

GÜTERSLOHER  
VERLAGSHAUS



Jahrbuch Sozialer Protestantismus  
Band 8

*Herausgegeben von Traugott Jähnichen,  
Torsten Meireis, Johannes Rehm, Sigrid Reihls,  
Hans-Richard Reuter und Gerhard Wegner  
im Auftrag der Stiftung Sozialer Protestantismus,  
des Bundesvorstands des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt  
und des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD*

# **Dritter Weg?**

Arbeitsbeziehungen  
in Kirche und Diakonie

**Gütersloher Verlagshaus**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.



Entdecken Sie mehr auf  
[www.gtvh.de](http://www.gtvh.de)

1. Auflage

Copyright © 2015 by Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh,  
in der Verlagsgruppe Random House GmbH, München

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Gütersloher Verlagshaus, Verlagsgruppe Random House GmbH, weist ausdrücklich darauf hin, dass im Text enthaltene externe Links vom Verlag nur bis zum Zeitpunkt der Buchveröffentlichung eingesehen werden konnten. Auf spätere Veränderungen hat der Verlag keinerlei Einfluss. Eine Haftung des Verlages für externe Links ist stets ausgeschlossen.

Umschlaggestaltung: Init GmbH, Bielefeld

Satz: SatzWeise GmbH, Trier

Druck und Einband: Books on Demand GmbH, Norderstedt

Printed in Germany

ISBN 978-3-579-08057-4

[www.gtvh.de](http://www.gtvh.de)

# Inhalt

Einleitung: Der »Dritte Weg« auf dem Prüfstand: Zur Geschichte, den aktuellen Auseinandersetzungen und der Zukunft der kirchlich-diakonischen Arbeitsverhältnisse . . . . .	9
<i>Traugott Jähnichen / Johannes Rehm</i>	

## Beiträge zum Schwerpunktthema

Arbeitswelt Kirche – Überblick über die Geschichte der Gestaltung der kirchlichen und diakonischen Arbeitsbeziehungen während des 20. Jahrhunderts . . . . .	21
<i>Traugott Jähnichen</i>	

Ekklesiologische Problemanzeigen im Schnittfeld von subjektiver oder objektiver Dienstgemeinschaft . . . . .	55
<i>Wolfgang Maaser</i>	

Dienstgemeinschaft als Lebensform . . . . .	72
<i>Johannes Rehm</i>	

Interkulturelle und interreligiöse Öffnung als Herausforderung für die Gestaltung diakonischer Arbeitsverhältnisse . . . . .	87
<i>Johannes Eurich / André Ritter</i>	

Hat der »Dritte Weg« noch eine Zukunft? Status quo und Perspektiven des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts . . . . .	111
<i>Hermann Reichold</i>	

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen – ein erster Praxistest . . . . .	126
<i>Thomas Dieterich / Heide Pfarr</i>	

Ein Plädoyer für kirchengemäße Tarifverträge Der niedersächsische Weg . . . . .	137
<i>Gerhard Wegner</i>	

## Inhalt

Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie . . . . .	153
<i>Franz Segbers</i>	
Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-Bayern Aktiv im Dritten Weg . . . . .	176
<i>Gerhard Herberg</i>	
Auf dem Weg zum Zweiten Weg? – Notwendige Schritte aus der Sicht des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt . . . . .	176
<i>Thomas Löffler / Klaus-Peter Spohn-Logé</i>	
Die Diakonie ist auf dem Sozialmarkt angekommen. Wer trägt die Folgen? . . . . .	214
<i>Erhard Schleitzer / Berno Schuckart-Witsch</i>	
Im Dialog. Diakonisches Arbeitsrecht im Reformprozess . . . . .	235
<i>Jörg Kruttschnitt</i>	
Die Debatten um das kirchliche Arbeitsrecht in Kirche, Politik und Sozialdemokratie . . . . .	259
<i>Kerstin Griese</i>	
Mit dem »Dritten Weg« ist zu rechnen . . . . .	272
<i>Thomas Eisenreich / Norbert Manterfeld</i>	
<b>Dokumentationen</b>	
Laudatio Klaus von Bismarck-Preis 2014 . . . . .	287
<i>Klaus Eberl</i>	
Festvortrag bei der Verleihung des Klaus von Bismarck-Preises 2014	293
<i>Irmgard Schwaetzer</i>	
Hotel Vinum – Danksagung . . . . .	301
<i>Carsten Stumpfenhorst</i>	
Danksagung Beschäftigungs- und Qualifizierungs-Gesellschaft Hephata . . . . .	305
<i>Christian Dopheide</i>	
Teilhabe braucht Solidarität – Kirche und Gewerkschaften vor gemeinsamen Aufgaben . . . . .	309

*Nikolaus Schneider / Gerhard Wegner*

Der Stellenwert der Sozialethik  
Einige Schlaglichter aus der 5. EKD Erhebung über Kirchenmit-  
gliedschaft über die Relevanz evangelischer Soziallehre . . . . . 318

*Gerhard Wegner*

Der Wandel der Arbeitswelt – ein Themen- und Handlungsfeld der  
Kirche.  
Vortrag zur Verabschiedung von Harry W. Jablonowski am  
28.8.2013 in Hannover . . . . . 324

*Traugott Jähnichen*

**Rezensionen**

*Johannes Rehm* zu Sabine Behrendt, Evangelische Unternehmens-  
ethik. Theologische, kirchliche und ökonomische Impulse für eine  
explorative Ethik geschöpflichen Lebens . . . . . 333

*Hans-Richard Reuter* zu Christian Albrecht (Hg.), Wieviel Pluralität  
verträgt die Diakonie? und Hartmut Kreß, Die Sonderstellung der  
Kirchen im Arbeitsrecht – sozialethisch vertretbar? Ein deutscher  
Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten . . . . . 336

Haben die Arbeitsrechtlichen Kommissionen eine Zukunft?  
Eine Buchbesprechung aus historischer Perspektive  
*Katharina Kleine Vennekate* zu Hermann Lührs, Die Zukunft der  
Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Arbeitsbeziehungen in den  
Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas  
zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch . . . . . 340

Die Autorinnen und Autoren . . . . . 353





## **Einleitung: Der »Dritte Weg« auf dem Prüfstand: Zur Geschichte, den aktuellen Auseinandersetzungen und der Zukunft der kirchlich-diakonischen Arbeits- verhältnisse**

Es gehört zu den kaum zu überschätzenden Innovationen der deutschen Kirchengeschichte des 20. Jahrhunderts, dass in einem hohen Maße reguläre Beschäftigungsverhältnisse von Kirchengemeinden und anderen kirchlichen sowie insbesondere diakonischen Anstellungsträgern geschaffen worden sind. Insbesondere seit der Mitte der 1960er Jahre haben die Kirchen sowie Diakonie bzw. Caritas neben den klassischen Berufen vor allem in der Verwaltung und im Bereich der sozialen Hilfe in erheblicher Weise ihr Personal aufgestockt. Gegenwärtig arbeiten rund 200.000 Menschen bei den evangelischen Landeskirchen und ihren Gemeinden sowie knapp über 400.000 Menschen im Bereich der evangelischen Diakonie, die Caritas beschäftigt etwas weniger als 450.000 Mitarbeitende, die katholische Kirche rund 150.000 Menschen. Damit liegt ein wesentlicher Teil der »Welt der Arbeit«<sup>1</sup> in der unmittelbaren Verantwortung der Kirchen: Diakonie bzw. Caritas und die Kirchen organisieren gegenwärtig rund drei Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik, die sie dem eigenen, sozial-ethisch begründeten Anspruch gemäß vorbildlich zu gestalten haben.

Das Leitbild für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ist in beiden Kirchen die sich aus dem umfassenden Sendungsauftrag der Kirchen ergebende »Dienstgemeinschaft«. Daraus abgeleitet regeln die meisten Landeskirchen, die katholischen Bistümer sowie die diakonischen bzw. caritativen Einrichtungen und Verbände die konkreten Arbeitsbedingungen in Abgrenzung zum allgemeinen Tarifrecht im Rahmen des sog. »Dritten Weges«. Speziell dieses Modell sowie generell die Gestaltung der »Arbeitswelt« in den kirchlichen und diakonisch-caritativen Einrichtungen sind in jüngster Zeit vermehrt Gegenstand juristischer Auseinandersetzungen sowie kontroverser medialer Debatten geworden. In dem vorliegenden Band werden mittels interdisziplinärer Zugänge sowie aus der Sicht unterschied-

1. So in Anlehnung an das Motto der EKD-Synode von 1955 in Espelkamp »Die Kirche und die Welt der Arbeit«, welches durch diese Themenstellung einen Gegensatz bzw. eine Fremdheit von Kirche und Arbeitswelt, seinerzeit als industrielle Arbeitswelt verstanden, statuierte. Vgl. *Klaus von Bismarck* (Hg.), *Die Kirche und die Welt der Arbeit*, Espelkamp 1955.

licher Betroffenen Gruppen die kirchlichen und diakonischen Arbeitsbeziehungen, ihre rechtliche Ausgestaltung sowie nicht zuletzt das Leitbild der »Dienstgemeinschaft« auf den Prüfstand gestellt. Die Beiträge sind vornehmlich aus protestantischer Perspektive verfasst, ein Großteil der thematisierten Herausforderungen lässt sich in ähnlicher Weise auf die katholische Kirche übertragen, da gerade in diesem Feld die Gemeinsamkeiten zwischen den Kirchen und ihren Sozialverbänden sehr groß sind.

