

# Frankfurter Arbeitspapiere

zur gesellschaftsethischen  
und sozialwissenschaftlichen  
Forschung

FAGsF Nr. 12

Friedhelm Hengsbach SJ

## **Der dritte Weg aus dem Abseits heraus?**

**Gesellschaftsethische Anfragen an die „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ und an die „Grundordnung im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ von 1993**

August 1994



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

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

Telefon 069 6061 230

Fax 069 6061 559

Email [nbi@sankt-georgen.de](mailto:nbi@sankt-georgen.de)

Internet [www.nell-breuning-institut.de](http://www.nell-breuning-institut.de)

ISSN 0940-0893

Alle neueren *Frankfurt Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung* sind abrufbar unter  
<http://www.sankt-georgen.de/nbi/publ/fagsf.html>.

FAGsF 12

Friedhelm Hengsbach SJ

**Der »dritte Weg« aus dem Abseits heraus?**

Gesellschaftsethische Anfragen  
an die »Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst«  
und an die »Grundordnung im Rahmen kirchlicher  
Arbeitsverhältnisse« von 1993

Frankfurt am Main, August 1994

## Der »dritte Weg« - aus dem Abseits heraus?

### Gesellschaftsethische Anfragen

an die »Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst« und an die »Grundordnung im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« von 1993

Der sogenannte dritte Weg, eine Regelungsform kirchlicher Dienst- und Arbeitsverhältnissen jenseits der Alleinbestimmung durch den Arbeitgeber und des tarifautonomen Interessenausgleichs gerate immer mehr in eine theoretische, organisatorische und rechtliche Abseitsfalle, wurde Mitte der 80er Jahre befürchtet. Insbesondere seine tragende Säule, das Konstrukt der »Dienstgemeinschaft« könne weder theologisch gehaltvoll gefüllt, noch organisatorisch befriedigend ausgestaltet werden. Infolgedessen sei der dritte Weg sowohl spirituell als auch strukturell überfordert und stoße an arbeitsrechtliche, verfassungsrechtliche und finanzielle Grenzen.<sup>1</sup> Sind die katholische Bischöfe im vereinigten Deutschland nun mit der neuen »Erklärung zum kirchlichen Dienst«,<sup>2</sup> die sie im Herbst 1993 beschlossen haben und die eine vor zehn Jahren erlassene Erklärung<sup>3</sup> ablöst, sowie mit der »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse«,<sup>4</sup> die zum 1.1.94. in Kraft getreten ist, aus dem theologischen, betriebsorganisatorischen und arbeitsrechtlichen Abseits herausgetreten?

Wenn ein Vertreter der christlichen Gesellschaftsethik die Antwort auf diese Fragen nicht allein den Dogmatikern, Betriebssoziologen und Arbeitsrechtlern überläßt, liegt es daran, daß die Bischöfe sich an zwei Stellen der Erklärung auf die katholische bzw. kirchliche Soziallehre beziehen. Gemäß der Präambel der »Erklärung«, die verkürzt der »Grundordnung« vorangestellt wird, muß einmal das kirchliche Arbeitsrecht »auch den Grundnormen gerecht werden, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat«.<sup>5</sup> Zum andern schließt »der kircheneigene Weg des Mitarbeitervertretungsrechts schon im Hinblick auf die

---

1 Vgl. Hengsbach, Friedhelm: Die Eigenart des kirchlichen Dienstes - eine Zwischenbilanz nach fünf Jahren in: Katholische Arbeitnehmerbewegung Süddeutschlands (Hg.): Die Eigenart des kirchlichen Dienstes - Eine Zwischenbilanz, München 1989, 1-22; Arbeit im kirchlichen Dienst in: Strukturentgiftung. Kirchliche Soziallehre im Kontext von Arbeit, Umwelt, Weltwirtschaft, Düsseldorf <sup>2</sup>1991, 57-99.

2 Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, Amtsblatt des Bistums Limburg 1993, 71-73 (im folgenden zitiert mit »E«).

3 Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst, Bonn 1983.

4 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Amtsblatt des Bistums Limburg 1993, 74-76 (im folgenden zitiert mit »GO«).

5 Präambel, Abs 3 E; Präambel, Abs 4 GO.

kirchliche Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein«,<sup>6</sup> wengleich Unterschiede zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht auf Grund der Sendung der Kirche erforderlich bleiben. Selbst wenn solche Hinweise auf die kirchliche Soziallehre singulär geblieben sind und eher deklamatorisch wirken,<sup>7</sup> haben sie doch den folgenden Versuch mitangestoßen, sowohl die Erklärung als auch die Grundordnung gesellschaftsethisch zu beurteilen.

Ich werde also zunächst einige Gründe für die Revision der Erklärung von 1993 nennen und dann die beiden Dokumente im Vergleich zu charakterisieren versuchen. Danach werde ich bezeichnende und wiederkehrende Themen der beiden Dokumente, nämlich die Dienstgemeinschaft, die Eigenart des kirchlichen Dienstes, die Loyalitätsbindung, die Mitarbeitervertretung und das Koalitionsrecht kritisch reflektieren. Schließlich werde ich einige Leitbilder der kirchlichen Soziallehre angeben, die mein Urteil über die Erklärung und Grundordnung maßgeblich bestimmen und die für die Entwicklung insbesondere des kollektiven Arbeitsrechts im kirchlichen Dienst richtungweisend sein können.

## 1. Der kirchliche Dienst unter Revisionsdruck

Warum mußte die Erklärung zum kirchlichen Dienst nach zehn Jahren bereits überarbeitet werden? Drei Gründe halte ich für ausschlaggebend.

Erstens haben die Leitungsgremien der verfaßten Kirche, des Deutschen Caritasverbandes und anderer kirchennaher Verbände nach einer Art »Unternehmensphilosophie« Ausschau gehalten, um den besonderen Charakter ihrer Werke formulieren und von nichtkirchlichen Werken abgrenzen zu können.

Zweitens war es in den 80er Jahren, und noch einmal verschärft nach der deutschen Einigung immer weniger möglich, die Erwartungen der Kirchenleitungen an das Persönlichkeitsprofil der im kirchlichen Dienst Beschäftigten mit den Erwartungen der Gesellschaft an die kirchlichen Einrichtungen, den Umfang ihrer Sozialleistungen auszuweiten, in Übereinstimmung zu bringen. Die Kirchenleitungen haben in mehreren Anläufen versucht, das Anforderungsprofil ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu präzisieren und über den Arbeitsvertrag jene Sozialkontrolle wiederzugewinnen, die sich über die bloße Kirchenmitgliedschaft bzw. über die kirchliche Verkündigung

---

6 Grundsatz (Gs) V E.

7 In der Erklärung der Bischöfe von 1983 wurde in der Präambel mit dem Hinweis auf die katholische Soziallehre das Bemühen der Kirche begründet, »menschenswürdige Arbeitsverhältnisse und gerechte Lohnbedingungen zu schaffen«; mit dem 5. Grundsatz wurde erläutert, welcher Beitrag zumindest für das individuelle kirchliche Arbeitsrecht von den Grundnormen, »wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,« zu erwarten sei: »Jedem Mitarbeiter muß ein klar umschriebenen Tätigkeitsbereich anvertraut werden, er muß gerecht bezahlt werden, und es muß für einwandfreie und gerechte Arbeitsbedingungen gesorgt werden.«

auf der Kanzel, im Religionsunterricht und über die kirchliche Presse nur lose herstellen ließ.<sup>8</sup>

Und drittens hat die Kirchenleitung auf die aktuelle Rechtsprechung der Arbeitsgerichte reagiert, die zunehmend loyalitätsbedingte Kündigungen auf deren Sozialverträglichkeit hin überprüften und abgestufte Reaktionen des kirchlichen Dienstgebers auf Loyalitätsverstöße mit unterschiedlichem Gewicht anmahnten.

Dieser dreifache Revisionsdruck hat sowohl in der Erklärung als auch in der Grundordnung unverwechselbare Spuren hinterlassen: Einmal sind Hinweise auf den Sendungsauftrag der Kirche, auf die Eigenart des kirchlichen Dienstes, auf die religiöse Dimension und den kirchlichen Charakter der Einrichtung in die Erklärung mehr und in die Grundordnung weniger eingestreut. Zum anderen sind die Anforderungen der Kirche bzw. des kirchlichen Dienstgebers an die persönliche Lebensführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Einstellungsbedingungen, Sanktionen bei Loyalitätsverstößen und generelle Kündigungsgründe beispielhaft aufgelistet. Und schließlich haben sich die Bischöfe entschlossen, die Loyalitätsbindung nach der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe und der Stellung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Einrichtung abzustufen. Die theologische Aufladung wird in der Präambel offensichtlich, insofern ein großer »Dienstbogen« vom Sendungsauftrag der Kirche über die drei Grunddienste und die Dienstgemeinschaft bis zum kirchlichen Dienst aufgespannt wird. Die Anbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die kirchliche Einrichtung wird in Grundsatz I der Erklärung: »Eigenart des kirchlichen Dienstes« ablesbar, wenn diese nicht nur auf die religiöse Dimension sondern auch auf die Übereinstimmung mit dem Bekenntnis und auf die Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche verpflichtet werden. Daß die Grundsätze über die Loyalitätsverpflichtungen und -verstöße unverhältnismäßig aufgebläht sind, wird bei einem quantitativen und qualitativen Vergleich der Erklärung von 1993 mit der von 1983 unmittelbar anschaulich.<sup>9</sup>

---

8 Vgl. 6. DSR II, Drucksache Nr. 14, Beschluß der Dezernentenkonferenz am 8.7.1988, Besondere Anforderungen an Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (vgl. § 1 AVO); 6. DSR II, Drucksache 15, Beschluß der Dezernentenkonferenz am 10.11.1988, Handreichung für Einstellungsgespräche.

9 Die Erklärung von 1983 enthält eine Präambel und 10 Grundsätze: In der Präambel wird eine Beziehung vom Heildienst der Kirche, der die drei Grunddienste (Verkündigung, Liturgie, Diakonie) umfaßt, zum kirchlichen Dienst, der in der BRD als Arbeitsverhältnis gestaltet ist, hergestellt. Die Kirche steht zur besonderen Verantwortung für gerechte Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Der erste Grundsatz artikuliert als charakteristisches Merkmal des kirchlichen Dienstes die religiöse Dimension. Der zweite verlangt ein ganzheitliches, personales Engagement sowie ein Mitdenken und Mithandeln mit der Kirche. Der dritte erinnert an die verfassungsrechtlich garantierte Kirchenautonomie, ihre Kompetenz, ein eigenständiges Arbeitsrecht einzurichten. Der vierte erläutert und begründet das Modell kirchlicher Arbeitsvertragsgestaltung, nämlich die Kommission für die Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA). Der fünfte sichert gerechten Lohn und menschengerechte Arbeitsbedingungen zu. Der sechste stellt das Modell der kirchlichen Mitarbeitervertretung vor (MAVO). Der siebte anerkennt das Koalitionsrecht der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, nennt aber zugleich dessen Grenzen. Der achte formuliert die Erwartungen Außenstehender an die strukturelle und persönliche Eigenart des kirchlichen Dienstes. Der neunte spricht die Rolle der Weiterbildung der kirchlichen MitarbeiterInnen an, und der zehnte Grundsatz ist der Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gewidmet.

## **2. Ein Doppelbeschluß zum kirchlichen Dienst**

Warum haben die deutschen Bischöfe in relativ geringem zeitlichen Abstand zwei Dokumente, nämlich die »Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst« und die »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« veröffentlicht?

Der erste Grund eines solchen Doppelbeschlusses hängt mit der Herkunftsgeschichte der Texte zu tun. Der zweite Grund liegt darin, daß die Grundordnung bloß für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt, die ein Arbeitsverhältnis mit dem kirchlichen Dienstgeber eingegangen sind. Der dritte Grund beruht auf der unterschiedlichen literarischen Gattung der beiden Dokumente; die Erklärung der Bischöfe hat proklamatorischen Charakter, die Grundordnung wird mit der Inkraftsetzung durch den Ortsbischof Kirchengesetz.

### **Festgefahrene Arbeitsvertragsgrundordnung**

Welche Gründe maßgebend waren, um die Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst des Jahres 1983 zu überarbeiten, ist bereits angedeutet worden.

Die jetzt vorgelegte Grundordnung hat eine andere Herkunftsgeschichte. Während der 80er Jahre wurde auf verschiedenen Ebenen einschließlich der Zentralen Kommission für die Ordnung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts (Zentral-KODA) an einer »Arbeitsvertragsgrundordnung« (AVGO) gearbeitet. 1989 lag ein umfangreicher Entwurf vor, der Regelungen über den Arbeitsvertrag, allgemeine Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Eingruppierung, Vergütung, Urlaub und Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthielt. Die Arbeiten an einer solchen Arbeitsvertragsgrundordnung, die ein unverdauliches Gemisch aus einer Art Grundgesetz, Tarifvertragsgesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Dienstanweisung des kirchlichen Arbeitgebers bildet, erwiesen sich als eine Sackgasse und wurden abgebrochen. Die nun vorliegende Grundordnung leitet ihre Herkunft nicht aus dieser AVGO ab, sondern aus der Erklärung der Bischöfe ab und übersetzt diese verhältnismäßig knapp in eine Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse, allerdings mit einer aber mit einer schwerpunktmäßigen Auflistung der Loyalitätspflichten.

