

Abhandlungen

Heinrich Beyer, Holger Fischer und Hans G. Nutzinger

Arbeitsbeziehungen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen

Arbeitsbeziehungen; Arbeitsrecht; Deutungsmuster; Diakonie; Dienstgemeinschaft; Dritter Weg; Ehrenamtliche Mitarbeit; Gewerkschaften; Interessenvertretung; Kirche; Partizipation

Kirchliche Einrichtungen zählen zu den bedeutendsten Arbeitsplatzanbietern in der Bundesrepublik. Die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen unterliegt einer verfassungsrechtlich garantierten Rechtssetzungskompetenz der Kirchen. Ausgehend vom "Leitbild der Dienstgemeinschaft" haben die Evangelische und Katholische Kirche eigenständige Arbeitsrechtsregelungsverfahren und Mitarbeitervertretungsgesetze etabliert, die von den Regelungen im außerkirchlichen Bereich abweichen. Die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen für die Beschäftigten im kirchlich-diakonisch-caritativen Bereich ist seit Jahren zwischen Kirchenleitungen und Gewerkschaften umstritten.

Das Forschungsprojekt "Interessenvertretung von Beschäftigten im kirchlichen Bereich" untersucht schwerpunktmäßig die Einstellung der Beschäftigten zu zentralen Fragen der kirchlichen Arbeitsbeziehungen. Dabei wird die Hypothese überprüft, daß die Beschäftigten keine homogene Gruppe sind, sondern eine differenzierte Haltung insbesondere zum Gedanken der Dienstgemeinschaft und zur Bedeutung von Gewerkschaften im kirchlichen Bereich einnehmen.

I. Einleitung

Die Evangelische und die Katholische Kirche sowie die ihnen zuzurechnenden Einrichtungen von Diakonie und Caritas sind zusammen der größte Arbeitsplatzanbieter in der Bundesrepublik. Diesen vier "Arbeitgebern" steht im Unterschied zu anderen Arbeitsplatzanbietern ein verfassungsrechtlich garantiertes Selbstbestimmungsrecht zu, wodurch die Rechtssetzungskompetenz des Staates, insbesondere im Arbeitsrecht, erheblich eingeschränkt wird. Aus Sicht der Kirchenleitung und vieler Beschäftigter erhalten die kirchlichen Arbeitsbeziehungen ihre besondere Prägung und Begründung durch das theologisch begründete "Leitbild der Dienstgemeinschaft". Schließlich vereinigt die Aufgabenvielfalt von Kirche und Diakonie unter dem Dach der Dienstgemeinschaft ein breites Spektrum von Berufsfeldern,

das von technisch-handwerklichen über kaufmännisch verwaltende bis hin zu pflegerischen, erziehenden, pädagogischen, medizinischen und theologisch-seelsorgerischen Tätigkeitsfeldern reicht. Die Schätzungen über das Arbeitsplatzangebot dieser inhomogenen Gemeinschaft belaufen sich auf 600.000 bis 900.000 hauptamtlich Beschäftigte und auf über 2 Millionen ehrenamtliche Mitarbeiter.¹

Dieses "Forschungsfeld Kirche" ist von den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Rahmen der empirischen Mitbestimmungs- und Partizipationsforschung bisher wenig beachtet worden; die Fragen, die durch die besondere Gestaltung kirchlicher Arbeitsbeziehungen, insbesondere in der Praxis von Interessenvertretung und Mitbestimmung, aufgeworfen werden, sind jedoch von wissenschaftlichem Interesse, und die gesellschaftspolitische Relevanz der Auseinandersetzung mit dem kirchlichen Bereich ist angesichts der Wachstumspotentiale der karitativen und sozialen Dienstleistungen offenkundig.

Im Rahmen des Forschungsprojekts "Interessenvertretung von Beschäftigten im kirchlichen Bereich" werden z. Z. an der Gesamthochschule – Universität Kassel die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und die Praxis der "betrieblichen" Interessenvertretung in Kirche und Diakonie untersucht. Dabei wird insbesondere danach gefragt, inwieweit kirchliche Arbeitnehmer über die normativen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und über die darauf basierenden Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts informiert sind, ob und inwieweit sie diese akzeptieren und schließlich wie sich diese Regelungen auf die Arbeitsverhältnisse und die Mitbestimmungspraxis in kirchlichen Einrichtungen auswirken.

Der vorliegende Aufsatz basiert auf dem Zwischenbericht des Forschungsprojektes und stellt noch kein abschließendes Ergebnis dar. Die präsentierten Eindrücke und Zwischenergebnisse erscheinen uns jedoch so markant, daß wir sie bereits vor dem endgültigen Abschluß des Projektes zur Diskussion stellen wollen.

II. Kirchen und Gewerkschaften

In manchen gesellschaftspolitischen Fragen gibt es in den letzten Jahren eine bemerkenswerte Übereinstimmung zwischen Kirchen und Gewerkschaften. Konfliktreich sind dagegen die Beziehungen zwischen beiden Institutionen, wenn es um die Arbeitsbeziehungen der Beschäftigten im kirchlichen Bereich geht; dies gilt insbesondere für das Verhältnis zwischen den Kirchen und der in erster Linie betroffenen Einzelgewerkschaft, der ÖTV.²

Infolge des oben angedeuteten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen gibt es auf kollektiver Ebene keine Tarifvertragsverhandlungen für die Beschäftigten zwischen der Kirche als Arbeitgeber und der Gewerkschaft als Arbeitnehmervertreterorgani-

1 Die Abgrenzung zwischen Neben- und Ehrenamtlichkeit ist im Einzelfall nicht immer eindeutig, da nebenamtliche Mitarbeiter oft auch zusätzlich ehrenamtlich tätig sind.

2 Vgl. dazu z.B. die Beiträge im Sonderheft "Kirche und Arbeitsrecht", Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis 1979.

sation. Statt dessen wird ein besonderer "Dritter Weg" praktiziert. In der Praxis bedeutet das die weitgehende Übernahme der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, bei deren Adaption die Besonderheiten des kirchlichen und diakonischen Dienstes durch paritätisch besetzte "Arbeitsrechtliche Kommissionen" berücksichtigt werden. Wir beschreiben im folgenden vor allem die rechtliche und faktische Situation im Bereich der Evangelischen Kirche. Dort werden diese Kommissionen bei den einzelnen Landeskirchen gebildet.

Eine andere Besonderheit gegenüber außerkirchlichen Beschäftigungsverhältnissen kommt darin zum Ausdruck, daß anstelle des Betriebsverfassungs- oder des Personalvertretungsgesetzes in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, die von den jeweiligen Landessynoden erlassenen Mitarbeitervertretungsgesetze zur Anwendung kommen. Diese geben den Mitarbeitervertretern gegenüber der Dienstgeberseite, Dienststellen- und Einrichtungsleitung, Mitbestimmungsmöglichkeiten, die von den allgemeinen gesetzlichen Regelungen teilweise abweichen.³ Darüber hinaus schwächt ein vergleichsweise niedriger Organisationsgrad die Stellung der Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Kirche und Diakonie. Dem Ziel der Gewerkschaften, als legitimes Vertretungsorgan auch der kirchlichen Beschäftigten anerkannt zu werden, damit auch zu einem höheren Organisationsgrad zu kommen und Tarifvertragsverhandlungen durchzusetzen, steht der Anspruch der Kirche entgegen, den verfassungsrechtlich garantierten Freiraum autonom zur Etablierung eigenständiger arbeitsrechtlicher Regelungen zu nutzen.

Diese Besonderheiten der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse sind seit vielen Jahren zwischen Kirchen und Gewerkschaften umstritten und markieren ein Spannungsfeld, das auffällig zu der bereits erwähnten Übereinstimmung von Kirchen und Gewerkschaften bei vielen anderen gesellschaftspolitisch wichtigen Themen kontrastiert.⁴

In diesem Spannungsfeld waren die Voraussetzungen für die Durchführung eines Forschungsprojektes zur Interessenvertretung der Beschäftigten im kirchlichen Bereich, das durch eine gewerkschaftsnahe Stiftung gefördert wird, zunächst nicht besonders günstig. Den skizzierten Konfliktlagen wurde vor allem durch folgende Eingrenzungen des Forschungsgegenstands Rechnung getragen: Erstens wurde juristische Literatur zur Thematik nur aufgearbeitet; eine kritische Auseinandersetzung mit den verschiedenen Rechtsauffassungen unterblieb. Zweitens wurde ver-

3 Eine Bewertung der Qualität der kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze im Vergleich zu entsprechenden staatlichen Regelungen konnte in unserem Forschungsprojekt nicht vorgenommen werden. Dafür können folgende Gründe genannt werden: Erstens scheidet eine geschlossene Kommentierung daran, daß es allein in der Evangelischen Kirche 17 verschiedene Mitarbeitervertretungsgesetze gibt. Zweitens wird ein Vergleich von Gesetzestexten der Rechtswirklichkeit, unserem eigentlichen Untersuchungsgegenstand, kaum gerecht, und drittens gibt es im kirchlichen Bereich keine Parallele zur Rechtsfortbildung durch das Richterrecht, wie es für das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze kennzeichnend ist. Vgl. Jürgen Duhnenkamp, Das Mitarbeitervertretungsrecht im Bereich der Evangelischen Kirche, Stuttgart 1986, und R. Th. Scheffer und Peter Leser, Das Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, Stuttgart 1988.

