

# *Das Recht der Kirchen auf Selbstbestimmung unter besonderer Berücksichtigung der derzeitigen Arbeitsrechtsprechung*

Von Ludwig Mösenfechtel, Köln\*

## I. DIE PROBLEMSTELLUNG

In letzter Zeit haben gesetzliche Bestimmungen, Gerichtsentscheidungen, vor allem aber auch Meinungsäußerungen gewichtiger Persönlichkeiten — wie die des Jesuitenpaters von Nell-Breuning<sup>1)</sup> — die Kirchen, ihre Verbände und ihre Einrichtungen aufschrecken lassen, weil sie das Recht der Kirchen, ihre Angelegenheiten und ihr Handeln selbst zu bestimmen, in Frage stellen. Die An- und Eingriffe — für Eingeweihte eigentlich nicht überraschend — kommen in erster Linie von gewerkschaftlichen Gruppen, hier insbesondere von der „Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)“, aber nicht nur von dieser Seite, sondern auch von sonstigen Gruppen und Vereinigungen, die in der Bundesrepublik eine wichtige Rolle spielen.

Die ÖTV bemüht sich, über eine Fachgruppe „Kirchliche Mitarbeiter“ in den Einrichtungen der Kirchen und Klöster Fuß zu fassen. Die Kirchen haben berechnete Anzeichen dafür anzunehmen, daß der Vorsitzende der ÖTV, Kluncker, diese Anstrengungen persönlich fördert. Die Kirchen, insbesondere die Katholische Kirche, sowie die vielen ihr bei- oder nachgeordneten Stellen und Einrichtungen, wie z. B. die Orden und Caritasverbände, haben bis jetzt aber noch kein großes Interesse gezeigt, mit der ÖTV über Löhne und andere Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Für die Gewerkschaften sind dagegen die Kirchen, ihre Einrichtungen und Verbände ausgesprochen interessant, weil sie mit nahezu 500.000 Beschäftigten nach der öffentlichen Hand — insbesondere der Bundespost und Bundesbahn — die größten Arbeitgeber in der Bundesrepublik sind. Bisher ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad — zumindest was die ÖTV anbelangt — noch als minimal zu bezeichnen. Man nimmt an, daß etwa 20.000 bis 30.000 Mitarbeiter — genaue Zahlen gibt es nicht — aus Generalvikariaten, evangelischen Landeskirchen, Diakonischen Werken, Caritasverbänden und zugehörigen Einrichtungen in der ÖTV organisiert sind. Aber die Tendenz ist steigend.

---

\* Die folgenden Ausführungen geben einen Vortrag wieder, der am 1. 12. 1979 auf einer Veranstaltung der Vereinigung der Ordensoberinnen Deutschlands (VOD) gehalten wurde.

<sup>1)</sup> ÖTV-Magazin 4/77, S. 38 f.; Arbeit und Recht, 1/79, S. 1 ff.; Publik Forum 18/78, S. 6; Herder-Korrespondenz 5/78, S. 227 ff.; Stimmen der Zeit 5/77, Seite 302 ff.

Während — bisher von jedermann anerkannt — die Kirche sowohl als Glaubensgemeinschaft wie auch als Arbeitgeber eine untrennbare Einheit ist, möchte die ÖTV — das wird zumindest in ihren Gesprächen mit Mitarbeitern in der Kirche deutlich — diese Einheit auseinanderbrechen und die kirchliche Glaubensgemeinschaft anders behandeln, als den kirchlichen Arbeitgeber. Außerdem argumentiert die Gewerkschaft immer wieder mit der angeblichen Schutzlosigkeit des einzelnen Arbeitnehmers und der angeblichen Abhängigkeit der kirchlichen Arbeitnehmervertretungen. Sowohl diese Absicht als auch das grundsätzliche Vorgehen der ÖTV — Arbeitgeber und MAV zu diffamieren — haben in der Vergangenheit oftmals dazu geführt, daß einige Mitarbeitervereinigungen im katholischen Raum gemeinsam Front mit den kirchlichen Arbeitgebern gegen die ÖTV gemacht haben. Das wurde besonders deutlich anläßlich der 60. Bundestagung des „Zentralverbandes katholischer Kirchenangestellter Deutschlands (ZKD) vom 6.—8. März 1977 in Krefeld. In den Ansprachen und Beschlüssen dieser Jahrestagung wurde ersichtlich, daß sich der ZKD allen Versuchen der ÖTV, die Kirchenangestellten an sich zu ziehen, widersetzt. Ob sich diese Haltung der Mehrzahl der Mitarbeiter in der Zukunft fortsetzt, muß allerdings bezweifelt werden, da vor allen Dingen die ÖTV massiv um die Mitarbeiter wirbt und meines Erachtens die Kirchen nicht genügend tun, den kirchlichen Mitarbeitern ihr besonderes Verhältnis zum kirchlichen Arbeitgeber bewußt zu machen.

Das Werben um die Mitarbeiter und die offizielle Auseinandersetzung mit den Kirchen auf allen Ebenen begann damit, daß vor etwa 5 Jahren von der ÖTV und dem Marburger Bund versucht wurde, die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes vornehmlich in kirchlich verbundenen Krankenhäusern in freier Rechtsträgerschaft durchzusetzen, um über das Instrument des Betriebsrates Einfluß auf die Entwicklung des Krankenhauses zu nehmen. Dieser Weg wurde gewählt, weil in mehreren Landeskrankenhausesetzen Regelungen enthalten waren, die Eingriffsmöglichkeiten nicht zum Träger gehörender Personen vorsahen und noch vorsehen, die im Sinne der Gewerkschaften ausgenutzt werden sollten. Ich erinnere nur an das KHG Rheinland-Pfalz, an das KHG Nordrhein-Westfalen und an das KHG Baden-Württemberg. Nach diesen Gesetzen muß in allen Krankenhäusern — auch den kirchlichen — eine Betriebsleitung gebildet werden, die aus leitendem Arzt, leitender Pflegekraft und dem Leiter des Wirtschafts- und Verwaltungsdienstes besteht und zumindest in Nordrhein-Westfalen ein Vorschlagsrecht bei Einstellung und Entlassung des leitenden Personals besitzt (§ 17 Abs. 3 KHG). Außerdem sind sogenannte ärztliche Vorstände zu bilden, die weitestgehende Mitwirkungsrechte haben, wie z. B. die Mitentscheidung der Frage, wie die Verteilung der Abgaben der liquidationsberechtigten Ärzte an die ärztlichen Mitarbeiter zu regeln ist. (§§ 12 Abs. 2, 21 KHG Rheinland-