### **Arbeitsverhältnisse**

Unbeschadet der wiederholt beschworenen Einheit des kirchlichen Dienstes nimmt die katholische Kirche das verfassungsmäßige Recht in Anspruch, ihre Dienstverhältnisse sowohl kirchenrechtlich als auch öffentlich-rechtlich als auch privatrechtlich zu

gestalten. Deshalb gibt es drei verschiedene Gruppen unter den im kirchlichen Dienst Beschäftigten:

Erstens diejenigen, die einem kirchenrechtlichen, amtlichen oder nichtamtlichen Dienstverhältnis unterstellt sind: Mitglieder katholischer Orden, Kongregationen und Säkularinstitute; ihre rechtliche Stellung entspringt der von ihnen gewählten Lebensform, durch die sie als eigener Stand in die Kirche eingegliedert sind.

Zweitens diejenigen, die einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis unterstellt sind: die Geistlichen und Kirchenbeamten; ihre Stellung resultiert aus der Körperschaftsqualität und Dienstherrenfähigkeit der Kirche, nämlich dem Recht, durch einseitigen Hoheitsakt Beamtenverhältnisse begründen zu können, ist dem staatlichen Beamtenrecht nachgebildet und unterliegt nicht dem Arbeitsrecht.

Drittens diejenigen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen: Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, auch Pfarrer und Geistliche, die auf Grund eines Arbeitsvertrages tätig sind; ihre Stellung gründet in dem verfassungsmäßigen Recht der Kirche, sich bei der Gestaltung ihrer Dienstverhältnisse der privaten Vertragsfreiheit zu bedienen, und in den Regelungen des Arbeitsvertrages, den Dienstgeber und abhängig Beschäftigte vereinbaren, der indessen weithin durch das staatliche Arbeitsrecht normiert wird. Wegen dieser dritten Gruppe, die zahlenmäßig den weitaus größten Teil der im kirchlichen Dienst Beschäftigten ausmacht, ist der Doppelbeschluß und insbesondere die Grundordnung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse zustande gekommen.

## **Kirchengesetz**

Der bedeutendste Unterschied zwischen den beiden Dokumenten liegt darin, daß in der Erklärung offene Leitsätze einer »Unternehmenskultur« formuliert werden, während die Grundordnung als eine Art »kirchliches Arbeitsgesetz« anzusehen ist, das von den Diözesanbischöfen zum 1.1.94. in Kraft gesetzt wurde. Allerdings haben sich dadurch, daß der Text der Erklärung im ganzen gekürzt, dafür jedoch normativ und rechtsverbindlich umgesetzt wurde, die Gewichtungen verlagert. Während die Abschnitte der Grundordnung über die Loyalitätsobliegenheiten der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, über die Reaktion der Dienstgeber auf Verstöße gegen solche Obliegenheiten und über die kirchenspezifische Verantwortung der Träger und Leitung bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mit-



arbeitern gegenüber der Erklärung unverhältnismäßig ausgewuchert sind,<sup>10</sup> ist beispielsweise der Abschnitt über die Mitarbeitervertretung auffällig knapp geraten.<sup>11</sup>

Das redaktionelle Textpuzzle hat bisweilen seltsame Blüten getrieben, wenn durch Neukombination von Textfragmenten beispielsweise aus der Präambel bzw. Grundsatz I und II der Erklärung und Artikel 1 der Grundordnung Satzsubjekte ausgetauscht und Arbeitsziele umdefiniert werden.<sup>12</sup>

Vielleicht ist es nicht abwegig, anzunehmen, daß es sich bei der Grundordnung um einen mit blumigen Leitsätzen einer Unternehmenskultur umrankten Katalog kirchenspezifischer Loyalitätspflichten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>13</sup> sowie um den Erlaß einer weiterhin eingeschränkten Koalitionsfreiheit<sup>14</sup> handelt.

## Aufbau der Erklärung

Die neue Erklärung zum kirchlichen Dienst besteht aus einer Präambel und acht Grundsätzen. In der Präambel wird zunächst versucht, die Dienstgemeinschaft zu begründen. Dann wird das Recht der Kirche erwähnt, sich der Privatautonomie zu bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln. Und schließlich erkennt die Kirche ihre Verantwortung an, für gerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen. Der erste Grundsatz (»Eigenart des kirchlichen Dienstes«) erläutert den religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags, an dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen. Der zweite Grundsatz (»Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen«) formuliert Anforderungen, die von der Kirche an

---

10 Vgl. Gs II E: »Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen«, Gs III E: »Anforderungen der Kirche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter« und Art 3 GO: »Begründung des Arbeitsverhältnisses«, Artikel 4: »Loyalitätsobliegenheiten«, Art 5 GO: »Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten«.

11 Vgl. Gs V E: »Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung« und GO, Art. 8: »Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung«.

12 Art 1 GO (Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes) lautet: »Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, daß die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, daß Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.«

Dieser Text ist aus drei Bausteinen in der Präambel, in Grundsatz I und in Grundsatz II der Erklärung zusammengesetzt: (1) »Wer in ihnen (nämlich den Einrichtungen, F.H.) tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden - unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation - eine Dienstgemeinschaft.« (2) »Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, "an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amsträgern der katholischen Kirche" mitzuwirken.« (3) »Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung kirchlicher Einrichtungen haben sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Kirche auszurichten.«

13 Vgl. Art 3, 4 und 5 GO.

14 Vgl. Art 6 und 7 GO.

die Träger und das Leitungspersonal kirchlicher Einrichtungen gerichtet werden. Im dritten Grundsatz (»Anforderungen der Kirche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter«) werden ausführlich die Anforderungen der Kirche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt, worauf bei der Einstellung zu achten sei, welche Aufgaben Katholiken vorbehalten sind, welche abgestufte Loyalität von Katholiken, von nicht-katholischen Christen und von nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet wird, welche Maßnahmen bei einer Loyalitätsverletzung ergriffen werden sollen, und unter welchen Bedingungen eine Kündigung als letztes Mittel gerechtfertigt ist. Der vierte Grundsatz (»Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen«) grenzt die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen von dem Interessenausgleich ab, der durch Tarifverträge erreicht wird, indem er sich auf die Dienstgemeinschaft als Strukturelement des kirchlichen Dienstes beruft und den eigenen Weg paritätisch besetzter Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts verteidigt. Der fünfte Grundsatz (»Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung«) definiert das existierende Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung, während der sechste Grundsatz (»Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter«) die bisher begrenzte Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigt. Im siebten Grundsatz (»Gerichtlicher Rechtsschutz«) wird ein Rechtsschutz bei unabhängigen kirchlichen Gerichten für diejenigen Rechtsstreitigkeiten, die sich auf die kirchlichen Ordnungen beziehen, angekündigt. Der achte Grundsatz (»Gemeinsame Verantwortung«) erinnert an die gemeinsame Verantwortung aller im kirchlichen Dienst Beschäftigten für den Sendungsauftrag der Kirche, anerkennt das Recht auf Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schließt alle ehrenamtlich Tätigen in den kirchlichen Dienst ein.

## **Aufbau der Grundordnung**

Die Grundordnung für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse besteht aus einer Präambel und elf Artikeln. Der erste Artikel (»Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes«) übernimmt aus der Erklärung die Aussagen über den Sendungsauftrag der Kirche und die Orientierung der Einrichtungen an der Glaubens- und Sittenlehre sowie an der Rechtsordnung der katholischen Kirche, definiert allerdings dabei die Dienstgemeinschaft abweichend von der Erklärung um.<sup>15</sup> Im zweiten Artikel (Geltungsbereich«) wird der Geltungsbereich der Grundordnung abgesteckt, nämlich die Arbeitsverhält-

---

15 Präambel, Abs 1 E: »Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden - unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation - eine Dienstgemeinschaft.« Art 1 GO: »Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, daß die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).«

nisse der verfaßten Kirche und der ihr zugeordneten Rechtsträger und Einrichtungen. Der dritte Artikel (»Begründung des Arbeitsverhältnisses«) enthält Anweisungen für den Dienstgeber, wenn er Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellt. Im vierten Artikel (»Loyalitätsobliegenheiten«) wird Grundsatz III Abs 3 der Erklärung wortgetreu übernommen. Der fünfte Artikel (»Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten«) listet beispielhaft Verletzungen der Loyalitätspflicht sowie abgestufte Sanktionen des Dienstgebers auf. Der sechste Artikel (»Koalitionsfreiheit«) übernimmt wörtlich die Aussagen des Grundsatzes VI der Erklärung. Im siebten Artikel (»Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen«) wird Grundsatz IV der Erklärung wiederholt, während der achte Artikel (»Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung« eine gekürzte Fassung von Grundsatz V der Erklärung bietet. Im neunten Artikel (»Fort- und Weiterbildung«) wird der Anspruch auf Fort- und Weiterbildung anerkannt. Der zehnte Artikel (»Gerichtlicher Rechtsschutz«) wiederholt den Grundsatz VII der Erklärung, erweitert diesen jedoch um einen Absatz, der das Qualifikationsprofil der unabhängigen Richter kennzeichnet. Der elfte Artikel (»Inkrafttreten«) nennt das Datum, an dem die Grundordnung in Kraft tritt.

### **3. Das Phantom der Dienstgemeinschaft**

Der Begriff der »Dienstgemeinschaft« findet sich in der neuen Erklärung der Bischöfe sechsmal,<sup>16</sup> während er in der Grundordnung nur dreimal, und zwar in Klammern und als Zitat vorkommt.<sup>17</sup>

#### **Mehrdeutigkeit**

Verwirrend ist eine zumindest doppeldeutige Definition der Dienstgemeinschaft in der Erklärung und in der Grundordnung. Da beide Definitionen an zentraler Stelle, nämlich in der Präambel der Erklärung und in Artikel 1 der Grundordnung vorkommen, scheidet eine redaktionelle Panne aus. Die Doppeldeutigkeit ist darin begründet, daß die Dienstgemeinschaft der Erklärung (Präambel) formal an der Mitarbeit in den kirchlichen Einrichtungen (Plural) festgemacht wird: »Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden - unbeschadet der Verschiedenheit der Dienst und ihrer rechtlichen Organisation - eine Dienstgemeinschaft«. Und daß die Dienstgemeinschaft der Grundordnung an dem Beitrag der Beschäftigten in Bezug auf die Orientierung der einzelnen Einrichtung (Singular) am Sendungsauftrag der Kirche festge-

---

16 Präambel, Abs 1; Gs III, Abs 1; GS III, Abs 4; GS IV, Abs 2.

17 Art 1 GO; Art 5, Abs (4) GO; Art 7, Abs (2).

macht wird: »Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, daß die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft)«. Die Doppeldeutigkeit in der Begründung der Dienstgemeinschaft ließe sich allenfalls entschärfen, wenn der Text der Grundordnung die Basis bildet und der letzte Satz der Ziffer 1 der Präambel der Erklärung mit den vorhergehenden Sätzen des Abschnitts zusammengelesen wird. Dann bleibt jedoch immer noch die Doppeldeutigkeit bestehen, ob die Dienstgemeinschaft sich auf die einzelne Einrichtung oder auf den kirchlichen Dienst als ganzen bzw. die Summe aller Einrichtungen bezieht.

Die verwirrende Doppeldeutigkeit der »Dienstgemeinschaft« hat ihren Grund in der Mehrdeutigkeit des Wortes »Dienst«. Bereits in der Präambel der Erklärung wird das Wort »Dienst« verwirrend mehrdeutig verwendet. Der »Dienst am Mitmenschen«<sup>18</sup> ist Teil des Sendungsauftrags der Kirche. Die Kirche kann »ihre Sendung und ihren Dienst«<sup>19</sup> in kircheneigenen Gestaltungsformen oder in solchen der Privatautonomie verwirklichen, wenn sie ein »Dienstverhältnis«<sup>20</sup> begründet und regelt. Sie trägt eine besondere Verantwortung für alle, die im »kirchlichen Dienst«<sup>21</sup> stehen. In den kirchlichen Einrichtungen gibt es eine »Verschiedenheit der Dienste«.<sup>22</sup> Die fünf verschiedenen Bedeutungen eines einzigen Wortes tragen nicht dazu bei, daß die neue Erklärung den Nebel aufhellt, der sich um den Begriff der »Dienstgemeinschaft« inzwischen gebildet hat.

Wer die Sätze der Erklärung, die sich auf die »Dienstgemeinschaft« beziehen, inhaltlich sortiert, kann drei systematische Aussagen machen: Erstens hat die Dienstgemeinschaft eine religiöse Dimension: sie geht vom Kirchen-Verständnis aus und bietet die Gewähr, daß alle Einrichtungen des kirchlichen Dienstes ihren Anteil an der Sendung der Kirche erfüllen. Zur Dienstgemeinschaft gehören zweitens alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes, unabhängig von ihrem Beruf, ihrer fachlichen Kompetenz, ihrer arbeitsrechtlichen Stellung, des ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Charakters ihrer Arbeit. Und drittens geht die Gestaltung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse von der Dienstgemeinschaft aus; diese ist das maßgebende Strukturelement des kirchlichen Dienstes, das Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts.

---

18 Präambel, Abs 1 E.

19 Präambel, Abs 2 E.

20 Präambel, Abs 2 E.

21 Präambel, Abs 3 E.

22 Präambel, Abs 1 E.

Daß der Begriff der »Dienstgemeinschaft« eine der umstrittensten Wortschöpfungen bzw. Lehnworte der beiden Großkirchen ist, leuchtet unmittelbar ein. Er ist nämlich weder der theologischen (1) noch der soziologischen (2) noch der arbeitsrechtlichen (3) Ebene eindeutig zuzuordnen. Erklärung und Grundordnung spielen mit der Dreideutigkeit dieses Begriffs.