4 Vgl. Harry W. Jablonowski (Hrsg.), Kirche und Gewerkschaft im Dialog, Bd. 1, Bochum 1987, Bd. 2, Bochum 1989.

sucht, bundesweit vergleichbares Datenmaterial zusammenzutragen, um die unzureichende Datenbasis des Dienstleistungssektors Kirche/Diakonie zu verbessern. Drittens: Im Zentrum der Untersuchung steht eine schriftliche Mitarbeiterbefragung in der Landeskirche von Kurhessen-Waldeck, mit der die Einstellung der Mitarbeiter zu zentralen Fragen des kirchlichen Dienstes analysiert werden sollte.

III. Forschungsfeld Kirche

Struktur und Aufbau der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie in der Bundesrepublik sind durch ein föderalistisches System gekennzeichnet. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) ist ein organisatorischer Zusammenschluß von 17 Gliedkirchen, denen etwa 25,5 Mill. evangelische Christen (41,6 % der Bevölkerung) angehören. Die 17 EKD-Gliedkirchen umfassen mehr als 10.600 Kirchengemeinden in mehreren hundert Kirchenkreisen.

Das in der EKD vorherrschende stark dezentrale Element spiegelt sich auch in der Verwaltungsstruktur und der Hierarchie der kurhessischen Landeskirche wider, die aus naheliegenden – nicht zuletzt räumlichen – Gründen als engeres Untersuchungsfeld ausgesucht wurde. Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck besteht aus rund 950 rechtlich selbständigen Kirchengemeinden mit etwa 640 Gemeindepfarrern, 27 Kirchenkreisen und 4 Sprengeln (Hanau, Bad Hersfeld, Kassel und Waldeck-Marburg). Zu ihr gehören rund 1,145 Mill. Gemeindeglieder. Der formale und verbandsorganisatorische Zusammenhalt der kirchlichen Untergliederungen wird durch die Verwaltungs- und Rechtsaufsicht des Landeskirchenamtes über die Kirchenkreise und Gemeinden in Verbindung mit einer zentralistischen Finanzstruktur gewährleistet.

Damit wird schon eine Grundschwierigkeit der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse angedeutet: Die kirchliche Organisationsstruktur führt, verknüpft mit der arbeitsrechtlichen Selbständigkeit der Kirchengemeinden, zu entsprechend vielen selbständigen Anstellungsträgern (Dienstgebern). Dies entspricht nicht der Vorstellung von einem homogenen Arbeitgeber. Die verschiedenartigen Beschäftigungsverhältnisse bei einzelnen Anstellungsträgern reichen vom Gemeindepfarrer, der stundenweise oder halbtags eine Schreibkraft beschäftigt, über pädagogische und soziale Einrichtungen bis hin zu den Rentämtern und dem Landeskirchenamt, die schon fast einen Behördencharakter aufweisen.

Das gleiche Grundproblem zeigt sich bei dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland generell und in seiner kurhessischen Gliederung. Dem Dachverband der Diakonie gehören als Vereinsmitglieder die Diakonischen Werke der 17 Landeskirchen der EKD, zehn Freikirchen mit ihren diakonischen Einrichtungen sowie über 100 Fachverbände der verschiedensten Arbeitsfelder an. Das Diakonische Werk von Kurhessen-Waldeck ist somit in seiner Eigenschaft als eingetragener Verein selbst Vereinsmitglied des Diakonischen Werkes der EKD. Leitungs- und Führungsprobleme sind in der Diakonie wesentlich stärker ausgeprägt

als in der Amtskirche. Neben Kleinseinrichtungen finden sich hier große Institutionen, in denen an die Qualifikation des Managements die gleichen Anforderungen gestellt werden wie in Industrie, Wirtschaft und staatlicher Verwaltung. Zwischen Kirche und Diakonie besteht eine satzungsrechtliche und historische Verknüpfung, die kirchenspezifische arbeitsrechtliche Regelungen auch für die rechtlich selbständigen Mitgliedseinrichtungen verbindlich macht. Personell wird diese Verbindung durch die starke Besetzung von Entscheidungsgremien (Verwaltungsrat, Vorstand, Geschäftsführung) des Diakonischen Werkes und vieler Mitgliedseinrichtungen mit Funktionsträgern der Kirche deutlich.

Das Forschungsfeld Kurhessische Landeskirche einschließlich Diakonie setzt sich im Ergebnis aus deutlich mehr als 1000 Anstellungsträgern zusammen, die in der verfaßten Kirche trotz ihrer rechtlichen Eigenständigkeit verwaltungstechnisch zentral im Landeskirchenamt zusammengefaßt sind; in der Diakonie hingegen sind die Anstellungsträger auf über 100 Rechtsträger verteilt, deren Sitz auch in anderen Landeskirchen liegen kann. Die Eigenständigkeit der einzelnen Mitgliedseinrichtung eines Diakonischen Werkes gegenüber ihrem diakonischen Landesverband ist im Vergleich zur Stellung der kirchlichen Einrichtungen gegenüber dem Landeskirchenamt wesentlich stärker ausgeprägt. So verfügt z.B. eine große diakonische Einrichtung, deren Rechtsträger in einer anderen Landeskirche ihren Sitz hat und von dort aus verschiedene Einrichtungen in der Bundesrepublik betreut, über eine wesentlich größere Selbständigkeit als vergleichbare in der Amtskirche historisch gewachsene Einrichtungen.

Anders als in der verfaßten Kirche ist das Diakonische Werke als Dachverband finanziell von den Zuwendungen der Landeskirche und der Mitgliedseinrichtungen abhängig. Dagegen decken die Mitgliedseinrichtungen der Diakonie in der Bundesrepublik ihre Kosten aus den Mitteln der Sozialversicherungsträger, der Sozial- und Jugendhilfe, aus öffentlichen Zuschüssen, durch Privatzahler, und erst dann folgt die Kostendeckung aus Eigenmitteln der kirchlichen Haushalte.⁵ Johannes Degen charakterisiert die Finanzentwicklung und Finanzstruktur im Bereich der Diakonie mit folgenden Worten: "Generell gilt, daß die Diskussion zwischen Kirche und Diakonie über die Höhe der 'Kirchenquote' beziehungsweise der 'Diakoniequote' stark polarisiert ist und keine der beiden Seiten daher an einer Offenlegung ihrer Ausgaben- und Einnahmenpolitik wirkliches Interesse zeigt. Und gegenüber einer kritischen Öffentlichkeit werden diese Zusammenhänge meines Erachtens erst recht nicht hinreichend transparent gemacht."⁶

Die Zurückhaltung setzt sich besonders bei der verfaßten Kirche auch in der Veröffentlichung von vergleichbaren Daten über den Personalbestand fort. Ein Grund dafür liegt sicherlich in der komplizierten kirchlichen Struktur mit einer Vielzahl von rechtlich selbständigen Anstellungsträgern, deren organisatorische

5 Vgl. Gottfried Thermann, Wie finanziert sich die Diakonie?, in: Diakonie im Rheinland, Heft 3, 1982, S. 18-21.

6 Johannes Degen, Finanzentwicklung und Finanzstruktur im Bereich der Diakonie, Ein Überblick, in: Die Finanzen der Kirche. Studien zu Struktur, Geschichte und Legitimation kirchlicher Ökonomie, hrsg. von Wolfgang Lienemann, München 1989, S. 264.

Zusammenfassung in den Landeskirchen nur unvollständig vorgenommen wird. Der Vergleich zwischen einzelnen Landeskirchen ist vor allem deswegen schwierig, weil Statistiken mit unterschiedlichen Abgrenzungen oder teilweise überhaupt nicht geführt werden. Insbesondere der neben- und ehrenamtliche Bereich ist hier von ungenauen Abgrenzungen und Doppelzählungen geprägt. Insofern hat sich eine vollständige bundesweite Datenerhebung zum gegenwärtigen Zeitpunkt als undurchführbar erwiesen.

