

Die dunkle Vergangenheit des kirchlichen Arbeitsrechts

von Rolf Schwanitz, MdB

Das kirchliche Arbeitsrecht, der sogenannte „Dritte Weg“, steht seit geraumer Zeit unter erheblicher Kritik. Dies vor allem deshalb, weil die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei kirchlichen Arbeitgebern durch diese Sonderregelungen in erheblichem Maße eingeschränkt sind. Hier gilt kein Betriebsverfassungsgesetz, Streiks der Beschäftigten sind verboten, die ansonsten übliche Mitbestimmung mit Hilfe von Gewerkschaften ist untersagt und alle Mitarbeiter unterliegen einer besonderen Loyalitätspflicht, die bis weit in die Privatsphäre hineinreicht.

Begründet wird diese Entrechtung der Beschäftigten von Seiten der Kirchen mit einer besonderen Dienstgemeinschaft, die in kirchlichen Unternehmungen als Leitbild prägend sei. Anders als bei „weltlichen“ Beschäftigungsverhältnissen handele es sich hier angeblich nicht um gegensätzliche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen, sondern um einen kirchlichen Dienst. Er sei „durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. ...Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitung und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“¹ Im Klartext: Die Kirchen meinen, ihre Beschäftigten können die allgemein üblichen Rechte zur Mitbestimmung und Interessenvertretung deshalb vorenthalten werden, weil sie sie angeblich gar nicht brauchen. Es herrsche hier eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Leitung, weshalb Konflikte regelmäßig entschärft und die Letztentscheidung bei den Arbeitgebern verbleiben kann.

Wie absonderlich die These von einer solch konfliktfreien Dienstgemeinschaft ist, zeigt eigentlich schon ein Blick auf die rechtliche Praxis. Denn die gerichtlichen Streitfälle zwischen Beschäftigten und ihren kirchlichen Arbeitgebern sind erheblich und laufen zum Teil bis hoch zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Solche Auseinandersetzungen, sei es vor kirchlichen, staatlichen oder europäischen Gerichten, dürfte es gar nicht geben, hätte diese vermeintliche Dienstgemeinschaft tatsächlich jenes, von den Kirchen behauptete befriedende und konfliktvermeidende Potenzial. Darüber hinaus widerspricht die mit der Dienstgemeinschaftsthese begründete Entrechtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern klar dem Leitbild einer demokratischen und aufgeklärten Gesellschaft. In der Demokratie sind die Bürgerinnen und Bürger grundsätzlich Träger eigenständiger Rechte und dies auch im Verhältnis zu ihren Arbeitgebern. Der mündige, mit Rechten versehene Bürger ist für die Demokratie quasi konstitutiv. Die bisher in den Kirchen geübte Praxis, ihre Beschäftigungsverhältnisse als konfliktfreie Zone zu verbrämen und die starke Stellung der Arbeitgeber hier durch eine Entrechtung der Beschäftigten dauerhaft abzuschotten, steht dazu in einem harten Kontrast.

Vor diesem Hintergrund kann von besonderem Interesse sein, wie es überhaupt zur Entstehung dieses besonderen, in anderen Ländern so nicht existierenden kirchlichen Arbeitsrechts und zu dessen Begründung gekommen ist. In einer Publikation der Hans-Böckler-Stiftung²

¹ Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der Fassung vom 01.01.2004

² Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der „Dritte Weg“ zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität, Heinz-Jürgen Dahme, Gertrud Kühnlein, Anna Stefaniak, Norbert Wohlfahrt, Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2012

wird daran erinnert, dass in der Weimarer Republik, auf die sich noch heute die verfassungsrechtliche Stellung der Kirchen in Deutschland zurückführen lässt, die Kirchen keine Sonderstellung besaßen. „Kirchen und ihre Einrichtungen der Caritas und Inneren Mission fielen unter das Betriebsrätegesetz und es wurden Tarifverträge geschlossen“³. Der Begriff der „Dienstgemeinschaft“ ist, so erfährt man weiter, außerkirchlichen Ursprungs. Er ist von den Kirchen aus dem nationalsozialistischen „Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben“ von 1934 übernommen worden⁴. Für ausführliche Informationen wird auf die Darlegungen dazu von Hermann Lührs unter dem Titel „Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs“⁵ verwiesen. Lührs promovierte am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen über Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen im kirchlichen Raum und war selbst Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD.

