

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Hengsbach, Friedhelm

Book

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Provided in Cooperation with:

Oswald-von-Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der
Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen, Frankfurt am Main

Reference: Hengsbach, Friedhelm (2022). Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?. Frankfurt am Main : Oswald von Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen.
https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/fagsf_81_internet-1657720169.pdf.

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/11159/12316>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/econis-archiv/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

<https://zbw.eu/econis-archiv/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.

Frankfurter Arbeitspapiere

zur gesellschaftsethischen
und sozialwissenschaftlichen
Forschung

FAGsF Nr. 81

Friedhelm Hengsbach SJ

**Bleibt der hinkende Interessenausgleich
schicksalhaft für den kirchlichen
Sonderweg?**

Frankfurt am Main, 2022



Oswald von Nell-Breuning
Institut
für Wirtschafts- und
Gesellschaftsethik
der Philosophisch-Theologischen
Hochschule Sankt Georgen

Oswald von Nell-Breuning-Institut
für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik
der Philosophisch-Theologischen
Hochschule Sankt Georgen

Telefon: 069 6061 230

Fax: 069 6061 559

Email: nbi@sankt-georgen.de

Internet: <http://nbi.sankt-georgen.de/blog>

ISSN 0940-0893

Alle neueren *Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung* sind abrufbar unter
<http://nbi.sankt-georgen.de/forschung/frankfurter-arbeitspapiere>

Inhalt

Einleitung	2
1. Vom eingetragenen Verein zur GmbH zur Aktiengesellschaft	3
1.1 Ökonomisch-politische Herausforderungen	3
1.2 Reaktion kirchlicher Einrichtungen	5
2. Mächtiger Steinschlag auf dem Weg zu einer Mitbestimmung in kirchlichen Unternehmen	11
2.1 Behutsames Herantasten	13
2.2 Verpasste Chance	13
2.3 Aufgerüttelte Gesetzgeber	16
2.4 Zweiter Anlauf	17
2.6 Unfairer Sieg	21
2.7 Hinkender Ersatz	22
3. Eine paritätische Verfassung kirchlicher Unternehmen	27
3.1 Arbeitsrechtliche Mitbestimmung	27
3.2 Gesellschaftsrechtliche Mitbestimmung	28
3.3 Aufgepfropfte Mitbestimmung	30
3.4 Paritätische Unternehmensverfassung	32
4. Resümee	35

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Einleitung

Dem arbeitsrechtlichen Sonderweg, den die katholischen Kirchenleitungen in Deutschland zur Regelung kollektiver Arbeitsverhältnisse gewählt haben, zu unterstellen, er verschleierte einen „hinkenden Interessenausgleich“, der zu allem noch als alternativlos behauptet wird, löst vermutlich spontan Einwände aus. Denn immerhin lassen sich die seit 1971 fortwährenden Novellierungen der Rahmenordnung der MAVO und ihre diözesanen Spielarten als Erfolgsgeschichte des kirchlichen Arbeitsrechts an zwei Händen abzählen. Allerdings waren es die regelmäßigen Forderungskataloge der DIAG-MAVen und der BAG-MAV, die – seit es sie gibt – alle Trippelschritte dieses dynamischen Weges auf einen fairen Interessenausgleich hin eingeklagt haben. Dennoch sind solche Erfolge in zweifacher Hinsicht als hinkend zu bezeichnen: erstens, weil sie sich seit Jahrzehnten ausschließlich auf die betriebliche Einrichtungsebene beziehen, also auf die Mitarbeitervertretung als Gegenüber zum Träger des Direktionsrechts einer Einrichtung; sie sind auch eine verzögert nachholende Entwicklung geblieben, indem sie jeweils analog die staatlichen Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes kopierten. Und zweitens hinkt der Interessenausgleich ganz erheblich auf der überbetrieblichen Ebene, nämlich zwischen den Trägern der jeweiligen Gesamtleitung und einer Vertretung der gesamten Belegschaft.¹

Welche Gründe und Bewertungen lassen sich vorbringen, um dieses Hinken zu beseitigen und den Gesetzgeber so unter Druck zu setzen, dass er auf eine seit zwanzig Jahren erhobene Forderung der Mitarbeitervertretungen positiv reagiert und im kirchlichen Sonderarbeitsrecht eine Unternehmensmitbestimmung als fairen Interessenausgleich verankert? Diese Frage zu beantworten, soll im Folgenden in drei Schritten versucht werden. Zunächst werden Tendenzen in vorwiegend karitativen und diakonischen Einrichtungen beobachtet, wie diese auf ökonomische und politische Herausforderungen intelligent und kreativ reagieren, insbesondere mit Änderungen ihrer Rechtsform. Dann soll eine Chronologie des steinigen Wegs nachgezeichnet werden, wie die Mitarbeitervertretungen und deren Zusammenschlüsse bisher erfolglos versucht haben, den Gesetzgeber von der Dringlichkeit und den Chancen einer Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu überzeugen. Schließlich sollen normative Impulse aus der weltlichen und kirchlichen

¹ Der Staatsrechtler und Staatsphilosoph Joseph Isensee erkennt im Verhältnis der Bundesrepublik zur Europäischen Union, wie aus der zweiseitigen Beziehung des Bundes zu den Ländern „eine hinkende Dreierbeziehung geworden“ sei (Isensee, Josef (2001:758), in: Wachendorfer-Schmidt, Ute: Politikverflechtung im vereinigten Deutschland, Westdeutscher Verlag: Wiesbaden 2003, 126.

Sphäre angedeutet werden, die den personalen und gesellschaftlichen Wert sowie die friedensstiftende Wirkung einer unternehmerischen Mitbestimmung für das kirchliche Sonderarbeitsrecht belegen.

1. Vom eingetragenen Verein zur GmbH zur Aktiengesellschaft

Die kirchlichen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen waren seit dem Bestehen der Bundesrepublik erheblichen Herausforderungen von außen, und zwar in mehreren Stufen ausgesetzt. Darauf situativ und klug zu reagieren, wurden sie ebenso von innen hergedrängt.

1.1 Ökonomisch-politische Herausforderungen

Bis in die 1950er Jahre waren in den kirchlichen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialbereichs mehrheitlich Ordensschwwestern tätig. Deren Zahl ist jedoch seit den 1960er Jahren rapide bis auf einen unbedeutenden Rest geschrumpft, der in der Statistik des Deutschen Caritasverbandes gar nicht mehr gesondert aufgeführt wird und aktuell kaum mehr als ein Prozent der Beschäftigten ausmacht.² Im Jahr 2016 waren in den Einrichtungen der Caritas fast 660.000 Personen beruflich im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Der Anteil der Frauen lag bei 82,1 Prozent, die Menge der Teilzeitbeschäftigten betrug mehr als 60 Prozent.

Die während der 1960er und 1970er Jahre einsetzende wachsende Professionalität der Sozialberufe sowie die fortschreitende Technisierung in der Medizin und Pflege konnten personell und finanziell noch aufgefangen werden. Viel härter wurden die kirchlichen Einrichtungen von der Entscheidung der US-amerikanischen Regierung getroffen, die im August 1971 die Goldbindung des US-Dollars aufhob. In der Folge stürzte die US-amerikanische Währung drastisch ab. Daraufhin erhöhten die ölexportierenden Staaten spiegelbildlich den Rohölpreis, wodurch 1973 eine Weltwirtschaftskrise und als deren Folge eine Massenarbeitslosigkeit ausbrach. Ein von der Wirtschaft verlangter Kurswechsel richtete sich gegen die vermeintlich überhöhten Lohnkosten, propagierte eine Orientierung politischer Entscheidungen an den Börsenkursen und suggerierte insbesondere eine Kostenexplosion im Gesundheitswesen. Daraufhin beschlossen die deutschen Regierungen 1977-2000 mehrere Kostendämpfungsgesetze und eine dreistufige Gesundheitsreform.

² Jakobi, Tobias: Konfessionelle Mitbestimmungspolitik. Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhaussektors, edition sigma: Berlin 2007, 187.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Eine schwerwiegende Herausforderung war jene marktradikale, wirtschaftsliberale große Erzählung, die sich seit dem Beginn der 1980er Jahre von den USA über Großbritannien auf dem europäischen Kontinent ausbreitete. Sie hielt den Marktwettbewerb für die Grundform menschlicher Beziehungen, räumte den Finanzmärkten einen Vorrang vor der Realwirtschaft ein und propagierte den erkennbaren Vorteil privatwirtschaftlicher Angebote gegenüber der Bereitstellung öffentlicher Güter durch den Staat. Anfang der 1990er Jahre setzte unter dem Sammelbegriff „New Public Management“ eine internationale Diskussion über die Modernisierung des Staates und der öffentlichen Verwaltung ein. An die Stelle einer normativen Steuerung sollten Markt- und Wettbewerbsprozesse treten, gemäß dem betriebswirtschaftlichen Verfahren sollte das Kosten/Leistungsverhältnis ergebnis- und kundenbezogen gelten. Ein schlanker Staat sollte sich auf seine Kernaufgaben zurückziehen, die Funktionsfähigkeit der Märkte wiederherstellen, auf die Effizienz privater Unternehmen sowie die Selbstregulation der Zivilgesellschaft setzen und sich verstärkt auf öffentlich-private Partnerschaften einlassen.³ 1995 beschloss die schwarz-gelbe Koalition, den Zugang zu den Gesundheits-, Pflege- und Sozialmärkten, wie sie inzwischen genannt wurden, auch privaten in- und ausländischen Investoren zu öffnen. Damit wurde den öffentlichen und freigemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden, darunter den kirchlichen Einrichtungen ihre privilegierte Stellung als Agenturen des deutschen Sozialstaats aufgekündigt, einschließlich den von ihnen organisierten Gesundheits-, Jugend-, Familien-, Alten-, und Behindertenhilfen. Die Einrichtungen der Caritas sollten ebenso wie die öffentlichen Sozialeinrichtungen mit den Gesundheits- und Pflegekonzernen konkurrieren. Mit diesen wurden sie vom Staat unterschiedslos als „Leistungserbringer“ eingestuft.

Nach dem Regierungswechsel 1998 hat die rot-grüne Koalition die Deformation des Sozialstaats mutwillig oder fahrlässig vorangetrieben. Die Arbeitsverhältnisse wurden entregelt, die private Gesundheits- und Altersvorsorge anstelle solidarischer Sicherungssysteme propagiert, die Erosion der Tarifpartnerschaft und Tarifbindung zugelassen, das deutsche Finanzregime dem angelsächsischen kapitalmarktorientierten System angeglichen und eine steuerliche Umverteilung zulasten der Masseneinkommen und zugunsten der Konzerngewinne beschlossen.

³ ebd. 85 f.

Die Spitze ökonomisch-politischer Herausforderungen, welche die freigemeinnützigen Wohlfahrtsverbände einschließlich der kirchlichen Einrichtungen traf, war jener stufenweise Umbau der Finanzierungsart von Gesundheits- und Sozialleistungen einschließlich wettbewerblicher Elemente. Bisher wurden den Krankenhäusern die tatsächlichen Kosten der Behandlung von Patienten gemäß dem Selbstkostendeckungsprinzip erstattet. An deren Stelle trat ein Abrechnungsverfahren, das Erkrankungen mit einem vergleichbaren Behandlungsaufwand in „diagnosebezogene Fallgruppen“ abbildete. Aber schon bald wurde dieses DRG-Verfahren zu einem Fallpauschalensystem umgestaltet, das die einzelnen Behandlungsfälle gemäß den Preisen für einzelne Behandlungstypen abrechnet. Die geänderte Finanzierungsart der Fallpauschalen übertraf alle bisherigen krankenhauspolitischen Interventionen des Staates seit 1972. Die Kosten der Gesundheits- und Pflegeleistungen schärfer zu kontrollieren, war bloß ein Vorwand, um das wirtschaftliche Risiko von den öffentlichen Haushalten und Versicherungen auf die Leistungserbringer zu übertragen, so dass diese genötigt wurden, den Ressourcenverbrauch zu senken und Profite zu erzielen.⁴

1.2 Reaktion kirchlicher Einrichtungen

Der Rückbau des Sozialstaats, die betriebswirtschaftlichen Steuerungsformen sowie die Kommerzialisierung, die das Gut der Gesundheit und der sozialen Sicherung zu einer Ware degradiert, zwangen die kirchlichen Einrichtungen zu kreativen, tendenziell auch einseitigen Reaktionen. Sie haben sich auf die kommerzielle Landnahme, die „Vermarktlichung des Sozialstaats“⁵ und explosiv wachsende Gesundheits-, Pflege- und Sozialmärkte eingelassen, obwohl dies Quasi-Märkte sind, die von Entscheidungen der Selbstverwaltungen und des Staates gesteuert werden.

Sie haben sich auf eine offensive Markterschließung und umsatzsteigernde Geschäftsfelder verlegt, auf ein so genanntes Kerngeschäft konzentriert und nichtmarktgängige Produkte aus ihrem Sortiment genommen. Krankenhäuser werben mit der exzellenten Kompetenz eines Ärzteteams, medizinischer Hochleistungstechnik, komfortablen Privatabteilungen; sie punkten mit einer kreativen Speisekarte und besonderen Wellness-Angeboten. Pflegeeinrichtungen weiten ihr Angebot an Einzelzimmern, abwechslungsreicher Unterhaltung und

⁴ Köstler, Caspar: Die religionsverfassungsrechtliche Zuordnung von sozialkaritativen Einrichtungen und Diensten zur katholischen Kirche im Kontext von rechtlichen Umstrukturierungen, Juristische Fakultät Tübingen: Dissertation (2013), 20-23; Jakobi, Tobias: Konfessionelle Mitbestimmungspolitik. Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhaussektors, edition sigma: Berlin 2007, 87-90.

⁵ Nullmeier, Frank: Vermarktlichung des Sozialstaats, in: WSI-Mitteilungen, 9/2004, 495-500.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

anregenden Aktivierungsprogrammen aus. Private Sponsoren sollen helfen, finanzielle Engpässe zu überbrücken und abgeschöpfte Finanzmittel dem Wirtschaftskreislauf wieder zur Verfügung zu stellen.

