.

²⁶ A.a.O., § 1, Rn 8.

²⁷ Vgl. a.a.O., § 1, Rn 5, 8.

²⁸ Werner Kalisch, Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts, in: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht, 2, 1952/1953, 24–63: 24 f. (Hervorhebung im Original).

entfaltet ihren Dienst im Rahmen der staatlich geordneten Gesellschaft und nutzt den vom Staat gewährten Gestaltungsfreiraum für die Erfüllung ihres Auftrags und die Definition der dazugehörigen Angelegenheiten.²⁹ Eine eigenständige Dienstverfassung der Kirchen ist nach Richardi verfassungsrechtlich gesichert, denn jede Religionsgemeinschaft kann ohne Mitwirkung des Staates Ämter verleihen und deren Anforderungen, Rechte und Pflichten näher bestimmen.³⁰ Dabei können sich die Kirchen auch der Ordnungsformen des Privatrechts bedienen, die jedermann offen stehen, ohne dass die Zugehörigkeit zu den eigenen Angelegenheiten verloren geht.³¹ Als Folge dieser Rechtswahl findet das staatliche Arbeitsrecht auf diese Arbeitsverhältnisse Anwendung und der einzelne kirchliche Arbeitgeber, der Arbeitsverträge abschließt, nimmt damit die allgemeine Vertragsfreiheit für sich in Anspruch, hat gleichzeitig Teil am kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und untersteht den von der verfassten Kirche vorgegebenen Maßstäben.³² Robbers weist darauf hin, dass „das Bundesverfassungsgericht betont, dass die Einbeziehung kirchlicher Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das spezifisch Kirchliche, das kirchliche Proprium, nicht in Frage stellen dürfe. Die Verfassungsgarantie [...] bleibt für die Gestaltung dieser Arbeitsverhältnisse wesentlich.“³³ Die Regelung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse zählt damit zu den Angelegenheiten, die von den Kirchen selbständig geordnet werden und durch den Schrankenvorbehalt des für alle geltenden Gesetzes ihren Rahmen erhalten.³⁴ Seit den Weimarer Tagen wird in der juristischen Fachwelt über die Auslegung des Schrankenvorbehalts gestritten mit der Tendenz, die Einschränkungsmöglichkeiten der Selbstverwaltungsgarantie der Kirche gering zu halten und der Besonderheit dieser Sonderregelung für die Kirchen Gewicht zu verleihen.³⁵ Dabei geht es im Grunde darum, im Konfliktfall die konkurrierenden Rechtsgüter in der Weise zuzuordnen, dass diese weit möglichst Berücksichtigung finden und eine sogenannte „praktische Konkordanz“ hergestellt wird.³⁶ Die konkurrierenden Rechtspositionen sind dabei in einen optimierenden Ausgleich zu bringen, bei dem jede Rechtsposition nur die notwendigen Einschränkungen bei größtmöglicher Entfaltung hinnehmen muss. Präferenzen werden jeweils einzelfallabhängig unter Beachtung der bestehenden Kompromissmöglichkeiten gebildet und eine bedingte Vorrangrelation hergestellt.³⁷ Für den arbeitsrechtlichen Kontext gilt es daher, die

²⁹ Richardi, Arbeitsrecht Kirche, § 1, Rn 1, 11, 12.

³⁰ A.a.O., § 1, Rn 13.

³¹ A.a.O., § 2, Rn 1, 26.

³² A.a.O., § 2, Rn 25, 26.

³³ Gerhard Robbers, Streikrecht in der Kirche, Baden-Baden 2010, 27; BVerfGE 70, 138, 165.

³⁴ Gregor Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht. Rechtsprechung und Diskussionsstand im Schnittpunkt von staatlichem Arbeitsrecht und kirchlichem Dienstrecht, Tübingen 2006, 2; BVerfGE 70, 138, 165.

³⁵ Martin Morlok, Verfassungsrechtliche Grundlagen einer Konzeption kirchlicher Arbeitsverhältnisse als »Dienstgemeinschaft«, in: epd-Dokumentation Nr. 17/2013. Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand; Frankfurt a. Main 2013, 9–15: 12.

³⁶ Ebd.

³⁷ A.a.O., 13.

Grundrechte der Arbeitnehmer gegenüber dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen auszuloten.³⁸ Bereits die grundlegende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1985 weist darauf hin, dass bei jeder gerichtlichen Überprüfung eines Loyalitätsverstößes eines kirchlichen Arbeitnehmers immer eine Interessenabwägung im Einzelfall vorgenommen werden muss.³⁹ Der kirchliche Dienstgeber muss dabei nachweisen, dass die Verpflichtung des Arbeitnehmers im engen Zusammenhang mit der Lehre steht, um Willkür und ungerechtfertigter Ungleichbehandlung keinen Vorschub zu leisten oder verfassungsrechtlich zu legitimieren.⁴⁰ In Bezug auf das Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft ist daher wichtig zu konkretisieren, in welchem Ausmaß und in welchen Konstellationen dieses umgesetzt und mit Gegenrechten der Arbeitnehmer wie z.B. das Grundrecht auf Religionsfreiheit, Eheschließung, Schutz der Privatsphäre oder auf gewerkschaftliche Betätigung und Mitgliedschaft einander zugeordnet und in einen optimierten Ausgleich gebracht werden kann.⁴¹

b) Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft

„Der Begriff der *kirchlichen Dienstgemeinschaft* stellt innerkirchlich zunächst eine Selbstbezeichnung dar, die sich auf ein Gemeinschaftsverhältnis zwischen der Leitung und der Mitarbeiterschaft einer kirchlichen Einrichtung bezieht und auf die religiöse Bindung des Auftrags kirchlicher Einrichtungen gerichtet ist.“⁴² Der Arbeitsrechtler Richardi führt dazu aus, dass es sich bei dem Begriff um die Besonderheit des kirchlichen Dienstes handelt, die sich darin zeigt, „dass der Auftrag Jesu Christi, ihm im Dienst der Versöhnung zu folgen, sich nicht auf die dienende Nachfolge des einzelnen beschränkt, sondern auch ein Zusammenstehen vieler in einer „Gemeinschaft des Dienstes“ [...] erfordert.“ Dabei erfüllen kirchliche Einrichtungen die drei kirchlichen Grunddienste der Verkündigung des Evangeliums, des Gottesdienstes und des Dienstes am Mitmenschen, der aus dem Glauben erwächst und die in den Einrichtungen Tätigen leisten dabei ihren Beitrag zum Sendungsauftrag der Kirche.⁴³ Damit ist der Dienst nicht Selbstzweck, sondern hat Anteil am Verkündigungsauftrag der Kirche. Diesem sind alle kirchlichen Mitarbeiter durch ihre Mitgliedschaft in der Dienstgemeinschaft unabhängig von ihrer persönlichen Kirchenmitgliedschaft verpflichtet. Die

³⁸ Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 10.

³⁹ Ernst Fischermeier, Kirchenautonomie und Grundrechte kirchlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in: ZMV Die Mitarbeitervertretung, Dokumentation Fachtagung 2012, Sonderheft, Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts durch die Gerichte; Waldmünchen 2012, 30–35: 32; BVerfGE 70, 138, 168 v. 04.06.1985.

⁴⁰ Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 18.

⁴¹ Morlok, Verfassungsrechtliche Grundlagen, 12 f.