Pfalz; §§ 18, 25 KHG NW; vgl. auch § 21 Abs. 2 KHG Baden-Württemberg). In zunehmendem Maße werden dadurch zentrale organisatorische Fragen der bisherigen Alleinentscheidung des Trägers entzogen, die besondere rechtliche Stellung der kirchlichen Krankenhäuser und ihrer Aufgaben geleugnet und die kirchlichen Krankenhäuser den Häusern in staatlicher oder kommunaler Trägerschaft gleichgestellt. Insoweit ist vor allem zu verweisen auf die „Vorschläge der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr zur wirtschaftlichen Betriebsführung der Krankenhäuser“ vom April 1976, herausgegeben vom Hauptvorstand der ÖTV. In diesen Vorschlägen heißt es u. a.:

„Darüber hinaus bedarf es auch der Bereitschaft der Krankenhausträger, die Beschäftigten an den Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Voraussetzung dafür ist die Einführung der paritätischen Mitbestimmung für die Krankenhäuser. Es ist notwendig, die Beschäftigten in die Gestaltung grundsätzlicher betriebswirtschaftlicher, innerorganisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen mit einzubeziehen. Hierzu ist die Errichtung eines für das Krankenhaus verantwortlichen Organs erforderlich, das zur Hälfte aus Vertretern des Krankenhausträgers und aus Vertretern der Beschäftigten des Krankenhauses besteht. Dadurch wird sichergestellt, daß nicht nur die Krankenhausträger, sondern auch die Beschäftigten der Krankenhäuser an den Entscheidungen beteiligt sind.“

In den Vorschlägen wird dann konkret die Bildung eines Krankenhausausschusses als „Beschlößorgan des Krankenhausträgers“ gefordert. Die Mitglieder des Krankenhausausschusses sollen sich je zur Hälfte aus Mitgliedern des Krankenhausträgers und aus Vertretern der Arbeitnehmer des Krankenhauses zusammensetzen, wobei die Arbeitnehmervertreter — man höre und staune — sich je zur Hälfte aus betrieblichen und außerbetrieblichen Vertretern zusammensetzen sollen. Die außerbetrieblichen Vertreter der Arbeitnehmer werden von den im Krankenhaus vertretenen Gewerkschaften entsandt.

Da letztere — also die Gewerkschaftsvertreter — mit dem konkreten Krankenhaus in der Regel unmittelbar nichts zu tun haben, sieht man deutlich, in welche Richtung der Vorschlag läuft.

Aber noch gefährlicher ist die folgende Formulierung, ebenfalls aus den oben zitierten Vorschlägen entnommen:

„Die nachfolgend vorgeschlagene innere Betriebsführung des Krankenhauses ist in Form und Aufbau für die Krankenhäuser aller Träger einschließlich der Universitätskliniken anwendbar. Die gesetzlich festgelegten Beteiligungsrechte der Betriebs- und Personalräte bleiben unberührt. Die zuständigen Vertreter der Arbeitnehmer des Krankenhauses sind je

nach Trägerschaft die Betriebs- bzw. Personalräte. Um deren Mitwirkung voll zu verwirklichen, muß die bisherige Einschränkung, der Tendenzschutz“ (es müßte heißen: Autonomieschutz), „entfallen. Den Arbeitnehmern in Krankenhäusern konfessioneller und caritativer Träger dürfen nicht länger die Rechte und der Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. des Personalvertretungsgesetzes vorenthalten werden. Diese Krankenhäuser sind ebenso wie Krankenhäuser öffentlich-rechtlicher Träger Dienstleistungsbetriebe und nicht mehr caritative Einrichtungen im historischen Sinn, nämlich Armen-Krankenhäuser.“ Ich wiederhole: „Diese Krankenhäuser sind ebenso wie Krankenhäuser öffentlich-rechtlicher Träger Dienstleistungsbetriebe und nicht mehr caritative Einrichtungen im historischen Sinn, nämlich Armen-Krankenhäuser.“ Auch Krankenhäuser konfessioneller und caritativer Träger werden nach Aufnahme in den Krankenhausbedarfsplan auf Antrag aus Steuermitteln gefördert und können durch entsprechende Berechnung der Pflegesätze die laufenden Betriebskosten decken. Ein eventuell erzielter Überschuß am Jahresende, der dem Krankenhaus zur Verfügung verbleibt, kann nicht als Gewinnerzielung bezeichnet werden. Durch den Wegfall des Tendenzschutzes wird nicht die Tendenz des Trägers gefährdet. Die Versorgung der Kranken ist der Daseins- und Betriebszweck des Krankenhauses, diesen als Tendenz zu bezeichnen, ist unrichtig.

Deutlicher kann man wohl kaum zu Papier bringen, daß man das Wesen und die Eigenart eines kirchlichen Krankenhauses nicht verstanden hat oder verstehen will. Deutlicher kann man wohl kaum zum Ausdruck bringen, wohin der Weg gehen soll.

Als ein weiteres scheint sich abzuzeichnen, daß gerade bei der jüngeren Generation von Richtern und Politikern, selbst bei Laien in kirchlichen Einrichtungen sich ein langsam einschleichender, daher aber ein um so gefährlicherer Wandel in der Einstellung zur „verfaßten Kirche“ zu vollziehen scheint, der zu einem erheblichen Teil auf Unkenntnis der rechtlichen Zusammenhänge beruht, aber sicherlich auch tiefergehende Gründe hat. Das gleiche gilt hinsichtlich der Parteien in Deutschland. Selbst Parteien, die in ihrem Emblem das „C“ führen, werden in Zukunft kaum noch sehr bereit sein, unsere kirchlichen Belange mit allem Nachdruck zu vertreten. Wir sollten uns als Kirche keinen Illusionen hingeben. Nur wenn wir als Kirche — und da sind Sie als Vertreter der Orden besonders angesprochen — selbst unser Schicksal in die Hand nehmen, werden wir noch etwas ändern, werden wir die sich abzeichnende Entwicklung in andere, uns günstigere Bahnen lenken können. Sofortiges Handeln ist allerdings nötig. Das leider immer wieder zum Vorschein kommende Zaudern und Theoretisieren ist auf Dauer gesehen der sichere Verlust der heute noch vorhandenen Autonomie der Kirchen.

