

Der 3. Weg – eine endliche Geschichte ohne Restrisiko?

Friedhelm Hengsbach SJ, Nell-Breuning Institut

Wer bei der Kirche arbeitet, fällt vom Glauben ab“, munkeln Arbeitsrechtler hinter vorgehaltener Hand, meint Heribert Prantl, der Leiter des Innenressorts der Süddeutschen Zeitung. Aber wer die Biermösl Blosn kennt, weiß, dass die Bayern nicht aus dem katholischen Glauben herausfallen können. Selbst wenn Ihr Verlangen, so klingt ein Lied der Musikgruppe, vom Herrn Pfarrer, vom Herrn Bischof und vom Papst selbst durchkreuzt werden sollte – Sie vertrauen auf einen verständnisvollen und barmherzigen Herrgott, der auch schon längst aus der katholischen Kirche ausgetreten sein könnte. Wenn Bayern das Katholische schon nicht verloren geht, dann fallen Sie als kirchliche Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter des Erzbistums München und Freising wohl auch nicht vom Glauben ab.

1. 15 Jahre DiAG-MAV – eine Erfolgsgeschichte auf dem 3. Weg

Diese Erfolgsgeschichte setzt sich aus drei Bausteinen zusammen:

(1) aus dem Selbstbewusstsein und der Selbstbehauptung, die in Ihnen aus der MAV-Arbeit heraus gewachsen ist. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mit der verfassten Kirche und den ihr zugeordneten Einrichtungen verbunden sind, können sich als die kostbarste Ressource einschätzen, über die der kirchliche Dienst verfügt.

Denn die große Mehrheit macht nicht nur einen Job, mit dem sie den Lebensunterhalt bestreitet, auf einem Arbeitsplatz, der einigermaßen sicher ist. Sie hat auch ein elementares Interesse an der Arbeit mit den Menschen, an einer konkreten Arbeit, die den persönlichen Begabungen und Interessen entspricht, und die überwiegend die Merkmale guter Arbeit aufweist. Dieses menschliche und soziale Engagement ist eingebettet in einen ganzheitlichen Lebensentwurf, zu dem auch eine religiöse Dimension gehört.

Aber: Diese religiöse Dimension ist nicht identisch mit kirchenamtlich dogmatischen Vorgaben von Glaubensinhalten, die für Viele exotisch wirken, und mit einer rigorosen katholischen Moral, die stellenweise menschenverachtend klingt. Vielmehr ist diese religiöse Dimension Bestandteil einer persönlichen Biografie, zu der Partner, Familie und Freunde gehören. Sie kann weder von außen noch von oben verordnet werden.

Diese religiöse Dimension ist kein theoretischer, sondern ein praktischer Glaube. Glaube ist zuerst Praxis. Der erste Ort eines solchen Glaubens ist nicht ein sakrales Gotteshaus, sondern der lebensweltliche Alltag – in der Familie, im Beruf, in der Hinwendung zum Nächsten, im Einsatz für Gerechtigkeit.

(2) Der zweite Baustein wird aus dem Blick in die politische Öffentlichkeit gewonnen. Dort verbreitet sich immer mehr eine Ahnung davon, dass die Zukunft der Arbeit nicht in einem beschleunigten materiellen Güterwachstum der Industrie oder gar der Exportwirtschaft besteht, sondern in der Arbeit an und mit den Menschen, in den Bereichen der Bildung, Gesundheit, Pflege und in der professionellen Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien.

Eine solche Einsicht verlangt eine rigorose Veränderung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Die Vorleistungen, die der so genannte tertiäre Sektor erbringt, zu denen die öffentlichen und kirchlichen Dienstleistungen gehören und die zur unternehmerischen Produktivität sowie zur unternehmerischen und volkswirtschaftlichen Wertschöpfung beitragen, sind nicht als bloßer Kostenfaktor zu definieren, sondern als Ertragskomponente. Eine Vorstufe dieser veränderten Sichtweise ist das Bemühen, das Profil der sozialen Arbeiten

professionell aufzuladen, diese Arbeiten gesellschaftlich aufzuwerten und finanziell höher zu entlohnen.

(3) Der dritte Baustein ist die interne Erfolgsgeschichte sowohl der MAV als auch der DiAG-MAV selbst. In jeder Einrichtung wird eine MAV gebildet. Diese Vorschrift geht eindeutig über die Kann-Formulierung des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus.

Die zahlreichen Novellierungen belegen eine gleitende Entwicklung, durch die die Position der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Dienstgeber verbessert worden ist.

Durch die Novellierungen wurde schrittweise eine Annäherung an das staatliche Recht erreicht, wenngleich sich der Geschmack einer nachholenden Entwicklung nicht verheimlichen ließ.

Mit der Gründung der einzelnen DiAGen konnten die Erfahrungen und Interessen der MAVs auf betrieblicher Ebene vernetzt werden.

Die Kirchenleitungen haben gelernt und sich damit vertraut gemacht, dass die so genannte gemeinsame Sendung, die mit einem arbeitsteilig organisierten Dienst verbunden ist, Interessenunterschiede, -gegensätze und auch -konflikte zwar überdecken kann, aber nicht beseitigt.

Die DiAGen sind im Unterschied zur Evangelischen Kirche in der katholischen Kirche von den Kirchenleitungen rechtlich anerkannt und finanziert. Sie sind im Bereich der Caritas in die lokale Anpassung der Beschlüsse der zentralen und regionalen Arbeitsrechtlichen Kommissionen eingebunden.

Der persönliche Charme und das persönliche Potentials von Mitgliedern der DiAG-MAVs und der BAG-MAV haben die strukturelle Lücken geschlossen, um Bischöfe unter Druck zu setzen, gesetzwidrige Interventionen zurückzunehmen und sich auch selbst an die von ihnen erlassenen Ordnungen zu halten.

Der Aufbau einer zweistufigen kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit hat den MAVs eine wirksame Chance eingeräumt, ihr Recht gegenüber dem Dienstgeber durchzusetzen. Gegenüber der Stiftung Liebenau war die MAV der Diözese Rottenburg-Stuttgart erfolgreich; die Kolping-Bildungszentren gGmbH Paderborn konnte sich allerdings der von den deutschen Bischöfen erlassenen Verfahrensordnung entziehen.