⁴² Lührs, Arbeitsrechtliche Kommissionen, 115 (Hervorhebung im Original).

⁴³ Richardi, Arbeitsrecht Kirche, § 4, Rn 10.

Legaldefinition der Dienstgemeinschaft findet sich in der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG.EKD) und lautet wie folgt: „Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“⁴⁴ Der Begriff der Dienstgemeinschaft wird kontrovers diskutiert und bewertet, insbesondere mit Hinweis auf die Verwendung des Begriffs im Kontext des nationalsozialistisch gestalteten Arbeitsrechts und den damit verbundenen Tarifordnungen.⁴⁵ Richardi weist eine Parallele zur nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft entschieden zurück und konstatiert, dass in solch einem Fall die „ideengeschichtliche Grundlage der kirchlichen Dienstgemeinschaft“ nicht verstanden wurde und die Kirche, ihr Selbstverständnis und ihr christlicher Auftrag einer Missdeutung der besonderen Art ausgesetzt werden.⁴⁶

Der Theologe und Jurist Werner Kalisch bestimmt in seiner Abhandlung zu Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts 1952/1953 den Begriff der Dienstgemeinschaft für das evangelische Kirchenrecht grundlegend neu. Er betont, dass sich die Kirche insbesondere durch ihren eigenständigen Verkündigungsauftrag vom Staat und von anderen Personenverbänden des weltlichen Rechts unterscheidet. Nicht nur Geistliche und Kirchenbeamte sondern alle Beschäftigten im kirchlichen Bereich können nur vom „Wesen der Kirche und ihrem Auftrag her recht verstanden werden“.⁴⁷ Durch eine Umgestaltung bzw. Neuschaffung des kirchlichen Dienstrechts auf der Basis dieser vorgegebenen Dienstgemeinschaft soll auch in der rechtlichen Gestaltung dem Zeugnischarakter allen kirchlichen Dienstes und dessen Einheit Rechnung getragen werden. Allgemeines staatliches Recht oder öffentliches Dienstrecht können dabei die Einzigartigkeit des Ursprungs und des Inhaltes des kirchlichen Auftrags nicht angemessen abbilden und regeln.⁴⁸

Um das Wesen der kirchlichen Dienstgemeinschaft zu erschließen, ist der Rückbezug auf das Wesen und den Auftrag der Kirche erforderlich.⁴⁹ In Art. 15 Abs. 1 der Grundordnung der EKD heißt es hierzu: „Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Gliedkirchen sind gerufen, Christi Liebe in Wort und Tat zu verkündigen. Diese Liebe verpflichtet alle Glieder

⁴⁴ AKS/Richter, Präambel, in: Utz Aeneas Andelewski/ Irmgard Kufner-Schmitt/Jochem Schmitt, (Hg.), Berliner Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland MVG.EKD; Stuttgart u.a. 2007, Rn 3 f.

⁴⁵ Vgl. Lührs, Arbeitsrechtliche Kommissionen, 126 f; vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 176 f.

⁴⁶ Richardi, Arbeitsrecht Kirche, 54 f.

⁴⁷ Kalisch, Kirchliches Dienstrecht, 30.

⁴⁸ Vgl. a.a.O., 32.

⁴⁹ Vgl. Armin Pahlke, Kirche und Koalitionsrecht. Zur Problematik des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens, insbesondere des sog. Dritten Weges der Kirchen, Tübingen 1983, 39.

der Kirche zum Dienst und gewinnt in besonderer Weise Gestalt im Diakonat der Kirche; demgemäß sind die diakonisch-missionarischen Werke Wesens- und Lebensäußerung der Kirche.⁵⁰ In der Auseinandersetzung mit dem mehrdeutigen Kirchenbegriff spricht Reuter neben zwei weiteren von der einen Bedeutungsebene von Kirche, die an ihren äußeren Handlungsvollzügen zu erkennen ist und sich an den Praxisvollzügen und Lebensäußerungen der Christinnen und Christen zeigt. Die signifikanten Praxisvollzüge der Christenheit zeigen sich nach dem reformatorischen Verständnis in den beiden Aspekten der Glaubenspraxis „Zeugnis und Dienst“.⁵¹ Doch gestaltet sich die Umsetzung der Einheit von Zeugnis und Dienst in der Realität insbesondere im Kontext des organisierten kirchlichen Hilfehandelns schwierig, da Kirche und Diakonie hier in sozialstaatlichen Arrangements Leistungen in anderen gesellschaftlichen Teilsystemen erbringen und versuchen, ihre Grundvollzüge als Kirche in die allgemeinen Gemeinwohlaktivitäten zu integrieren.⁵² Lothar Stempin greift den dreifachen Kirchenbegriff auf und schafft eine Verbindung zur Mehrdimensionalität der Dienstgemeinschaft. Er spricht neben der Dienstgemeinschaft, die sich als Rechts- und Ordnungsbegriff für das Arbeitsrecht herausgebildet hat, von der Dienstgemeinschaft als spirituell gegründete Glaubensgemeinschaft und der dritten Dimension als der Gestaltungs- und Verantwortungsgemeinschaft, die Praxisvollzüge und Lebensäußerungen der Christen als Antwort auf das Evangelium hervorbringt.⁵³ Theologisch wird in der Literatur der Gedanke der Dienstgemeinschaft durch das allgemeine Priestertum aller Gläubigen begründet.⁵⁴ Die Gemeinde mit all ihren Gliedern ist dabei beauftragt, das Evangelium zu verkündigen und das allgemeine Priestertum ist als eine Grundstruktur der Kirche zu begreifen.⁵⁵ Es ist Garant für den gleichwertigen Dienst und die gleiche Würde aller Getauften und eröffnet Entfaltungsräume für die vielfältigen Begabungen im Leib Christi (1Kor 12, 12 ff.) und alle in der Kirche wahrgenommenen Ämter stellen unter Rückgriff auf das allgemeine Priestertum eine „Ausdifferenzierung des umfassenden Dienstes der Christenheit dar“ und begründen nach der IV. Barmer These „keine Herrschaft des einen über den anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes“⁵⁶. Die Einheit aller kirchlichen Dienste ist dabei nach Pahlke ein konstituierendes Merkmal für die kirchliche Dienstgemeinschaft. Er lehnt insbesondere für die Regelungsinhalte des kollektiven Arbeitsrechts eine funktionsspezifische Differenzierung der nichttheologischen Dienste nach der Nähe der Tätigkeit zum Verkündigungsauftrag mit der Folge einer Spaltung für die

⁵⁰ http://www.ekd.de/download/grundordnung_fassung_amtsblatt_januar_2007.pdf (Zugriff am 16.11.2014).

⁵¹ Vgl. Reuter, Kirchenspezifische Anforderungen, 46 f.

⁵² Vgl. a.a.O., 49.

⁵³ Vgl. Manfred Freyeremuth/Peter Fündeling/Lothar Stempin, Was heißt Solidarität in der „Dienstgemeinschaft“? Drei Perspektiven aus der Praxis, in: Anselm/Hermelink (Hg.), Dritte Weg, 99–15: 111.

⁵⁴ Vgl. Reuter, Kirchenspezifische Anforderungen, 52 f.; vgl. Richardi, Arbeitsrecht Kirche, § 4, Rn 11–13.

⁵⁵ Pahlke, Koalitionsrecht, 41.

