

Lars Westinger

Gemeinsam Dienst tun

Workshop: Mitarbeiter der Ordensgemeinschaften
als Partner in Verkündigung und Caritas

Der nachfolgende Artikel befasst sich mit den Grundlagen eines guten Zusammenwirkens von Mitarbeitern und Einrichtungsträgern ausgehend vom Dienstgemeinschaftsbegriff im kirchlichen Arbeitsrecht.

1. Einleitung

„Für Gott, für die Menschen – die Ordensgemeinschaften in Deutschland“¹ so lautete im Jahr 2015 das Motto, das die Deutsche Ordensobernkonzferenz bewusst dem Jahr der Orden vorangestellt hat. In diesem gelungenen Leitgedanken wird deutlich, dass jeder Dienst², den Ordensgemeinschaften in den unterschiedlichsten Feldern und Bereichen verrichten, sich als Dienst für Gott und die Menschen versteht bzw. verstehen lassen muss. Jeglicher Dienst, jedes Tätigwerden im kirchlichen Bereich, soll sich an dieser Maxime messen lassen.

Fast alle Ordensgemeinschaften verrichten ihren Dienst und Sendungsauftrag nicht mehr nur mit eigenen Ordensangehörigen, sondern greifen in den verschiedensten Handlungsfeldern auf weltliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück, um gemeinsam die anstehenden Aufgaben zu bewältigen. Dieser gemeinsame Dienst für Gott und die Menschen setzt die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit voraus. Nicht zu leugnen ist aber, dass aus der Natur der Sache heraus auch im

kirchlichen Dienst Interessensgegensätze zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer bestehen, die unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden müssen.³ In welcher Weise kann dies in der Praxis gelingen? An welchen Kriterien muss sich der gemeinsame kirchliche Dienst ausrichten, wenn er fruchtbringend den gestellten Auftrag und die Sendung für Gott und die Menschen erfüllen will? Wie kann ein partnerschaftliches Zusammenwirken zwischen Einrichtungsträger und Mitarbeitern trotz bestehender Interessengegensätze funktionieren?

2. Dienstgemeinschaft: programmatischer Leitsatz als Ausgangspunkt der Überlegungen

Zur Beantwortung dieser Fragen ist es hilfreich, auf die Grundstruktur des kirchlichen Arbeitsrechts zu schauen und die dort verankerten Grundgedanken zum Zusammenwirken von Mitarbeitern und Dienstgeber heranzuziehen. In Art 1 Satz 1 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) haben die deutschen Bischöfe dem kirchlichen Arbeitsrecht den Begriff der sogenannten „Dienstgemeinschaft“ als maßgebendes Strukturelement vorangestellt. Dort heißt es: „Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf

die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).⁴ Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist weder theologisch, soziologisch⁵ noch arbeitsrechtlich fest definiert, sondern dient vielmehr als Leitgedanken des kirchlichen Arbeitsrechts der evangelischen und katholischen Kirche, um die religiöse Dimension als Eigenart des kirchlichen Dienstes (Sendungsauftrag) deutlich zu machen. Der Ruf Jesu Christi, ihm in seinem Dienst an den Menschen und der Versöhnung zu folgen, beschränkt sich nicht auf die dienende Nachfolge des einzelnen, sondern erfordert ein Zusammenstehen vieler in einer Gemeinschaft des Dienstes (vgl. 2 Kor 8,4).⁶ Wenn jemand auf den Feldern der Grundkomponenten des Heildienstes Jesu Christi (Verkündigung, Liturgie, Caritas) tätig wird, ob als Kleriker oder Laie, trägt er dazu bei, dass die Kirche ihren Sendungsauftrag erfüllen kann.

Lars Westinger



Lars Westinger ist Rechtsanwalt und Justiziar bei der Deutschen Ordensobernkonzferenz in Bonn. Im Rahmen seiner Tätigkeit berät er diese sowie die Höheren Oberinnen und Oberen in rechtlichen Fragestellungen. Einen Themenschwerpunkt bildet dabei das Arbeitsrecht.

