

diese bei den Textentwürfen der Hirtenbriefe zu berücksichtigen und erst dann über eine endgültige Fassung zu entscheiden. Diese neue Vorgehensweise hat F. Hengsbach im Hinblick auf den US-amerikanischen Wirtschaftshirtenbrief als „Dialogmethode“ beschrieben. „Die Bischöfe haben den vom Zweiten Vatikanischen Konzil wiederentdeckten Glaubenssinn des ganzen Gottesvolkes sowie dessen prophetische Kompetenz ernst genommen.“¹³

In der Volk-Gottes-Theologie des Konzils ist der katholischen Soziallehre also eine theologisch-ekklesiologische Legitimationsbasis erwachsen, auf die sie zurückgreifen kann, um diese neue Vorgehensweise zu rechtfertigen und das oben beschriebene hierarchische Kommunikationsmodell zu überwinden. Die in Österreich und den USA gemachten Erfahrungen gilt es auszuwerten und für die päpstliche Soziallehre nutzbar zu machen. Auch sie wird zukünftig nur dann ihre „prophetische Kraft“ entfalten und Verbindlichkeit erlangen können, wenn sie prinzipiell dem gesamten Gottesvolk die Möglichkeit einer Partizipation einräumt. Die „Bereitschaft zum Dialog und zur Zusammenarbeit für alle Menschen guten Willens“ (CA 60) ist in entsprechende demokratische Verfahrenswesen bei der Entstehung und Abfassung von Enzykliken zu übersetzen, da erst so die Kompetenzen des gesamten Gottesvolkes adäquat Berücksichtigung finden. Statt Informations- und Kommunikationsmittel zur Überwachung von Befreiungstheologen einzusetzen, sind diese dem weltweiten Meinungsaustausch über die Überlebensfragen der Menschheit dienstbar zu machen. Erst so wird die Soziallehre der Kirche wirklich eine „katholische“ und kirchliche.

¹³ F. Hengsbach, Ein neuer Typ katholischer Soziallehre, in: Katholische Sozialakademie Österreichs – Publik Forum (Hg.), Wirtschaftliche Gerechtigkeit für alle – Katholische Soziallehre und die US-Wirtschaft. Hirtenbrief der katholischen Bischofskonferenz der USA, Frankfurt 1987; vgl. auch: Gegen Unmenschlichkeit in der Wirtschaft. Der Hirtenbrief der katholischen Bischöfe der USA „Wirtschaftliche Gerechtigkeit für alle“. Aus deutscher Sicht kommentiert von F. Hengsbach, Freiburg – Basel – Wien 1987, 201–219.

Theo Lause

Mitarbeitervertretungen – auch Volk Gottes?

Die Idee des Volkes Gottes hat sich wohl bei den Mitarbeitervertretungen der Kirche, nicht aber bei allen Mitgliedern der Kirchenleitung durchgesetzt. Lause schildert die konkrete Situation, beklagt die geringen Möglichkeiten, sich wirkungsvoll für die KollegInnen einzusetzen, und geht auch auf die strukturellen und personellen Ursachen ein. red

Ach du liebe Zeit! „Wir sind Volk Gottes“ und der von mir gewünschte Erfahrungsbericht über kirchliche Mitarbeitervertretungen – wie geht das zusammen? In den Niederungen des Alltags ist von guten und richtigen und wichtigen theologischen Grundsätzen selten etwas zu spüren. Ich muß mir schon Mühe geben, daß bei viel verwendeten Begriffen wie „Dienstgemeinschaft“ und „gemeinsam getragene Verantwortung“ nicht zur Unzeit ein leicht ironischer Unterton durchschlägt. In der Praxis der kirchlichen Mitarbeitervertretungen geht es in der Regel um genau den gleichen Ärger, der beim Personalrat im öffentlichen Dienst oder beim Betriebsrat in der Privatwirtschaft anfällt: Da gibt es Probleme mit der Eingruppierung, mit der Mehrarbeit, mit dem Urlaub, mit der Kündigung und allen anderen Sachfragen, über die nun einmal unterschiedliche Meinungen auch unter Christen bestehen können. Das ist wohl unvermeidlich und vielleicht der notwendige Beweis dafür, daß wir in der Kirche richtige normale Menschen sind und noch keine Heiligen.