⁵⁶ Reuter, Kirchenspezifische Anforderungen, 53, Barmer Theologische Erklärung IV. These.

Arbeitsrechtsregelung ab, die eine Hierarchisierung der Dienste und Beschäftigungsverhältnisse hervorrufen würde, welche theologisch nicht haltbar ist.⁵⁷ Eine Zweiteilung in geistliche und äußere Dienstbereiche widerspricht dem Selbstverständnis der beiden Kirchen, die betonen, dass jeder Dienst in der Kirche durch einen vom Glauben her vorgegebenen Bezug zur kirchlichen Aufgabenstellung geprägt ist.⁵⁸

Nach Reuter ist neben der subjektiven Auslegung des Konzepts Dienstgemeinschaft, welches er mit dem Priestertum aller Gläubigen verbindet, das Konzept durch die objektiv vorhandene Einbindung der Mitarbeitenden in die Zweckerfüllung des kirchlichen Auftrags allein durch ihre arbeitsrechtliche Beziehung zur Kirche ohne Berücksichtigung einer glaubensbestimmten Bindung oder Motivation zu begründen. Dabei müssen beide Auslegungsansätze so verbunden werden, dass „bekenntnis- und funktionsbezogene Gesichtspunkte in differenzierter Weise und in unterschiedlicher Gewichtung Berücksichtigung finden“ und er entwickelt darauf aufbauend ein Abstufungsmodell mit konfessionsbezogenen Abstufungen unter Berücksichtigung der erfahrbaren Nähe des kirchlichen Auftrags.⁵⁹ Burkhard Schops fordert in seiner Abhandlung zur Dienstgemeinschaft in Verbindung mit ausgesuchten Managementkonzepten dazu auf, die Chance zu ergreifen, Dienstgemeinschaft als geistliche Führungsaufgabe zu verstehen und die Strukturen zu schaffen, dass alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft an der Gestaltung beteiligt sind und ihre Verantwortung übernehmen können. Die Glaubhaftigkeit der Dienstgemeinschaft zeigt sich dann in dem, wie die tätige Nächstenliebe nach innen und außen praktiziert, organisiert und im Umgang miteinander auf Basis einer gemeinsamen Wertegemeinschaft mit Leben gefüllt wird.⁶⁰ Auch Dieter Beese führt mit Rückgriff auf die III. Barmer These aus, dass Ordnung und Leitung der Kirche dem Priestertum aller Gläubigen in der Dienstgemeinschaft der Christen entsprechen müssen und gerade in der Art und Weise, wie in der Kirche Meinungs- und Entscheidungsfindung erfolgen und Leitungs- und Führungsprinzipien für die Zusammenarbeit gestaltet werden, diese Gemeinschaft des Dienstes nach außen bezeugt wird.⁶¹ Gerhard Robbers spricht von dem Zeugnis des Glaubens durch die Tat wenn er in seinem Gutachten zum Streik in der Kirche wie folgt formuliert: „Das Miteinander des Umgangs innerhalb der kirchlichen Dienstgemeinschaft gehört zu den zentralen Fragen christlicher Glaubensverkündigung durch tatsächliches Handeln.“⁶² Die Bereitschaft zur vertrauensvollen Zusammenarbeit im Rahmen der

⁵⁷ Vgl. Pahlke, Koalitionsrecht, 48 f.

⁵⁸ Vgl. a.a.O., 51 f.

⁵⁹ Reuter, Kirchenspezifische Anforderungen, 54–57: 56.

⁶⁰ Vgl. Burkhard Schops, Tradition und Kultur der Dienstgemeinschaft im Kontext ausgewählter Managementkonzepte, in: Volker Herrmann/Heinz Schmidt (Hg.), *Diakonisch führen im Wettbewerb. Herausforderungen und Aufgaben* (Veröffentlichungen des Diakoniewissenschaftlichen Instituts 41), Heidelberg 2010, 101–162: 158–162.

⁶¹ <http://www.diakonie-rwl.de/cms/media//pdf/aktuelles/dossier/dritterWeg/ProfBeese-DerDritteWeg201011.pdf> (Zugriff am 07.10.2014).

⁶² Robbers, Streikrecht, 35.

Dienstgemeinschaft ist daher in der Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD als Prämisse festgeschrieben.⁶³ Hermann Reichold konstatiert hinsichtlich der Partizipationskultur in der Kirche, dass es um den gelebten Inhalt der Dienstgemeinschaft geht und nicht nur um ein Etikett, denn „gerade kirchliche „Unternehmen“ müssen ethischen Anforderungen in besonderer Weise entsprechen. [...] Glaubwürdiges Handeln erfordert auch eine glaubwürdige Verhandlungs- und Ordnungsethik innerhalb der Arbeitsbeziehungen eines Unternehmens. Dazu ist eine gelebte Mitbestimmungsordnung unabdingbar.“⁶⁴ Es müssten entsprechende Beteiligungsstrukturen geschaffen werden, die eine echte Partizipation der Mitarbeitenden auch in den sie betreffenden Unternehmensentscheidungen ermöglichen, denn beim Dienstgemeinschaftsgedanken geht es über den fairen Umgang miteinander und eine gute Individualethik hinaus.⁶⁵

c) Ausgestaltung des Arbeitsrechts in Kirche und Diakonie

Auf Grundlage ihres Selbstbestimmungsrechts haben die katholische Kirche in der Grundordnung für den kirchlichen Dienst (1993) und die evangelische Kirche in der Loyalitätsrichtlinie der EKD (2005) Loyalitätspflichten formuliert, die besondere Anforderungen zur Wahrung ihres Propriums für die Leistungserfüllung im kirchlichen Dienst beinhalten und auf Einzelfragen wie z.B. Fragerechte und Offenbarungspflichten im Einstellungsverfahren oder besondere Kündigungsmöglichkeiten bei der Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten wirken.⁶⁶ Jüngste Gerichtsentscheidungen trugen dazu bei, dass die Grundordnung der katholischen Kirche in diesem Jahr überarbeitet und neu verabschiedet wurde. Neben den individualarbeitsrechtlichen Konfliktfeldern sind insbesondere die kollektivrechtlichen Besonderheiten im kirchlichen Arbeitsrecht immer wieder im Fokus der Diskussion. Nachdem die einseitige Regelung der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse durch den Erlass von Kirchengesetzen ohne jegliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite – der sogenannte Erste Weg – in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre als undemokratischer und nicht mit dem Wesen der kirchlichen Dienstgemeinschaft zu vereinbarender Weg von den Kirchen aufgegeben wurde⁶⁷ hat sich in den meisten evangelischen Kirchen der sogenannte Dritte Weg etabliert, an dem bis heute festgehalten wird und der eine alternative und nach Auffassung der Kirchen die angemessene Vorgehensweise zur Arbeitsrechtsetzung darstellt.⁶⁸ Die Regelung der

⁶³ Vgl. AKS/Richter, Präambel, in: Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, (Hg.), MVG.EKD, Rn 8 f.

⁶⁴ Hermann Reichold, Selbstbestimmung der Kirche oder (nur) Tendenzschutz? Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht, in: Hartmut Kreß, (Hg.), Religionsfreiheit als Leitbild. Staatskirchenrecht in Deutschland und Europa im Prozess der Reform; Münster u.a. 2004, 105–118: 117 f.

⁶⁵ A.a.O., 118.

