

Kirchliche Arbeitsbeziehungen - die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden

Hermann Lührs

hermann.luehrs@uni-tuebingen.de

Institut für Politikwissenschaft

Professur für politische Wirtschaftslehre

Melanchthonstr. 36

72074 Tübingen

EBERHARD KARLS

UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Zum Autor:

Der Sozialwissenschaftler Hermann Lührs (geb. 1958), Studium in Göttingen mit den Schwerpunkten Soziologie und Politik ist langjähriger Mitarbeiter einer Einrichtung der evangelischen Entwicklungshilfe und ist als Arbeitnehmersvertreter Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD. Lührs promoviert seit Oktober 2005 am Institut für Politikwissenschaft / Lehrstuhl Prof. Schmid der Universität Tübingen. Das Vorhaben wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

ISSN 1614-5925

© Tübingen 2006

Hermann Lührs

Hinweis zu den Nutzungsbedingungen:

Nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Lehre und ausschließlich in der von der WiP-Redaktion veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert! – darf dieses Dokument von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

Abstract

Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas werden nicht durch gewerkschaftlich ausgehandelte Tarifverträge geregelt, sondern in so genannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen. Diese besondere Form kollektiver Arbeitsbeziehungen betrifft über eine Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland.

Der Zweck dieses Beitrages ist, die Bezugsgröße der kirchlichen Arbeitsbeziehungen, nämlich den Stand und die Entwicklung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse empirisch zu klären. Dies geschieht, indem erstmals die Entwicklung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse auf einer Zeitreihe von 1920 bis heute dargelegt und quantitativ und qualitativ analysiert wird. Die Hintergrundfragen der Analyse sind: Bleibt das besondere kirchliche Arbeitsbeziehungssystem stabil? Stellt sich Wandel ein? Und wenn ja, in welche Richtungen?

The protestant and catholic churches in Germany and their welfare organizations Diakonie and Caritas employ over one million persons. The working conditions and salaries of this staff however, are not regulated through collective agreements between trade unions and church employers but are resolved in specific church-related boards, so called „Arbeitsrechtliche Kommissionen“.

The purpose of this paper is, to empirically clarify the base factor of this special type of labour relations system, i.e. the status and the development of the churches' labour force itself. The development of the labour force in the church sector is analyzed quantitatively and qualitatively on a time series from 1920 to today. Research of this kind is being presented for the first time. The background questions of the analysis are: Does the special church labour relations system remain stable? Will change take place? And if so, into which directions?

Inhalt

Abstract	3
1 Arbeitspolitische Bedeutung des kirchlichen Sektors	6
1.1 <i>Funktionsweise der Kommissionen im kirchlichen Sektor und die Unterschiede zu Tarifverträgen</i>	8
1.1.1 Arbeitspolitische Unterschiede.....	8
1.1.2 Arbeitsrechtliche Unterschiede	9
1.2 <i>Stabilität oder Wandel der kirchlichen Arbeitsbeziehungen.....</i>	10
2 Zweck und Methodik der Erhebung	14
2.1 <i>Aufbau der Zeitreihe</i>	14
2.2 <i>Klassifikation</i>	16
2.3 <i>Kirchliche Statusverhältnisse und Vertragsverhältnisse</i>	17
2.4 <i>Das Datenmaterial, methodische Probleme der Erhebung und deren Bewältigung</i>	18
2.5 <i>Organisationaler und räumlicher Bezugsrahmen</i>	21
3 Kirchl. Beschäftigungsverhältnisse von 1920 - heute	22
3.1 <i>Die Entwicklung in den verfassten Kirchen.....</i>	22
3.1.1 Überblick.....	22
3.1.2 Ökonomische und politische Faktoren.....	23
3.1.3 Vergleich evangelische und katholische Kirche.....	25
3.2 <i>Die Entwicklung in Diakonie und Caritas</i>	27
3.2.1 Überblick.....	27
3.2.2 Ökonomische und politische Faktoren.....	28
3.2.3 Vergleich zwischen Diakonie und Caritas	30
3.3 <i>Zusammenfassung: die Entwicklung im kirchlichen Sektor.....</i>	31
3.3.1 Drei Phasen der Beschäftigtenentwicklung.....	32
3.3.2 Verschiebung der Status- und Vertragsverhältnisse	33
3.4 <i>Forschungsfragen und theoretische Überlegungen.....</i>	34
Anhang: Tabellen	37
Verwendete Literatur.....	39

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

Abbildung 1: Beschäftigtenentwicklung der verfassten Kirchen _____	22
Abbildung 2: Beschäftigtenentwicklung der evangelischen Kirchen _____	25
Abbildung 3: Beschäftigtenentwicklung der katholischen Kirche _____	25
Abbildung 4: Beschäftigtenentwicklung bei Diakonie und Caritas _____	27
Abbildung 5: Beschäftigtenentwicklung der Diakonie (Innere Mission) _____	30
Abbildung 6: Beschäftigtenentwicklung der Caritas _____	30
Abbildung 7: Zusammenfassung der Beschäftigtenentwicklung _____	31
Abbildung 8: Beschäftigtenentwicklung und Knotenpunkte der Arbeitsbeziehungen _	34

Tabellen

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnisse verfasste evangelische Kirchen _____	37
Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnisse katholische Kirche _____	37
Tabelle 3: Beschäftigungsverhältnisse Diakonie (Innere Mission) _____	37
Tabelle 4: Beschäftigungsverhältnisse Caritas _____	38
Tabelle 5: Beschäftigungsverhältnisse beide Kirchen, Diakonie und Caritas _	38
Tabelle 6: Kirchensteueraufkommen von 1985 - 2003 _____	38

1 Arbeitspolitische Bedeutung des kirchlichen Sektors

Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas werden nicht durch gewerkschaftlich ausgehandelte Tarifverträge geregelt, sondern in so genannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen. Diese besondere Form kollektiver Arbeitsbeziehungen ist quantitativ bedeutend: Sie betrifft über eine Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, die Arbeitsverträge mit kirchlichen Einrichtungen geschlossen haben. Sie sind vorwiegend als Angestellte in den Bereichen soziale Dienstleistung, Gesundheit, Bildung und Verwaltung tätig. Beide Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände gelten als der größte Arbeitgeber nach dem öffentlichen Dienst.¹

Die tarif- und arbeitspolitische Bedeutung des kirchlichen Sektors wird erkennbar, wenn man eine Skala von flächenorientierten Tarifbereichen bildet, die nach der Anzahl der jeweils tariflich berührten Beschäftigten geordnet ist. Auf Platz Eins dieser Skala rangiert die Metall- und Elektroindustrie mit 3,2 Millionen Beschäftigten, auf den Plätzen Zwei und Drei folgen der öffentliche Dienst und der Einzelhandel mit jeweils ca. 2 Millionen tariflich Beschäftigten. An vierter Stelle steht der kirchliche Sektor mit 1,17 Millionen Angestellten vor dem Groß- und Außenhandel mit 1,06 Millionen Beschäftigten. Erst mit einigem Abstand folgen die jeweils nächst kleineren Tarifbereiche: das Bauhauptgewerbe, das private Transport- und Verkehrsgewerbe und die Chemische Industrie mit jeweils ca. 600.000 Beschäftigten.² Damit gehört der kirchliche Sektor zu den fünf größten Tarifsektoren in Deutschland.

¹ Die Kennzeichnung "zweitgrößter Arbeitgeber nach dem öffentlichen Dienst" wird in der Literatur häufig verwendet. Sie ist insofern ungenau, als die Kirchen, Diakonie und Caritas kein einheitlicher Arbeitgeber sind, sondern aus tausenden selbstständigen einzelnen Einrichtungen bestehen. Vergl. Hammer (2002:142ff). Der Zusammenhang besteht vielmehr darin, dass in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen die Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifverträge, sondern durch Arbeitsrechtliche Kommissionen festgelegt werden.

² Die Angaben zu den Tarifbereichen stammen von Bispinck (2006). Zu den Zahlenangaben des kirchlichen Sektors siehe unten Abschnitt 3.3

An Stelle von Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften haben die Kirchen in den 1970er Jahren ein besonderes Arbeitsbeziehungssystem in Gestalt der Arbeitsrechtlichen Kommissionen errichtet.³ In den verfassten Kirchen sind diese Kommissionen entsprechend den katholischen Diözesen bzw. evangelischen Landeskirchen gebildet. Bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden handelt eine zentrale Kommission für die Caritas. Der Bereich der Diakonie ist mit unterschiedlichen Kommissionen heterogen strukturiert. Gemeinsames Kennzeichen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist, dass sie in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter⁴ in diesem Bereich flächenbezogen regeln.

Dieses als „Dritter Weg der Kirchen“⁵ bezeichnete besondere System kollektiver Arbeitsbeziehungen ist seit seiner Errichtung ausgesprochen stabil geblieben. Der Sonderweg der kirchlichen Arbeitsbeziehungen ist jedoch heute mit Veränderungen seiner ökonomisch-politischen Rahmenbedingungen konfrontiert. Dabei handelt es sich um die anhaltende Krise der Kirchenfinanzen infolge der Krise der Kirchensteuereinnahmen seit Anfang der 1990er Jahre und um den weiter fortschreitenden Umbau des Sozialsektors in der Bundesrepublik Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre.

Die Hintergrundfragen der folgenden Analyse lauten: Bleiben die kirchlichen Arbeitsbeziehungen angesichts dieser Veränderungen stabil? Oder wandeln sie sich? Ist das System der kirchlichen Arbeitsbeziehungen überhaupt in der Lage, die Herausforderungen zu bewältigen, die sich aus den veränderten Kontextbedingungen ergeben?

³ Zur Struktur der Kommissionen vergl. die Untersuchungen von Kessler 1986, Briza 1987 und Hammer 2002

⁴ Diejenigen kirchlich Beschäftigten, die keine Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im arbeitsrechtlichen Sinn sind (Geistliche, Kirchenbeamte, Ordensangehörige, Diakonissen usw.) werden von den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht berührt. Deren Arbeits- und Einkommensbedingungen werden arbeitgeberseitig gesetzt. Dies geschieht institutionell durch Anlehnung an die staatliche Beamtenbesoldung und -versorgung (Geistliche und Kirchenbeamte) bzw. durch die jeweiligen Ordnungen der Mutterhäuser, Gemeinschaften und Orden. Zur Klassifikation der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse siehe die Abschnitte 2.2 und 2.3

⁵ In der Diskussion der kirchlichen Akteure wird die einseitige Setzung von Arbeits- und Lohnbedingungen durch Arbeitgeber als "1. Weg" bezeichnet. Mit dem "2. Weg" sind Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeint.

1.1 Funktionsweise der Kommissionen im kirchlichen Sektor und die Unterschiede zu Tarifverträgen

Zwischen Tarifverträgen, wie sie in den oben genannten Sektoren geschlossen werden und den Beschlüssen Arbeitsrechtlicher Kommissionen bestehen wichtige Unterschiede. Man kann diese Unterschiede unter einem arbeitspolitischen und einem arbeitsrechtlichen Gesichtspunkt verdeutlichen.

1.1.1 Arbeitspolitische Unterschiede

Arbeitspolitisch werden Tarifverträge zwischen Tarifvertragsparteien geschlossen, die über Machtmittel verfügen, die sie in bestimmten Konstellationen einsetzen können. Diese Mittel beruhen auf organisationaler Stärke nach außen und Verpflichtungsfähigkeit nach innen. Tarifverträge sind in der Regel Kompromisse, welche die jeweiligen Kräfteverhältnisse zwischen den Beteiligten abbilden. Konfliktregulierung durch Tarifvertrag beruht somit arbeitspolitisch auf verhandeltem Interessenausgleich entlang von internen und externen Kräfteverhältnissen.⁶

Die Beschlüsse Arbeitsrechtlicher Kommissionen kommen strukturell anders zustande. Die Kommissionen bestehen aus einer bestimmten gleichen Zahl von Vertretern kirchlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese Vertreter werden überwiegend nicht durch verbandliche Delegation in die Kommissionen entsendet, sondern durch Gremienentscheidungen berufen.⁷ Im evangelischen Bereich existieren Mischformen von Gremienverfahren und verbandlicher Delegation. Im katholischen Bereich kommen nur Gremienverfahren vor, wodurch gewerkschaftliche Delegation in die Kommissionen institutionell nicht möglich ist. Von den verbandlichen Delegationsverfahren im evangelischen Bereich sind Gewerkschaften zwar nicht prinzipiell ausgeschlossen, die zuständigen DGB-

⁶ Vergl. hierzu insbesondere Müller-Jentsch (1997:210) "Die Macht am Verhandlungstisch gründet nicht in der Psychologie der Verhandlungsführer, sondern in den Organisationen, die sie jeweils repräsentieren. Denn am Verhandlungstisch sitzen Delegierte von Organisationen mit internen Machtstrukturen und komplexen Entscheidungsprozessen."

