

Josef Wiener

Die Kirche als Arbeitgeber

Welche Möglichkeiten hat ein kirchlicher Arbeitgeber, das Klima in seinem „Betrieb“ so zu gestalten, daß es einer christlichen Orientierung entspricht? Rein finanziell eher wenig, da auf die anderen kirchlichen Einrichtungen und auf das gesellschaftliche Umfeld Rücksicht zu nehmen ist. Wohl aber können die Mitarbeiter durch ein höheres Maß an Vertrauen und durch eine in die eigene Verantwortung gegebene Weiterbildung ihre Persönlichkeit und ihre Fähigkeiten in hohem Ausmaß entwickeln. red

Nach Auskunft des Institutes für kirchliche Sozialforschung (IKS) beschäftigt gegenwärtig die Kirche in Österreich etwa 24.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Neben den Diözesen und Stiften sind damit auch die Ordensgemeinschaften und die Pfarren miteingeschlossen, also eine recht unterschiedliche Größenordnung vom „Kleinstbetrieb“ einer Pfarre, die eine teilzeitbeschäftigte Sekretärin angestellt hat, bis zu „Großbetrieben“ in der kirchlichen Verwaltung mit mehreren hundert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Der nun folgende Bericht bezieht sich auf das Pastoralamt der Diözese Linz, das heute etwa 220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, und die „Regionalen Dienste“ (Personalstelle für Laienmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in der Seelsorge). Das Pastoralamt habe ich 18 Jahre lang geleitet, und die „Regionalen Dienste“ sind mir auch zum gegenwärtigen Zeitpunkt anvertraut (ca. 200 MitarbeiterInnen).

Zum ersten Mal wurde ich Arbeitgeber als Regens des Priesterseminars, wobei dieser Bereich überschaubar war und die Beziehung zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen einer fast familiären Situation sich abspielen konnte.

Ganz anders war die Situation, als ich im Jahre 1974 die Leitung des Pastoralamtes übernahm und damit die Arbeitgeberfunktion wahrzunehmen hatte für einen Betrieb in der Größenordnung von damals mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für diese Funktion als Arbeitgeber war ich in keiner Weise vorbereitet. Außer einigen Kenntnissen in der katholischen Soziallehre hatte ich keinerlei sonstige ausbildungs-

mäßige Voraussetzungen für diese Aufgabe. Dennoch gab es keine nennenswerten Schwierigkeiten, weil zum einen ein kooperativer Betriebsrat da war und ein menschlich und fachlich hochstehender Personalreferent, der sich in verschiedenen Funktionen bewährt hatte und sich so zum Personalreferenten und Fachmann für Sozialberatung qualifiziert hatte.

Im Bemühen, einen möglichst sozialen Vorzeigebetrieb zu entwickeln, erlebte ich sehr bald die relativ engen Grenzen, insbesondere in finanzieller Hinsicht, aber auch in den Gesetzmäßigkeiten, die überall und somit auch im kirchlichen Bereich gegeben sind. Solche Gesetzmäßigkeiten sind zum Beispiel eine gewisse Schematisierung, die es verhindert, eine wirklich leistungsgerechte Entlohnung zu realisieren, oder auch die Tatsache, daß Reformen immer nur dann möglich sind, wenn bestehende „Errungenschaften“ nicht angerührt werden, wenn also Reformen immer nur so geschehen, daß niemand etwas weggenommen wird und immer jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in irgendeiner Weise auch etwas dazubekommt. Es war deshalb nicht möglich, ein eigenständiges Gehaltsschema zu entwickeln, das die Unebenheiten eines Gehaltsschemas, das sich an den öffentlichen Dienst anlehnt, ausgleichen hätte können. Diese Unebenheiten bestehen etwa darin, daß jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relativ wenig verdienen in einer Zeit, in der sie sehr notwendig finanzielle Mittel für Familiengründung und Hausstandsaufbau brauchen, während ältere in einer Zeit, in der sie nicht mehr so notwendig auf einen höheren Verdienst angewiesen sind, ganz gut ausgestattet sind. Offensichtlich sind auch die Betriebsräte nicht in der Lage, über ihren Schatten zu springen, und bevorzugen deshalb immer ein irgendwie geartetes Gießkannenprinzip, das jedem etwas, wegen der geringen Größenordnung der vorhandenen Mittel aber im Endeffekt niemandem wirklich spürbare Verbesserungen bringt. Im finanziellen Bereich war es also letztendlich nur in geringem Ausmaß möglich, dem sozialen Anspruch zur Realisierung zu verhelfen, zumal es notwendig war – etwa in der Frage von Kinderzulagen –, immer auch den Gleichklang mit anderen kirchlichen Arbeitgebern zu suchen. Trotz der bescheidenen Möglich-

keiten ist es gelungen, zum Ausdruck zu bringen, daß dem Arbeitgeber die Familie seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig ist.