Unter allen Gläubigen besteht, und zwar aufgrund ihrer Wiedergeburt in Christus, eine wahre Gleichheit in ihrer Würde und Tätigkeit, kraft derer alle je nach ihrer eigenen Stellung und Aufgabe am Aufbau des Leibes Christi mitwirken (vgl. can. 208 CIC)⁷ von weltlichen Verfassungs- und Arbeitsgerichten wird der Begriff der Dienstgemeinschaft als Programmsatz anerkannt. Zuletzt hat das BAG in seinem Grundsatzurteil vom 20.11.2012 festgehalten, dass mit der Dienstgemeinschaft das theologisch geprägte Selbstverständnis des Dienstes der Gläubigen in der Kirche und durch die Kirche an der Welt umschrieben werde, nach dem jede Arbeitsleistung ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt verwirkliche. Ausfluss dessen sei eine gemeinsame Verantwortung der jeweiligen Dienstgeber und Dienstnehmer für das gedeihliche Wirken der Kirche und ihrer Diakonie.⁸ Der Begriff der Dienstgemeinschaft setzt hierbei nicht die konfessionelle Gebundenheit der Beschäftigten voraus, solange und soweit die Kirche selbst entscheidet, dass eine Differenzierung hinsichtlich des Bekenntnisses sich nicht auf die Dienstgemeinschaft auswirke.⁹ Konsequenz des Dienstgemeinschaftsgedankens ist, dass Interessensgegensätze, insbesondere bei Ausgestaltung der kollektiven Arbeitsvertragsnormen und der Vergütungsregelungen nicht im Wege des Arbeitskampfes ausgefochten, sondern in auf Konsens ausgerichteten Verfahren in paritätisch besetzten Kommissionen zwischen Dienstgebervertretern und Dienstnehmervertretern gelöst werden. Nach dem Ideal des Gedankens der Dienstgemeinschaft zeigt sich hier das Zusammenwirken von Dienstgebern und Mitarbeitern, indem auf Streik oder

Aussperrung verzichtet wird, um die Erfüllung des Sendungsauftrages nicht zu unterbrechen oder zu gefährden, sondern einvernehmlich einen Lösungsweg zu finden. Der gemeinsame Konsens steht beim Ausgleich des zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter auf kollektiver Ebene bestehenden Interessenkonflikts im Vordergrund des Handelns. Dem entsprechend bedeutet dies aber nicht, dass jede Unternehmensentscheidung zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber gemeinsam getroffen wird, so dass das für das Arbeitsrecht typische Über-/Unterordnungsverhältnis auch im kirchlichen Bereich weiterhin besteht.

3. Die Loyalitätsobliegenheiten und die Rücksichtnahmepflicht nach § 241 II BGB als Anforderungen an die Mitarbeiterschaft

In Art. 4 GrO werden für den Bereich des kirchlichen Dienstes in den Loyalitätsobliegenheiten Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter formuliert, die zur Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beitragen sollen. Abhängig von Konfession und Tätigkeitsfeld werden seitens des kirchlichen Dienstgebers unterschiedliche Grade der Loyalität und des Einstehens für die Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erwartet. Von allen Mitarbeitern wird gefordert, dass sie kirchenfeindliches Verhalten unterlassen und die Glaubwürdigkeit der Kirche und deren Einrichtungen nicht gefährden. Die Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer lassen sich als Rücksichtnahmepflichten gem. § 241 Abs. 2 BGB ansehen.¹⁰

4. Weitere kirchliche Äußerungen zum Umgang und Mitwirken von kirchlichen Mitarbeitern

Auch in anderen kirchlichen Verlautbarungen und Äußerungen lassen sich Anhaltspunkte dafür finden, wie das Dienstgeber-Mitarbeiterverhältnis im kirchlichen Bereich ausgestaltet sein sollte, um glaubhaft den gemeinsamen Auftrag zu erfüllen.