⁷ Die Arbeitgebervertreter werden durch die kirchlichen Leitungsorgane, bzw. durch die Leitungsgremien der Diakonie und Caritas benannt. Die Arbeitnehmervertreter werden von Wahlpersonengremien benannt, die von der betrieblichen Ebene ausgehend in z.T. mehrstufigen Verfahren gebildet werden.

Gewerkschaften beteiligen sich allerdings aufgrund eigener Beschlüsse nicht an den kirchlichen Kommissionen.

Die Gewerkschaften versuchen seit Jahrzehnten vergeblich, Tarifverträge mit kirchlichen Arbeitgebern abzuschließen. Lediglich in zwei Fällen konnten gewisse Sonder- oder Vorformen von Tarifverträgen mit evangelischen Landeskirchen (in Schleswig-Holstein und Berlin) vereinbart werden. Ob es sich dabei jedoch um Tarifverträge nach den Maßgaben der Tarifautonomie und des Tarifvertragsgesetzes handelt, wird u. A. wegen der eingeschränkten bzw. ausgeschlossenen Streikmöglichkeiten bezweifelt.⁸

In den Kommissionen stehen sich damit arbeitspolitisch keine kollektiven Akteure gegenüber, deren Verhandlungsposition auf Organisationsmacht und Verpflichtungsfähigkeit gründet. Die Mitglieder arbeitsrechtlicher Kommissionen, Arbeitgebervertreter eingeschlossen, sind im Gegenteil formal unabhängige Individuen, die in ihren Entscheidungen an keine Weisungen gebunden und nicht rechenschaftspflichtig sind. Das Funktionsprinzip der Kommissionen gründet auf zahlenmäßiger Parität und auf der (Selbst-)Bindung an kirchengesetzlich geregelte Beschlussverfahren. Zu diesen Verfahren gehören der Verzicht auf Arbeitsk Kampfmaßnahmen und im Fall von Nichteinigung Zwangsschlichtung bzw. Letztentscheidung durch kirchliche Leitungsgremien. Konfliktregulierung durch arbeitsrechtliche Kommissionen beruht arbeitspolitisch auf institutionellem Konsens und auf (selbst-)beschränkten Handlungsmöglichkeiten ihrer Akteure.⁹

1.1.2 Arbeitsrechtliche Unterschiede

Arbeitsrechtlich haben Tarifverträge eine besondere Wirkung, die sie von anderen Verträgen unterscheiden¹⁰: Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz können ohne Zutun des einzelnen Arbeitnehmers den Inhalt des mit dem Arbeitgeber individuell geschlossenen Arbeitsvertrages ändern. Dies gilt dann, wenn beide Seiten tarifgebunden sind, d.h. Mitglied der den Ta-

⁸ Siehe Briza (1987:195f)

⁹ Zur Funktionsweise der Kommissionen vergl. den Beitrag von Schliemann (2000). Zur Selbstbeschränkung und institutionellem Konsens: Hanau/Thüsing (2000) und zur Erosion dieses Konsenses den arbeitspolitischen Beitrag von Becker-Freyseng (2004).

¹⁰ Vergl. zu Rechtscharakter und Wirkungsweise von Tarifverträgen Däubler (1993: Rz. 179 ff)

rifvertrag schließenden Gewerkschaft bzw. Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes sind. In 2005 wurde z.B. im öffentlichen Dienst im Bund und in den Kommunen durch Tarifvertrag eine völlig neue Vergütungsstruktur eingeführt. Diese Änderung schlägt im Moment der Wirksamkeit des Tarifvertrages auf die (tarifgebundenen) Einzelarbeitsverhältnisse durch und zwar ohne dass auf der Ebene der Einzelverträge besondere rechtliche Schritte nötig - oder möglich sind¹¹. Juristisch erzeugen Tarifverträge wie Gesetze unmittelbar normative Wirkung. Tarifverträge unterliegen wegen dieser Wirkung keiner arbeitsgerichtlichen Inhaltskontrolle.

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen haben diese Wirkung nicht. Die Beschlüsse der Kommissionen und die von den Kommissionen aufgestellten Arbeitsvertragsordnungen haben eher den Charakter allgemeiner Arbeitsbedingungen, auf die im einzelnen Arbeitsvertrag verwiesen werden muss, damit sie in das Arbeitsverhältnis eingehen können. Der entscheidende Punkt ist hier, welche Reichweite die Verweisung entfaltet, wenn beispielsweise andere als bisher geltende Gehaltstabellen, Eingruppierungsregeln oder Arbeitszeitniveaus durchgesetzt werden sollen. Ein wesentlicher Streitpunkt in den juristischen Auseinandersetzungen ist, ob hierzu Beschlüsse der Kommissionen ausreichen oder ob jeweils Änderungskündigungen aller bestehenden individuellen Arbeitsverträge erforderlich sind.¹²

1.2 Stabilität oder Wandel der kirchlichen Arbeitsbeziehungen

Die arbeitspolitischen und arbeitsrechtlichen Unterschiede zwischen tarifvertraglicher Regulierung der Arbeitsverhältnisse und der Regulierung durch Kommissionenbeschlüsse lösen unterschiedliche Handlungsmög-

¹¹ Tarifnormen setzen unabdingbare Mindeststandards, von denen einzelvertraglich nicht zu Ungunsten des oder der (tarifgebundenen) Beschäftigten abgewichen werden kann. Bestehende Standards können tarifvertraglich jedoch in beide Richtungen rechtswirksam verschoben werden. So wurde durch den TvÖD im Bund und in den Kommunen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den westlichen Ländern von 38,5 Stunden auf 39 Stunden angehoben und in den östlichen Ländern von 40 Stunden auf 39 Stunden gesenkt.

¹² Deinert (2005) fasst diese Kontroverse in einem aktuellen Gutachten zur Problematik zusammen.

lichkeiten und -begrenzungen aus. Das kommt zum Tragen, wenn Arbeits- und Einkommensbedingungen in wesentlichen Punkten geändert oder neu gestaltet werden sollen.

Materiell orientierten sich die Arbeitsrechtlichen Kommissionen bis Ende der 1990er Jahre fast durchgängig an den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes oder übernahmen diese Ergebnisse mit jeweils mehr oder weniger großen Abweichungen. Die relativ enge Anbindung galt sowohl für die beiden verfassten Kirchen wie auch für Diakonie und Caritas.

Diese jahrzehntelang geübte Praxis¹³ steht heute flächendeckend zur Disposition. Die Ablösung des BAT im Bund und in den Kommunen durch den TVöD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst) im Oktober 2005 ist von den Kirchen und den Wohlfahrtsverbänden nicht mit vollzogen worden. Kirchliche Arbeitgeber streben derzeit kircheneigene tarifliche Systeme an, die über den Weg der Arbeitsrechtlichen Kommissionen durchgesetzt werden sollen. Dabei wird argumentiert, dass z.B. das Vergütungsniveau des TVöD zu hoch und für die kirchlichen Haushalte nicht tragbar sei. Für die Diakonie wird vom Verband der Diakonischen Dienstgeber Deutschlands ein flexibleres tarifliches System gefordert, als es der Tarifvertrag öffentlicher Dienst sei.¹⁴

Aktuell ist arbeitspolitisch umkämpft, ob und ggf. in welchen kirchlichen Bereichen die bisherige Anbindung an die Tarifregeln und Tarifniveaus des öffentlichen Dienstes aufrechterhalten bleibt oder durch separate kirchliche Systeme abgelöst wird.

Strukturell ist Bewegung in die Konstellationen der Akteure gekommen, und zwar insbesondere auf Arbeitgeberseite. Im Jahr 2000 trat der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bei. Dieser Beitritt hat innerkirchliche Kontroversen ausgelöst. Hanau/Thüsing

¹³ Die Anbindung an die Tarifnormen des öffentlichen Dienstes bzw. an die Besoldungs- und Versorgungsordnungen der staatlichen Beamten ist eine weit zurückreichende kirchliche Praxis, insbesondere in der evangelischen Kirche. In der Weimarer Republik waren ein großer Teil der in den evangelischen Kirchen Beschäftigten (Kirchen-)Beamte. In beiden Kirchen wurden 1938 die staatlichen Arbeitsvertragsordnungen für Angestellte und Arbeiter in Kraft gesetzt. Diese Ordnungen galten in den Kirchen nach 1945 bis zu ihrer Ablösung durch den BAT 1961 fort. (siehe Kessler 1986)

¹⁴ Die Positionen des VdDD sind im Internet dokumentiert: <http://www.v3d.de>

(2000) führen in einem Gutachten für den Caritasverband und die Diakonie in Nordrheinwestfalen aus:

"Der Beitritt des VdDD zur BDA - und eine ähnliche Entwicklung bei der Dienstgeberseite im Bereich der katholischen Caritas - hat Konsequenzen insbesondere für die Glaubwürdigkeit des Dritten Weges und die Argumentation gegen Forderungen, ihn durch tarifvertragliche Strukturen zu ersetzen. Wesentlich hierfür ist, dass sich in der Eingliederung der Dienstgeberseite in die Verbandsstrukturen des Tarifvertragswesens eine Distanzierung vom Dritten Weg ausdrückt."

Und schließlich ist umstritten, ob die anstehenden Herausforderungen institutionell im bisherigen Weg der Arbeitsrechtlichen Kommissionen überhaupt bewältigt werden können. Die Kirchenleitungen gehen davon aus, dass die nötigen Anpassungsleistungen im bisherigen System erbracht werden können. So befand beispielsweise die Synode der Evangelischen Kirche von Westfalen im Jahr 2004 im Zusammenhang einer Grundsatzprüfung über den Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften:

„Im Gegensatz zum Tarifvertragsmodell bietet der Dritte Weg die Chance, die Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie kontinuierlich und unter Berücksichtigung der bekenntnisgeprägten Besonderheiten des kirchlich-diakonischen Dienstes weiter zu entwickeln. Ein Wechsel vom Dritten Weg zum Tarifvertragsmodell ist demgegenüber weder mit Blick auf die gegenwärtige Tarifvertragspraxis noch angesichts der gegenwärtigen Herausforderungen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie zu rechtfertigen.“

Ganz anders wird die Problemlösungsfähigkeit des kirchlichen Arbeitsbeziehungssystems aus gewerkschaftlicher Sicht beurteilt. In einer in der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ im Jahr 2000 dokumentierten Kontroverse über die kirchlichen Arbeitsbeziehungen ¹⁵ kommt der Gewerkschafter Busch zu dem Schluss, dass die Arbeitsrechtlichen Kommissionen keine konsistenten und dauerhaften Lösungen finden können, weil ihnen die Voraussetzungen fehlen, Interessenausgleiche zu organisieren:

„Die bestehenden Regelungssysteme des kircheneigenen Dritten Weges sind auf die ... neuen Anforderungen nicht vorbereitet. Sie

¹⁵ Industrielle Beziehungen, 7. Jg., Heft 3, 2000 mit Beiträgen von M. Horneber, Vorstandsmitglied des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland; H. Schliemann, Richter am Bundesarbeitsgericht und Vorsitzender der Schiedsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD und G. Busch, Hauptverwaltung ÖTV, Bereich Gesundheit, Kirchen und Soziale Dienste.

reagieren planlos, zufällig und unkoordiniert mit der Folge einer Zersplitterung des Arbeitsrechts.“ (Busch 2000:301)

Welche materiellen, strukturellen und arbeitspolitischen Entwicklungen im kirchlichen Sektor tatsächlich Platz greifen werden und welche Wirkungen sich damit für die Stabilität oder den Wandel der kirchlichen Arbeitsbeziehungen ergeben werden, sind umkämpfte und damit spannende offene Fragen.

2 Zweck und Methodik der Erhebung

Der Zweck dieses Beitrages ist, die Bezugsgröße der kirchlichen Arbeitsbeziehungen - die kirchlichen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse - empirisch zu klären und ihre Entwicklung quantitativ und qualitativ auf einer Zeitreihe darzustellen und zu untersuchen.

Diese Klärung ist relevant, denn über den quantitativen Umfang der kirchlich Beschäftigten und ihre qualitative Zusammensetzung herrscht in der Literatur und in aktuellen arbeitspolitischen Auseinandersetzungen generell Unsicherheit.¹⁶ Zusammenhängende statistische Daten der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse über eine Zeitstrecke längerer Dauer sind bisher nicht erhoben und dargestellt worden. Eine der Schwierigkeiten liegt darin, dass die Kirchen selber in ihrer Gesamtheit keine fortlaufenden und konsistenten Statistiken über ihren Mitarbeiterbestand und deren Struktur besitzen. Nur die kirchlichen Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas erheben und veröffentlichen seit 1970 regelmäßig Daten über ihre Mitarbeiterschaft.