Einen historischen Überblick über die Geschichte der kirchlichen und diakonischen Arbeitsbeziehungen in der Zeit des 20. Jahrhunderts bietet der Beitrag von Traugott Jähnichen. Ausgehend von einer Skizze der Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in Kirche und Diakonie werden die durchaus unterschiedlichen Regelungen dieser Arbeitsverhältnisse seit der Zeit der Weimarer Republik rekonstruiert. Einen besonderen Einschnitt bedeutet die Zeit des Nationalsozialismus, sodass nach dem Zweiten Weltkrieg vor dem Hintergrund der Gefährdungen der diakonischen Arbeit durch den totalitären NS-Staat – ähnliche Entwicklungen zeichneten sich zudem früh in der SBZ bzw. in der DDR ab – das Bemühen der Kirchen um eine eigenständige Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes plausibel ist. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen ist die allmähliche Ausgestaltung eines eigenständigen »Dritten Weges« der Kirchen zu verstehen, wobei im Bereich der evangelischen Kirchen von Beginn an auch andere, dem Tarifvertrag ähnliche Regelungen, zunächst in Schleswig-Holstein, später in Nordelbien bzw. heute in der Nordkirche, implementiert wurden. Dabei spielten jeweils unterschiedliche theologische und gesellschaftspolitische Optionen eine erhebliche Rolle, wie es sich in den Debatten der 1970er Jahre angesichts der Weiterentwicklung des »Dritten Weges« gezeigt hat. Insgesamt lässt dieser Beitrag die Kontingenzen sowohl bei der Entwicklung wie auch bei der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie deutlich werden, was im Blick auf die Herausforderungen der Gegenwart einen gewissen Pragmatismus eröffnet. Die Gestaltung der Arbeitsrechtsregelungen sind in den evangelischen Kirchen keine Frage des status confessionis, sondern müssen im Geist einer sozialen Partnerschaft sachgemäß und menschengerecht gestaltet werden, wobei das besondere kirchliche Arbeitsverhältnis, wie es durch den Begriff der »Dienstgemeinschaft« thematisiert wird, angemessen zum Ausdruck gebracht werden soll.

Der ekklesiologisch ausgerichtete Beitrag von Wolfgang Maaser setzt mit einer kurzen historischen Rekonstruktion des Begriffs der Dienstgemeinschaft ein und diskutiert sodann vor allem die Bedeutung und Grenze dieses Konzepts angesichts der seit den 1990er Jahren verschärften Konflikte

um eine angemessene Deutung und entsprechende Konsequenzen aus diesem Leitbild. Konkrete personalpolitische Entscheidungen, wie die Frage der Einstellung von Leiharbeitern, die Übernahme von Mitarbeitenden, die nicht der evangelischen Kirche oder einer ACK-Kirche angehören, lassen die Frage nach der Bedeutung der Dienstgemeinschaft und entsprechender Loyalitätsverpflichtungen der Mitarbeitenden in neuer Weise relevant werden. Maaser unterscheidet zwischen einer subjektiven Dimension der Dienstgemeinschaft, die im Blick auf die einzelnen Mitarbeitenden relevant ist, und einer objektiven Dimension, welche die institutionelle Ebene in den Blick nimmt. Bei der objektiven Dienstgemeinschaft steht somit die Verfolgung des institutionellen Zwecks der Kirchen bzw. ihrer diakonischen oder caritativen Einrichtungen im Mittelpunkt, sodass die objektive Dienstgemeinschaft im Sinne eines Organisationsziels die individuelle Kirchenbindung der Mitarbeitenden – also die subjektive Dimension – nicht unbedingt zur strikten Voraussetzung einer Einstellung macht. Maaser plädiert in seinem Beitrag dafür, dass die Kirchen ihr ekklesiologisches Verständnis prüfen und klären müssen, um auf dieser Grundlage eine angemessene Deutung des Dienstgemeinschaftsgedankens zu präzisieren. Als eine wesentliche Konkretion betont auch er sozialpartnerschaftliche Motive, um im Sinn fairer Aushandlungsprozesse mit den Mitarbeitenden für eine sachgemäße und menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Auf dem Hintergrund langjähriger kirchlicher Leitungserfahrung setzt sich Johannes Rehm mit den aktuellen Debatten um den »Dritten Weg« auseinander. Er bewertet diese Debatten in erster Linie als »ideologisch verhakete Funktionärsdebatten« von kirchlichen und diakonischen wie auch von gewerkschaftlichen Funktionsträgern, welche das Selbstverständnis kirchlicher Mitarbeitender verfehlt. Vielmehr gilt es, die Fokussierung auf das Streitthema Streik zu überwinden. In seinem Beitrag plädiert er für ein aus der Bekenntnistradition sich ableitendes Verständnis von Dienstgemeinschaft, das auf eine erneuerte Praxis abzielt. Kirchliche Arbeit gilt es in seiner Besonderheit wahrzunehmen, die im Evangelium grundgelegt ist, aber auch »gute Arbeit« im gängigen Sinn zu sein hat. Die »Dienstgemeinschaft« ist dafür ein Realsymbol, das nicht nur Postulat, sondern selbstverständliche »Lebensform« von Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie sein sollte. Nach Einschätzung Rehms bietet ein zeitgemäß weiterentwickelter »Dritter Weg« dafür bessere Rahmenbedingungen als mögliche Alternativen.

Die bei Maaser angesprochene Herausforderung religiöser Pluralisierung der Mitarbeitenden speziell in der Diakonie nimmt der Beitrag von Johannes Eurich und André Ritter auf, die engagiert für eine interkulturelle

und interreligiöse Öffnung bei der Gestaltung diakonischer Arbeitsverhältnisse plädieren. Der Rückgang kirchlicher Sozialisation einerseits sowie die vor allem durch Migrationsprozesse bedingte Präsenz anderer Religionen in Deutschland erfordert entsprechende interkulturelle und interreligiöse Orientierungen in diakonischen Organisationen, wobei insbesondere das Personalmanagement betroffen ist. Eurich und Ritter betonen prägnant die Dienstorientierung des helfenden diakonischen Handelns, greifen in diesem Horizont den Aspekt der Dienstgemeinschaft als Scharnier zwischen theologischem Dienstverständnis und kirchlichem Arbeitsrecht auf, betonen jedoch ebenfalls nachdrücklich, dass daraus nicht zwingend spezifische arbeitsrechtliche Regelungen abgeleitet werden können. Insbesondere auf der Handlungsebene erweist sich das Hilfehandeln als ein vieldeutiges Geschehen, das nicht eindeutig theologischen Kriterien zugeordnet werden kann und muss, sodass insbesondere die subjektiven Glaubensüberzeugungen und Motivationen der Mitarbeitenden nicht zu eng durch eine Kirchenbindung oder die ACK-Klausel bestimmt werden sollten. Stattdessen plädieren beide Autoren für ein konstruktives Aufgreifen einer interkulturellen Öffnung als einer wesentlichen Neuorientierung diakonischen Handelns, wie es die Evangelische Kirche im Rheinland oder auch das Diakonische Werk in Hessen-Nassau in entsprechenden Grundsatzüberlegungen aufgezeigt haben. Im Rahmen dieser Öffnungsprozesse besteht eine wesentliche Aufgabe darin, das christliche Profil der jeweiligen Einrichtung oder des entsprechenden Arbeitsfeldes deutlich zu machen.

In juristischer Perspektive sind die Urteile des Bundesarbeitsgerichts von November 2012 zur Frage des Arbeitskampfrechts in Kirchen und diakonischen Einrichtungen wegweisend, sie sind in der rechtswissenschaftlichen Literatur jedoch hoch umstritten und werden kontrovers beurteilt.

Der Tübinger Arbeitsrechtler Hermann Reichold sieht in der Krise der institutionell verfassten Kirchen insgesamt den tieferen Grund für die schwindende Akzeptanz kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen. Er sieht die Verfahren des sog. »Dritten Weges« durch die aktuelle Rechtsprechung nicht in Frage gestellt, aber hält sie gleichzeitig für reformbedürftig. Zu den Besonderheiten des deutschen Religionsverfassungsrechts gehört, dass Religion nach der deutschen Verfassung als öffentliche, wenn auch nicht als staatliche Angelegenheit verstanden wird. Die kirchliche Selbstbestimmung ist Bestandteil der korporativen Religionsfreiheit. Der kirchliche Rechtsbegriff der Dienstgemeinschaft als Begründung der konsensualen kollektiven Arbeitsrechtssetzung wurde erst jüngst vom Bundesarbeitsgericht durch ein Grundsatzurteil bestätigt. Zur Struktur des »Dritten Weges« gehört wesentlich das Kommissionenmodell einschließlich der ersetzenden Zwangsschlichtung durch einen unabhängigen Schlichter. Der

Vergleich zweiter und dritter Weg ergibt für Reichhold keinen Vorteil für Arbeitnehmerinteressen. Allerdings ist die kirchliche Arbeitsrechtssetzung dahingehend weiterzuentwickeln, dass Gewerkschaften, die Mitglieder in kirchlichen Einrichtungen haben, grundsätzlich in den Kommissionen mitwirken können sollen.