Aber – und da fängt die Praxis an, mit der Aussage „Wir sind Volk Gottes“ in einen Gegensatz zu geraten – die Möglichkeiten (oder die Rechte) der Mitarbeitervertretungen, sich wirkungsvoll für ihre Kollegen einzusetzen, sind weitaus geringer als die der Betriebsräte in den Betrieben der Wirtschaft. „Wir sind Volk Gottes“ – als theologischer Überbau hoch und hehr über der tristen Wirklichkeit der Satzungen und Ordnungen! Haben die Juristen, die den Bischöfen die von ihnen verkündeten Gesetze entwerfen, noch nichts vom Konzil gehört, oder haben

sie ihr Wissen in wasserdichten Schubkästen verschlossen, um eine zufällige, unkontrollierte Vermischung auszuschließen? Es gibt sowohl in der MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung) wie in der KODA-Ordnung noch Bestimmungen, die nicht unter die Überschrift „gemeinsam getragene Verantwortung“ passen wollen. Ich möchte sie eher als erhebliche Restbestände des „Herr-im-Hause-Standpunktes“ charakterisieren.

Dabei halte ich nicht viel davon, laut nach der Demokratisierung der Kirche zu rufen und dabei auf gut oder weniger gut funktionierende Demokratiemodelle im staatlichen Bereich zu starren.

„Alle Gewalt geht vom Volk aus“ – zweifellos auch beim Staat keine Gewähr für Frieden, Freiheit, Menschenrechte und Menschenwürde. Aber doch unter allen denkbaren Lösungen mit Schwachstellen die beste bisher bekannte Möglichkeit. Diese Forderung für die Kirche zu erheben, paßt nicht mit dem Kirchenbild zusammen, das ich (immer noch) habe. Ich sehe Kirche so, daß Vollmacht (und ich bin mir nicht sicher, ob Macht oder Gewalt das gleiche ist wie Vollmacht) von Gott ausgeht. Das muß aber nicht heißen, daß sie ausschließlich und automatisch und für alle Bereiche auf den Bischof und die Pfarrer übergeht. Das könnte sehr wohl bedeuten, daß die Kirche in der Ausübung der von Gott ausgehenden Vollmacht (und der nun einmal notwendigen „Macht“) *demokratischen Formen* sehr nahe kommen könnte.

Erheblicher Handlungsbedarf

Im Bereich der Mitarbeitervertretung ist danach erheblicher Handlungsbedarf festzustellen, nicht nur darum, die Mitwirkungsmöglichkeit des Betriebsrates zu erreichen, der ja zum Teil den Zielkonflikt zwischen den Interessen der Mitarbeiter und denen des Arbeitgebers ausgleichen soll. Das wäre viel zu wenig. Kirchliche Mitarbeiter müßten unter der Überschrift „Wir sind Volk Gottes“ viel ernster genommen werden, viel eigenverantwortlicher arbeiten können. Kirchliche Mitarbeitervertretungen müßten viel mehr hineingenommen werden in die Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben der jeweiligen Einrichtung, aber auch in die Entscheidung über die Belange der Mitarbeiter.