Für unser Forschungsfeld, die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, können hingegen recht verlässliche Angaben gemacht werden, die auf der "Statistik über kirchliche Mitarbeiter" (1987)⁷ des Landeskirchenamtes Kassel basieren. Danach sind 2.683 hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Pfarrer) in Kurhessen-Waldeck beschäftigt. Davon sind die meisten Bediensteten im Bereich der Diakonie der Kirchenkreise tätig (43 %), hier vor allem in Kindergärten. Die zweitgrößte Gruppe umfaßt mit 24,2 % die Verwaltung. Dieses Aufgabengebiet ist besonders stark in den übergemeindlichen Einrichtungen des Landeskirchenamtes und der Rentämter vertreten. Der Bereich Technik bildet die drittstärkste Gruppe (18,3 %), unter die auch der Bereich Dienstleistungen (z.B. Hauswirtschaft, Raumpflege) subsumiert wurde. Weiter sind die Gemeindepädagogik (8,7 %) und die Allgemeine Pädagogik (3,2 %) zu nennen, gefolgt von der Kirchenmusik (2,8 %), die durch ein auffallend starkes ehrenamtliches Engagement geprägt ist; mit 0,6 % der Bediensteten folgt schließlich der Bereich Öffentlichkeitsarbeit/Bibliothek.

Die statistischen Daten des Diakonischen Handbuchs (Stand 31. Dezember 1986) weisen 4.980 vollbeschäftigte und 3.356 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. 452 Mitgliedseinrichtungen der Diakonie und 55 Einrichtungen der Diakonie der Kirchenkreise bieten die unterschiedlichsten Arbeitsplätze in folgenden Tätigkeitsfeldern an:

- Gesundheitswesen und pflegerische Dienste
- Jugendhilfe
- Altenhilfe
- Behindertenhilfe
- Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen
- Ausbildung
- Missionarische Dienste, Mutterhäuser

Dabei muß berücksichtigt werden, daß in vielen Großeinrichtungen zur Aufrechterhaltung der Betriebsabläufe eine umfangreiche Infrastruktur (Handwerk, Verpflegungsbetriebe, Fuhrpark) unterhalten werden muß.

7 Diese interne Statistik wurde uns freundlicherweise vom Landeskirchenamt zur Verfügung gestellt. Weniger stark differenzierte Statistiken sind in verschiedenen Informationsblättern über die Öffentlichkeitsabteilung der Landeskirche von Kurhessen und Waldeck zu erhalten.

IV. Arbeitsbeziehungen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen

Die umfangreichen Diskussionen und Auseinandersetzungen um die Abwägung zwischen der Kirchenautonomie (Art. 140 GG) und dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 GG) und um die Schaffung eines eigenen Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts der Kirchen werden an dieser Stelle nur hinsichtlich des aktuellen Sachstandes dargestellt, um den Grundkonflikt zwischen Kirchen und Gewerkschaften zu verdeutlichen.

Generell stehen die Kirchen vor dem Problem, "...daß das kollektive Arbeitsrecht, wie es sich im staatlich geordneten Bereich entwickelt hat, von Prämissen ausgeht, die nach ihrem Selbstverständnis nicht mit Wesen und Auftrag des kirchlichen Dienstes vereinbar sind"⁸. Sie haben deshalb die verfassungsrechtlich gegebenen Möglichkeiten genutzt, um eigene kirchliche Mitarbeitervertretungsordnungen anstelle des Betriebsverfassungs- und des Personalvertretungsgesetzes und eigene kirchliche Arbeitsrechtsregelungsgesetze anstelle von Tarifverträgen als juristische Grundlagen ihrer Arbeitsbeziehungen zu etablieren.

Den Rahmen und die Reichweite eines eigenständigen kirchlichen Arbeitsrechtes hat das Bundesverfassungsgericht in den Urteilen vom 11. Oktober 1977 (Fall Goch), 25. März 1980 (Krankenhausgesetz NRW) und 17. Februar 1981 (Fall Vollmarstein) abgesteckt. Danach gelten folgende Grundsätze: Soweit die Kirchen Arbeitnehmer beschäftigen, sind sie an das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG gebunden, das aber dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht übergeordnet ist.⁹ Die durch Art. 140 GG inkorporierten Weimarer Kirchenartikel sind vollgültiges Verfassungsrecht.¹⁰ Im Ergebnis heißt dies, daß sich Arbeitnehmer z.B. zu einer Vereinigung zusammenschließen können, "um Einfluß auf die Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gewinnen; sie dürfen sich aber keiner Organisation anschließen, die bei der Erfüllung des Koalitionszweckes keine Rücksicht auf die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes nimmt".¹¹ Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit kann damit nur im Rahmen der aufgrund der Kirchenautonomie selbst definierten Zweckbestimmung des kirchlichen Dienstes ausgeübt werden.

Wenn die Kirchen unter Hinweis auf das Leitbild der Dienstgemeinschaft¹² den Abschluß von Tarifverträgen ablehnen, so können sie dementsprechend trotz zuerkannter Tariffähigkeit nicht zum Abschluß von Tarifverträgen gezwungen werden.¹³ Auch in der Frage des Zutrittsrechts betriebsfremder Gewerkschaftsvertreter zu kirchlichen Einrichtungen hat das Bundesverfassungsgericht den durch das

8 Reinhard Ricardi, *Arbeitsrecht in der Kirche*, München 1984, S. 96.

9 Vgl. Klaus Briza, "Tarifvertrag" oder "Dritter Weg" – Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirchen, Regensburg 1987 S. 127.

10 Vgl. Reinhard Ricardi, a.a.O., S. 102.

11 Reinhard Ricardi, a.a.O., S. 103.

12 Vgl. dazu unten Fußnote 19 und 22.

13 Vgl. Armin Pahlke, *Kirche und Koalitionsrecht*, Tübingen 1983, S. 147 ff.

kirchliche Selbstbestimmungsrecht gewährleisteten Freiraum hervorgehoben. Kirchliche Einrichtungen können den Zutritt verweigern, da dieser nicht durch ein formelles Gesetz über die Rechte der Koalitionen näher geregelt ist.¹⁴ Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht eröffnet den Kirchen damit auch eine eigenständige Regelungs- und Rechtssetzungskompetenz im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts.

Wie werden nun die Arbeitsverhältnisse konkret geregelt? Seit 1945 werden hier drei verschiedene Wege diskutiert:¹⁵

Der **Erste Weg** kennzeichnet die einheitliche Gestaltung der Arbeits- und Dienstverhältnisse durch Anordnung oder Erlaß der kirchlichen Leitungsgremien und Gesetzgebungsorgane ohne Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmer. Dieser Weg wird allerdings in keiner der beiden christlichen Kirchen mehr praktiziert, da er mit dem kirchlichen Selbstverständnis und den gesellschaftlichen Wertvorstellungen nicht mehr im Einklang steht.

Als **Zweiter Weg** wird der Abschluß von Tarifverträgen zwischen einzelnen Landeskirchen oder Verbänden der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger mit Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen bezeichnet. Dieses Verfahren wird z.Z. in der Nord-elbischen Kirche und in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg praktiziert. Dort sind allerdings die mit einem klassischen Tarifvertrag verbundenen Modalitäten – wie Arbeitskampf, Koalitionspluralismus, Differenzierungsgebot, Günstigkeitsprinzip und Nachwirkung – zugunsten einer mit dem kirchlichen Selbstverständnis begründeten Spezifizierung ausgeschlossenen ("Rosinentheorie").¹⁶ Der praktizierte zweite Weg ermöglicht aber eine Beteiligung der Arbeitnehmer auf überbetrieblicher Ebene unter Einbeziehung der Gewerkschaften als Arbeitnehmerkoalitionen.

Das in der Katholischen und Evangelischen Kirche überwiegend praktizierte Verfahren – der **Dritte Weg** – sieht die Regelung der Arbeitsverhältnisse durch paritätisch besetzte "Arbeitsrechtliche Kommissionen" vor. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) haben die "... Aufgabe, Regelungen zu erarbeiten, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen, sowie bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung mitzuwirken".¹⁷ Die Kommission ist paritätisch mit Vertretern der Mitarbeiter (in einigen Landeskirchen auch mit Verbands- oder Gewerkschaftsvertretern) und der leitenden Funktionsträger aus kirchlichen und diakonischen Körperschaften und Einrichtungen besetzt. Der Vorsitz der Kommission wechselt jährlich. Beschlüsse der Kommission sind verbindlich, wenn kein Einspruch erhoben wird. Einwendungen und das Nichtzustandekommen von Beschlüssen können zum Schlichtungsverfahren führen. Der Vorsitzende des ebenfalls paritätisch besetzten Schlichtungsausschusses wird von beiden Parteien gewählt. Beschlüsse des Schlichtungsausschusses können durch

14 Vgl. Armin Ricardi, a.a.O., S. 101.

15 Vgl. Armin Pahlke, a.a.O., S. 8 ff, Klaus Briza, a.a.O., S. 146 ff.

16 Vgl. Klaus Briza, a.a.O., S. 180 ff.

17 EKD, Der Dritte Weg – Arbeitsrechtsregelung in der Evangelischen Kirche. hrsg. von der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover 1987, S. 4.

kirchengesetzliche Regelungen der Landessynode ersetzt werden, wenn die Erfüllung des kirchlichen Auftrags gefährdet ist (vgl. z.B. § 14, 3 Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck).