Nach innen haben sich kirchliche Einrichtungen die betriebswirtschaftliche Logik angeeignet. Personalkosten wurden gesenkt, atypische Arbeitsverhältnisse, sachgrundlose Befristung, Minijobs und Leiharbeit zugelassen, das Entgelt unterer Lohngruppen abgesenkt, Arbeitsprozesse rationalisiert, Küche, Wäscherei, Reinigung ausgelagert oder gar in Servicebetriebe umgewandelt, die als gewerbliche Tochtergesellschaften das kirchliche Arbeitsrecht umgehen. Die Spaltung der Belegschaft in einen komfortabel abgesicherten Kern und prekäre Randgruppen nahm man als Kollateralschaden gesteigerter Effizienz hin. Das werbewirksame Logo: „Wo Caritas draufsteht, muss auch Caritas drin sein“ entartete für Außenstehende zur Makulatur.

Kirchliche Einrichtungen bemühten sich um eine schärfere Profilierung. Diese besteht nicht in einer bedenkenlosen Übernahme von Glaubensüberzeugungen der verfassten Kirchen, die Ordensschwestern bis in die 1950er Jahre selbstverständlich akzeptiert hatten. Zuerst ging es ihnen darum, zwischen einer störenden Kommerzialisierung und einem wirtschaftlich vernünftigen Handeln zu unterscheiden. „Kommerzialisierung“ ist nämlich die „um sich greifende, bruchlose und unkontrollierte Übertragung ökonomischer Gesetze und Instrumente auf außerökonomische Sachverhalte und Probleme“.⁶ Wirtschaftliches Handeln dagegen besteht darin, ein bestimmtes Ziel mit einem möglichst geringen Mitteleinsatz zu erreichen oder mit begrenzt vorhandenen Mitteln einen möglichst hohen Zielerreichungsgrad zu gewinnen. Ein zweites Bemühen um Profilierung besteht in einem hohen beruflichen und persönlichen Standard humaner Zuwendung zu jenen Menschen, deren Leben physisch oder psychisch beeinträchtigt ist. Insbesondere Krankenhäuser, deren Belegschaft menschlich, geschlechtsspezifisch, religiös, konfessionell und ethnisch heterogen zusammengesetzt ist, achten auf anspruchsvolle professionelle Standards für Mediziner*innen, Pflegekräfte und Therapeut*innen. Um nicht als austauschbar mit Kliniken zu gelten, die gewerblicher oder öffentlicher Regie unterstehen, sind seit Mitte der 1980er Jahre in einzelnen Einrichtungen Initiativen entstanden, die gemeinsam mit der Dienstgeberseite das eigene Selbstverständnis reflektiert und eine Art Unternehmensphilosophie erarbeitet haben. Ein Jahrzehnt später haben

⁶ Deppe, Hans-Ulrich: Zur sozialen Anatomie des Gesundheitswesens. Neoliberalismus und Gesundheitspolitik in Deutschland, VAS: Frankfurt am Main 2000, 214, ff. (Das Zitat bezieht sich auf das von Deppe gewählte Wort der „Ökonomisierung“; den Begriff der „Kommerzialisierung“, der aktuell für den Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich eher zutrifft, verwendet er nicht).

Caritas und Diakonie auf der Verbandsebene Leitbilder verabschiedet, welche zur Orientierung der Mitarbeiter*innen die Ziele nach außen und nach innen präzisieren.⁷ In einem dritten Profilierungsversuch haben sich kirchliche Krankenhäuser an einer Gruppe von Gesundheitsverbänden orientiert, die als „Kooperation für Transparenz und Qualität im Krankenhaus“ (KTQ) auf gesetzlicher Grundlage für den gesamten Krankenhausbereich einheitliche medizinische und pflegerische Qualitätskriterien aufgestellt hatten. Sie selbst verfolgten jedoch über die KTQ-Kriterien hinaus einen „ganzheitlichen Ansatz“, indem sie spezifisch „christliche“ Qualitätskriterien“ verabschiedet haben. In einer ökumenischen Initiative ist im Frühjahr 1998 eine proCum Cert GmbH gegründet worden, die kirchliche Krankenhäuser zertifiziert.⁸ Allerdings ist zu vermuten, dass die theologisch aufgeladene Phrase der Dienstgemeinschaft, die unablässig für die kirchliche Profilierung erhalten muss, tendenziell verdampft, nachdem zuletzt nationale Gerichtsentscheidungen und solche der EU derartige Zumutungen zugunsten persönlicher Grundrechte von Mitarbeitenden begradigt haben.

Kooperationen und Fusionen sind für kirchliche Einrichtungen, die in der Mehrheit eine überschaubare Größe aufweisen und manchmal gar nur von einer Kirchengemeinde getragen werden, eine kreative Reaktion auf den beschriebenen ökonomisch-politischen Druck, indem sie sich zu Verbund-Unternehmen oder mit ähnlich strukturierten Partnern oder solchen Körperschaften zusammenschließen, die in ergänzenden Geschäftsfeldern tätig sind. Um derartige Kooperationen zu erleichtern, sind größere Trägergesellschaften gegründet worden, die sich in den weit gestreuten sozialen Bereichen der Krankenhäuser, Alten- und Krankenpflege, Jugend- und Behindertenhilfe sowie freier Sozialarbeit engagieren.⁹ 2012 fusionierten zwei evangelische Unternehmensgruppen, die niedersächsische Gruppe proDIAKO mit der Frankfurter Krankenhausgesellschaft Agaplesion.

Konfessionelle Krankenhäuser streben vermehrt eine Konzentration an: Der katholischen Marienhaus Unternehmensgruppe (Marienhaus Holding GmbH) gehören unter anderem 22 Kliniken, 20 Senioren- und Pflegeeinrichtungen, 12 Hospize und eine Zentralapotheke. Zu den großen christlichen Trägern von Krankenhäusern und Sozialeinrichtungen in Deutschland, die sich ebenfalls zu

⁷Jakobi, Tobias: Kirchliche Krankenhäuser im Umbruch. Ein Forschungsbericht, Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung (FAGsF): Frankfurt am Main, Juni 2005, 36.

⁸ Ebd.36 f.

⁹ Auf katholischer Seite existieren u.a. die Caritasträgergesellschaft Trier e.V., die Malteserwerke e.V. in Köln, die Deutsch-Ordens Hospitalwerk GmbH in Frankfurt am Main, die Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (Köstler, Caspar: Die religionsverfassungsrechtliche Zuordnung von sozialkaritativen Einrichtungen und Diensten zur katholischen Kirche im Kontext von rechtlichen Umstrukturierungen, Juristische Fakultät Tübingen, Dissertation (2013), 26.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Sozialkonzernen entwickelt haben, zählt die Unternehmensgruppe der Barmherzigen Brüder Trier (BBT), die als gemeinnützige GmbH mehr als 80 Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens betreibt, über 11.000 Mitarbeitende beschäftigt und ca. 900 jungen Menschen eine Ausbildung ermöglicht. Die evangelische gemeinnützige Aktiengesellschaft Agaplesion unterhält 29 Krankenhäuser, 31 Wohn- und Pflegeeinrichtungen und beschäftigt 19.000 Mitarbeitende.

Eine „Exit Option“ aus dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht oder gar aus der Kirchenbindung kündigt sich bereits in einer Schrittfolge von Vorstufen an, auf denen kirchliche Unternehmen nach öffentlichen, frei-gemeinnützigen oder gewerblichen Kooperations- und Fusionspartnern Ausschau halten. Damit solche Projekte gelingen,¹⁰ sind in der Regel zähe Verhandlungen und komplexe Vereinbarungen erforderlich, bis die Zugehörigkeit zum kirchlichen oder weltlichen Rechtskreis sowie die internen Entscheidungsverfahren geklärt oder quälende Rechtsstreitigkeiten vor kirchlichen und staatlichen Gerichten durchgestanden sind. Trotzdem konnte die kirchliche Stiftung Liebenau des bürgerlichen Rechts sich der Rechtsaufsicht des Bischofs von Rottenburg-Stuttgart entziehen. Und die Gesellschafter der Kolping-Bildungszentren GmbH haben im Juli 2007 beschlossen, dass sie nicht unter den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse fallen. „Die Gesellschaft unterliegt nicht mehr der Rechtsaufsicht des Erzbischofs von Paderborn“.¹¹

Die Änderung der Rechtsform folgt regelmäßig dem Wachstum, der Kooperation und Fusion kirchlicher Einrichtungen, die eine markante Marktposition erreicht haben. Caritatives Engagement ging ursprünglich auf private Initiativen außerhalb der verfassten Kirche zurück. Wurde das ehrenamtliche Tun organisiert, wählte man die traditionell verbreitete Rechtsform des *eingetragenen Vereins (e.V.)*. Er sammelt natürliche und juristische Personen, die ein gemeinsames Interesse, jedoch keinen wirtschaftlichen Zweck verfolgen. Dessen Gründung erfordert einen vergleichsweise geringen finanziellen und personellen Aufwand. Er wird von Mitgliedern getragen und verfügt über kein Eigentum. Das oberste Organ ist die Mitgliederversammlung, die

¹⁰ Fuhrmann, Martin: Flucht aus dem kirchlichen Dienst? Kirchenarbeitsrechtliche Aspekte des Outsourcings, in: Kirche und Recht (KuR) 2005, 175 ff., 219 ff.

¹¹ Köstler, Caspar: Die religionsverfassungsrechtliche Zuordnung von sozialkaritativen Einrichtungen und Diensten zur katholischen Kirche im Kontext von rechtlichen Umstrukturierungen, Juristische Fakultät Tübingen, Dissertation (2013), 29. Die Gesellschafter der Kolping-Bildungszentren GmbH konnten sich auf ein Urteil der Apostolischen Signatur berufen, eines vatikanischen Sondergerichts unter Vorsitz des Bischofs von Aachen Mussinghoff, dass sich die bischöfliche Normsetzungsbefugnis bezüglich der Grundordnung und der MAVO-Rahmenordnung nicht auf alle der verfassten Kirche zugeordneten kirchlichen Einrichtungen erstreckt, wie die deutsche Rechtsprechung unterstellt, sondern nur auf solche, die juristische Personen des kanonischen Rechts sind. Damit sind kirchliche Vereine, die nicht juristische Personen kanonischen Rechts sind, darin autonom, die Grundordnung und die MAVO-Rahmenordnung in ihre Satzung aufzunehmen oder dies nicht zu tun.

über die Satzung, die Besetzung des Vorstands und die grundlegenden vereinspolitischen Fragen entscheidet. Für die laufende Geschäftsführung ist der Vorstand verantwortlich. An sich sind die verschiedenen Rechtsformen neutral und werden nach ihrem Zweck, ihrer Größe und Ausgestaltung gewählt. Der eingetragene Verein wird indessen unter den erwähnten sozio-ökonomischen Bedingungen, denen karitative Großeinrichtungen ausgesetzt sind, als haftungsrechtlich problematisch und unflexibel angesehen. Aber möglicherweise ist der Verein „besser als sein Ruf“.¹² Denn er bietet der Mehrzahl kleinerer karitativer Einrichtungen einen sehr großen gesetzlichen Spielraum, der intern ausgestaltet und strukturiert werden kann, indem etwa die laufenden Geschäfte einem besonderen Vertreter übertragen werden; „auch aus steuerlicher Hinsicht gibt es keinen wesentlichen Unterschied zwischen dem e.V. und der gGmbH“.¹³ Im süddeutschen Raum, insbesondere in Bayern haben sich die zahlreichen karitativen Einrichtungen der Gesundheits- und Pflegedienste sowie der Jugendhilfe der Rechtsform des eingetragenen Vereins bedient.

Der Wechsel der Rechtsform zu einer *gemeinnützigen GmbH* (gGmbH) ab einer bestimmten Mindestgröße und einem Gründungskapital von 25.000 Euro, mit klaren gesetzlichen Vorgaben insbesondere eines strengeren Haftungsrechts kommt den kirchlichen Großeinrichtungen, etwa Krankenhäusern, Pflege- und Altenheimen besonders entgegen. Eine GmbH gehört wie die Aktiengesellschaft zu den Kapitalgesellschaften. Sie ist eine juristische Person und verfügt über Vermögen. Gegenüber Gläubigern haftet sie nur mit ihrem Gesellschaftsvermögen. Allerdings lässt sie im Unterschied zur AG, bei der die Kapitalbeteiligung ausschlaggebend ist, gewisse personenrechtliche Züge erkennen, nämlich Gesellschafter, die Anteile am Stammkapital halten und die Satzung relativ offen festlegen. Das willensbildende Organ ist die Gesellschafterversammlung, die laufenden Geschäfte werden von Geschäftsführern ausgeführt, die die Gesellschaft nach außen vertreten, aber zugleich Gesellschafter sein können. In größeren Gesellschaften überwacht ein Aufsichtsrat die Geschäftsführung. Die gGmbH wird vorrangig bei Fusionen und Kooperationen eingeschaltet, wenn geplant ist, konzernartige Strukturen aufzubauen. Trotz der besonderen Eignung der gGmbH ist jedoch darauf zu achten, wie funktionstüchtig die eingebauten Kontrollen sind und wie der Prozess der rechtlichen Umwandlung ausgestaltet ist, so dass nicht Einrichtungsteile als profitorientierte Töchter- oder Enkelgesellschaften ausgelagert werden. Die rechtsfähige *kirchliche Stiftung bürgerlichen Rechts* - eine juristische Person - ist eine weitere ziemlich

¹² Scherf, Axel: Der e.V. – besser als sein Ruf, in: neue caritas 7/2000, 18

¹³ Jakobi, Tobias: Vom eingetragenen Verein zur Aktiengesellschaft: Chancen und Risiken der Rechtsformen, in: Ulshöfer, Gotlind / Bartmann, Peter / Schmidt, Kurt / Segbers, Franz (Hg.): Ökonomisierung der Diakonie: Kulturwende im Krankenhaus und bei sozialen Einrichtungen, Haag + Herchen: Frankfurt am Main 2004, 78-88.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

verbreitete Rechtsform karitativer Einrichtungen. Der Stiftungszweck ist im Kern nur unter strengen Voraussetzungen veränderbar, das Grundstockvermögen muss erhalten bleiben, eine Mitgliederversammlung ist nicht vorgesehen, die Kontrolle wird von einer öffentlichen Stiftungsaufsichtsbehörde der Länder ausgeübt.¹⁴