Um für die Untersuchung der besonderen kirchlichen Arbeitsbeziehungen und deren Genese Klarheit hinsichtlich der personellen Basis dieses Arbeitsbeziehungssystems zu schaffen, wird im Folgenden erstmals der Stand und die Entwicklung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse auf einer Zeitreihe in quantitativer und qualitativer Dimension dargestellt und analysiert. An die gewonnenen Befunde knüpfen theoretische Überlegungen für die Formulierung der weiteren Forschungsfragen an.

2.1 Aufbau der Zeitreihe

Die Zeitreihe hat die Dauer von 1920 bis 2004. Diese Zeitstrecke wird gewählt, weil die verfassungsrechtliche Stellung der Kirchen institutionell in die Zeit der Weimarer Republik verweist: Im Grundgesetz der Bundesrepublik von 1949 sind die Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung von 1919 inkorporiert und gelten unverändert fort. Inwieweit die heutige Sonderstellung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen mit der verfassungs-

¹⁶ Vergl. Beyer/Nutzinger (1991:26). Aktuell die Veröffentlichung in verdi-publik 2005: "Die unbekanntten Giganten"

rechtlichen Stellung der Kirchen selbst begründet werden kann, ist dabei in der Rechtssprechung, innerhalb der rechtswissenschaftlichen Diskussion und in den aktuellen arbeitspolitischen Auseinandersetzungen umstritten.¹⁷ Allerdings leidet diese Diskussion an einem Mangel an empirisch geklärten Daten über die tatsächliche Entwicklung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse im fraglichen Zeitraum.

Eine Analyse, die den Zeitraum vor 1950 ignoriert, könnte zur Annahme führen, die heutige arbeitspolitische Stellung der Kirchen sei schon immer so gewesen und habe damit einen „Charakter der Ursprünglichkeit“ (Schatz 1999:29). Dass dem nicht so ist, wird an der Tatsache deutlich, dass in der Weimarer Republik gewerkschaftlich verhandelte Tarifverträge in der Folge von Arbeitskämpfen mit kirchlichen Arbeitgebern abgeschlossen worden sind.¹⁸

Ein zentrales Datum der historischen Genese der kirchlichen Arbeitsbeziehungen in eben diesem Zusammenhang ist die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 und des Bundespersonalvertretungsgesetzes von 1955. Anders als so genannte Tendenzbetriebe, für die bestimmte Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht gelten, sind die Kirchen und die ihnen zugeordneten erzieherischen und karitativen Einrichtungen von der Geltung des Gesetzes vollständig ausgenommen. Demgegenüber waren die Kirchen und ihre Einrichtungen der Wohlfahrtspflege in den Geltungsbereich des Betriebsrätegesetzes von 1920 noch ausdrücklich (mit Tendenzschutz) einbezogen.¹⁹

Die Herausnahme der Kirchen aus Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz war das Ergebnis einer politischen Intervention der Spitzen beider Kirchen im Verlaufe der Gesetzgebungsverfahren. Die Intervention stützte sich dabei argumentativ nicht auf verfassungsrechtliche Gesichtspunkte, sondern auf die Zusammensetzung der kirchlich Beschäftigten und auf die Lage der Kirchen in der DDR.²⁰ Die

¹⁷ Systematische verfassungsrechtliche Erörterungen der Kirchenautonomie und der daraus abgeleiteten arbeitspolitischen kirchlichen Sonderstellung mit gegensätzlichen Interpretationen bei Hammer (2002) und Richardi (2003).

¹⁸ Vergl. die fallbezogene historische Untersuchung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen in der Weimarer Republik von Schatz (1999).

¹⁹ Kessler (1986:94f)

²⁰ Siehe die detaillierte Darstellung dieser Intervention bei Bietmann (1982).

Herausnahme der Kirchen von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde auch in der Folge wichtiger Novellierungen des Gesetzes in den 1970er Jahren nicht geändert.

Die ersten Arbeitsrechtlichen Kommissionen bestanden bereits Anfang der 1950er Jahre als Beratungs- und Steuerungsinstanzen für die kirchlichen Arbeitgeber.²¹ Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen in ihrer heutigen Gestalt wurden in den beiden verfassten Kirchen und den Wohlfahrtsverbänden Ende der 1970er Jahre durch Beschlüsse der Kirchenleitungen etabliert.²²

Die aktuell verfügbaren Daten über die kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf das Jahr 2004, Zahlen für 2005 sind noch nicht zugänglich.

Damit sind Beginn, Bogen und Endpunkt der Zeitreihe von 1920 bis heute unter arbeitspolitischen Gesichtspunkten und Aspekten der Genese der kirchlichen Arbeitsbeziehungen begründet und datiert. Von Interesse ist, wie sich die Beschäftigungsverhältnisse in diesem Zeitraum tatsächlich entwickelten.

2.2 Klassifikation

Um die Entwicklung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse im genannten Zeitraum quantitativ und qualitativ darstellen zu können, werden die mannigfaltigen Arbeits- und Tätigkeitsformen und ihre Beschäftigungs-, Anstellungs- und Vertragstypen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden klassifiziert.

Der Klassifikation liegen auf der Vertikalen die analytischen Begriffe *kirchliches Statusverhältnis* und *kirchliches Vertragsverhältnis* zugrunde. Die

²¹ So wurde 1952 die Einrichtung einer „Ständigen Arbeitsrechtlichen Kommission“ für den Bereich des Caritasverbandes beschlossen, deren Mitglieder vom Zentralrat des Caritasverbandes benannt wurden. Vergl. Eder (1991:25). Im Bereich der evangelischen Kirchen bestand ebenfalls eine aus „Sachkundigen“ zusammengesetzte Arbeitsrechtliche Kommission zur Beratung des Rates der EKD. Vergl. Granzow (1971:121)

²² Hierbei ist bemerkenswert, dass die Errichtung der Kommissionen keine Reaktion auf arbeitspolitische Auseinandersetzungen (z.B. auf betrieblicher Ebene) war. Vergl. Die Untersuchung von Weinmann (1983) über die Debatten der evangelischen Synoden im Vorfeld der Verabschiedung der entsprechenden Kirchengesetze.

Begriffe werden unten genauer definiert. Die Klassifizierung nach diesen beiden Kategorien folgt dem Wirkungsraum der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Diese Beschlüsse beziehen sich auf die privatrechtlich Angestellten (auf Vertragsverhältnisse). Sie berühren die anderen kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse (Statusverhältnisse) nicht.

Auf der Horizontalen werden die Beschäftigungsverhältnisse nach den Funktionsbereichen verfasste Kirchen auf der einen Seite und den zugehörigen Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas auf der anderen Seite unterschieden.

Diese Klassifizierungen ermöglichen, die empirische Entwicklung der unterschiedlichen Beschäftigungsformen im kirchlichen Raum auch über einen längeren Zeitraum hin sowohl quantitativ wie qualitativ nachzuzeichnen und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.

2.3 Definition: kirchliche Statusverhältnisse und kirchliche Vertragsverhältnisse

Ich spreche im Folgenden von kirchlichen Statusverhältnissen dann, wenn eine Person in ein institutionell bestimmtes Gemeinschaftsverhältnis mit einem kirchlichen Arbeitgeber eintritt. In einem solchen Gemeinschaftsverhältnis wird zwar ebenfalls weisungsgebundene Arbeit verrichtet und Leistungen werden ausgetauscht: der Leistungsaustausch hat jedoch keine Vertragsgrundlage. Seine Basis besteht in einer besonderen Treuezusage seitens der Person gegenüber dem Arbeitgeber, der eine besondere Aliments- und Versorgungszusage seitens des Arbeitgebers gegenüber der Person entspricht. Die wechselseitigen Zusagen erfassen die ganze Person und erstrecken sich über ihr gesamtes Leben.

Dies ist der Fall bei ordinierten, bzw. geweihten Geistlichen, Pfarrern und Pastoren, den Mitgliedern (katholischer) Orden und Kongregationen und den Angehörigen (evangelischer) Diakonissen-, Schwestern- und Bruderschaften. Die (heute hauptsächlich in den Kirchenverwaltungen der evangelischen Kirchen) als Kirchenbeamte in öffentlich-rechtlichen Be-

schäftigungsverhältnissen tätigen Personen werden ebenfalls den Statusverhältnissen zugeordnet.²³

Kirchliche Vertragsverhältnisse liegen vor, wenn eine Person auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages mit einem kirchlichen Arbeitgeber im Austausch gegen Entgelt zur Sicherung des Lebensunterhalts Arbeit leistet, deren Inhalt und Ausführung vom Arbeitgeber bestimmt wird. Das Vertragsverhältnis erfasst nicht die gesamte Person, sondern in erster Linie ihr Vermögen, spezifische Arbeit für den Arbeitgeber weisungsgebunden zu verrichten.

Normative Zuschreibungen und Motive, dieses Verhältnis einzugehen, sind für die Klassifikation nicht erheblich. Worauf es ankommt, ist der Abschluss eines Vertrages, durch den Leistungsäquivalente getauscht werden. Kirchliche Vertragsverhältnisse sind damit alle durch Arbeitsvertrag begründeten sozialversicherungspflichtigen Angestellten- und Arbeiterverhältnisse.²⁴

2.4 Das Datenmaterial, methodische Probleme der Erhebung und deren Bewältigung

Wegen der fehlenden statistischen Informationen vor allem bei den beiden verfassten Kirchen kann die Untersuchung auf Primärdaten dort nur sehr eingeschränkt zurückgreifen. Es ist dennoch möglich, für die angestrebte

²³ Kirchenbeamtenverhältnisse werden nicht durch Arbeitsvertrag begründet, sondern durch Ernennung. Der Leistungsaustausch ist begleitet von Treue- und Versorgungszusagen.

²⁴ Von Max Weber (1967 [1913-1920]: 133-135) stammen Unterscheidungen, die für die hier vorgenommene Klassifikation relevant sind: Wenn eine Status-Beziehung hergestellt wird, dann geht es dabei Weber zufolge um die "Veränderung der rechtlichen Gesamtqualität, der universellen Stellung und des sozialen Habitus von Personen". Ihr Kern besteht darin, "dass man fortan ein neues, in bestimmter Art sinnhaft qualifiziertes Gesamtverhalten zueinander in Aussicht stellt". Dies schließt ein, dass man sich gegenseitig "für konkrete Zwecke nutzbare bestimmte Leistungen gewährt oder in Aussicht stellt", im Vordergrund steht jedoch, dass man "etwas qualitativ anderes wird als bisher". Demgegenüber sind auf Personen bezogene Zweck-Kontrakte "dem Güterverkehr, also der Marktgemeinschaft" spezifisch. Der Tausch ist ihr "Archetypus". Sie haben die "Herbeiführung konkreter, meist ökonomischer, Leistungen oder Erfolge zum Zweck" An diese Unterscheidung schließt der Arbeitnehmerbegriff im modernen Arbeitsrecht an. Arbeitnehmer ist danach, wer einem Arbeitgeber in einem durch privaten Vertrag begründeten Abhängigkeitsverhältnis gegen Entgelt Arbeit schuldet, die der Arbeitgeber bestimmt. Zum Arbeitnehmerbegriff siehe Richardi (2005)

Zeitreihenuntersuchung hinreichend aussagekräftige Näherungen zu erzielen. Da dies die erste wissenschaftliche Darstellung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse in einer Gesamtschau von 1920 bis heute ist, wird zunächst erläutert, auf welche Quellen und Sekundärinformationen sich die Angaben stützen, wie sie methodisch ermittelt wurden und welche Bezugsräume zugrunde liegen.

Der Darstellung der Beschäftigungsentwicklung in den verfassten Kirchen liegen statistische Quellen und darauf basierende Korrelationen zugrunde, die sich bezogen auf die Zeitphase von 1920 - 1950 und die Phase ab 1950 - 2004 unterscheiden. Für die erste Phase ist im Zeitraum 1920 bis 1933 statistisches Primärmaterial über den Pfarrdienststellenbestand beider Kirchen durch die Angaben des Statistischen Reichsamtes nachgewiesen. Nähere Aufgliederungen über den Personalbestand in den evangelischen Kirchen finden sich in den statistischen Untersuchungen von Troschke (1929, 1931). Troschkes Arbeiten enthalten auch Informationen zum Pfarrerberbestand der katholischen Kirche.

In Verbindung mit Daten der Volks- und Arbeitsstättenzählung des Statistischen Reichsamtes von 1925 lassen sich Korrelationen zwischen Pfarrdienststellen und Kirchengemeindebeamten der evangelischen Kirche aufstellen. Auf die sonstigen Beschäftigten der evangelischen Landeskirchen (Arbeiter, Angestellte, Hilfskräfte) kann anknüpfend an die Untersuchung von Schatz (1999) über die Kirchhofarbeiter in den 1920ern und anhand der Arbeitsstättenzählung von 1950 rückgeschlossen werden. Für diese Rekonstruktionen ist maßgebend, dass verfasst kirchliche Tätigkeiten überwiegend auf Gemeindeebene wahrgenommen wurden und sich deren Vollzug im Zeitraum 1920 - 1950 organisatorisch und sachlich nicht wesentlich geändert hat.