(1) Der theologische Charakter der Dienstgemeinschaft kommt darin zum Ausdruck, daß diese aus dem Sendungsauftrag der Kirche abgeleitet wird. Die Kirche hat von Jesus Christus den Auftrag, der Berufung der Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und zur Gemeinschaft miteinander zu dienen. Dieser Dienst, der für jeden Christen gilt, differenziert sich strukturell angeblich in den Heildienst der Kleriker und den Weltendienst der Laien bzw. funktional in die sogenannten Grundfunktionen des Verkündigungsdienstes, des liturgischen Dienstes und des Sozialdienstes. Der kirchliche Dienst in seiner dienstrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Organisationsform hat an einem solchen religiösen Sendungsauftrag teil. Zu einer solchen Begründung der Dienstgemeinschaft paßt allerdings nicht die Tatsache, daß neben katholischen und protestantischen Christen auch Muslime oder gar religions- und konfessionslose Menschen im kirchlichen Dienst beschäftigt sind. Daraus läßt sich doch nur folgern, daß entweder alle Nichtkatholiken aus dem kirchlichen Dienst entfernt werden müßten oder die Theologie des real existierenden kirchlichen Dienstes zu revidieren bzw. aufzugeben ist.

(2) Der soziologische Charakter der Dienstgemeinschaft könnte darin liegen, daß die zahlreichen Träger, Einrichtungen, Berufe, Personen und Tätigkeiten in eine einheitliche Organisation, in eine Art Holdinggesellschaft integriert sind. Das ist jedoch nicht der Fall, weil beispielsweise die Diözesen als verfaßte Kirchen, die Ordensgemeinschaften und die kirchlichen Verbände eigenständige soziale Einheiten bleiben. Die Dienstgemeinschaft ist demnach keine organisatorische Größe. Die soziale Integration könnte indessen durch gemeinsame Sinnwelten erfolgen, durch ein einheitliches Leitbild bzw. abgrenzbares Unternehmensziel. Tatsächlich können personenbezogene Dienstleistungen als lose Klammer betrachtet werden, die ein vielfältiges Leistungsangebot des kirchlichen Dienstes zusammenbindet, durch das religiöse, soziale, therapeutische, medizinische und pädagogische Bedürfnisse von Menschen befriedigt werden. Eine solche Zielsetzung vermag zwar die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungeachtet ihrer Religions- und Konfessionszugehörigkeit, ihrer arbeitsrechtlichen Stellung oder ihrer abweichenden Funktion als leitende oder ausführende Arbeitskräfte zusammenbinden, läßt sich aber als weiches Instrument einer Unternehmenskultur nicht unmittelbar in arbeitsrechtliche Leistungs- und Loyalitätspflichten umsetzen.

(3) Dem dienst- und arbeitsrechtlichen Charakter der Dienstgemeinschaft scheint zu widersprechen, daß einmal kirchenrechtliche Dienstverhältnisse, öffentlich-rechtliche

Dienstverhältnisse und privatrechtliche Arbeitsverhältnisse nebeneinander existieren, daß zum andern Ordenleute und Geistliche und Personen in abhängiger Beschäftigung dem kirchlichen Dienst angehören, und daß schließlich der kirchliche Dienst ehrenamtliche und hauptamtliche Mitglieder aufweist. Andererseits beansprucht die Kirche das verfassungsmäßige Recht, ihre Angelegenheiten selbständig regeln und infolgedessen auch ein besonderes Dienst- und Arbeitsrecht etablieren zu können, das in Fragen der Loyalitätsbindung und der kollektiven Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von dem der gewerblichen Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes abweicht und eine spezifische Form des Interessenausgleichs gestattet, um den Grundkonsens aller über den kirchlichen Auftrag nicht zu beeinträchtigen. Wenn nun ziemlich beliebig das Bündel der dienst- und arbeitsrechtlichen Abweichungen unter der Formel »Dienstgemeinschaft« zusammengefaßt und damit begründet wird, erweckt dies den Eindruck der Beliebigkeit, der Tautologie oder des Zirkelschlusses. Denn solche Abweichungen können nicht unmittelbar, ohne vielfältige Vermittlungsschritte aus der religiösen Dimension der Dienstgemeinschaft abgeleitet werden. Sie lassen sich auch nicht mit dem Leitbild der personenbezogenen Dienstleistungen begründen, weil nicht wenige privaten und öffentlichen Einrichtungen sich den gleichen oder ähnlichen Unternehmenszielen widmen.

### **Pluralität**

Die ungebrochene Übertragung des Begriffs einer einheitlichen »Dienstgemeinschaft« auf die einzelnen Ausdrucksformen des kirchlichen Dienstes scheitert an deren Vielfalt. Zwar kann sich die Kirche auf ein Grundsatzzurteil des Bundesverfassungsgerichts von 1977 (Goch-Urteil) berufen, daß die Reichweite des Art. 140 GG sich nicht nur auf die verfaßte Kirche, sondern auf alle Einrichtungen, die der Kirche zugeordnet werden können, erstreckt. Es wird also die Einheitlichkeit von verfaßter Kirche, Caritasverband, Ordensgemeinschaft, frommer Stiftung, Schule, Krankenhaus und Andechs-Brauerei unterstellt, wengleich das Merkmal der Kirchlichkeit, das der Brauerei Andechs zugesprochen wird, insofern sie ein Stück Auftrag der Kirche in der Welt wahrnimmt, biertrinkenden Alltagschristen weniger evident erscheinen mag als professionellen Staatskirchenrechtlern. Dennoch bleibt das außerordentlich breite Spektrum des kirchlichen Dienstes augenfällig: Krankenhäuser, Schulen und Hochschulen, Telefonseelsorge, Bahnhofsmision, Kindergärten, Altenheime, Pfarrgemeinden, Spielstuben, Beratungsstellen für Drogenabhängige, Familien und Ausländer, Akademien und Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Lehrwerkstätten. Eine bunte Vielfalt von Menschen sind die Adressaten des kirchlichen Dienstes: Obdachlose, Kinder, Kranke, Asylbewerber, Auszubildende, Eheleute in einer Partnerschaftskrise, kirchlich Gebundene, sogenannten Fernstehende, Nichtchristen, arbeitslose Jugendliche. Und das vorhandene Qualifikationsprofil der kirchlichen MitarbeiterInnen ist äußerst vielseitig: Ärztinnen, pädagogische und

technische Leiter, Geschäftsführer, Reinigungskräfte, Büroangestellte, Lehrerinnen, Hausmeister, Schreibkräfte, Pastoralreferentinnen, Krankenhaus- oder Schuldirektoren, BuchhalterInnen, Pflegekräfte. Angesichts einer solchen Vielfalt ist die Behauptung einer Einheit der »Dienstgemeinschaft« ziemlich gewagt.

### **Asymmetrie**

Der Begriff der »Dienstgemeinschaft« kann die grundsätzlich asymmetrische Struktur des kirchlichen Dienstes, nämlich des Dienst- und Arbeitsverhältnisses sowie der Verfügungsmacht über den Arbeitsplatz nicht verschleiern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf das Erwerbseinkommen, das in der Regel das ausschließliche Mittel zum Lebensunterhalt ist, angewiesen. Darüberhinaus hat der kirchliche Dienstgeber im ländlichen Raum, in konfessionell einheitlich geprägten Gebieten, in bestimmten Sparten sozialer Leistungsangebote, insbesondere in der Ausbildung eine Monopolstellung. Die »Dienstgemeinschaft hebt diese Schieflage auf dem Arbeitsmarkt nicht auf.

Gegenstand auch des kirchlichen Dienst- und Arbeitsverhältnisses sind nicht einzelne Arbeiten, vielmehr wird die Arbeitskraft global dem Dienstgeber überlassen. Und da im arbeitsteilig organisierten Produktionsprozeß viele Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen zusammenarbeiten müssen, ist ein System der Über- und Unterordnung samt einheitlicher Leitung unverzichtbar. Wer seine Arbeitskraft einem Arbeitgeber überläßt, unterwirft sich gleichzeitig dessen betrieblichem Weisungsrecht. Die »Dienstgemeinschaft« hebt diese organisatorische Abhängigkeit bzw. dienstliche Unterordnung nicht auf.

Da die Kirche gleichzeitig die gesellschaftlichen Regelungen ablehnt, die spezifisch dem Abbau der strukturellen Asymmetrien auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb dienen, für den eigenen Bereich zurückweist, bleibt ein unterschwelliger Verdacht, daß die »Dienstgemeinschaft« als ein Kampfbegriff verwendet wird, um einen fairen Interessenausgleich zu blockieren und den Charakter einer »Dienstbergemeinschaft« zu verschleiern.

### **Ersatzlose Streichung**

Nach den vorherigen Überlegungen legt sich die Schlußfolgerung nahe, daß der Begriff der »Dienstgemeinschaft« sich als denkbar ungeeignet erweist, Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes präzise abzugrenzen. Er sollte aus dem Wörterbuch des kirchlichen Dienstes ersatzlos gestrichen werden. Als theologischer Begriff ist er zu unbestimmt, als daß konkrete, von der gewerblichen Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst abweichende Rechts-

positionen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. spezifische Regeln der Kooperation daraus abgeleitet werden könnten. Als soziologischer Begriff, der alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vertrauensvoll zusammenarbeiten lässt, um ein gemeinsames Ziel zu verwirklichen, ist er nicht charakteristisch genug, weil weder ein Arbeiter im Gewerbebetrieb noch eine Angestellte im öffentlichen Dienst sich von einer solchen Verpflichtung dispensieren könnte. Als dienst- und arbeitsrechtlicher Begriff kann er die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts zwar benennen, aber nicht begründen und rechtfertigen.

#### 4. Die Eigenartigkeit des kirchlichen Dienstes

In wortgewaltiger Sprachlosigkeit behaupten Erklärung und Grundordnung die »Eigenart des kirchlichen Dienstes«, um damit konkrete dienst- oder arbeitsrechtliche Forderungen zu rechtfertigen. Worin diese Eigenart besteht, lässt sich ahnen, wenn verschiedene Leitvorstellungen und Begründungslinien des kirchlichen Dienstes analysiert werden.

##### Abweichende Begründung

Die Eigenart des kirchlichen Dienstes wird zweifach, nämlich religiös-kirchlich und staatskirchenrechtlich begründet. Einmal werden als Doppelbegründung »die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes« und »der kirchliche Charakter der Einrichtung«<sup>23</sup> genannt. Ähnliche Motive klingen in dem »religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags«<sup>24</sup> an, dem »Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden«<sup>25</sup> zu sein, dem »Sendungsauftrag der Kirche« zu dienen, sich als »Teil der Kirche«<sup>26</sup> zu begreifen. Zum anderen greift die Erklärung an vier Stellen auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gemäß Art. 140 GG zurück, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu regeln,<sup>27</sup> von denen drei in die Grundordnung übernommen werden.<sup>28</sup>

---

23 Gs II, Abs 2 E.

24 Gs I E.

25 Gs I E.

26 Gs II, Abs 1 E.

27 Präambel, Abs 2: »In der Bundesrepublik Deutschland ist der Kirche durch das Grundgesetz die Freiheit garantiert, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten«; Gs IV, Abs 1: »In der Bundesrepublik Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Regelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen«; Gs V: »Nach dem Grundgesetz bestimmt die Kirche für den ihr zugeordneten Bereich, "ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungs-  
(Fortsetzung...)



Insbesondere die kircheneigenen Verfahren der gezähmten Koalitionsfreiheit und betrieblichen Mitbestimmung, nämlich »die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen«,<sup>29</sup> und »ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen«,<sup>30</sup> sowie die Schranke der Koalitionsfreiheit, »das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur sozialen Ordnung ihres Dienstes«<sup>31</sup> werden nicht religiös-kirchlich, sondern staatskirchenrechtlich und vorwiegend mit Zitaten aus Urteilen des Bundesverfassungsgerichts legitimiert.

Diese zweidimensionale Argumentationslinie kann verteidigt werden, indem man auf eine inhaltliche, nämlich religiös-kirchliche Komponente und auf eine davon abweichende formale, die staatskirchenrechtliche zurückzieht. Eine solche Arbeitsteilung erweist sich jedoch als oberflächlich, wenn aus der religiösen Dimension besondere arbeitsrechtliche Regelungen nicht eindeutig abgeleitet werden können, und wenn solche Regelungen, die sich vorwiegend auf das kollektive Arbeitsrecht beziehen, in einer überdehnten Interpretation des Art 140 GG durch das Bundesverfassungsgericht gründen. Beide Merkmale der Argumentation treffen zu.

Eine besondere Eigenart des kirchlichen Dienstes darf durchaus in der religiös-sozialen Dimension gesehen werden, die der kirchliche Dienst mit der Kirche gemeinsam hat. Aber es handelt sich um zwei Dimensionen, die zwar aufeinander bezogen, aber voneinander unterschieden sind. Die Kirche ist einmal ein Zusammenschluß von Menschen, eine menschliche Gemeinschaft, eine gesellschaftliche Einrichtung, eine Organisation in einer Rechtsform mit Über- und Unterordnung sowie mit Trägern von Macht und Gegenmacht. Aber gleichzeitig ist die Kirche Ausdrucksform jener Gemeinschaft, die Gott in Christus den Menschen anbietet, und die diese Menschen mit Gott haben. Vergleichsweise ist der kirchliche Dienst ein Sozialgebilde, das personenbezogene Dienstleistungen, beispielsweise erzieherische, therapeutische

---

27 (...Fortsetzung)

organe in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen"«; Gs VI: »Sie (die Koalitionen, F.H.) müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren«.

28 Präambel GO: »Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich ... in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen, ... folgende Grundordnung«; Art 6, Abs (2): »Sie (die Koalitionen, F.H.) müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.« Art 7, Abs (1): Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluß und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen«.