Hier wäre zunächst einmal der *kirchliche Gesetzgeber* gefragt, d. h. der Bischof. Ob der Bischof hier in der Vollmacht Gottes handelt oder als der laut Kirchenrecht mit Macht ausgestattete „Chef“, mag unentschieden bleiben. Bedrückend ist allerdings, daß der Gesetzgeber, dessen Allzuständigkeit ich bezweifle und der obendrein auch richterliche Gewalt hat, der einzig mögliche Adressat meiner Forderung sein kann. Daß aber Handlungsbedarf auf dieser Ebene besteht, ist kaum zu bezweifeln. Was soll eine „Mitwirkung“ der Mitarbeitervertretung bei Einstellungen, die sich darauf beschränkt, die Zustimmung verweigern zu können, wenn mit der Einstellung gegen geltendes Recht verstoßen wird oder wenn der begründete Verdacht besteht, daß der Bewerber den Arbeitsfrieden in unzuträglicher Weise stören würde oder daß der Bewerber ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll. Bisher ist mir noch kein Fall bekannt geworden, in dem die Mitarbeitervertretung recht bekommen hätte. Oder gar die Beteiligung bei der Kündigung. Gut – eine Kündigung ohne Einhaltung der Verfahrensvorschriften ist nichtig. Aber mit der Entscheidung hat die Mitarbeitervertretung nichts zu tun. Und die für den Notfall vorgesehene Schlichtung kann man gleich vergessen. Selbst wenn dort festgestellt wird, daß der Arbeitgeber, z. B. bei Einstellungen, die Rechte der Mitarbeitervertretung nicht beachtet hat, bleibt das ohne Folgen. Ein staatliches Gericht kann man nicht anrufen, weil dessen Zuständigkeit zwar die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis abdeckt, nicht aber die aus Mitarbeitervertretungsangelegenheiten.

Und ein kirchliches Gericht? Seit der Forderung der Synode in Würzburg nach kirchlichen Verwaltungsgerichten herrscht Funkstille!

Aber nicht nur der kirchliche Gesetzgeber ist gefragt. Beim *konkreten Arbeitgeber* ergeben sich ebenfalls Probleme. Kirchliche Arbeitgeber sind Körperschaften, Vereine, Einrichtungen in vielfältigen Rechtsformen. – Immer aber werden sie vertreten durch Menschen, den Generalvikar, den Pfarrer, den Kirchengemeinderat, den Vorstand. Die Haltung, „daß ich ja schließlich die Verantwortung trage“, ist weit verbreitet und wird

allgemein für richtig und unverzichtbar gehalten. „Wir sind Gottes Volk“ – ja, natürlich. Wir sind miteinander verantwortlich – wenn gerade die Pflichten des Mitarbeiters angesprochen sind. Wir dienen gemeinsam dem gleichen Ziel und dem gleichen Herrn – aber am liebsten dienen doch sehr viele an leitender Stelle.

Die nach der MAVO sehr begrenzten Rechte der Mitarbeitervertretungen werden oft genug vom Arbeitgeber nicht beachtet. Ob es um Einstellungen geht, um Eingruppierungen oder Höhergruppierungen, um Urlaub oder Arbeitszeit – immer wieder trifft man auf Verantwortliche in Dienstgeberfunktion, die nicht bereit oder in der Lage sind, die gewählten Vertreter der Mitarbeiter ernst zu nehmen. Daß die in der MAVO vorgegebene Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit Ausdruck einer christlichen Grundhaltung sein muß, kann oder will mancher nicht begreifen.

Und wir Mitarbeiter?

Sind wir denn voll vom Bewußtsein, als „Volk Gottes“ zu handeln, wenn wir unsere Arbeit tun? Kann man für die Arbeit in ganz unterschiedlichen Bereichen, im pastoralen Dienst, in der Verwaltung, im Religionsunterricht, als Hausmeister, als Krankenpfleger, in der Bildungsarbeit, im Kindergarten, in der Jugendarbeit, in der Hauswirtschaft usw. überall und immer diese Überzeugung voraussetzen? Ist für viele von uns nicht Kirche ein Arbeitgeber, der zufällig paßte; vielleicht der Ort, vielleicht der Arbeitsplatz, vielleicht das Geld, vielleicht der Vorgesetzte? Möglicherweise warten wir gerade auf die nächst bessere Gelegenheit. Ist das verworlich? Was wären wir für armselige Nieten, wenn wir nicht unser Geld auch an anderer Stelle verdienen könnten! Sehen nicht manche in kirchlichen Arbeitsverhältnissen nur die Belastung, die sich aus der besonderen Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber Kirche ergibt? Ich habe es schon erlebt, daß Mitarbeitervertreter für diese besondere Belastung eine besondere Entlohnung „herausholen“ wollten. Als wenn die Loyalitätspflicht etwas mit Leistung zu tun hätte!