Eine neue, besondere Qualität hat die Rechtsform einer *gemeinnützigen Aktiengesellschaft* (gAG). Als eine juristische Person hat sie Rechte und Pflichten, die unabhängig von den Eigentümern und Anteilseignern bestehen. Das Grundkapital muss mindestens 50.000 Euro betragen. Eine AG hat drei Organe: In der Hauptversammlung bestellen die Aktionäre die Aufsichtsratsmitglieder aus den eigenen Reihen, der Aufsichtsrat beruft die Mitglieder des Vorstands, der Vorstand leitet das operative Geschäft und vertritt die Gesellschaft nach außen. In der Liga der Aktiengesellschaften spielen karitative und diakonische Großunternehmen bisher eine nur geringe Rolle – seit längerem die Stiftung Bethesda-St. Martin gAG in Boppard, die Agaplesion gAG in Frankfurt und die St. Vincentius-Diakonissen-Kliniken gAG in Karlsruhe. Die Gründung einer gAG wird zum einen damit begründet, dass sie neue Finanzierungsquellen erschließen könne, zum anderen mit einer engeren Kooperation kostenintensiver Unternehmen, die es gestatte, Großgeräte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen effizienter auszulasten. Schließen sich mehrere Unternehmen unter einer einheitlichen Leitung zusammen, entsteht ein Konzern. Die Muttergesellschaft nimmt eine beherrschende, die Tochtergesellschaft eine abhängige Position ein. Eine Holding-Struktur entsteht, indem eine übergeordnete beherrschende Dachgesellschaft Geschäftsanteile an einer untergeordneten abhängigen Gesellschaft „hält“. Der Zweck solcher organisatorischen und vertraglichen Vernetzung mindestens zweier eigenständiger Gesellschaften besteht darin, mehrere Geschäftsbereiche oder -sparten so zu organisieren, dass sie zwar als eigenständige juristische Personen handeln, aber von zentraler Stelle aus kontrolliert und gesteuert werden können. Ob jedoch die Rechtsform der gAG, Konzernbildung und Holding-Struktur unvermeidlich sind, wäre im Vergleich mit der Rechtsform einer gGmbH zu prüfen, etwa der Marienhaus Holding GmbH in Waldbreitbach oder der proDIAKO in Rotenburg. Letztere hatte einen Verbund solcher Großeinrichtungen und Unternehmensgruppen in Richtung einer Holding ausgebaut, unter deren Dach die einzelnen Abteilungen – Geschäftsführung, Einkauf, EDV, Controlling, Marketing, Qualitätsmanagement –

¹⁴ Köstler, Caspar: Die religionsverfassungsrechtliche Zuordnung von sozialkaritativen Einrichtungen und Diensten zur katholischen Kirche im Kontext von rechtlichen Umstrukturierungen, Juristische Fakultät Tübingen, Dissertation (2013), 42-44.

angesiedelt waren, damit ihre wirtschaftliche Situation offen gelegt werden konnte, allerdings bevor die GmbH 2012 mit Agaplesion fusionierte.¹⁵

Die Genossenschaft ist eine Gesellschaft, deren Zweck die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Förderung ihrer Mitglieder ist. Ein besonderes Merkmal sind die Identität der Eigentümer und Kunden sowie die Grundsätze der Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Eigenverantwortung. Ähnliche Interessen werden gebündelt und gemeinsame Ziele nicht im Alleingang angestrebt, aber jede Genossenschaft handelt autonom. Genossenschaften treten als landwirtschaftliche, als Kredit-Einkaufs-, Absatz-, Wohnungsbau- und Konsumgenossenschaft auf. Im Erzbistum Paderborn haben 16 Verbände und Träger der Caritas mit dem Startkapital von 500.000 Euro eine Dienstleistungs- und Einkaufsgenossenschaft gegründet. Die eingetragene Genossenschaft (eG) ist eine erweiterte Kapitalgesellschaft und juristische Person. Sie kann unkompliziert, mit beschränkter Haftung und drei Organen - Generalversammlung, Aufsichtsrat, Vorstand - gegründet werden und ist im Gesundheits- Banken- und landwirtschaftlichen Sektor verbreitet.

2. Mächtiger Steinschlag auf dem Weg zu einer Mitbestimmung in kirchlichen Unternehmen

Die kreativen Impulse, mit denen karitative und diakonische Großeinrichtungen und Unternehmen - nicht ohne Veränderung der Rechtsformen - auf das Panorama der genannten ökonomisch-politischen Herausforderungen reagierten, hat allem Anschein dazu geführt, dass die marktorientierte Profilierung und die betriebliche Effizienz stärker gewichtet wurden als die Orientierung an den Erwartungen der Mitarbeiter*innen. Diese Option hat verständlicher Weise Gegenbewegungen der Mitarbeitervertretungen (MAV), der diözesanen Arbeitsgemeinschaften (DiAG) und der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG-MAV) mobilisiert. Diese haben seit Jahrzehnten eine überbetriebliche Unternehmensmitbestimmung eingeklagt. Sie ist jedoch von den kirchlichen Normgebern und deren Vorfeld bisher regelmäßig verweigert worden. Im folgenden Abschnitt sollen die institutionellen Möglichkeitsbedingungen sowie die Gründe, das Einklagen einer überbetrieblichen Mitbestimmung auf der Ebene der Kontrollgremien kirchlicher Großeinrichtungen und Unternehmen durch die Akteure der Mitarbeiterseite sowie dessen Blockade durch die bischöfliche Gegenseite dargestellt werden, vor allem wie sich in dieser Frage

¹⁵ Jakobi, Tobias: Vom eingetragenen Verein zur Aktiengesellschaft: Chancen und Risiken der Rechtsformen, in: Ulshöfer, Gotlind / Bartmann, Peter / Schmidt, Kurt / Segbers, Franz (Hg.): Ökonomisierung der Diakonie: Kulturwende im Krankenhaus und bei sozialen Einrichtungen, Haag + Herchen Frankfurt am Main 2004, 78-88.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

während der vergangenen fast zwanzig Jahre die Konfrontation zwischen den Mitarbeitervertretungen und ihren vermeintlichen Dialogpartnern verschärft hat.

Während der Frühphase der Bundesrepublik konnten die Großkirchen - nicht ohne Mitwirkung wohlwollender Richter - Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ in ein übertrieben weit gefasstes Selbstbestimmungsrecht auslegen, das auch auf kollektive Arbeitsverhältnisse anwendbar ist. Religionsgemeinschaftliche Unternehmen gelten als vollständig und absolut freigestellt von den Bestimmungen der staatlichen Mitbestimmungsgesetze. Ihre spezifischen Ziele haben einen Grundrechtsbezug¹⁶ Die damaligen Gesetzgeber sowie das Bundesverfassungsgericht haben diese spezifische Lesart einer hinkenden Trennung von Staat und Kirche bekräftigt. Innerhalb der Mixtur von arbeitsrechtlicher Struktur und theologisch aufgeladener Dienstgemeinschaft haben sich im Rahmen der Mitarbeitervertretungsordnung, welche die deutschen Bischöfe 1971 für die betriebliche Ebene kirchlicher Einrichtungen beschlossen hatten, schrittweise „Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen“ (DiAG-MAV) gebildet, die sich innerhalb der jeweiligen Diözese um die Koordinierung der vereinzelt Mitarbeitervertretungen bemüht haben. Sie wurden von den Bischöfen anerkannt und konnten sich zu einer Art quasi-politischer Interessenvertretung der Mitarbeitervertretungen gegenüber der jeweiligen Bischofsleitung positionieren. Zudem haben die diözesanen Arbeitsgemeinschaften miteinander über sich ein einigendes Dach errichtet, nämlich die „Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (BAG-MAV). Auch dieser Zusammenschluss wurde 1994 von den deutschen Bischöfen als bundesweite Interessenvertretung und angemessener Gesprächspartner anerkannt und im Mitarbeitervertretungsrecht verankert. Im Gegensatz zum evangelischen Bereich ist es der relativ respektablen finanziellen Ausstattung der BAG-MAV durch die Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) und dem konstruktiven Verhältnis dieser Akteure zuzuschreiben, dass der Einfluss der Gewerkschaften im katholischen Sonderarbeitsrecht äußerst gering bleiben konnte.¹⁷ Gleichwohl blieb der Anspruch der BAG-MAV, auch kirchenpolitisch als Interessenvertretung der diözesanen Mitarbeitervertretungen

¹⁶ Hahn, Judith: Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen zwischen deutschem Verfassungs- und Europäischem Gemeinschaftsrecht, Ludgerus Verlag: Essen 2009, 233.

¹⁷ „Beziehung zur Gewerkschaft: ‚Wir lassen uns nicht von ver.di in die Suppe spucken‘“, Jakobi, Tobias: Konfessionelle Mitbestimmungspolitik. Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhaussektors, edition sigma: Berlin 2007, 148. 120; Hammer, Ulrich: Kirchliches Arbeitsrecht, Bund-Verlag: Frankfurt am Main 2002, 270; Oxenknecht-Witzsch, Renate: Rolle, Aufgabe und Stellenwert der MAVen und der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften. Festvortrag beim 10-jährigen Jubiläum der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im Bistum Rottenburg-Stuttgart 1999.

anerkannt zu werden, beim VDD ohne Resonanz. Immerhin ermöglichte das Zusammenspiel der beiden kollektiven Akteure, dass auf der bundesweiten und diözesanen Ebene das Gespräch mit den Bischöfen zwar zunächst nur über eine „Beteiligung der Mitarbeitervertretungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten“ aufgenommen werden konnte, aber seitdem nicht mehr abgebrochen ist.

2.1 Behutsames Herantasten

Gespräche über eine Mitbestimmung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Unternehmensebene gab es bereits 2001, also vor mehr als 20 Jahren. Deren Spuren führten mittelbar zur fünften Novellierung der MAVO-Rahmenordnung. Eine von den Bischöfen eingesetzte Projektsteuerungsgruppe, die das Novellierungsverfahren leitete, hatte nach einer Anhörung der Mitarbeiterseite im Juli 2001 gegen Jahresende ein Eckpunktepapier erarbeitet, in dem die „Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, einschließlich Unternehmensmitbestimmung“ einen breiten Raum einnahm. Allerdings hat diese Gruppe bereits versucht, die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen weitestgehend zu unterbinden, indem sie sich auf den Tendenzschutz und auf extrem restriktive Rechtspositionen berief. Auf innovative Vorschläge, die in der Anhörung im Juli zur Sprache kamen, wurde abwehrend reagiert, was den heftigen Protest der BAG-MAV gegen das Eckpunktepapier auslöste.¹⁸

In der Folge widmete sich die fünfte Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, die im März 2002 in Eichstätt stattfand, dem Thema: „Zukunft der Mitbestimmung in der Kirche“. Mehrere Stimmen legten überzeugend und engagiert dar, wie sehr gerade das Leitbild der Dienstgemeinschaft eine umfassende Mitbestimmung, vor allem eine Unternehmensmitbestimmung rechtfertige. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht biete ebenso wenig einen Anlass, die Mitbestimmung einzuschränken, wie der Tendenzschutz eine ernst zu nehmende Grenze gegen sie aufrichte.

2.2 Verpasste Chance

Einen Monat später, im April 2002 trafen sich die Projektsteuerungsgruppe, einige Generalvikare und renommierte Professoren zu einem exklusiv wissenschaftlichen Kolloquium, um unter Ausschluss der Mitarbeiterseite ein Meinungsbild über den Referentenentwurf zur fünften Novellierung der MAVO-Rahmenordnung zu gewinnen. Während der Anhörung am nächsten Tag kritisierte die Mitarbeiterseite, dass die im Entwurf vorgesehenen Änderungen den von ihr angemeldeten

¹⁸ ZMV 01/2002, 23 f.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Forderungen nicht entsprechen. Umgekehrt hielt die Dienstgeberseite diese teilweise für zu weitgehend. Die Diskussion drehte sich zentral um die Beteiligung der Mitarbeitenden in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die für die Mitarbeiterseite nicht zufriedenstellend geregelt sei.¹⁹ Das Ringen um eine Verständigung schien eine unendliche Geschichte zu werden, insofern der umstrittene Referentenentwurf nach dem Fachkolloquium unter Ausschluss der MAV und der folgenden Anhörung noch einmal überarbeitet und nun als Gesetzentwurf zu einer weiteren Anhörung bis Januar 2003 denen zugeleitet werden musste, die an der Anhörung im April beteiligt waren.²⁰ Doch auch der Gesetzentwurf hinkte den berechtigten Erwartungen, welche die Mitglieder einer so genannten Dienstgemeinschaft an eine zeitgemäße unternehmerische Mitbestimmung richteten, deutlich hinterher. „Wieder einmal ist eine Chance vertan worden“, resümierte Renate Oxenknecht-Witzsch.²¹

Mit der fünften Novellierung der MAVO-Rahmenordnung im Juni 2003 reagierten die Bischöfe nur marginal auf die Beteiligungs- und Mitbestimmungsforderungen der Mitarbeitervertretungen, jedoch umso mehr auf jenen Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten, den die BAG-MAV angesichts der Kommerzialisierung karitativer Unternehmen sowie arbeitsrechtlicher Vorgaben der EU angemeldet hatten. Zwar bemühten sich die Bischöfe, den Unwillen in den Reihen der Mitarbeitenden zu besänftigen, aber sie verstörten diese dadurch, dass sie ziemlich irreführend eine Analogie zwischen einer vage vorgestellten katholischen Soziallehre und der ihrer Ansicht nach partnerschaftlich-konfliktfreien Form der Dienstgemeinschaft rekonstruierten. Immerhin gestatteten sie - neben den vorhandenen Möglichkeiten einer Gesamt-MAV und einer erweiterten Gesamt-MAV - die Bildung einer gemeinsamen MAV mehrerer Einrichtungen, die verschiedenen Rechtsträgern zugehören. Sie haben auch der MAV einen erweiterten und präzisierten Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten zugestanden, dem eine Informationspflicht des Dienstgebers zu entsprechen hat. Dieser muss mindestens einmal im Jahr, ausgestattet mit entsprechenden Unterlagen und sachkundiger Hilfe von Mitarbeitern, die Belegschaft über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung, über Rationalisierungen, Änderungen der Organisation sowie jene Vorhaben informieren, welche die Interessen der Mitarbeiter*innen besonders berühren. Eine solche Informationspflicht gilt jedoch nur für Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten, die zudem überwiegend durch

¹⁹ ZMV 03/2002, 131.