29 Gs IV, Abs 1 E.

30 Gs V E.

31 Gs VI E.

und caritative Dienstleistungen anbietet. Es ist rechtlich organisiert mit einheitlicher Leitung, Über- und Unterordnung sowie Richtlinien für die Gestaltung von Arbeitsverträgen. Gleichzeitig ist der kirchliche Dienst Ausdrucksform jenes Dienstes, den Gott bzw. Christus bzw. der in Not geratene Mitmensch vom Christen erwarten; Der kirchliche Dienst versteht sich spirituell aus der Sendung Christi und hat soziotechnisch die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair abzugrenzen. Da die religiöse und soziale Dimension wechselseitig aufeinander bezogen sind, ist die Versuchung groß, die Welt in Gott, den Menschen Jesus in den Logos und die kirchliche Bürokratie in den heiligen Geist hinein aufzusaugen, die öffentlich-rechtliche Einrichtung der Kirche in die religiöse Dimension entschweben zu lassen und den kirchlichen Dienstgeber in den Talar eines Nachfolgers der Apostel einzuhüllen. Gegen eine solche Versuchung ist daran zu erinnern, daß die religiöse und soziale Dimension sehr wohl voneinander unterschieden sind. Die endliche Welt und der unfäßbare Gott, der Mensch Jesus und sein außerordentliches Gottesverhältnis, die gesellschaftliche Verfaßtheit der Kirche und ihr Geistsprung, die arbeitsrechtliche Struktur des kirchlichen Dienstes und dessen spirituelle Dimension sperren sich dagegen, miteinander vermischt zu werden, sie bilden eine polare Einheit. Weil sie voneinander unterschieden sind, ist ein zwingender Zusammenhang beispielsweise zwischen der spirituellen Dimension und einer konkreten sozialen Organisationsform, etwa einer hierarchischen Kirchenstruktur nicht gegeben. Denn aus dem Wort des ewigen Gottes kann nicht eine konkrete Form der Menschwerdung, schon gar nicht die Wahl und Berufung dieses Jesus von Nazareth zwingend gefolgert werden. Aus dem lebensschaffenden Geist Gottes kann nicht notwendig auf eine autokratische Organisations- und Herrschaftsform der Kirche geschlossen werden. Ähnlich können aus der spirituellen Dimension des kirchlichen Dienstes nicht unaufgebbare Sonderregeln des Arbeitsvertragsrechts konstruiert werden. Weil die beiden Dimensionen aufeinander bezogen sind, ergeben sich Gestaltungsspielräume, die entsprechend dem geschichtlichen Wandel und den gesellschaftlichen Vorentscheidungen alternativ ausgefüllt werden können. So kann plausibel gefolgert werden, daß die Nähe des Menschen Jesus zu Gott eine vollendete Humanität, und daß die Nähe der Kirche zum heiligen Geist eine vollendete soziale Gerechtigkeit freisetzt; daß ein Mensch umso menschlicher wird, je mehr er mit Gott verbunden ist, daß die Kirche umso sozialer wird, je mehr sie sich dem heiligen Geist angleicht, und daß die gegenseitigen Rechte und Pflichten in der Dienstgemeinschaft umso präziser definiert und eher egalitär ausgestaltet werden können, je mehr der kirchliche Dienst seiner spirituellen Berufung gerecht wird. Die spirituelle Dimension des kirchlichen Dienstes kann also nicht gegen die Übernahme der Rolle des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, gegen paritätische Mitwirkungsrechte oder den Abschluß eines Tarifvertrages ausgespielt werden.

Außer der vorschnellen Ableitung einer bestimmten arbeitsrechtlichen Organisation aus der religiösen Dimension des kirchlichen Dienstes wird auch die verfassungsgemäße Kirchenautonomie überdehnt in Anspruch genommen. Denn Art 140 GG in Verbindung mit Art 4 (2) GG garantiert die ungestörte Religionsausübung. Doch vom Grundrecht der Religionsfreiheit als persönlichem Rechtsanspruch und institutioneller Garantie der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit einschließlich der rechtlichen und institutionellen Unabhängigkeit der Kirchen bis zur Anerkennung eines autonomen Dienst- und Arbeitsrechts der Kirchen liegen mehrere juristische Zwischenschritte, die abgestuft zurückgelegt werden können. Bisher wird bloß ein Konsens über das Verhältnis von Kirche und Staat unterstellt, der unter Berufung auf die Konkordatstradition Kirchen und Staat als autonome, gleichrangige Sozialgebilde begreift. Aber lediglich die als Körperschaften anerkannten Religionsgemeinschaften sind befugt, Recht zu setzen, also lediglich die verfaßten Diözesan- bzw. Landeskirchen, während die anderen Religionsgemeinschaften allenfalls ihre Angelegenheiten ordnen und verwalten können. Daß der Brauerei Andechs das Merkmal der Kirchlichkeit zugesprochen wird, insofern sie ein Stück Auftrag der Kirche in der Welt wahrnimmt, ist biertrinkenden Alltagschristen weniger evident als professionellen Staatskirchenrechtlern.

Auch der Schrankenvorbehalt wird von den Kirchen, die dazu durch das Bundesverfassungsgericht angestoßen worden sind, überdehnt interpretiert. Denn während in den 50er Jahren die Herausnahme der Kirchen aus dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz eine reine Ermessensfrage war, ist sie in den 70er Jahren als rechtlich zwingend hochstilisiert worden. Nach dem »Jedermann-Urteil« des Bundesverfassungsgerichtes von 1976 bilden nur solche Gesetze eine Schranke der Kirchenautonomie, die für die Kirche dieselbe Bedeutung haben wie für den Jedermann. Demgemäß dürfen § 118 Abs 2 BetrVG und § 112 Abs 2 PersVG auf die Kirchen nicht angewendet werden, wenn sie diese härter treffen als den Jedermann-Arbeitgeber. Das für alle geltende Gesetz muß die verfassungsrechtliche Garantie der Kirchenautonomie achten. Durch diese Rechtssprechung hat sich der Sinn des Art 140 GG einfach umgekehrt. Nicht die Kirchenautonomie wird durch das allgemeine Gesetz beschränkt, sondern das allgemeine Gesetz durch die Kirchenautonomie.

Die Garantie der institutionellen Religionsausübung wird von den Kirchen auch für die »Auftragsverwaltung« jener Einrichtungen in Anspruch genommen, die mit öffentlichen Finanzmitteln Leistungen anbieten, die sozialstaatlichen Charakter haben. Wenngleich zahlreiche kirchliche Einrichtungen ohne diese öffentlichen Finanzmittel gar nicht existieren könnten, definiert der Dienstgeber gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungestuft und funktionsfrei Loyalitätspflichten, die dem Selbstverständnis der staatlich verfaßten Gesellschaft widersprechen, insofern sie gesellschaftlich anerkannte Grundrechte der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinträchtigen. Besonders virulent stellt sich dieses Problem in Regio-

nen, in denen die kirchlichen Einrichtungen ein Arbeitsplatz- und Ausbildungsmopol haben.

Wenn das Bundesverfassungsgericht die Kirchenautonomie überdehnt absichert, orientiert es sich an einem Verhältnis von Kirche und Staat, das zwei Gesellschaften mit eigenem, voneinander unabhängigem Recht unterstellt, denen jeweils auf ihrem Gebiet höchste Souveränität zukommt, die aber nicht beziehungslos nebeneinander existieren, sondern im abgestimmten Zusammenwirken ihre Aufgaben wahrnehmen. Die Kirche genießt das Privileg einer gleichrangigen, quasi außerstaatlichen Ordnungsmacht. Eine solche Verhältnisbestimmung von Staat und Kirche wirkt nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil und nach den positiven Erfahrungen, die katholische Christen mit dem freiheitlichen und sozialen Rechtsstaat des Grundgesetzes gemacht haben, einigermaßen anachronistisch.

Der weltanschaulich neutrale, jedoch wertgebundene Staat garantiert wohl individuelle Freiheitsrechte, zu denen die Religionsfreiheit als zentrales Menschenrecht gehört. Ein solcher Staat kann jedoch die katholische Kirche kaum gegenüber anderen Kirchen und Religionsgemeinschaften begünstigen; allenfalls gewährleistet er die individuelle und institutionelle Freiheit der Religionsausübung und schafft den Freiraum dafür, daß die Kirche ihren zeitlich und räumlich universellen Auftrag, das Evangelium zu verkünden, erfüllen kann. Dem entspricht ein gewandeltes Selbstverständnis der Kirche gegenüber dem religiös und weltanschaulich neutralen Staat. Sie reiht sich in den Pluralismus der gesellschaftlichen Kräfte ein; sie lebt in derselben Gesellschaft, die politisch den Staat hervorbringt, ohne sich mit dem Staat und der Gesellschaft zu identifizieren. Und sie erwartet vom demokratischen Staat, daß er das durch einen gerechten Interessenausgleich definierte Gemeinwohl durchsetzt. Sie spricht ihm auch die Kompetenz zu, überzogene religiös-kirchliche Ansprüche in die rechtlichen Schranken zu verweisen sowie konkurrierende religiös-kirchliche Interessen auszugleichen.

So darf der demokratische Rechts- und Sozialstaat auch damit rechnen, daß sich die Kirche in Deutschland hin und wieder an die Selbstverpflichtung des Zweiten Vatikanischen Konzils erinnert und ihr Handeln danach ausrichtet; die Pastoralkonstitution hatte das Bild einer anspruchslosen Kirche entworfen: »Doch setzt sie ihre Hoffnung nicht auf Privilegien, die ihr von der staatlichen Autorität angeboten werden. Sie wird sogar auf die Ausübung von legitim erworbenen Rechten verzichten, wenn feststeht, daß durch deren Inanspruchnahme die Lauterkeit ihres Zeugnisses in Frage gestellt ist, oder wenn veränderte Lebensverhältnisse eine andere Regelung fordern.«<sup>32</sup>

## **Systemeigenschaft und Handlungsprofil**

---

32 Zweites Vatikanisches Konzil, Pastoralkonstitution Die Kirche in der Welt von heute Nr. 76.

Die Eigenart des kirchlichen Dienstes wird erstens als objektive Systemeigenschaft definiert. Sie bezieht sich auf alle Einrichtungen und Gestaltungsformen, auf Zielsetzung und Tätigkeit, auf Organisationsstruktur und Leitung des kirchlichen Dienstes, auch auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Anstellungsträgern und ihren Beschäftigten. In der Einrichtung selbst muß die Eigenart sichtbar und erfahrbar werden. Wie sich allerdings die Organisationsstruktur einer kirchlichen Einrichtung an der Glaubens- und Sittenlehre sowie an der Rechtsordnung der Kirche ausrichten soll, bleibt unerläutert.

Die Eigenart wird zweitens als subjektives Handlungsprofil bestimmt. Sie bezieht sich auf das persönliche Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst. Gemäß einer religiös-kirchlichen Begründung sollen alle die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes beachten und den kirchlichen Charakter der Einrichtung bejahen. In Anlehnung an ein Bundesverfassungsgerichtsurteil des Jahres 1977 und infolgedessen in einer nicht gerade kirchengemäßen Sprache wird erwartet, daß alle Beteiligten bereit sind, »an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche« mitzuwirken.

Die besondere Eigenart läßt Abstufungen entsprechend dem Träger der Eigenart zu, ob es sich um den kirchlichen Dienst insgesamt oder um einzelne Einrichtungen handelt. Entsprechend können sich die Mitarbeiterinnen mit dem Sendungsauftrag der Kirche bzw. mit dem Zweck der Einrichtung identifizieren. Sie können diese positiv anerkennen und bejahen, diese nicht negativ beeinträchtigen oder sich diesen gegenüber indifferent verhalten.

Die Aussagen der Erklärung über die Eigenart des kirchlichen Dienstes spiegeln die Stärken und Schwächen, die bei der Prüfung der »Dienstgemeinschaft« aufgedeckt wurden. Die besondere Eigenart wird erstens zwar wortreich behauptet, aber vorwiegend in der religiösen Dimension und im kirchlichen Charakter der Einrichtung verankert.<sup>33</sup> Damit allein läßt sich jedoch kaum rechtfertigen, daß die Kirche zwar die Regelungen des staatlichen individuellen Arbeitsrechts für den kirchlichen Dienst bedenkenlos übernimmt, aber Sonderregelungen der konkreten Loyalitätsbindung und insbesondere des kollektiven Dienst- und Arbeitsrechts als unabdingbar ansieht. Zweitens wird die besondere Eigenart zwar in der persönlichen Einstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verortet,<sup>34</sup> aber gleichzeitig als eine objektive Eigen-

---

33 Vgl. Gs I; II, Abs 1 und Abs 2; II, Abs 2; VI E.

34 Vgl. Gs I und III E.

schaft der Einrichtungen unterstellt.<sup>35</sup> Nun gehört das ungebrochene Vertrauen auf Systemeigenschaften, die der persönlichen Einstellung vorgegeben sind und notfalls auch ohne entschiedene Zustimmung der Menschen tragfähig bleiben, zum Restbestand eines katholischen Milieus; es ist aber in einer pluralen Gesellschaft brüchig geworden. Um so plausibler ist die Vermutung, daß soziale Systeme überlebensfähig sind, solange sie von der Zustimmung der Menschen getragen und aufrechterhalten bleiben. Deshalb sollte die besondere Eigenart des kirchlichen Dienstes viel mehr in dem religiös-sozialen Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in ihrer persönlichen Überzeugungskraft und Glaubwürdigkeit verortet werden. Denn es darf unterstellt werden, daß sehr viele daran interessiert sind, die übliche Spaltung zwischen Religion und Alltagswelt zu überwinden und den Einsatz für den Nächsten bzw. für die Gerechtigkeit als Ausdruck ihres Glaubens an Gott zu gestalten. Dieses religiös-soziale Engagement ist immer irgendwie auch kirchliches Engagement, solange die Dualität des irdischen Jesus und auferstandenen Christus, des kirchlichen Apparates und der Gemeinschaft im heiligen Geist nicht verwischt wird. Allerdings ist dieses religiös-soziale Engagement das Ergebnis eines persönlichen Balanceakts, der nicht allgemein verordnet, sondern nur durch das überzeugende Bemühen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst hergestellt werden kann. Außerdem ist diese Balance nicht in erster Linie als Strukturmerkmal einer kirchlichen, erzieherischen und caritativen Einrichtung in sich, sondern als der überzeugende Lebensstil eines Christen bzw. einer Christin zu fassen.