Die DiAG-MAVs sind mit ihren Impulsen, die Loyalitätspflichten nach Katholiken und Nichtkatholiken, Christen und Nichtchristen zu differenzieren, erfolgreich gewesen. Einem Dienstgeber wird es zunehmend erschwert, eine Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die rote Karte der privaten Lebensverhältnisse zu zeigen, wenn er sie oder ihn loswerden möchte.

Das gewachsene Selbstbewusstsein als Stimme der MAV, die gesellschaftlichen Veränderungen und die Entwicklung wachsender rechtlicher Anerkennung als mündige Sprecher und Verhandlungspartner rechtfertigt einen stolzen, zufriedenen Rückblick auf den vergangenen fünfzehn Jahre der DiAG-MAV des Erzbistums München und Freising.

2. Zu viele Restrisiken

Was spricht dagegen, die mehr oder weniger geradlinige Spur des 3. Weges fortzusetzen, die der Staat anerkannt hat, von den Bischöfen gewollt ist und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanzielle und andere Vorteile bringt? Und die den DiAG-MAVs und der BAG-MAV verspricht, ausbaufähig zu sein.

Was spricht dafür, dem so erfolgreichen 3. Weg nicht einfach eine lineare Fortsetzung zu wünschen, vielmehr eine Geschichte, die mit weniger Restrisiken verbunden ist?

In den letzten Jahren, präzise sei dem Abschied des öffentlichen Dienstes vom BAT und der Einführung des TVöD sind Strukturrisiken des 3. Weges sichtbar und schwerwiegend geworden, die das unterschwellig vorhandene Unbehagen und die Zweifel an der Fortsetzung eines einzig richtigen, für alle kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbindlichen Weges erheblich haben anwachsen und dessen risikoverträgliche Überlebenschance erheblich sinken lassen.

Welche Restrisiken lassen sich derzeit identifizieren?

2.1 Das Zauberwort: „Dienstgemeinschaft“

(1) Der Arbeitsgerichtshof der EKD hat im Oktober 2006 in einem Urteil zur Leiharbeit beschlossen, dass der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitnehmern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen dem Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft widerspreche und deshalb mit dem kirchlichen Arbeitsrecht unvereinbar sei.

Diesem Urteil hat der Verband Diakonischer Arbeitgeber in Deutschland umgehend widersprochen: Der Kirchengenerichtshof habe das Leitbild der Dienstgemeinschaft falsch interpretiert und diese mit einer Dienststellengemeinschaft verwechselt und zu einer Disziplinargemeinschaft verkürzt.

(2) In dem Urteil des Evangelischen Arbeitsgerichtshofs und in dem Widerspruch der Diakonischen Arbeitgeber wird der schillernde Begriff der Dienstgemeinschaft unmittelbar manifest. Der Begriff ist schillernd, weil drei unterschiedliche Deutungsebenen ineinander fließen und von interessierter Seite nicht präzise auseinander gehalten werden. Der Begriff steht erstens für ein religiös verankertes Leitbild, zweitens für ein arbeitsrechtliches Normgefüge und drittens für ein sozio-kulturelles Leistungsprofil.

Das *religiös verankerte Leitbild* wird von den Bischöfen in der Rahmenordnung der MAVO von 2003 verwendet, dass nämlich die Sendung der Kirche den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorgegeben ist, die den Auftrag der Einrichtung erfüllen und an der Sendung der Kirche teilhaben. Die Reichweite dieses Begriffs erstreckt sich indessen nicht auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil zumindest Personen muslimischen und jüdischen Glaubens bzw. Nichtgläubige einem kirchlichen Sendungsauftrag nicht unterstellt werden können.

Das *arbeitsrechtliche Normgefüge* ist umrisshaft, negativ und von außen durch das Bundesverfassungsgericht definiert worden. Es umschließt alle Elemente der privatrechtlichen kirchlichen Arbeitsverhältnisse, die vom staatlichen Arbeitsrecht abweichen. In Bezug auf das individuelle Arbeitsrecht sind es die Loyalitätspflichten, die abweichend von den staatlichen Regelungen für Tendenzbetriebe auf Grund des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen gemäß Art. 140 GG vom kirchlichen Gesetzgeber festgelegt werden. In Bezug auf das kollektive Arbeitsrecht ist es die Nichtgeltung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes, unter der Bezeichnung des 3. Weges der Ausschluss von Tarifverträgen, die mit tariffähigen Gewerkschaften, die über ein streikbewehrtes Drohpotential verfügen. An dessen Stelle werden in arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Dienstgeber und Mitarbeitervertretern besetzt sind, Vereinbarungen über Arbeitsverhältnisse und Arbeitsentgelte getroffen.

In der Außenansicht staatlicher Gerichte wird die Dienstgemeinschaft gewöhnlich mit den Personen gleichgesetzt, für die ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag gilt. Dabei wird häufig übersehen, dass aus der Innensicht der katholischen Kirche Ordensleute, die kirchenrechtlichen Dienstverhältnissen, und Kirchenbeamte, die einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis unterstehen, der Dienstgemeinschaft nicht angehören, dass Bischöfe sich jenseits der Dienstgemeinschaft verorten, und dass ehrenamtlich Tätige der Dienstgemeinschaft zugerechnet werden.

Das *sozio-strukturelle Leistungsprofil* ist in der Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst angesprochen: „Alle, die in den kirchlichen Einrichtungen mitarbeiten, bilden unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und der arbeitsrechtlichen Organisation eine Dienstgemeinschaft“. Unter diesen Begriff werden verschiedene Funktionen zusammengefasst, die in kirchlichen Einrichtungen auftreten, die indessen allgemein anerkannten Berufsbildern und gesamtwirtschaftlichen Sektoren zugeordnet werden können.