²⁰ ZMV 06/2002, 262.

²¹ „Die zentralen Forderungen nach einer kircheneigenen Regelung einer Unternehmensmitbestimmung im Sinne des Mitbestimmungsgesetzes, nach Einführung eines Wirtschaftsausschusses [...] finden keinerlei Berücksichtigung im Entwurf“, ZMV 06/2002, 264.

Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder durch öffentliche Zuwendungen oder Zahlungen nichtkirchlicher Dritter finanziert werden.²² Bedauerlicherweise blieb das Zugeständnis des Gesetzgebers unverändert an der betrieblichen Sphäre der Einrichtungen kleben. Die von den Mitarbeitervertretungen verlangten Mitbestimmungsrechte auf der Unternehmensebene wurden kommentarlos auf eine erweitert betriebliche Ebene heruntergestuft und zurückgewiesen.

Durch das Zugeständnis weitreichender Informationsrechte über die unmittelbare Sphäre der einzelnen karitativen Einrichtung bzw. Unternehmung hinaus ist die MAVO-Novellierung den Regelungen des staatlichen Betriebsverfassungsgesetzes immerhin recht nahegekommen. Zudem ist die arbeitsrechtliche EG-Richtlinie 2002/14/EG begrenzt übernommen worden. Diese Übernahme eines Bestandteils des Gemeinschaftsrechts in das kirchliche Sonderarbeitsrecht könnte dessen abgeschirmte Architektur verändern. Sie lässt zumindest das „unterschiedliche Schutzniveau des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gemäß dem deutschen Grundgesetz einerseits und dem Gemeinschaftsrecht andererseits“²³ erkennen. „Das Recht der Religionsgemeinschaften auf Selbstbestimmung bei Angelegenheiten in ihrem Binnenbereich wird allgemein bejaht. In Bezug auf ein Selbstbestimmungsrecht hinsichtlich der Angelegenheiten, die in den religionsgemeinschaftlichen Außenbereich hineinragen - zu diesen zählen die mit religionsgemeinschaftlichen Trägern verbundenen bestehenden Arbeitsverhältnisse -, besteht hingegen keine gemeinschaftsweite Übereinkunft“.²⁴ Indem nun eine EG-Richtlinie das kirchliche Sonderarbeitsrecht beeinflusst, hat es den Anschein, als könne sich das Gemeinschaftsrecht gegenüber dem grundgesetzlich geschützten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht durchsetzen. Davon ist Dirk Blens in einem Kommentar zur Novellierung der Rahmen-MAVO überzeugt, insofern der Beteiligungsanspruch in wirtschaftlichen Fragen europarechtlichen Vorgaben weitestgehend entspricht, aber noch hinterherhinkt.²⁵ Einschussweise scheinen die bischöflichen Gesetzgeber zu akzeptieren, dass es sich bei der EG-Richtlinie „um ein für alle geltendes Gesetz im

²² Thiel, Adolf: Novellierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), ZMV 04/2003, 157-162.

²³ Weißflog, René und Arnold Bug: Auswirkungen des Europarechts auf das kirchliche Arbeitsrecht, Wissenschaftliche Dienste des deutschen Bundestages: 2007.

²⁴ Hahn, Judith: Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen zwischen deutschem Verfassungs- und Europäischem Gemeinschaftsrecht, Ludgerus Verlag: Essen 2009, 187.

²⁵ Blens, Dirk: Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 27a MAVO, ZMV, 04/2004, 157-160, 160.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV handelt, welches dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen Schranken aufweist“.²⁶

2.3 Aufgerüttelte Gesetzgeber

Nachdem die MAVO-Rahmenordnung promulgiert war, verstummte zunächst der Ruf der Mitarbeitervertretungen nach unternehmerischer Mitbestimmung. Diese Lücke wurde stellvertretend von der BAG-MAV ausgefüllt, die de facto in die Funktion eines überbetrieblichen Anwalts und einer kirchenpolitischen Interessenvertretung der Mitarbeitervertretungen hineingewachsen war. Auf den regelmäßigen Jahrestagungen und Mitgliederversammlungen gegen Ende des ersten Jahrzehnts haben Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft-MAV die rechtswidrige Praxis von Dienstgebern der Caritas, untergeordneter Einrichtungen der Ordinariate, der Sozialverbände und Ordensgemeinschaften skandalisiert, dass diese Dumpinglöhne erzwingen, Tarifabschlüsse einzelvertraglich absenken und so Familien der kirchlich Beschäftigten prekarisieren. „Täglich wird Porzellan zerschlagen – und wann wir aufgeräumt?“²⁷, „Haben der Dritte Weg und die kirchliche Mitbestimmung noch eine Chance?“²⁸ „Kirche, Caritas und Arbeitsrecht – quo vadis?“²⁹ So wurden empörte Vorwürfe gegen die bischöflichen Gesetzgeber erhoben, dass diese eingeschüchtert und hilflos vor der Demontage des kirchlichen Sonderwegs durch mächtige Dienstgeber kapitulierten.

Das Jahr 2011 bescherte den kirchlichen Sonderarbeitsverhältnissen eine außergewöhnliche, teilweise turbulente Aufmerksamkeit. Zum einen hatten zwei Landesarbeitsgerichte Hamm³⁰ und Hamburg³¹ ein generelles Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen zurückgewiesen. Zum anderen wurde im November an der Juristischen Fakultät der Universität Tübingen eine „Forschungsstelle Kirchliches Arbeitsrecht“ gegründet.³² Deren Eröffnung wurde mit einem fachlichen Diskurs aufgewertet und durch provokante Thesen zum kirchlichen Sonderarbeitsrecht in einer säkularen Gesellschaft belebt: Diejenigen, die das angezählte Selbstbestimmungsrecht verteidigen, müssten einsehen, dass „ein mögliches Abwägungsergebnis nicht von vornherein feststehen dürfe“.³³ Durch die „Binnensäkularisierung“ der Akteure, indem Theolog*innen durch

²⁶ Blens, Dirk: Anspruch auf Unterrichtung und Anhörung aus der Richtlinie 2002/14/EG, ZMV 01,2003, 2-4, 2; Reichold, Hermann: Die Europäisierung des Mitarbeitervertretungsrechts, ZMV 06/1999, 264 ff.

²⁷ ZMV 06/2007, 297.

²⁸ ZMV 04/2009, 195.

²⁹ ZMV 06/2010, 300.

³⁰ ZMV 02/2011, 115.

³¹ ZMV 02/2011, 119.

³² ZMV 06/2011, 307 f.

³³ Kästner, Karl-Hermann, ebd. 308

Betriebswirtschaftler*innen als Führungskräfte ersetzt werden, bewege sich der Dritte Weg „stark im Fokus der Selbstgefährdung“.³⁴ Eine Service-GmbH auf Dauer auszugründen, beschleunige die „Flucht aus dem kirchlichen Arbeitsrecht“.³⁵ Trotz dieser deutlichen Ansage flackerte indessen während der 15. Eichstätter Fachtagung im März 2012 nur am Rand das Motiv der unternehmerischen Mitbestimmung auf. Renate Oxenknecht-Witzsch wies zumindest darauf hin, „die dringend zur Klärung anstehende Frage der Unternehmensmitbestimmung vor die Gerichte zu tragen“,³⁶ falls auf der kirchenpolitischen Ebene keine Initiative erfolge.

2.4 Zweiter Anlauf

Eine solche Initiative auf der kirchenpolitischen Ebene erfolgte ziemlich überraschend im Juni 2012. Die Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) beschloss, eine Arbeitsgruppe „Unternehmensmitbestimmung“ einzurichten, um zu prüfen, „ob ein Unternehmensmitbestimmungsrecht in das kirchliche Arbeitsrecht integriert werden soll“.³⁶ Dadurch ermutigt, nannte die BAG-MAV auf ihrer Mitgliederversammlung im November desselben Jahres drei Brennpunkte des kirchlichen Arbeitsrechts, die in die Agenda-Liste der beauftragten Gruppe aufgenommen werden müssten: erstens die widerrechtliche vom Gesetzgeber geduldete Marktlogik kirchlicher Sozialkonzerne, zweitens die unternehmerische Mitbestimmung, drittens das eigene politische Mandat. Von den Bischöfen erwarteten sie endlich einen mutigen Schritt, die kirchengemäße unternehmerische Mitbestimmung zügig zu beschließen, und zwar als eine faire Beteiligung der Mitarbeitenden an Entscheidungen in Aufsichts- und Kontrollgremien kirchlicher Sozialkonzerne.

Die 16. Eichstätter Fachtagung befasste sich im März 2013 mit der „Interessenvertretung im kirchlichen Arbeitsrecht“. Doch die wolkige Formulierung des Themas, ohne dass die jeweiligen Träger und Adressaten genannt wurden, wer denn wessen Interessen gegen wen mit vielleicht gegenläufigen Interessen vertrete, hat das Tagungskonzept ziemlich zerfasern lassen. Zwei Monate später erinnerte die außerordentliche Mitgliederversammlung der BAG-MAV daran, dass die fünfte MAVO-Rahmenordnung bereits seit zehn Jahren unverändert in Kraft sei. Der bischöfliche Gesetzgeber müsse nun die Debatte über eine unternehmerische Mitbestimmung der Mitarbeitenden in den Aufsichtsgremien kirchlicher Unternehmen, dort wo es um strategische Planungen und die Kontrolle der operativen Ebene gehe, entschieden aufgreifen und definitiv, und zwar positiv abschließen. Dass sich die

³⁴ Schliemann, Harald, ebd. 308

³⁵ Hammer, Felix: ebd. 308

³⁶ Oxenknecht-Witzsch, Renate: ZMV 02/2012, 80.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Bischöfe taub stellen und tatenlos zusehen, wie die unternehmerische Mitbestimmung in den Großeinrichtungen der Caritas weiterhin eine „Fehlanzeige“ bleibt, sei für außenstehende Gesprächspartner unverständlich, zumal die Medien wiederholt aufgedeckt hätten, dass die Praxis der kirchlichen Einrichtungen jener Parole „Wo Kirche drauf steht, muss auch Kirche drin sein“³⁷ nur begrenzt entsprechen. 2.5 Konfliktphase. Die Arbeitsgruppe „Unternehmensmitbestimmung“ legte im Mai 2014 ihren Abschlussbericht vor – zwei Jahre nachdem sie dazu den Auftrag vom VDD erhalten hatte.³⁸ Gemäß diesem Auftrag hatten die Mitglieder der Arbeitsgruppe zunächst ermittelt, wie die unternehmerische Mitbestimmung im weltlichen Bereich geregelt und wie aussagekräftig sie für den kirchlichen Bereich sei. Sie hatten sich zudem gefragt, ob Elemente des Mitbestimmungsrechts der Unternehmen überhaupt im kirchlichen Arbeitsrecht verankert werden könnten und sollten. Wenn ja, dann sei auch zu überlegen, wie ein kirchliches Mitbestimmungsrecht der Unternehmen zu strukturieren und wie diese Struktur auf die unterschiedlichen Rechtsformen, Tätigkeitsfelder, die abweichende Größe der Einrichtungen sowie die Zahl der Mitarbeitenden abzustimmen ist. Wird die unternehmerische Mitbestimmung in die bestehende MAVO-Ordnung integriert oder dafür ein eigenständiges Gesetz geschaffen? Sollen in einem dualistischen Konzept Vertreter der Mitarbeitenden neben der MAV in die Aufsichts- und Kontrollorgane entsendet oder in einem monistischen Konzept die vorhandenen DiAG-MAV und BAG-MAV erweitert und mit zusätzlichen Rechten und Pflichten ausgestattet werden? Jedenfalls gelangten im Verlauf der Diskussion alle kircheninternen und externen Sachverständigen sowie alle Mitglieder der Gruppe übereinstimmend zu der Ansicht, dass rechtliche Gesichtspunkte einer kirchlichen Mitbestimmung auf Unternehmensebene nicht entgegenstehen.

Ein eindeutiges Urteil, ob es ratsam sei, eine unternehmerische Mitbestimmung in das kirchliche Arbeitsrecht aufzunehmen, konnte die Arbeitsgruppe angesichts der aufgeworfenen Fragen erwartungsgemäß nicht formulieren. Günter Däggelmann hat zwei Meinungsbilder nachzuzeichnen versucht:³⁹ Eine Mehrheit der Arbeitsgruppe habe mit drei Positionen für eine Mitbestimmungsregelung votiert, eine Minderheit habe zwar die Ansicht der Mehrheit weithin geteilt, jedoch bezweifelt, ob diese realisierbar sei, und ob ein neu geschaffenes Recht der unternehmerischen

³⁷ Thieme, Marlehn auf der Synode der EKD bei der Beratung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Magdeburg am 7.11.2011.

³⁸ Fast gleichzeitig legte die BAG-MAV einen umfassenden Forderungskatalog zur nun fälligen 10. Novellierung der MAVO-Rahmenordnung vor. Vgl. Ochsenknecht-Witzsch, Renate: Der Weg der MAVO-Novellierung, ZMV 03/2017, 144 f.

³⁹ Däggelmann, Günter: Unternehmensmitbestimmung in Einrichtungen der katholischen Kirche und ihrer Caritas? ZMV 06/2014, 308-310.

Mitbestimmung von der kirchlichen Dienstgeberseite überhaupt akzeptiert werde. Deshalb habe sie für eine „Politik der kleinen Schritte“ plädiert.