Thomas Dieterich und Heide Pfarr plädieren demgegenüber in ihrem Beitrag für eine Überwindung des »Dritten Weges« und sehen für die weitere Entwicklung im Rahmen des Tarifvertragsgedankens zukunftsweisende Tendenzen. Die Autoren beurteilen das Urteil des BHG als einen gelungenen Ausgleich der gewerkschaftlichen und der kirchlichen Position, sodass weder die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften noch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen völlig verdrängt werden können, sondern beide in einer Form zu beschränken sind, dass ein Ausgleich zwischen beiden Positionen möglich wird. Dementsprechend müssten aus ihrer Sicht sowohl der »zweite« wie auch der »dritte« Weg jeweils entsprechend modifiziert werden, um Formen einer konstruktiven Zusammenarbeit der Kirchen und ihrer diakonisch-caritativen Einrichtungen sowie der Gewerkschaften zu ermöglichen. Die Autoren stellen sodann die Reaktion der Kirchen auf das Urteil im Blick auf Anpassungsregelungen für den »Dritten Weg« dar, die aus ihrer Sicht jedoch insgesamt unzureichend sind, so dass sich geringere Probleme ergeben würden, wenn die Kirchen den zweiten Regelungsweg, also die tarifvertragliche Lösung, wählen würden, wobei jedoch die Besonderheiten der kirchlichen Arbeitsverhältnisse anerkannt werden müssen. Angesichts eines scharfen Wettbewerbs in bestimmten Bereichen diakonischen Hilfehandelns insbesondere mit privatwirtschaftlichen Anbietern sehen sie in der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen ein sozialpolitisch wesentliches Mittel, um einen angemessenen Sozialtarifvertrag zur Absicherung der Leistungen im sozialen Rechtsstaat zu ermöglichen.

Die von Dieterich und Pfarr aufgestellte Perspektive nimmt Gerhard Wegner in seinem Beitrag auf, der die aktuellen Entwicklungen in Niedersachsen rekonstruiert, wo Kirchen und Gewerkschaften im Sinne einer sozialen Partnerschaft die Arbeitsverhältnisse regeln und darüber hinaus im Sinn einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung einen »Tarifvertrag Soziales« begründen wollen. Wegner macht in seinem Beitrag nachdrücklich deutlich, dass die Möglichkeit sozialpartnerschaftlicher Einigungen von Kirche, Diakonie und Gewerkschaften angesichts der Bedeutung der kirchlichen Anbieter in diesem Bereich wesentlich die Zukunft der sozialen Dienste in Deutschland prägen könnten. Durch die Entwicklung von konsensorientierten Unternehmenskulturen im Bereich der Diakonie könnte eine konsensorientierte Kooperation auch mit den Gewerkschaften auf-

gebaut werden, wobei das Streikrecht durch ein von beiden Seiten akzeptiertes Schlichtungsverfahren funktional ersetzt werden sollte. Auf diese Weise wären die Gewerkschaften ein legitimes Gegenüber bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen und gleichzeitig könnten die Kirchen die Besonderheiten ihrer Arbeitsbedingungen im Rahmen des Leitbildes der Dienstgemeinschaft, das natürlich von den Gewerkschaften anerkannt werden müsste, zum Ausdruck bringen. Im Rahmen einer solchen konsensorientierten Kooperation würden Streiks dann möglich bleiben – ähnlich wie es das Urteil des BAG zum Ausdruck bringt –, wenn die konsensorientierte Kooperation unterlaufen würde. Wegner hält ein solches Modell für zukunftsweisend und in Einklang mit dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKD. Über diese Perspektive hinaus plädiert er für eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen. Grundsätzlich stellt er die bisher getroffenen Vereinbarungen in Niedersachsen als eine zukunftsweisende Einlösung der von ihm skizzierten Perspektive dar.

Auf den blinden Fleck Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie macht Franz Segbers in seinem Beitrag aufmerksam. Dabei gehört das Eintreten für Mitbestimmungsrechte seit langem zum sozialetischen Profil des Protestantismus. Trotzdem findet der stattfindende Rechtsformwandel der Diakonie von gemeinnützigen Vereinen zu GmbHs bzw. zu Aktiengesellschaften statt, der nicht mit der Gewährung der entsprechenden Mitbestimmungsrechte für die Beschäftigten einhergeht. Die unternehmenspolitische Steuerung diakonischer Unternehmen geschieht in Ausschüssen, Aufsichtsräten bzw. ähnlichen Organen. Anhand der Analyse von Satzungen Diakonischer Werke zeigt Segbers auf, dass Mitarbeitendenvertreter/innen in diesen Gremien marginal oder gar nicht vertreten sind. Von einer Parität auf der Betriebsebene kann in der Diakonie keine Rede sein, ebenso fehlt eine Mitbestimmung auf der Unternehmensebene in der Diakonie. Segbers kritisiert, dass dieses Defizit ethisch problematisch, aber auch ökonomisch-unternehmenspolitisch nachteilig sei. Auf dem Hintergrund seiner Analyse macht Segbers sozialetische Kriterien geltend, nach denen den eigenständigen Rechten von Arbeitnehmenden Rechnung zu tragen und von einer Priorität der Arbeit gegenüber dem Kapital auszugehen sei. Er plädiert für eine Reformierung des Dienstgemeinschaftsgedankens als ethischen Wertbegriff, welcher als Gestaltungsaufgabe umzusetzen sei. Dies erfordere eine Unternehmensrechtsreform der Diakonie, welche die Arbeitsfunktion eine Funktion eigenen Rechts sein lässt mit dem Ziel einer Unternehmensverfassung, die ein Mehr an Mitbestimmung und Mitverantwortung ermöglicht.

In einem zweiten Block werden Stellungnahmen von Akteuren und

kirchlichen wie politischen Verantwortungsträgern zum Thema präsentiert.

Ein Beispiel gelingender Praxis des sog. »Dritten Weges« wird in dem Beitrag von Gerhard Herberg vorgestellt. Er vertritt den Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, welcher die Interessen der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertritt. Der vkm versteht sich als freier, organisierter Zusammenschluss kirchlicher und diakonischer Mitarbeitender mit dem erklärten Ziel einer Verwirklichung des Leitbilds Dienstgemeinschaft. Der Dritte Weg, so Herberg, nimmt seinen Ausgang im alltäglichen Handeln vor Ort. Allerdings sind häufig Information und Beteiligung von Mitarbeitendenvertretungen unzureichend. Vom vkm wird die kontinuierliche Arbeitsweise der Arbeitsrechtlichen Kommissionen als vorteilhafter gegenüber Tarifverhandlungen beurteilt. Die Funktionsfähigkeit des ARK-Modells hängt an der Dialogbereitschaft der Kommissionsmitglieder. Misslingt die Einigung von Dienstnehmern und Dienstgebern, so erfolgt eine Schlichtung durch den Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses. Für den Erfolg des Dritten Weges in Bayern können gewichtige Gründe ins Feld geführt werden, unverzichtbar dafür ist die Verbindlichkeit der Verhandlungsergebnisse. Neben der Rahmensetzung auf Landesebene ist die örtliche Ebene für die Praxis des Dritten Weges von größter Bedeutung, wo es beispielsweise eine Vermengung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu vermeiden gilt.

Auch innerkirchlich war und ist der »Dritte Weg« nicht unumstritten. Dies gilt vor allem für den kirchlichen Arbeitsbereich KDA. Im Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt gab es von seinen Anfängen her stets eine kritische Sicht des Dritten Weges, die im Beitrag von Thomas Löffler und Klaus-Peter Spohn-Logé in klassischer Weise vertreten wird. Dieser kritische Vorbehalt gegenüber dem »Dritten Weg« rührt nicht zuletzt von der Brückenfunktion, den der kda im Gegenüber von Kirchen und Gewerkschaften wahrzunehmen hat. Neben dem Plädoyer von Löffler und Spohn-Logé gab und gibt es im Kontext KDA immer auch Stimmen für einen sozialetisch weiterentwickelten Dritten Weg. In Anknüpfung an die offizielle kirchliche Sozialverkündigung erblicken Löffler und Spohn-Logé in den Gewerkschaften die Sachwalter für Arbeitnehmerinteressen auch in Kirche und Diakonie und plädieren für die Aushandlung regulärer Tarifverträge. Kritisch stellen sie den kirchlichen Symbolbegriff der »Dienstgemeinschaft« als möglichen Mythos in Frage. Letztlich treten die Autoren aber für eine sozialetisch verstandene Dienstgemeinschaft ein, welche den Abschluss von Tarifverträgen nicht ausschließt. Als Problemlösung wird verwiesen auf die viel beachtete Broschüre des KDA »Für gute und gerechte Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie«, welche einen

Weg für Kirchen und Diakonie von der Konfrontation zur Kooperation aufzuzeigen versucht. Die Autoren verweisen darauf, dass in den verschiedenen Landeskirchen derzeit Dialog- und Veranstaltungsformate zum Thema stattfinden, die auf einen Perspektivwechsel im Anschluss an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2012 hinzuweisen scheinen.