⁶⁶ Vgl. Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 100–113: 100.

⁶⁷ Vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 183 f.

⁶⁸ Vgl. Jacob Jousen, Dritter Weg, in: Detlev Fey/Jacob Jousen/Marc-Oliver Steuernagel, (Hg.), Das Arbeits-

Arbeitsbedingungen durch Kollektivvereinbarungen, die von Koalitionen in Bezugnahme auf die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG ausgehandelt, in Form von Tarifverträgen festgeschrieben werden und den Bedingungen des Tarifvertragssystems unterliegen – das als Zweiter Weg benannte Verfahren zur Arbeitsrechtsetzung – kommt in der Form von kirchengemäßen Tarifverträgen nur vereinzelt vor. Der Dritte Weg sieht den Abschluss von Arbeitsrechtsregelungen im kirchlichen und diakonischen Bereich durch konsensorientierte, paritätisch besetzte Kommissionen von Vertretern der Anstellungsträger und der Mitarbeitenden vor. Zur Stärkung der Konsensorientierung sind qualifizierte Mehrheiten für die Beschlussfassung erforderlich, die in den Gliedkirchen und im Bereich der Diakonie in ihrer Ausgestaltung differieren. Kommt es zu keiner Einigung, trifft ein paritätisch besetzter Schlichtungsausschuss unter dem Vorsitz einer neutralen Person die endgültige Entscheidung. Einige Leitungen der Kirchen und der Diakonie behalten sich in diesem Verfahren ein Einspruchsrecht vor, wenn die Beschlüsse grundsätzliche theologische oder rechtliche Bedenken hervorrufen. Die Beschlüsse werden daraufhin noch einmal an die arbeitsrechtliche Kommission zurückverwiesen.⁶⁹ Gewerkschaftsvertreter können von Seiten der Mitarbeitenden in die Kommission entsandt werden, mindestens die Hälfte der Mitarbeitendenvertretung muss hauptamtlich im kirchlichen oder diakonischen Bereich beschäftigt sein. Fachverbände und Gewerkschaften sind seit langem aufgrund ihrer umfassenden Sachkenntnis zur Mitarbeit eingeladen, sofern sie die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes respektieren.⁷⁰ Neben offenen Fragen zur normativen Wirkung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen und zu deren Zuordnung und Reichweite ist die Frage nach der Zulässigkeit von Streiks und weiteren Arbeitskämpfmaßnahmen in kirchlichen Einrichtungen im Zusammenhang mit dem kirchlichen Kollektivarbeitsrecht ein Thema, das seit jeher zwischen den Gewerkschaften und den kirchlichen Vertretern strittig diskutiert wird und immer wieder zu juristischen Auseinandersetzungen führt. Dabei sind nach Richardi kirchliche Arbeitnehmer, die sich auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit berufen und im Zuge dessen zu Koalitionen zusammenschließen, um Einfluss auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu nehmen, weiter dazu verpflichtet, ihre Arbeit stets in der Bindung zum kirchlichen Auftrag zu leisten und die Besonderheit des kirchlichen Dienstes ist bei der koalitionsgemäßen Betätigung zu achten.⁷¹ Ein Grundrecht auf Streik kann hingegen nicht ohne weiteres aus dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitet werden.⁷² Diese Regelung überlässt es

und Tarifrecht der Evangelischen Kirche. Praxishandbuch für Kirche und Diakonie; München 2012, 111–115: 111; vgl. Pahlke, Koalitionsrecht, 9.

⁶⁹ Traugott Jähnichen, Vom „Gotteslohn“ zum „Dritten Weg“ – Zur Vorgeschichte und Verabschiedung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetze, in: Andreas Henkelmann/Traugott Jähnichen/Uwe Kaminsky/Katharina Kunter, Abschied von der konfessionellen Identität?. Diakonie und Caritas in der Modernisierung des deutschen Sozialstaats seit den sechziger Jahren, Stuttgart 2012, 295–313: 303.

⁷⁰ Ebd.

⁷¹ Vgl. Richardi, Kirchliches Arbeitsrecht, § 9, Rn 23 f.

⁷² Vgl. a.a.O., § 10, Rn 7 f.

den Beteiligten selbst zu bestimmen, wie sie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fördern wollen. Das Tarifvertragssystem, welches auf den Interessengegensatz, Konflikte und Kampf abhebt, wird nicht als einziger Weg angesehen, sondern festgestellt, dass es andere Formen zur sinnvollen Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens gibt, die die Einigung und das Zusammenwirken betonen, ohne Konflikte und deren Austragung auszuklammern.⁷³ Will die Kirche das Streikrecht in ihren Einrichtungen ausschließen, muss sie das staatliche Arbeitsrecht für ihren Bereich so modifizieren, dass die kirchlichen Regelungen ebenfalls die Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens und die Förderung der Bedingungen als Ziel haben und Möglichkeiten zur Konfliktlösung mit dem Fokus auf Zusammenwirken und Einigung vorsehen.⁷⁴ Eigene kirchliche Regelungen sind solange verfassungsrechtlich unbedenklich und ein Streikrecht nicht erforderlich, wie diese im Rahmen der Fürsorgepflicht des kirchlichen Arbeitgebers ein gerechtes Lohngefüge ermöglichen und eine Unterlegenheit der Arbeitnehmer vermeiden, indem sie die kollektive eigenverantwortliche Interessenwahrnehmung der Mitarbeiter auch strukturell gewährleisten.⁷⁵ Mit der Entscheidung der Kirchen für den Dritten Weg als konsensorientiertes paritätisches Modell zur Mitbestimmung haben sie einen alternativen Weg beschritten, und zeigen andere Wege des Umgangs miteinander auf. Doch der Dritte Weg ist verfassungsrechtlichen Fragen ausgesetzt und bisher wurde die Frage des Arbeitskampfes zwar nahezu übereinstimmend als unzulässig bewertet, jedoch ist ein stereotyper Verweis auf das bisher immer anerkannte Streikverbot nicht mehr ausreichend und auch an dieser Stelle die Herstellung praktischer Konkordanz gefragt.⁷⁶ Streik in kirchlichen Einrichtungen muss systemlogisch scheitern, solange sich der kirchliche Arbeitgeber konditionstreu verhält und die Grundrechtsposition der Gewerkschaften im Sinn der praktischen Konkordanz erst dann stärker wiegt, wenn die kirchlichen Arbeitgeber ihre eigenen Regelungen umgehen oder unterlaufen.⁷⁷ Bei den BAG-Urteilen von 2012 handelt es sich nach Reichold um eine salomonische Entscheidung, bei der vorerst beide Seiten zufrieden gestellt wurden, indem die Gewerkschaften bedient und das uneingeschränkte Streikverbot in den kirchlichen Einrichtungen aufgehoben wurde. Gleichzeitig wurde jedoch den Kirchen ein großer Ermessensspielraum gegeben, „im Rahmen ihres Selbststimmungsrechtes den *Zweiten* oder *Dritten Weg* so auszugestalten, dass Streiks in den Einrichtungen auch künftig ausgeschlossen bleiben können“⁷⁸. Mit der Bedingung, dass die Gewerkschaften in das Verfahren organisatorisch einzubinden sind, treffen die Richter des Bundesarbeitsgerichts die

⁷³ Vgl. Robbers, Streikrecht, 92.

⁷⁴ Vgl. a.a.O., 93.