Waren im finanziellen Bereich die Möglichkeiten relativ gering, so waren sie in einem anderen Bereich weitaus größer, nämlich in der Anerkennung der Menschenwürde, im Respekt vor der Person, also in der Anerkennung dessen, was Cardijn formulierte, daß der einzelne Mensch, auch der kleinste im Betrieb wertvoller und größer ist als alles Gold der Welt.

Dieser Horizont wurde wahrgenommen in drei Bereichen: im Vertrauen, in der Mitsprache und in der Bildungsmöglichkeit. Das weit verbreitete Wort, daß „Vertrauen gut sei, Kontrolle aber besser“, hat zwar eine Berechtigung, weil jeder Mensch eben auch eine Neigung zu Defiziten hat, gilt aber generell nicht. Nichts oder kaum etwas kann Menschen mehr motivieren als ein Vorschub an Vertrauen. Dieses Vertrauen drückt sich aus im Bemühen, möglichst viele Informationen allen zukommen zu lassen, z. B. durch Betriebszeitung, Betriebsversammlung, Möglichkeiten zur Auskunftserteilung, aber auch im Versuch, das Ziel – oder wie man heute sagt – das Leitbild eines Betriebes möglichst gut zu vermitteln und an der jeweiligen Gestaltwerdung dieses Zieles die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen zu lassen. Als besonderer Ausdruck des Vertrauens gilt auch die „Schlüsselgewalt“, daß also die Dienstnehmer den Hausschlüssel haben, aber auch im Verzicht auf die elektronische Erfassung von Dienstzeiten sowie der eigenverantwortliche Umgang mit Postwertzeichen, Telefon und Materialien.

Die generelle Aufforderung zur Mitsprache wurde einmal ausdrücklich als fachlich begleitetes Modell versucht, wobei auch die Grenzen einer solchen Mitsprache deutlich wurden, und zwar nicht nur im Bildungsbe- reich, sondern auch in durchaus verständlichen Reaktionen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwar bereit waren, die ihnen zugewiesene Aufgabe so gut wie möglich zu erfüllen, die sich aber auf der anderen Seite weigerten, ein größeres Ausmaß von Verantwortung zu übernehmen.

Das hier deutlich gewordene Dilemma zwischen Mitsprache und Mitverantwortung ist nicht leicht lösbar. Die gegebenen Struktu-

ren bezeichnen deutlich die Verantwortungsträger, während es nicht ohne weiteres möglich ist, die Verantwortlichkeit von qualifizierter Mitsprache so klar zu umschreiben, daß diese Verantwortung realistisch zum Ausdruck kommt. Dennoch scheint mir die Mitsprache im Betrieb nicht nur für die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Sinngebung ihrer Tätigkeit bedeutsam zu sein und damit auch für ihre Lebensfreude und ihr Wohlbefinden, sondern durchaus auch im richtigen Verständnis des Betriebes selbst, weil nicht selten gute Vorschläge gemacht werden, die wegen der Problemnähe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Lösungsversuche und für die Einschätzung der Situation bedeutsam sind. Gerade im pastoralen Bereich sind ja die Lösungsversuche abhängig von einer möglichst guten Einschätzung der realen Wirklichkeit. Eine abgehobene Theorie ist wie eine dünne Eisschicht, die die besten Vorschläge ins Schleudern bringt, wenn nicht immer wieder die „Bodenhaftung“ zur Wirklichkeit in einer differenzierten Weise gesucht wird, und dazu sind in besonderer Weise „die kleinen Leute“ mit ihrer alltäglichen Erfahrung wichtig.

Am erfolgreichsten konnte und kann die Wertschätzung vor den einzelnen Menschen im Bereich der Weiterbildung registriert werden. Im kirchlichen Dienst unserer Diözese gibt es seit langem einen zusätzlichen Bildungsurlaub von fünf Tagen, der – und das ist das Bedeutsame daran – nach eigener Wahl durch die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer konsumiert werden kann. Das ist ein deutliches Zeichen dafür, daß nicht das Dienstgeberinteresse im Vordergrund steht, möglichst zielorientierte Weiterbildung zu machen, sondern das eigene Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für die Inanspruchnahme dieser Bildungsfreistellung wird lediglich die Bildungsrelevanz bestimmter Veranstaltungen überprüft, nicht aber, ob diese im unmittelbaren Interesse des Betriebes liegen. An finanziellen Zuschüssen wird gegenwärtig im Pastoralamt jährlich ein Betrag von S 600.000,- dafür verwendet, bei den Regionalen Diensten S 270.000,- für Weiterbildung und S 350.000,- für Supervision.

