

# Wer will den Arbeitskampf in der Kirche? – Überlegungen dazu

*In der Diskussion um die Änderung der kirchlichen Grundordnung sieht der Autor mehrere Lösungswege – wobei er selbst sich dafür ausspricht, arbeitsrechtlich den Dritten Weg in der Caritas beizubehalten und Abweichler konsequenter vom Verband auszuschließen.*

*„Die katholische Soziallehre kann man nicht in den Reißwolf stecken“*

**Norbert Feldhoff**

IM NOVEMBER WILL die Deutsche Bischofskonferenz entscheiden, welche Konsequenzen sich aus dem Urteil eines Sondergerichts der Apostolischen Signatur ergeben. Dieses hatte im März festgestellt, dass alle Träger, die nicht direkt dem Bischof unterstehen, frei wählen können, ob sie mit oder ohne Übernahme der kirchlichen Grundordnung kirchlich sein wollen (s. a. neue caritas Heft 15/2010, S. 5). Nun wird überlegt, die Artikel 2 und 7 der Grundordnung (GO) zu ändern. Im Folgenden beschränke ich mich auf die mögliche Novellierung von Artikel 7 der GO.

Nach Artikel 7 GO des kirchlichen Dienstes sichert die katholische Kirche das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung

der Arbeitsverträge durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistet Recht, ein eigenes Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen nur durch Beschlüsse der paritätisch besetzten Kommissionen zustande (KODA, Arbeitsrechtliche Kommission). Dies ist der sogenannte Dritte Weg.

Wenn Artikel 7 der Grundordnung geändert werden soll, sind aus meiner persönlichen Sicht grundsätzlich drei Modelle mit verschiedenen Variationsmöglichkeiten denkbar, die nicht alle in voller Breite hier erörtert werden können:

## **Modell 1: Partielle Öffnung des Dritten Weges**

Wegen der von manchen als unzureichend empfundenen Lohnfindungsverfahren in

den Gremien des Dritten Weges sehen viele die beste Lösungsmöglichkeit darin, den Dritten Weg partiell zu öffnen. Der Dritte Weg soll der Regelfall für die kirchengemäße Art und Weise der Tariffindung bleiben. Kirchliche Rechtsträger sollen aber auch die legale Möglichkeit erhalten, den Dritten Weg zu verlassen. Selbst wenn der Ausstieg aus dem Dritten Weg an bestimmte Bedingungen geknüpft wird (beispielsweise die Verpflichtung, einen gerechten Lohn zu zahlen und die Mitarbeitervertretung vor dem Ausstieg anzuhören), entstehen schwerwiegende grundsätzliche Probleme.

Neben dem Dritten Weg würde der Erste Weg (einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber) kirchenrechtlich legalisiert. Dies stünde im krassen Gegensatz zur Soziallehre der Kir-

che, die in den tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes von 2008 so formuliert ist: „Die Soziallehre der Kirche fordert eine gerechte Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies erfordert ein kollektivrechtlich begründetes Verfahren der Vereinbarung von Vergütungsregelungen. Die Voraussetzungen für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sind nur im Rahmen eines kollektiven Verfahrens gegeben.“ Die meisten Abweichler von den durch die AK kollektivrechtlich ausgehandelten und beschlossenen Arbeitsbedingungen gehen zurzeit einseitig nach der Struktur des Ersten Weges vor. Kann so etwas neben dem Dritten Weg kirchenrechtlich legalisiert werden? Die tarifpolitischen Leitlinien müsste man dann in den Reißwolf stecken, was mit der katholischen Soziallehre allerdings nicht möglich wäre.

Bei diesem Modell würde neben dem Dritten Weg auch das Tarifvertragssystem (der Zweite Weg) legalisiert. Derzeit strebt zwar kein Abweichler den Abschluss von Tarifverträgen an. Aber selbst wenn nach einer solchen Öffnung in der GO zunächst kein kirchlicher Rechts-träger Tarifverträge abschliesse, hätten die deutschen Bischöfe erhebliche Schwierigkeiten, die Legalisierung des Tarifvertragssystems für den kirchlichen Dienst zu begründen, denn in ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst vom September 1993 heißt es: „Das Tarifvertragssystem mit dem zu seinen Funktionsvoraussetzungen gehörenden Arbeitskampf sichert nicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Tarifverträge kirchlicher Einrichtungen mit verschiedenen Gewerkschaften sind mit der Einheit des kirchlichen Dienstes unvereinbar. Streik und Aussperrung widersprechen den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes. Für die Einrichtungen der Glaubensverkündigung und die Werke der Nächstenliebe gäbe daher die Kirche ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde.“

Natürlich könnte diese Erklärung zurückgenommen werden. Aber war die Erklärung denn falsch? Und wie will man den Dritten Weg begründen, wenn man auf solche Grundsätze verzichtet? Wenn man aber den Dritten Weg neben dem Tarifvertragssystem aufrechterhalten wollte, entstünde ein erhebliches Glaubwürdigkeitsproblem und ein systemischer Wertungswiderspruch.