Dieses in der EKD-Richtlinie vom 8. Oktober 1976 entwickelte Schema der Arbeitsrechtsregelung wurde in mehr oder weniger modifizierter Form von zwölf Landeskirchen übernommen. Für die Mitarbeiter und Einrichtungen des Diakonischen Werks der EKD, die nicht unter die landeskirchlichen Regelungen fallen, wurde ebenfalls eine "Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission" aufgestellt. Inhaltlich führen sämtliche neueren kirchlichen Regelungswerke einschließlich der geschlossenen Tarifverträge die zuvor geübte kirchliche Praxis weiter, indem sie sich an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, also BAT und BMT (MTL) anlehnen.¹⁸ Diese werden dann allerdings mit den besonderen kirchlichen Belangen abgestimmt und durch Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission übernommen.

Für die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten schließlich gilt folgendes: Die verschiedenen Gliederungen der Evangelischen und Katholischen Kirche haben eigene Mitarbeitervertretungsordnungen in Kraft gesetzt, die in Anlehnung an die betrieblichen Partizipationsmöglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsgesetzes im öffentlichen Dienst eine Beteiligung der Arbeitnehmer in den einzelnen kirchlichen Einrichtungen herbeiführen sollen.

Eine Beteiligung der Gewerkschaften an der kirchlichen Regelung der Arbeitsbeziehungen setzt nach Auffassung des Arbeitsrechtswissenschaftlers Ricardi voraus, daß diese "... durch ihre Satzung oder zumindest durch ihre tatsächlich praktizierte Organisation sicherstellen, daß ihre spezifisch koalitionsmäßige Betätigung in kirchlichen Einrichtungen mit der Bindung des kirchlichen Dienstes an den Auftrag der Kirche in Einklang steht".¹⁹

Die dargestellten Rechtsgrundsätze gelten für die hauptamtlich Beschäftigten in der Kirche und Diakonie. Nicht berücksichtigt ist dabei der ehrenamtliche Bereich, da dort der Erwerbswille oder die Erwerbsmöglichkeit als Voraussetzung für einen Arbeitsvertrag fehlen. Die ehrenamtliche Beschäftigung muß aber aus verschiedenen Gründen mit in die Betrachtung einbezogen werden:

Erstens entzieht sich die ehrenamtliche Tätigkeit der Organisationsmöglichkeit im Sinne einer Interessenvertretung gegenüber der Institution, für die ehrenamtlich – also ohne Entgelt – gearbeitet oder Dienst geleistet wird.

Zweitens ist eine Situation vorstellbar, in der die durch ehrenamtlichen Dienst privilegierten Einrichtungen in einer Konkurrenzsituation zu erwerbswirtschaftlichen Einrichtungen (z.B. privaten Alten- und Pflegeheimen) stehen und eine Art "Wettbewerbsvorteil" durch die Inanspruchnahme unentgeltlich geleisteter Arbeit genießen.

Drittens besteht die Gefahr, daß die z.B. in den Bereichen der Nichtseßhaftenhilfe oder Kleiderhilfe ehrenamtlich geleistete Arbeit, deren Notwendigkeit hier auf

18 Vgl. Armin Pahlke, a.a.O., S. 33.

19 Reinhard Ricardi, a.a.O., S. 80.

keinen Fall bestritten werden soll, vom Staat zum Anlaß genommen wird, sich seiner sozialpolitischen Verpflichtung zum Handeln zu entziehen.

Viertens gibt es eine undurchschaubare Vermischung von Nebenamtlichkeit und Ehrenamtlichkeit. Ein Konfliktpotential entsteht hier durch einen oft nahtlosen Übergang von geringfügiger nebenamtlicher Arbeit, die in der Regel für wenige Stunden pro Woche verrichtet wird, zur ehrenamtlichen Tätigkeit, die immer dann zum Tragen kommt, wenn der ursprünglich vereinbarte Arbeitsumfang überschritten wird, ohne daß die zusätzliche Leistung entgolten wird.

Die Arbeitsverhältnisse insgesamt, unabhängig davon, ob sie haupt-, neben- oder ehrenamtlich organisiert sind, werden vor allem vom Gedanken der Dienstgemeinschaft getragen; dieser Dienstgemeinschaftsgedanke ist die Grundlage für die Schaffung eines eigenständigen 'kollektiven' und 'individuellen' Arbeitsrechtes in Kirche und Diakonie. Jede Tätigkeit in kirchlichen Einrichtungen steht danach im unmittelbaren Zusammenhang mit der Erfüllung des vorgegebenen Auftrages der Kirche. Arbeit in einer kirchlichen Dienstgemeinschaft wird nicht auf die funktionalen Bestandteile der Arbeitsverrichtung reduziert, sondern als Teilhabe der gesamten Persönlichkeit an einem ganzheitlichen Auftrag der Kirchen interpretiert.²⁰ Kirchenspezifische arbeitsrechtliche Regelungen müssen daher, so die Auffassung der Kirchenleitung, dem besonderen Charakter einer nicht auf Interessengegensätzen basierenden Gemeinschaft aller kirchlichen Mitarbeiter gerecht werden. Obwohl auch hier Konflikte und Spannungen nicht geleugnet werden, ist dies der zentrale Begründungszusammenhang für die Ablehnung von Tarifverträgen, die nach kirchlicher Einschätzung nicht dem Modell der Dienstgemeinschaft entsprechen, da sie auf strukturelle Interessengegensätze und reglementierte Formen der Konfliktaustragung abzielen. Für die kirchliche Dienstgemeinschaft gelten demgegenüber folgende Anforderungen an kirchenspezifische Beteiligungs- und Arbeitsrechtsregelungsverfahren:

- Partnerschaft
- Parität
- Prinzip der Lohngerechtigkeit
- verantwortliche, faire Konfliktlösung
- Wahrung des kirchlichen Selbstverständnisses
- keine einseitige Aufhebung bestehender Regelungen²¹

Die kirchenspezifischen Regelungen des "Dritten Weges", also der kirchlichen Alternative zu Tarifvertragsabschlüssen im außerkirchlichen Bereich, und dessen Begründungen haben den Widerspruch und die Kritik der Gewerkschaften, insbesondere der ÖTV, hervorgerufen. Diese Kritik konzentriert sich erstens auf die Ableh-

20 Die Bekennende Kirche formulierte in der vierten Barmer These: "Kirche ist nicht Herrschaftsverband, sondern Dienstgemeinschaft. Die verschiedenen Ämter der Kirche begründen keine Herrschaft des einen über den anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes." zitiert nach: Dettel Dahrman, Das Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover 1978, S. 517, vgl auch Anton Rauscher, Die Eigenart des kirchlichen Dienstes, Würzburg 1983, S. 69.

21 Vgl. Klaus Briza, a.a.O., S. 144 f.

nung von Tarifverträgen durch die Kirchen und auf den materiellen Gehalt der kircheneigenen Regelungen. Zweitens wird das kirchliche Leitbild der Dienstgemeinschaft gegenüber einem vermuteten vorherrschenden Erwerbsinteresse der Beschäftigten sowie die besonderen Loyalitätspflichten der kirchlichen Mitarbeiter problematisiert. Drittens sehen viele Gewerkschaftsvertreter eine Diskrepanz zwischen weitreichenden Aussagen der Kirchen zu Fragen der Mitbestimmung bzw. der Partizipation von Arbeitnehmern in Wirtschaft und Gesellschaft und der Gewährleistung vermeintlich minderer Arbeitnehmerrechte im eigenen Bereich. Schließlich wird auch die Aufrechterhaltung überkommener Hierarchien und allgemein ein für kirchliche Zusammenhänge typisches Harmoniebedürfnis, das sachliche Konflikte auf persönliche Defizite der Beteiligten reduziert, kritisiert.²²

Interessant ist zwangsläufig die Frage, wie groß bei den Mitarbeitern die Akzeptanz des Dienstgemeinschaftsgedankens ist und welche Einstellungen sie zu den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes haben. Die Analyse dieser Einstellungen der kirchlichen Beschäftigten zu ihren Arbeitsbeziehungen steht im Zentrum der empirischen Untersuchungen des Forschungsprojektes.

V. Forschungsprozeß

Die zentrale Hypothese, die im Rahmen des Forschungsprojektes überprüft wird, geht davon aus, daß die kirchlichen Mitarbeiter keine homogene Gruppe bilden. Die Einstellung der Mitarbeiter zum Gedanken der Dienstgemeinschaft und zur konkreten Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ist danach von unterschiedlichen Deutungsmustern²³ geprägt. Der individuell unterschiedliche Grad der Übereinstimmung der kirchlichen Mitarbeiter mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft läßt sich dahingehend beschreiben, daß die Spannweite der Auffassungen von einer relativ starken Identifikation mit diesem Gedanken und den darauf basierenden kirchlichen Regelungen einerseits bis hin zu einem eher erwerbswirtschaftlichen, an außerkirchlichen Begriffen und Wertmaßstäben orientierten Verständnis der Beschäftigungsverhältnisse andererseits reicht.