Da die katholische Kirche keine Kirchengemeindebeamten wie die evangelische kennt, kann diese Differenzierung hier entfallen. Für die Rekonstruktion der sonstigen Beschäftigten der katholischen Kirche sind Informationen aus dem Zeitraum 1920 - 1940 nicht verfügbar. Hier wende ich die Korrelationen an, die im evangelischen Bereich aufgestellt werden können. Die Plausibilität der so gewonnenen Zuordnungen der katholischen und evangelischen Gemeindepfarrer zu den sonstigen Beschäftigten auf Kirchengemeindeebene wird durch die Daten der Arbeitsstättenzählung von 1950 für beide Kirchen bestätigt.

Ab 1960 ist der Pfarrerbestand beider Kirchen in den Statistischen Jahrbüchern des Statistischen Bundesamtes nachgewiesen. Eine wichtige Quelle ist die - bis heute leider nicht wiederholte - Totalerhebung der EKD von 1973 über den Personalbestand der evangelischen Kirchen.

Die Entwicklung der in Vertragsverhältnissen tätigen Mitarbeiter in den verfassten Kirchen ist durch die Informationen der Verwaltungsberufsgenossenschaft über die dort geführten Pflichtversichertenzahlen ab 1984 dokumentiert. Die Zahlen der Verwaltungsberufsgenossenschaft haben Aussagekraft, weil dort aufgrund gesetzlicher Vorgaben die pflichtversichert Beschäftigten der verfassten Kirchen gemeldet werden und nach Konfessionen getrennt erfasst sind. In diesen Zahlen sind außerdem Doppelzählungen ausgeschlossen, die sonst in den Statistikdaten der evangelischen Kirche und der Diakonie vorkommen. Denn für die Wohlfahrtsverbände ist nicht die Verwaltungsberufsgenossenschaft zuständig, sondern die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.²⁵

Gegenüber der Datenlage in den verfassten Kirchen ist der Personalbestand und dessen Entwicklung bei den beiden Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas vergleichsweise gut dokumentiert. Die Statistikabteilungen beider Verbände veröffentlichen mit ihren Einrichtungsstatistiken seit den 1970er Jahren in regelmäßigem Abstand systematisch Angaben über Umfang und Struktur der Mitarbeiterschaft. Für den Zeitraum von 1950 - 1970 greife ich auf Veröffentlichungen in den Jahrbüchern des Diakonischen Werkes zurück. Die Angaben zur Caritas im Zeitraum von 1950 - 1970 stütze ich auf die Darstellung bei Gatz (1997). Die Arbeit von Hammerschmidt (1999) weist die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse beider Wohlfahrtsverbände im Zeitraum 1920 - 1940 nach. Als Quellen und Datennachweise ziehe ich außerdem die Statistiken des Kaiserswerther Diakonissenverbandes, die Angaben bei Schatz (1999) über den Verband der Berufsarbeiterinnen der Inneren Mission und die Volks- bzw. Arbeitsstättenzählungen von 1925 bzw. 1950 heran. Auf Basis dieser Daten

²⁵ Auf das Problem der Doppelzählung wird in den EKD-Personalstatistiken von 1992 und 2003 ausdrücklich hingewiesen: "Eine Gesamtzahl der kirchlichen Beschäftigten lässt sich aus diesen beiden Erhebungen (von 1992 und 2003, hl) allerdings nicht ermitteln, da einige Einrichtungen der verfassten Kirche (z.B. einige Krankenhäuser und Schulen, sowie zahlreiche Kindertagesstätten) gleichzeitig Mitglied im Diakonischen Werk sind, so dass es zu nicht quantifizierbaren Doppelzählungen kommt."

lassen sich plausible Korrelationen zwischen Beschäftigten in Statusverhältnissen und Beschäftigten in Vertragsverhältnissen aufstellen.

Die aktuelle Entwicklung der Statusverhältnisse (Diakonissen und Ordensangehörige) stützt sich auf die entsprechende Veröffentlichung des Diakonischen Werkes von 2003 und auf Auskünfte des Statistikreferats des Caritasverbandes.

2.5 Organisationaler und räumlicher Bezugsrahmen

Die so gewonnenen Daten beziehen sich auf die verfassten Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände. Mit verfasster Kirche werden auf evangelischer Seite die 23 evangelischen Landeskirchen und ihre Einrichtungen bezeichnet, die heute die EKD konstituieren, sowie deren jeweilige Vorläufer seit 1920. Auf der katholischen Seite werden als verfasste katholische Kirche die 27 katholischen Diözesen und ihre Einrichtungen gerechnet, die heute der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) zugehörig sind, sowie ebenfalls deren Vorläufer seit 1920.

Mit Diakonie werden die Einrichtungen der evangelischen Wohlfahrtspflege bezeichnet, die verbandlich heute im Diakonischen Werk der EKD (DW.EKD) zusammengeschlossen sind, sowie deren Vorläufer, die Innere Mission. Mit Caritas werden die entsprechenden Einrichtungen bezeichnet, die im Deutschen Caritasverband (DCV) zusammengeschlossen sind.

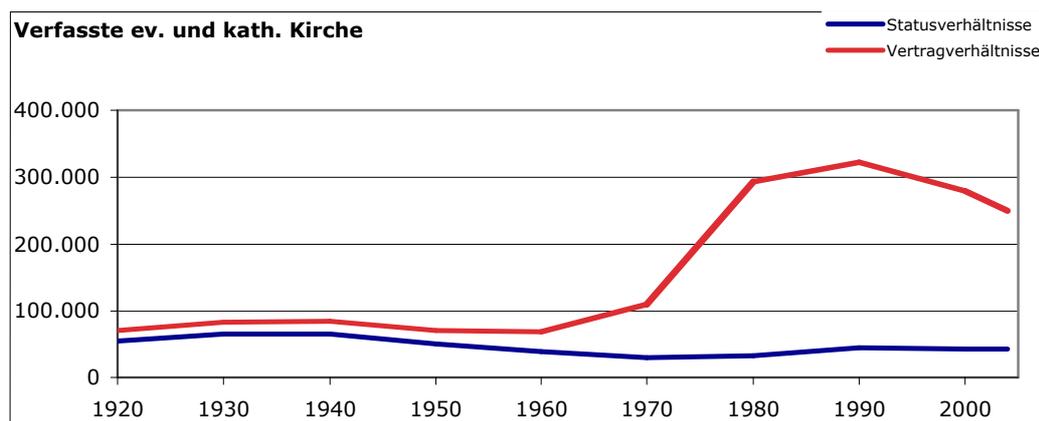
Der räumliche Bezugsrahmen der Daten ist das Gebiet des Deutschen Reiches bis 1937, das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland von 1950 - 1990 und ab 1990 das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach dem Beitritt der neuen Länder.

3 Die Entwicklung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse von 1920 bis heute

3.1 Die Entwicklung in den verfassten Kirchen

3.1.1 Überblick

Abbildung 1: Beschäftigtenentwicklung der verfassten Kirchen



Datenbasis: Aggregat der Tabellen 1 und 2 im Anhang

In den beiden Kirchen sind heute ca. 290.000 Personen, davon 70% Frauen, beruflich tätig.²⁶ Abbildung 1 zeigt die Beschäftigtenentwicklung in den beiden verfassten Kirchen. Klar unterscheidbar sind drei Entwicklungsphasen. Die erste Phase verläuft von 1920 bis Ende der 1950er Jahre. Die zweite Phase setzt ab 1960 ein und erstreckt sich bis 1990. Die dritte - aktuelle - Phase vollzieht sich seit Anfang der 1990er Jahre.

Die erste Phase ist hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges dadurch gekennzeichnet, dass dieser während der gesamten Zeitstrecke relativ konstant bei ca. 130.000 Personen lag. Die Phase ab 1960 weist dagegen hohe Dynamik auf: zum einen verdreifachte sich die Zahl der Beschäftigten von etwa 107.000 in 1960 auf über 325.000 in 1980. Die Expansion der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse war dabei ausschließlich getra-

²⁶ Aus den Zahlen der Verwaltungsberufsgenossenschaft geht die geschlechtliche Verteilung nicht hervor. Die EKD beziffert den Anteil der Frauen an den Beschäftigten der verfassten Kirche auf 70,7%. Siehe EKD (2004). Für die katholische Kirche liegen keine Angaben vor. Wegen der übrigen strukturellen Ähnlichkeiten liegt nahe, dass die katholische Kirche hier ebenfalls eine ähnliche Verteilung aufweist wie die evangelische.

gen von der Expansion der Vertragsverhältnisse. In diesem Zeitraum nahm die Zahl der Statusverhältnisse sogar um 6% ab. Die größten Steigerungsraten bei den Vertragsverhältnissen sind in den 1970er Jahren zu verzeichnen. Der Personalaufbau durch die Steigerung der Vertragsverhältnisse setzte sich in den 1980er Jahren abgeflacht fort und erreichte seinen Höhepunkt mit über 360.000 insgesamt Beschäftigten Anfang der 1990er Jahre. Kennzeichen der dritten Phase ist, dass die Beschäftigtenzahlen seitdem sinken. Sie haben heute das Niveau von 1980 erreicht. Ein weiteres Kennzeichen ist, dass der Personalabbau bei den Vertragsverhältnissen stattfindet, nicht bei den Statusverhältnissen. Diese sind - mit einer leichten Steigerung in den 1980ern - seit 1990 konstant.

3.1.2 Ökonomische und politische Faktoren

Die ökonomische Basis der Entwicklung des Beschäftigungsumfangs liegt in der Verschiebung der Finanzierungsgrundlagen beider Kirchen. Bis 1950 bestand die Grundlage der Kirchenfinanzen zum überwiegenden Teil aus Staatsleistungen²⁷, Spenden und Vermögenserträgen. Die bis in die 1950er Jahre auf Kirchengemeindeebene erhobenen Kirchensteuern erlangten erst im Lauf der Zeit Bedeutung. Ab 1950 wurde das Kirchensteuersystem in zwei wesentlichen Punkten geändert. Erstens wurde die Kirchensteuer durchgängig mit einheitlichen Sätzen als Annexsteuer zur Lohn- und Einkommensteuer festgelegt. Zweitens vereinnahmten nicht mehr die Kirchengemeinden, also die örtliche dezentrale Ebene die Kirchensteuern, sondern direkter Steuerempfänger wurden die Evangelischen Landeskirchen bzw. die katholischen Diözesen, damit also die zentralen Spitzenebenen. Die Vereinheitlichung und Zentralisierung der Kirchensteuern wurde durch gesetzliche Regelungen auf

²⁷ Hierbei handelt es sich um staatliche Ersatzleistungen für Gebiets- und Vermögensverluste vor allem der katholischen Kirche infolge der Säkularisation von 1803. Diese Staatsleistungen werden bis heute gezahlt. Sie haben aber inzwischen nachgeordnete Bedeutung. Für die evangelischen Kirchen bilden sie ca. 2% der Haushalte (verg. EKD 2004). Für die katholische Kirche ist der Anteil höher. Beispielsweise lag der Anteil der Staatsleistungen am Haushalt des Bistums Augsburg 1996 bei 7%. Gatz (2000:458)

Bundesländerebene herbeigeführt. Dieser Prozess vollzog sich in einem längeren Zeitraum und war erst Mitte der 1970er Jahre abgeschlossen.²⁸

Mit der Bindung der Kirchensteuer an die Lohn- und Einkommensteuer partizipieren beide Kirchen an der allgemeinen Entwicklung des Lohn- und Einkommensteuerniveaus in der Bundesrepublik. Die Kirchensteuer bildet quantitativ seitdem mit einem Anteil von heute über 80% des Finanzhaushaltes die wichtigste kirchliche Einnahmequelle.²⁹ Qualitativ ermöglichte die Ersetzung der Kirchengemeindesteuer durch die landeskirchlich bzw. auf Diözesenebene zentralisiert eingenommene Kirchensteuer den Kirchenleitungen „völlig neue Steuerungsmöglichkeiten“ (Gatz 2000:7). Diese wurden zum Ausbau übergemeindlicher Aktivitäten genutzt und bildeten die ökonomische Grundlage der Personalexpansion in den 1970er und 1980er Jahren. Die Bindung an die Lohn- und Einkommensteuer führte jedoch in den 1990er Jahren in zwei Wellen zu einem deutlichen Rückgang des Kirchensteueraufkommens.³⁰ Auf diesen Rückgang reagierten beide verfassten Kirchen mit Personalabbau - vorrangig bei den Vertragsverhältnissen.