Die kollektiven Akteure, die so gekennzeichnet werden, existieren in drei Varianten. Erstens kann eine einzelne kirchliche Einrichtung ein Dienstleister sein: im Fall einer Pfarrgemeinde gehören zu ihr beispielsweise ein Pfarrer oder Pfarrbeauftragter, eine Gemeindesekretärin, eine Erzieherin, ein Organist, eine Reinigungskraft und ein Elektromechaniker. Im Fall eines kirchlichen Krankenhauses gehört dazu beispielsweise ein Chefarzt, eine Physiotherapeutin, ein Pfleger, ein kaufmännischer Leiter, eine Köchin, ein Seelsorger, eine Buchhalterin und ein Heizungsingenieur. Zweitens kann ein kirchlicher Wohlfahrtsverband im Konzert mit anderen frei gemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden als ein Dienstleistungsunternehmen bezeichnet werden, dessen Profil durch ein Angebot pädagogischer, sozialer, medizinischer und pflegerischer Dienste charakterisiert ist. Und drittens kann der so genannte tertiäre Sektor, der im Unterschied zum landwirtschaftlichen und industriellen Sektor und zu tertiären Unternehmen wie der Bahn, Post, Telekommunikation oder Sparkasse unmittelbar personennahe Dienste anbietet, die durch Helfen, Heilen, Beraten und Begleiten charakterisiert sind.

Ein solches sozio-kulturelles Leistungsprofil wird auf der Mikroebene von und in modernen Unternehmen, die sich als kommunikatives Netz unvollständiger Verträge begreifen, seit einiger Zeit unter den Chiffren: „Unternehmensphilosophie“, „Unternehmenskultur“, „Wertekodex“ oder „unternehmerisches Leitbild“ propagiert. Die so profilierte symbolische Sinnwelt einer Unternehmenskultur dient dem Zweck, die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Ziele und Prioritäten des Unternehmens zu gewinnen, wo arbeitsrechtliche Regelungen offene Flanken hinterlassen. Die Unternehmensleitung sucht den Zugriff auf die Innenwelt der Beschäftigten selbst, um sich einer stärkeren Identifizierung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit dem Unternehmen jenseits der vertraglich definierten Überlassung des Arbeitsvermögens zu bemächtigen. Oft handelt es sich bei diesen Chiffren jedoch um formale Worthüllen, die zentral und plakativ aufbereitet sind, widerstreitende Zwecke und Interessen unter einem glänzenden Schein verdecken und zuweilen mit einem anerkannten und verinnerlichten Berufsethos der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kollidieren.

(3) Verwirrender als die systematische Präzisierung ist die Entstehungsgeschichte des Begriffs der Dienstgemeinschaft.

Um 1930 tauchte das Wort „Dienstgemeinschaft“ als Begriff des kirchlichen Selbstverständnisses weder in der Caritas noch in der Diakonie noch in den verfassten Kirchen auf.

1934 wurde ein Reichsgesetz verabschiedet, das die Neuordnung der Arbeit von der gewerblichen Wirtschaft auf die öffentliche Verwaltung und Betriebe übertragen und die kollektiven und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen dort ebenfalls ausschalten sollte. Den Bestimmungen lagen das Konstrukt der Betriebsgemeinschaft und das Führer-Gefolgschaftsverhältnis zugrunde. Der Führer einer öffentlichen Verwaltungsstelle sollte für das Wohl der Beschäftigten sorgen; diese haben ihm die in der Dienstgemeinschaft begründete Treue zu halten und eingedenk ihrer Stellung im öffentlichen Dienst in ihrer Dienstleistung allen Volksgenossen Vorbild zu sein.

1938 wurden die aus der Weimarer Republik geltenden Tarifverträge durch eine allgemeine Tarifordnung ersetzt. Darin wurde u. a. bestimmt, dass im öffentlichen Dienst alle Schaffenden zum gemeinen Nutzen für Volk und Staat zusammenwirken und dass die ihnen gestellte hohe Aufgabe eine Dienstgemeinschaft im Sinn der nationalsozialistischen Weltanschauung, vorbildliche Erfüllung der Dienstpflcht und ein ihrer öffentlichen Stellung angemessenes Verhalten in und außer dem Dienst erfordern.

Nach 1945 haben die Alliierten auf die Neugründung von Gewerkschaften und die Wiedereinführung von Tarifvereinbarungen gedrängt. Im öffentlichen Dienst und in den Kirchen blieben die Tarifordnungen zwar vorläufig in Kraft, sollten aber gemäß den alliierten Kontrollratsgesetzen und dem Tarifvertragsgesetz von 1949 in Verhandlungen mit den Gewerkschaften abgelöst werden. Verhandlungen mit den Gewerkschaften lehnten die verfassten Kirchen und die kirchlichen Wohlfahrtsverbände jedoch ab.

Zu Beginn der 1950er Jahre wurden die Beschäftigungsverhältnisse in den verfassten Kirchen auf der Grundlage der Tarifordnungen weitergeführt. Der Deutsche Caritasverband stellte 1950 Richtlinien für Arbeitsverträge a. Darin wird die Caritas als eine Lebensäußerung der katholischen Kirche bezeichnet. „Alle in ihr tätigen Mitarbeiter dienen dem gemeinsamen

Werk christlicher Nächstenliebe. Sie bilden ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung eine Dienstgemeinschaft“. Der Centralausschuss der Inneren Mission übernahm 1951 diese Formulierung.

Das „Wesen der Dienstgemeinschaft“ wird in den Caritas-Richtlinien so umschrieben: „Die Pflichten der Dienstgemeinschaft sind durch den Auftrag bestimmt, den die Caritas als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche hat. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in rechtschaffener Treue und opferwilliger Hingabe zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer dem Dienst muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Caritas übernommen haben. Sie sind verpflichtet, die christlichen Grundsätze der Anstalt bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten Rechnung zu tragen und einen christlichen, sittlich einwandfreien Lebenswandel zu führen. Der Treue und Hingabe, die der Mitarbeiter der Anstalt entgegenbringt, muss von Seiten der Anstalt die Treue ihm gegenüber und die Fürsorge für ihn entsprechen“.

Es ist nicht zu übersehen, wie die Diktion der 30er Jahre in die Caritas-Richtlinien eingeflossen ist: wechselseitige Treue, Opferbereitschaft und Fürsorge sowie Unterordnung. Zugleich wird deutlich, dass die Dienstgemeinschaft in erster Linie als sozialer Verband beschrieben wird; nur indirekt klingt die kirchliche Dimension, direkt jedoch die Dimension christlicher Nächstenliebe an.