⁷⁵ Vgl. a.a.O., 94.

⁷⁶ Vgl. Jacob Jousen, Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen, in: Burghard Kämper/Hans-Werner Thönnies (Hg.), Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, 46, Münster 2012, 53–127: 105 f.

⁷⁷ Vgl. a.a.O., 106.

⁷⁸ Hermann Reichold, Ein „Ja, aber“ zum Streikverbot in den Kirchen und ihren Einrichtungen, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, München 2013, 585–591: 588 (Hervorhebung im Original).

rechtspolitische Aussage, dass Kirche und Gewerkschaften aufeinander zugehen und einen konstruktiven Weg der Zielerreichung finden sollen.⁷⁹ Den Gewerkschaften ist nun eine frei gewählte Mitwirkung zu ermöglichen, für die Gültigkeit des Streikverbots in kirchlichen Einrichtungen ist jedoch die tatsächliche Beteiligung der Gewerkschaften im Kommissionensystem des Dritten Weges nicht zwingend erforderlich.⁸⁰ Das BAG überlässt den Kirchen die Entscheidung, ob sie ihre Arbeitsbedingungen auf dem Dritten Weg oder auf dem Zweiten Weg durch kirchengemäße Tarifverträge, die mit einem Verzicht auf Arbeitsk Kampfmaßnahmen verbunden werden, regeln. Es bestätigt die Verfassungskonformität dieser Einschränkung der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften als Maßnahme zum Schutz des religiösen Bekenntnisses.⁸¹ Eine Verfassungsbeschwerde von ver.di im Anschluss an die BAG-Urteile war erfolglos und wurde jüngst vom Bundesverfassungsgericht abgewiesen. Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD wurde aufgrund der Forderungen aus den BAG-Entscheidungen grundlegend überarbeitet und der EKD-Synode 2013 zur Beschlussfassung vorgelegt. Mit den Anpassungen dieses Rahmengesetzes, welches für die EKD, die Gliedkirchen sowie die Diakonie und ihre Einrichtungen und Zusammenschlüsse gilt, werden die Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts aufgegriffen und in einen rechtlichen Rahmen für die weitere Ausgestaltung gestellt.⁸² Eine Übernahme in landeskirchliches Recht ist mittlerweile teilweise erfolgt.

3. Gegenüberstellung der Systeme der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung

Bei beiden Wegen handelt es sich um kirchengemäße Wege, die ihre Legitimation durch den Erlass einer kirchengesetzlichen Regelung erhalten und man bewegt sich bei keinem der beiden Verfahren rein auf staatsrechtlicher Ebene. Eine zweite Gemeinsamkeit der Systeme liegt in der Tatsache, dass beide Wege Vereinbarungen zur Friedenspflicht fordern – Arbeitsk Kampfmaßnahmen wie Streik oder Aussperrung werden als nicht kirchengemäß angesehen und die Regelungswege mit verbindlichen Schlichtungsverfahren zur Konfliktlösung ausgestattet. Nur die Verfahrens- und Verhandlungswege hierzu sind unterschiedlich ausgestaltet.

⁷⁹ Vgl. ebd.

⁸⁰ Vgl. Harald Schliemann, Strukturelle Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden im Dritten Weg, in: ZMV Die Mitarbeitervertretung, Dokumentation Fachtagung 2014, Sonderheft, Bessere Arbeitsbedingungen durch Koalitionen? Wohin steuert das kirchliche Arbeitsrecht?, Waldmünchen 2014, 50–55: 54 f.

⁸¹ Reinhard Richardi, Das BAG zur Streikfreiheit in kirchlichen Einrichtungen, in: Recht der Arbeit, 1, München 2014, 42–47: 46; BAG 20.11.2012 – 1 AZR 611/11, Rn 33, NZA 2013, 441 f.

⁸² Vgl. Steffen Klumpp, Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD 2013, in: ZMV Die Mitarbeitervertretung, Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche, 1, Waldmünchen 2014, 2–6: 2.

Als erster Punkt soll die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in den beiden Systemen beleuchtet werden. Dabei ist festzustellen, dass die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften seit den Forderungen der BAG-Urteile von 2012 für beide Wege der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung Gebot ist – beim Abschluss von Tarifverträgen ergibt sich die Zusammenarbeit zwangsläufig, da Gewerkschaften Tarifparteien sind. Im Dritten Weg muss neuerdings zumindest eine angemessene Beteiligung der Gewerkschaften bei der Arbeitsrechtsetzung ermöglicht werden. Es bleibt in diesem Fall den Gewerkschaften selbst überlassen, ob sie das Angebot der Kirchen und der Diakonie zur Mitgestaltung annehmen oder nicht. Ein Umdenken bei den kirchlichen Arbeitgebern ist hier erforderlich, denn diese müssen zulassen, dass auch kirchenfremde Vertreter künftig ein Mitspracherecht in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen haben. Die Kirchenmitgliedschaft kann lediglich in den Schlichtungskommissionen von allen Mitgliedern gefordert werden. Die Gewerkschaftsvertreter müssen sich im Dritten Weg weiterhin den Spielregeln und Verfahrensweisen der kirchlichen Vorgaben unterwerfen und sind lediglich Teil der Koalitionen und Mitarbeitervereinigungen und nicht per se Hauptakteure in den Verhandlungen. Dabei gilt es, mit z. T. starken Interessengruppen und Vertretungen auf der Arbeitnehmerseite zu kooperieren und einen gemeinsamen Konsens in der Positionierung zu finden. Der Organisationsgrad der Beschäftigten in Kirche und Diakonie ist bisher sehr niedrig, dient jedoch als Kriterium für die Verteilung der Sitze in den Kommissionen und die Repräsentationsstärke korreliert mit der sozialen Mächtigkeit der Koalitionen. Ob die Vorgaben des BAG zur organisatorischen Einbindung der Gewerkschaften im Dritten Weg sich für deren Mitgliedergewinnung bei kirchlichen Beschäftigten positiv auswirkt, muss sich noch erweisen. Es stellt sich zudem die Frage, wie belastbar und tragfähig eine angeordnete Zusammenarbeit zwischen Kirche und Gewerkschaften sein kann und es bleibt abzuwarten, in welchem Umfang die Gewerkschaften die Einladungen von Kirche und Diakonie zur Mitarbeit im Dritten Weg annehmen, die bereits in der Vergangenheit deutlich ihre Mitwirkung mit dem Hinweis abgelehnt haben, dass sie nicht auf ihr Streikrecht verzichten wollen. Doch dieser Umstand steht auch der Einigung bei kirchengemäßen Tarifverträgen im Weg, wie der Ausstieg des Marburger Bundes bei den Tarifverhandlungen in Niedersachsen 2014 gezeigt hat. Auch die Ankündigung von ver.di, den Grundlagentarifvertrag mit der Nordkirche zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu kündigen, zeigt in diese Richtung. Gerichtlich wurde jedoch bestätigt, dass sich die Gewerkschaften mit der Friedenspflicht in kirchlichen Einrichtungen arrangieren müssen, sofern die Kirchen ihre Hausaufgaben aus den BAG-Urteilen erfüllen und die Gewerkschaften beim großen Arbeitgeber Kirche und Diakonie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mitgestalten wollen. Bei beiden kirchengemäßen Wegen sind Zugeständnisse von beiden Seiten notwendig und diese werden gemacht, so lange die gemeinsamen Interessen an einer konstruktiven Zusammenarbeit überwiegen.