Natürlich ist es auch im Pastoralamt üblich, daß durch ein eigenes Bildungsreferat solche

Bildungsmöglichkeiten verfügbar gemacht werden und daß selbstverständlich auch zu Bildungsvorgängen eingeladen wird, die im Interesse des Arbeitgebers liegen. Es soll aber nicht verschwiegen werden, daß bei der Weiterbildung Grenzen sichtbar werden, die in der einzelnen Person liegen, aber auch in allgemeinen Voraussetzungen, und daß auch die Dynamik beachtet werden muß, die durch solche Bildungsvorgänge ausgelöst wird. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die man gerne an einem bestimmten Platz behalten möchte, bilden sich eben so weiter, daß sie genau diesen Platz verlassen und nach eigenen Wünschen eine andere Tätigkeit suchen.

Trotz allem Begrenztsein dieser Bemühungen kann mit Freude und Dankbarkeit festgestellt werden, daß bei vielen Leuten im Pastoralamt im Laufe der Jahre ein guter Fortschritt im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung feststellbar ist und daß nicht nur in Einzelfällen, sondern insgesamt ein guter Standard an personaler Reife entstanden ist, der im wesentlichen auf den Dreiklang von Vertrauen, Engagement und Bildung zurückzuführen ist. Nicht unerwähnt soll noch bleiben, daß der Versuch unternommen wurde, bei der Konzeption des neuen Diözesanhauses dahingehend zu arbeiten, die nun einmal notwendige innerbetriebliche Hierarchie möglichst klein zu halten, das heißt, Büros, Betriebsmittel und Arbeitsmöglichkeiten sowie die sozialen Einrichtungen für alle in gleicher Weise verfügbar zu machen. Dasselbe gilt von „Privilegien“ etwa im Bereich der Dienstzeit, die weniger vom Standpunkt der „Bedeutsamkeit“ einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters begründet sein dürfen, sondern eben von der besonderen Art des Dienstes.

Als Resümee und als Ergebnis der Analyse der Aufgabe eines kirchlichen Dienstgebers kann festgestellt werden, daß der Bereich der finanziellen Besserstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relativ gering ist, daß aber sehr viel möglich ist im Bereich der Motivation, der Mitsprache und der Bewertung der Personenwürde.

Das alles aber kann nur realisiert werden, wenn sich der kirchliche Dienstgeber vor der Versuchung der Macht, die er nun einmal hat, hütet, nämlich seine Meinung als einzig richtige zu betrachten und unbequeme Leu-

te einfach wegzuschicken, und wenn er sich darauf einläßt, den Dialog zu suchen, auch wenn dieser zeitaufwendig und mühsam ist. So gesehen hat die Kirche die Möglichkeit, in ihrer Dienstgeberfunktion bei aller Anerkennung der Errungenschaften im Bereich der Dienstnehmerorganisationen jene zusätzliche Qualität zu vermitteln, die im Horizont des Evangeliums liegt.

Reinhard Voß

Erfahrungen und Reflexionen ökumenischen Kirche-werdens am Beispiel von Laurentiuskonvent und Ökumenischer Basisgemeinde Wethen

Die Kirchen brauchen auf ihrem Weg in die Zukunft neben der Weiterentwicklung der vorhandenen Gemeinde-Strukturen auch neue Formen von Gemeindebildung. Ein solch neuer Versuch einer Gemeindeerneuerung auf ökumenischer Basis wird hier vorgestellt. Dabei betont der Autor, wie wichtig für die Basisgemeinschaft Wethen auch das Zusammenwirken in und mit den Ortsgemeinden ist. red

1. Idee, Anspruch und Entwicklung

„Der Laurentiuskonvent versteht sich als eine Form konkreter Gemeinde Jesu Christi. Er vereint Menschen, die bereit sind, als Antwort auf das Evangelium in verbindlicher und ganzheitlicher Weise gemeinsam zu leben.

Die Gemeinschaft des Laurentiuskonvents ist ein Teil der weltweiten ökumenischen Christenheit. Dementsprechend bemühen sich die Mitglieder, ihr Zusammenleben auf der Grundlage einer ökumenischen Spiritualität zu gestalten. Die Mitgliedschaft in der Herkunftskonfession bleibt in der Regel erhalten. Das Zusammenleben im Laurentiuskonvent ermutigt und stärkt Mitglieder, ihre Verantwortung für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung wahrzunehmen und somit zur Erneuerung der Kirche und Veränderung der Welt beizutragen.

Die konkrete Ausgestaltung des Zusammenlebens liegt in der Verantwortung der Mitglieder in ihren jeweiligen Gruppierungen . . .“