Im Umbruch der unmittelbaren Nachkriegszeit haben zuerst die kirchlichen Wohlfahrtsverbände und erst danach die verfassten Kirchen die Tarifordnungen zwar entnazifiziert, aber nicht demokratisiert, indem sie diese in Tarifverträge mit den Einheitsgewerkschaften überführt hätten. Stattdessen haben Kirchenjuristen ein kirchliches Sonderarbeitsrecht im Kontrast zum staatlichen Arbeitsrecht installiert. Eine „Theologisierung“ des kirchlichen Dienstes begann indessen bereits während der 1950 Jahre in der evangelischen Kirche, während katholische Theologen sich bis in die 1980er Jahre einer christlich-religiösen Aufladung der Dienstgemeinschaft auffallend verweigert haben.

(4) Die Reflexion auf einen extrem schillernden Begriff und dessen Entstehungsgeschichte rechtfertigt das Urteil, das er kirchenpolitisch zu einer religiös-spirituellen Tünche verwendet wird.

Indem die deutschen Bischöfe die religiös-spirituelle Deutung des Begriffs der Dienstgemeinschaft vorziehen, mögen sie ich an das Wort Jesu erinnern: „Die Fürsten der Heiden beherrschen sie. Die Großen üben Macht über sie aus. Bei Euch soll es nicht so sein. Wer bei euch groß werden will, soll euer Diener sein. Wer bei euch der Erste sein will, soll euer Sklave sein. Wie der Menschensohn nicht gekommen ist, um sich bedienen zu lassen, sondern um zu dienen“.

Die christlichen Kirchen haben sich immer drei Interpretationsspielräume dieser Worte offen gehalten. Die radikale Variante, dass die christliche Gemeinschaft sich von allen Macht- und Herrschaftsverhältnissen lossagen und ausschließlich Dienststrukturen zulassen sollte, haben die Kirchenleitungen nie ernst genommen und folglich auch nicht realisiert. Die zwei übrigen Varianten sind in der Kirchengeschichte akzeptiert worden – zum einen die naive: Macht und Herrschaft werden als Gottes gute Schöpfung erklärt. Da in jeder Gesellschaft Strukturen der Über- und Unterordnung unvermeidlich sind, entsprechen Macht und Herrschaft als Instrumente, um im Innern der Kirche die Einheit zu bewahren und um nach Außen den Glauben zu verbreiten, dem Willen Gottes. Wenn sie durch menschliches Versagen missbraucht werden, kann auf den Heiligen Geist vertraut werden, der eine extrem destruktive Dynamik des Machtmissbrauchs zum Schaden der Kirche Grenzen setzt. Und zum andern wird der diskreten Version zugestimmt: Macht und Herrschaft, wenn sie rechtmäßig und kontrolliert ausgeübt wird, ist nicht verwerflich. Verwerflich sind unrechtmäßige Gewaltherrschaft und Machtmissbrauch. Bedenklich indessen ist diese Version dann, wenn unabhängige Kontrollmechanismen und Beteiligungsformen legaler Ausübung von Macht nicht vorhanden sind oder gleitend abgebaut werden, wie dies in der katholischen Kirche der Fall ist.

Dem Kölner Kardinal Meissner wird die Behauptung zugeschrieben, dass es in der Kirche nur die erste Variante gebe, nämlich keine Machtverhältnisse, sondern nur Dienstverhältnisse. Nun hat auch schon ein preußischer König von sich behauptet, er sei der

erste Diener seines (!) Staates. Und der Papst gefällt sich mit dem Titel: „Diener der Diener Christi“. Tatsächlich finden es weder Päpste noch Bischöfe als anrühlich, sich außerhalb der Gesetze zu stellen, die sie selbst erlassen haben. In ihrer Funktion als Dienstherren und Arbeitgeber üben sie Arbeitgebermacht aus wie die Chefs in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst. Dysfunktional ist jedoch der unberechenbare Rollentausch eines Chamäleons, das einmal den Arbeitgeber und ein andermal den Gesetzgeber und wieder ein andermal den Leiter der Glaubensgemeinschaft spielt.

Dabei ist die in Deutschland praktizierte religiös-spirituelle Aufladung der vertraglichen Arbeitsverhältnisse überhaupt nicht zwingend. Denn sie ist in anderen Ländern unbekannt. Und vom Kirchenrecht werden Sonderregelungen nur gefordert, wenn das staatliche Arbeitsrecht den Grundsätzen der katholischen Soziallehre widerspricht. Folglich liegt der Verdacht nahe, dass die religiös-spirituelle Dimension benutzt wird, um ein staatliches kollektives Arbeitsrecht auszuhebeln, das dem Schutz der abhängig Beschäftigten dient, und so den kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen weniger Rechte zuzugestehen, mit deren Hilfe sie ihre Interessen vertreten können – etwa eine materiell-paritätische Verhandlungsmacht, ein Drohpotential, um auf gleicher Augenhöhe Vereinbarungen zu treffen, sowie Arbeitskämpfungsmittel, die verhindern, dass ihre Verhandlungen mit dem Dienstgeber „kollektives Betteln“ bleiben.

Eine direkte 1:1-Ableitung arbeitsrechtlicher Regelungen aus einer religiös-spirituellen Dimension ist zudem theologisch unzulässig. Zwar sind theologische Fehlschlüsse aus heutiger Sicht im katholischen Milieu nicht unüblich. Beispielsweise wird die monarchische Kirchenverfassung aus die Person und Botschaft Jesu abgeleitet. Tatsächlich ist sie das Produkt patriarchaler Gesellschafts- und Gottesbilder sowie der Übernahme der absoluten Monarchie in Nationalstaaten des 17. Jahrhunderts durch den Vatikan. Thomas von Aquin hatte bereits im Mittelalter versucht, der Kirche die beste Regierungsform, nämlich seiner Meinung nach das Königtum zu reservieren. Und Kardinal Bellarmin verteidigte die sichtbare Organisation der Kirche wie die der Republik Venedig oder des französischen Königreichs. Oder der Ausschluss der Frauen vom Priestertum beruht auf einem religiös-symbolischen Zirkelschluss. Auf dem Hintergrund einer patriarchalen Gesellschaft, die einen unauflöselichen Zusammenhang zwischen dem Geschlechterverhältnis (sex) und gesellschaftlicher Rollenzuweisung (gender) behauptet, entsteht ein Gottesbild, in dem Gott als Vater vorgestellt wird. Daraus wird geschlossen, dass dessen Präsenz in der Welt eine natürliche Ähnlichkeit mit dem Vatergott haben müsse, der Mann Jesus von Nazareth, und dass dessen Stellvertreter in der Kirche wieder nur ein Mann sein könne. Vergleichbar ist der Fehlschluss der Bischöfe, dass aus der religiös-spirituellen Dimension der Kirche auf ein Sonderarbeitsrecht der Dienstgemeinschaft zu folgern sei.