## II. DER VERFASSUNGSRECHTLICHE SCHUTZ DER KIRCHEN AUF SELBSTBESTIMMUNG

Fragen wir uns daher, woher die Kirchen das Recht nehmen, den Gewerkschaften den Zutritt zu unseren Einrichtungen zu verwehren, weshalb die Kirchen von ihren Mitarbeitern mehr als nur die korrekte Erledigung ihrer Arbeit fordern.

Soweit es um das Zutrittsrecht der Gewerkschaften geht, haben die Kirchen das Grundgesetz auf ihrer Seite, können sie sich auf die Artikel über die Kirchenautonomie, auf Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit den Bestimmungen des Artikels 137 Weimarer Reichsverfassung, insbesondere die Absätze 2 und 3 und auf Artikel 4 Abs. 2 Grundgesetz berufen.

Das bedeutet, und das sollten wir uns immer wieder ins Gedächtnis rufen, daß eine Abschaffung des Kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes nur durch eine Änderung des Grundgesetzes möglich ist. Um aber das Grundgesetz zu ändern, bedarf es einer 2/3-Mehrheit sowohl im Bundestag als auch im Bundesrat (Art. 79 Abs. 2 GG). Solange eine solche verfassungsändernde Mehrheit nicht erreichbar ist, sind die Kirchen, was ihre Religionsausübung und ihr Selbstverwaltungsrecht betrifft, geschützt.

Artikel 140 GG lautet: „Die Bestimmungen der Artikel 136, 137, 138, 139, 141 der Deutschen Verfassung vom 11. August 1919 sind Bestandteil dieses Grundgesetzes.“

In Artikel 137 Abs. 2 der Weimarer Reichsverfassung heißt es: „Die Freiheit der Vereinigung zu Religionsgesellschaften wird gewährleistet. Der Zusammenschluß von Religionsgesellschaften innerhalb des Reichsgebietes unterliegt keinen Beschränkungen.“

In Artikel 137 Abs. 3: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirken des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.“

In Absatz 6: „Religionsgesellschaften, welche Körperschaften des öffentlichen Rechts sind, sind berechtigt, aufgrund der bürgerlichen Steuerlisten nach Maßgabe der landesrechtlichen Bestimmungen Steuern zu erheben.“

Für unsere Erörterungen ist in erster Linie der Artikel 137 Abs. 3 bedeutsam, weil in dieser Vorschrift die Frage des Umfangs der Autonomie der Kirchen grundgelegt worden ist. Die Absätze 2 und 6 sollen daher nicht im einzelnen behandelt werden.

Ich darf nochmals wiederholen:

„Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig.“ Diese Vorschrift wird auch heute in der Rechtsprechung, der juristischen Literatur und der öffentlichen Meinung anerkannt. Proble-

matisch und umstritten — ich werde das später an der Judikatur und ihrer Entwicklung aufzeigen — ist aber die Frage:

Welches sind denn die Angelegenheiten einer Religionsgesellschaft, die sie selbständig zu verwalten und zu ordnen hat? Gehören zu diesen Angelegenheiten auch die Werke der Caritas und der Diakonie mit ihren Einrichtungen?

Nun, bei diesen Fragen ist eine Entwicklung zu beobachten.

In den Kommentaren zur Weimarer Reichsverfassung wurden die Bereiche kirchlicher absoluter Selbstbestimmung weitgehend katalogmäßig aufgeführt. Diese Kataloge werden zum Teil auch heute noch in den Kommentierungen des Grundgesetzes anerkannt. Die kirchliche Sozialarbeit kam allerdings in diesen Katalogen der Kommentare nicht vor. Die Gründe hierfür sind einfach darzulegen. Die kirchliche Sozialarbeit in der Weimarer Zeit war kein Problembereich zwischen Staat und Kirche. Nach damaligem Verständnis wurde sie von jedermann eindeutig dem Kirchenbereich zugeordnet. Man brauchte darüber nicht zu schreiben. Nachdem in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg aber verstärkt die Auffassung vertreten wird, daß der Staat für die Regelung sozialer Probleme zumindest mit verantwortlich ist, wenn nicht sogar vorrangig tätig werden soll, ist diese Frage problematisch geworden. Ich erinnere insbesondere an ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 18. 7. 1967<sup>2)</sup>, in dem ja nach langem Streit die Frage der Subsidiarität zwischen öffentlicher und freier Wohlfahrtspflege zugunsten der freien Wohlfahrtspflege entschieden wurde.

In dem heute grundlegenden Kommentar von Maunz-Dürig-Herzog-Scholz<sup>3)</sup> wird die freie Wohlfahrtspflege zwar noch zum Kern des innerkirchlichen Bereichs gerechnet mit der Folge, daß sie nicht vom Staat geregelt werden darf. Diese Auffassung wird aber nicht mehr allgemein vertreten; ich verweise insoweit insbesondere auf einen Aufsatz von Rinken im Handbuch des Staatskirchenrechts<sup>4)</sup>. Es ist deshalb im einzelnen zu prüfen, inwieweit Caritas oder Diakonie zu dem innerkirchlichen Bereich gerechnet werden kann, der den Eingriffen des Staates entzogen ist.

Unstreitig ist, daß Religionsausübung, solange sie sich im Rahmen der allgemeinen Gesetze hält, den Eingriffen des Staates entzogen ist. Unstreitig ist, daß die Liturgie und Wortverkündigung Religionsausübung ist. Hinsichtlich des Bereiches der Caritas und der Diakonie wird das jedoch zum

---

<sup>2)</sup> BVerfGE 22, Seite 180 ff.

<sup>3)</sup> Maunz-Dürig-Herzog-Scholz, Grundgesetz, Kommentar, Band III, München, Stand August 1979, Artikel 140, Rdz. 9 ff.