Ein besonderes Problem mit der Aussage „wir sind Volk Gottes“ ergibt sich für kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeitervertretun-

gen daraus, daß wir zum Volk Gottes gehören, aber doch nur ein sehr kleiner Teil von ihm sind. Die vielen Gläubigen und die ehrenamtlichen Mitarbeiter sind ebenso Volk Gottes. Und da sind auch bei gleichem guten Willen unterschiedliche Interessen und eine andere Sicht mancher Dinge wahrscheinlich.

Die beruflich Tätigen neigen dazu, sich für die wirklichen Fachleute zu halten, die besser, qualifizierter, systematischer arbeiten können. Manchmal wird es geradezu als lästig empfunden, wenn *ehrenamtliche* „Volk-Gottes-Mitarbeiter“ gleichberechtigt mitreden wollen. Die Ehrenamtlichen verstehen oft nicht den Unterschied zwischen dem nach Menge und Dauer begrenzten, freiwilligen Dienst und der Berufsarbeit und erwarten von den Hauptamtlichen über ihre berufliche Verpflichtung hinaus ein zusätzliches Engagement, wie sie selbst es auch neben einer andersartigen Berufsarbeit erbringen. So war es lange Zeit eine immer wieder gehörte Klage, daß in manchen Berufen (z. B. bei Kindergärtnerinnen) die Gemeinden von den Mitarbeitern eine unbezahlte, „freiwillige“ Mitarbeit, z. B. als Jugendgruppenleiter, verlangten. Klagen dieser Art gehen allerdings in letzter Zeit zurück, wobei ich derzeit noch nicht weiß, ob die Einsicht wächst oder ob die Knappheit der Fachkräfte solche Forderungen verbietet.

Resümee:

Eine großartige Sache – das Verständnis von Kirche als „Volk Gottes“. Eine überzeugende Idee – „Was alle angeht, soll von allen entschieden werden“. Aber ein praktikables Modell fehlt. „Wir sind Gottes Volk.“ Wir alle. Der Papst und die Bischöfe, die Pfarrer und die Hauptamtlichen, die Frommen und die weniger Frommen. Kirche geht uns alle an, deswegen soll alles von allen entschieden werden. Ja – aber wie? Wenn verschiedene Gruppierungen des Volkes Gottes unterschiedliche Meinungen und Interessen haben? Wenn sich z. B. der Kirchengemeinderat als gewählte Vertretung der Gemeinde, der sich darum sorgt, wie die notwendige Arbeit der Gemeinde getan und finanziert werden kann, und die Mitarbeitervertretung, die sich als Interessenvertreter der Mitarbeiter versteht, nicht einigen können über das Mögliche und Nötige? Wie entscheiden dann

alle, da es ja alle angeht? Wird dann unser guter Wille, gemeinsam „Volk Gottes“ zu sein, nur noch deutlich in der Art und Weise, wie wir miteinander umgehen? Müssen wir uns mehr Zeit und Geduld nehmen, aufeinander zu hören? Ja, natürlich – aber wie geht das, wenn äußere Umstände Fristen für Entscheidungen setzen?