Würden die Kirchenleitungen jedoch die christologische Formel jenes Konzils von Chalkedon ernst nehmen, das die göttliche und menschliche Dimension in Jesus „ungetrennt und unvermischt“ aufeinander bezieht, so dass die besondere Nähe des Menschen Jesus zu Gott ihn nicht weniger, sondern mehr Mensch sein lässt, oder dass die besondere Nähe der Kirche zum Heiligen Geist diese nicht weniger, sondern mehr mit der Freude und Hoffnung, der Trauer und Angst der Menschen von heute mitempfinden lässt, dann könnten die Bischöfe zulassen, dass die verfasste Kirche und die kirchlichen Einrichtungen auf Grund der religiös-spirituellen Dimension nicht weniger sondern mehr Vertrauen in die Eigenständigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzen, und dass sie diesen nicht restriktiver sondern großzügiger wirksame Beteiligungsrechte einräumen.

(5) Interessanter Weise scheint der Deutsche Caritasverband derzeit auf Distanz zu der strengen religiös-spirituellen Deutung der Dienstgemeinschaft durch die Bischöfe zu gehen. Um die gesellschaftliche, innerkirchliche und verbandsinterne Anerkennung sozialer Berufe zu stärken, hat er unter dem Motto: „Soziale Berufe, wir sehen uns“ im Juli 2011 eine werbende Selbstdarstellung vorgelegt. Als vierter Aspekt dieser Erklärung wird „eine christliche Unternehmenskultur“ als „integraler Bestandteil einer caritasspezifischen Unternehmensphilosophie“ beschrieben, die in einer besonderen Qualität der Dienstleistung ihren Ausdruck finden soll.

Zu dieser Unternehmensphilosophie gehört zentral das christliche Fundament „mit seinen spirituellen und ethischen Implikationen“, die „religiös-spirituelle Dimension“. Allerdings werden die „religiös-spirituelle Dimension“ sowie die „Kirchlichkeit“ der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgeschrieben: Sie seien zwar „kirchenkritisch“, aber „kirchlich“ im Sinn eines kirchlichen Tatzeugnisses.

Die Caritas wehrt sich dagegen, das religiös-spirituelle Moment auf den Aspekt der „Kirchlichkeit“ zu verengen und es zudem zu individualisieren, also den einzelnen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zuzuschreiben. Sie wehrt sich ebenfalls gegen ein „kirchliches Arbeitsrecht, das theologische Sachverhalte juridisiert und juristische Sachverhalte theologisch überhöht“. Denn dieses halte viele junge Menschen davon ab, kirchliche Berufe zu ergreifen, weil persönliche Lebensentscheidungen zu unabsehbaren Risiken für die Arbeitsplatzsicherheit führen können. Die in einem Caritasberuf Tätigen fühlen sich nicht selten „diffamiert und entmutigt, wenn von kirchlichen Autoritäten ihre kirchlich-religiöse Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit pauschal bestritten wird“. Auch wenn gerade in sozialen Berufen Tätige vielfach „kirchenkritisch“ sind, so bedeute dies keineswegs, dass sie nicht „kirchlich“ sind. Möglicherweise würden sie eine andere Form von „Kirchlichkeit“ leben und repräsentieren, als man mit dem Begriff üblicherweise verbindet: eine Kirchlichkeit des „Tatzeugnisses“, welche nicht gegen eine solche des „Wortzeugnisses“ ausgespielt werden darf.

Unter Berufung auf das Urteil eines Pastoraltheologen bekräftigt die Erklärung, dass den so genannten Kirchenkritischen und Kirchendistanzierten keineswegs die Orientierung am Evangelium und eine christliche Nachfolgepraxis abgesprochen werden könne. Vielmehr würden sie an der Kirche kritisieren, dass diese zu wenig Verantwortung für die Menschen in Not wahrnimmt, ihre Identität einseitig von der Orthodoxie her liturgisch-sakramental versteht und die orthopraktisch-diakonischen Handlungsfelder verdrängt und ausgrenzt.

Das kirchlich-caritative Selbstverständnis bezieht sich auf den biblischen Ursprung, die Person und die Botschaft Jesu. Es rückt die Orientierung auf den Menschen hin und von dem Menschen her in den Vordergrund. Kirche und Caritas sollen der sich ausbreitenden kollektiven Gedächtnis- und Traumlosigkeit entgegenwirken, an die Opfer erinnern, die Menschen befähigen, fremdes Leid wahrzunehmen und Träume von gelingendem Leben zu hüten. Sie sollen die unverlierbare Würde eines jeden Menschen, der von Gott geliebt ist, anerkennen sowie Anwalt für die Hilfebedürftigen und Benachteiligten sein.

Zu einer solchen Unternehmensphilosophie nach außen gehört nach Innen das Ernstnehmen mündiger und qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Offenheit für deren Beteiligung an wichtigen Klärungs-, Entscheidungs- und Identifizierungsprozessen. Eine christliche Institution wird daran gemessen, ob sie selbst christliche Werte und Ideale lebt, ob sie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen menschenwürdig behandelt. Ein Wertewiderspruch zwischen Außen und Innen untergräbt die Qualität der Dienstleistung, sobald die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die fehlende Glaubwürdigkeit der Werte anzweifeln und demotiviert sind.