<sup>4)</sup> Rinken, Die karitative Betätigung der Kirchen und Religionsgemeinschaften in Handbuch des Staatskirchenrechts, Berlin 1975, Band 2, Seite 345 ff.

Teil bestritten. Das kann nicht hingenommen werden. Nach katholischer Auffassung ist Caritas Religionsausübung; ist religiöses Handeln ohne caritative Betätigung nicht möglich; ist Caritas wesentlicher Lebensausdruck jeder christlichen Gemeinschaft. Das ist eindeutig dem Evangelium zu entnehmen. Die Autoritäten sowohl der katholischen als auch der evangelischen Kirche haben sich stets zu diesem Grundsatz bekannt. Das Bundesverfassungsgericht<sup>5)</sup> hat ihm ausdrücklich Grundrechtsschutz zuerkannt, der durch Artikel 4 Abs. 2 des Grundgesetzes geschützt ist. Behinderungen caritativer, diakonischer Tätigkeit ist für den Christen eine Art Beschränkung seiner Religionsausübung, da er ja Gott im Nächsten dient. Wenn aber Caritas Religionsausübung ist, dann unterliegt sie in keiner Weise dem Eingriffsrecht des Staates, sondern allein dem Selbstverwaltungsrecht der Kirche. Daran ändert sich auch nichts, daß der Staat seinerseits rein äußerlich betrachtet — etwa durch Betreiben von Krankenhäusern, durch Unterhalten von Kindergärten — dasselbe tut wie die Kirche. Denn — näher betrachtet — ist Caritas ein aliud gegenüber dem sozialstaatlichen Zurverfügungstellen von Krankenhausbetten und Kindergärten, ist Caritas Religionsausübung; ist das Zurverfügungstellen von Krankenhausbetten und Kindergärten reine Bedarfsdeckung, die niemals mehr war und niemals mehr sein wird, da der Staat von seinem grundgesetzlichen Auftrag her weltanschaulich neutral sein muß.

Dieser Grundsatz wird auch nicht dadurch berührt, daß der Staat das Tun der Kirche finanziell unterstützt; denn durch die finanzielle Unterstützung kann er nicht das Wesen des caritativen Auftrags ändern. Er kann zwar die finanzielle Unterstützung einstellen; dann muß er aber die Kirchen und ihre Liebeswerke auch aus der Bindung entlassen, die meistens mit einer finanziellen Unterstützung verbunden ist; er müßte sodann z. B. die Pflegesatzvorschriften aufheben und den Kirchen die Möglichkeit geben, Pflegesätze frei festzusetzen.

Wenn also klargestellt ist, daß Caritas und Diakonie wie Liturgie und Wortverkündigung kirchliche Angelegenheiten sind, die die Kirchen grundsätzlich selbst zu regeln haben, so bleibt dennoch das Problem, daß viele unter den Autonomiebereich der Kirchen fallende Angelegenheiten in den staatlichen Bereich hineinwirken und diesen mitgestalten. Das gilt auch für die Werke der Caritas und der Diakonie. Es ist daher zu fragen, ob dieses Hineinwirken in den staatlichen Bereich auch staatliche Strukturregelungen erlaubt, obwohl — wie festgestellt wurde — religiöses Handeln der Kirchen vorliegt<sup>6)</sup>.

---

<sup>5)</sup> BVerfGE 24, S. 236 ff.

<sup>6)</sup> vgl. zu dieser Problematik das Urteil des BVerfG vom 21. 9. 76 zum Bremer Kirchengesetz; NJW 1976, 46, Seite 2133 ff.

Grundsätzlich kann staatliche Regelung nicht für ganze Sachbereiche unter Berufung auf den „absoluten Innenraum der Kirche“ total ausgeschlossen werden. Der Staat könnte z. B. obszöne Kulthandlungen verbieten oder Gefahren für Menschen innerhalb des Kultrituals untersagen. Das dürfte unstreitig sein. Doch wenn das unstreitig ist, so stellt sich sogleich die Anschlußfrage: „Wie weit kann die staatliche Regelungsbefugnis in den kirchlichen Raum hineinreichen?“ Nach welchen Kriterien bestimmen sich die staatlichen Regelungsrechte bei Übergreifen in den Staatsraum? Das ist die große, die eigentliche Frage für Caritas und Diakonie in ihrem Verhältnis zum Sozialstaat.

Professor Dr. Walter Leisner, Erlangen, an dessen Gedankengänge ich mich im folgenden bei meinen Ausführungen anlehnen möchte, entwickelt in seinem Aufsatz „Karitas — innere Angelegenheiten der Kirchen“<sup>7)</sup> über die Lehre von den „gestuften Bereichen“ die sogenannte „verfeinerte Bereichslehre im Verhältnis Staat — Kirche“.

Die „gestufte Bereichslehre“ besagt: Je mehr eine Tätigkeit der Kirche in den staatlichen Zuständigkeitsraum hineinwirkt, desto stärker ist auch die staatliche Regelbefugnis.

Zunächst enthält diese Aussage etwas Richtiges.

Bei einer näheren Konkretisierung wird allerdings diese Aussage sehr fraglich. Wenn man nämlich den „Bereich“ sehr allgemein faßt, etwa generell nur als „Sozialbereich“ oder „Krankenhausbereich“, und diesen Bereich rein nach der äußeren Wirkung bestimmt, so liegt es nahe, „das Soziale“ als einen Bereich zu sehen, in dem die Regelungsintensität des Staates sehr hoch sein dürfte, in dem also alle staatlichen Eingriffe erlaubt wären. Das aber gerade würde dem Charakter der Caritas als Religionsausübung widersprechen.

Die von Leisner entwickelte sogenannte „verfeinerte Bereichslehre“ geht von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts<sup>8)</sup> aus, welche in zwei Urteilen folgende Grundsätze aufgestellt hat:

1. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen erfährt „in der Sache begründete Einschränkungen, soweit die Kirchen staatlich verliehene Befugnisse ausüben“. (Denken wir z. B. an das Steuerrecht.) Das ist bei der Caritas in der Regel nicht der Fall, denn hier werden keine staatlich verliehenen Befugnisse ausgeübt.
2. Im übrigen — also soweit nicht staatlich verliehene Befugnisse ausgeübt werden — kann die Entscheidung nicht für Großbereiche, sondern stets nur für einen konkreten Sachverhalt getroffen werden,

<sup>7)</sup> Die öffentliche Verwaltung 1977, S. 475 ff.