Aus der Perspektive der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi nehmen Erhard Schleitzer und Berno Schuckart-Witsch zum Problemkreis »Dritter Weg« Stellung. Dabei konzentrieren sie sich auf die Stellung der Diakonie auf dem Sozialmarkt. Sie sehen die christlichen Wohlfahrtsverbände im Sog einer Sachzwang-Logik der Finanzierbarkeit, die sie als Fehlentwicklung ansehen. Ihre Überlegungen nehmen ihren Ausgang beim BAG-Urteil zum Streikrecht von 2012, das sie als Aufhebung eines generellen Streikverbots in kirchlichen Einrichtungen interpretieren. Die Autoren weisen darauf hin, dass kirchliche Einrichtungen für nicht wenige Berufe und Tätigkeiten Hauptanbieter sind und hauptsächlich über Länder, Kommunen sowie durch Sozialversicherungsträger finanziert werden. Sie konstatieren einen Trend zur Unterschreitung des tarifvertraglichen Niveaus des TVöD, was auch mit der Bedeutungszunahme privater Anbieter auf dem Markt zusammenhängt. Alle Beschäftigten trifft die Deregulierung von Arbeitsbedingungen in der Sozialbranche, allerdings verfügen lediglich kirchliche Arbeitgeber über die Möglichkeit Tarifvertrag und Streik zu verhindern. Darin erblicken die Autoren einen Konkurrenzvorteil gegenüber anderen Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes. Dem Zentralbegriff kirchlicher Arbeitsrechtssetzung der »Dienstgemeinschaft« attestieren sie ein demokratisches Defizit. Sie kritisieren die Praxis diakonischer Einrichtungen einer Aufspaltung in Kern- und Randbelegschaften. Der Diakonie, insbesondere dem Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland (VdDD) gilt der Vorwurf das kirchliche Arbeitsrecht zur Lohnabsenkung zu nutzen. So erfolge immer stärker eine Orientierung an den Niedriglohnbereichen der privaten Wirtschaft. Die Forderung von Verdi nach dem Streikrecht sei jedoch nicht als Angriff auf die Religionsfreiheit zu verstehen.

Die Sicht der Institutionendiakonie bestimmt den Beitrag von Thomas Eisenreich und Norbert Manterfeld. Sie weisen nachdrücklich daraufhin, dass diakonische Unternehmen vor erheblichen betriebswirtschaftlichen Herausforderungen stehen, weil sie Mitarbeitende fair entlohnen müssen, Personalkosten refinanzieren und mit ihren Preisen auf dem sog. Sozialmarkt bestehen müssen. Jedenfalls sind diakonische Unternehmen einem erheblichen Preis- und Qualitätswettbewerb ausgesetzt. Diese Wettbewerbssituation betrifft auch den Arbeitsmarkt, denn Mitarbeitende erwarten angemessene Vergütung und achten auf die Qualität von Arbeits-



bedingungen. Die Autoren sehen in dem Bundesarbeitsgerichtsurteil von 2012 eine Bestätigung des konsensualen Ansatzes neben dem Tarifvertragssystem. Dieser Ansatz entspricht im besonderen Maße den Herausforderungen des Bereichs der Daseinsvorsorge. Bei einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag Soziales befürchten die Autoren eine Angleichung der Bezüge nach unten zu Lasten der Mitarbeitenden. Ein Fremdpersonaleinsatz in diakonischen Unternehmen sei nicht grundsätzlich abzulehnen, denn es ginge darum, Serviceleistungen durch marktgerechte Preise zu verbessern. Mit dem Dritten Weg sei nach wie vor zu rechnen, allerdings bedarf er der kontinuierlichen Bemühung aller Beteiligten.

Die Sichtweise des Diakonischen Werks Deutschland wird schließlich im Beitrag von Jörg Kruttschnitt entfaltet. Ihm geht es im Zusammenhang des diakonischen Arbeitsrechts um ein auf den Dialog ausgerichtetes Miteinander in der Diakonie. Er versteht die kirchliche Arbeitsrechtssetzung als einen wertorientierten Weg, welcher der dialogischen Kultur diakonischer Einrichtungen entspricht. Diese kommt auf den unterschiedlichen Ebenen zum Ausdruck: bei der betrieblichen Mitbestimmung, die in der Diakonie große Bedeutung hat, auf der Ebene der paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission bis hin zur verbindlichen Schlichtung als geordnetem Konfliktlösungsverfahren. Inzwischen sind neben dem Kommissionsmodell auch kirchengemäße Tarifverträge möglich. Sowohl in Bezug auf Tariffhöhe als auch in Bezug auf Tarifbindung ist der Dritte Weg ein leistungsfähiger Weg. Auch Ausgliederungen führten in der Diakonie nicht zu einem rechtlosen Raum. Die dialogische Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie stelle einen kirchengemäßen Weg dar. Die verbindliche Schlichtung sei als effektives Gegenmodell zum Arbeitskampf anzusehen. Aus Sicht der Diakonie eröffnet das BAG-Urteil von 2012 Möglichkeiten, dass es zu einer neuen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften kommen könnte, was von der Diakonie ausdrücklich gewünscht wird. Jedenfalls sei der Dritte Weg als eigenständiger und zukunftsfähiger Weg der Arbeitsrechtssetzung anzusehen neben einem kirchengemäßen Zweiten Weg.

Kerstin Griese, die Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag und gleichzeitig Beauftragte für Kirchen und Religionsgemeinschaften der SPD-Bundestagsfraktion, stellt die Position der SPD zur Thematik dar. Ausgehend von einer Erinnerung an das Godesberger Programm, das ein partnerschaftliches Verhältnis von Kirchen und Sozialdemokratie proklamiert hat, betont sie vor allem die Perspektive, angemessene Arbeitsbedingungen und Entlohnungsstrukturen in der Sozialbranche durchzusetzen. Dementsprechend stehen die Fragen der Refinanzierung sozialer Arbeit im Fokus ihres Beitrages, die prinzipiell gemeinsam von Gewerkschaften, Kirchen und auch der Sozialdemokratie durchgesetzt

werden sollten. Hinsichtlich des Streits um das Streikrecht, immer wieder Auslöser der Konflikte zwischen Kirchen, Diakonie und Gewerkschaften, stellt Kerstin Griese den Beschluss des SPD-Parteikonvents von November 2012 dar, der – ähnlich wie die Position von Dieterich / Pfarr oder auch Wegner – einen Ausgleich der Koalitionsfreiheit und des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aufzuzeigen versucht. Im diesem Sinn interpretiert sie das BAG-Urteil vom November 2012 und plädiert für entsprechende Weiterentwicklungen des kirchlichen Arbeitsrechts. Die wesentliche Zielrichtung ihres Beitrages richtet sich auf einen allgemein verbindlichen Branchentarif für die Bereiche Pflege und soziale Arbeit, um die in diesem Bereich häufigen Phänomene von Lohndumping oder extrem hoher Arbeitsverdichtung durch eine menschengerechtere Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu überwinden. Dabei sieht sie die Kirchen in der Pflicht, eine angemessene Wertschätzung ihrer Mitarbeitenden in dem Bereich des Sozialen, wie es dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft entspricht, im Blick auf die konkrete Gestaltung der Arbeitsverhältnisse umzusetzen.

Die unterschiedlichen Akteursperspektiven zeigen noch einmal die vielfältigen Aspekte und kontroversen Deutungen des Themas auf. Trotz dieser Vielfalt zeichnen sich auch hier Suchbewegungen zwischen einem weiterentwickelten »Dritten Weg« und einem die kirchlichen Besonderheiten respektierenden »Zweiten Weg« ab. Vermutlich wird die ohnehin bestehende Pluralität der konkreten Arbeitsrechtsregelungsmechanismen in Kirche und Diakonie in den nächsten Jahren zunehmen und es kommt zukünftig darauf an, die jeweils besten Lösungen in spezifischen Kontexten zu identifizieren, um für Mitarbeitende möglichst gute und motivierende Arbeitsbedingungen und damit auch für die Klienten diakonischer Dienste eine gute und verlässliche Angebotsstruktur zu schaffen.

Im Mittelpunkt des Dokumentationsteils dieses Jahrbuchs steht die Verleihung des Klaus-von-Bismarck-Preises im Jahr 2014. Der Preis war ausgeschrieben zum Thema »Inklusion und Arbeitswelt«, wobei die Stiftung exemplarisch das Hotel Vinum in Trier sowie die gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Hephata ausgezeichnet hat. Das Hotel Vinum, ein 2010 gegründetes Integrationshotel, verbindet in exemplarischer Weise professionelle Gastlichkeit und den Gedanken der Inklusion. Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) Hephata gilt als Pionierin in Fragen der Inklusion, wobei hier die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei über fünfzig Prozent liegt. Beide ausgezeichneten Unternehmen zahlen den Lohn auf tariflicher Basis oder ortsüblicher Entlohnung und sind somit gute Beispiele dafür, jedem Menschen mehr Chancen zu verleihen, da jeder Mensch gebraucht wird, egal ob mit oder ohne Handicap. Die Präses der Synode der EKD, Irmgard

Schwaetzer, hat in ihrem Festvortrag die gesellschaftspolitische und kirchliche Bedeutung der Inklusion profiliert herausgestellt. Das Ziel, ohne Angst verschieden sein zu können, führt zu einer gleichberechtigten Gemeinschaft von Menschen in Verschiedenheit. Dabei kann die Kirche beispielhaft wirken, denn Inklusion ist – so Irmgard Schwaetzer – eine theologische Selbstverständlichkeit und ein politisches Gebot. In ihren Danksagungen betonen Carsten Stumpfenhorst vom Hotel Vinum und Pfarrer Christian Dopheide von der BQG Hephata die theologisch unmittelbar einleuchtende Selbstverpflichtung der Kirchen zur Inklusion, die allerdings immer noch nicht so selbstverständlich ist, wie es sein sollte, und für welche die beiden ausgezeichneten Unternehmen exemplarisch stehen.