Was ist auffällig an dieser Neudefinition der besonderen Eigenart des kirchlich-caritativen Dienstes? Erstens dass sich der Caritasverband in der Definition der Dienstgemeinschaft von den bischöflichen Deutungsmustern absetzt und stärker auf die multikulturelle und multireligiöse Zusammensetzung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht nimmt. Zweitens dass die Caritas ihren Dienst orthopraktisch aus der Botschaft Jesu von der Gottesherrschaft herleitet und auf das helfende, heilende Engagement Jesu bezieht, also nicht in erster Linie aus der Zustimmung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur kirchenamtlichen Dogmatik und Moral. Drittens dass die Caritas die Defizite der Anerkennung der Personenwürde der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren unzulängliche Beteiligung an wichtigen Klärungs-, Identifizierungs- und Entscheidungsprozessen innerhalb des Verbandes zugibt. Und viertens allerdings, dass der Verband sich den nebulösen Sprachspielen des Hauptstroms mikro-ökonomisch orientierter Unternehmensberater anschließt, nämlich der „Kunden“-Orientierung, der „Qualitätssicherung“, der Rhetorik der „Werte“, der „Unternehmensphilosophie“ und der „Unternehmenskultur“.

2.2 Das Streikrecht

Am 13.1.2011 hat das Landesarbeitsgericht Hamm ein Urteil gefällt, das die Androhung und Durchführung von Maßnahmen des Arbeitskampfs im Bereich kirchlicher Einrichtungen nicht grundsätzlich als rechtswidrig und damit unzulässig anzusehen ist, und dass der Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen nicht für sämtliche in den kirchlichen Einrichtungen tätigen Arbeitnehmer gelten darf.

In der Urteilsbegründung werden vier Argumentationslinien angesprochen: Der Unterschied zwischen Kern- und Randfunktionen kirchlichen Dienstes, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, die Konkurrenz zweier von der Verfassung verbürgter Rechtsgüter, nämlich des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen und des Rechts auf Koalitionsbetätigung abhängig Beschäftigter und der Vergleich der Verhandlungsposition kirchlicher Mitarbeiter auf dem 3. Weg mit der von Arbeitnehmern der gewerblichen Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes.

(1) Die Unzulässigkeit oder Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen hängt nach dem Urteil des Gerichts davon ab, inwieweit die Tätigkeit der Arbeitnehmer den Kern- oder Randbereich der kirchlichen Tätigkeit betrifft. Solche Tätigkeiten, welche ohne Bezug zum „Dienst am Nächsten“ und vielmehr wirtschaftlichen Zielen dienen, etwa die Beschaffung von Sachleistungen, den Verkauf von Wirtschaftsgütern oder der Betrieb kirchlicher Darlehensgenossenschaften, also Tätigkeiten, bei denen der Arbeitskampf den Verkündigungsauftrag der Kirchen oder caritativen Einrichtungen nicht konkret gefährdet.

(2) Ein vollständiger Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen, welcher auch Arbeitnehmer in den Randbereichen und Hilfsfunktionen des Krankenhausbetriebs umfassen soll, geht über das rechtlich gebotene Maß hinaus und führt damit zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Rechtsposition der kirchlichen Mitarbeiter.

(3) Das verfassungsrechtlich verbürgte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen rechtfertigt keinen vollständigen Ausschluss von Arbeitskämpfen ohne Unterscheidung danach, ob durch den kampfbedingten Arbeitsausfall der in christlicher Überzeugung geleistete „Dienst am Nächsten“ unmittelbar beeinträchtigt wird.

(4) Der 3. Weg kann in seiner gegenwärtigen Ausprägung nicht als geeignet angesehen werden, der Arbeitnehmerseite vergleichbare Chancen zur Durchsetzung ihrer Forderungen zu vermitteln, wie sie im außerkirchlichen Bereich auf der Grundlage des staatlichen Arbeitsrechts mit Tarifvertrag und Arbeitskampf zur Verfügung stehen.

2.3 Materielle Parität

Im Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm wurde die umstrittene Frage der Parität der Verhandlungspartner als Voraussetzung fairer Arbeitsverhältnisse und gerechter Lohnfindung angesprochen.

(1) Kirchenjuristen und Staatskirchenrechtler scheinen derzeit mit der Überzeugung zu sympathisieren, als sei die Gleichrangigkeit der Verhandlungsposition zwischen Dienstgeber- und Mitarbeiterseite bereits erreicht, wenn die Zahl der Verhandlungspartner auf beiden Seiten gleich sei, und weil die Mitarbeitervertreter in den Einrichtungen meistens über die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen besser informiert seien als ihre Vorgesetzten.

(2) Die materielle Verhandlungsparität ist jedoch nur dann gewährleistet, wenn auf gleicher Augenhöhe verhandelt wird, das heißt: wenn keine Seite der anderen ihren Willen aufzwingen kann.

Dass eine solche Parität in den Verhandlungen der Arbeitsrechtsregelungs-Kommissionen zwischen Dienstgeber- und Mitarbeiterseite existiert, kann zu Recht bezweifelt werden. Denn es besteht erstens keine Gegnerfreiheit. Die Vertreter der Mitarbeiterseite sind ausnahmslos wenn nicht unmittelbar so doch mittelbar Arbeitnehmer, also abhängig Beschäftigte der Dienstgeber. Als Verhandlungspartner sind sie eine Art „gelbe Gewerkschaft“ oder Hausgewerkschaft. Zweitens stehen ihnen weder die gleichen finanziellen noch die gleichen personellen noch die gleichen zeitlichen Ressourcen der Informationsgewinnung und Weiterbildung zur Verfügung. Drittens sind die DiAG-MAVs extrem unterschiedlich mit finanziellen und personellen Ressourcen des Wissens, der Koordination der MAVs und der gemeinsamen Interessenvertretung ausgestattet. Viertens verfügt die Mitarbeiterseite über kein Drohpotential, um ihren Argumenten einen vergleichbaren Nachdruck zu verleihen, die die Dienstgeber auf Grund der asymmetrischen Machtverhältnisse ausüben können. Fünftens ist die Letztkompetenz der Bischöfe wiederholt in eine Übergriffigkeit entartet. Das auffälligste und letzte Beispiel lieferten 2009 elf Bischöfe, die eigenmächtig in die Arbeitsrechtsregelung für geringfügig Beschäftigte, die von der zentralen Verhandlungskommission des DCV beschlossen worden war, eingriffen. Sie haben sich dabei über die von ihnen beschlossene Verfahrensordnung hinweggesetzt, einseitig die Position der Dienstgeber eingenommen und damit die Asymmetrie der Verhandlungsmacht eines angeblich auf Konsens beruhenden 3. Weges bestätigt. Sechstens kann eine materielle Verhandlungsparität allenfalls insofern unterstellt werden, als die Arbeitsrechtsregelungs-Kommissionen sich eines Referenz-Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes bedienen, der mit einem streikbewehrten gewerkschaftlichen Verhandlungspartner vereinbart ist. Eine solche „erschlichene“ Parität durch parasitäres Trittbrettfahren beeinträchtigt jedoch die Glaubwürdigkeit des besonderen kircheneigenen 3. Weges.