### **Real existierender kirchlicher Dienst**

Die Erklärung der Bischöfe demonstriert eine Methode, sich dem kirchlichen Dienst gleichsam von oben, also theologisch-normativ und rechtsdogmatisch zu nähern. Um jedoch die Eigenart des real existierenden kirchlichen Dienstes zu charakterisieren, scheinen mir drei Unterscheidungen hilfreich zu sein.

Erstens: Die Kirche ist das Volk Gottes und nicht mit dem kirchlichen Dienst identisch. Kirchlicher Dienst ist eine ins Vereinsrecht ausgelagerte Sondereinrichtung der Glaubensgemeinschaft. Unbeschadet seiner Eigenart, daß er an das Milieu der Gruppen und Gemeinden, wo zwei oder drei im Namen Jesu versammelt sind, gebunden bleibt, ist er - größtenteils aus freien Initiativen entstanden - dennoch eine teilautonome Sondereinrichtung für spezielle Aufgaben in einer arbeitsteilig ausdifferenzierten Kirche; eine im Schnittfeld der Gesellschaft und der Kirche in die Gesellschaft hinein ausgelagerte Sondereinrichtung der Glaubensgemeinschaft.

---

35 Vgl. Gs I; II, Abs 1 und 2; III, Abs 3 und 4.

Zweitens: Der kirchliche Dienst ist eine ins Arbeitsrecht ausgelagerte Sondereinrichtung der Glaubensgemeinschaft. Deren Leitungsträger treten auf dem Arbeitsmarkt auf, bekleiden die Rolle des Arbeitgebers; in manchen Regionen und Fachbereichen haben sie sogar eine Monopolstellung. Und in der Dienststelle bleibt es beim Verhältnis der Über- und Unterordnung. Deshalb sind das Recht auf eine Koalition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit entsprechenden Druckmitteln und das Recht auf wirksame Mitbestimmung in der Dienststelle unverzichtbar. Eine verantwortliche Zusammenarbeit von Dienstgeber und der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezieht sich nicht an erster Stelle auf das Heilsgeschehen und dessen Gelingen, sondern auf den Funktionszweck der Einrichtung.

Drittens: Der kirchliche Dienst ist eine ins Sozialrecht ausgelagerte Sondereinrichtung der Glaubensgemeinschaft. Die sogenannte Kirchenautonomie auf der Grundlage des Art. 140 GG funktioniert in den meisten Einrichtungen nur, weil die finanzielle Absicherung durch sozialstaatliche Leistungen garantiert ist. Wenn kirchlicher Dienst also größtenteils im Auftrag des Sozialstaats handelt, wird der kirchliche Arbeitgeber die elementaren Interessen sowohl der anspruchsberechtigten Kunden als auch seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker gewichten müssen als den verständlichen Eigenwunsch nach einer möglichst homogenen Belegschaft.

## **5. Gestufte Loyalität**

Ein beachtliches Signal der neuen Erklärung der Bischöfe wie auch der Grundordnung ist darin zu sehen, daß ungeachtet der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft die Loyalitätsbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestuft wurde. Unter dem Druck der zivilen Rechtssprechung, des Arbeitsmarkts und der Mitarbeitervertretungen scheint der kirchliche Dienstgeber über den eigenen Schatten gesprungen zu sein.

### **Arbeitsrechtlicher Druck**

Die Abstufung der Loyalitätspflichten kam nicht völlig überraschend. Einzelne Arbeitsgerichte und auch das Bundesarbeitsgericht waren Anfang der 80er Jahre zu dem Urteil gekommen, daß die Loyalitätsverpflichtung nach der Art der Tätigkeit zu unterscheiden sei. Nicht jede Tätigkeit in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis habe eine solche Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben, daß die Glaubwürdigkeit der Kirche ernsthaft berührt werde, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in ihrer oder seiner Lebensführung sich nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hielten. Selbst der Kirchenaustritt als offensichtlich kirchenfeindliche Handlung sei nicht unabhängig von der zu leistenden Tätigkeit als

Kündigungsgrund zu bewerten. Aber eine solche Abstufung kirchlicher Loyalitätspflichten insbesondere durch das Bundesarbeitsgericht wurde vom Bundesverfassungsgericht 1985 als verfassungswidrig zurückgewiesen. Nicht der staatlichen Rechtssprechung, sondern der verfaßten Kirche steht es verfassungsgemäß zu, die Maßstäbe festzulegen, welches Verhalten auch in der privaten Lebensführung die Glaubwürdigkeit der Kirche berühre, was zu den spezifisch kirchlichen Aufgaben gehöre, was die wesentlichen Grundsätze ihrer Glaubens- und Sittenlehre seien und was als schwerwiegender oder geringer Loyalitätsverstoß einzustufen sei, ob überhaupt und wie die Loyalitätspflichten abgestuft werden könnten.<sup>36</sup> Nun sind die Bischöfe in der Erklärung und der Grundordnung dem sich abzeichnenden Trend zuvorgekommen; sie haben die Loyalitätsbindung nach vorwiegend äußeren Maßstäben abgestuft.

### Loyalitätssektoren

Unterschiedslos wird in der Erklärung der Bischöfe und in der Grundordnung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Loyalität erwartet, die der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Aufgabe bzw. Funktion gerecht wird.<sup>37</sup> Gemäß der Erklärung sollen alle den Zielen der Einrichtung zustimmen, deren kirchliches Selbstverständnis anerkennen und ihrem dienstlichen Handeln zugrundelegen.<sup>38</sup> Übereinstimmend fordern Erklärung und Grundordnung, daß sie kirchenfeindliches Verhalten unterlassen und weder in ihrer persönlichen Lebensführung noch in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, gefährden.<sup>39</sup>

Die Loyalitätsabstufungen jener einheitlichen Dienstgemeinschaft, die sich angeblich am Konsens über den Sendungsauftrag der Kirche bzw. Jesu Christi orientiert, verlaufen entlang den Konfessions- bzw. Religionsgrenzen, so daß nach Katholiken, Nichtkatholiken, Nichtchristen unterschieden wird.

Von katholischen Frauen und Männern wird erwartet, daß sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Ein persönliches Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet, die im pastoralen, katecheti-

---

36 Vgl. Heimerl, Hans/Pree, Helmut: Zur Abstufbarkeit von Loyalitätsobliegenheiten in: Handbuch des Vermögensrechts der katholischen Kirche, Regensburg 1993, 690-694.

37 Gs III, Abs 1 E; Art 3, Abs (1).

38 Gs III, Abs 1 E.

39 Gs III, Abs 3, (3) E; Art 4, Abs (4) GO.



schen und erzieherischen Dienst, auf Grund einer kirchlichen Sendung (missio canonica) sowie in leitender Stellung tätig sind.<sup>40</sup>

Von christlichen, nichtkatholischen Frauen und Männer wird erwartet, daß sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

Nichtchristliche Frauen und Männer müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung übertragenen Aufgaben im Sinn der Kirche zu erfüllen.<sup>41</sup>

### **Umgang mit Loyalitätsverstößen**

Während die Loyalitätsbindung allenfalls entlang der Konfessions- und Religionsgrenzen ausdifferenziert ist, sind die Sanktionen auf Loyalitätsverstöße in der Grundordnung allgemein nach einem »Lasterkatalog« und im besondern nach einer Einzelfallprüfung abgestuft. Die Erklärung gestattet dem Dienstgeber, auf Loyalitätsverstöße differenziert zu reagieren. Durch Beratung, ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung, einen formellen Verweis, eine Versetzung oder Änderungskündigung soll versucht werden, dem Mangel an loyalem Verhalten zu begegnen, ohne zum letzten Mittel, der Kündigung zu greifen. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung, auch wenn ein allgemeiner Kündigungsgrund vorliegt, hängt von der Prüfung der Umstände des Einzelfalls ab, wie sehr die Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung gefährdet und die kirchliche Dienstgemeinschaft belastet werden, außerdem von der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Loyalitätspflichtverletzung. Schließlich und vor allem ist zu unterscheiden, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.<sup>42</sup>

Die Grundordnung geht bei der Kündigung als Reaktion auf Loyalitätsverstöße noch mehr ins Detail. Als Kündigungsgrund werden der Kirchenaustritt, das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung), schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen und der Abschluß einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe genannt. In solchen Fällen ist eine Weiterbeschäftigung ausgeschlossen, wenn es sich dabei um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt, die pastoral, katechetisch, auf Grund einer kirchlichen Sendung (missio canonica) sowie in leitender

---

40 Gs III, Abs 3, (1) E; Art 4, Abs (1) GO.

41 Gs III, Abs 3, (2) E; Art 4, Abs (2) GO.

42 Gs III, Abs 4 E; Art 5 (1) GO.

Stellung tätig sind. Dennoch kann auf eine Kündigung ausnahmsweise verzichtet werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen. Schließlich ist eine Weiterbeschäftigung in zwei Fällen ausgeschlossen, nämlich wenn jemand aus der katholischen Kirche austritt, und wenn eine nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültige Ehe unter Umständen geschlossen wird, die öffentliches Ärgernis erregen oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigen (beispielsweise nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).<sup>43</sup>

### **Problematische Kriterien**

Die Loyalitätsabstufung ist zweifellos ein nüchterner Rückzug aus verfestigten und unhaltbaren Positionen. Spiegelbildlich wird sich in Zukunft auch eine gestufte Identifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst mit der religiösen Dimension, dem kirchlichen Auftrag, dem Unternehmensziel des kirchlichen Dienstes und dem Zweck der Einrichtung geben. Daß sich die Loyalitätsstufen überwiegend an äußeren Kriterien orientieren, ist begrüßenswert. Denn die Auflistung von Einzelfällen, die persönliches Verhalten typisieren, würde an die Schwelle der Lächerlichkeit geraten, die offensichtlich schon erreicht ist, wenn die kirchlichen Erwartungen im Hinblick auf das Zeugnis der persönlichen Lebensführung oder für das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche beispielsweise an der intimen Partnerbeziehung festgemacht<sup>44</sup> oder exotische Straftatbestände aus dem Gruselkeller des Kirchenrechts<sup>45</sup> aufgegriffen werden. Dennoch bleiben auch äußere Kriterien problematisch und nicht frei von subjektiver Wertung. Zweifellos ist die Treue zum Doppelgebot des Evangeliums, die Tiefe der Mystik, die Glaubwürdigkeit des Engagements oder die Leichtigkeit der Hoffnung wichtiger als der Taufschein, das Gesangbuch, der Trauschein und die Lohnsteuerkarte, in denen der überzeugende Beweis einer Verkirchlichung von Glauben und Religion gesucht wird. In der Erklärung ist beispielsweise das Kriterium der »Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag«<sup>46</sup> nicht ohne weiteres vereinbar mit der in der Präambel genannten »Verkündigung des Evangeliums«, einer gegenüber dem »Dienst am Mitmenschen« und der »Feier der Eucharistie und der anderen Sakramente« gleichberechtigten kirchlichen Grundfunktion. Formulierungen der Grund-

---

43 Art 5, Abs (2)-(5) GO.

44 Vgl. Art 5, Abs (2) GO.

45 Vgl. Art 5, Abs (2) GO; neben dem Glaubensabfall werden als Handlungen, die eine eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche einschließen, genannt: Verunehrung der heiligen Eucharistie, öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Haß und Verachtung gegen Religion und Kirche, Straftaten gegen die kirchliche Autoritäten und die Freiheit der Kirche.

46 Gs III, Abs 4 E; Art 5, Abs (4) GO.

ordnung, die davon ausgehen, daß zwischen offensiver und defensiver Loyalitätsverletzung klar unterschieden werden könne, daß das Verschuldungsprinzip bei einer gescheiterten Ehe anwendbar sei, und daß eine Ehe »nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche« ungültig werde, sind gedanklich nur schwer nachzuvollziehen. Es ist angesichts dieser Negativliste kaum vorstellbar, wie ein Dienstgeber, der den konkreten Einzelfall zu entscheiden hat, nicht unweigerlich in die Falle der heutzutage zwischen Kirchenleitung und Kirchenvolk bestehenden moraltheologischen Meinungsverschiedenheiten hineintappt.

### **Systemkriterien**

Eine grundsätzliche Schiefelage jener Kriterien, mit denen die Erklärung und die Grundordnung eine Loyalitätsverletzung beurteilen, ist noch zu beanstanden. Wiederholt und fast ausschließlich wird von der »Glaubwürdigkeit der Kirche und der kirchlichen Einrichtung«,<sup>47</sup> oder von der »Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft«<sup>48</sup> geredet, ohne daß deutlich wird, daß die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kriterien einer solchen Glaubwürdigkeit mitdefinieren. Doch von deren persönlicher Glaubwürdigkeit, von deren Lebenssituation, Identität und Treue zum eigenen Entwurf eines guten, gelingenden Lebens aus dem Glauben ist viel zu wenig die Rede. Glaubwürdigkeit ist ja nicht zuerst eine Systemeigenschaft, sondern Charaktermerkmal lebendiger, selbstbestimmter Menschen und Christen.