Mit der ersten Position der Mehrheitsmeinung wurde grundsätzlich bejaht, Arbeitnehmervertreter*innen an Entscheidungen in kirchlichen Aufsichtsräten zu beteiligen. Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene gehört immerhin zum Kernbestand deutschen Wirtschaftsrechts in Großunternehmen. Die Forderungen der Sozialethik beider Konfessionen gelten prinzipiell auch für kirchliche Unternehmen. Zudem enthält der Gedanke der Dienstgemeinschaft die gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeitenden, die sich als ihr zugehörig verstehen. Wenn die Kirche ernsthaft beabsichtigt, die Beteiligungsrechte der abhängig Beschäftigten zu respektieren, muss sie einer echten unternehmerischen Mitbestimmung auf der Ebene von Aufsichtsräten zustimmen. Mitarbeitervertretungen im Aufsichtsrat beeinflussen nämlich die Unternehmensstrategie und tragen diese positiv mit.

Mit der zweiten Position der Mehrheitsmeinung wurde darauf hingewiesen, dass auch im kirchlichen Dienst die zwei gleichwertigen Faktoren von „Arbeit und Kapital“ (im analogen Sinn) vorhanden seien, von deren Zusammenspiel die menschliche und soziale Wertschöpfung einer karitativen Einrichtung abhängt. Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat bringen eine neue Sichtweise in die Aufsichtsratsarbeit ein, die sonst in einem Gremium zu kurz kommt, das ausschließlich von Fachleuten der „Kapitalseite“, betriebswirtschaftlicher oder technischer Einsicht besetzt ist. Die Chance, bei Entscheidungen mitzubestimmen, motiviert die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dazu, sich mit der kirchlichen Einrichtung stärker zu identifizieren.

Mit der dritten Position wurde daran erinnert, wie sehr das Ansehen des kirchlichen Arbeitsrechts während der letzten Jahre im Raum der Politik, der Rechtsprechung, der Medien und selbst bei den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erheblich gesunken sei.

Auch innerhalb der Minderheitenmeinung kamen unterschiedliche Aspekte zur Sprache: Die Mitbestimmung in Unternehmen sollte nur ab einer gewissen Größenordnung und in bestimmten Rechtsformen eingeführt werden. Die Grundlagen der Mitbestimmung in Unternehmen seien rechtsverbindlich zu regeln, wobei die Beteiligungsmöglichkeiten der MAV herangezogen werden könnten. Die „Politik der kleinen Schritte“ meine ein Vorgehen, das sich in Etappen und Prozessen über mehrere Jahre hin erstreckt. Dass das deutsche Mitbestimmungsmodell weltweit einmalig ist und auch im staatlichen Bereich teilweise kritisch bewertet wird, spreche dagegen, die Mitbestimmung schon zum jetzigen Zeitpunkt einzuführen.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Einrichtungen in der Regie von Ordensgemeinschaften könnten aus der Grundordnung aussteigen. Einige unter den Zweifelnden gaben zu bedenken, dass von manchen Dienstgebern und Mitarbeitenden selbst die Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten punktuell abgelehnt werde; manche könnten sich von einer vollen Beteiligung der Arbeitnehmervertreter*innen in Aufsichtsräten überfordert fühlen.

Das Spektrum der Meinungsbilder, die Günter Däggelmann akribisch sortiert hat und abschließend in einer knappen Anmerkung bewertet, legen den vorsichtigen Verdacht nahe, dass jener Teil der Gruppe, die den Kirchenleitungen stärker verpflichtet ist oder den Vertretern der Dienstgeber oder Ordensgemeinschaften nahesteht, über die seit mehr als einem Jahrzehnt geführte Mitbestimmungsdebatte erst einmal „ganz viel Gras“ wachsen lassen oder sie auf die lange Bank schieben will. Dabei scheinen auch die asymmetrischen katholischen Machtverhältnisse in der Zusammensetzung der Arbeitsgruppe eine Rolle gespielt zu haben. Die bischöflichen Gesetzgeber schlossen sich der Meinung der Minderheit in der Arbeitsgruppe „Unternehmensmitbestimmung“ an. Sie zogen es vor, ihre sonst großen Erzählungen über den gemeinsamen Sendungsauftrag und die verbindende Dienstgemeinschaft zu verheimlichen und den marktförmig und betriebswirtschaftlich ambitionierten Kapitalgesellschaften einer scheinbar kirchennahen GmbH oder AG mitarbeiterbereinigte Kontroll- und Aufsichtsgremien zu erhalten, ohne dass deren vermeintlich religiösen Ziele von angeblich fremdbestimmten Interessen durchkreuzt würden. Im Schulterschluss mit denjenigen, deren Rat sie erfragten, waren sie entschlossen, den Mitarbeitervertretungen bloß eine „Mini“-Novellierung der MAVO zu bescheren, welche die Informationsrechte der MAV in wirtschaftlichen Fragen präzisieren und deren Mitwirkungsrechte erweitern würde. Wer mag ihnen wohl den dringenden Bedarf ausgedet haben, zumindest in jenen Einrichtungen mit veränderten Rechtsformen angemessene Mitarbeiterrechte zu verankern? Kann es sein, dass die Verteidiger einer theologisch aufgeladenen, inklusiven Dienstgemeinschaft mit einem Nivellierungs-Brosamen über jene gesiegt haben, die plausible Argumente zugunsten paritätischer Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte - und zwar auf allen Ebenen - wie in der freien Wirtschaft so auch in der Kirche angeboten hatten? Aber wer siegt, muss noch lange nicht Recht haben.

2.6 Unfairer Sieg

In dem differenzierten Spektrum jener Meinungsbilder der Arbeitsgruppe „Unternehmensmitbestimmung“ hatte eine Mehrheit der Gruppenmitglieder „für die Einführung einer Unternehmensmitbestimmung votiert und grundsätzlich eine Beteiligung von Dienstnehmervvertretern in kirchlichen Aufsichtsräten befürwortet“.⁴⁰ Denen haben die bischöflichen Gesetzgeber eine als skandalös empfundene Antwort gegeben. Als hätten sie bemerkt, welchen Scherbenhaufen sie hinterlassen haben, beriefen sie sehr bald eine weitere bischöfliche Arbeitsgruppe „Arbeitsrecht“ ein, die beschloss, „zunächst eine behutsame Gangart einzuschlagen und eine Unternehmensmitbestimmung in sechs bis acht Jahren in einem zweiten Schritt vorzusehen“.⁴¹ Was mehrere hinter vorgehaltener Hand befürchtet hatten, war tatsächlich eingetreten – das unmittelbare Aus einer kircheneigenen Unternehmensmitbestimmung. Um den Schein zu wahren, wurde die „Perlenkette“ von Arbeitsgruppen weiter geknotet, die wechselnd hintereinander und nebeneinander um Einfluss rangen. Die Personalwesenkommission des VDD berief Anfang Januar 2015 eine neue Arbeitsgruppe „MAVO-Novellierung“, die darüber beraten sollte, wie die Mitarbeiterschaft besser in wirtschaftliche Angelegenheiten einbezogen werden könne – dies wieder einmal unter Ausschluss der Gremien der Mitarbeiterseite. Wie absurd und skurril diese Berufung einer total exklusiven Arbeitsgruppe selbst bei einem schwelenden Dunst von Dienstgemeinschaft beurteilt wurde, zeigte sich nach dem massiven Protest der Mitarbeiterseite gegen ihre Aussperrung, so dass diese verspätete Projektgruppe ihre Arbeit erst im Herbst des Jahres, aber nun unter Beteiligung dreier Vertreter der BAG-MAG aufnehmen konnte. Allerdings hatte die bereits erwähnte bischöfliche Arbeitsgruppe „Arbeitsrecht“ im Juni dieses Jahres ihren Abschlussbericht mit der Empfehlung vorgelegt, „die Frage der Unternehmensmitbestimmung vorläufig zurückzustellen. Vordringlich sei eine Reform der Mitarbeitervertretungsordnung, die die MAVO im Hinblick auf ein künftiges Unternehmensmitbestimmungsrecht auf den Prüfstand stelle und gegebenenfalls modifiziere“.⁴² An dieser Vorgabe der bischöflichen Arbeitsgruppe „Arbeitsrecht“, die ohne synchronische Abstimmung mit der Projektgruppe „MAVO-Regulierung“ erfolgte, durfte diese Zweitgruppe wohl nicht mehr rütteln. So schrumpfte die Novellierungs-Agenda auf den begrenzten Regelungsbereich der Mitarbeitervertretungen, der Gesamtmitarbeitervertretungen und deren

⁴⁰ Bug, Stefan: Die neue Rahmen-MAV im Bereich der katholischen Kirche. Vom Prozess der Entstehung zum beschlussreifen Entwurf, ZMV 04/2017, 182 f., 182

⁴¹ Bug, Stefan: Die neue Rahmen-MAV im Bereich der katholischen Kirche. Vom Prozess der Entstehung zum beschlussreifen Entwurf, Protokollauszug der Sitzung der Bischöflichen Arbeitsgemeinschaft am 24. 04. 2014.

⁴² Oxenknecht-Witzsch, Renate: Der Regelungsentwurf zur MAVO-Novellierung, ZMV 06/2016, 314-316, 314.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dem Verlangen der Vertreter der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in den Aufsichts- und Kontrollgremien kirchlicher Sozialkonzerne und sozialer Werke mitzubestimmen, wurde klar und eindeutig eine Absage erteilt. Demütigend und verletzend erinnern solche Worte an jene Argumente der Arbeitsgruppe „Unternehmensmitbestimmung“, „die Mitarbeiterschaft müsste erst in die Lage versetzt werden, wirksam an unternehmerischen Entscheidungen der Rechtsträger mitzuwirken“.⁴³ Der hinkende Interessenausgleich im kirchlichen Sonderarbeitsrecht ist also vorerst, nicht schicksalhaft sondern durch „oberhirtliche“ Machtansprüche festgezurr.

2.7 Hinkender Ersatz

An die Stelle einer kircheneigenen Mitbestimmungsregelung trat ein Surrogat, das der VDD im Juni 2017 beschloss: „eine Novellierung der Rahmenordnung zur Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für einen eng begrenzten Regelungsbereich“.⁴⁴ Darin sind zwei Kernpunkte erwähnenswert, welche die Bischöfe und deren Gefolge den frustrierten MAV-Mitgliedern und den Mitarbeiter*innen als ein verschlüsseltes Zuckerbrot überbetrieblicher Mitwirkung gewährten - jedoch einzig im Rahmen der MAV, deren Reform vordringlich sei. Erstens eine komplizierte Neuregelung der möglichen Bildung einer Gesamt-MAV und/oder einer erweiterten Gesamt-MAV, die nicht mehr vom Einvernehmen zwischen Dienstgeber und MAV abhängig ist. Die Gesamt-MAV kann bei einem Rechtsträger mit mehreren rechtlich unselbständigen Dienststellen und Einrichtungen gebildet werden, in denen jeweils eigene MAVen existieren, etwa Krankenhäuser, die zugleich ein Altenheim, eine Reha-Einrichtung und eine Sozialstation betreiben. Die erweiterte Gesamt-MAV kann bei einer Mehrzahl von Rechtsträgern gebildet werden, soweit sie einer einheitlichen Leitung unterstehen, die auf diese einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Dies trifft für kirchliche, in einer Konzernstruktur organisierte Unternehmen zu, etwa die Alexianer GmbH, die Gesellschaft der Barmherzigen Brüder Trier, die Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe oder die Marienhaus Holding GmbH in Waldbreitbach. Die erweiterte Gesamt-MAV scheint sich als nachhinkende Nachbildung dem Konzernbetriebsrat im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes zu nähern.⁴⁵ Zweitens waren

⁴³ Oxenknecht-Witzsch, Renate: Der Regelungsentwurf zur MAVO-Novellierung, ZMV 06/2016, 314-316, 316.

⁴⁴ Bug, Stefan: Die neue Rahmen-MAV im Bereich der katholischen Kirche - Vom Prozess der Entstehung zum beschlussreifen Entwurf, ZMV 04/2017, 182 f., 182.

⁴⁵ Richartz, Ulrich: Die neue (erweiterte) Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 MAV, ZMV 05/2017, 234-238, 234: „Die erweiterte Gesamt-MAV kommt damit dem Modell des Konzernbetriebsrats im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 54 BetrVG) sehr nahe“. Vgl. Dittmann, Michael und Gescher, Herbert: Vorteile einer Gesamtmitarbeitervertretung, ZMV 04/2019, 193-195.

die Kirchenleitungen bereit, den Mitarbeitervertretungen zu gestatten, in jenen Unternehmen, in denen es eine Gesamt-MAV oder erweiterte Gesamt-MAV mit mehr als 100 Beschäftigten gibt, einen Wirtschaftsausschuss zu bilden, „das Übungsfeld und das Ersatzstück der fehlenden Unternehmensmitbestimmung“.⁴⁶ Auch in einer einzelnen Einrichtung kann die MAV einen Wirtschaftsausschuss einrichten, sofern in dieser mindestens 200 Personen beschäftigt sind, ohne dass eine Gesamt-MAV oder erweiterte MAV vorhanden ist. Die Agenda-Liste des Wirtschaftsausschusses ist auf mehr als das Doppelte angehoben worden.⁴⁷ Dennoch ist es dem aufwendigen Experiment des Verbandes der deutschen Diözesen nicht gelungen, mit dem Wirtschaftsausschuss sowie der erweiterten Gesamt-MAV und der Gesamt-MAV als Krönung der zehnten Novellierung der MAVO-Rahmenordnung die herbe Enttäuschung und den Unmut vieler Mitarbeiter*innen und deren Vertretungen aus dem Weg zu räumen, falls der Gesetzgeber dies überhaupt hat wollen.