Weitere Beiträge in der Dokumentation nehmen wichtige sozialetische Aufgaben der evangelischen Kirche in den Blick. Das Verhältnis von Kirche und Gewerkschaften entwickelt besonders dann für beide Seiten fruchtbare Perspektiven, wenn gemeinsame Aufgaben identifiziert und benannt werden können. Der ehemalige Ratsvorsitzende Nikolaus Schneider und Gerhard Wegner haben in dem Beitrag »Teilhabe braucht Solidarität« auf solche Gemeinsamkeiten hingewiesen und die gesellschaftspolitische Bedeutung eines Zusammenwirkens der beiden unterschiedlichen Akteure herausgestellt. Die in diesem Beitrag zum Ausdruck kommende Perspektive ist in der jüngst veröffentlichten EKD-Denkschrift zu Themen der Arbeitswelt und der Rolle der Gewerkschaften »Solidarität und Selbstbestimmung« aufgenommen und vertieft worden. Es ist zu hoffen, dass diese Denkschrift dazu beiträgt, konstruktive Dialoge und punktuell gemeinsame Initiativen zu stärken. Dass die soziale Verantwortung ein wichtiges Feld der Evangelischen Kirche ist, zeigt nicht zuletzt die fünfte EKD-Studie zur Kirchenmitgliedschaft. Auch wenn in manchen kirchlichen Stellungnahmen und Presse-Verlautbarungen über diese Studie der Akzent recht einseitig auf die sog. religiösen Kernthemen und deren Bedeutung für die Kirche gelegt wird, kann Gerhard Wegner in seinem Beitrag zum Stellenwert der Sozialetik eindrücklich und überzeugend aufzeigen, dass gerade die der Kirchen stärker verbundenen Mitglieder ein soziales Engagement der Kirche und der Diakonie erwarten und dass dieses Feld wesentlich zum Profil des Protestantismus beiträgt. Schließlich wird der Vortrag zur Verabschiedung von Harry Jablonowski aus seiner Tätigkeit beim SI der EKD dokumentiert, der den Wandel der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten thematisiert und in diesem Zusammenhang an die vielfältigen Aktivitäten Jablonowskis erinnert in der Hoffnung, dass diese Themenfelder auch zukünftig in der evangelischen Kirche angemessen bearbeitet werden können.

Abgerundet wird das Jahrbuch wie immer mit einigen Rezensionen. Die Rezensionen von Hans-Richard Reuter und Katharina Kleine Vennekate

nehmen die im Jahrbuch thematisierten Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts, der Dienstgemeinschaft und des Umgangs mit der Pluralität innerhalb der Diakonie auf und stellen weitere Positionen innerhalb des Protestantismus zum Schwerpunktthema dar. Die Unternehmensethik ist in der evangelischen Ethik bisher eher ein Stiefkind. Johannes Rehm zeigt in seiner Rezension, dass mit der Dissertation von Sabine Behrendt ein grundlegender Entwurf einer solchen Ethik vorliegt, der einer starken Rezeption in der Diakonie wie in dem Bereich unternehmerischen Handelns generell verdient hat.

Ein besonderer Dank der Herausgeber gebührt schließlich stud. theol. et psych. Maximilian Schell, der sehr umsichtig und sorgfältig die Beiträge Korrektur gelesen, die Anmerkungen formal angeglichen und das gesamte Manuskript zum Satz vorbereitet hat.

Bochum /  
Nürnberg im Frühjahr 2015

Traugott Jähnichen /  
Johannes Rehm

## Beiträge zum Schwerpunktthema

Arbeitswelt Kirche – Überblick über die Geschichte der Gestaltung der kirchlichen und diakonischen Arbeitsbeziehungen während des 20. Jahrhunderts

*Traugott Jähnichen*

### Einleitung

Die Kirchen und ihre diakonischen bzw. caritativen Einrichtungen zählen heute zu den größten Arbeitgeberinnen in Deutschland. Die Gestaltung dieser Arbeitsbeziehungen, die bis zum Ende der 1950er Jahre nur wenig die Aufmerksamkeit der Parteien, geschweige denn einer breiteren Öffentlichkeit gefunden hat, ist seit der quantitativen und qualitativen Expansion kirchlich-diakonischer Arbeitsverhältnisse vor allem seit den späten 1960er Jahren immer mehr in den öffentlichen Focus gerückt. Die in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg und vor allem während der frühen 1970er Jahre entwickelten Arbeitsrechts-Regelungsmechanismen des sog. »Dritten Weges« sind unter den stark veränderten Bedingungen am Ende des 20. Jahrhunderts wiederholt Gegenstand juristischer Auseinandersetzungen und öffentlicher Diskussionen geworden. Dies gilt insbesondere für die Zeit seit den 1990er Jahren, in denen eine Vermarktlichung bedeutender Bereiche der sozialen Arbeit politisch durchgesetzt worden ist. Für die Kirchen stellt sich somit die Herausforderung, diesen Teil der Arbeitswelt glaubwürdig in Einklang mit den eigenen wirtschafts- und sozialetischen Maximen zu gestalten und auf diese Weise öffentliche Reputation zu gewinnen oder in der Gefahr zu stehen, diese zu verspielen.

In dem Beitrag wird der Versuch unternommen, auf der Grundlage eines knappen Überblicks über die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen im kirchlichen und diakonischen Bereich die historische Entstehung dieser spezifischen Arbeitsrechtsregeln nachzuzeichnen, ihre theologische Begründungsfigur der »Dienstgemeinschaft« zu diskutieren und nach Perspektiven einer theologisch verantworteten Weiterentwicklung zu fragen. Die Kernthese dieses Beitrages zielt darauf, zwischen dem normativen Konzept der »Dienstgemeinschaft« und den rechtlichen Regelungen des »Dritten Weges« zu differenzieren und nach möglichen Zuordnungen von normativem Selbstverständnis und rechtlichen Ausgestaltungen zu fragen.

## I. Überblick über die Personalentwicklung in Kirche und Diakonie während des 20. Jahrhunderts

Traditionell konzentrieren sich Untersuchungen über das Personal der Kirchen auf Geistliche sowie Angehörige von geistlichen Gemeinschaften. Daneben spielen die klassischen Berufe des Küsters, des Lehrers und des Organisten, vor dem 20. Jahrhundert bisweilen in Personalunion, sowie eine kleinere Anzahl von Juristen eine hervorgehobene Rolle. Seit den Anfängen der modernen Diakonie zu Beginn des 19. Jahrhunderts und speziell seit 1848 im Rahmen der »Inneren Mission« entwickelte sich in neuer Weise das Arbeitsfeld sozialen Hilfehandelns im kirchlichen Kontext, das zunächst von Ehrenamtlichen sowie insbesondere von Diakonissen und Diakonen getragen wurde, deren Ämter während des 19. Jahrhunderts durch geistliche Gemeinschaften im Protestantismus neu institutionalisiert worden sind. So gehörten zur Jahrhundertwende um 1900 rund neunzig Prozent des gesamten Pflegepersonals in Deutschland einer geistlichen Gemeinschaft oder einem religiösen Orden an.

Durch den seit 1900 verstärkt betriebenen Aufbau eines öffentlichen Krankenhauswesens sowie vermehrter Einrichtungen anderer freier Träger in Ergänzung und z. T. Konkurrenz zu den konfessionellen Einrichtungen sank der Anteil Angehöriger geistlicher Gemeinschaften am Pflegepersonal, er betrug zu Beginn des Ersten Weltkriegs aber immer noch rund siebzig Prozent. Die konfessionellen Einrichtungen selbst blieben weiterhin stark von den Ordensangehörigen bzw. den Diakonissen und Diakonen geprägt, im Bereich der »Inneren Mission« umfasste der Anteil von sog. »regulär« Beschäftigten z. B. im Jahr 1920 lediglich zehn Prozent des gesamten Personalbestandes. Allerdings stieg dieser Anteil ungeachtet der historischen Brüche der deutschen Geschichte kontinuierlich an, sodass gegen Ende der 1950er Jahre bei der Caritas rund die Hälfte, im Bereich des Protestantismus bei der Inneren Mission und dem Evangelischen Hilfswerk nur noch etwas weniger als ein Drittel Angehörige von Orden oder geistlichen Gemeinschaften gewesen sind.

Überblickt man somit die Veränderungen der Struktur des Personals von Innerer Mission bzw. Diakonie sowie Caritas während des 20. Jahrhunderts,<sup>1</sup> ist ein grundlegender Wandel kennzeichnend. Bis zum Beginn der

1. Vgl. Traugott Jähnichen, Einleitung. Der Traditionsabbruch der sozial-caritativen Gemeinschaften, in: T. Jähnichen / A. Henkelmann / U. Kaminsky / K. Kunter (Hg.), Caritas und Diakonie im »goldenen Zeitalter« des bundesdeutschen Sozialstaates. Transformationen der konfessionellen Wohlfahrtsverbände in den 1960er Jahren, Stuttgart 2010, 102 f.