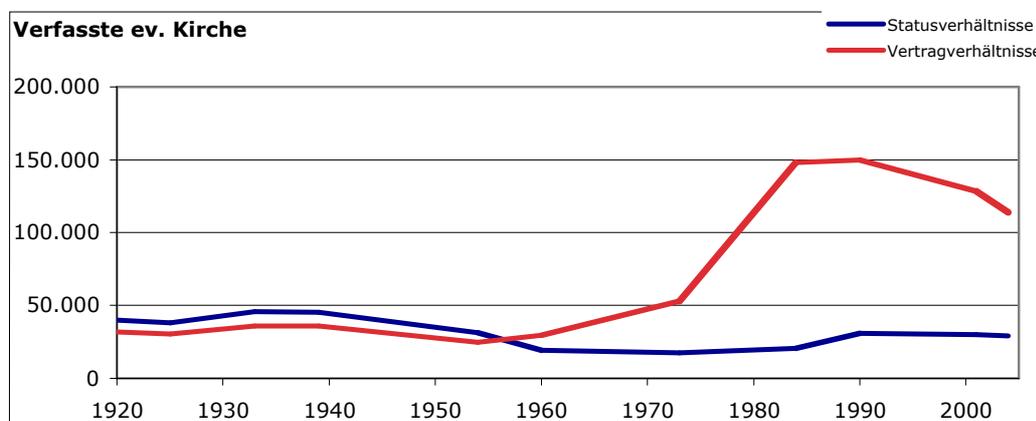
²⁸ Vergl. zur Struktur und Geschichte der Kirchenfinanzen Lienemann (1989) mit Schwerpunkt auf die evangelischen Kirchen und Gatz (2000) mit Schwerpunkt auf die katholische Kirche.

²⁹ Die EKD veröffentlicht regelmäßig die Struktur der Kirchenhaushalte (s. EKD 2004). Für die katholische Kirche vergl. auch hier die Untersuchung von Gatz (2000). Die Höhe des jährlichen Kirchensteueraufkommens beider Kirchen wird in den Statistischen Jahrbüchern des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht.

³⁰ zur Entwicklung des Kirchensteueraufkommens von 1985 – 2003 siehe die Tabelle 6 im Anhang

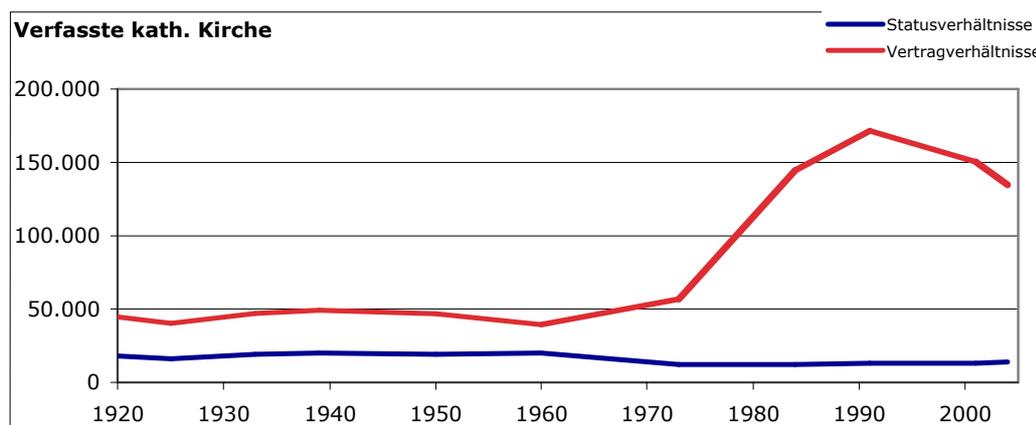
3.1.3 Vergleich evangelische und katholische Kirche

Abbildung 2: Beschäftigtenentwicklung der evangelischen Kirchen



Datenbasis: Tabelle 1 im Anhang

Abbildung 3: Beschäftigtenentwicklung der katholischen Kirche



Datenbasis: Tabelle 2 im Anhang

Die oben skizzierten drei Phasen sind in beiden Kirchen in etwa gleich verlaufen. Dies gilt für den Umfang der Beschäftigtenzahlen insgesamt, insbesondere aber für den Umfang und die Dynamik der Entwicklung der Vertragsverhältnisse.

Unterschiedlich ist hingegen die Entwicklung der Statusverhältnisse. Hier gibt es einen wichtigen Unterschied zwischen beiden Kirchen, der die Kirchenbeamten betrifft: die katholische Kirche kennt diese Beschäftigungsvariante kaum (vergl. Pirson 1995:853), während sie in den evangelischen Landeskirchen noch bis 1950 dominant war. Statusverhältnisse bei den Beschäftigten der katholischen Kirche bestehen im Wesentlichen nur bei den geweihten Geistlichen, die den Klerus bilden.

Die übrigen Funktionen im Gemeindedienst wurden und werden in der katholischen Kirche – soweit nicht ehrenamtlich - durch Personen in Vertragsverhältnissen wahrgenommen.

Auf der evangelischen Seite wurden dagegen noch bis in die 1950er Jahre hinein auch die Hilfsfunktionen im Gemeindedienst (Küster, Kirchendiener, Kirchenmusik, teilweise Friedhofbedienstete) nicht durch privatrechtlich Angestellte getragen, sondern durch (niedere) Kirchenbeamte versehen. Erst ab Mitte der 1950er Jahre wurden diese Funktionen auch in den evangelischen Kirchen immer mehr durch Personen in Vertragsverhältnissen übernommen. Nicht-geistliche Kirchenbeamte gibt es im evangelischen Bereich weiterhin hauptsächlich in den zentralen kirchlichen Verwaltungsstellen.³¹

In beiden Kirchen liegt die Zahl der Gemeindepfarrer über die gesamte Zeitstrecke relativ konstant. Die Dynamiken bei der Zahl der evangelischen Geistlichen sind zum einen auf die staatsgebietlichen Veränderungen zurückzuführen, die in der Zeitspanne seit 1920 stattfanden und die evangelischen Kirchen stärker berührten als die katholische Kirche.³²

Eine gänzlich andere Ursache liegt darin, dass die evangelische Kirche Teilzeitpfarrer/innen kennt und Pfarrerehepaare, die sich Gemeinden teilen. In der katholischen Kirche existieren diese Arbeitsformen wegen des Gemeindeprinzips, des Prinzips der Ordination nur von Männern und des Zölibatprinzips nicht.

Zusammengefasst: Die Beschäftigungsverhältnisse in beiden Kirchen sind strukturell seit 1920 ähnlich verlaufen. Die Vertragsverhältnisse lagen zahlenmäßig in der Summe beider Kirchen zu jedem Zeitpunkt höher als die Statusverhältnisse. Ab Mitte der 1960er Jahre begann der Personalaufbau durch Vertragsverhältnisse. Die Vertragsverhältnisse nahmen in der Dekade 1970 - 1980 sprunghaft zu und wuchsen in den 1980er Jahren

³¹ Verg. zur Entwicklung der Kirchenbeamten Frank (1963) und Pirson (1995).

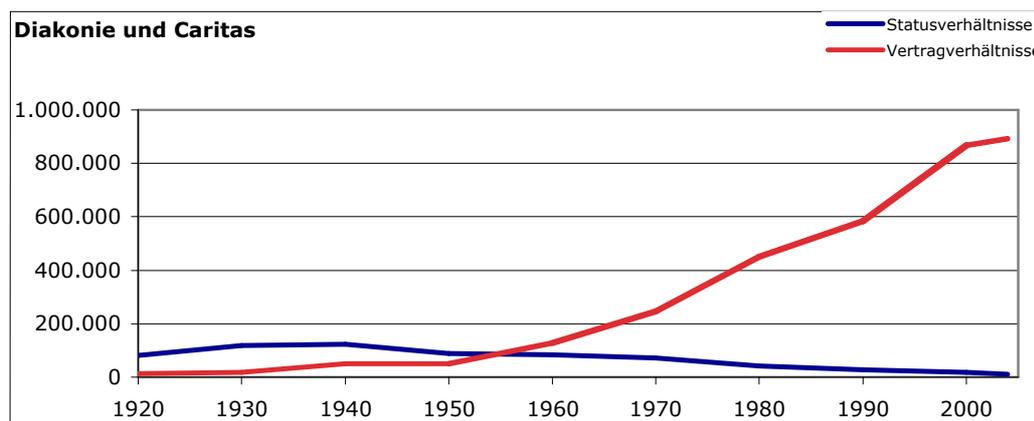
³² Im Deutschen Reich bildeten die evangelischen Kirchenmitglieder zu 2/3 die konfessionelle Bevölkerungsmehrheit. Dies lag regional an der Dominanz der evangelischen Kirchen vor allem in Preußen. Die katholische Kirche hatte demgegenüber ihre Mitgliederschwerpunkte im Westen und Süden des Deutschen Reiches. In der Bundesrepublik seit 1949 besteht in Folge der Veränderungen der Staatsgebiete Parität zwischen beide Konfessionen mit jeweils ca. 20 Mio. Mitgliedern.

abgeflacht weiter an. Seit Anfang der 1990er bauen beide Kirchen ihre Vertragsverhältnisse ab. Die Statusverhältnisse bleiben seitdem konstant, bzw. steigen in den evangelischen Kirchen leicht an.

3.2 Die Entwicklung in Diakonie und Caritas

3.2.1 Überblick

Abbildung 4: Beschäftigtenentwicklung bei Diakonie und Caritas



Datenbasis: Aggregat der Tabellen 3 und 4 im Anhang

In der Diakonie und Caritas sind aktuell über 900.000 Personen beruflich tätig. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten liegt hier mit über 80% noch höher als bei den verfassten Kirchen.³³ Anders als in den verfassten Kirchen verzeichnen beide Wohlfahrtsverbände seit 1920 eine überwiegend kontinuierliche³⁴ Steigerung der Beschäftigtenzahlen. 1920 waren ca. 95.000 Personen in der kirchlichen Wohlfahrtspflege tätig. Seitdem hat sich die Zahl der Beschäftigten verzehnfacht. Die Steigerungen liegen in der Regel bei über 20% je Dekade. Erst seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre flacht die Steigerungskurve ab. Aktuell ist der weitere Beschäftigungsaufbau zu einem Stillstand gekommen.

Ab den 1980er Jahren und noch einmal verstärkt in den 1990er Jahren trägt zum Ausbau des Personalbestandes die zunehmende Teilzeitbeschäftigung

³³ Die Einrichtungsstatistik des Deutschen Caritasverbandes 2005 weist 81,3% weibliche Beschäftigte aus.

³⁴ Die Absenkung in den Zahlen von 1950 rührt daher, dass die räumliche Bezugsgröße ab 1950 die Bundesrepublik und nicht mehr das Gebiet des Deutschen Reiches ist.

tigung bei. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag in beiden Verbänden 1980 bei 20% und hat sich in 2004 auf 45% verdoppelt.³⁵

Neben der Verzehnfachung des *Personalbestandes* ist die qualitative Änderung der *Personalzusammensetzung* das zweite herausragende Merkmal der Beschäftigungsentwicklung bei Diakonie und Caritas. 1920 betrug der Anteil der Vertragsverhältnisse am Personalbestand ca. 10%. Die kirchliche Wohlfahrtspflege war zu dem Zeitpunkt also personell fast ausschließlich von Statusverhältnissen getragen und damit auch geprägt. Noch 1950 überwogen Diakonissen und Ordensangehörige mit knapp 90.000 Personen deutlich die privatrechtlich Angestellten mit ca. 50.000 Personen. 1980 hatte sich das Verhältnis von 1920 umgekehrt: nur noch 10% der Beschäftigten sind in Statusverhältnissen tätig, 90% in Vertragsverhältnissen. Heute ist der Anteil der Statusverhältnisse an den Beschäftigten der kirchlichen Wohlfahrtspflege auf 1% abgesunken und ist damit irrelevant geworden. Das Diakonische Werk der EKD hat die statistische Erfassung der Diakonissen im aktiven Dienst mit dem Jahr 2003 eingestellt.³⁶ Der Caritasverband führt die statistische Erfassung der aktiven Ordensangehörigen zwar weiter, weist aber seit 2001 diese Zahl nicht mehr in den Einrichtungsstatistiken aus.

3.2.2 Ökonomische und politische Faktoren

Die Expansion der Beschäftigtenentwicklung vor allem ab den 1960er Jahren ist Ausdruck des massiven Ausbaus des Sozialstaates in der Bundesrepublik aufgrund von politischen Entscheidungen, deren Umsetzung nach dem Prinzip der Subsidiarität zum überwiegenden Teil den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden übertragen wurde. Der Beginn dieses Entwicklungspfades liegt jedoch nicht in der Bundesrepublik. Die Grundlinien der staatlichen Sozialpolitik, Subsidiarität und Mittelzuführung vor allem an kirchliche Träger sind in der Weimarer Republik von der Zent-

³⁵ Quelle: Einrichtungsstatistiken Diakonischen Werk der EKD und Deutscher Caritasverband

³⁶ "Da es künftig keine Erhebung der Mutterhäuser und Schwesternschaften mehr geben wird, ist diese Statistik die letzte ihrer Art und wird daher in diesem Jahresbericht abgedruckt." (Schmitt 2005:145)

rumspartei konzipiert und in Gesetzgebung und Verwaltung politisch durchgesetzt worden.³⁷

Ab Mitte der 1990er Jahre wurden durch staatlich-politische Entscheidungen veränderte ökonomische Logiken im Sozialsektor in Gang gesetzt. Mit der Einführung der Pflegeversicherung wurde das bis dahin dominierende Prinzip der Selbstkostendeckung abgelöst durch Einführung von organisiertem Wettbewerb und veränderten rechtlichen Beziehungen zwischen Kostenträgern und Leistungserbringern.³⁸ Beschäftigungspolitisch spiegelt sich diese Änderung quantitativ in der Abflachung der Beschäftigtenkurve ab der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wieder.