<sup>8)</sup> BVerfGE 18, Seite 385; NJW 1976, S. 2143; ff.

also etwa für die „Bereiche Krankenhausleitung“, „Arbeitnehmervertretung“ usw.

Hat man diese Bereiche eng genug abgegrenzt, so ist zu fragen, ob es sich um „elementare Teile der kirchlichen Ordnung“, d. h. um einen Teilbereich des „absoluten Innenbereichs“, um einen der staatlichen Regelungsbefugnis völlig entzogenen Bereich der Kirchen handelt. In diesem gibt es keine staatliche Regelungsbefugnis.

Dieser absolute Innenraum, der jede staatliche Regelung verbietet, wird durch zwei Kriterien bestimmt:

Wenn ein Gesetz „die Kirche nicht wie den Jedermann trifft, also wie den Durchschnittsbürger, sondern in ihrer Besonderheit als Kirche härter, ihr Selbstverständnis, insbesondere ihren geistig-religiösen Auftrag — also anders als den normalen Adressaten“ — so dringt der Gesetzgeber in den absolut geschützten Innenraum ein; eine solche Regelung ist verfassungswidrig. Ferner kann der Gesetzgeber nicht regeln, wenn kirchliches Handeln „keine unmittelbaren Rechtswirkungen in den staatlichen Zuständigkeitsbereichen hat“. Dies ist zwar für die kirchliche Rechtssetzung ausgesprochen, muß jedoch auch für kirchliches Tathandeln in der Caritas gelten.

Es ist nicht zu verkennen, daß die Abgrenzung im einzelnen sehr schwierig ist, da — wie oben bereits ausgeführt — fast jedes kirchliche Handeln — auch wenn man es auf konkrete Sachverhalte beschränkt — irgendwie in die Staatssphäre übergreift. In verbleibenden Problemfällen kann die Lösung nur durch eine Abwägung zwischen kirchlichen und staatlichen Belangen gefunden werden. Diese Abwägung muß nach folgenden Gesichtspunkten durchgeführt werden:

- Nicht subjektiv nach Auffassung des Staates oder der Kirchen, sondern objektiv nach dem Gewicht des jeweiligen Handelns und dem jeweiligen Interesse der Beteiligten.
- Nicht nur nach den Interessen des Staates an der Verwirklichung des durch das Grundgesetz vorgeschriebenen Verfassungsauftrages, sondern auch nach den Interessen der Kirche entsprechend der Beziehung Mensch-Kirche-Gott.

### III. DIE RECHTSPRECHUNG DER ARBEITSGERICHTE ZUM SELBSTBESTIMMUNGSRECHT DER KIRCHEN

Diese Darlegung mußte relativ abstrakt sein. Aber daß sie gar nicht so abstrakt ist, bestätigt die Arbeitsrechtsprechung der vergangenen Jahre, der wir uns jetzt zuzuwenden haben. Diese Rechtsprechung beschäftigt sich insbesondere mit zwei Problembereichen:

- mit der Frage der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes in kirchlichen Einrichtungen statt der Mitarbeitervertretungsordnung, insbesondere mit den zulässigen Aktivitäten der Gewerkschaften in den Einrichtungen;
- mit der Frage von Kündigungen von Dienstnehmern wegen Verstöße gegen die elementaren Grundsätze der Kirche.

Es wäre vermessen, in der mir zur Verfügung stehenden Zeit von einer Stunde auf die ganze neuere Judikatur eingehen zu wollen. Es können nur Beispiele herausgegriffen werden. Einige Verfahren sind noch anhängig, andere sind rechtskräftig abgeschlossen.

a) Von großer Bedeutung sind zunächst die Verfahren, welche die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf kirchliche Einrichtungen zum Gegenstand haben. Diese Frage wurde insbesondere von den Gewerkschaften hochgespielt, weil sie hofften, mit dem Außerkraftsetzen des § 118 II Betriebsverfassungsgesetz als Gewerkschaft in die kirchlichen Einrichtungen gelangen zu können.

§ 118 II Betriebsverfassungsgesetz lautet:

„Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.“ Das bekannteste Verfahren dürfte das des Wilhelm-Anton-Goch-Hospitals sein<sup>9)</sup>. In diesem Verfahren ging es um folgendes:

In einem Gocher Krankenhaus hatte der Marburger Bund, also der Verband der Angestellten und beamteten Ärzte Deutschlands, die Frage aufgeworfen, ob nicht in diesem Krankenhaus statt einer Mitarbeitervertretung ein Betriebsrat gewählt werden müsse. Es handelt sich hier um ein Stiftungs-Krankenhaus. Die Stiftung ist 1850 genehmigt worden. Nach der zur Zeit des Verfahrens geltenden Satzung hatte das Kuratorium des Krankenhauses 7 Mitglieder, zwei davon waren jeweils die beiden kath. Pastöre in Goch; die fünf weiteren, die hinzugewählt wurden, mußten katholische Männer aus Goch sein. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Beschluß vom 21. 11. 1975<sup>10)</sup> festgestellt, dieses Krankenhaus sei nicht so stark an die Kirche gebunden (obwohl es eine katholische Stiftung ist; obwohl zwei geborene Mitglieder Pastöre sind; obwohl die anderen Mitglieder kath. Männer sein müssen; obwohl das Krankenhaus dem Diözesan-Caritasverband für das Bistum Münster als korporatives Mitglied angeschlossen ist), daß das Krankenhaus von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen wäre. Der entscheidende Satz des Urteils lautet:

<sup>9)</sup> NJW 1976, Seite 1165 ff.

<sup>10)</sup> NJW 1976, Seite 1165 ff.

„Eine Stiftung des privaten Rechts ist nur dann eine karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft i .S. von § 118 II BetrVG, wenn die Religionsgemeinschaft einen entscheidenden Einfluß auf die Verwaltung der Stiftung hat.“

Ein solcher Einfluß wurde nicht als gegeben angesehen.