Mit dem „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ vom 20. Januar 1934 wurde durch das Nazi-Regime das Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik außer Kraft gesetzt. Das bisherige, in der Weimarer Republik auf Rechte und Pflichten basierende Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern wurde nun im NS-Staat auf das Führerprinzip umgestellt. Fortan traten sich der Unternehmer als „Führer des Betriebes“ sowie die Arbeiter und Angestellten als „Gefolgschaft“ gegenüber. Sie hatten im Unternehmen gemeinsam zuarbeiten „zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat“⁶. Freie Betriebsräte wurden faktisch abgeschafft. Vertrauensmann konnte im Betrieb nur noch werden, wer der Deutschen Arbeitsfront angehörte und die Gewähr bot, „daß er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintritt“⁷. Darüber hinaus wurde die Liste der Vertrauensmänner vom „Führer des Betriebes“ aufgestellt und dies „im Einvernehmen mit dem Obmann der Nationalsozialistischen Betriebszellen-Organisation“⁸. Das „Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben“ vom 23. März 1934 übertrug das Führerprinzip dann auf den Bereich der öffentlichen Verwaltung und verwies auf den hier maßgebenden Begriff der Dienstgemeinschaft.

Lührs verweist in seiner Untersuchung darauf, dass im Jahre 1936, aufgrund des damals geltenden Rechts, durch einen staatlichen Sondertreuhänder für den Caritasverband eine Tarifordnung erlassen worden ist, die erstmalig für diesen Bereich formuliert „Betriebsleitung und Gefolgschaft bilden eine Dienstgemeinschaft“⁹. Desweiteren wurden durch ausdrückliche Beschlüsse kirchenleitender Organe in den Einrichtungen der verfassten Kirchen weitere Tarifordnungen von 1938 in Kraft gesetzt. Lührs dazu: „Der Begriff ‚Dienstgemeinschaft‘ wurde damit als Kategorie des nationalsozialistischen staatlichen Arbeitsrechts in den kirchlichen Funktionszusammenhang ab 1936 für die dort Beschäftigten eingeführt, ohne dass es zu diesem Zeitpunkt einen kirchlich tradierten Begriff der Dienstgemeinschaft gegeben hat.“¹⁰

³ Ebenda, Seite 7

⁴ Ebenda, Seite 9

⁵ Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, Hermann Lührs, in Kirche und Recht (KuR) 2007

⁶ Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934, § 1

⁷ Ebenda, § 8

⁸ Ebenda, § 9

⁹ Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, Hermann Lührs, in Kirche und Recht (KuR) 2007, Seite 228

¹⁰ Ebenda, Seite 229

Für die Zeit nach 1945 bezeichnet Lührs die Weiterverwendung des Begriffes Dienstgemeinschaft als sozialer Verband mit besonderen Über- und Unterordnungsbeziehungen in den Richtlinien für Arbeitsverträge der Caritas und der Inneren Mission als eine charakteristische Kontinuitätslinie¹¹. Er schreibt: „Die Ende der 1940er / Anfang der 1950er Jahre gegebene Möglichkeit, sich von der Dienstgemeinschaft im Nationalsozialismus explizit abzugrenzen, wird versäumt. Stattdessen wird der Begriff uminterpretiert. Dies geschieht, indem er in einen religiösen Kontext gebettet und damit in einen anderen Bedeutungszusammenhang gestellt wird und dann schließlich in ein religiöses Symbol umgedeutet wird. Der Begriff Dienstgemeinschaft ist so einerseits durch Theologisierung gewissermaßen entnazifiziert und damit weiter verwendbar. Andererseits ist das Konzept der nun kirchlichen Dienstgemeinschaft aber nicht demokratisiert. Der fehlende demokratische Gehalt der kirchlichen Dienstgemeinschaft besteht darin, dass die kollektive Interessenvertretung der kirchlich beschäftigten Angestellten und Arbeiter/innen durch unabhängige Gewerkschaften als eine der Dienstgemeinschaft fremd gegenüberstehende Qualität charakterisiert wird.“¹²

Schlussbemerkung: Das kirchliche Arbeitsrecht und das in seinem Zentrum stehenden Leitbildes der Dienstgemeinschaft hat eine dunkle Vergangenheit. Es wurde nicht von Moses als elfte Tafel vom Berg Sinai geholt und den beiden christlichen Kirchen in Deutschland zur ewigen Bewahrung übereignet. Es entstand viel mehr aus der Entrechtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Nazi-Zeit und wurde danach für den kirchlichen Gebrauch unkritisch uminterpretiert und ausgebaut. Das kirchliche Arbeitsrecht ist deshalb nicht nur ein Anachronismus. Es ist auch ein ausschließlich deutscher Sonderweg, der im Blick auf unsere eigene Geschichte und im Blick auf unser heutiges Bild vom emanzipierten, mit Rechten versehenen Mitbürger kritisch hinterfragt und aufgehoben werden muss.

¹¹ Ebenda, Seite 233

¹² Ebenda, Seite 235