Es ist im Übrigen kaum anzunehmen, dass man auf Dauer den Dritten Weg bei gleichzeitiger Möglichkeit von Arbeitskampfmaßnahmen in kirchlichen Einrichtungen aufrechterhalten könnte. Es braucht nicht im Einzelnen spekuliert zu werden, wie die Gewerkschaften auf solch eine Entscheidung reagieren, in welchem Umfang kirchliche Mitarbeiter den Gewerkschaften beitreten und welche Folgen es für zukünftige Gerichtsurteile haben würde.

Alle, die dieses Modell befürworten, haben die gute Absicht, die für die Grundordnung Verlorengegangenen in das System des kirchlichen Arbeitsrechts zurück-zuholen. Fraglich ist, ob man das zweifellos wünschenswerte Ziel auf diesem Weg erreicht. Sicher nimmt man aber mit der Öffnung von Artikel 7 der GO unkalkulierbare Risiken in Kauf. Es ist ein Systembruch. Über kurz oder lang werden wir den Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen haben und das will doch wohl niemand in der Kirche. Es muss nun ein zweites Lösungsmodell bedacht werden:

## Modell 2: Verzicht auf Artikel 7 der Grundordnung

Statt Artikel 7 der GO zu novellieren und neben dem Dritten Weg andere Wege zu legalisieren, könnte man auch ganz auf Artikel 7 in der GO verzichten. Dies wäre ein wesentlich radikalerer Lösungsansatz, er wäre aber konsequenter. Allerdings wird er zurzeit von keinem befürwortet. Bei dieser Entscheidung wären zwei sehr unterschiedliche Konsequenzen denkbar:

### a) Wegfall des Dritten Weges

Die radikalste Lösung wäre, ganz auf den

Dritten Weg und damit auf KODA und AK zu verzichten. Natürlich gelten auch dann alle oben genannten Bedenken gegen den Ersten und den Zweiten Weg, aber die Entscheidung wäre glaubwürdiger für die Kirche als beim ersten Modell. Natürlich ergäbe sich ein ökumenisches Problem, da die katholische und die evangelische Kirche in Deutschland bisher in der Verteidigung des Dritten Weges grundsätzlich übereinstimmen.

Auch außerhalb der Kirche würden viele das Verlassen des Dritten Weges nicht verstehen. In der Fachliteratur, in der Wirtschaft und auch im politischen Raum hat in den letzten Jahren das Verständnis für den Dritten Weg deutlich zugenommen. Der scharfe internationale Wettbewerb hat zu der Erkenntnis geführt, dass das partnerschaftliche Verhalten der Tarif- und Betriebsparteien erhalten und ausgebaut werden muss und dass verhandlungsorientierte Lösungsmöglichkeiten anzustreben sind. Genau dies ist das Kennzeichen des Dritten Weges. Statt in der Kirche auf den Dritten Weg zu verzichten, sollte man sich vielmehr darum bemühen, dass die Konsensfähigkeit und Kompromissbereitschaft in den Gremien des Dritten Weges, die zum Teil noch unterentwickelt sind, gefördert werden.

### b) Beibehaltung des Dritten Weges ohne Verankerung in der Grundordnung

Dieses Modell mag zunächst überraschen. Tatsächlich hat die katholische Kirche in Deutschland bereits 17 Jahre vor Inkrafttreten der Grundordnung die KODA-Ordnung geschaffen und damit für ihren Bereich den Dritten Weg in Gang gesetzt. Der Deutsche Caritasverband hatte bereits 42 Jahre vor Inkrafttreten der GO eine paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission gebildet.