Als zweiter Punkt soll geprüft werden, ob sich einer der kirchengemäßen Wege der Arbeitsrechtsregelung besser für die Bewältigung der Herausforderungen auf dem Sozialmarkt eignet. Mit der Idee eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für den Sozialbereich wurde die Sozialpartnerschaft zwischen den diakonischen Dienstgebern in Niedersachsen und der Gewerkschaft ver.di und dem Marburger Bund begründet. Es besteht die Chance, den ruinösen Wettbewerb auf dem Sozialmarkt, der insbesondere über die Lohnkosten ausgetragen wird, über einen gemeinsamen Tarifvertrag, an den sich alle Anbieter halten (müssen), einzudämmen. In diesem Sinn bringt der kirchengemäße Tarifvertrag im Gegensatz zum Dritten Weg die Voraussetzungen mit, der laut Urteil der Erfurter Richter die kollektive Arbeitsrechtsordnung auf Grundlage des Tarifvertragsgesetzes (TVG) regelt, obwohl die normative Rechtsqualität der kirchengemäßen Tarifverträge teilweise von Juristen bezweifelt wird. Dem kommissionsgestützten Regelungsverfahren des Dritten Weges bleiben die rechtlichen Möglichkeiten des TVG hingegen verschlossen. Jedoch darf bezweifelt werden, dass das Ergebnis eines Tarifabschlusses, der die Rechtsqualität der Allgemeinverbindlichkeit erlangen würde, für die diakonischen Beschäftigten ein positives Ergebnis mit sich bringen würde, vielmehr ist in diesem Fall mit einer Absenkung des Lohnniveaus zu rechnen. Die Forderung bleibt bei beiden Wegen im Raum: qualitativ gute Pflege braucht auch eine gute, angemessene Bezahlung. Die Wertschätzung der Arbeit im Sozialbereich und deren gerechte Entlohnung ist vorrangig eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und nicht nur eine Frage für Tarifpartner. Durch die Änderung der Finanzierungslogik im Sozialbereich, der hochgradig lohnkostenintensiv ist, weg von sozialstaatlichen Refinanzierungsmechanismen hin zu Marktbedingungen und Wettbewerbsstrukturen werden die Kosteneinsparungen zwangsläufig über die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten erzielt. Aus Gründen der Sozialethik liegt eine Aufgabe der Kirche auf sozialpolitischer Ebene darin, sich für mehr Lohngerechtigkeit und gute Arbeitsbedingungen stark zu machen. Da der Sozialbereich traditionell zu weiten Teilen von kirchlichen Trägern abgedeckt wird, steht das Spannungsfeld, in dem Kirche und Diakonie sich befinden, deutlich vor Augen und die berechtigte Frage stellt sich, wie diese negativen marktbedingten Entwicklungen mit sozialetischen und christlichen Werten im Umgang mit Mitarbeitern und Betreuten noch zu vereinbaren sind. Können sich kirchliche Arbeitgeber diesem Wettbewerbsdiktat entziehen und welche Konsequenzen – auch auf die Kirchenfinanzen – hätte ein solches Vorgehen? Die Diakonie in Niedersachsen erhofft sich durch einen Tarifvertrag Soziales, an den alle Träger gebunden sind, eine stärkere Verhandlungsposition gegenüber den Kostenträgern bei den Entgeltverhandlungen und damit eine bessere Refinanzierung ihrer Angebote. Ob die Rechnung aufgeht, muss allerdings noch die Zukunft weisen.

Der kirchliche Auftrag und das Leitbild der Dienstgemeinschaft soll in der Gegenüberstellung der beiden Wege zur Arbeitsrechtsetzung als dritter Aspekt in den Blick genommen

werden. Auch wenn das Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft in der Regel als Begründung für den Dritten Weg herangezogen wird, stellt beispielsweise das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung 2012 für den kirchengemäßen Tarifvertrag die Verbindung mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft her, und deklariert Modifikationen des Tarifvertrags anhand dieses Leitbildes als Angelegenheit im Sinne des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen. Es steht zudem außer Frage, dass alle kirchlichen und diakonischen Einrichtungen dem Sendungsauftrag der Kirche verpflichtet sind – unabhängig davon, ob sie ihre Arbeitsbedingungen mittels kirchengemäßer Tarifverträge oder durch Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen regeln. Die kirchliche Haltung gegen Tarifvertragsabschlüsse mit Rückgriff auf die Dienstgemeinschaft hatte vor allem die Unvereinbarkeit des Leitbildes mit Arbeitskampfmaßnahmen in kirchlichen Einrichtungen im Blick. Da jedoch bei beiden kirchengemäßen Systemen eine Friedenspflicht und der Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen anvisiert sind, ist dieser Punkt obsolet. Anders wäre dies zu bewerten, wenn die Tarifvertragslösung das Verfahren der verbindlichen Schlichtung nicht mehr beinhalten würde. Lothar Stempin sprach beim Käsdorfer Managementsymposium von einer Mehrdimensionalität der Dienstgemeinschaft und hatte neben der rechtlichen Dimension der Dienstgemeinschaft, die einer spirituell gegründeten Gemeinschaft und einer Gestaltungs- und Verantwortungsgemeinschaft im Fokus.⁸³ Diese Gemeinschaft wird dabei von allen in der Kirche Tätigen geformt, die mit dem kirchlich-diakonischen Sendungsauftrag verbunden sind und bildet sich unabhängig davon, in welchem Verfahren die rechtlichen Bedingungen für die Arbeitsverhältnisse ausgehandelt werden. Dabei ist jeder, der im kirchlichen Dienst steht, Teil der Dienstgemeinschaft und arbeitet an seinem Platz am Auftrag der Kirche mit, unabhängig von seiner individuellen Überzeugung und der persönlichen Motivation des Einzelnen. Der kirchliche Auftrag muss im Rahmen der Loyalitätspflicht von allen Beschäftigten bejaht oder zumindest geachtet werden. Dies gilt für beide Arbeitsrechtsregelungssysteme – das Leitbild und der gemeinsame Auftrag werden aufgrund einer tarifrechtlichen Regelung der Arbeitsbedingungen nicht aufgelöst. Kirchenfremde Institutionen oder Vertreter können durch die organisatorische Einbindung der Gewerkschaften in beiden Regelungsverfahren beteiligt sein und bei kircheneigenen Angelegenheiten Entscheidungen mit beeinflussen, die gegebenenfalls unmittelbar die Kirchenfinanzen betreffen.

Überwiegend haben sich die evangelischen Landeskirchen für eine Anpassung ihrer bestehenden Arbeitsrechtsregelungsgesetze entschieden, die die Forderungen der BAG-Urteile hinsichtlich der organisatorischen Einbindung der Gewerkschaften und der verbindlichen Anwendung der ausgehandelten Regelungswerke als Mindestbedingungen umsetzen. Eine Abkehr vom Dritten Weg in größerem Umfang ist derzeit nicht zu erkennen, doch werden die Entwicklungen bei der Diakonie in Niedersachsen sicher insbesondere von den diakonischen

⁸³ Vgl. Stempin, Dienstgemeinschaft, 111.