Es wäre unrealistisch, davon auszugehen, daß bei der Vielzahl der Beschäftigten und Tätigkeitsfelder in Kirche und Diakonie ein homogener Grundkonsens über

22 Vgl. dazu die Beiträge in "Arbeit und Recht: Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis", Sonderheft: Kirche und Arbeitsrecht, 1979, die "Informationen der Fachgruppe kirchliche Mitarbeiter", hrsg. von Gewerkschaft ÖTV, Stuttgart 1983; Friedhelm Hengsbach, Zur Eigenart des kirchlichen Dienstes, in: Gewerkschaft ÖTV, Stellungnahme zur Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zum kirchlichen Dienst, Stuttgart 1984 und Monika Wulf-Mathies, "An der sozialen Wirklichkeit vorbei – Kritische Anmerkungen zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes", in: Sozialer Fortschritt, 9/1981, S. 193 ff. Praktische Probleme der Mitarbeitervertretung schildert Hans Langnickel, Interessenvertretung der bei kirchlichen "freien" Trägern Beschäftigten, in: Organisierte Nächstenliebe – Wohlfahrtsverbände und Selbsthilfe in der Krise des Sozialstaates, hrsg. von Rudolph Bauer und Hartmut Deißbacher, Opladen 1984.

23 Harald Kerber (Hrsg.), Handbuch Soziologie, Reinbeck bei Hamburg 1984, S. 76: "Der Terminus 'Deutungsmuster' bezeichnet allgemein die praktisch handlungsrelevanten, überindividuell geltenden und logisch konsistent miteinander verknüpften Sinninterpretationen sozialer Sachverhalte."

ihre Arbeit im Sinne der "Nachfolge Christi" besteht. Die Annahme, daß eine kirchlich geprägte Einstellung der Mitarbeiter in einem Bereich, der hier als Dienst am Menschen (Kranken-, Alten-, Behindertenpflege) bezeichnet werden soll, eher anzutreffen ist als im technisch verwalteten Bereich, ist wohl vordergründig plausibel und kann im Rahmen einer empirischen Erhebung getestet werden. Damit wird keine Aussage über die Haltung der Beschäftigten zum Glauben und zum Christentum gemacht; untersucht wird vielmehr der Zusammenhang zwischen dem Verhältnis des einzelnen zur Dienstgemeinschaft und seinem Tätigkeitsfeld.

Die Breite der empirischen Datenbasis erlaubt es, im Rahmen der Untersuchung zu prüfen, ob sich unterschiedliche Einstellungen der Beschäftigten zu der Präambel ihrer Arbeitsverträge nachweisen lassen, die den Begriff der Dienstgemeinschaft präzisiert.²⁴ Es wird nicht vermutet, daß sich die Unterschiede in einer polaren Ja- oder Nein-Entscheidung zeigen; vielmehr erscheint plausibel, daß beim Antwortverhalten unterschiedliche Grade von Zustimmung zu strittigen Fragestellungen auftreten.

Zu dieser zentralen Hypothese kamen die Verfasser bei zahlreichen Gesprächen auf allen Ebenen mit Vertretern der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite im Forschungsfeld. Bei diesen Vorgesprächen zeigte sich bereits, daß zumindest bei den Repräsentanten der beiden Seiten über weite Bereiche vollständig entgegengesetzte Auffassungen über die Wesensmerkmale des kirchlichen Dienstes vorherrschen. Das Spannungsfeld bei der Wahrnehmung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen zwischen Dienstnehmervertretern und Dienstgebervertretern wird vor allem dadurch charakterisiert, daß die Dienstnehmervertreter zwar durchaus die Existenz des Dienstgemeinschaftsgedanken respektieren und auch die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sehen, daß sie aber den erwerbswirtschaftlichen Interessen der kirchlichen Beschäftigten ein weitaus stärkeres Gewicht beimessen als die Dienstgeberseite. Die Überprüfung dieser Hypothese erfolgte primär mit Hilfe einer umfangreichen schriftlichen Mitarbeiterbefragung.

Die ausgeprägt unterschiedliche Bedeutung, die beide Seiten dem Erwerbscharakter der Beschäftigung im Vergleich zu den Kategorien "Dienst" und "Dienstgemeinschaft" zuerkennen, markiert einen deutlichen Unterschied zur "normalen" abhängigen Arbeitstätigkeit, für die von beiden Seiten ein dominantes Erwerbsinteresse unterstellt wird und bei der normative Fragen eines "Dienstes" allenfalls am Rande thematisiert werden.

Anders ist es mit den Konflikten in der täglichen Arbeit der Interessenvertretung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Die Auseinandersetzungen haben Ähnlichkeit mit den Konflikten, die aus den Betrieben und Dienststellen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes bekannt sind. Zu einer Verhärtung der Konflikte

24 "Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. Alle kirchlichen Mitarbeiter wirken, jeder in seinem Dienst, an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit. Diese Zielsetzung verlangt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in allen kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen ohne Rücksicht auf Tätigkeit und Stellung; dadurch entsteht eine Dienstgemeinschaft". Quelle: Evangelische Kirche in Kurhessen-Waldeck: Merkblatt für Mitarbeiter, 1987.

kommt es nach dem Empfinden der Mitarbeitervertreter und auch vieler Beschäftigter im kirchlichen und diakonischen Bereich immer dann, wenn ihnen Rechte von der Dienststellenleitung verwehrt werden, die ihnen tatsächlich oder zumindest nach ihrer Überzeugung zustehen, wenn sie z.B. mit Forderungen konfrontiert werden, die über das Maß der bezahlten Dienstverpflichtung hinausgehen, wobei häufig die alles umgreifende Dienstgemeinschaft als Begründung verwendet wird. Deutlich kam in den Expertengesprächen mit Mitarbeitervertretern zum Ausdruck, daß sie den Dienstgemeinschaftsgedanken als Argument zur Durchsetzung der Dienstgeberauffassung betrachten und daher dieser Interpretation der Arbeitsbeziehungen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen nicht folgen können. In der Konzeption der schriftlichen Mitarbeiterbefragung wurde versucht, den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes möglichst weitgehend Rechnung zu tragen. Der Fragebogen umfaßt die drei Forschungsdimensionen Wissen, Praxis und Bewertung der kollektivrechtlichen Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen und sucht darüber hinaus auch die individualrechtliche Ebene der Interessenvertretung zu erfassen. Für die schriftliche Mitarbeiterbefragung in der verfaßten Kirche wurde eine Erhebungsgrundgesamtheit von 1.782 Personen errechnet. Die Korrektur der Grundgesamtheit erfolgte durch die Herausnahme von Beamtenanwärtern, Vorpraktikanten und Anerkennungspraktikanten, Zivildienstleistenden und ABM-Kräften.²⁵ Es wurde eine annähernd proportionale Zufallsauswahl aus der Erhebungsgrundgesamtheit unter den Mitarbeitern für Kirche und Diakonie vorgenommen. Nach den Auswahlkriterien "Tätigkeitsbereiche" und "Anstellungsträger" der Beschäftigten wurden in der kurhessischen Kirche 289 Fragebogen versendet, von denen 183 (63 %) in die computergestützte Auswertung eingingen. In der Diakonie wurde die Erhebungsgrundgesamtheit ebenfalls zum einen nach Tätigkeitsfeldern gruppiert, und zum anderen fand das Kriterium "Anstellungsträger" aus der kirchlichen Befragung hier seine Entsprechung im Kriterium "Größenordnung der diakonischen Einrichtung". Die Erhebungsgrundgesamtheit berücksichtigte insgesamt 6.782 Beschäftigte aus 46 Rechtsträgern. Der größte Bereich war die Behindertenhilfe mit etwa 33 %, dem die Altenhilfe mit knapp 31 % und das Gesundheitswesen mit fast 24 % folgten. Die Jugendhilfe wurde mit 7 %, der sonstige Bereich mit gut 4 % und die Hilfe für Personen in besonderen sozialen Lagen mit über 1% berücksichtigt. Es wurden 959 Fragebogen versendet, wobei mit einer Rücklaufquote von 51 % (489 Fragebögen) nicht ganz das ausgezeichnete Ergebnis der verfaßten Kirche erreicht werden konnte.

25 Wir haben vermutet, daß sich aufgrund der Kurzfristigkeit dieser Beschäftigungsverhältnisse – in denen z.T. eine gewisse Zwanghaftigkeit steckt (Anerkennungspraktikum, Zivildienstleistende) – in diesen Bereichen kein der hauptamtlichen Beschäftigung vergleichbares Dienstgeber-Dienstnehmerverhältnis entwickelt. Daher haben wir diese Gruppen nicht in die Befragung mit einbezogen.