Im ungünstigen Fall könnte sich das komplizierte Konstrukt des sonderarbeitsrechtlichen Wirtschaftsausschusses auf dem unvermeidlichen Weg, sich der weltlichen Mitbestimmungspraxis anzupassen, als ein lästiger Stolperstein herausstellen. Kritische Vorbehalte sind bereits laut geworden, dass die Bildung eines Wirtschaftsausschusses bloß fakultativ sei, dass im Wirtschaftsausschuss nicht jedes Mitglied, sondern nur solche aus Mitarbeitervertretungen Ansprüche auf eine Schulung in wirtschaftlichen Angelegenheiten hätten, und dass Mitarbeitervertretungen in einigen Diözesen bereits überlegen und intensiv darüber diskutieren, ob sie überhaupt eine Gesamt-MAV oder eine erweiterte Gesamt-MAV bilden sollen. Dem steht die Aussage von Experten gegenüber, die ein exklusives Verhältnis zwischen Gesamt-MAV und erweiterter Gesamt-MAV zurückweisen.⁴⁸ Das Bistum Speyer hat § 24 der Rahmen-MAV dahingehend ergänzt, dass mit der Errichtung einer erweiterten Gesamt-MAV eine in deren Zuständigkeitsbereich gehörende Gesamt-MAV entfällt. Offenbar hinkt auch die zehnte Novellierung der MAVO-Rahmenordnung in Trippelschritten den Selbstverständlichkeiten weltlicher Mitbestimmungsgesetze in Deutschland hinterher.

Der chronologische Wirrwarr des über mehr als zwanzig Jahre währenden Konflikts, eine Mitbestimmung der Mitarbeitenden in Kontroll- und Aufsichtsräten kirchlicher Kapitalgesellschaften einerseits einzuklagen und andererseits zu

⁴⁶ Oxenknecht-Witzsch, Renate: Novellierung der MAVO-Rahmenordnung beschlossen, ZMV 04/2017, 197.

⁴⁷ Gescher, Norbert: Der Wirtschaftsausschuss nach § 27b MAVO, ZMV 06/2017, 294-297.

⁴⁸ Gescher, Norbert: Aktuelle Probleme der (erweiterten) Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24 MAVO, ZMV 02/2018, 59-62; Dittmann, Michael: Die fakultative Bildung des Wirtschaftsausschusses nach § 27b Abs. 1, S. 1 und Abs. 2 Rahmen-MAVO, BAG-mav, 23. 5. 2018, 1-3; Gescher, Norbert und Dittmann, Michael: Welche Vorteile bietet die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung? BAG-mav, 31.5. 2019, 1-4.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

verweigern, drängt dazu, dieses chaotische Verfahren in einer bilanzierenden Reflexion zu beurteilen. Diese bezieht sich auf den institutionellen Rahmen und die Arena der Interaktionen, die Schieflage des Interessenkonflikts, dessen Dimensionen, die religiös aufgeladene Dienstgemeinschaft und die Kapitalkomponente karitativer Einrichtungen.

- Die Ausgangslage formt der strukturelle Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts, der durch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht vorgegeben ist. Allerdings lassen die regelmäßigen Novellierungen der MAVO-Rahmenordnung sowie die Interventionen weltlicher Gerichte erkennen, dass dieser Rahmen brüchig zu werden beginnt. Innerhalb des kirchlichen Regelwerks, das durch diesen Rahmen definiert ist, interagieren in einem relativ stabilen Beziehungsgeflecht individuelle und kollektive Akteure. Und in einer kirchenpolitischen Arena ringen eine begrenzte Anzahl kollektiver Akteure - Mitarbeitervertretungen und bischöfliche Gesetzgeber - seit Beginn dieses Jahrhunderts um das umstrittene Themenfeld der unternehmerischen Mitbestimmung.⁴⁹

- Die BAG-MAV ist ein kollektiver Akteur in der kirchenpolitischen Arena, als bundesweite Interessenvertretung der MAV anerkannt und vom VDD mit beachtlichen materiellen Ressourcen ausgestattet. Ein regelmäßiger und intensiver Austausch zwischen BAG-MAV und VDD mündete mit der Zeit in ein persönliches Vertrauensverhältnis. Beide Seiten respektierten sich als ernsthafte, konstruktiv eingestellte Gesprächspartner. Doch das Anliegen der BAG-MAV, eine stärker kirchenpolitische Rolle in der Interessenvertretung der MAV zu spielen, erzielte beim VDD keine Mehrheit. Sobald die arbeitsrechtliche und fachliche Ebene verlassen wurde und die verborgenen Dienstgeber, die Personalwesenkommission und der Verwaltungsrat ins Spiel kamen, wurde die Atmosphäre eher frostig. Auf der einen Seite standen kollektive Akteure, deren Interaktionen mit der Thematik der unternehmerischen Mitbestimmung zugleich den arbeitsrechtlichen Rahmen politisch verändern wollten, auf der anderen Seite jene vernetzten Akteure, die jede Novellierung einer MAVO-Rahmenordnung als bloß rechtstechnischen Vorgang betrachteten, dessen Abwicklung unverzüglich zu realisieren sei. Engere Beziehungen zum Gesetzgeber, also zusammengerechnet zu 27 Bischöfen zu

⁴⁹ Müller-Jentsch definiert Arena als „einen ‚Ort‘ geregelter Konfliktaustragung und institutionalisierter Problemlösung, aber auch einen ‚Kampfplatz‘, auf dem die jeweiligen Akteure nicht nur ihre widerstreitenden Interessen durchsetzen, sondern auch die prozeduralen Rahmenbedingungen zu verändern trachten“, Müller-Jentsch, Walther: Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Campus: Frankfurt am Main / New York 1997, 80; Jakobi, Tobias: Konfessionelle Mitbestimmungspolitik. Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankenhaussektors, edition sigma: Berlin 2007, 43-50, 44.

knüpfen, blieben eher symbolisch und stockten bereits auf halber Strecke. Dabei sind gerade sie und die Generalvikare in der hierarchisch monokratischen Kirchenstruktur jene individuellen Akteure, die für die Arbeitsverhältnisse und die Mitbestimmungspolitik äußerst relevant sind, wenngleich sie häufig überfordert wirken. Folglich haben auch jene freundlichen Gesprächskontakte der BAG-MAV mit den Dienstgebern des Caritasverbandes, des Katholischen Krankenhausverbandes Deutschlands und der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen nicht verhindern können, dass der komplex und intransparent auftretende Interessengegner die Mitarbeitervertretungen hat auflaufen lassen und über den amtskirchlichen Tisch gezogen hat.⁵⁰

- In der Chronologie des Interessenkonflikts um die unternehmerische Mitbestimmung in karitativen Kapitalgesellschaften war der Blickpunkt in erster Linie auf die Arena der direkten Interaktionen der BAG-MAV mit dem Netzwerk um den VDD gerichtet, das unmittelbar in die Novellierung der MAVO-Rahmenordnung involviert war. Darüber hinaus weiten sich mittelbar die Interaktionen der grundgesetzlich basierten Mitarbeitervertretungen in die Dimensionen zum einen der Dienstgeber- und Wohlfahrtsverbände sowie deren Mitglieder, zum anderen der Personalwesenkommission, des Verwaltungsrats, der bischöflichen Gesetzgeber, und schließlich der Anteilseigner und Leitungsteams der Kapitalgesellschaften, der Kostenträger, der Selbstverwaltungen der Gesundheits-, Pflege- und Sozialkassen sowie des staatlichen Gesetzgebers.

- Der strukturelle Rahmen des kirchlichen Sonderarbeitsrechts hat den Interaktionen der kollektiven Akteure nur wenig Atem gelassen, den arbeitsrechtlichen Interessenkonflikt um die unternehmerische Mitbestimmung religiös zu ummanteln. Dennoch ließ der rechtspolitische Diskurs einzelne Lücken, die außer dem so genannten Sendungsauftrag vor allem mit der Dienstgemeinschaft zu schließen versucht wurden. Die Schwachstelle dieser wolkigen Erzählung liegt indessen ebenso in der rätselhaft dunklen Entstehungsgeschichte,⁵¹ wie in der verwirrend begrifflichen Unschärfe, die zwischen einer erhobenen katholisch-dogmatischen Fackel und der nüchternen Struktur eines arbeitsrechtlichen Normgefüges oszilliert, zudem in dem binnenkirchlich asymmetrischen Machtverhältnis einer männlich-hierarchischen Führungsschicht, die - ohne

⁵⁰ Vgl. Jakobi, Tobias: Konfessionelle Mitbestimmungspolitik. Arbeitsbeziehungen bei Caritas und Diakonie am Beispiel des Krankensektors, edition sigma: Berlin 2007, 108-110, 116-119, 120 f. 132-150.

⁵¹ Lührs, Hermann: Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, in: Kirche und Recht, Ausgabe 2, Berliner Wissenschafts-Verlag: Berlin 2007, 227 ff.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

genderpolitischen Respekt⁵² und ohne Rücksicht auf eine ernsthafte Beteiligung der Mitarbeitenden auf allen Ebenen - relativ selbstherrlich deren praktische Anwendung zu interpretieren beansprucht. Der religiöse Friede könnte gesichert sein, wenn eine phrasenhaft verwendete Dienstgemeinschaft aus arbeitsrechtlichen Konflikten herausgehalten und ihrer inhaltsarmen Verkleidung entblößt würde. Gegensätzliche Interessen sollten diagnostiziert, abgewogen und in konkrete Lösungen transformiert werden. Der gemeinsame Entwurf eines sozialpartnerschaftlich zustimmungsfähigen Leitbildes an Stelle eines von außen auferlegten theologischen Konstrukts könnte dem Interessenausgleich dienen. Tatsächlich verwenden einseitig Interessierte den Kampfbegriff der Dienstgemeinschaft wie eine Art Luftblase, aus der ein sowohl von Belegschaftsmitgliedern mitbestimmter als auch ein von ihnen befreiter Aufsichtsrat entweicht, oder wenn eine nüchterne Argumentation über den Vor- oder Nachteil der unternehmerischen Mitbestimmung den Gesprächspartner nicht mehr überzeugen kann. Ihn mundtot zu machen, sind sowohl Dienstgeber einer Einrichtung als auch deren Mitarbeitende schnell bereit. Häufiger sind es jedoch kirchliche Amtsträger, die jene quasi-theologische Symbolwelt der Dienstgemeinschaft in den Deckmantel eines monokratisch-patriarchalen Arbeitsrechts kleiden, um die organisatorischen Optionen einer beteiligungsorientierten Unternehmensverfassung zu verdächtigen. „Dass sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche bis heute keine eigene Regelung der Unternehmensmitbestimmung geschaffen haben, [...] bedroht das kirchliche Profil und macht kirchliche Träger hinsichtlich des Sendungsauftrags ungläubwürdig“.⁵³

- In der Arbeitsgruppe „Unternehmensmitbestimmung“ war der Hinweis aufgetaucht, dass in karitativen Einrichtungen und Unternehmen, deren Zweck ein Care-Mandat und deren zustimmungsfähiges Leitbild ein sozialpartnerschaftlicher Interessenausgleich sind, die zwei gleichwertigen Faktoren von „Arbeit und Kapital“ vorhanden seien, durch deren Zusammenspiel die humane und soziale Wertschöpfung entsteht. Indem ein dinghafter Unternehmensbegriff auf juristische Personen, Rechtssubjekte oder Anteilhaber bezogen wird, unterliegen auch karitative Kapitalgesellschaften der Publikationspflicht, den Mitarbeitervertretungen den Bilanzwert zu präsentieren, der die übernommenen Immobilien, das Finanz- und Sachvermögen, die Forderungen gegenüber Kostenträgern, die öffentlichen Zuwendungen und regelmäßigen Zahlungen Dritter präsentiert sowie die Eigentumsverhältnisse transparent werden lässt.

⁵² Jakobi, Tobias: Kirchliche Krankenhäuser im Umbruch. Ein Forschungsbericht, Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung FAGsF: Frankfurt am Main, Juni 2005, 38 f.

⁵³ Oxenknecht-Witzsch, Renate: Kirchliches Profil im Wandel der Konzernbildung, ZMV 02/2017, 92.

3. Eine paritätische Verfassung kirchlicher Unternehmen

Aus dem langwierigen Feilschen um die zehnte Novellierung der MAVO-Rahmenordnung, deren Kern der zwanzigjährige Konflikt um eine kirchengemäße unternehmensbezogene Mitbestimmung war, ist am Ende eine „lächerliche Maus“⁵⁴ herausgekrochen, der ein paar Töne katholischer Soziallehre als Mini-Leitbild des kirchlichen Sonderarbeitsrechts entlockt wurden. Aber die kirchenpolitische Redewendung der so genannten katholischen Soziallehre als naturrechtlicher Prinzipienethik ist vom Zweiten Vatikanischen Konzil von der Formel: „sehen, urteilen, handeln - die Zeichen der Zeit im Licht des Evangeliums deuten“ abgelöst worden. Anschlussfähig an die hinkende Trennung von Staat und Kirche in Deutschland sowie des asymmetrischen Interessenskonflikts, der im Rahmen des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts zwischen Mitarbeitervertretungen einerseits und dem normgebenden Netzwerk mächtiger Akteure andererseits geführt wird, ist Oswald von Nell-Breunings arbeitsethisches und arbeitspolitisches Bemühen, die abhängig Beschäftigten an den Entscheidungen über die Ziele und Maßnahmen von Kapitalgesellschaften zu beteiligen. Um den „Wechsel von Bochum“⁵⁵ einzulösen, hat er sich während der Hälfte seines öffentlichen Wirkens für die unternehmerische Mitbestimmung eingesetzt. Im Folgenden sollen die Lernschritte nachgezeichnet werden, die ihn von der Reflexion einer arbeits- und gesellschaftsrechtlichen Mitbestimmung zum Entwurf einer paritätischen Unternehmensverfassung gelenkt haben.

3.1 Arbeitsrechtliche Mitbestimmung

Was Nell-Breuning unter einer arbeitsrechtlich orientierten Mitbestimmung verstand, ähnelt etwa jener Regelung, die der bischöfliche Gesetzgeber zunächst einseitig dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht zugewiesen hatte, nämlich eine Mitbestimmung von Mitarbeitenden und deren Vertretungen, die ausschließlich auf die Ebene einer Einrichtung beschränkt bleibt. Diesen im kirchlich- bürgerlichen Milieu verbreiteten „blinden Fleck“, das funktional begründete Direktionsrecht im Betrieb und die dortigen

⁵⁴ „Parturient montes, nascetur ridiculus mus - Es kreißen die Berge, geboren wird nur eine lächerliche Maus“, (Quintus Flaccus Horaz).