Die hiergegen eingelegte Verfassungsbeschwerde führte Ende 1977 zur Aufhebung des Urteils<sup>11)</sup>.

In den Leitsätzen heißt es:

- „1. Nach Artikel 140 GG i. V. mit Art. 137 III WRV sind nicht nur die organisierte Kirche und die rechtlich selbständigen Teile dieser Organisation, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform Objekte, bei deren Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen.
2. Das Betriebsverfassungsgesetz selbst erweist sich, indem es zugunsten der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform in § 118 II einen ausdrücklichen Vorbehalt macht, nicht als ein für alle geltendes Gesetz. Es nimmt vielmehr mit diesem Vorbehalt auf das verfassungsrechtlich Gebotene Rücksicht.“

Wenn auch die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auf kirchliche Einrichtungen vom Verfassungsgericht verneint wurde, und somit den Gewerkschaften der Zutritt zu den kirchlichen Einrichtungen über das Betriebsverfassungsgesetz verwehrt wurde, so gaben sie dennoch nicht auf, sondern begannen erneut bei den kirchlichen Einrichtungen anzuklopfen und Einlaß zu begehren. Ihre Forderungen bestanden darin, in kirchlichen Einrichtungen durch einrichtungsfremde Gewerkschaftsfunktionäre Mitglieder werben und Aufklärungsarbeit betreiben zu dürfen. In den sich daraus ergebenden Streitigkeiten wurde von den Gewerkschaften Artikel 9 Abs. 3 GG ins Feld geführt, der lautet:

„Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet, Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

Vorreiter sind in diesem Falle die Vollmarstein'schen Anstalten gewesen, die leider das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht am 14. 2. 1978 verloren haben und verurteilt wurden<sup>12)</sup>. Im Urteil heißt es wörtlich:

<sup>11)</sup> NJW 1978, Seite 581 ff.

<sup>12)</sup> Der Betrieb 1978, Seite 892.

Die Beklagte wird verurteilt:

- a) das Anbringen von Plakaten, Flugblättern, Werbe- und Informationsschriften der Klägerin durch von dieser beauftragte Vertreter auf Bekanntmachungsstafeln der Beklagten innerhalb des Anstaltsgeländes zu dulden, soweit diese sich in Räumen befinden, in denen regelmäßig sich nur Bedienstete der Beklagten aufhalten,
- b) die Verteilung von Flugblättern, Werbe- und Informationsschriften der Klägerin durch von dieser beauftragte Vertreter an Mitarbeiter der Beklagten zu dulden, soweit dies in den zu Ziff. a) genannten Räumen und außerhalb der Arbeitszeit geschieht.
- c) Vertretern der Klägerin den Zutritt zu den in Ziff. a) genannten Räumen zum Zwecke der Information und der Betreuung von Mitgliedern der Klägerin und zur Werbung neuer Mitglieder zu gestatten, soweit die Kontaktaufnahme mit den Mitarbeitern der Beklagten außerhalb von deren Arbeitszeit geschieht.
- d) Die zu Ziff. a) und b) genannten Plakate, Flugblätter, Werbe- und Informationsschriften dürfen nur die Selbstdarstellung der Klägerin, Informationen über die Leistungen der Klägerin und über arbeits- und tarifrechtliche Fragen sowie die Aufforderung zum Erwerb der Mitgliedschaft bei der Klägerin zum Inhalt haben.“

Dieses Urteil findet nur auf die Vollmarstein'schen Anstalten, nicht auf andere Einrichtungen Anwendung. Verfassungsbeschwerde ist eingelegt, die Entscheidung ist 1981/82 zu erwarten. In der Zwischenzeit versuchen die Gewerkschaften — wie viele angestrengte Verfahren zeigen — mit aller Gewalt in unsere Einrichtungen einzudringen. Das wirft die Frage auf, wie man sich verhalten soll, wenn man persönlich zur Entscheidung aufgerufen ist. In der Regel dürften Sie bei dieser Entscheidung überfordert sein, daher meine Empfehlung: Verwehren Sie aus Solidaritätsgründen den Gewerkschaften zunächst das Zutrittsrecht, und lassen Sie sich für Ihr weiteres Vorgehen unverzüglich vom zuständigen Diözesan-Caritasverband beraten. Nur wenn alle katholischen und evangelischen Einrichtungen bei der Stange bleiben, können wir gemeinsam etwas ausrichten.

Von besonderer Bedeutung dürfte auch ein bisher nicht veröffentlichtes Urteil des Arbeitsgerichts Rheine gegen die Krankenhaus GmbH Burgsteinfurt sein, in dem die Betriebsratswahl angeordnet wurde. Die GmbH ist ein ökumenischer Zusammenschluß der „Evangelischen Krankenhausstiftung“ Burgsteinfurt und der katholischen Stiftung „Johann-Georg-Hospital, Burgsteinfurt“. Neben der Begründung zu dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Falle Goch hat das Arbeitsgericht Rheine die Anwendbarkeit des § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz deshalb bejaht, weil

hier nicht eine Kirche, sondern nur zwei Kirchen gemeinsam auf die Verwaltung des Hauses einwirken können. So kurzsichtig scheint also der Beschluß des Zentralrates des DCV bzw. der Deutschen Bischofskonferenz über „Ökumenische Trägerschaften“ nicht gewesen zu sein.

Soviel zu dem ersten Problemkreis, den man noch mit weiteren Entscheidungen anreichern könnte. Das kann ich, wie oben bereits erwähnt, im Rahmen der mir zur Verfügung stehenden Zeit nicht tun.

b) Deswegen gehe ich über zu dem zweiten Problemkreis: Nämlich zu der Frage der Kündigung von Dienstnehmern wegen schwerer Verstöße gegen elementare kirchliche Grundsätze oder wie es in der Ankündigung des Programmes heißt: Tendenzschutz-Klausel in (formlosen oder schriftlichen) Arbeitsverträgen mit weltlichen Arbeitnehmern. Hier — so glaube ich — ist die Konfusion noch größer als im ersten Fragenbereich.