1950er Jahre – im Katholizismus noch mehr als ein Jahrzehnt länger – dominierten Angehörige geistlicher Gemeinschaften oder anderes theologisch gebundenes Personal in den entsprechenden Einrichtungen, während im Bereich des Protestantismus seit den frühen 1950er Jahren die Anzahl der durch Vertragsverhältnisse Beschäftigten erstmals die theologisch bestimmten Statusgruppen übertraf. War somit in den mehr als 100 Jahren der Geschichte der Inneren Mission zuvor die Präsenz von Diakonissen und Diakonen in den evangelischen Einrichtungen kennzeichnend, wandelte sich die Entwicklung seit dem Beginn der Bundesrepublik und speziell in der Wachstumsphase seit den 1960er Jahren grundlegend. Während speziell die Zahl von Diakonissen vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher Bedingungen und vor allem eines gewandelten Frauenbildes immer mehr abnahm und heute im Bereich des Diakonischen Werkes der EKD weniger als 1 Prozent ausmacht, stieg die Zahl der vertraglich Beschäftigten nicht zuletzt angesichts der »goldenen Jahre« der Sozialstaatsentwicklung der Bundesrepublik Deutschland enorm an. Weil sowohl relativ wie absolut die theologisch gebundenen Mitarbeiter immer mehr zu einer kleinen Minderheit geworden sind, tragen nunmehr Mitarbeitende in vertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen wesentlich die Arbeit der Diakonie.<sup>2</sup>

Parallel zu diesen Strukturveränderungen der Mitarbeitenden im Bereich der evangelischen Diakonie ist die enorme quantitative Ausweitung der Beschäftigten speziell seit Mitte der 1960er Jahre prägnant und spiegelt den Boom der sozialen Arbeitsfelder wie den Bedeutungszuwachs personennaher Dienstleistungen insgesamt wider. Lag die Beschäftigtenzahl der Einrichtungen der Inneren Mission nach dem Ersten Weltkrieg bei knapp 50.000 Mitarbeitenden, so stieg diese Zahl in den folgenden vier Jahrzehnten relativ kontinuierlich – von der Sondersituation des Zweiten Weltkrieges abgesehen – bis zum Ende der 1950er Jahre auf ca. 120.000 Hauptamtliche im Bereich der evangelischen Diakonie an. Bereits Ende der 1960er Jahre überschritt die Anzahl der Beschäftigten die Zahl von 200.000 und hat sich bei etwas über 400.000 Beschäftigten seit dem Jahr 2000 eingependelt. Im Vergleich zu der Zeit nach dem Ersten Weltkrieg ist dies nahezu eine Verzehnfachung des Personalbestands.

Mit diesen Wandlungsprozessen sind nicht zuletzt gravierende ökonomische Herausforderungen verbunden, da die Personalausgaben in den Bereichen sozialer Dienstleistung den weitaus größten Teil der Kosten verursachen. Während die Angehörigen der geistlichen Gemeinschaften in

2. Vgl. hierzu insgesamt das Kapitel »Der Traditionsabbruch der sozial-caritativen Gemeinschaften«, in: T. Jähnichen u. a. (Hg.), Caritas und Diakonie, 101 ff.

der Regel keine Löhne, sondern den sprichwörtlichen »Gotteslohn« – d. h. neben freier Kost und Unterkunft nur ein Taschengeld sowie die Aussicht auf eine Absicherung im Alter in den sog. Feierabendhäusern – erhielten, waren und sind die übrigen, sog. »freien« Mitarbeitenden im Rahmen regulärer Vertragsverhältnisse beschäftigt. Zumeist wurden sie bis zur Expansion des Sozialstaates in der Mitte der 1960er Jahre »kärzlich«<sup>3</sup> entlohnt, weshalb in den konfessionellen Einrichtungen speziell seit der Nachkriegszeit bis zum Ende der 1960er Jahre ein chronischer Mitarbeitendenmangel vorherrschte. Angesichts dieser Situation hat sich auch die ÖTV im Bereich kirchlicher Mitarbeiter nur wenig engagiert und diesen Bereich als ein kaum relevantes Aktionsfeld eingeschätzt.<sup>4</sup>

Die stark positive Beschäftigungsentwicklung seit den 1960er Jahren ging folglich mit einem enormen Anstieg der Personalausgaben im Bereich der Diakonie einher, was durch die steigenden Qualifikationen – seit dem Beginn der 1970er Jahre zumeist ein Fachhochschulabschluss – und entsprechenden Eingruppierungen verstärkt wurde. In der Expansionsphase des bundesdeutschen Sozialstaates konnte dies auf der Grundlage des sog. Kostendeckungsprinzips relativ komfortabel bewältigt werden, indem die realen Personal- und Sachkosten häufig direkt an die Kostenträger weitergegeben wurden. Dementsprechend hat diese Entwicklung zunächst kaum die Notwendigkeit eines betriebswirtschaftlichen Personal- und Kostenmanagements nach sich gezogen. Allerdings hat sich die Situation seit den ersten Kostendämpfungsmaßnahmen speziell im Gesundheitswesen bereits am Ende der 1970er Jahre deutlich verändert. Vor allem aber erfolgte mit dem Pflegeversicherungsgesetz von 1995 eine Neuorientierung der bundesdeutschen Sozialpolitik, die sich seither im Sinn einer Output-Orientierung nach Fallpauschalen und anderen ökonomischen Steuerungsinstrumenten richtet, sodass die Anbieter sozialer Leistungen im Blick auf die Organisation, Planung und Durchführung ihrer Dienste eigenverantwortlich kalkulieren und nicht zuletzt die Personalkosten erwirtschaften müssen.

Diese weithin parallel verlaufende Entwicklung einer quantitativen Ausweitung und einer qualitativen Veränderung des Personalbestandes insbesondere seit dem Ende der 1960er Jahre in Verbindung mit neuen ökonomisch orientierten Steuerungsmechanismen der bundesdeutschen

3. *Anton Rauscher*, Die Eigenart des kirchlichen Dienstes, Würzburg 1983, 21.

4. *Gerhard Grethlein*, Entstehungsgeschichte des Dritten Weges, in: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 37, 1992, 1-27, hier 11, berichtet, dass die ÖTV in Bayern Ende der 1950er Jahre eine Anregung kirchlicher Mitarbeiter zur Stärkung der Zusammenarbeit abgelehnt habe, da dieser Arbeitsbereich der ÖTV seinerzeit wenig relevant erschien.



Sozialpolitik haben spätestens seit Mitte der 1990er Jahre die Diakonie unwiderruflich vor die Herausforderung eines ökonomisch reflektierten, effizienten und zunehmend an Marktbedingungen orientierten Wirtschaftens gestellt, was z. T. auch die Arbeitsbeziehungen verändert und in diesem Zusammenhang die Konflikthaftigkeit der Arbeitsrechtsregelungen verstärkt hat, deren Legitimation dementsprechend vermehrt in Frage gestellt worden ist.

In der Tendenz ähnlich entwickelten sich die unmittelbar kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse, wobei es hier in der Zeit der 1960er und 1970er Jahre im Kontext einer zunehmenden Bürokratisierung<sup>5</sup> kirchlicher Entscheidungsprozesse und eines relativ starken Anstiegs der Kirchensteuereinnahmen zu einer deutlichen Ausweitung der in der Verwaltung Beschäftigten kam.<sup>6</sup> Gegenwärtig sind im Bereich der evangelischen Landeskirchen rund 200.000 Mitarbeitende beschäftigt, mit einer leicht abnehmenden Tendenz.

## II. Ansätze der Regelung der kirchlichen und diakonischen Arbeitsverhältnisse in der Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg

Auf der Grundlage einer Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen durch die Entwicklung eines kollektiven Arbeitsrechtes in der Weimarer Republik kam es auch zu ersten Formen einer systematischen Regelung der kirchlichen und der diakonischen Arbeitsverhältnisse. Die Weimarer Verfassung gewährte erstmals eine umfassende Koalitionsfreiheit – Artikel 159 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) – und stellte das bereits im November 1918 von den Sozialparteien geschaffene Tarifvertragssystem auf eine rechtliche Grundlage (vgl. Art. 165 WRV). Hinzu kam im Februar 1920 die Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes, das den Betriebsräten verschiedene Mitbestimmungsrechte, vor allem im sozialen Bereich, einräumte.