⁵⁵ Die Erklärung des Bochumer Katholikentags aus dem Jahr 1949 lautet: „Der Mensch steht im Mittelpunkt jeglicher wirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Betrachtung. Das bisherige Wirtschaftsrecht war zu sehr den Dingen und zu wenig den Menschen zugewandt. Es muss durch ein Betriebsrecht ersetzt werden, das den Menschen in seinen Rechten und Pflichten in den Vordergrund rückt. Die katholischen Arbeiter und Unternehmer stimmen darin überein, dass das Mitbestimmungsrecht aller Mitarbeitenden bei sozialen, personalen und wirtschaftlichen Fragen ein natürliches Recht in gottgewollter Ordnung ist, dem die Mitverantwortung aller entspricht. Wir fordern seine gesetzliche Festlegung. Nach dem Vorbild fortschrittlicher Betriebe muss schon jetzt überall mit seiner Verwirklichung begonnen werden“, Nell-Breuning, Oswald: Der Wechsel von Bochum, in: Wirtschaft und Gesellschaft heute, Band II, Verlag Herder: Freiburg im Breisgau 1957, 129-131; Generalsekretariat der Zentralkomitees der Deutschen Katholikentage, Katholikentag, 114.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Herrschaftskonflikte von der Leitungskompetenz im Unternehmen und den dortigen Interessenkonflikten strikt abzukoppeln,⁵⁶ wollte Nell-Breuning nicht hinnehmen, weil ihm bewusst war, dass die betrieblichen Autoritätskonflikte eingefärbt bleiben von Interessenkonflikten auf der Unternehmensebene zwischen der Geschäftsführung und denjenigen, die einem so genannten freien Arbeitsvertrag unter ungleichen Verhandlungsbedingungen zustimmen müssen, weil sie sich in der Lebenslage abhängiger Arbeit befinden. Was die kirchliche Einrichtung oder der weltliche Betrieb inzwischen haben, nämlich eine Mitarbeitervertretung und eine Betriebsverfassung, fehlt dem katholischen Sonderarbeitsrecht noch auf der Ebene der Unternehmen. Denn im radikalen Verständnis Nell-Breunings kennen die kirchlichen Kapitalgesellschaften in der Rechtsform der gGmbH oder gAG - was die Ebene der Aufsichtsgremien angeht - noch gar nicht die häufig beschworene, aber seit langem ausstehende, wechselseitig einvernehmliche Zusammenarbeit der Gesellschafter oder des Vorstands mit der anderen Personengruppe, die als abhängig Beschäftigte ihr Arbeitsvermögen bereitstellen. Dabei gehören - im strengen Sinn und überspitzt formuliert - diejenigen, die täglich einen großen Teil ihrer wachen Stunden im Unternehmen verbringen, sich diesem als zugehörig fühlen und mit ihm identifizieren, rechtlich gar nicht zur Einrichtung oder zum Unternehmen dazu, sondern sind ihm vergleichsweise durch Quasi-Lieferverträge ihres Arbeitsvermögens verbunden, wie sie fallweise mit außenstehenden Rohstofflieferanten oder Zulieferbetrieben abgeschlossen werden. Sie sind auf dieser partnerschaftlich mitbestimmten Ebene noch gar nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen jener Personengruppe, der das Unternehmen gehört bzw. die es leitet, ohne dessen Eigentümer zu sein, was durch das Gerede von der so genannten Dienstgemeinschaft immer noch verschleiert wird.⁵⁷

3.2 Gesellschaftsrechtliche Mitbestimmung

Dass in einer kapitalistischen, sozial temperierten Marktwirtschaft das Lohnarbeitsverhältnis nicht als in sich ungerecht anzusehen sei,⁵⁸ ist eine Position, die dem Sozialethiker Nell-Breuning vertraut war. Aber ebenso vertraut war ihm der

⁵⁶ Segbers, Franz: Im kirchlichen Milieu hält sich hartnäckig ein blinder Fleck, „der eine elementare Unterscheidung absichtlich ausblendet, nämlich die zwischen der betrieblichen Ebene einerseits, in der ein Interessenausgleich zwischen der MAVO und denen gesucht wird, die das Direktionsrecht ausüben, und der Ebene der Aufsichts- und Kontrollgremien andererseits, in denen unternehmerische Steuerungs- und Machtfragen entschieden werden, in: ders.: Unternehmen von Diakonie und Caritas unter Reformzwang. Unternehmensmitbestimmung, ZMV 01/2017, 2-5, 5.

⁵⁷ Hengsbach, Friedhelm: Die Unternehmen paritätisch verfassen, in: Emunds, Bernhard / Hockerts, Hans Günter (Hg.): Den Kapitalismus bändigen, Oswald von Nell-Breunings Impulse für die Sozialpolitik, Verlag Ferdinand Schöningh: Paderborn 2015, 111-128, 112.

⁵⁸ Nell-Breuning, Oswald von: Lohnvertrag – Gesellschaftsvertrag, in: Die Neue Ordnung 10/1956, 68; Hagedorn, Jonas: Oswald von Nell-Breuning SJ. Aufbrüche der katholischen Soziallehre in der Weimarer Republik, Verlag Ferdinand Schöningh: Paderborn 2018, 386 f.

Satz, den Papst Pius XI. in dem Sozialrundsreiben „Quadragesimo anno“ 1931 formuliert hatte: „Für den heutigen Stand der Wirtschaft mag immerhin eine gewisse Annäherung des Lohnarbeitsverhältnisses an ein Gesellschaftsverhältnis nach Maßgabe des Tunlichen sich empfehlen“.⁵⁹ Deshalb hat Nell-Breuning sich dafür eingesetzt, dass die arbeitsrechtliche Stellung derjenigen, die abhängig beschäftigt sind, in eine partielle Angliederung an ein Gesellschaftsverhältnis transformiert würde. Derartige Vorstellungen stießen jedoch auf erheblichen Widerstand deutscher Unternehmer. Dieser Widerstand mag dem Bedenken entspringen, dass auf der Ebene der Kontroll- und Aufsichtsgremien einer Kapitalgesellschaft ein Interessenkonflikt zwischen dem Grundrechtsbezug der Mitarbeitervertreter und der verfassungsfesten Eigentumsgarantie der Anteilseigner⁶⁰ bzw. der daraus abgeleiteten Verfügungsbefugnis der Vorstandsmitglieder existiert. Verfechter der „sozialen“ Marktwirtschaft lehnten eine unternehmerische Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten ab, weil der Lenkungsmechanismus des Marktes, die Gewinnchance sowie die Vermögenshaftung beim Verlustrisiko beschädigt würden. Auch von katholischer Seite wurden skeptische Stimmen laut. Die einen sahen in der wirtschaftlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer einen rechtswidrigen Eingriff in das Eigentumsrecht der Anteilseigner bzw. in die Entscheidungsbefugnis der Gesellschafter.⁶¹ Andere meinten, die unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die nicht eingeschränkt sei, stoße im Eigentumsrecht der Unternehmer bzw. in der Verfügungsbefugnis der Manager, die nicht Eigentümer sind, an eine unaufhebbare Grenze. Dagegen lässt sich argumentieren: Wenn zwei Rechtspositionen, nämlich die von Leitungsorganen bzw. Anteilseignern und die von abhängig Beschäftigten, die ihre Subjektstellung im Unternehmen anerkannt wissen wollen, miteinander kollidieren, ist eine Güterabwägung im Sinn praktischer Konkordanz zu treffen, so dass die Rechtsansprüche beider Gruppen bei optimaler Verwirklichung der konträren Positionen wechselseitig beschränkt werden. Dieser Grundsatz kann auch auf die Kollision des Rechts der Arbeitnehmer*innen auf Mitbestimmung im Unternehmen mit dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, die vom Betriebsverfassungsgesetz und von drei Mitbestimmungsgesetzen ausgenommen sind, übertragen werden. Da das Recht auf Selbstbestimmung nur innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes gilt, wird folglich das Recht auf Mitbestimmung als dessen Bestandteil vom kirchlichen

⁵⁹ Pius XI: Quadragesimo anno, Nr. 65.

⁶⁰ Hahn, Judith: Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen zwischen deutschem Verfassungs- und Europäischem Gemeinschaftsrecht, Ludgerus Verlag: Essen 2009, 124-130, 124 f.

⁶¹ Nell-Breuning, Oswald: Streit um Mitbestimmung, Europäische Verlagsanstalt: Frankfurt am Main 1968; ders.: Eigentum, Wirtschaftsordnung und wirtschaftliche Mitbestimmung, Schriftenreihe der IG Metall, Nr. 64: Frankfurt am Main 1975.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Selbstbestimmungsrecht nicht vollständig verdrängt.⁶² Nell-Breuning hat sich indessen seit den 1970er Jahren von jener „Fehleinstellung“ verabschiedet, dass die unternehmerische Mitbestimmung nur über eine Vermögensbeteiligung der Arbeitenden zu erreichen sei. Vielmehr würden die abhängig Beschäftigten nicht als kleine Anteilseigner mitbestimmen wollen, „sondern ausgesprochenermaßen und betont auf Grund ihrer Arbeitsbeteiligung“.⁶³ Selbst ein Einzelunternehmer ist nicht auf Grund seines Eigentums berechtigt, Arbeitnehmer*innen in Dienst zu nehmen und der eigenen Befehlsgewalt zu unterwerfen, sondern auf Grund eines asymmetrischen Vertrages, durch den die Nichteigentümer dazu gezwungen werden, mit Hilfe ihres Arbeitsvermögens, über das sie ausschließlich verfügen, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Zudem sind moderne Kapitalgesellschaften überwiegend in der Rechtsform der GmbH oder der Publikumsgesellschaft organisiert, in denen bestellte Geschäftsführer oder Manager über die Entscheidungsmacht verfügen, ohne dass sie Eigentümer der Einrichtung oder des Unternehmens sind. Folglich können in der Epoche solcher Rechtsformen die beschränkte Entscheidungsmacht der Gesellschafter bzw. die beschränkte Haftung der Anteilseigner einerseits und die unternehmerische Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten andererseits als miteinander vereinbar angesehen werden, solange die Geschäftsführung die Kompetenz der Letztentscheidung behält. Das Bundesverfassungsgericht hat 1979 die Position Nell-Breunings bekräftigt, dass zwar durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 die Rechte der Geschäftsführer und Manager beeinträchtigt werden, aber die Grenze, bis zu der die Eigentumsgarantie des Grundgesetzes gilt, nur verschoben, nicht jedoch beseitigt wurde.

3.3 Aufgepfropfte Mitbestimmung

Nell-Breuning hat die Entscheidung der Verfassungsrichter zwar kritisch beurteilt, insofern diese dem Eigentum an Produktionsmitteln, das unter Mitwirkung des Arbeitsvermögens der abhängig Beschäftigten entsteht, einen sehr hohen Rang eingeräumt haben, aber dennoch gewürdigt, dass die Klage der Arbeitgeber gegen das quasi-paritätische Mitbestimmungsgesetz von 1976 zurückgewiesen wurde. Er hielt weiterhin an der Überzeugung fest, dass alle bisherigen Mitbestimmungsgesetze in Deutschland - Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951, Betriebsverfassungsgesetz von 1952, Mitbestimmungsgesetz von 1976 - als

⁶² Segbers, Franz: Unternehmen von Diakonie und Caritas unter Reformzwang. Unternehmensmitbestimmung, ZMV 01/2017, 2-5, 3; Blens, Dirk: Anspruch auf Unterrichtung und Anhörung aus der Richtlinie 2002/14/EG, ZMV 01,2003, 2-4, 2; Reichold, Hermann: Die Europäisierung des Mitarbeitervertretungsrechts, ZMV 06/1999, 264 ff.

⁶³ Nell-Breuning, Oswald: In eigener Sache, Stimmen der Zeit 1980,159-166, 165.

entscheidenden Makel eine „hinkende Parität“ aufweisen,⁶⁴ dass sie nämlich die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bloß auf eine unveränderte Gesellschaftsstruktur aufgepfropft hätten. Seiner Meinung nach sei der Begriff des Unternehmens auf ein Ensemble von Sachen und Rechten, auf einen bloßen Vermögensgegenstand beschränkt geblieben, das einer Gruppe von Gesellschaftern oder Anteilseignern als Rechtssubjekten zugeordnet werde.⁶⁵ Zudem richtet sich die öffentliche Aufmerksamkeit weiterhin auf die Betriebsverfassung, die eine Unternehmensverfassung überflüssig mache. Aber beide Einheiten lassen sich nicht gegeneinander ausspielen. Denn der Betriebsrat oder die MAVO haben Mitbestimmungsrechte, die erschöpfend definiert sind, während die Vertreter der Arbeitnehmer in den Gesellschaftsorganen an deren Informationsfluss und Entscheidungen voll beteiligt sind.⁶⁶ Betriebsräte oder kirchliche Mitarbeitervertretungen stehen indessen ohne überbetrieblichen, gewerkschaftlichen Rückhalt auf verlorenem Posten.⁶⁷ Zudem wird die aufgepfropfte quasi-paritätische Mitbestimmung mit apokalyptischen Vorbehalten und Einwänden überschüttet: Die Rationalität der Meinungsbildung und Entscheidung gehe im Aufsichtsrat verloren, der Dualismus der Interessen klammere umstrittene Fragen aus und verschiebe riskante Entscheidungen, die Polarisierung stärke die Macht des Vorstands, die Interessen seien bei hoher Rentabilität gleichsinnig, bei Verlusten konfliktiv, in Tarifkonflikten werde der Grundsatz der Gegnerfreiheit durchlöchert. Der damalige Präsident des BDI Michael Rogowski bezeichnete 2004 die paritätische Mitbestimmung gar als „Irrtum der Geschichte“.⁶⁸ Auch ein Teil der im Bildungsbürgertum sozialisierten kirchlichen Führungspersonen scheint von der krankhaften Sorge geplagt zu sein, Mitarbeitervertreter in den unternehmerischen Kontrollgremien könnten als Rivalen der Geschäftsleitung auftreten. Dabei bestätigen überwältigende Erfahrungen aus der Privatwirtschaft, dass sie sich als Verbündete

⁶⁴ Hagedorn, Jonas: Von ‚Mitbestimmung aus Miteigentum‘ zur ‚rechtsformunabhängigen Unternehmensverfassung‘. Der Konzeptwechsel Oswald von Nell-Breunings SJ in der Frage der wirtschaftlichen Mitbestimmung, in: Emunds, Bernhard / Hockerts, Hans Günter (Hg.): Den Kapitalismus bändigen, Oswald von Nell-Breunings Impulse für die Sozialpolitik, Verlag Ferdinand Schöningh: Paderborn 2015, 95-110, 97.