Zunächst ist auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1956 zu verweisen<sup>13)</sup>. Diesem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein katholischer Anstreicher war in einem katholischen Krankenhaus beschäftigt, und zwar über 15 Jahre. Er wurde schuldlos geschieden und heiratete dann ein evangelisches Mädchen. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Kündigung für rechtswirksam erklärt: 1956! Daß diese Rechtsauffassung heute kaum aufrecht erhalten würde, liegt auf der Hand.

Das zweite Urteil, das ich erwähnen möchte, ist ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 29. 10. 1975<sup>14)</sup>. Hier handelt es sich um folgenden Tatbestand: Die Leiterin eines katholischen Kindergartens heiratete einen geschiedenen Mann; ihr wurde daraufhin gekündigt. Das Landesarbeitsgericht erklärte diese Kündigung für rechtsunwirksam. Interessant ist die Argumentation dieses Urteils. Zunächst stellt das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht Saarbrücken tatbestandsmäßig unwidersprochen fest, daß in dem Kindergarten grundsätzlich nicht gebetet wurde. Religiöse Feste wurden nur einmal im Jahr vorbereitet, nämlich anläßlich des Namenstages des Pastors. Das Landesarbeitsgericht führt dann sinngemäß aus: Wie kann denn wegen der Heirat mit einem Geschiedenen, ein Kündigungsgrund vorliegen, wenn selbst die katholische Kirche schon nicht mehr einheitlich weiß, was auf diesem Gebiet rechtens sein soll. Denn — und wenigstens einer der Richter muß durchaus synodenkundig gewesen sein — in der Würzburger Aula habe ja ein höherer Geistlicher vom „Schlupfloch der Barmherzigkeit“ gesprochen; und die Vorlage über „Christlich gelebte Ehe und Familie“ der Synode, in der auch die Frage der Rechtsstellung der wiederverheirateten Geschiedenen angesprochen ist, sei ja nur mit einer Stimme der für die

<sup>13)</sup> Sogenanntes „Anstreicherurteil“, NJW 1956, S. 646 ff.

<sup>14)</sup> NJW 1976, S. 645 ff.

Annahme der Vorlage erforderlichen Mehrheit angenommen worden, und das erst, nachdem der Präsident der Synode, Kardinal Döpfner, wenige Minuten vor der Schlußabstimmung erklärt habe, die Deutsche Bischofskonferenz werde ein Votum in dieser Frage nach Rom richten. Wenn diese Frage aber in der katholischen Kirche selber so umstritten sei, dann müsse für die Gerichte im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes doch ein durchaus nachprüfbarer Raum offen sein. Wenn dieses Urteil auch am 25. 4. 1978 vom Bundesarbeitsgericht wieder aufgehoben wurde<sup>15)</sup>, so sehen Sie doch, wie wichtig für Außenstehende eine einheitliche Haltung kirchlicher Einrichtungen ist.

Es ist dann weiter ein Urteil des Landgerichts Freiburg, bestätigt durch das Oberlandesgericht Karlsruhe, zu erwähnen<sup>16)</sup>, in dem es um eine öffentliche Demonstration für die Abschaffung des § 218 StGB von Schülerinnen einer katholischen freien Schule ging. Hier hat das Oberlandesgericht die Kündigung des Schulvertrages für rechtmäßig erklärt.

Für gültig erklärt wurde auch eine Kündigung des Caritasverbandes für die Stadt Köln durch das Arbeitsgericht Köln in einer Entscheidung vom 18. 2. 1976<sup>17)</sup>. Hier handelt es sich um die Heirat eines geschiedenen Mannes mit der Ausbildungsleiterin einer Familienbildungsstätte in Köln. Das Urteil ist rechtskräftig.

Anders entschied das Arbeitsgericht Köln<sup>18)</sup> in dem Kündigungsschutzverfahren einer Anästhesieärztin am Krankenhaus einer katholischen Kirchengemeinde im Kölner Raum. Die Ärztin war schon vor Jahren aus der katholischen Kirche ausgetreten und hatte das auch ordnungsgemäß durch die Änderung der Steuerkarten kundgetan. Der Verwaltungsleiter hat das angeblich aber nicht dem Kirchenvorstand gemeldet. Ich will hier die Rechtsfrage offenlassen, inwieweit sich der Kirchenvorstand die Unterlassung seines Verwaltungsleiters zurechnen lassen muß, weil durch dessen Kenntnis des Kirchenaustritts die Frist für eine fristlose Kündigung verstrichen war. Viel wichtiger sind die Entscheidungsgründe, in denen es u. a. heißt: „Es braucht in diesem Rechtsstreit nicht entschieden zu werden, ob der Kirchenaustritt der Klägerin eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft darstellt und welche Folgen dieser Austritt nach Kirchenrecht für die Klägerin hat. Der Kirchenaustritt der Klägerin gehört eindeutig dem rein privaten Bereich der Klägerin an. Es ist in Einschränkung zu der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (gemeint ist das sogenannte „Anstreicherurteil“) zu unterscheiden zwischen solchen Arbeitnehmern, die mit spezifisch tendenzbestimmten Arbeiten betraut sind, so-

<sup>15)</sup> NJW 1978, S. 2116.

<sup>16)</sup> Oberlandesgericht Karlsruhe, Az. 13 W 144/75.

<sup>17)</sup> Familienrechtzeitung 1976, Seite 629 ff.

<sup>18)</sup> Urteil vom 14. 7. 1976, Az. 7 Ca 1783/76.

genannten Tendenzträgern, und anderen, sogenannten Nichttendenzträgern. Die Tätigkeit in einem katholischen Krankenhaus besteht in erster Linie in der ärztlichen Behandlung und Versorgung der Patienten. Das aber ist eine tendenzneutrale Aufgabe, für deren Erfüllung nicht spezielle katholische Glaubensinhalte, sondern medizinisches Können und Wissen maßgebend sind. Eine Anästhesistin ist nach Art ihrer Tätigkeit keine Tendenzträgerin. Das wäre anders beim Anstaltsseelsorger, der für die religiöse Betreuung der Patienten zuständig ist.“

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat in der Berufung ein ähnliches Urteil gefällt. Das Bundesarbeitsgericht hat dieses Urteil nicht mehr zu entscheiden brauchen, da sich die Parteien vorher verglichen haben.