a) Richtlinien für die Verwaltung der kirchlichen Güter der Institute des geweihten Lebens und der Gesellschaften apostolischen Lebens

Die von der Religiosenkongregation formulierten Richtlinien für die Verwaltung der kirchlichen Güter der Institute des geweihten Lebens und der Gesellschaften apostolischen Lebens¹¹ befassen sich in Kapitel 2.2. mit den Beziehungen zu Mitarbeitern und Beratern. Hierbei sieht es die Kongregation als erforderlich an, dass dort, wo Ordensgemeinschaften selbst keine spezifische Professionalität besitzen bzw. die eigenen Mitglieder keine Fachkompetenz haben, Laien in Anspruch genommen werden. Hinsichtlich des Einsatzes von freiberuflichen Dienstleistern, die nicht bei der Ordensgemeinschaft angestellt sind, hält die Kongregation es für erforderlich, dass diese nur mit befristeten Verträgen für die Ordensgemeinschaft tätig werden.

b) Äußerung von Papst Franziskus auf der Generalaudienz am 3.9.2014

Auf einer Generalaudienz am 3.9.2014 weist Papst Franziskus im Zusammenhang mit Kündigungen bei Thyssen-Krupp darauf hin, dass man mit Arbeit nicht spielt. Wer Arbeitsplätze streiche,

um mehr Geld zu verdienen, der nehme den Menschen ihre Würde. Er bleibt mit dieser Aussage im Geiste von Evangelii Gaudium von November 2013, in dem er ein Wirtschaften ohne Gesicht anprangert und davor warnt, den Blick auf den Menschen zu verlieren. Ein solches Wirtschaften laufe Gefahr den Vorrang des Menschen zu leugnen, indem es nicht der gerechten Verteilung der Güter diene, sondern Selbstzweck nach eigener Gesetzlichkeit werde.¹² Thüsing weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass oftmals nicht die eigentliche Entlassung dem Arbeitnehmer seine Würde nehme, sondern seine Würde dann getroffen werde, wenn eine Rechtsordnung solche Entlassungen ohne Rücksicht auf seine Interessen und seinen sozialen Besitzstand sowie ohne Leitplanken sozialer Sicherung ermöglicht. Eine Rechtsordnung müsse vermeiden, dass ein Arbeitnehmer zum bloßen Objekt des Arbeitgeberhandelns wird, der sich um die Interessen seines Vertragspartners nicht schert, weil er sich nicht scheren muss. Hier liege der Verlust der Würde, den Papst Franziskus in der Ansprache bei der Generalaudienz kritisiert.¹³

5. Wege zu einer guten Gemeinschaft des Dienstes anhand von Einzelbeispielen

Ausgehend von diesen Leitgedanken und Strukturen des kirchlichen Dienstes und Arbeitsrechts soll den anfangs aufgeworfenen Fragestellungen nachgegangen werden. Was kann dazu beitragen, die Dienstgemeinschaft und Partnerschaft in Auftrag und Verkündigung im Sinne der dargestellten Leitprinzipien zu stärken? Wie kann ein

wirkliches Zusammenwirken von Mitarbeitern und Dienstgebern im gemeinsamen Dienst gefördert werden?

Autoreninfo

Siehe gedruckte Ausgabe.

Kommunikationsstruktur und innerbetriebliche Kommunikationskultur

Auch im kirchlichen Bereich lassen sich betriebliche Entscheidungen, die in irgendeiner Art und Weise Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tangieren, nicht vermeiden. Besonders wichtig ist hier aber eine transparente Kommunikation der Entscheidungswege und -gründe. Hierfür sollten möglichst feste und regelmäßige Kommunikationsstrukturen in der Einrichtung bestehen, über die Mitarbeitervertreter und Mitarbeiter möglichst frühzeitig – unabhängig von ohnehin gesetzlich bestehenden Informationspflichten – die für sie wesentlichen Informationen erhalten können. Dies versetzt den Mitarbeiter in die Lage, die für ihn notwendigen Dispositionen, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Entscheidung stehen, möglichst frühzeitig veranlassen zu können. Zudem wird so verhindert, dass er zum bloßen Objekt der Entscheidung degradiert wird. Die Anliegen der Mitarbeiter sollen im Entscheidungsprozess aufrichtig angehört und ernstgenommen werden. Auch unabhängig von akut zu treffenden Entscheidungen sollte dem Dienstgeber an einem Feedback seiner Mitarbeiter gelegen sein. Regelmäßige Mitarbeiterge-