⁶⁵ Es scheint, dass Nell-Breuning sich eines Sprachspiels bedient, das einem Unternehmen die Rechtsfähigkeit abspricht, sofern es formal in die spezifische Struktur eines Eigentumsverhältnisses nicht eingefügt ist. Im gängigen Sprachgebrauch umfasst der wenig präzise Begriff des Unternehmens sowohl eine juristische Person, ein Rechtssubjekt als auch eine wirtschaftlich-finanzielle, aber nicht rechtsfähige Einheit, der ein wie immer unterstellter Eigentümerbezug fehlt.

⁶⁶ Hagedorn, Jonas: Von ‚Mitbestimmung aus Miteigentum‘ zur ‚rechtsformunabhängigen Unternehmensverfassung‘. Der Konzeptwechsel Oswald von Nell-Breunings SJ in der Frage der wirtschaftlichen Mitbestimmung, in: Emunds, Bernhard / Hockerts, Hans Günter (Hg.): Den Kapitalismus bändigen, Oswald von Nell-Breunings Impulse für die Sozialpolitik, Verlag Ferdinand Schöningh: Paderborn 2015, 95-110; Hengsbach, Friedhelm: Die Unternehmen paritätisch verfassen, ebd. 111-128; ders.: Beteiligung an der Entscheidungsmacht, in: ders. / Werner Sombart (Hg.): Das Proletariat, Metropolis: Marburg 2008, 182-185.

⁶⁷ Die Chronologie der fünften und zehnten Novellierung der MAV-Rahmenordnung hat die exklusive Aussperrung der BAG-MAV aus dem definitiven Prozess der Normgebung belegt.

⁶⁸ Paul, Joachim: Praxisorientierte Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Springer 32015, 235.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

der Vorstandsmitglieder erweisen, weil sie die strategischen Ziele der Unternehmen unterstützen und zudem mit dem Vorstand und den Gewerkschaften gemeinsam jene politische Front bilden, die mächtig genug ist, dem Druck zu widerstehen, der von Kostenträgern und staatlichen Organen auf die Sozial-, Gesundheits- und Pflegebranche und deren Mitarbeitenden ausgeübt wird.

3.4 Paritätische Unternehmensverfassung

Gemeinsam mit einigen wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Kollegen⁶⁹ hat Nell-Breuning eine Unternehmensverfassung⁷⁰ entworfen, die 1968 veröffentlicht wurde. Deren Kernbestandteile lassen sich so skizzieren: Das Unternehmen als Sachgegenstand wird transformiert in einen Personenverbund, ein personenrechtliches Subjekt. Als natürliche Personen gehören dazu die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Anteilseigerinnen und Anteilseigner sowie ein Leitungsorgan. Die Arbeitnehmer*innen sind nicht mehr Außenstehende, sondern „Insider“, Vollmitglieder eines Rechtssubjekts, das alle einschließt, die in dieser oder jener Weise dazugehören und mit unterschiedlichem Engagement darin wirksam sind. Die persönlichen und sozialen Beziehungen der Mitglieder werden durch grundlegende Normen, Gesetze und Ordnungen geregelt. Die Gruppenstruktur ist dreipolig angelegt. Eine Gruppe stellt ihr Geldvermögen zur Verfügung, eine zweite Gruppe ihr Arbeitsvermögen, eine dritte Gruppe ihr Leitungsvermögen. Oberstes Organ ist die Unternehmensversammlung, die sich aus zwei Einheiten zusammensetzt - der Hauptversammlung der Anteilseigner und der Belegschaftsversammlung der Mitarbeitenden. Dem Unternehmensrat obliegt die Kontrolle des Leitungsorgans, das die gesamte Einheit initiativ lenkt. Es soll mindestens drei Mitglieder haben, die keiner Interessengruppe zugehören; das Mitglied, das für Personal- und Sozialwesen zuständig ist, soll das Vertrauen der Belegschaft und der Gewerkschaft genießen. Die Verfassung garantiert, dass die Interessen der einzelnen Gruppen einschließlich des öffentlichen Interesses in allen entscheidungsrelevanten Organen vertreten sind. Die Funktionen sind in einer Art Gewaltenteilung ausdifferenziert. Die gleichberechtigt vertretenen Gruppen der Anteilseigner und der Arbeitnehmer bestellen das Leitungsorgan. Dessen Funktion ist nach innen und nach außen gerichtet: Im Dialog mit den Gruppen der Anteilseigner und der Mitarbeitenden hat es deren divergierende Interessen auszugleichen und kreativ zu integrieren, den Wertschöpfungsprozess optimal zu organisieren und den

⁶⁹ Boettcher, Erich / Hax, Karl / Kunze, Otto / Nell-Breuning, Oswald von / Ortlieb, Heinz-Dietrich / Preller, Ludwig: Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung. Ein Bericht: Berlin 1968.

⁷⁰ In dem Konzept der Professorengruppe wird der Unternehmensbegriff mehrdeutig, in wechselnden Bezügen verwendet, vorwiegend in Bezug zu personenrechtlichen Subjekten.

Verbraucherinnen und Verbrauchern innovative, menschenfreundliche und umweltverträgliche Güter anzubieten.

Die paritätische Unternehmensverfassung, die Nell-Breuning vorgelegt hat, enthält ein Basis- und ein Aufsichtsorgan, das zweipolig angelegt ist, unter Einschluss des Leitungsorgans dreipolig.⁷¹ Das Basisorgan und das Aufsichtsorgan werden von den Gruppen gebildet, die ihr Arbeitsvermögen und ihr Geldvermögen - Arbeit und Kapital - zur Verfügung stellen; sie berufen das Leitungsteam, das über eine initiative Dynamik verfügt. Unter den heutigen Verhältnissen, zumal in den Unternehmen der Gesundheits-, Pflege- und Sozialdienste wäre eine demokratische, mehrpolige Fassung des Basis- und das Aufsichtsorgans angemessen: eine Gruppe stellt ihr Arbeitsvermögen, eine andere ihr Naturvermögen, das Werner Sombart die „Sparbüchse der Erde“⁷² nannte, eine weitere ihr Geldvermögen und eine vierte das Gesellschaftsvermögen zur Verfügung. Im Zusammenspiel der kollektiven Akteure – Arbeitskräfte, Umweltbewegte, Anteilseigner und öffentliche Hand bzw. deren Vertreter – sowie der Ressourcen, über die sie verfügen, wird die unternehmerische Wertschöpfung erzeugt. Doch vorher verständigen sich die Gruppenvertreter und entscheiden darüber, welche Güter, wie und für wen diese hergestellt werden. Und nach deren erfolgreichem Absatz verständigen sie sich und entscheiden gemeinsam darüber, wie die durch den Verkauf erzielten Einkommen fair auf die beteiligten Gruppen verteilt werden.

Die normative Wertentscheidung, die einer solchen personenbezogenen, mehrpolig erweiterten Verfassung zugrunde liegt, findet in der so genannten Mitbestimmungskommission von 1970 unter Kurt Biedenkopf ihren Ausdruck, „dass die Unterwerfung unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt mit der Würde des Menschen nur dann vereinbar ist, wenn dem Betroffenen die Möglichkeit der Einwirkung auf die Gestaltung der Leitungs- und Organisationsgewalt eingeräumt wird, der er unterworfen ist“.⁷³ „Durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen wird der Forderung Rechnung getragen, dass über Menschen und ihre Schicksale prinzipiell nicht ohne deren Mitwirkung, selbst oder durch gewählte Vertreter entschieden werden sollte. Der Arbeiter soll nicht ‚seine Seele in der Garderobe abgeben‘, wenn er eine Fabrik betritt (Henry Ford I.). Er bleibt stets

⁷¹ In dem Sozialrundschriften: „Quadragesimo Anno“ 1931, Nr. 69 nennt Pius XI. die Trias: Intelligenz, Kapital, Arbeit“ (intellectus, res, opera); Nell-Breuning, Oswald von (1966/1969): Der Unternehmer als dritte Größe – Eigentum und Arbeit als Ordnungsfaktoren (1966), in: Oswald von Nell-Breuning (Hg.): Mitbestimmung – wer mit wem? Freiburg i.Br.: Herder 1969, 85–94.

⁷² Sombart, Werner: Der moderne Kapitalismus, Bd. III, 1, 272.

⁷³ Boettcher, Erich / Hax, Karl / Kunze, Otto / Nell-Breuning, Oswald von / Ortlieb, Heinz-Dietrich / Preller, Ludwig: Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung. Ein Bericht: Berlin 1968.

Bleibt der hinkende Interessenausgleich schicksalhaft für den kirchlichen Sonderweg?

Subjekt, auch wenn er sich durch Arbeitsvertrag zur Ausführung von Weisungen verpflichtet hat“.⁷⁴

In der römischen Sozialverkündigung nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil wird betont, dass der Respekt vor dem Wert der Arbeit in der Würde der Personen verankert ist, die diese Arbeit tun. In einer Ansprache an die Internationale Arbeitsorganisation im Jahr 1969 erklärte Papst Paul VI.: „Quer durch alle Konflikte, die unsere Zeit zerreißen, macht sich stärker als der Anspruch auf Mehr-Haben in steigendem Maß ein berechtigtes Verlangen geltend nach Mehr-Sein. Seit fünfzig Jahren haben Sie ein immer dichteres Netz rechtlicher Regelungen geschaffen, durch das die Arbeit der Männer, Frauen und der Jugendlichen geschützt und ihnen eine angemessene Entlohnung gesichert wird. Nunmehr ist es Ihre Aufgabe, durch entsprechende Maßnahmen allen Arbeitern eine organische Beteiligung zu sichern nicht nur an den Früchten ihrer Arbeit, sondern auch an den Entscheidungen über wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, die für deren eigenes Los und für das ihrer Nachkommenschaft von Bedeutung sind“.⁷⁵ In einem Apostolischen Schreiben erwähnte derselbe Papst 1971, dass der zunehmend politische und gesellschaftliche Charakter ökonomischer Entscheidungen verlange, „dass immer mehr Menschen an der Vorbereitung von Entscheidungen, an den Entscheidungen selbst und an deren Ausführung beteiligt werden“.⁷⁶

Kirchliche Einrichtungen, die sich auf eine paritätische Unternehmensverfassung einlassen, nähern die Wege der Gerechtigkeit in der Kirche den Wegen der Gerechtigkeit in der Welt an. Sie orientieren sich an der Römischen Bischofssynode, die 1971 erklärt hat: „Weiß die Kirche sich verpflichtet, Zeugnis zu geben für die Gerechtigkeit, dann weiß sie auch und anerkennt, dass, wer immer sich anmaßt, den Menschen von Gerechtigkeit zu reden, an allererster Stelle selbst vor ihren Augen gerecht dastehen muss“.⁷⁷

⁷⁴ ebd.

⁷⁵ Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Bundestagsdrucksache VI/ 334: Bonn 1970, 65.

⁷⁶ Paul VI.: Ansprache an die Internationale Arbeitsorganisation (1969), in: Texte zur katholischen Soziallehre – Die sozialen Rundschreiben der Päpste und andere kirchliche Dokumente: Köln u. a. 2007, 441-456, 452.

⁷⁷ Römische Bischofssynode 1971: Gerechtigkeit in der Welt, Texte zur katholischen Soziallehre, Ketteler Verlag: Bornheim 1992, 495-517, 507.

4. Resümee

Die Reflexion über die hinkende Interessenvertretung kirchlicher Mitarbeiter*innen auf der Ebene kirchlicher Einrichtungen vor allem in veränderten Rechtsformen legt fünf Schlussfolgerungen nahe: Erstens sind die kreativen Antworten dieser Einrichtungen auf die ökonomisch-politischen Herausforderungen einseitig an einer marktorientierten Profilierung und betriebswirtschaftlichen Effizienz ausgerichtet gewesen, während die Erwartungen der Mitarbeitervertretungen auf Beteiligung und Mitbestimmung auf unternehmerischer Ebene nicht respektiert wurden. Zweitens haben die bischöflichen Gesetzgeber fahrlässig oder absichtlich ihre Aufsichtspflicht gegenüber den kirchlichen Einrichtungen schleifen lassen, die sich veränderter Rechtsformen etwa der gGmbH oder der gAG bedient haben, ohne den Rechten der Mitarbeitenden auf eine Mitbestimmung in den Kontroll- und Aufsichtsgremien Geltung zu verschaffen. Drittens haben die bischöflichen Gesetzgeber versäumt, im Verlauf der Novellierung der jeweiligen Rahmenordnungen die Mitarbeitervertreter als gleichberechtigte Partner des regelmäßig zitierten „Sendungsauftrags“ in den Prozess der Normsetzung strukturell und nicht bloß auf beliebigen Zuruf⁷⁸ einzubeziehen. Viertens kann im kirchlichen Sonderarbeitsrecht das Schleifen jenes Bollwerks hierarchisch autokratischer Ansprüche auf alleinige Letztentscheidung gelingen sowohl durch die Floskel der Hoffnung „Nach der Novellierung ist vor der Novellierung“ als auch durch passiven Widerstand und offene Rebellion. Und fünftens scheinen die monokratischen Verfahren, derer sich die bischöflichen Gesetzgeber bedienen, um einen bloß hinkenden Interessenausgleich aufrecht zu erhalten, in jenen nicht schicksalhaften humanen und sozialen Defiziten einer Glaubenspraxis und Kirchenstruktur zu wurzeln, für die Gleichstellung, Mitbestimmung und Demokratisierung weithin noch ein unverständliches Rauschen bedeuten.

⁷⁸ Joussem, Jacob: Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Normsetzung im kirchlichen Raum, „Insofern spricht sehr viel dafür. (auch) die Mitarbeiterseite geordnet an Entscheidungsprozessen zu beteiligen und nicht lediglich auf Zuruf, ungeordnet.“ ZMV 05/2016, 250-253, 253.