### **Verordnete Kriterien**

Schließlich muß eine redaktionelle Schiefelage angemerkt werden, die jene zwei Grundsätze der Erklärung betrifft, in denen die »Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen« sowie die »Anforderungen der Kirche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter«<sup>49</sup> aufgeführt werden; ihnen entsprechen in der Grundordnung der Artikel: »Begründung des Arbeitsverhältnisses«, »Loyalitätsobliegenheiten« und »Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten«.<sup>50</sup> Die Anforderungen an die Träger und die Leitung scheinen sich darin zu erschöpfen, daß diese den kirchlichen Charakter der Einrichtung überwachen, keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen, die sich kirchenfeindlich betätigen oder aus der katholischen Kirche

---

47 Gs III, Abs 3, (3) und Abs 4 E; Art 4. Abs (4) GO; Art 5, Abs (4) GO.

48 Gs III, Abs 4 E; Art 5, Abs (4) GO.

49 Gs II und III E.

50 Art 3-5 GO.

ausgetreten sind, bei der Bewerbung durch Befragen und Aufklären die Erfüllung der Loyalitätsobliegenheiten sicherstellen, bei der Einstellung prüfen, ob die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejaht wird, und pastorale, katechetische und in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur katholischen Personen übertragen. Den deutschen Bischöfen als kirchlichen Dienstgebern sind leitende Angestellte des kirchlichen Dienstes zu wünschen, die andere Anliegen und Visionen in sich wachhalten, als sie sich in solchen angstbesetzten Anforderungsprofilen spiegeln.

### **Qualifizierte Dienstgeber**

Die Grundordnung ist gegenüber der Erklärung zu einem »Konformitätserlaß« gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entartet, wobei die Dienstgeber in eine unerquiquliche Rolle hineingedrängt werden. Deren Qualifikation scheint sich nämlich darin zu erschöpfen, daß sie vorrangig kirchenspezifische Ziele im Auge haben, und daß sie bei der Stellenbesetzung einen möglichen Konflikt zwischen einem hohen gesellschaftlichen Erwartungsdruck, fachlicher Kompetenz der sich Bewerbenden und den Ansprüchen der Kirchenleitung zugunsten der letzteren entscheiden. Zum Glück entscheiden sich zahlreiche Dienstgeber in den medizinischen, caritativen und pädagogischen Einrichtungen und in den Ballungszentren zugunsten der fachlichen Kompetenz und der Zielrichtung der Einrichtung, also zugunsten der Adressaten des kirchlichen Dienstes.

Solche kreative Leiterinnen und Leiter sind den kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeitern zu wünschen: Die einerseits die relative Benachteiligung der abhängig Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt sowie in der Einrichtung verstehen und andererseits die eigene daraus erwachsende besondere Fürsorgepflicht anerkennen. Die aus der Einsicht in die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes und den kirchlichen Charakter der Einrichtung in besonderer Weise für faire und menschengerechte Arbeitsbedingungen sorgen, angemessene Zeit- und Personalpläne aufstellen, das Zeitbudget der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise bei der Vorbereitung des Gottesdienstes, der Ferienfreizeiten oder der Therapieeinheiten großzügig bemessen. Und die als religiös dimensionierte und kirchlich loyale Dienstgeber für einen offenen Fluß der Informationen eintreten, neue Beteiligungsformen ausprobieren, auf die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern drängen, die sich in den Vertretungsorganen engagieren sowie die freie Wahl der Fortbildungen und die Teilnahme daran fördern. Daß von dem religiösen, kirchlichen und kommunikativen Anforderungsprofil des kirchlichen Dienstgebers im Unterschied zu den weitschweifigen und engmaschigen Anforderungsprofilen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weder in der Erklärung noch in der Grundordnung die Rede ist, macht es wohlwollenden Leserinnen und Lesern schwer, nicht davon überzeugt zu sein, daß es sich bei den beiden Dokumenten weithin und vorrangig um Instrumente einer besseren

Kontrolle und Überwachung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des kirchlichen Dienstes handelt.

## **6. Dienstverfassung auf Bewährung**

Der fünfte Grundsatz der Erklärung, der dem Mitarbeitervertretungsrecht den Charakter einer kirchlichen Betriebsverfassung zuschreibt, lädt zwar nicht zur Meditation ein, aber erzwingt sie. Denn weder die Argumentationslogik noch die Botschaft dieses Kapitels sind durchsichtig; die Grundordnung widmet dem Problem gerade neun Zeilen.<sup>51</sup>

### **Mitarbeitervertretungen**

Lesbar und verstehbar ist der Kern des fünften Grundsatzes der Erklärung: Mitarbeitervertretungen zu bilden, liegt ausschließlich in der Entscheidung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um ihre Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation der kirchlichen Einrichtungen zu sichern. Die Mitarbeitervertretung wird an den Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt. Der Dienstgeber darf weder die Bildung noch die Arbeit der Mitarbeitervertretung behindern, er soll sie vielmehr unterstützen und ihr Hilfe anbieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich der Mitarbeitervertretung bedienen, um unbehindert vom Dienstgeber ihre Rechte und Interessen zur Geltung zu bringen.

### **Gebotene/zugelassene Mitbestimmung**

Um diesen Kern ranken sich Textfragmente, die wohl unter Zeitdruck redigiert und nur oberflächlich mit den anderen Teilen der Erklärung koordiniert worden sind. Ein solcher Eindruck beruht darauf, daß an dieser Stelle einmalige Wortbildungen auftauchen; es ist die Rede vom »Dienst der Kirche« (sonst kirchlicher Dienst) und von einer »kirchlichen Dienstverfassung«, unvermittelt werden »die Kirchen« als Handlungssubjekte genannt. Im übrigen spricht der fünfte Grundsatz mehr vom Selbstbestimmungsrecht der Kirche als vom Mitbestimmungsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die »Mitbestimmung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter« ist angesichts der praktizierten Beteiligungsformen, die mehr Anhörungs-, Mitberatungs-, Vorschlags- und Antragsrechte als eigentliche Zustimmungsrechte enthalten, zwei-

---

51 Art 8 GO.

fellos ein vollmundiges Versprechen. Sie wird als geboten hingestellt, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den »Dienst der Kirche«, (im Einklang mit den anderen Grundsätzen wohl: den kirchlichen Dienst) verantwortlich mitgestalten. Andererseits bestimmt die Kirche selbst, ob und wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Vertretungsorgane in den Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen. Dieses Selbstbestimmungsrecht der Kirche ist vom Grundgesetz garantiert. Infolgedessen hat sie die Ordnung für das Mitarbeitervertretungsrecht erlassen, allerdings auch deshalb, damit die Konkordanz mit dem staatlichen Arbeitsrecht gewahrt bleibt. Der zweite, vom Arbeitsmarkt diktierte praktische Grund hat für die Rechtsstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermutlich mehr bewirkt als der rechtsdogmatische oder gar ein sozialetischer Grund. Zwar hat die Kirche einen eigenen Weg des Mitarbeitervertretungsrechts gewählt, der vom weltlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht abweicht. Aber der war geboten, weil die Verwirklichung der Mitbestimmung nicht von der Sendung und Verfaßtheit der Kirche, von ihrem Auftrag und von der »kirchlichen Dienstverfassung« getrennt werden kann. Dafür, daß dieser kircheneigene Weg keine minderwertige Form der sozialen Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließt, bürgt die Katholische Soziallehre.

### **Dynamik der Mitarbeitervertretungen**

Die redaktionelle Nachlässigkeit, mit der die Erklärung das Mitarbeitervertretungsrecht bedacht hat, paßt kaum zu der Kapitelüberschrift, die bereits eine Betriebsverfassung entstehen sieht. Sie steht erst recht im Gegensatz zu der rasanten Entwicklung der Mitarbeitervertretungen, die, weil wirksame überbetriebliche und überregionale Interessenvertretungen fehlten, bereits über die Ebene der Einrichtung zu Gesamtmitarbeitervertretungen und über die Ebene der Diözesen zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen hinausgewachsen sind. Die wiederholte Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung zeigt eine deutliche Tendenz, die Rechte der Mitarbeitervertretung mehr und mehr den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsgesetzes anzupassen und den unerträglichen Zustand zu beseitigen, daß die Eigenart des kirchlichen Dienstes, die religiöse Dimension darin besteht, daß den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weniger Rechte zustehen als ihren Kolleginnen in der gewerblichen Wirtschaft bzw. im öffentlichen Dienst.<sup>52</sup>

Ein Vergleich der MAVO 1985 mit der MAVO 1977 macht deutlich, welche Verbesserungen eingetreten sind: Beispielsweise ist der Status der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters präziser definiert worden. Das passive und aktive Wahlrecht ist

---

52 Vgl. Buballa, Gerhard: Grundprobleme der kirchlichen Mitarbeitervertretung, Köln 1993.

großzügiger geregelt, Mitarbeitervertreter werden leichter freigestellt. Gesamtmitarbeitervertretungen, diözesane Arbeitsgemeinschaften sowie eine Bundesarbeitsgemeinschaft sind möglich und inzwischen etabliert, die Mitwirkungsrechte wurden spezifiziert und entfaltet, auch Dienstvereinbarungen können jetzt abgeschlossen werden. Auf Diözesanebene sind Schlichtungsstellen eingerichtet worden. Gegenwärtig ist eine weitere Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung angesagt, um die in der MAVO 1985 verbliebenen und sogar noch vermehrten Mängel zu beheben. So ist das passive Wahlrecht auf getaufte und kirchenrechtlich nicht eingeschränkte Christen beschränkt. In den bayrischen Bistümern müssen die MAVs mehrheitlich sowie deren Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender katholisch sein. Damit wird eine Spaltung der Dienstgemeinschaft in Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vollen und minderen Rechts herbeigeführt. Der Kündigungsschutz der MitarbeitervertreterInnen ist rechtlich unzureichend. Einmal weil einem Mitglied der Mitarbeitervertretung ordentlich gekündigt werden kann, wenn eine Verletzung der Loyalitätspflicht vorliegt, und zum anderen, weil die Mitarbeitervertretung gegen Kündigungen auf Grund von Loyalitätspflichtverletzungen keinen Widerspruch einlegen kann. Die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber sind zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verpflichtet, doch die Beteiligung und Hilfestellung der Gewerkschaften oder die Beratung durch Sachverständige sind ebensowenig vorgesehen wie deren Teilnahme an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Kurse und Einrichtungen, die der Fortbildung der MitarbeitervertreterInnen dienen, müssen vom Dienstgeber anerkannt sein. Die Schlichtungsstelle ist nicht paritätisch zusammengesetzt. Der Vorsitzende wird von den Vertretern des Dienstgebers und der Mitarbeiter aus drei Vorschlägen des Bischofs gewählt. Wenn nach wiederholtem Versuch keine Einigung zustande kommt, ernennt der Bischof den Vorsitzenden. Ausgabenwirksame Beschlüsse von KODA und Schlichtungsstelle binden den Dienstgeber bloß dann, wenn eine Haushaltsdeckung ausgewiesen ist. Schließlich bleiben die Freistellungsmöglichkeiten und der Katalog der Gegenstände, über die Dienstvereinbarungen, die zustimmungspflichtig sind, abgeschlossen werden können, (z.B. Änderungen der Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Arbeitsplatzgestaltung, Wohnungen für MitarbeiterInnen), hinter den Regelungen des BetrVG und des PersVG zurück.

Es ist abzusehen, daß die Bemühungen der bisher noch konfessionsgebundenen überdiözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen sowie die zunehmenden ökumenischen Kontakte die nächste Novellierung der MAVO beschleunigen werden.

## **7. Gezähmte Koalitionsfreiheit**

In der Erklärung und in der Grundordnung werden das kircheneigene Verfahren zur Regelung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter einerseits und die Koalitionsfreiheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter andererseits in zwei getrennten Grundsätzen bzw. Artikeln behandelt, als handle es sich um grundverschiedene Themenfelder. Außerdem ist in der Erklärung zwischen den vierten Grundsatz über die Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts und den sechsten Grundsatz über die Koalitionsfreiheit der fünfte Grundsatz über die »Betriebsverfassung« eingeschoben; in der Grundordnung sind die beiden sachlich nahestehenden Artikel: »Koalitionsfreiheit« und: »Beteiligung«<sup>53</sup> auch redaktionell nähergerückt, allerdings umgestellt. Beim ersten Lesen entsteht der Eindruck, als enthielte die neue Erklärung der Bischöfe einschließlich der Grundordnung eine veränderte Sichtweise des Koalitionsrechts und der Koalitionsfreiheit.