sprache sollten die Kommunikationskultur der Einrichtung fördern.

Leitbild und Grundlagen des Sendungsauftrags formulieren; Identifikation und Nähe schaffen

Ein vertrauensvolles Zusammenwirken am kirchlichen Sendungsauftrag der Einrichtung setzt voraus, dass sich beide Partner dieses Auftrages bewusst sind. Oftmals kann es hilfreich sein, in einem Leitbild diesen Sendungsauftrag schriftlich festzuhalten. Hierbei sollte das Gründungscharisma der Ordensgemeinschaft, das der Einrichtung zugrunde liegt, deutlich werden. Was ist die Grundausrichtung im gemeinsamen Auftrag? Welche gemeinsamen Werte liegen dem Handeln innerhalb der Einrichtung zugrunde und sind prägend? Was gibt Identität und ist in Bezug auf die Ausrichtung der Tätigkeit wichtig? Durch ein Leitbild kann die Identifikation des Mitarbeiters mit der Einrichtung gefördert werden. Mitarbeiter, die sich mit dem Sendungsauftrag identifizieren können und diesen Auftrag als eigene Sendung verstehen, werden die Einrichtung dauerhaft mittragen und durch ihr Tätigwerden unterstützen.

Informations- und Schulungstage / „Einstellungstag“

In einer immer säkularer werdenden Gesellschaft wird es immer schwieriger werden, Mitarbeiter mit der notwendigen „christlichen Sozialisation“ für den Dienst in der eigenen Einrichtung zu finden. Für das Bild der Einrichtung sowie der Kirche nach außen ist es jedoch wichtig, dass dort tätige Mitarbeiter zumindest Grundzüge kirchlichen Handelns verstehen. Dort, wo dies nicht gegeben ist, muss der Dienstgeber lehrend tätig werden. Hierbei kann es Sinn

machen auf sog. Einstellungstagen Mitarbeiter mit z.B. kirchlichen Feiertagen oder dem Ordenscharisma vertraut zu machen. Dies lässt nicht nur die Einrichtung nach außen glaubhaft erscheinen, sondern fördert die Identifikation des Mitarbeiters mit dieser.

Ideenmanagement

Eine Dienstgemeinschaft von Mitarbeitern und Dienstgeber hebt – wie oben dargelegt – das für das Arbeitsrecht prägende Unter-/Überordnungsverhältnis nicht auf. Gleichwohl sollten Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sich mit ihren Vorstellungen und Ideen einzubringen.¹⁴ In vielen größeren Einrichtungen existieren hierzu Richtlinien zum Ideenmanagement¹⁵ und Kommissionen, die solche Mitarbeiterideen bewerten und oftmals prämiieren. Auch wer keine zusätzliche Vergütung hierfür in Aussicht stellen möchte, sollte feste Strukturen anbieten, mittels derer Verbesserungsvorschläge und Feedback an die Entscheidungsträger gegeben werden können. Dies fördert den gemeinsamen Auftrag und hilft nicht selten gegen mitunter eintretende Betriebsblindheit.