Auf der Grundlage dieser allgemeinen Rechtsentwicklung schlossen auch Gremien der evangelischen Kirche Tarifverträge mit ihren Arbeitneh-

5. Vgl. *Gerhard Rau*, Demokratisierung und Bürokratisierung. Zwei Programmbegriffe der Kirchenreform nach 1960, in: G. Rau / H.-R. Reuter / K. Schlaich, *Das Recht der Kirche*. Bd. II: Zur Geschichte des Kirchenrechts, Gütersloh 1995, 377-407.
6. Vgl. hierzu *Wilhelm Damberg / Rosel Oehmen-Vieregge / Sebastian Tripp*, Wie demokratisch kann Kirche sein? Strukturelle Transformationsprozesse in westdeutschen Landeskirchen und Diözesen von 1949 bis 1989, in: *Schweizer Zeitschrift für Religions- und Kulturgeschichte* 101, 2007, 465-503, insbesondere 475-485.

mern ab. So stimmte im Mai 1919 die Berliner Stadtsynode einem Tarifvertrag mit den Berliner Friedhofsarbeitern zu, die mehrheitlich in einer sozialdemokratisch orientierten Gewerkschaft für Gärtnereiarbeiter organisiert waren.<sup>7</sup> In ähnlicher Weise wurden Tarifverträge mit sog. Bürohilfsarbeitern abgeschlossen, ferner kam es im Fall des Scheiterns tariflicher Einigungen zu Streiks und Schlichtungen.<sup>8</sup> Im Bereich der Inneren Mission gründeten die nicht einer geistlichen Gemeinschaft angehörenden Beschäftigten einen Verband von Berufsarbeiterinnen, die sich einerseits von den Gewerkschaften und ihren Kampfformen distanzieren, andererseits aber im Blick auf Löhne, Arbeitszeiten sowie Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten die Interessen ihrer Mitglieder effektiv zu vertreten versuchten.<sup>9</sup> Insgesamt lässt sich somit eine große Bandbreite der Selbstorganisation kirchlicher und diakonischer Mitarbeitender von berufsständischen Verbänden bis hin zu kampfberedten Gewerkschaften feststellen. Interessant ist, dass in der Weimarer Zeit keine Sonderstellung kirchlicher und diakonischer Beschäftigter postuliert wurde und die Beschäftigten nichtsdestotrotz »ihre Arbeit als Teil des kirchlichen Auftrages«<sup>10</sup> verstanden haben.

Tiefgreifende Veränderungen des Arbeitsrechtes im Sinn weitgehender Einschränkungen und Aufhebungen der Rechte der abhängig Beschäftigten setzte die NS-Regierung mit dem Verbot der Gewerkschaften im Mai 1933 und der Übertragung quasi-feudaler, am Führerprinzip ausgerichteter Strukturelemente durch das »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« am 20. 1. 1934 durch. Grundlegend sollte das durch »Gemeinwohlformeln«<sup>11</sup> legitimierte, harmonistisch im Sinn der »Volksgemeinschaft« interpretierte Führer-Gefolgschafts-Modell die Arbeitsbeziehungen bestimmen. Zwar wurden sog. Vertrauensmänner als Beschwerdeinstanz gegen Entscheidungen des »Betriebsführers« zugelassen, insgesamt wurden mit diesem Gesetz die autoritär-patriarchalischen Führungsmuster des 19. Jahrhunderts restauriert. Folgenreicher für die Arbeit der Inneren Mission wurde das im März 1934 auf dem o. g. Gesetz basierende »Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben«, das die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes thematisierte. In diesem Gesetz findet sich erstmals die bis heute für das kirchliche Arbeitsrecht grund-

7. Vgl. *Susanne Schatz*, Arbeitswelt Kirche. Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen kirchlicher Beschäftigter in der Weimarer Republik, Frankfurt a. M. u. a. 1999, 91 ff.
8. Vgl. A. a. O., 108 ff.
9. Vgl. A. a. O., 160 ff.
10. Schatz, 341.
11. Vgl. *Wolfgang Maaser*, Das Konzept und die Idee der Dienstgemeinschaft zwischen 1934-1952, in: J. Eurich / W. Maaser, Diakonie in der Sozialökonomie. Studien zu Folgen der neuen Wohlfahrtspolitik, Leipzig 2013, 308-370, hier 310 ff.

legende Formel der »Dienstgemeinschaft«<sup>12</sup>: »Der Führer sorgt für das Wohl der Beschäftigten. Diese haben ihm die in der Dienstgemeinschaft begründete Treue zu halten und eingedenk ihrer Stellung im öffentlichen Dienst in ihrer Dienstertüllung allen Volksgenossen Vorbild zu sein.«<sup>13</sup> Die Formel der Dienstgemeinschaft wurde »damit zum Distinktionsmerkmal des öffentlichen Dienstes«<sup>14</sup> und konnte auch von der Inneren Mission positiv rezipiert sowie, etwa durch Fritz von Bodelschwingh, als eine der christlichen Ethik im Grundsatz entsprechende Auffassung verstanden werden.<sup>15</sup> Nach und nach nahm man den Begriff der Dienstgemeinschaft in diesem Sinn in die während der NS-Zeit erlassenen Dienstordnungen der Inneren Mission auf.

Eine weitere strukturelle Veränderung der Arbeit und des Selbstverständnisses der Inneren Mission erbrachte die Abwehr eines 1939 forcierten und letztlich gescheiterten Gesetzesentwurfes mit der Zielsetzung der Übertragung der gesamten freien Wohlfahrtspflege an einen NS-Staatskommissar. In dieser Situation erhielt die Innere Mission die kirchenoffizielle Anerkennung als »Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche« in Verbindung mit der Erklärung, dass die in ihr verbundenen Einrichtungen und Werke zum »Bestandteil« der DEK<sup>16</sup> zu rechnen sind, wobei letztlich der 1937 von DC-Reichskirchenminister Kerrl verfassungswidrig als Leiter der Kirchenkanzlei der DEK eingesetzte Friedrich Werner durch einen entsprechenden Erlass die Gleichschaltung der Inneren Mission verhinderte.<sup>17</sup> Damit wurde eine »stärkere juristische Bindung der Inneren Mission an die Weisungskompetenzen der Kirchenkanzlei und des Geistlichen Vertrauensrat«<sup>18</sup> festgeschrieben. Die »Konstellation, dass ein erklärter Gegner der Bekennenden Kirche wie Friedrich Werner im Ergebnis die Innere Mission vor der Gleichschaltung durch die nationalsozialis-

12. Vgl. die grundlegenden Arbeiten von Maaser, Konzept und *Hermann Lührs*, Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, in: Kirche und Recht 13, 2007, 220-246, der die juristischen Aspekte stärker beleuchtet.
13. § 2.2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, zitiert nach: Maaser, Konzept 316.
14. A. a. O., 317.
15. Vgl. A. a. O., 322 f.
16. *Jochen-Christoph Kaiser*, Sozialer Protestantismus im 20. Jahrhundert. Beiträge zur Geschichte der Inneren Mission 1914-1945, München 1989, 452.
17. »Erst das Ende der Ausschüsse, die Nichtanerkennung kirchenleitender BK-Ersatzgremien durch den Staat, das Scheitern der Kirchenwahlen und der Übergang reichskirchlicher Entscheidungsbefugnisse an die Kirchenkanzlei der DEK ließen die Innere Mission tatsächlich näher an die verfasste Kirche heranrücken.« Kaiser, 452.
18. A. a. O., 224.

tische Volkswohlfahrt« bewahrte und eine stärkere Verknüpfung von Diakonie und verfasster Kirche begründete, »ist ein exzeptionelles Beispiel für historische Kontingenz.«<sup>19</sup>

### III. Gesellschaftspolitische und kirchliche Neuordnungen der Arbeitsbeziehungen nach 1945

Die Wiederherstellung der Arbeitnehmerrechte stand nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges im Zentrum gesellschaftspolitischer Neuordnungspläne. Bereits auf dem ersten Gewerkschaftskongress der britischen Zone im März 1946 forderte Hans Böckler im Blick auf die wirtschaftspolitische Neuordnung den »allergrößten Einfluss der Arbeitnehmer«<sup>20</sup>, der sich in weitreichenden Mitbestimmungsregelungen niederschlagen sollte. Dieses Ziel wurde im Grundsatz zunächst auch von allen alliierten Besatzungsmächten verfolgt, wie das am 10. 4. 1946 vom Alliierten Kontrollrat erlassene Gesetz Nr. 22 zeigt, welches die rechtliche Stellung der nach Kriegsende häufig spontan neu gebildeten Betriebsräte durch Rahmenbestimmungen festlegte. Weitere Regelungen bezüglich der konkreten Befugnisse der Betriebsräte überließ das Gesetz internen Betriebsvereinbarungen. Sowohl die Arbeitgeber- wie auch die Gewerkschaftsseite erarbeiteten daraufhin Musterverträge. Solche Regelungen wie auch das Gesetz Nr. 22 waren vorläufiger Art und sollten durch eine spätere gesamtdeutsche Gesetzgebung endgültig geklärt werden.