VI. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Insgesamt deuten die außerordentlich hohen Rücklaufquoten auf eine große Akzeptanz der schriftlichen Mitarbeiterbefragung und auch auf ein beträchtliches Interesse an den Ergebnissen des Forschungsprojektes hin. Die Mitarbeiterbefragung war für viele Befragte Anlaß, sich gegenüber den Projektmitarbeitern über Probleme ihrer Arbeitsbeziehungen auszusprechen. In der Öffentlichkeit bestehen offensichtlich Defizite in der Wahrnehmung von Problemen kirchlicher und diakonischer Arbeit. Viele Beschäftigte sahen die Notwendigkeit einer stärkeren öffentlichen Diskussion über die Besonderheiten von kirchlichen und diakonischen Arbeitsplätzen.

Zunächst können allgemein einige Aussagen zu den drei Forschungsdimensionen Wissen, Praxis und Bewertung auf Basis der einfachen Häufigkeitsanalyse gemacht werden. Dabei ist zu betonen, daß die Repräsentativität, die gute Rücklaufquote und die hohe Verantwortlichkeit der kirchlichen und diakonischen Beschäftigten bei der Bearbeitung des Fragebogens tiefere Analysen als diese Häufigkeitsauszählung zulassen. Insofern dienen diese Ergebnisse nur der Vermittlung eines Eindruckes über das durchschnittliche Antwortverhalten.

Die demographischen Strukturdaten der Befragten aus Kirche und Diakonie in Kurhessen-Waldeck weisen folgende wichtige Merkmale auf: In Diakonie und Kirche gibt es ein starkes Übergewicht von Arbeitsplätzen für Frauen. Entsprechend sind in unserem Sample 76 % der Beschäftigten in der Kirche und 70,6 % der Beschäftigten in der Diakonie Frauen. Nur im diakonischen Bereich ist auch nach der Konfessionszugehörigkeit gefragt worden, die mit 78 % evangelischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einen erstaunlich hohen Wert für andere Konfessionen zuläßt. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer beträgt in kirchlichen Einrichtungen 12,3 Jahre, in diakonischen Einrichtungen hingegen nur 9,5 Jahre. Weit mehr als die Hälfte der Befragten hat vor der Anstellung bei einem kirchlichen Träger in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst gearbeitet. Kirche und Diakonie bieten ca. 30 % ihrer Beschäftigten einen Teilzeitarbeitsplatz an, wobei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit etwa 22 Stunden beträgt.

Im ersten Teil des Fragebogens wurde der Bereich der persönlichen Arbeitssituation untersucht. Bei der Frage nach den Gründen für die Bewerbung und die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in kirchlichen oder diakonischen Einrichtungen zeigte sich, daß aus Sicht vieler Befragten die Arbeitsstätte Kirche durchaus mit anderen Beschäftigungsmöglichkeiten konkurriert. Die Antwortvorgaben, die auf religiöse Motive bei der Wahl des Arbeitsplatzes zielten, erhielten einen geringeren Zustimmungsggrad als die auf rein pragmatische Motive zielenden Antwortvorgaben.

In der Kirche ist dabei die religiös motivierte Arbeitsstättenwahl doppelt so stark ausgeprägt wie die in der Diakonie.²⁶

Die Arbeitsbedingungen werden als durchweg zufriedenstellend bezeichnet. Der Vergleich zu Einrichtungen im Öffentlichen Dienst oder anderen Wohlfahrtsverbänden fällt nicht zuungunsten von Kirche und Diakonie aus. Auffallend ist aber das Antwortverhalten zu der Frage nach der Erwartungshaltung des Dienstgebers. Immerhin 63,9 % der Beschäftigten in der Kirche und 57,7 % in der Diakonie glauben, daß in ihrer Einrichtung eine besonders hohe Einsatzbereitschaft von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet wird.

Die Frage zum Wissen um den Dienstgemeinschaftsgedanken der Kirche wird von 73,8 % (Kirche) und 68,7 % (Diakonie) beantwortet. 50,8 % bzw. 38 % der Befragten meinen, positive Auswirkungen des Dienstgemeinschaftsgedanken in der täglichen Arbeit festzustellen.

Das Wissen um den Dritten Weg und die Interessenvertretung ist insbesondere in der Kirche gut ausgeprägt. Beantworten hier 71,6 % die Frage, ob sie schon einmal etwas vom Dritten Weg gehört haben, mit ja, so tun dies in der Diakonie nur 57,5 %. Die Informationen über die betriebliche Interessenvertretung sind größer: In der Kirche haben 95 % schon einmal etwas von der Mitarbeitervertretung gehört, in der Diakonie sind dies immerhin 84,7 % der Befragten.

In der Beurteilung des Dritten Weges ist das Antwortverhalten der Beschäftigten nicht eindeutig. Obwohl 45,4 % der kirchlichen Befragten und 46,8 % der diakonischen Befragten sagen, daß sie ohne Tarifverträge gegenüber dem außerkirchlichen Bereich benachteiligt seien, bestätigen sie dies nicht in ihrem weiteren Antwortverhalten. Die fehlende Stringenz zu diesem Fragenblock weicht deutlich von der sonstigen Klarheit und Eindeutigkeit des Antwortverhaltens ab und deutet darauf hin, daß die Beschäftigten wohl "etwas" vom Dritten Weg gehört haben, daß ihnen aber die Ausgestaltung, Bedeutung und rechtliche Konsequenz dieses Verfahrens nicht hinreichend klar ist. Die Diskussion um den Dritten Weg scheint im wesentlichen eine Fachdiskussion unter juristischen Experten und eine Diskussion um Legitimation und Kritik auf den Leitungsebenen von Gewerkschaften und Kirche zu sein, die von den eigentlich Betroffenen, den Mitarbeitern, kaum wahrgenommen wird.

Anders stellt sich die Situation dar, wenn man das Antwortverhalten zur Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene betrachtet. Auffällig ist hierbei der Unterschied zwischen Kirche und Diakonie: Im diakonischen Bereich ist der Bekanntheitsgrad und die Wahrnehmung der Mitarbeitervertretung nicht so groß wie in der verfaßten Kirche. Im Gegensatz dazu wird allerdings eine größere Konfliktbereitschaft gegenüber der Dienststellenleitung von der Mitarbeitervertretung erwartet. In den kirchlichen Einrichtungen sind die Mitarbeiter stärker "harmonieorientiert".

26 Der Zustimmungsgrad zur Antwortvorgabe: "Ich habe einen kirchlichen Arbeitgeber aufgrund meiner religiösen Grundeinstellung gewählt" beträgt in der Kirche 20,2 % und in der Diakonie 10,2 %. Hingegen wurde die unspezifische Antwortvorgabe: "Meine Bewerbung hatte hier zuerst Erfolg" von 44,3 % bzw. 34,2 % bestätigt.

Diese Tendenz setzt sich auch bei Fragen zum potentiellen Einfluß der Gewerkschaften im kirchlichen und diakonischen Bereich fort. Einerseits stimmen viele Befragte (Kirche 37,7 % und Diakonie 47,6 %) ²⁷ der Antwortvorgabe: "Die Gewerkschaften sollten in kirchlichen Einrichtungen mehr Einfluß haben" zu, andererseits findet auch die Forderung: "Die Gewerkschaften sollten die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes berücksichtigen" hohe Zustimmungswerte (Kirche 45,4 %, Diakonie 35,6 %). ²⁸

Die größere Konfliktbereitschaft der diakonischen Mitarbeiter drückt sich auch in den unterschiedlichen Antworten zur Streikfrage aus, die in der Kirche zu 45,9 % mit ja beantwortet wird, aber in der Diakonie mit 60,7 %. ²⁹

Für die weitere Darstellung der Ergebnisse ist es sinnvoll, sich auf die zentrale Hypothese der Mitarbeiterbefragung zu konzentrieren, deren Überprüfung zuerst auf Basis der kirchlichen Befragung vorgenommen worden ist.

Hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsverhältnisse in kirchlichen Einrichtungen durch die betroffenen Mitarbeiter können zwei Deutungsmuster unterschieden werden:

- ein erwerbswirtschaftliches, an außerkirchlichen Begriffen und Funktionszusammenhängen orientiertes Deutungsmuster und
- ein kirchlich geprägtes Deutungsmuster, das Fragen der Arbeitssituation und der Interessenvertretung innerhalb des Leitbildes der Dienstgemeinschaft interpretiert

Zur Prüfung unserer Hypothese "Deutungsmuster" wurde unter Verwendung von 14 Variablen mit insgesamt 39 Auswertungsmöglichkeiten aus dem Fragebogen versucht, eine Gruppenbildung zunächst für die Beschäftigten des kirchlichen Bereichs vorzunehmen. Es wurden Fragebogen gesucht, die in bezug auf die im Anhang aufgeführten cluster-definierenden Variablen (siehe Anhang) ein verwandtes Antwortverhalten aufweisen. Innerhalb der gefundenen Gruppen sollte das Antwort-

27 Die Ratingskala bot den Befragten drei Auswahlmöglichkeiten: "Dieser Aussage stimme ich zu / teilweise zu / nicht zu". Die Antwortvorgaben erreichten folgende Einzelergebnisse:

	Kirche	Diakonie
stimme ich zu	37,7 %	47,6 %
stimme ich teilweise zu	36,6 %	28,4 %
stimme ich nicht zu	20,2 %	15,3 %
keine Angaben	5,5 %	8,6 %

28 Die Ratingskala bot den Befragten drei Auswahlmöglichkeiten: "Dieser Aussage stimme ich zu / teilweise zu / nicht zu". Die Antwortvorgaben erreichten folgende Einzelergebnisse:

	Kirche	Diakonie
stimme ich zu	45,4 %	35,6 %
stimme ich teilweise zu	32,8 %	36,8 %
stimme ich nicht zu	15,8 %	18,0 %
keine Angaben	6,0 %	9,6 %

29 Die Frage lautete: "Bei Tarifausschließungen kommt es manchmal auch zu Streiks und Aussperrungen. Streik und Aussperrung sind nach kirchlichem Selbstverständnis keine Mittel der Konfliktlösung im kirchlichen Bereich. Der 'Dritte Weg' sieht im Konfliktfall ein besonderes Schlichtungsverfahren vor. Sollten Ihrer Meinung nach kirchliche Mitarbeiter gleichwohl streiken, falls das zur Durchsetzung ihrer Interessen notwendig ist?"

Die "Meßlatte" für eine Bejahung wird durch diese Formulierung hoch angesetzt, so daß die relativ hohe Zustimmung zum Streik in Kirche und Diakonie durchaus Beachtung verdient.

verhalten möglichst homogen, im Außenverhältnis der Gruppen zueinander möglichst heterogen sein. Die graphische Darstellung der angewendeten Cluster-Analyse³⁰ in Form eines Dendrogrammes (siehe nachfolgende Abbildung) läßt deutlich erkennen, daß aus den zur Verfügung stehenden 183 Fragebögen der kirchlichen Befragung zwei Gruppen gebildet werden können.³¹

Das Schaubild zeigt darüber hinaus, daß die Gruppen sich weiter verzweigen lassen. Zunächst konzentriert sich unser Interesse jedoch auf das unterschiedliche Antwortverhalten der beiden isolierten Gruppen hinsichtlich der cluster-definierenden Variablen. Mit dem durchgeführten Mittelwertvergleichstest (T-Test) konnte signifikant für 10 von 14 Variablen nachgewiesen werden, daß sich die beiden isolierten Gruppen in ihrem durchschnittlichen Antwortverhalten voneinander deutlich unterscheiden. Der durchschnittliche Zustimmungswert differierte bei einzelnen Antwortvorgaben um bis zu 50 Prozentpunkten³² (vgl. Anhang).

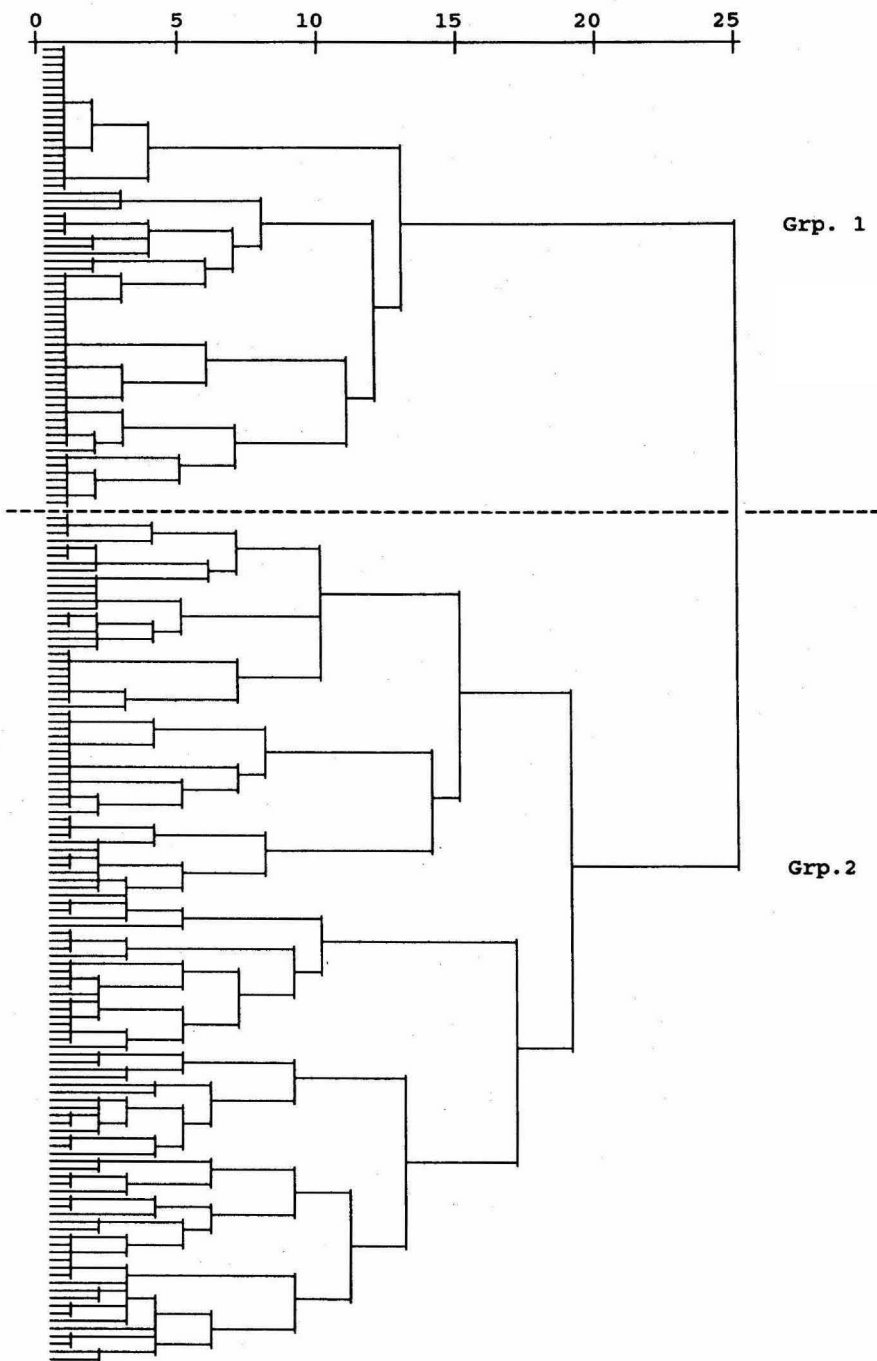
Die im Dendrogramm ausgewiesene Gruppe 1 (56 % der Befragten) läßt sich von der Gruppe 2 (44 % der Befragten) dadurch unterscheiden,

- daß sie sich bewußter für die kirchliche Arbeit entschieden hat;
- daß sie ihren Arbeitgeber eher aufgrund ihrer religiösen Grundeinstellung gewählt hat;
- daß sie sich schon vor der Aufnahme ihres Arbeitsverhältnisses stärker in der Kirche ehrenamtlich engagiert hat;
- daß ihr christlicher Glaube für ihre Berufsausübung wichtiger ist;
- daß sie eher glauben, besonders in einer kirchlichen Einrichtung eine ihrer Grundeinstellung entsprechende Tätigkeit ausüben zu können;
- daß sie in einem stärkeren Ausmaß der Antwortvorgabe "Für mich als Christ ist jede Arbeit Dienst in der Nachfolge" zustimmen konnten;
- daß sie stärker glauben, das Leitbild der Dienstgemeinschaft wirke sich in der alltäglichen Arbeit aus;
- daß sie weniger glauben, das Leitbild sei nur eine Wunschvorstellung der Theologen;
- daß für sie das Leitbild eher ein wesentliches Merkmal der Praxis des kirchlichen Dienstes ist;
- daß für sie die Existenz des Leitbildes eher der Grund für das gute Arbeitsklima ist.

30 Das verwendete SPSS PC Software Paket benutzt zur Gruppenbildung ein hierarchisches agglomeratives Verfahren. Vgl. dazu: Klaus Backhaus u.a., *Multivariate Analysemethoden*, 5. Auflage, Berlin und Heidelberg 1989, S. 115 ff.

31 Der Gruppe 1 werden 80 Personen zugeordnet (im Schaubild oben) und Gruppe 2 63 Personen (im Schaubild unten). 40 Personen können weder mit einer der beiden Gruppen verglichen werden noch bilden sie eine eigenständige homogene Gruppe, da ihr Antwortverhalten im untersuchten Bereich unvollständig (keine Angaben) ist.

32 Ein Mittelwertvergleichstest ist eine Gegenüberstellung des durchschnittlichen Antwortverhaltens der beiden isolierten Gruppen. Dazu wurden die Antwortvorgaben auf der Ratingskala codiert mit den Werten: "ich stimme zu" = 100 %, "ich stimme teilweise zu" = 50 %, und "ich stimme nicht zu" = 0 %. Das arithmetische Mittel jeder Antwortvorgabe für beide Gruppen führt zu den angegebenen Zustimmungswerten.