Die Ökonomisierung des Sozialen ³⁹ hat den weiteren Ausbau der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse in diesem Sektor - zumindest vorläufig – unterbrochen. Diakonie und Caritas befinden sich derzeit in einem

„immer noch weiter gehenden und in seinen endgültigen Konturen noch gar nicht erkennbaren Modernisierungsprozess, der - so viel ist schon ersichtlich - nachhaltige Auswirkungen auf die Beschäftigten, aber auch auf die von sozialpolitischen Leistungen betroffenen Kunden/Klienten hat.“ (Dahme/Kühnlein/Wohlfahrt 2005:14f)

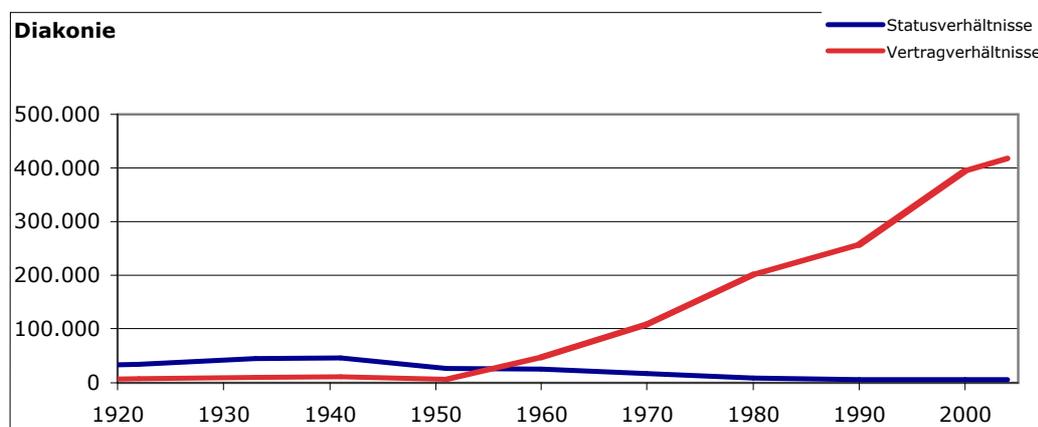
³⁷ vergl. Hammerschmidt 1999 über den historischen Verlauf. Zur analytischen Kennzeichnung dieser „Konfiguration des fragmentierten Wohlfahrtsstaats“ siehe Schmid (2002:298).

³⁸ hierzu Dahme uA 2005 mit Focus auf die Arbeitsbedingungen und Schmid 1998c in mit Blick auf EU-Integration

³⁹ “Ökonomisierung als deskriptiv-analytische Kategorie soll hier verstanden werden als ein Prozess, in dem politisch vereinbarte Standards abgelöst werden durch eine stärkere „Monetarisierung“, d. h. Festlegung von output-Zielen, Controlling von input und output, Vergleichbarkeit von Produkten und Betonung von Effizienz als Kontrollkriterien. Diesem Prozess der Ökonomisierung der Dienstleistung korrespondieren Trends zur Vermarktlichung sozialer Dienste, wie sie insbesondere das Pflegeversicherungsgesetz katalysiert (vgl. Klug 1995). Die Wahlmöglichkeiten zwischen Geld- und Sachleistung und die Gleichstellung privat-gewerblicher und freigemeinnütziger Anbieter sollen den Klienten zumindest formal - als Steuerungsinstanz stärken (vgl. Evers 1995).” Heinze u.A. (1997)

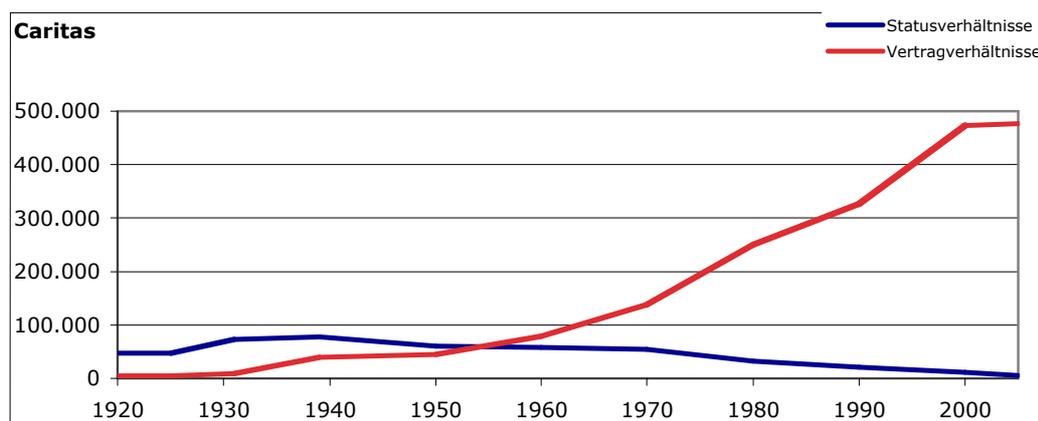
3.2.3 Vergleich zwischen Diakonie und Caritas

Abbildung 5: Beschäftigtenentwicklung der Diakonie (Innere Mission)



Datenbasis: Tabelle 3 im Anhang

Abbildung 6: Beschäftigtenentwicklung der Caritas



Datenbasis: Tabelle 4 im Anhang

Die oben festgestellten Linien der Beschäftigtenentwicklung haben sich annähernd gleichmäßig in der Diakonie und der Caritas vollzogen. Beide Wohlfahrtsverbände weisen mit jeweils über 400.000 Beschäftigten eine ähnliche Größenordnung auf, mit einem historisch kontinuierlichen Vorsprung der Caritas vor der Diakonie. Dies gilt sowohl für die Zahl der Statusverhältnisse wie für die der Vertragsverhältnisse. Der Rückgang der Statusverhältnisse auf einen nicht mehr relevanten Anteil stellte sich bei der Diakonie allerdings etwa 10 Jahre früher ein.

Ein Unterschied in der Entwicklung der Status- und Vertragsverhältnisse ist bei der Caritas im Zeitraum ab 1930 bis 1950 bemerkenswert: In der Inneren Mission, dem Vorläufer der Diakonie gingen die Vertragsverhält-

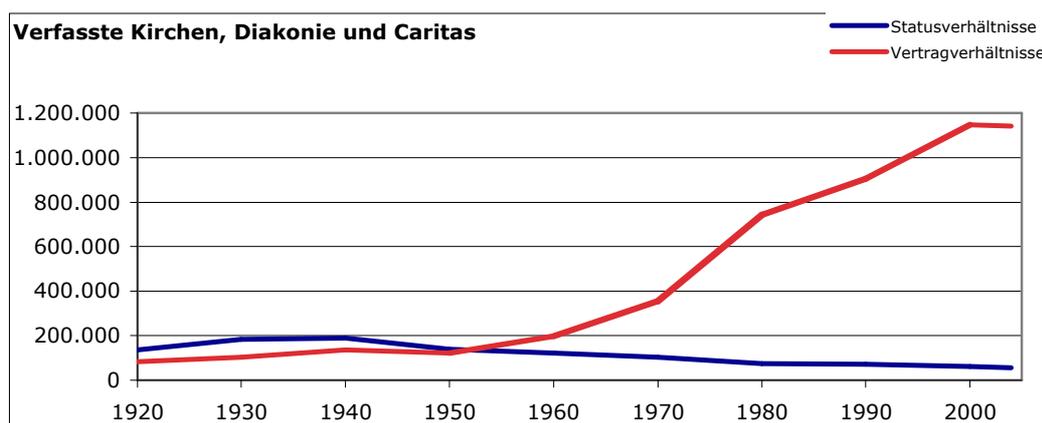
nisse in diesem Zeitraum im wesentlichen über 10.000 Personen nicht hinaus. Die Caritas hingegen steigerte die Vertragsverhältnisse von unter 5.000 in 1925 auf über 45.000 in 1950. Arbeitspolitisch stand die Caritas damit bereits in den 1930er Jahren vor der Aufgabe, Konzepte mit der Funktion zu entwickeln, die beiden Beschäftigungstypen personalwirtschaftlich, arbeitsorganisatorisch und arbeitspolitisch zu integrieren.⁴⁰ Denn anders als bei der Inneren Mission/Diakonie wurden ab den 1930er Jahren bei der Caritas nicht nur Hilfs- sondern zunehmend Fachkräfte in Vertragsverhältnissen tätig.

Diese Notwendigkeit ergab sich für die Diakonie in größerem Maße erst ab den 1950er Jahren, dann aber mit höherer Dringlichkeit. Die Vertragsverhältnisse haben sich heute bezogen auf das Jahr 1960 in der Diakonie knapp verzehnfacht, während sie sich in der Caritas versechsfachten.

Seit 2000 ist die Gesamtbeschäftigtenzahl in der Caritas um 2.700 leicht gesunken, während die Diakonie den Personalbestand in dieser Spanne um 22.000 Personen ausbaute. Sie bleibt damit aber mit insgesamt 422.000 Beschäftigten hinter der Caritas mit 482.000 Beschäftigten zurück.

3.3 Zusammenfassung: die Entwicklung im kirchlichen Sektor

Abbildung 7: Zusammenfassung der Beschäftigtenentwicklung



Datenbasis: aggregierte Tabelle 5 im Anhang

⁴⁰ Vergl. die geradezu programmatische Schrift des Caritasleiters van Acken (1930)

3.3.1 Drei Phasen der Beschäftigtenentwicklung

Die Zahl der im kirchlichen Sektor beschäftigten Personen ist seit 1920 von insgesamt ca. 220.000 Personen auf heute ca. 1.2 Millionen Beschäftigte angewachsen. Diese Entwicklung kann in drei Phasen unterschieden werden: Phase 1 von 1920 – 1960, Phase 2 von 1960 bis Ende der 1990er und Phase 3 ab Ende der 1990er, die bis heute andauert. Die Phasen unterscheiden sich quantitativ und qualitativ.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten im kirchlichen Sektor lag in der ersten Phase zwischen 200.000 und 300.000 Personen und blieb damit im Wesentlichen konstant. Ab 1960 setzte die Expansion der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse ein, die bis Ende der 1990er Jahre anhielt. Der Personalbestand im gesamten kirchlichen Sektor wurde von 1960 bis dahin vervierfacht. Die höchsten Steigerungsraten vollzogen sich in den 1970er Jahren mit einem geradezu sprunghaften Ausbau insbesondere der Vertragsverhältnisse im Bereich der verfassten Kirchen. Die größte Steigerung in absoluten Zahlen erfuhren jedoch die beiden Wohlfahrtsverbände. Ihr Personalbestand von 210.000 Personen in 1960 wuchs auf etwa 900.000 Personen und macht damit über 75% der Beschäftigten im kirchlichen Sektor aus. Die Steigerung der Beschäftigtenzahlen erreichte Ende der 1990er Jahre ihren Höhepunkt. Seitdem wachsen die Beschäftigtenzahlen nicht mehr.

Die ökonomisch-politischen Grundlagen dieser Entwicklungen und ihr Verlauf sind in beiden Funktionsbereichen des kirchlichen Sektors (verfasste Kirchen und Diakonie/Caritas) verschieden. Im Bereich der verfassten Kirchen entwickelte sich die Vereinheitlichung der Kirchensteuer als Annexsteuer zur Lohn- und Einkommensteuer und deren Zentralisierung als landeskirchliche bzw. diözesane Einnahme zur dominanten Finanzierungsbasis ab den 1960er Jahren. Die Ökonomie der verfassten Kirchen beruht heute zu ca. 80% auf den Kirchensteuern. Mit der Bindung an das Niveau der Lohn- und Einkommensteuern partizipieren die Kirchen aber ebenso an der Absenkung dieses Niveaus in Folge der anhaltenden Beschäftigungskrise und den steuerpolitischen Änderungen der vergangenen Jahre. Der Rückgang der Kirchensteuern ab den 1990er Jahren wurde und wird im Bereich der verfassten Kirchen seit den 1990er Jahren mit Personalabbau beantwortet.