2.4 Einspurige Interessenvertretung

(1) Im staatlichen Arbeitsrecht der Bundesrepublik hat sich eine zweisepurige, arbeitsteilige Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten durchgesetzt und weitgehend bewährt. Auf der betrieblichen Ebene ist der Betriebsrat als gewählte Repräsentanz der Belegschaft zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung verpflichtet. Auf der Ebene der allgemeinen Regelung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere der Entgeltregelung verhandeln die Sozialpartner der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften im Rahmen der verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie.

(2) Im kirchlichen Bereich sind Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugleich Mitglieder der Arbeitsrechtsregelungs-Kommissionen und damit Quasi-Tarifpartner. Die unmittelbare Folge dieser einspurigen Vorentscheidung des kirchlichen Gesetzgebers ist zum einen eine Überlastung der Mitarbeitervertretungen auf der betrieblichen Ebene, zumal diese im Caritasbereich dem Druck regionaler Öffnungsklauseln und deren Schließung durch betriebliche Bündnisse und Betriebsvereinbarungen ausgesetzt sind. Zum anderen ist die Position der Mitarbeiterseite in den Arbeitsrechtsregelungs-Kommissionen geschwächt, weil die Gegnerfreiheit und ein für die Verhandlungen mit dem Dienstgeber unverzichtbares Drohpotential fehlen.

(3) Die mittelbare Folge ist eine ernsthafte Herausforderung für die DiAG-MAVs. Welche Absicht verfolgen sie in Bezug auf mögliche Zukunftsperspektiven des 3. Weges?

Die erste Perspektive könnte darin bestehen, dass sie in die Rolle einer Art Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat mit entsprechenden Mitbestimmungsrechten innerhalb von diözesanen oder caritativen „Konzernen“ hineinwachsen. Die zweite Perspektive könnte darin bestehen, dass sie – relativ losgelöst von der betrieblichen Ebene – in die Rolle einer regionalen, in Verbindung mit der BAG-MAV einer bundesweiten kollektiven Interessenvertretung der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hineinwachsen. Die dritte Perspektive könnte darin bestehen, dass sie regional oder bundesweit eine Kirchengewerkschaft gründen. Damit könnte das bestehende Verbot des Gesetzgebers

umgangen werden, der kirchenfremde Gewerkschaften nicht duldet. Oder sie beteiligen sich offensiv an den Bestrebungen einer bundesweiten Gewerkschaft für den Sozialbereich unter dem Dach des DGB bzw. der ver.di.

Sind die Vorbehalte der DiAG-MAVs gegen die einheits-gewerkschaftliche Perspektive bereits dadurch gerechtfertigt, dass die in den Kommissionen vereinbarten Entgelte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über den Entgelten liegen, die Gewerkschaften durch Tarifverhandlungen erreicht haben, und dass gerade die mit der ver.di vereinbarten Tarife sowohl den verfassten Kirchen als auch den caritativen und diakonischen Einrichtungen einen Anlass dafür bieten, nach Alternativen etwa der Auslagerung von Betriebsteilen aus dem kirchlichen Dienst zu suchen, um Personalkosten zu sparen? Oder haben selbst die Mitglieder der DiAG-MAVs und der BAG-MAV das gestörte Verhältnis und Vorurteil der Kirchenleitungen der ihnen zugeordneten Kirchenjuristen übernommen, die als Angehörige der bürgerlichen Klasse bei den Stichworten: Gewerkschaften, Arbeitskampf und Streik absurde Bilder von Straßenschlachten, Häuserkämpfen, brennenden Barrikaden und in kirchlichen Krankenhäusern vor Hunger schreiende Babys projizieren?

2.5. Zerfasern und Ausfransen des kirchlichen Dienstes

Die Umstellung des öffentlichen Dienstes vom Tarifsystem des BAT auf den TVöD scheint eine Zeitenwende für den 3. Weg der Kirchen zu markieren. Denn die Einheitlichkeit des kirchlichen Dienstes, eine Voraussetzung für das Sonderarbeitsrecht der Kirchen im Rahmen des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts droht an drei Stellen zu zerfasern und auszufransen.

(1) Die verfassten Kirchen scheinen sich überwiegend für die Übernahme des TVöD im Verhältnis 1:1 oder in der Form eines Referenz-Tarifvertrags zu entscheiden. Die Einrichtungen unter dem Dach der Diakonie und der Caritas – Altenheime, Krankenhauskonzerne, Dienstgeber, die sich evangelisch zum Verband diakonischer Arbeitgeber und katholisch zur Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Arbeitgeber zusammen geschlossen haben, drängen auf differenzierte Lohn- und Gehaltsvereinbarungen oder gar auf einen Ausstieg aus dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht.

(2) Die Arbeitsrechtsregelungen der beiden Großkirchen driften dreifach auseinander. Erstens gibt es innerhalb und außerhalb der evangelischen Landeskirchen Tarifverträge mit DGB-Gewerkschaften, Kommissions-Vereinbarungen, die sich des TVöD als Referenz-Tarifvertrags bedienen, eigenständige einrichtungsübergreifende Regelwerke und Haustarife. Zweitens gehören nach evangelischem Verständnis zur Dienstgemeinschaft alle Getauften und nur getaufte Christen, aber auch die ordinierten Kirchenmitglieder, während nach katholischem Verständnis zur Dienstgemeinschaft Kleriker, Ordensleute und die Bischöfe nicht zur Dienstgemeinschaft dazu gehören, wohl aber Nichtkatholiken, Nichtchristen und ehrenamtlich Tätige. Drittens weichen die rechtliche Anerkennung und die Kooperation mit den Gewerkschaften bei den katholischen DiAG-MAVs und den evangelischen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen voneinander ab. Die evangelischen Arbeitsgemeinschaften sind von den Kirchenleitungen rechtlich nicht anerkannt und haben deshalb intensive Kontakte zu den DGB-Gewerkschaften. Die DiAG-MAVs sind von den Bischöfen rechtlich anerkannt und werden finanziell unterstützt. Infolgedessen bleiben die DGB-Gewerkschaften vom kirchlichen Dienst möglichst ferngehalten.