### **Blickveränderung**

Erstens wird im Gegensatz zu der früheren Erklärung und/oder zum Entwurf der Arbeitsgruppe vom 3.9.92. darauf verzichtet, das Tarifvertragssystem mit haltlosen Argumenten abzulehnen, beispielsweise weil es auf der funktionalen Trennung von Arbeit und Kapital beruhe bzw. vom sozialen Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestimmt sei, weil der Bischof nicht einfach ein Arbeitgeber und die Mitarbeiter nicht bloß funktionale Leistungsträger seien. Zweitens ist die Bemerkung der früheren Erklärung gestrichen, daß die Mitarbeiter nur solchen Vereinigungen beitreten und sich in ihnen betätigen dürfen, die keine kirchenfeindliche Ziele verfolgen. Das frühere Verbot, kirchliche Mitwirkungsregelungen zu bekämpfen oder außer Kraft zu setzen bzw. für Tarifvertrag und Streikrecht zu werben, ist jetzt positiv und offen formuliert, nämlich daß die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den geistlich-religiösen Auftrag, dem die Arbeit einer Einrichtung untersteht, beachten und das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren sollen.<sup>54</sup> Drittens sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur berechtigt, für den Beitritt zu den Koalitionen zu werben und über sie zu informieren, sondern auch die Koalitionsmitglieder zu betreuen. Und viertens werden »eine Vereinigung« bzw. »Vereinigungen« selbst erstmalig als eigenständige Handlungssubjekte genannt.<sup>55</sup>

### **Bleibende Begründungsnot**

---

53 Art 6 und 7 GO.

54 Gs VI E; Art 6, Abs (2) GO.

55 Art VI E; Art 6, Abs (2) GO.



Der spirituell-arbeitsrechtliche Argumentationsdschungel hat sich jedoch nicht gelichtet. Erstens vermeiden die Bischöfe, die in der Erklärung zweimal genannten »Funktionsvoraussetzungen«<sup>56</sup> des Tarifvertragssystems, denen sich unterzuordnen einer Preisgabe des kirchlichen Sendungsauftrags für die Einrichtungen der Glaubensverkündigung und die Werke der Nächstenliebe gleichkäme, präzise und nachprüfbar zu definieren. Ob schon der vollzogene »Arbeitskampf«,<sup>57</sup> gar mit Streik und Aussperrung, oder bloß das Druckmittel, mit Streik als dem letzten Mittel drohen zu können, um die eigenen Interessen zu behaupten, zu den unverzichtbaren Voraussetzungen gehören, hätte geklärt werden können. Zweitens scheint gemäß der Erklärung die »Einheit des kirchlichen Dienstes« nur zu verbieten, »mit verschiedenen Gewerkschaften« Tarifverträge abzuschließen,<sup>58</sup> während abweichend davon in der Grundordnung kategorisch erklärt wird: »Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab.«<sup>59</sup> Drittens bleiben wohl nur die Einrichtungen der Glaubensverkündigung und die Werke der Nächstenliebe,<sup>60</sup> nicht aber die kirchliche Verwaltung den vermeintlichen Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems verschlossen. Allerdings ist die genannte Differenzierung des kirchlichen Dienstes nach Einrichtungen der Glaubensverkündigung und Werken Nächstenliebe in der Erklärung einzigartig; an anderen Stellen werden durchgängig Einrichtungen, in denen pastorale, katechetische oder erzieherische Aufgaben erledigt werden sowie Dienste, zu deren Erfüllung eine *missio canonica* erforderlich ist,<sup>61</sup> oder einmalig Aufgaben mit unterschiedlicher Nähe zum Verkündigungsauftrag<sup>62</sup> unterschieden. Möglicherweise ist die Differenzierung nach Glaubensverkündigung und Nächstenliebe gar bloß eine Umschreibung für den gesamten kirchlichen Dienst.

## Keine Parität

Das Verhandlungsgleichgewicht oder die Parität der Interessenvertretung abhängig beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Abschluß und bei der Gestaltung

---

56 Gs IV, Abs 1 E.

57 Gs IV, Abs 1 E.

58 Gs IV, Abs 1 E.

59 Art 7, Abs (2) GO.

60 Gs IV, Abs 1 E.

61 Gs III, Abs 2 und Abs 3 (1) E; Art 3, Abs (1) GO; Art 4, Abs (1); Art 5, Abs (3) GO.

62 Gs III, Abs 4 E; Art 5, Abs (4) GO.

von Arbeitsverträgen, die grundlegende Funktionsvoraussetzung der Tarifautonomie, sind nicht schon dadurch gesichert, daß die Kirche das verfassungsmäßige Recht hat, ein eigenes Regelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen.<sup>63</sup> Ein solcher Satz wäre, wie die Geschichte des kirchlichen Sonderarbeitsrechts belegt, eine reine Schutzbehauptung, bestenfalls eine Absichtserklärung. Als Tatsachenurteil ist dieser Satz der Grundordnung eine Falschaussage. Die strukturelle Unterlegenheit abhängig Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt ist durch die Erklärung der Bischöfe und die Grundordnung nicht aufgehoben, eine wirkliche Verhandlungspartität ist nicht erreicht, auch wenn die Kommissionen zur Regelung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse paritätisch besetzt sind, dem Einigungszwang unterliegen und jeder Interessenkonflikt Gegenstand einer Schlichtung werden kann.<sup>64</sup> Denn erstens unterliegt die Letztentscheidung über den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle nicht dem Einigungszwang der Interessenvertreter, sondern liegt beim Bischof. Zweitens hat der Bischof nicht bloß in der pastoralen Dimension der Glaubensgemeinschaft die letzte Entscheidungskompetenz, sondern verleiht auch als Arbeitgeber den Kommissionsbeschlüssen Rechtskraft. Drittens erläßt der Bischof als Arbeitgeber die Regelungsordnung der Arbeitsverhältnisse, die der Kommission verbindlich vorgegeben ist. Eine Verhandlungspartität ist das nicht.

### **Koalitionsbeschränkung**

Das Koalitionsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegt schwerwiegenden Einschränkungen. Erstens bleibt unverständlich, warum aus dem »Recht« der Koalitionsbildung der früheren Erklärung sowie aus dem Entwurf der Arbeitsgruppe vom 2.9.92. eine »Kann«-Formulierung geworden ist.<sup>65</sup> Zweitens ist - im Unterschied zu der früheren Erklärung und zum Entwurf der Arbeitsgruppe - das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für den Beitritt zur Koalition zu werben, über diese zu informieren und Koalitionsmitglieder zu betreuen, wohl auf die eigene Einrichtung beschränkt.<sup>66</sup> Drittens ist im Gegensatz zum Entwurf der Arbeitsgruppe das Recht

---

63 Vgl. Art 7, Abs (1) GO.

64 Gs IV, Abs 2 E; Art 7, Abs (1) GO.

65 Gs 7 der Erklärung 1983: »Die Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes haben das Recht, in Ausübung der Koalitionsfreiheit Vereinigungen (Koalitionen) zu bilden, solchen Vereinigungen beizutreten und sich in ihnen zu betätigen.« Gs VI E 1993: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen«.

66 In der Erklärung 1983 heißt es: »Die Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb der kirchlichen Einrichtungen und Dienststellen für den Beitritt zu solchen Vereinigungen zu werben«. Der entsprechende Text in der Erklärung 1993 lautet: »Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben«.

der Koalitionen gestrichen, etwa Wahllisten aufzustellen, mit denen sie die Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinflussen, die in den Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts (KODA) und in den Mitarbeitervertretungen (MAVO) die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten. Und viertens ist eine ökumenische Koalitionsbildung über den Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter katholischer Einrichtungen hinaus wohl nicht vorgesehen.

Es mag erfreulich sein, im Text der Erklärung und Grundordnung zu erkennen, wie die Bischöfe sich aus der Abseitsfalle eines gesonderten individuellen Arbeitsrechts herausbewegt haben, indem sie die Loyalitätspflichten nach Einrichtung und Funktion abstufen. Unbeweglich geblieben sind sie in der kategorischen Weigerung, sich auf eine wirksame Interessenvertretung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzulassen und Tarifverträge abzuschließen, die den besonderen Bedingungen des kirchlichen Dienstes gerecht werden. Eine verpaßte Chance.

### **Nächste Schritte**

Wie können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Koalitionsrecht wirksam ausüben und durch solidarische Praxis eigenständig den Inhalt ihrer Koalitionsfreiheit definieren? Erstens indem sie sich über die einzelne Einrichtung, den Verband und die Diözese hinaus organisieren. Zweitens indem sie an die Organisationsformen der diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bzw. der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen anknüpfen. Oder indem sie drittens die Berufsvereinigungen dazu drängen, zeitweilig Funktionen einer allgemeinen Interessenvertretung kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu übernehmen. Viertens indem sie Listen für die Wahl zu den Mitarbeitervertretungen und zu den Kommissionen für die Regelung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse aufstellen. Fünftens indem sie sich als katholische bzw. ökumenische Kirchengewerkschaft innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbunds organisieren und den kirchlichen Dienstgeber zum Abschluß von Tarifverträgen drängen. Oder indem sie zum Kern einer Gewerkschaft personenbezogenen Dienstleistungen innerhalb des DGB werden. Oder indem sie sich gleich innerhalb der bestehenden DGB-Gewerkschaften organisieren und auf die kirchlichen Arbeitgeber in der Bundesrepublik Druck ausüben, wie in anderen westeuropäischen Ländern oder in den USA mit den Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen, die auf die Eigenart des kirchlichen Dienstes Rücksicht nehmen. Dann wird es in überschaubarer Zeit für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland eine paritätische Interessenvertretung und eine wirksame Koalitionsfreiheit geben.

## **8. Kirchliche Soziallehre**

Daß an zwei Stellen in der Erklärung und in der Grundordnung der katholischen bzw. kirchlichen Soziallehre gedacht wird, die Grundnormen für die Arbeits- und Lohnverhältnisse enthält, denen das kirchliche Arbeitsrecht folgen muß, und die ein Mitarbeitervertretungsrecht garantiert, das eine gleichwertige soziale Verantwortung einschließt, spricht für die Bischöfe.

Aber leider ist nicht zu sehen, wie die »Grundsätze der Reflexion, die Kriterien der Urteilsbildung und die Richtlinien des Handelns«,<sup>67</sup> die in der Glaubensreflexion der Christen, in der kirchlichen Sozialverkündigung und in der wissenschaftlichen Gesellschaftsethik mittlerweile entwickelt wurden, in die vorliegende Erklärung der Bischöfe und in die Grundordnung eingeflossen sind und so das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht maßgebend bestimmen. Es mag sein, daß jene Normen der individuellen Lohnfindung und der innerbetrieblichen Kommunikation über das allgemeine Arbeitsrecht, das in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst gilt, auch im kirchlichen Dienst wirksam geworden sind. Die Reflexionen der kirchlichen Soziallehre über den kollektiven Interessenausgleich und dessen Akteure sind offensichtlich von den Konstrukteuren des kirchlichen Diensts noch nicht registriert worden. Sie haben vermutlich instinktiv erfaßt, wie schwierig es ist, die Grundsätze katholischer Soziallehre, etwa die Prinzipien der Personalität, Solidarität und Subsidiarität auf den kirchlichen Dienst zu übertragen, weil man Prinzipien bekannterweise nicht melken kann, um konkrete Handlungsnormen zu gewinnen. Selbst Grundsätze mittlerer Reichweite, etwa Normen der Lohngerechtigkeit, des Vorrangs der Arbeit, der Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Beteiligung lassen sich nur vermittelt in Strukturregeln der Dienstgemeinschaft zu übersetzen. Dennoch soll im folgenden versucht werden, einige Optionen der kirchlichen Soziallehre beispielhaft vorzustellen, die einen fairen Interessenausgleich als Instrument der friedlichen Konfliktregelung im kirchlichen Dienst erleichtern könnten.

### **Autopraktische Option**

Den herrschenden Eindruck, daß die kirchliche Soziallehre eine großangelegte Fensterrede sei, die gegenüber der Welt Forderungen erhebt, ohne sie im eigenen Bereich zu erfüllen, hat die Römische Bischofssynode 1971 zurechtzurücken versucht: »Weiß die Kirche sich verpflichtet, Zeugnis zu geben für die Gerechtigkeit, dann weiß sie auch und anerkennt, daß, wer immer sich anmaßt, den Menschen von Gerechtigkeit zu rechnen, an allererster Stelle selbst vor ihren Augen gerecht dastehen muß.«<sup>68</sup> So anerkennen die Bischöfe die Grundrechte der Meinungs- und Gedankenfreiheit, ein faires Gerichtsverfahren sowie die Mitwirkung an kirchlichen

---

67 Paul VI., Octogesima adveniens 4.

68 Römische Bischofssynode 1971: Gerechtigkeit in der Welt 41.

Entscheidungsprozessen. Außerdem sollen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gerecht entlohnt werden, einen angemessenen Lebensunterhalt finden, sozial abgesichert sein und Aufstiegschancen haben. Und schließlich halten es die Bischöfe für angebracht, daß die Kirche ihre Machtpositionen und Privilegien überprüft. Wenn gleich es schwierig sein mag, zwischen dem Lebensnotwendigen und dem, was ein prophetisches Zeugnis verlangt, eine klare Grenze zu ziehen, so muß die Kirche doch ihren Besitz und ihren Lebensstil daraufhin überprüfen, daß sie das Evangelium den Armen verkündet.<sup>69</sup> Die US-amerikanischen Bischöfe haben sich in ihrem Wirtschaftshirtenbrief 1986 verpflichtet, daß alle, die für die Kirche arbeiten, in Bezug auf Löhne und Sozialleistungen nicht schlechter gestellt sein sollen als solche, die bei einem verantwortlichen Arbeitgeber beschäftigt sind. Sie freuen sich über ein soziales Engagement über Konfessionsgrenzen hinweg, über jene Frauen und Männer, die zwar nicht katholisch sind, aber ähnliche Hoffnungen und Wünsche für die Menschheit hegen, daß sie in katholischen Werken mitarbeiten, um diese Vision zu realisieren. Schließlich sagen sie zu, das Koalitionsrecht ihrer Mitarbeiter uneingeschränkt zu achten. Zu diesem Recht gehört die Mitgliedschaft in Gewerkschaften der eigenen Wahl, aber auch der Abschluß von Tarifverträgen mit dem kirchlichen Arbeitgeber.<sup>70</sup>

## Personale Option

Das Zweite Vatikanische Konzil hat den Menschen zum »Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft«<sup>71</sup> erklärt und daraus gefolgert, daß sich die gesellschaftliche Entwicklung am Wohl der Personen zu orientieren hat; »die Ordnung der Dinge muß der Ordnung der Personen dienstbar werden und nicht umgekehrt«.<sup>72</sup> Diese personale Option bedeutet für den kirchlichen Dienst, daß die Dienststelle als ein Zusammenschluß von freien, selbstverantwortlichen, nach Gottes Bild geschaffenen Personen begriffen wird. Daß die Verbindung von beruflicher Tätigkeit und persönlicher Identität, von sozialem und religiösem Engagement, von Fachkompetenz und Glaubensüberzeugung nicht in erster Linie durch institutionelle Vorgaben, rechtliche Vorschriften und strukturelle Absicherungen der MitarbeiterInnen verordnet wird, sondern der persönlichen Biographie, Interessenlage, der konkreten Situation und dem überzeugenden Lebensstil der MitarbeiterInnen überantwortet wird.