Schließlich ist ein Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt<sup>19)</sup> zu erwähnen, der sogenannte „Fachhochschulfall“. Hier ist Dozenten einer evangelischen Fachhochschule gekündigt worden, weil sie sich an einem Studentenstreik beteiligt hatten, der gegen die evangelische Zielsetzung verstieß. Das Arbeitsgericht Darmstadt hat die Kündigung für unwirksam erklärt mit der Begründung, die Kirche habe sich mit der Trägerschaft einer Hochschule auf ein Gebiet begeben, das unter staatlicher Aufsicht stehe. Als Träger einer staatlich anerkannten privaten Fachhochschule habe sie sich aber den staatlichen Gesetzen — wie etwa hier dem Hessischen Hochschulgesetz — zu beugen.

Wie wir sehen, hat sich auch in diesen Fragen noch keine endgültig gefestigte Rechtsprechung herausgebildet. Die bisher bestehenden Auffassungen für einen weiten Autonomiebegriff der Kirchen beginnen sich in der Rechtsprechung zu lockern. Besonders im Arbeitsrecht kann im Augenblick nicht mehr eindeutig davon ausgegangen werden, daß die Gerichte in allen Fällen zugunsten der Kirchen entscheiden werden. Ein Einschwenken der Rechtsprechung auf die Ansichten der ÖTV und anderer Gewerkschaften erscheint durchaus im Bereich des Möglichen. Wenn wir nicht weitere grundlegende Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts bekommen — und es sind mehrere Verfahren anhängig zu der Frage, ob und in welchem Umfang die Kirchenautonomie gesichert bleibt, — werden wir meines Erachtens folgende Entwicklung beobachten: Immer stärker werden — nicht nur praktisch, sondern auch durch die Rechtsprechung gestützt — die ÖTV bzw. andere Gewerkschaften Einfluß in unseren Einrichtungen und Verbänden gewinnen. Was die Frage des „Tendenzträgers“ anbelangt, wird man zu einem abgestuften System von „Tendenzträgern“ im Verhältnis zu „Nichttendenzträgern“ kommen. Der Anstreicher wird dann sicher kein „Tendenzträger“ mehr sein. Aber wie ist es bei den Ärzten? Wird man den Hals-Nasen-Ohren-Arzt anders beurteilen, als etwa den Gynäkologen oder den Anästhesisten?

---

<sup>19)</sup> Arbeitsgericht Darmstadt, 5 Ca 279/76; bestätigt vom Landesarbeitsgericht Frankfurt.

Ich komme zur Schlußfolgerung, also zu der Frage, wie wir uns künftig zu verhalten haben.

#### IV. KONSEQUENZEN FÜR KIRCHEN UND KIRCHLICHE MITARBEITER

Erstens, so meine ich: Wir dürfen keine Kompromisse mit dem Staat eingehen, etwa aus augenblicklichen finanziellen Überlegungen heraus, z. B. in der Frage der finanziellen Förderung von Sozialstationen oder anderen Diensten und Einrichtungen. Nicht zufällig kursiert im kommunalen Raum der Satz: „Für DM 5000,— Jahreszuschuß für einen Mitarbeiter übernimmt ein freier Träger jeden Dienst, der ihm angetragen wird.“

Zweitens: Von äußerster Dringlichkeit ist die konsequente Durchführung der im kirchlichen und caritativen Raum verbindlichen Vorschriften. Das heißt: Die konsequente Durchführung der Mitarbeitervertretungsordnung; die eindeutige Verankerung unseres kirchlichen Auftrags in den Dienstverträgen; eine verstärkte Aufklärungsarbeit bei unseren Mitarbeitern durch Intensivierung einer entsprechenden Schulungsarbeit; und nicht zuletzt, sondern vor allem, die sorgfältige Prüfung neuer Mitarbeiter in der Frage, ob wir zueinander passen oder beiderseits in Gewissenskonflikte geraten könnten, wenn wir miteinander arbeiten.

Das Dritte ist der Mut zur energischen Abwehr von Angriffen auf grundgesetzlich geschützte Rechtsgüter durch Prozesse, Verfassungsbeschwerden, Rechtsgutachten usw.

Das Vierte ist die Überprüfung des Gebrauchs der Rechtsbegriffe „Tendenzschutz“ und „Tendenzbetrieb“. Wir haben uns in der Vergangenheit leider auf das falsche Pferd setzen lassen, oft von „Tendenzbetrieb“ und „Tendenzschutz“ gesprochen, wo wir von der „Autonomie der Kirchen“ hätten sprechen müssen. Die Bestimmungen des § 118 Betriebsverfassungsgesetz unterscheiden eindeutig zwischen „Tendenzbetrieben“ und „Religionsgemeinschaften“. Aus dem Wortlaut des Gesetzes ist zu ersehen, daß „Tendenzschutz“ und „Kirchenautonomie“ zwei völlig verschiedene Dinge sind.

In Absatz 1) BetrVG heißt es:

„Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, caritativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder
2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5, Abs. 1, Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet,

dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit

die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht. Die §§ 106 bis 110 sind nicht, die §§ 111 bis 113 nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für den Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.“

In Absatz 2) BetrVG heißt es dann aber ausdrücklich:

„Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre caritativen und erzieherischen Einrichtungen, unbeschadet deren Rechtsform.“

Wir müssen also lernen, in vielen Fällen von der „Autonomie der Kirchen“ zu sprechen, die unseren caritativen Verbänden und Einrichtungen die Schutzrechte des § 118 Abs. 2 BetrVG und der erwähnten grundgesetzlichen Normen verbürgt, und nicht lediglich von „Tendenzschutz“ und „Tendenzbetrieb“.

Fünftens, wir müssen wieder den Mut besitzen, den Katholischen Glauben zu bekennen und zu üben. Denn juristisch lassen sich die aufgeworfenen Probleme nicht lösen. Die Lösung liegt meines Erachtens einzig und allein darin, daß wir stets daran arbeiten, durch unser Vorbild andere Mitarbeiter davon zu überzeugen, daß Dienst in der Kirche nicht Job, sondern Dienst am Nächsten im Sinne Jesu Christi ist.