Die Beschäftigungsexpansion auf Seiten der kirchlichen Wohlfahrtsverbände ist durch den Ausbau der Sozialgesetzgebung und deren

Konfigurationsprinzip der Subsidiarität getragen. Die Konstitutionsphase dieser Entwicklung liegt jedoch nicht in den 1960er Jahren sondern begann in der Weimarer Republik ab Mitte der 1920er Jahre. Diese Entwicklung war bis in die 1990er Jahre hinein durch Kontinuität gekennzeichnet.

Die ökonomische Logik im Wohlfahrtsektor verschiebt sich seit Mitte der 1990er Jahre in Folge politischer Entscheidungen weg vom Selbstkostendeckungsprinzip hin zu wettbewerblichen Strukturen. Dieser fortdauernde Prozess ist in seinen arbeitspolitisch wirksamen Konsequenzen noch nicht absehbar. Er scheint aber nicht primär Personalabbau auszulösen, sondern eher personalwirtschaftlichen Umbau.

3.3.2 Verschiebung der Status- und Vertragsverhältnisse

Bis in die Mitte der 1950er Jahre wurden die kirchlichen Kernfunktionen: Gemeindefarbeit, Seelsorge und Wohlfahrtspflege überwiegend durch Beschäftigte in Statusverhältnissen wahrgenommen. Vertragsverhältnisse bestanden zwar in annähernd gleicher Zahl, sie waren allgemein aber auf Hilfsfunktionen beschränkt. Mitte der 1950er Jahre kreuzten sich die Entwicklungslinien der Anzahl der Status- und Vertragsverhältnisse. Die Statusverhältnisse sind heute auf einen Anteil von knapp 5% an den Gesamtbeschäftigten abgesunken. Die Expansion der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse wurde damit ausschließlich durch den Ausbau der Vertragsverhältnisse getragen.

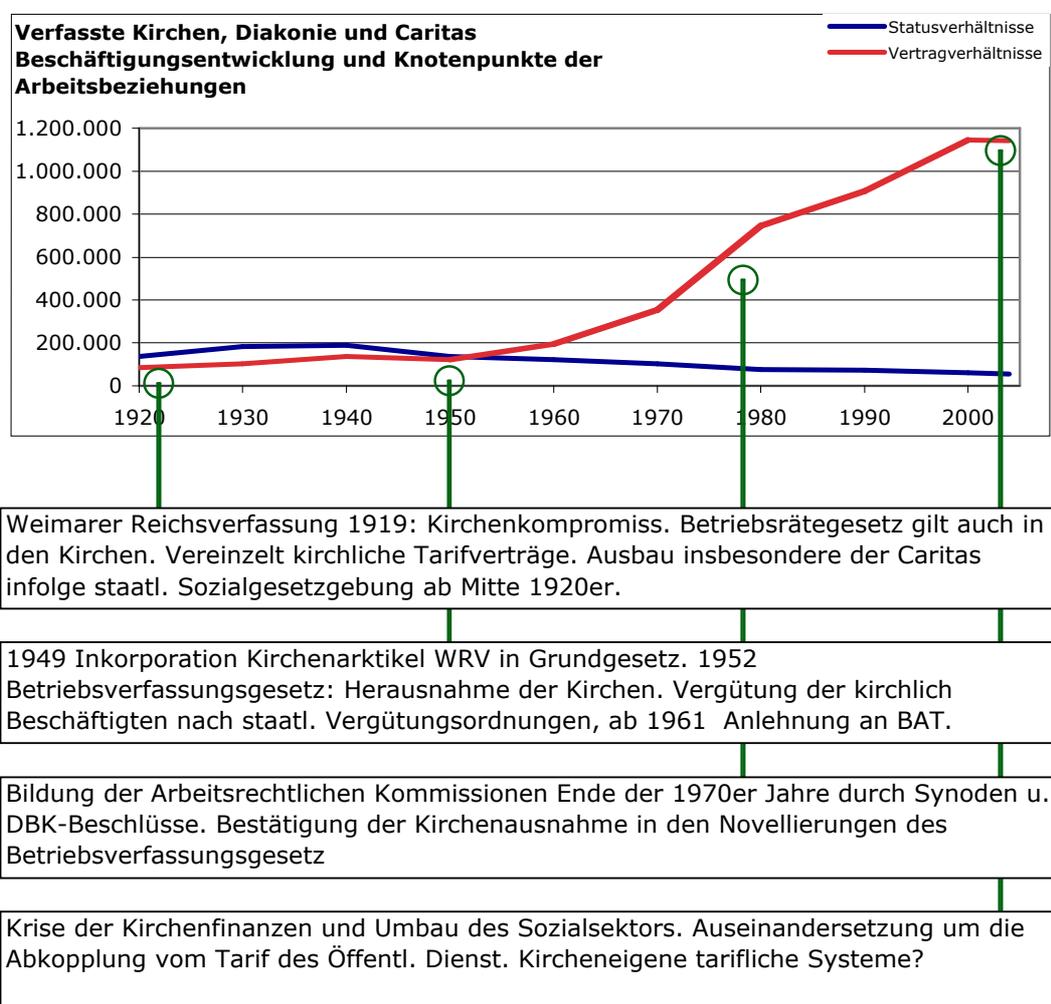
Hier besteht jedoch zwischen den kirchlichen Funktionsbereichen verfasste Kirche und Wohlfahrtspflege ein deutlicher Unterschied. Im verfassten kirchlichen Sektor werden die gemeindebezogenen Kernfunktionen weiterhin und mit hoher Konstanz in Statusverhältnissen wahrgenommen. Nicht-seelsorgerliche gemeindliche und übergemeindliche Funktionen werden dagegen in Vertragsverhältnissen wahrgenommen.

In der kirchlichen Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas hingegen wurden die Kernfunktionen bis in die 1950er Jahre dominiert und geprägt durch Statusverhältnisse. Dies ist heute völlig anders: die Funktionen der Wohlfahrtspflege werden zu 99% durch Vertragsverhältnisse wahrgenommen, die Statusverhältnisse sind in diesem Bereich nicht mehr relevant.

3.4 Forschungsfragen und theoretische Überlegungen

Mit Blick auf die oben zusammengefassten Befunde und im Anschluss an unterschiedliche Theorieangebote wird im Folgenden überlegt, welche Forschungsfragen die Untersuchung der Stabilität oder des Wandels der kirchlichen Arbeitsbeziehungen leiten können. Abbildung 8 veranschaulicht zu diesem Zweck die statistische Entwicklung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse mit Knotenpunkten der Genese der kirchlichen Arbeitsbeziehungen.

Abbildung 8: Beschäftigtenentwicklung und genetische Knotenpunkte der Arbeitsbeziehungen



(Datenbasis der Grafik: aggregierte Tabelle 5 im Anhang)

Die Zeitreihe der Beschäftigungsentwicklung im kirchlichen Sektor von 1920 bis heute und die Zuordnung von Knotenpunkten der Entwicklung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen spiegelt Kontinuitäten in der Sozialpo-

litik, in den Staat-Verbände-Beziehungen und in den Finanzflüssen wider. Diesen Kontinuitäten stehen erklärungsbedürftige Diskontinuitäten auf der Ebene der Arbeitsbeziehungen gegenüber.

Denkbar wäre, die kirchlichen Arbeitsbeziehungen theoretisch mit Hilfe struktur-funktionalistischer Ansätze zu untersuchen. So könnte in dieser Perspektive mit einiger Plausibilität argumentiert werden, dass die heutige Finanzkrise der kirchlichen Haushalte und insbesondere die Strukturkrise des sozialen Sektors zu Umbrüchen in den kirchlichen Arbeitsbeziehungen führt. Diese Ansicht wird z.B. formuliert in einer im Jahr 2005 vorgelegten Studie über die Auswirkungen der wettbewerblichen Änderungen im Sozialsektor auf die Beschäftigten, in der die Autoren „erhebliche Konsequenzen für die Tarifpolitik ... und das gesamte Entgelt- und Entlohnungssystem in diesem Sektor“ erwarten (Dahme/Kühnlein/Wohlfahrt 2005:17). Auch die von Busch vertretene Auffassung (vergl. Abschnitt 1.2 oben) über die fehlende Problemlösungsfähigkeit des kirchlichen Arbeitsbeziehungssystems lässt sich struktur-funktionalistisch begründen.

Struktur-funktionalistische Ansätze würden allerdings bei der Erklärung der Entstehung und Herausbildung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen auf Schwierigkeiten treffen: so kann in dieser Perspektive z.B. die Herausnahme des kirchlichen Sektors aus dem Betriebsverfassungsgesetz nur schwer erklärt werden, denn die Herausnahme vollzog und behauptete sich ohne funktionalen Bedarf und ohne strukturellen Zwang. Ähnlich verhält es sich mit der Errichtung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen Ende der 1970er Jahre, die zwar als Stimulus/Response-Phänomen der Gestalt interpretiert werden könnten, dass hier eine funktionalistische Antwort auf arbeitspolitische Konfliktlagen gesucht wurde. Jedoch liegen keine Berichte über solche Konfliktlagen vor, so dass auch hier funktionale Handlungsbedarfe in dieser Hinsicht jedenfalls nicht unmittelbar evident sind.

Wegen des seit Gründung der Bundesrepublik andauernden kirchlichen Sonderweges in den Arbeitsbeziehungen liegt es nahe, die Faktoren der Stabilität und Eigendynamik dieser Beziehungen genau in den Blick zu nehmen und dabei von institutionalistischen Erklärungsangeboten Gebrauch zu machen. In dieser Perspektive kann z.B. die Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen Ende der 1970er Jahre als proaktives Handeln zur Sicherung institutioneller Kontinuität angesichts wachsender Beschäftigtenzahlen verstanden werden. Die Untersuchung von Weimann (1983) über die Debatteninhalte der evangelischen Synoden im

Vorfeld der Verabschiedung der entsprechenden Kirchengesetze belegt diese Sicht.

Anpassungsleistungen, die institutionelle Kontinuität und Problemlösung unter heute veränderten Bedingungen verbinden wollen, setzen entsprechende institutionelle Stärke voraus. Die Untersuchungsfrage wird dabei lauten, ob diese institutionelle Stärke in ausreichendem Maße vorhanden ist. Dies wäre dann einer der Faktoren, die darüber entscheiden, ob von den Tarifniveaus des öffentlichen Dienstes abgekoppelte tarifliche Systeme im Weg der Arbeitsrechtlichen Kommissionen durchgesetzt und dauerhaft etabliert werden können.

Betrachtet man die besonderen kirchlichen Arbeitsbeziehungen als eine pfadgebundene Entwicklung, so ist zu klären, wo die Konstitutionsphase des Pfades liegt, wo externe Faktoren Vervielfältigung und Dynamisierung auslösten und welche Möglichkeiten und Begrenzungen heute für die Fortsetzung und/oder den Wandel des Pfades vorliegen. Um Tendenzen von Pfadwandel in den Blick zu nehmen, ist zu fragen, wo Ansätze für neue Lösungen formuliert werden oder schon formuliert worden sind. In dieser Perspektive müsste z.B. das Design von Experteninterviews nicht so sehr als Adaptionforschung ausgerichtet werden, sondern als Potentialforschung offen genug bleiben.

Um weitere Antworten auf die Frage zu finden, ob die Zukunft der kirchlichen Arbeitsbeziehungen von Stabilität, von Wandel oder von Brüchen geprägt sein wird, spielt schließlich handlungstheoretisch eine Rolle, welches Akteurverständnis der Untersuchung zu Grunde gelegt wird und welcher Stellenwert Machtfragen eingeräumt wird. Hier lauten Analysefragen, wie sich komplexe Akteure entlang welcher strategischen Interessen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite formieren. Welche Durchsetzungskraft entwickelt etwa auf Arbeitgeberseite in der Diakonie der VdDD? (vergl. Abschnitt 1.2 oben) Welche Stellung nehmen die bisherigen Akteure des „3.Weges der Kirchen“ auf Arbeitnehmerseite ein? Orientiert sich die gewerkschaftliche Politik von ver.di im kirchlichen Sektor neu? Bleibt es bei der bisherigen Abstinenz kirchlicher Belegschaften von Arbeitskampfmaßnahmen und bei der Delegation der Arbeitspolitik an „Fachleute“? Welche Lernprozesse ergeben sich?