Es ist nochmals zu betonen, daß das Antwortverhalten der Mitglieder beider Gruppen nicht durch polarisierende Ja/Nein-Entscheidungen gekennzeichnet ist, sondern daß ihr Antwortverhalten so weit voneinander abweicht, daß signifikante Unterschiede festgestellt werden können. Dabei wurden nur Signifikanzniveaus von > 95 % für die Bestätigung der Hypothese akzeptiert.

In weiteren Untersuchungsschritten wird diese Cluster-Analyse die Grundlage für tiefere Analysen sein.

Nach dem gleichen Verfahren ist eine entsprechende Gruppenbildung für die diakonische Befragung durchgeführt worden, die zunächst die Aussage bestätigt, daß sich unterschiedliches Antwortverhalten der Befragten in Gruppen zusammenfassen läßt. Bemerkenswert ist hier die Umkehrung des Besetzungsverhältnisses der beiden Gruppen. Dem "kirchlichen Deutungsmuster" sind in der diakonischen Befragung nur 38 % der Befragten zuzuordnen, dem "erwerbswirtschaftlichen Deutungsmuster" dagegen 62 %.³³

VII. Fazit

Die dargestellten Ergebnisse, insbesondere aus der Deutungsmusteranalyse, weisen auf ein großes Auswertungspotential der Untersuchung hin. Es zeichnet sich jedoch schon jetzt die grundsätzliche Bestätigung der Aussage ab, daß die Beschäftigten in Kirche und Diakonie eine differenzierte Haltung zum Dienstgemeinschaftsgedanken und zur Bewertung ihrer Arbeitsbeziehungen einnehmen.

Die Beschäftigten in Kirche und Diakonie stellen also keine homogene Gruppe dar. Sowohl innerhalb der verfaßten Kirche als auch in der Diakonie sind differenzierte Haltungen zur Dienstgemeinschaft anzutreffen. Daraus ist jedoch nicht abzuleiten, daß der Dienstgemeinschaftsgedanke keine Gültigkeit mehr hat, wohl aber, daß die Mitarbeiter dem unterschiedlich nahe stehen.

Das Ergebnis, daß ein Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie offensichtlich zwischen ihrem christlichen Glauben, dem Leitbild der Dienstgemeinschaft und ihrer Erwerbstätigkeit trennen können, sollte in die Diskussion um die Gestaltung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen stärker eingehen.

Die kirchliche Interpretation postuliert die Abwesenheit des klassischen Interessenkonfliktes für ihre Einrichtungen, so wie er im Sinne eines Spannungsverhältnisses in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten besteht. Diese Überzeugung findet so keine Bestätigung im Antwortverhalten der schriftlichen Mitarbeiterbefragung. Das Konfliktpotential ist durchaus vorhanden, in der Diakonie stärker ausgeprägt als in der verfaßten Kirche. Dies ist erklärlich, da gerade diakonische Einrichtungen durchaus in weiten Bereichen vor den gleichen Problemen stehen wie Einrichtungen anderer Träger der Freien Wohlfahrtspflege und des öffentlichen Dienstes. Es ist hinläng-

³³ Die mittleren Zustimmungswerte für den diakonischen Bereich sind im Anhang jeweils in der zweiten Zeile der aufgeführten Antwortvorgaben angegeben.

lich bekannt, daß z.B. der Bereich der Alten- und Krankenpflege erhebliche Personalprobleme hat. Nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Bereiche können einer Argumentation folgen, daß das Leitbild der Dienstgemeinschaft hier grundsätzliche Probleme in Form von Nachwuchsmangel, Schichtarbeit und Überstundenregelung beseitigen kann.

Kirche und Diakonie müssen in der Zukunft in ihre Überlegungen einbeziehen, daß bei weiterer Abnahme des Arbeitskräfteangebotes der Dienst in ihren Einrichtungen stärker mit der Arbeit in ähnlichen Einrichtungen anderer Träger verglichen wird. Es wäre unrealistisch, wenn sich die Einrichtungen von Kirche und Diakonie nicht mit Überlegungen vertraut machen, wie sie als Arbeitgeber in einer Wettbewerbswirtschaft ihre normative Grundhaltung und Interpretation zur Erwerbstätigkeit der Marktgegenseite nahebringen können. Peter Eichhorn faßt den Strukturwandel der Diakonie zusammen: "...die kirchliche Diakonie [unterwirft sich] ... den Bedingungen staatlicher Vorgaben, wird mit zunehmender Größe immer selbständiger gegenüber Kirchengemeinden und verfaßter Kirche, ja, es verkümmern unter Umständen sogar ihre kirchlichen Wurzeln samt des christlichen Glaubens und Bekenntnisses. Man stellt Personal ein, das in der Diakonie primär einen sicheren Arbeitsplatz sieht und den diakonischen Auftrag bestenfalls im Sinne von selbstlos und gemeinnützig interpretiert."³⁴

Bestätigt wurde aber auch nicht, daß die kirchlichen und diakonischen Mitarbeiter ihre Beschäftigungsverhältnisse durchweg mit dem privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich gleichsetzen; vielmehr sehen sie durchaus auch die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes.

Diese differenzierte Einstellung unterscheidet sich deutlich von den mitunter einseitigen, ja holzschnittartigen Vorstellungen von Beschäftigung im kirchlichen Bereich, die sowohl die Kirchen selbst als auch die Gewerkschaften in jeweils unterschiedlicher Weise in der Öffentlichkeit vertreten.

34 Peter Eichhorn, Diakonische Zielsetzungen und unternehmerische Entscheidungen in der Diakonie, in: Soziale Arbeit, Deutsche Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete, 31. Jg., Heft 12, 1982, S. 532.

Anhang

Hypothese "Deutungsmuster":
Grp. 1 = kirchlich geprägt: n = 80 / kirchlicher Bereich
n = 127 / diakonischer Bereich
Grp. 2 = erwerbsw. geprägt: n = 63 / kirchlicher Bereich:
n = 207 / diakonischer Bereich
(cluster-definierende Variable):

	Zustimmungsgrad³⁵	
	Gruppe 1	Gruppe 2
Frage: Warum haben Sie sich bei einer kirchlichen Einrichtung um einen Arbeitsplatz beworben bzw. die Arbeitsstelle angetreten?		
Antwortvorgaben: Ich habe mich bewußt für eine kirchliche bzw. diakonische Einrichtung entschieden:	62,5 % 58,3 %	9,5 % 8,5 %
Ich habe einen kirchlichen Arbeitgeber aufgrund meiner religiösen Grundeinstellung gewählt	61,3 % 50,4 %	5,6 % 4,3 %
Frage: Haben Sie sich bereits früher, bevor Sie Ihr Arbeitsverhältnis aufgenommen haben, in der Kirche ehrenamtlich engagiert?	58,8 % 48,8 %	27,0 % 20,8 %
Frage: Hat die Tatsache, daß Sie in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten, Auswirkungen auf die Art und Weise, wie sie Ihre Arbeit ausführen?		
Antwortvorgaben: Ich würde meine Arbeit in einer nichtkirchlichen Einrichtung genauso ausführen.	86,3 % 96,1 %	90,5 % 90,6 %
Mein christlicher Glaube ist auch für meine Berufsausübung wichtig.	79,4 % 78,7 %	26,2 % 24,9 %
Ich glaube, daß ich nur in einer kirchlichen Einrichtung eine meiner Grundeinstellung entsprechende Tätigkeit ausüben kann.	61,3 % 52,8 %	3,2 % 7,0 %
Für mich als Christ ist jede Arbeit Dienst in der Nachfolge.	65,6 % 71,3 %	28,0 % 30,7 %
Frage: Kennen Sie den Begriff "Dienstgemeinschaft"?	80,0 % 73,2 %	73,0 % 65,2 %
Frage: Wirkt sich dieses Leitbild auch in der Praxis Ihrer alltäglichen Arbeit aus?	68,8 % 55,9 %	38,1 % 27,5 %
Antwortvorgaben: Das Leitbild ist eine Wunschvorstellung der Theologen, die i.d. Praxis keine Bedeutung hat.	38,8 % 49,2 %	56,3 % 61,8 %
Dieses Leitbild ist für mich ein wesentliches Merkmal der Praxis des kirchlichen Dienstes.	66,9 % 64,6 %	34,1 % 30,2 %
Dieses Leitbild ist der Grund für das gute Arbeitsklima in meiner Einrichtung.	53,1 % 35,0 %	23,0 % 20,3 %
Dieses Leitbild wirkt sich eher negativ auf das Arbeitsklima in meiner Einrichtung aus.	15,6 % 18,9 %	12,8 % 29,7 %

35 Obere Zeile = kirchlicher Bereich; untere Zeile = diakonischer Bereich