---

69 Vgl. Römische Bischofssynode 1971, Gerechtigkeit in der Welt 48.

70 Vgl. Gegen Unmenschlichkeit in der Wirtschaft. Der Hirtenbrief der katholischen Bischöfe der USA »Wirtschaftliche Gerechtigkeit für alle«, aus deutscher Sicht kommentiert von Friedhelm Hengsbach S.J., Freiburg 1987, 170-175.

71 Pastoralkonstitution des 2. Vatikanischen Konzils (1965) 63.

72 Pastoralkonstitution des 2. Vatikanischen Konzils (1965) 26.

## Option der Beteiligung

Seit Papst Johannes XXIII. sich die Forderung zu eigen machte, die Arbeiter an der Gestaltung der Angelegenheiten ihres Unternehmens, unabhängig davon, ob es privat oder öffentlich verfaßt ist, aktiv zu beteiligen, hat die Beteiligungs- und Mitbestimmungsidee unter den Katholiken erheblichen Auftrieb erhalten. Die Einheitlichkeit der Unternehmensleitung wird nicht bestritten. Aber daraus folgt keineswegs, daß wer Tag für Tag in einem Unternehmen arbeitet, als bloßer Untertan zu betrachten sei, dazu bestimmt, stummer Befehlsempfänger zu sein, ohne das Recht, eigene Wünsche und Erfahrungen anzubringen; daß er bei Entscheidungen über die Zuweisung eines Arbeitsplatzes und die Gestaltung seiner Arbeitsweise sich passiv zu verhalten habe.<sup>73</sup>

Papst Paul VI. verstand den Anspruch auf Gleichheit und Mitbestimmung nicht als kurzweilige Modeströmung, sondern als legitime Ausdrucksform menschlicher Würde und Freiheit. Der Grad an Mitbestimmung und Mitverantwortung erschien ihm für die künftige Gesellschaft ebenso wichtig wie die Menge und Vielfalt der produzierten Güter. Er kommt zu dem Urteil, daß sich quer durch alle Konflikte, die unsere Zeit zerreißen, stärker als der Anspruch auf Mehr-Haben das berechtigte Verlangen nach Mehr-Sein anmeldet, nämlich allen Arbeitern eine organische Beteiligung nicht nur an den Früchten ihrer Arbeit, sondern auch an den Entscheidungen über wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten zu sichern, immer mehr Menschen an der Vorbereitung von Entscheidungen, an den Entscheidungen selbst und an deren Ausführung zu beteiligen.<sup>74</sup>

## Option der Solidarität

Die positive Würdigung der Gewerkschaften durch die kirchliche Soziallehre ist das Ergebnis eines langwierigen Lernprozesses. So hat Papst Paul VI eingeräumt, daß die Kirche erst eine gewisse theoretische und historische Vorliebe für korporative Ordnungsentwürfe habe überwinden müssen, bis sie gelernt habe, die gewerkschaftliche Organisation als Interessenvertretung der Arbeiter, als Sozialpartner und als Ordnungsfaktor zu begreifen.<sup>75</sup> Das Zweite Vatikanische Konzil hat das Recht der im Arbeitsverhältnis stehenden Menschen, in voller Freiheit Organisationen zu gründen, die sie echt vertreten, bestätigt. Und die Würzburger Synode stellt fest,

---

73 Vgl. Johannes XXXIII., *Mater et Magistra* 91-94.

74 Vgl. Paul VI., *Ansprache an die Internationale Arbeitsorganisation* (1969) 21; *Octogesima adveniens* (1971) 24, 41, 47.

75 Vgl. Paul VI.: *Ansprache bei der 75-Jahrfeier von »Rerum novarum* (1966) 5; Paul VI.: *Octogesima adveniens* (1971) 14.

daß die Lebenslage der Arbeiter ohne Gewerkschaften nicht verbessert werden könne. »Es müßte selbstverständlich sein, daß der katholische Arbeiter sich gewerkschaftlich organisiert. Seine Mitarbeit ist einmal Ausdruck seiner solidarischen Verbundenheit im gemeinsamen Einsatz für Menschlichkeit in den Arbeits- und Lebensbedingungen, zum andern ist sie ein Dienst im Sinne des Weltauftrags der Kirche«. <sup>76</sup>

Papst Johannes Paul II. hat den Gewerkschaften einen eigenen Abschnitt seines Sozialrundschreibens über die menschliche Arbeit gewidmet. »Die heutigen Gewerkschaften sind erwachsen aus dem Kampf der Arbeitnehmer, der Arbeiterschaft im Ganzen und vor allem der Industriearbeiter, bei dem es ihnen darum ging, ihre legitimen Rechte gegenüber den Unternehmern und Eigentümern der Produktionsmittel zu verteidigen. Ihre Aufgabe ist die Verteidigung der existentiellen Interessen der Arbeitnehmer in allen Bereichen, wo ihre Rechte ins Spiel kommen«. <sup>77</sup> Die Gewerkschaften sind mehr als bloße Interessenvertretung, nämlich ein positiver Faktor der sozialen Ordnung und Solidarität; ihre Forderungen nach gesellschaftlicher Reform liegen durchaus im Gesamtinteresse der Gesellschaft.

### **Option eines fairen Interessenausgleichs**

Wenn der real existierende kirchliche Dienst nicht nur mit den Optionen der kirchlichen Soziallehre sondern auch mit den strukturellen Steuerungsverfahren moderner Gesellschaften konfrontiert wird, könnten die Konstrukteure des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts gewichtige Weichenstellungen vornehmen oder zumindest andere Akzente setzen. Falls sie sich an den Steuerungsverfahren sozialer Systeme orientieren, unterstellen sie, daß menschliche Handlungen in erster Linie »geregelt« verlaufen. Die Menschen sind vorwiegend außengesteuert; das Handeln des einen reagiert auf Außenreize und löst bei anderen eine entsprechende Reaktionen aus. Die Einzelhandlung ist als Element in eine ganze Handlungskette eingebettet. Der Mensch handelt aus Motiven, die er nicht ganz durchschaut, und muß mit Folgen rechnen, die er weder ganz voraussieht noch beabsichtigt. Falls im kirchlichen Dienst jedoch die Steuerungsverfahren einer Kommunikationsgemeinschaft zur Geltung kommen sollen, dann wird unterstellt, daß die sogenannte Dienstgemeinschaft sich weniger an einer strategischen Zweck-Mittel-Beziehung sondern an der dialogischen Verständigung orientiert, in der die Grundnormen einer Kommunikationsgemeinschaft wirksam werden, deren Reichweite unbegrenzt ist, in der alle Beteiligten als gleichberechtigte Partner anerkannt werden und ihnen das Recht eingeräumt wird, ihre Interessen angstfrei zu vertreten. Falls der kirchliche Dienst jedoch dem Modell

---

76 Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (1976), Kirche und Arbeiterschaft-Arbeiterschaft, Offizielle Gesamtausgabe, Freiburg 1976, 313-364, 340.

77 Johannes Paul II.: Laborem exercens (1981) 20.

eines kollektiven Entscheidungsprozesses folgt, wird eine Situation des Spiels unterstellt, da einzelne Akteure in Konkurrenz und Kooperation mit anderen Akteuren handeln. Sie haben eigene Interessen und setzen sich Ziele, können diese jedoch nur in Abhängigkeit voneinander durchsetzen. Sie beeinflussen sich wechselseitig, bilden ein instabiles Kräfteverhältnis gleichsinniger oder gegenläufiger Interessen und suchen die auftretenden Konflikte durch einen Interessenausgleich zu regeln.

Ist das Steuerungsverfahren des Interessenausgleichs auf den kirchlichen Dienst übertragbar? Durchaus, wenn verlässliche Erwartungen und verbindliche Kooperationsregeln vereinbart sind, die nicht bloß die tatsächlichen Machtverhältnisse spiegeln oder ausschließlich einem Kosten/Nutzen-Kalkül folgen, sondern wenn die Regeln des faktischen Interessenausgleichs der Fairneßbedingung bzw. dem normativen Anspruch der Beteiligung gerecht werden, daß nämlich alle Beteiligten als Betroffene in der Lage sein müssen, den Folgen der allgemeinen Anwendung dieser Regeln angstfrei zuzustimmen. Dieser kommunikative Maßstab lehnt sich an bzw. übersetzt den kategorischen Imperativ Kants: »Handle so, daß du wollen kannst, daß die Maxime deines Handelns jederzeit zur Grundlage eines allgemeinen Gesetzes werden kann!« Oder in einer Variante: »Handle so, daß du in deinem Handeln die Menschheit sowohl in deiner Person als auch in jeder anderen Person nie immer nur als Mittel, sondern immer zugleich als Zweck in sich selbst betrachtest!« Verallgemeinerungsfähigkeit und Respekt vor der Personenwürde eines jeden, das sind die Fairneßregeln eines Gesellschaftsvertrags für den kirchlichen Dienst. Dieser verfügt dann über eine sozialetische Qualität in dem Maß, als er auf gegenwärtige und zukünftige Arbeitsverhältnisse übertragbar ist und die Personenwürde eines jeden Menschen respektiert.

Wenn ein solcher fairer Interessenausgleich als Steuerungsverfahren des kirchlichen Dienstes anerkannt wird, darf die Glaubensgemeinschaft nicht allein von außen die Arbeitsorganisation des kirchlichen Dienstes diktieren, dürfen gesellschaftliche Regelungen und vitale Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht derart von kirchlichen Ansprüchen überformt werden, daß sie praktisch ausgeschaltet sind. Die Kirchen dürfen auch nicht einseitig auf ihre verfassungsrechtliche Körperschaftsform pochen, wenn sie Sonderregelungen der Mitbestimmung und der Koalitionsbetätigung aushandeln; das kirchliche Arbeitsrecht ist nicht angewiesen auf schrankenlose Privilegien. Schließlich darf das Interesse der Dienstgemeinschaft nicht an den berechtigten Eigeninteressen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorbei definiert werden.

Ein fairer Interessenausgleich wäre in der Theoriebildung zu garantieren: Wenn die Kirche als das Volk Gottes und nicht als hierarchisches Regime oder Naturgebilde begriffen wird, müssen alle Christen an der Theoriebildung über die Kirche und den



kirchlichen Dienst beteiligt sein. Er gilt auch für die Motivation: Wenn der kirchliche Dienst sowohl durch die religiöse als auch die gesellschaftliche Dimension bestimmt ist, ohne daß die eine die andere ausschließt oder abschwächt, ergibt sich die konkrete Verhältnisbestimmung auch aus der persönlichen Geschichte, Interessen- und Lebenslage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und kann nicht institutionell vorgegeben oder dienstlich verordnet werden. Der Interessenausgleich ist schließlich bei der Loyalitätsbindung, bei der Arbeitsgestaltung sowie bei der Interessenvertretung in der Einrichtung und auf dem Arbeitsmarkt zuzulassen.

Ein fairer Interessenausgleich kann als neuer Name für Gerechtigkeit bezeichnet werden weil in einer pluralen Gesellschaft verbindliche Normen weder vom Himmel fallen noch von einer Teilgruppe vorweg definiert werden können, sondern in einem dialogischen Verfahren ermittelt werden müssen. Indem die Bischöfe in der Erklärung und Grundordnung auf die katholische bzw. kirchliche Soziallehre hinweisen, deuten sie offenbar an, daß für die Reform des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts noch erheblicher Dialogbedarf besteht.

Denn die in der Erklärung und Grundordnung weiterhin existierenden Ungereimtheiten und Strukturbrüche belegen, daß die Bischöfe das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht noch nicht aus der Abseitsfalle herausmanövriert haben. Die strukturellen und organisatorischen Veränderungen der Mitarbeitervertretungen, der Kommissionen zur Regelung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts, der abgestuften Loyalitätsbindung sowie der ausdifferenzierten Rechte und Pflichten kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ihre teils geradlinie, teils dialektische Dynamik beibehalten. Diese Dynamik verschärft einerseits die grundlegenden Widersprüche des kirchlichen Dienstes und insbesondere der Dienstgemeinschaft, wie sie beispielsweise in den regionalen bzw. lokalen Gemeindeinteressen und den davon abweichenden Interessen der Diözesen und Landeskirchen hervortreten, oder in der Abwehr der Gewerkschaften bzw. in der Reserve gegenüber der Tarifgemeinschaft des öffentlichen Dienstes und der gleichzeitig vollen oder abgeschwächten Übernahme des BAT, oder in der vollmundigen Behauptung einer Dienstgemeinschaft mit eigenen Loyalitätsbindungen und der gleichzeitig novellierten Anpassung der MAVO an das kollektive Arbeitsrecht der gewerblichen Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes, oder in der Ankündigung einer selbständigen Arbeitsgerichtsbarkeit und im Eingeständnis der offensichtlich nicht ausreichend verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen, oder in den hochgeschraubten kirchlichen Loyalitätserwartungen und im Einlenken auf die Schranken der Kirchenautonomie, die von der staatlichen Rechtsprechung gesetzt werden. Andererseits decken solche Widersprüche auf, wie sehr der sogenannte dritte Weg und insbesondere die Dienstgemeinschaft allenfalls als Überbrückung eines Zeitraums funktionieren, bis ein fairer Interessenausgleich im real existierenden kirchlichen Dienst unter Einfluß

aktiver Beteiligung und wirksamer Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwirklicht ist.