Arbeitgebern mit Interesse verfolgt werden. Auch der Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland steht weiterhin zum Dritten Weg.⁸⁴ Von Seiten der EKD wurde mit dem geänderten Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz eine Vorlage geschaffen, die beide kirchengemäße Wege als gleichrangig anerkennt und das Konsensprinzip mit Ausschluss des Arbeitskampfes verbindlich vorschreibt.

4. Anregungen zur glaubhaften Ausgestaltung kirchlicher Dienstgemeinschaft in vier Thesen

These 1: Das Selbstbestimmungsrecht der Kirche als Privileg begreifen

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und Religionsgesellschaften ist ein besonderes Privileg mit einer nahezu hundertjährigen Geschichte aus einer Zeit, in der Kirche traditionell eine herausgehobene Stellung mit einem normativen Selbstverständnis eingenommen hat. Die Kirchen und ihre Einrichtungen müssen sich heute im 21. Jahrhundert in einer zunehmend pluralen, multikulturellen und multireligiösen Gesellschaft durch ihr Reden und Tun dieses Privilegs als würdig erweisen, sonst wird dieses zunehmend in Frage gestellt werden. Durch Integrität im Handeln, indem Kirche nicht gegen die eigenen Grundsätze und Maxime verstößt, um sich einem ökonomischen Diktat zu beugen, sondern an den eigenen christlichen Grundwerten festhält, kann Kirche ein Zeichen in dieser Zeit setzen. Die Verlautbarungen von Kirche und Diakonie greifen dies auf und geben der Ausgliederung von Betriebsteilen, dem Einsatz von Leiharbeit und Trägern, die die tariflichen Vorgaben bewusst unterlaufen, eine klare Absage. Die Studienergebnisse von diakonischen Arbeitgebern zu diesen Fragestellungen treffen diesbezüglich unterschiedliche Aussagen. Es bleibt daher die Aufgabe der Verbands- und Leitungsebene, ‚schwarze Schafe‘ aufzuspüren und auf den gemeinsam vereinbarten Weg zurückzuführen. Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Leitbild sind an sich und insbesondere bei sogenannten Tendenzbetrieben keine Besonderheit im Arbeitsleben. Sofern diese Forderungen jedoch an die Lebensführung des einzelnen gestellt werden und die persönlichen Grundrechte der Mitarbeitenden stark beschränken, ist dies zunehmend in der Öffentlichkeit nicht mehr vermittelbar. Die Kirchen müssen sich hier einen zukunftsfähigen Weg überlegen, der ihre Lehre nicht aushöhlt und unglaubwürdig werden lässt und dabei den Menschen in seiner Würde und in der freien Entscheidung hinsichtlich seiner persönlichen Belange achtet.

⁸⁴ Vgl. <http://www.v3d.de/Erhalt-des-3-Weges.32.0.html> (Zugriff am 25.01.2015).

These 2: Kirchlich-diakonisches Profil sichtbar machen

Es ist das Wesen der Kirche, dass alles, was sie tut, immer aus ihrem Grundauftrag resultiert, der sich aus dem Evangelium speist. Wenn Diakonie Glaubens- und Wesensäußerung der Kirche ist, dann erfolgt diakonisches Handeln in all seinen Facetten allein aus diesem Auftrag heraus und nicht aus wirtschaftlichen Gründen. Soziale Verantwortung und die damit verbundenen Dienste und Organisationen werden aus religiöser Motivation übernommen, dies darf, ja muss sichtbar sein, denn im Sendungsauftrag liegt immer auch der Auftrag zum Zeugnis verborgen. Gerade in einer Angebotslandschaft der Trägervielfalt ist es besonders wichtig, dass für die Gesellschaft, die Nutzer der Angebote und die Betreuten selbst das kirchliche Profil wahrnehmbar wird. Was kann ein Mensch erwarten, der sich an eine kirchlich-diakonische Einrichtung wendet? Gibt es beispielsweise Räume der seelsorgerlichen Begleitung, eine Atmosphäre des Getragen- und Geborgenseins? In welcher Weise wird mit schwierigen Lebensthemen wie Krankheit und Tod, Brüchen in der Biographie oder Situationen umgegangen, die Ängste und Unsicherheiten auslösen? Erfahren Menschen in kirchlich-diakonischen Einrichtungen eine praktizierte Nächstenliebe, die sich in dem Glauben an Jesus Christus gründet? Können sie sich mit ihren Fragen nach Gott an die Menschen wenden, die sie versorgen und betreuen? Dies sind nur einige Beispiele, die deutlich machen, dass das Profil der Einrichtung als ‚Markenzeichen‘ spürbar und sichtbar sein darf. Kirche und Diakonie muss Kontur zeigen und braucht sich mit ihrem Anliegen der dienenden Nächstenliebe nicht verstecken. Dies gilt auch für die Wahrnehmung ihrer sozialanwaltschaftlichen Aufgabe, indem sie ihre Stimme in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik erhebt für die sozial Schwachen, Benachteiligten und Ausgegrenzten. Kirche hat den Menschen im Blick – dies muss sowohl für die hilfebedürftigen Menschen gelten als auch für die Mitarbeitenden, die den Dienst an den Menschen tun. Die Marktmechanismen im Sozialbereich wirken sich auf die ethischen Grundlagen sozialen Handelns aus.⁸⁵ Die demographische Entwicklung in Deutschland und aktuelle Entwicklungen und Krisenherde in der Welt, die beispielsweise einen sprunghaft angestiegenen Flüchtlingszustrom zur Folge haben, geben etwa die Frage auf, was uns der Bereich Soziales und die damit verbundenen Aufgaben in der deutschen Gesellschaft künftig wert sein werden und welchen Beitrag wir zu leisten bereit sind? Dabei geht es hier nicht nur um ökonomische Fragestellungen sondern vielmehr um die Entwicklung von Haltungen. Die neueste Studie zur Kirchenmitgliedschaft der EKD von 2014 bestätigt erneut, dass Kirchenmitglieder und auch Konfessionslose von Kirche diakonisches Engagement und sozialanwaltschaftliches Handeln erwarten.⁸⁶ Wenn die finanziellen Mittel, die der Kirche für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen, rückläufig sind, dann muss gemeinsam in

⁸⁵ Vgl. Klaus Tanner, Wem diene ich, wenn ich diene. Zum Verhältnis von Individualismus und Dienstgemeinschaft, in: Anselm/Hermelink (Hg.), Dritte Weg, 117–128: 124.

⁸⁶ http://www.ekd.de/download/ekd_v_kmu2014.pdf (Zugriff am 26.01.2015).

der Kirche in einem konstruktiven Aushandlungs- und Verständigungsprozess entschieden werden, in welcher Weise der Kernauftrag am besten weiter erfüllt werden kann. Dies kann bedeuten, dass sich Kirche in der Konsequenz aus Aufgabenfeldern zurückzieht, die nicht ausreichend finanziert werden können, um den eigenen qualitativ hohen Ansprüchen an die Arbeit und an den Umgang mit Mitarbeitern und Betreuten noch gerecht zu werden und das eigene Profil nicht auszuhöhlen.