(3) Den Caritaseinrichtungen droht eine Zerlegung unter mehrfacher Rücksicht. Erstens wird der ökonomische Druck in den Einrichtungen der Pflege, der medizinischen Versorgung und der sozialen Arbeit, der durch die Mutation des Sozialstaats in einen Wettbewerbsstaat ausgelöst worden ist, innerhalb des kirchlichen Arbeitsrechts nicht nachlassen, weil die Bischöfe einen fairen Wettbewerb allein unter kirchlichen Einrichtungen nicht garantieren werden und dazu wohl auch gar nicht in der Lage sind. Deshalb wird zweitens eine Tendenz

zunehmen, dass unterschiedliche Tarifregime nach Funktionsbereichen etabliert werden, in pädagogischen Einrichtungen, in Einrichtungen der Sozialarbeit, in Krankenhäusern und in Pflegeeinrichtungen, für die inzwischen gesetzliche Mindestlöhne gelten. Drittens werden die Abweichungen innerhalb des Caritasverbandes selbst zunehmen, je nachdem bischöfliches Recht, kirchliches Eigenrecht bzw. Ordensrecht gelten, und welche Rolle die sozialstaatliche Refinanzierung bei der Durchsetzung von Mitarbeiterrechten spielt. Und viertens kann das Zerfasern und Ausfransen des kirchlichen Sonderarbeitsrechts dazu führen, dass die von den Bischöfen und Dienstgebern beschworene Konsensorientierung des Kommissionsmodells auf dem 3. Weg durch ein höheres Konfliktpotential, höhere Konfliktbereitschaft und vermehrt konflikthafte Interaktionen der Verhandlungspartner abgelöst wird.

2.6 Exit Option

(1) Die Kolping-Bildungszentren gGmbH im Erzbistum Paderborn hatte 2007 beschlossen, den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes von 1993 zu verlassen. Als Begründung wurde angegeben, dass der finanzielle Druck infolge der Preisunterbietungskonkurrenz privater Anbieter bei der öffentlichen Ausschreibung keine Möglichkeiten der Querfinanzierung etwa durch befristete Arbeitsverträge oder niedrigere Entlohnung eines Teils ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehabt hätten. Dagegen hatte die Mitarbeitervertretung beim kirchlichen Arbeitsgericht geklagt. Das Urteil war vom kirchlichen Arbeitsgerichtshof bestätigt worden: Das Verlassen des kirchlichen Arbeitsrechts sei widerrechtlich und folglich unzulässig.

(2) Die Kolping-Bildungszentren wandten sich an den Vatikan. Die römische Zentralbehörde richtete ein päpstliches Sondergericht der Apostolischen Signatur mit Sitz in Aachen ein. Unter dem Vorsitz des deutschen Bischofs Mussinghoff urteilte dieses Tribunal: Erstens hat der Bischof eine unmittelbare Regelungskompetenz nur über Körperschaften kirchlichen Rechts. Zweitens können andere kirchlichen Rechtsträger, beispielsweise kirchliche Vereine die Grundordnung übernehmen oder die Übernahme verweigern, auch eine erfolgte Übernahme widerrufen. Drittens existiert für diese kirchlichen Vereine keine rechtlich zwingende Verpflichtung, die Grundordnung in allen ihren Einrichtungen zu übernehmen. Viertens ist das staatliche Recht nicht verpflichtet und auch nicht kompetent, eine von kirchlichen Institutionen errichtete Einrichtung dem kirchlichen Dienst zuzuordnen. Und fünftens untersteht derjenige, der die Grundordnung nicht anwendet, unmittelbar und sofort dem staatlichen Arbeitsrecht.

(3) Die deutschen Bischöfe haben inzwischen auf das überraschende Verfahren der vatikanischen Zentrale unter Mitarbeit eines deutschen Bischofs beschlossen, Art. 2 der Grundordnung zu novellieren.

Erstens: Die Grundordnung gilt für die Diözesen, die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, die Verbände von Kirchengemeinden, die Diözesanen Caritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind, die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts, die sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.

Zweitens: Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31.12.2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche (Art. 140 GG) teil.

Drittens: Unter diese Grundordnung fallen nicht die Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

(4) Das Urteil des vatikanischen Sondergerichts wird für die Kirchen und kirchlichen Einrichtungen, die dem 3. Weg bisher mit voller Überzeugung gefolgt sind, größere Erschütterungen auslösen, als durch die Turbulenzen, die mit der Ablösung des BAT durch den TVöD bisher eingetreten sind. Es wird das Verhältnis zwischen dem staatlichen Arbeitsrecht und dem Sonderarbeitsrecht der katholischen Kirche, zwischen der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite in den Arbeitsrechtsregelungs-Kommissionen sowie zwischen den DiAG-MAVs und der BAG-MAV drastisch verändern. Kommt die Geschichte des 3. Wegs an ein Ende? Werden sich viele Geschichten, andere Geschichten eines umgebauten 3. Weges anschließen?

Was die Kirchenleitungen zunächst schockieren mag, könnten die DiAG-MAVs als eine Chance ergreifen, sich von den vermeintlich verbindlichen religiös-spirituellen Vorgaben zu lösen, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen rechtliche Freiräume zu erschließen und vor allem schöpferische Fantasie zu entwickeln, wie der 3. Weg in vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten kirchlicher Arbeitsverhältnisse überführt werden kann – anders in der verfassten Kirche und den Körperschaften kanonischen Rechts als in kirchlichen Vereinen nach freier Wahl entweder unter dem Dach der Grundordnung oder unter Dach des staatlichen Arbeitsrechts mit Betriebsverfassung und Tarifvertrag.