Einen Bericht hätte ich darüber schreiben sollen, wieweit kirchliche Mitarbeitervertretungen die Möglichkeit haben, nach dem Prinzip zu arbeiten „Was alle angeht, soll von allen entschieden werden“. „Thema verfehlt“ würde wohl darunterstehen, wenn es ein Schulaufsatz wäre. Oder ist die Fragestellung falsch? Ich weiß es nicht. Aber ich weiß, daß die Frage mich veranlaßt hat, das Problem der Vertretung der Interessen der kirchlichen Mitarbeiter in einem neuen Zusammenhang zu sehen.

Felizitas Teske

„Was alle angeht, soll von allen entschieden werden“

Erfahrungen aus der Hildesheimer Diözesansynode 1989/90

Im Antwortbrief zu unserer Bitte um den folgenden Bericht schrieb Frau Teske u. a., „daß Synode zur Zeit wirklich die einzige Form ist, in der auf ‚völlig gleicher Ebene‘ miteinander geredet und entschieden werden kann. – Darüber hinaus war unsere Synode von Anfang bis Ende einfach ‚spannend‘, womit ich meine, daß im Miteinander von Priestern und Laien eine ganze Menge gelernt wurde und man geradezu spüren konnte, daß diese Lernprozesse sich nicht nur auf die Kommunikation untereinander, sondern besonders auf das Praktizieren demokratischer Elemente bezog“.

Der Bericht zeigt aber auch, wie stark sich die vorgegebenen Strukturen und Einstellungen auch auf den Prozeß einer Synode, auf ihre Ergebnisse und auf deren Umsetzung auswirken. Dort aber, wo Christen in ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenz ernst genommen und die Strukturen entsprechend weiterentwickelt werden – so

haben die Leiter/innen der Arbeitskreise im Laufe der Zeit auch Stimmrecht im Vorstand der Synode erhalten –, kann ein wirklich brauchbares Ergebnis der Arbeit erwartet werden. red

I. Der Weg zur Synode

Dr. Josef Homeyer wird im Herbst 1983 Bischof von Hildesheim. In der Folgezeit besucht er alle Dekanate des Bistums und kommt mit vielen Gruppierungen vor Ort ins Gespräch. Im November 1986 schreibt er den Gemeinden einen Brief, nach dem Bistumsheiligen, dessen Fest im November gefeiert wird, „Bernwardsbrief“ genannt. In diesem Brief geht es um Überlegungen zu einer Pastoral in der Diözese Hildesheim. Hier beschreibt der Bischof vor allem eine Situation, die dadurch charakterisiert ist, daß für den Glauben eine sehr „dünne Luft“ herrsche. Es solle nun nach Möglichkeiten gesucht werden, diese Atmosphäre zu verbessern und den Gemeinden zu helfen, lebendiger, ausstrahlender und einladender zu werden. Nach weiteren Überlegungen schreibt der Bischof am Ostermontag 1987 den Gemeinden einen zweiten Brief, „Emmausbrief“ genannt, in dem er die Synode ankündigt und darauf hinweist, daß in der Synode „nach der gemeinsamen Zielsetzung für den Weg der Kirche von Hildesheim“ gesucht werden solle.

So ist quasi ein Hin-und-her-Prozeß zwischen Bistum und Bischof eingeleitet, der auch das gesamte synodale Unternehmen prägen soll, oft aber auch an strukturellen Grenzen, langen Dienstwegen und „Behäbigkeit“ von Gremien und Verwaltungen krankt.

II. Der synodale Prozeß

Der Bischof fordert in diesem zweiten Brief die Gemeinden, Gemeinschaften und Verbände, aber auch Einzelpersonen auf, anhand seiner im Bernwardsbrief vorgenommenen Analyse ihre Stellungnahme abzugeben. Eine „Arbeitsgruppe Synode“ tagt zeitgleich, um sowohl die strukturellen Elemente als auch inhaltliche Fragen zu klären. Dieser Arbeitsgruppe gehören neben Mitgliedern der Diözesanleitung auch Mitglieder des Vorstandes des Diözesanrates der Katholiken und vom Bischof gebetene Ein-