Fortbildung / Mitarbeiterentwicklung

Nur Mitarbeiter, die sich für die ihnen gestellte Aufgabe für befähigt halten, werden offen und frei am Sendungsauftrag mitwirken können. Regelmäßige Fortbildungen sollten hier seitens des Dienstgebers gefördert werden. Die eigenen Mitarbeiter zu stärken stellt sich zudem oftmals als sinnvoller dar, als externe Kräfte teuer einzukaufen. Eine gut gestaltete Förderung der Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeiterschaft zeigt nicht nur Wertschätzung und schafft Perspektiven für den Mitarbei-

ter, sondern stellt durch eine Bindung des Mitarbeiters an die Einrichtung sicher, dass Kompetenzen nicht „wegbrechen“ und die Einrichtung dauerhaft ihren Teil des Sendungsauftrags der Kirche erfüllen kann.

Auseinandersetzen mit berechtigten Mitarbeiterinteressen

Durch verschiedene Lebenssituationen können Mitarbeiter in unterschiedlicher Weise stark gefordert sein. So haben sie mitunter die Tätigkeit in der Einrichtung in Einklang mit einem Familienleben zu bringen oder die Pflege von nahen Angehörigen stellt sie nicht nur emotional vor hohe Herausforderungen. Nicht jedem Dienstgeber ist es möglich hierauf Rücksicht zu nehmen. Selbstverständlich sollte es jedoch im kirchlichen Bereich sein, ein Anpassen von Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit von Homeoffice oder anderer geeigneter Maßnahmen, ernsthaft zu prüfen. Dies unabhängig von der ohnehin oftmals gesetzlich vorgesehene Pflicht hierzu. Das Arbeitsrecht bietet mit Zielvereinbarungen und unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen viele Möglichkeiten, deren sich nicht alle Dienstgeber bewusst sind. Ein partnerschaftliches Erfüllen eines gemeinsamen Auftrages setzt aber zumindest ein Auseinandersetzen mit den berechtigten Interessen eines Partners voraus und gebietet, dann auf diese einzugehen, wenn dies nach Abwägung beider Interessen vertretbar und möglich erscheint.

.....

- 1 Angelehnt an Matthäus 22,34-40.
- 2 Gemeint ist sowohl der fürbittende und stellvertretende Dienst im Gebet vieler kontemplativer Ordensgemeinschaft, als

auch der Dienst am Nächsten in den vielen Tätigkeitsfeldern der sogenannten „tätigen“ Gemeinschaften.

- 3 Vgl. Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, V Nr. 2; sowie Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn 20.
- 4 In ähnlicher Weise heißt es in Art. 1 Abs. 1 Satz 2 und 3 AT AVR Caritas: „Die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. Dienstgeber und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei.“
- 5 Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn 18.
- 6 Meier, Dominicus „Dienstgemeinschaft Kirche – Ein Idealbild vor gewaltigen Herausforderungen?“ in: *Erbe und Auftrag* 2012, 310 mit weiteren Ausführungen; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn 14 ff.
- 7 Meier, Dominicus „Dienstgemeinschaft Kirche – Ein Idealbild vor gewaltigen Herausforderungen?“ in: *Erbe und Auftrag* 2012, 310, 312.
- 8 Reichold in: *Das Arbeits- und Tarifrecht der katholischen Kirche – zum Begriff der Dienstgemeinschaft*, S. 137, Rn 8 und 12.; BAG 20.11.2012 – 1 AZR 179/11.
- 9 Vgl. Fn. 8.
- 10 Vgl. Reichold in: *Das Arbeits- und Tarifrecht der katholischen Kirche – zum Begriff der Dienstgemeinschaft*, S. 137, Rn 9.
- 11 Herausgegeben vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz als *Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls* Nr. 198.
- 12 Vgl. Thüsing, *Col lavoro non si gioca* in: *ZAT* 2017, 45 ff. mit weiteren Nachweisen.
- 13 Siehe Fußnote 12.
- 14 Auch can 212 § 3 CIC räumt das Recht ein, die eigene Meinung zum Wohl der Kirche kundzutun.
- 15 Vgl. beispielsweise Richtlinie zum Ideenmanagement für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum Trier, veröffentlicht im *Amtsblatt* vom 1.5.2017 (Nr.86).