Als die Gewerkschaften auf der Grundlage dieses Gesetzes Ausführungsbestimmungen auch für kirchliche und diakonische Einrichtungen erstellten und versuchten, in diesen Einrichtungen Betriebsräte zu bilden, kam es zu einem ersten Konflikt zwischen Kirchen und Gewerkschaften nach 1945. Die Innere Mission und einzelne Landeskirchen bedrängten die Kirchenkanzlei, sich für Ausnahmestimmungen im kirchlichen Bereich einzusetzen.<sup>21</sup> Dieses Vorgehen hatte in einigen Regionen Erfolg, in anderen Bereichen – nicht nur, aber insbesondere in der sowjetischen Besatzungs-

19. Maaser, Konzept 358.

20. Protokoll der ersten Gewerkschaftskonferenz vom März 1946 in Hannover, Hannover 1946, 19.

21. Die folgenden Ausführungen sind eine überarbeitete und gekürzte Fassung von: Traugott Jähnichen, »Dass die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen ... nachkommt, ist selbstverständlich.« Das arbeitsrechtliche Sonderrecht der Kirchen, in: J. Klute / F. Segbers (Hg.), »Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«. Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg 2006, 58-68.

zone – wurden unter Mitwirkung der Gewerkschaften Betriebsräte gewählt. Aus Protest gegen diese Entwicklung beschloss eine Tagung von Vertretern der früheren Vereinigung Evangelischer Arbeiter- und Gewerkschaftssekretäre – diese waren vor 1933 in der christlichen Gewerkschaftsbewegung beheimatet – am 18. Februar 1948 in Wuppertal die Gründung einer »Gewerkschaft der Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst«. Diese Vereinigung, die in der britischen und französischen Zone allerdings nur rund 5.000 Mitglieder organisieren konnte, betonte in erster Linie ihre weltanschauliche Differenz zum sich bildenden Deutschen Gewerkschaftsbund und trat gemeinsam mit den Dienststellen der Inneren Mission und einzelnen Landeskirchen für ein kirchliches Sonderrecht ein.<sup>22</sup>

Eine ungewollte Vorreiterrolle im Blick auf die weitere Entwicklung kam den evangelischen Kirchen in der DDR zu. Auf der Grundlage der ersten DDR-Verfassung von 1949, die den Kirchen in den Artikeln 41-46 weitreichende Rechte – u. a. den Status von Körperschaften des öffentlichen Rechtes mit der Erhebung von Kirchensteuern – garantierte,<sup>23</sup> sowie in Abweichung und Modifikation der staatlichen Arbeitsrechtsgesetzgebung erließen die evangelischen Landeskirchen in Thüringen, Sachsen und Berlin-Brandenburg Gesetze bzw. Anordnungen, nach denen Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen und Betrieben ohne unmittelbare Einwirkung des Staates oder der Gewerkschaften eingerichtet werden sollten. Damit ergab sich auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechtes eine Neuerung: »Die Kirche regelt eine Materie selbständig, die bereits Gegenstand staatlicher Gesetzgebung gewesen ist.«<sup>24</sup>

Für die westlichen Landeskirchen wuchs ein entsprechender Handlungsdruck im Jahr 1950, als in der Bundesrepublik die Verabschiedung eines Betriebsverfassungsgesetzes diskutiert und vorbereitet wurde, wie es Bundeskanzler Adenauer bereits in seiner ersten Regierungserklärung vom 20.9.1949 versprochen hatte. Im Sinne der Tarifautonomie überließ die Bundesregierung zunächst die Ausarbeitung von Gesetzesentwürfen den Verhandlungen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Aufgrund

22. Vgl. das Rundschreiben Nr. 4 des Ausschusses der früheren Vereinigung evangelischer Arbeiter- und Gewerkschaftssekretäre vom 16. März 1948, in: Evangelisches Zentralarchiv Berlin, Bestand 2/284.

23. Vgl. die entsprechenden Beiträge von R. Goeckel und J. Heise in dem Sammelband: G. Heydemann / L. Kettenacker (Hg.), Kirchen in der Diktatur, Göttingen 1993.

24. »Vermerk über die Besprechung mit den Lohn-, Tarif- und Schlichtungsreferenten der Länder über kirchliche Arbeitsverhältnisse« am 26. Oktober 1950 in Rhöndorf, verfasst von Konsistorialpräsident Gefaeller. Als Anlage eines Schreibens der Kirchenkanzlei der EKD von OKR von Harling an die Leitungen der deutschen Evangelischen Landeskirchen in Westdeutschland vom 14. November 1950 verschickt, 1.

weit auseinander liegender Positionen der beiden Sozialparteien schaltete sich seit dem Frühjahr das neugeschaffene Bundesarbeitsministerium in diesen Prozess ein und entwickelte seinerseits einen Entwurf für ein »Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb«. An dieser Stelle des Gesetzgebungsprozesses schaltete sich die Kirchenkanzlei der EKD ein, um nunmehr gegenüber der Bundesregierung die kirchliche Rechtsauffassung zu vertreten, die Mitbestimmungsregelungen in den kirchlichen Arbeitsbereichen selbständig regeln zu wollen. Der Präsident der Kirchenkanzlei der EKD Brunotte richtete am 12. 06. 1950 ein entsprechendes Schreiben an den Bundesarbeitsminister. Ohne den in Arbeit befindlichen Gesetzesentwurf genau zu kennen, brachte er das kirchliche Anliegen wie folgt vor: »Der kirchliche Dienst unterscheidet sich allgemein und grundsätzlich von der Arbeit in einem wirtschaftlichen Betriebe. Allen im Kirchendienst Beschäftigten ist gemeinsam die innere Ausrichtung auf die kirchliche Arbeit und die Bindung an den Auftrag, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat. [...] Das gilt nicht nur für die in der Seelsorge und dem diakonisch-missionarischen Dienst tätigen Kräfte, sondern ganz allgemein auch für die kirchlichen Arbeiter und Angestellten. Diese können daher nicht den Arbeitskräften in wirtschaftlichen Betrieben gleichgestellt werden.«<sup>25</sup> Aufgrund der nunmehr betonten Besonderheiten des kirchlichen Dienstes sowie mit Verweis auf die im Grundgesetz gewährte Selbständigkeit der Kirchen forderte Brunotte, dass es der Kirche überlassen bleiben muss, »das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in den kirchlichen Betrieben selbst zu regeln.«<sup>26</sup> Dieser Rechtsanspruch wurde mit der selbstverpflichtenden Zusage verbunden, dass »die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten in vollem Umfange nachkommt«.<sup>27</sup> Im Juli 1950 riet Brunotte sodann in einem Schreiben an die Leitungen der Evangelischen Landeskirchen in Westdeutschland und den Zentralausschuss der Inneren Mission dazu auf, dort, wo vereinzelt Gewerkschaften oder Betriebsrats-Organisationen sich als Vertretung der kirchlichen Bediensteten legitimierten, rechtliche Regelungen und entsprechende Maßnahmen zu vermeiden, um eine einheitliche Regelung für alle westlichen Landeskirchen in Absprache mit den politischen Stellen erreichen zu können.<sup>28</sup>

25. Brief der Kirchenkanzlei der EKD an den Bundesarbeitsminister vom 12. Juni 1950, Nr. 10834.VI. Aktennotiz 4/2.2.

26. Ebd.

27. Ebd.

28. Vgl. Schreiben der Kirchenkanzlei der EKD an die Leitungen der deutschen Evangelischen Landeskirchen in Westdeutschland/nachrichtlich an den Zentralausschuss für die Innere Mission vom 10. 7. 1950, in: Archiv Kirchenkanzlei, AZ: 4/2.2.

#### IV. Etappen zur rechtlichen Begründung des kirchlichen Sonderrechts zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen

Mit der Vorlage eines Entwurfes der Bundesregierung für ein »Gesetz über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben« vom Herbst 1950 entwickelte sich eine neue Dynamik der kirchlichen Einflussnahme auf den Gesetzgebungsprozess. In einem Schreiben vom 3.10.1950 verwies Brunotte insbesondere auf den §106, wonach das Gesetz »keine Anwendung auf die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeiter des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechtes« finden sollte. Dementsprechend sollte, so die zutreffende Vermutung Brunottes, die »Beteiligung und Mitbestimmung« der Arbeitnehmer dieser Arbeitsbereiche »der Regelung durch ein besonderes Gesetz vorbehalten«<sup>29</sup> bleiben. Des Weiteren wies Brunotte auf den §98 des Entwurfs hin, wonach die sachlichen Aufgaben und Befugnisse der Betriebsräte »für Betriebe, die im wesentlichen politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, künstlerischen oder ähnlichen Bestrebungen dienen«<sup>30</sup> nicht gelten, »so weit die Eigenart dieser Betriebe es bedingt«.<sup>31</sup> Brunotte hielt diese Ausnahmebestimmungen für zureichend und sah »die Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Verhältnisse in dem Entwurf genügend gewährleistet.«<sup>32</sup> Allerdings wurde diese Auffassung durch andere Vertreter der Kirchenkanzlei, von einzelnen Landeskirchen und von der Inneren Mission modifiziert, da in den jeweiligen Ausnahmebestimmungen die kirchlichen Einrichtungen in eine Linie mit kommunalen und anderen Dienststellen gesetzt wurden, ohne dass explizit die rechtliche Autonomie der Kirchen bei der Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse genannt wurde. Dementsprechend ging das Bemühen der Kirchenjuristen sowie der Akteure der Kirchenkanzlei in den nächsten Monaten dahin, bei den politischen Stellen Verständnis für die besondere kirchliche Rechtsposition zu finden und von vorneherein entsprechende Änderungen zu veranlassen. Diesem Ziel diente wesentlich ein erstes Gespräch des Konsistorialpräsidenten der EKD-Kirchenkanzlei Gefaeller, der im Rahmen einer Tagung der Lohn-, Tarif- und Schlichtungsreferenten der Länder am 26.10.1950 ein Referat über die besonderen arbeitsrechtlichen Verhältnisse der Kirchen und deren Autonomie im Bundesarbeitsministerium halten konnte. Gefaeller stellte

29. Ebd.

30. Ebd.

31. Ebd.

32. Ebd.