Anhang: Tabellen

Tabelle 1: Entwicklung Beschäftigungsverhältnisse verfasste evangelische Kirchen

Verfasste ev. Kirche			
Zeitpunkt	Statusverhältnisse	Vertragverhältnisse	Gesamt
1925	38.160	30.210	68.370
1933	45.535	36.049	81.584
1939	45.178	35.766	80.944
1954	31.138	24.651	55.789
1960	19.027	29.370	48.397
1973	17.574	52.898	70.472
1984	20.542	148.362	168.904
1990	30.981	150.178	181.159
2001	29.989	128.450	158.439
2004	29.022	114.207	143.229

Quellen: siehe Abschnitt 2.4

Tabelle 2: Entwicklung Beschäftigungsverhältnisse katholische Kirche

Verfasste kath. Kirche			
Zeitpunkt	Statusverhältnisse	Vertragverhältnisse	Gesamt
1925	16.395	40.100	56.495
1933	19.211	47.000	66.211
1939	20.000	49.000	69.000
1950	19.000	46.500	65.500
1960	19.866	39.300	59.166
1973	12.329	56.600	68.929
1984	12.440	144.537	156.977
1991	13.313	172.043	185.356
2001	13.214	150.676	163.890
2004	14.125	134.781	148.906

Quellen: siehe Abschnitt 2.4

Tabelle 3: Entwicklung Beschäftigungsverhältnisse Diakonie (Innere Mission)

Diakonie (Innere Mission)			
Zeitpunkt	Statusverhältnisse	Vertragverhältnisse	Gesamt
1922	35.049	8.560	43.609
1933	45.741	10.600	56.341
1941	46.203	11.588	57.791
1951	27.314	6.430	33.744
1960	25.011	47.918	72.929
1970	16.968	108.024	124.992
1980	9.793	200.707	210.500
1990	5.880	256.732	262.612
2000	6.390	394.090	400.480
2004	5.423	417.425	422.848

Quellen: siehe Abschnitt 2.4

Tabelle 4: Entwicklung Beschäftigungsverhältnisse Caritas

Caritas				
Zeitpunkt	Statusverhältnisse	Vertragverhältnisse	Gesamt	
1925	47.230	4.460	51.690	
1931	73.351	8.925	82.276	
1939	78.000	40.000	118.000	
1950	60.447	45.611	106.058	
1960	58.046	79.450	137.496	
1970	54.546	137.938	192.484	
1980	32.811	251.010	283.821	
1990	21.119	326.447	347.566	
2000	12.190	472.767	484.957	
2005	5899	476.273	482.172	

Quellen: siehe Abschnitt 2.4

Tabelle 5: Entwicklung Beschäftigungsverhältnisse beide Kirchen, Diakonie und Caritas

Verfasste Kirchen, Diakonie u. Caritas				
Zeitpunkt	Statusverhältnisse	Vertragverhältnisse	Gesamt	
1920	136.834	83.330	220.164	
1930	183.838	102.574	286.412	
1940	189.381	136.354	325.735	
1950	137.899	123.192	261.091	
1960	121.950	196.038	317.988	
1970	101.417	355.460	456.877	
1980	75.586	744.616	820.202	
1990	71.293	905.400	976.693	
2000	61.783	1.145.983	1.207.766	
2004	54.469	1.142.686	1.197.155	

Daten: Aggregat der Tabellen 1 bis 4

Tabelle 6: Kirchensteueraufkommen von 1985 - 2003

Kirchensteueraufkommen in Euro			
Jahr	Ev. Kirche	Kath. Kirche	Gesamt
1985	2.846.423	2.921.044	5.767.467
1987	3.192.888	3.223.251	6.416.139
1989	3.467.751	3.632.515	7.100.266
1991	3.895.606	4.021.804	7.917.410
1993	4.287.465	4.430.981	8.718.446
1995	4.285.718	4.434.454	8.720.172
1997	3.879.568	4.150.470	8.030.038
1999	4.231.100	4.574.481	8.805.581
2001	4.080.630	4.500.342	8.580.972
2003	4.012.489	4.499.434	8.511.923

Quelle: Statistische Jahrbücher Bundesamt für Statistik. Eigene Umrechnung der DM-Werte nach Euro

Verwendete Literatur

- Acken, Jan van (1930): Das katholische caritative Anstaltswesen in der Gegenwart. Beihefte zur Caritas. Heft 4. Freiburg
- Becker-Freyseng, Wolfgang (2004): Und Tschüss - Diskussionsbeitrag in AK-Magazin: Mitteilungen der Sprechergruppe der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes: Ausgabe 28 Oktober 2004. AK-Magazin
- Beyer, Heinrich / Nutzinger, Hans G. (1991): Erwerbsarbeit & Dienstgemeinschaft : Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen - Eine empirische Untersuchung. SWI-Verlag. Bochum
- Bietmann, Rolf (1982): Betriebliche Mitbestimmung im kirchlichen Dienst. Athenäum Verlag. Königstein/Ts
- Bispinck, Reinhard (2006): Unterste Tarifvergütungen - Daten aus 39 Wirtschaftszweigen. Stand März 2006. Informationen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Düsseldorf
- Briza, Klaus (1987): "Tarifvertrag" und "Dritter Weg". Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirchen - Dissertation. Regensburg
- Busch, Günter (2000): Arbeitsbeziehungen in der Kirche: Zweiter oder Dritter Weg in: Industrielle Beziehungen Jahrgang 2000, S. 301-307
- Dahme, Heinz-Jürgen / Kühnlein, Gertrud / Wohlfahrt, Norbert (2005): Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität - Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft. Berlin
- Däubler, Wolfgang (1993): Tarifvertragsrecht. Nomos-Verl.-Ges.. Baden-Baden (3. Auflage)
- Deinert, Olaf (2005): Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der ev. Kirchen über den 3. Weg - Gutachten im Auftrag von Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Berlin
- Deutscher Caritasverband (2000): Statistik der katholischen sozialen Einrichtungen und Dienste der Caritas in der Bundesrepublik Deutschland - Stand 31.12.2000. Freiburg
- Deutscher Caritasverband (2005): Die katholischen sozialen Einrichtungen der Caritas in der Bundesrepublik Deutschland - Stand 01.01.2005. Freiburg
- Deutscher Caritasverband (2006): Zentralstatistik des Deutschen Caritasverbandes - Mitteilungen des Referates Wirtschaft und Statistik an H. Lührs am 31.01.2006 und 17.05.2006. Freiburg
- Diakonisches Werk der EKD (Hrsg.) (1969-2000): Diakonie : Jahrbuch Bände 1969 - 2000. Stuttgart

- Eder, Joachim (1991): Tarifpartnerin katholische Kirche? : der "Dritte Weg" der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland aus kanonistischer Sicht. Dissertation. Passau
- EKD (1955-2000): Statistische Beilage Nrn. 15 (10.1955); 25 (09.1964); 46 (11.1974); 47 (03.1975); 75 (07.1984) 93/2 (03.2000) zum Amtsblatt der EKD. Kirchenamt der EKD. Hannover
- EKD (2003): Pfarrdienststatistik 2003 und Statistik über Beschäftigte im Dienst der verfassten Kirche am 31.12.2003 - korrigierte Ausgabe. Din A5 Broschüre. Kirchenamt der EKD. Hannover
- EKD (2004): Evangelische Kirche in Deutschland - Zahlen und Fakten zum kirchlichen Leben. Kirchenamt der EKD. Hannover
- Evangelische Kirche von Westfalen (2004): Abschlussbericht über den Prüfauftrag der Landessynode zum kirchlichen Arbeitsrecht. Tagung der Westfälischen Landessynode vom 15. bis 19. November 2004
- Fliedner Kulturstiftung Kaiserswerth (2006): Kaiserswerther Verband: Statistische Informationen und Dokumente 1910 - 1990. Archiv der Fliedner Kulturstiftung Kaiserswerth. Düsseldorf
- Frank, Johann (1963): Geschichte und neuere Entwicklung des Rechts der kirchlichen Beamten in: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht (1963/1964: 264-302)
- Gatz, Erwin (Hrsg.) (1997): Caritas und soziale Dienste. Geschichte des Kirchlichen Lebens. Band V. Freiburg
- Gatz, Erwin (Hrsg.) (2000): Die Kirchenfinanzen. Geschichte des kirchlichen Lebens. Band VI. Basel
- Granzow, Christian (1971): Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der evangelischen Kirche. In: Recht der Arbeit 1971. Beck-Verlag. Frankfurt
- Hammer, Ulrich (2002): Kirchliches Arbeitsrecht - Handbuch. Bundes-Verlag. Frankfurt (1. Auflage)
- Hammerschmidt, Peter (1999): Die Wohlfahrtsverbände im NS-Staat. Opladen
- Hanau, Peter / Thüsing, Gregor (2000): Mitwirkung im Dritten Weg und Mitgliedschaft in einer Arbeitgeberorganisation - Gutachten auf Ersuchen der Gemeinsamen Kommission von Diakonie und Caritas in Nordrhein-Westfalen
- Heinze, Rolf G. / Schmid, Josef / Strünck, Christoph (1997): Zur politischen Ökonomie der sozialen Dienstleistungsproduktion: Der Wandel der Wohlfahrtsverbände und die Konjunkturen der Theoriebildung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2/1997
- Innere Mission und Hilfswerk der EKD (1974): Das Diakonische Werk : Innere Mission und Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutsch-

land. Erscheinungsverlauf: 1955 - 1974. Evang. Verlagswerk. Stuttgart

Keßler, Rainer (1986): Die Kirchen und das Arbeitsrecht. Darmstadt

Lienemann, Wolfgang (1989): Die Finanzen der Kirche : Studien zu Struktur, Geschichte und Legitimation kirchlicher Ökonomie. Kaiser Verlag. München

Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Campus. Frankfurt/New York

Pirson (1995): Das kircheneigene Dienstrecht der Geistlichen und Kirchenbeamten. In: Listl, Joseph / Pirson, Dietrich (Hrsg.) (1995): Handbuch des Staatskirchenrechts der Bundesrepublik Deutschland. Duncker & Humblodt. Berlin (2. Auflage)

Richardi, Reinhard (2003): Arbeitsrecht in der Kirche : staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht. Beck. München (4. Auflage)

Richardi, Reinhard (2005): Einführung in: Arbeitsgesetze 2005. Beck-Texte im dtv. München

Schatz, Susanne (1999): Arbeitswelt Kirche: Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen kirchlicher Beschäftigter in der Weimarer Republik. Erfahrung und Theologie Nr. 33. Frankfurt a.M.

Schliemann, Harald (2000): Caritative Beschäftigung in unsozialen Verhältnissen? Arbeitsbeziehungen in Non-Profit-Unternehmen in: Industrielle Beziehungen Jahrgang 2000, S. 281-293

Schmid, Josef (1998b): Herkunft und Zukunft der Wohlfahrt - Entwicklungspfade zwischen ökonomischem Globalisierungsdruck, staatlich vermittelter Solidarität und gesellschaftlicher Leistung im Vergleich. WIP Occasional Paper Nr. 1 - 1998. Tübingen

Schmid, Josef (1998c): Europäische Integration und die Zukunft der kirchlichen Wohlfahrtsverbände in Deutschland. Vortrag. Göttingen

Schmid, Josef (2002): Sozialpolitik und Wohlfahrtsstaat in Bundesstaaten. In: Benz/Lehmbruch (2002:279-305) Föderalismus : Analysen in entwicklungsgeschichtlicher und vergleichender Perspektive. Westdeutscher Verlag. Wiesbaden

Schmitt, Wolfgang (1990): Die Entwicklung der Diakonie von 1970 - 1990 in Zahlen. Herausgeber Diakonisches Werk der EKD, Stuttgart

Schmitt, Wolfgang (2004): Die Entwicklung der Diakonie von 1990 - 2002 in Zahlen. Diakonie Jahresbericht 2004. Diakonisches Werk der EKD (Hg.). Diakonie Jahresbericht 2004. Stuttgart

Schmitt, Wolfgang (2005): Statistik der Mutterhäuser und Schwesternschaften 1993 - 2003 in: Diakonie Jahresbericht 2005. Stuttgart

- Schmitt, Wolfgang / Kellermann, Yvonne (2006): Einrichtungsstatistik: Statistik des Diakonischen Werkes der EKD – Stand 01.01.2004. Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes der EKD. Stuttgart
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2006): Arbeitshilfen Nr. 199: Katholische Kirche in Deutschland - Statistische Daten 2004. Bonn
- Statistisches Bundesamt (1952-2005): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1952 - 2005. Wiesbaden
- Statistisches Reichsamt (1880-1940): Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich 1880-1940. Berlin
- Troschke, Paul (1929): Evangelische Kirchenstatistik Deutschlands - Konfessionsstatistik. Berlin
- Troschke, Paul (1931): Evangelische Kirchenstatistik Deutschlands - Die persönlichen Kräfte im kirchlichen Leben. Berlin
- ver.di Bundesvorstand (Hg) (2005): Arbeitsplatz Kirche - Sonderausgabe in verdi publik 11.2005
- Verwaltungsberufsgenossenschaft (2005): Abhängig Beschäftigte der evang. und kath. Kirche von 1984 bis 2005. Schriftliche Mitteilungen an Lührs vom 21.12.2005 und 10.05.2006. Hamburg
- Weber, Max (1967): Rechtssoziologie (Aus d. Manuskript hrsg. u. eingel. von Johannes F. Winckelmann). Neuwied (2. Auflage)
- Weinmann, Thomas (1983): Tarifverträge für kirchliche Mitarbeiter? Dissertation. Tübingen