In diesem Fall müsste in der KODA-Ordnung und in der AK-Ordnung geregelt werden, wie und für wen die jeweiligen Ordnungen verbindlich wären. Der wesentliche Unterschied zum ersten Modell bestünde darin, dass nicht durch eine bischöfliche Ordnung der Erste und

der Zweite Weg legalisiert würden. Allerdings ist die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass es auf Dauer zu einem erheblichen Bruch im Arbeitsrecht zwischen der verfassten Kirche und dem Caritasverband käme, da die verfasste Kirche kaum Schwierigkeiten mit der Durchsetzung des Dritten Weges hat und die Abweichungen vom Dritten Weg überwiegend im Caritasbereich stattfinden. Die Delegiertenversammlung des DCV hätte letztlich zu entscheiden, ob man auch Mitglied im Deutschen Caritasverband sein kann, wenn man sich nicht an die Beschlüsse der AK oder anderer KODA-Regelungen bindet.

Aber auch bei Beibehaltung der KODA- und AK-Ordnung könnte die Streichung des Artikels 7 – da vorher positivrechtlich geregelt – juristisch nur als Aufgabe des Dritten Weges interpretiert werden. Es ist nicht abzusehen, welche Folgen dies für die praktische Verwirklichung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes (vgl. Artikel 140 des Grundgesetzes) hätte. Deshalb ist auch dieses Modell abzulehnen.

### Modell 3: Artikel 7 wird

### beibehalten

Angesichts der Schwierigkeiten, die sich beim ersten und zweiten Lösungsmodell ergeben, sollte sorgfältig bedacht werden, ob der beste Weg nicht die Beibehaltung des Artikels 7 der GO ist. Angesichts der schwierigen augenblicklichen Lage mag dies auf den ersten Blick hoffnungslos erscheinen. Die Bischöfe haben kirchenrechtlich keine Möglichkeit, „sonstige Rechtsträger“ zur Übernahme und Einhaltung der GO zu zwingen. Sie können sie nur auffordern, „anhalten“, die GO für sich verbindlich zu übernehmen. Daran lässt sich kirchenrechtlich nichts ändern. Dennoch sind die deutschen Bischöfe und der DCV in diesem Fall nicht zur Untätigkeit verdammt.

Bereits im März 1994 haben die nordrhein-westfälischen Bischöfe in ihren „Ausführungsrichtlinien und Hinweisen zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ festgestellt: „Kommen die in Artikel 2 Absatz 2 GO genannten Träger ihrer Verpflichtung zur Übernahme der Grundordnung nicht nach, gefährden sie ihre Sonderstellung innerhalb des grundgesetzlich

garantierten Selbstbestimmungsrechts der Kirche“. Diese Feststellung müsste deutlich und möglichst in der Grundordnung, von der Bischofskonferenz bestätigt werden. Zweifellos würde dies Auswirkungen auf die juristische Diskussion, auf Gerichtsurteile und die politischen Aktivitäten der Gewerkschaften haben. Auch wenn die „sonstigen Rechtsträger“ bei Verlassen der Grundordnung ihren kirchenrechtlichen Status nicht verlieren würden, würden sie aber bei entsprechend klaren Formulierungen in der Grundordnung staatskirchenrechtlich ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung verlieren und müssten über kurz oder lang damit rechnen, dass sie nicht vor dem Streikrecht geschützt sind, dass sie statt einer Mitarbeitervertretung einen Betriebsrat hätten und gewerkschaftlichen Einflüssen ausgesetzt wären. Wenn der DCV darüber hinaus klar entscheiden würde, dass man beim Verlassen der GO nicht mehr Mitglied im DCV sein könnte, spricht sehr viel dafür, dass manche bisherigen Abweichler sich doch für die GO entscheiden würden. Immerhin weiß man, dass viele bisherige Abweichler und Rechtsträger, die mit dem Gedanken des Verlassens der GO spielen, (leider nur) aus Marketinggründen an der Zugehörigkeit zur Caritas interessiert sind.

Natürlich kann niemand sicher sein, dass dieses Druck-Szenario sich so auswirkt. Aber angesichts der Probleme, die sich bei den beiden ersten Lösungsmodellen ergeben, wäre dieses Modell meines Erachtens als erster Schritt die verantwortungsvollste Entscheidung.

Während beim ersten und zweiten Modell der Arbeitskampf fast zwangsläufig in die kirchlichen Einrichtungen und Dienste kommt, würde man beim dritten Modell nur die Abweichler – und zwar zu Recht – dieser Entwicklung aussetzen.

---

#### Dr. h.c. Norbert Feldhoff

Dompropst in Köln, Vorsitzender der AK des DCV, 1993 Mitglied der AG der DBK zur Entwicklung der Grundordnung  
E-Mail:  
dompropstei@metropolitankapitel-koeln.de