These 3: Dienstgemeinschaft als gelingendes Modell für Konfliktlösungen und Partizipation gestalten

Dem Leitbild der Dienstgemeinschaft liegt die Idee zugrunde, dass sich alle Beteiligten einer Organisation für ein gemeinsames Ziel einsetzen. Theologisch gesprochen handelt es sich hier um den Sendungsauftrag der Kirche. Diese gemeinsame Ausrichtung und Arbeit bedeutet aber nicht, dass es nicht unterschiedliche Interessenlagen bis hin zu Interessengegensätzen gibt oder Ungerechtigkeiten und Konflikte vorkommen können. Dies gilt es, auch beim Arbeitgeber Kirche und Diakonie nicht zu negieren oder klein zu reden. Die Herausforderung ist es, wie im kirchlichen Kontext mit Konflikten und Dissensen umgegangen wird. Konfrontation und Kampf, das Auspielen von Machtpositionen und das Ausnutzen des Schwächeren entsprechen nicht der christlichen Lehre. Es geht vielmehr darum, ein gutes Beispiel zu geben, indem eine Güterabwägung im Ringen um einen echten Konsens erfolgt. Ohne Kompromissbereitschaft auf allen Seiten bleibt jedoch ein konsensuales Konfliktlösungsmodell Utopie. Der rechtswissenschaftliche Ansatz der praktischen Konkordanz in Verbindung mit dem schonendsten Ausgleich kann als Beispiel für eine methodische Herangehensweise dienen. Für die Gestaltung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen ergeben sich die Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in den zu diesem Zweck gebildeten Gremien unmittelbar aus dem Dienstgemeinschaftsgedanken. Für eine echte und gleichberechtigte Partizipation müssen allerdings auch die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dafür gegeben sein. Ungleiche – sprich schlechtere – Bedingungen für die Arbeitnehmerseite werden immer wieder angemahnt. Um das Leitbild der Dienstgemeinschaft nicht zu konterkarieren, muss es ein Anliegen der kirchlichen Arbeitgeber sein, ihre Verhandlungspartner fachlich gut und angemessen auszustatten, um ein Kräftegleichgewicht herzustellen und Verhandlungen auf Augenhöhe zu ermöglichen. Die Beteiligung der Arbeitnehmerschaft in Aufsichtsgremien und in wirtschaftlichen Angelegenheiten im kirchlichen Bereich ist noch eine Vision für die Zukunft. Die von Gerhard Wegner aufgezeigten Punkte für ein erneuertes Dienstgemeinschaftsverständnis in seiner Abhandlung zur ‚Unternehmerischen Dienstgemeinschaft‘ weisen in die Richtung, dass sich die Mitarbeitenden und ihre Vertretungen durch größtmögliche Partizipation als Koproduzenten für die Unternehmensziele einsetzen. Eine Kultur der

Zusammenarbeit, die auf Vertrauen basiert und Konflikte auf Augenhöhe miteinander austrägt, ist dabei ebenso wichtig, wie die Transparenz in der Unternehmensführung hinsichtlich Veränderungs-bestrebungen und das Votum für eine gerechte Lohngestaltung auf der Basis fair ausgehandelter Kollektivregelungen als ein gemeinsames Anliegen.⁸⁷

These 4: Dienstgemeinschaft als diakonische Führungsaufgabe entdecken

Das Wesen der kirchlichen Dienstgemeinschaft ist nur soweit tragfähig und kann weiter als Argumentationsgrundlage für einen Sonderweg der Kirche und der Diakonie dienen, wie dieses Leitbild an alle Beteiligten – Leitungsebene wie Mitarbeitende – kommuniziert und mit Leben gefüllt wird. Der Sendungsauftrag der Kirche und die Verbindung zum diakonischen Handeln als Zeugnis des Evangeliums und der Nächstenliebe sind einer heterogenen Mitarbeiterschaft nicht ohne weiteres bekannt oder im Blick. Wie Burkhard Schops bereits angeregt hat, kann die Ausgestaltung der Dienstgemeinschaft als geistliche Führungsaufgabe verstanden werden.⁸⁸ Das kirchlich-diakonische Profil gilt es nicht nur nach außen, sondern gerade auch nach innen hin zu den Mitarbeitern zu kommunizieren, zu praktizieren und einzuüben. Dabei ist eine der Aufgaben, ein Bewusstsein für die gemeinsame Gestaltungsaufgabe zu wecken und eine echte Teilhabemöglichkeit für die Mitarbeiter zu schaffen, an der Entwicklung der Einrichtung und des Dienstes mitzuwirken. Erfahrungsräume geistlicher Gemeinschaft und der Vergewisserung des gemeinsamen Auftrags sind dabei ebenso in den Blick zu nehmen wie eine einladende Haltung zu praktizieren gegenüber Mitarbeitern ohne Kirchenzugehörigkeit oder mit einem eher distanzierten Verhältnis zur Kirche, die Inhalte des Evangeliums und des gemeinsamen Auftrags kennenzulernen und zu entdecken. Als eine Aufgabe der Personalentwicklung wird die ‚Person-Bildung‘ und die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung gerade im Hinblick auf den Umgang mit Fragen und Hilfebedarfen zu schwierigen Lebensthemen angesehen und als geistliche Führungsaufgabe verstanden. Denn Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen haben Fragen an die inhaltliche Begründung ihres Tuns, an die ethische Einordnung und die Verankerung ihrer Überzeugungen in ihrer Person und ihrer Praxis. Auch im Umgang mit Mitarbeitern im Konfliktfall, in der Konfrontation, im Ausgleich unterschiedlicher Interessen und in der Fürsorgepflicht sind theologisch-ethisch geprägte Verhaltensweisen gefragt, um Dienstgemeinschaft glaubhaft werden zu lassen. Wie Nikolaus Schneider feststellte, muss

⁸⁷ Vgl. Gerhard Wegner, Unternehmerische Dienstgemeinschaft? Über die christliche Vision »Guter Arbeit« in Diakonie und Kirche, in: Heinrich Bedford-Strohm/Traugott Jähnichen/Hans-Richard Reuter/Sigrid Reihls/Gerhard Wegner (Hg.), Arbeitswelten, Jahrbuch Sozialer Protestantismus, 5; Gütersloh 2011, 108–133: 109, 129.

⁸⁸ Vgl. Schops, Dienstgemeinschaft, 158–162.

Dienstgemeinschaft immer auch konkret in der Unternehmenskultur, im Führungsverständnis und im Umgang mit den anvertrauten Menschen gelebt werden.⁸⁹

Auch wenn die Erwartungen und Anforderungen an Kirche und Diakonie in der Ausübung ihres Dienstes hoch erscheinen mögen, gilt es, sich im Tun immer wieder von dem Sendungsauftrag des Evangeliums inspirieren und leiten zu lassen. Im praktischen Alltag werden die einzelnen Akteure dem Anspruch nicht immer gerecht werden, die Rahmenbedingungen, ökonomischen und gesellschaftlichen Einflüsse bergen ihre besonderen Herausforderungen. Doch im Wissen, dass sich Kirche in der unauflösbaren Spannung von Idealvorstellung und Realgestalt zeigt, bleibt für die Verwirklichung des Leitbildes der Dienstgemeinschaft in der Praxis die Aufgabe, sich immer wieder dem Ideal anzunähern und nicht durch Brüche und Situationen des Scheiterns vom eigentlichen Ideal abbringen zu lassen und ein Beispiel zu geben für die christliche Vision von guter Arbeit.

⁸⁹ Vgl. http://www.ekd.de/download/120305_faire_arbeitsbedingungen_durch_den_dritten_weg.pdf (Zugriff 08.10.2015).