

Dienst- und Arbeitsrecht in der katholischen Kirche

Verschiedene Beiträge dieser Zeitschrift haben sich erst kürzlich mit Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts befaßt. Insbesondere die Stellungnahmen von Nell-Breunings¹ haben Grundprobleme aufgegriffen. Mit einigen Auffassungen von Nell-Breunings hat sich Kuper² kritisch auseinandergesetzt. Die hierdurch begonnene Diskussion kann jedoch nicht als abgeschlossen betrachtet werden, zumal der zuletzt erschienene Artikel von Nell-Breunings neue Fragen aufgeworfen hat.

Ein weiterer Anstoß ergibt sich aus neuesten Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht. Im Dezember 1977 hat die Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands eine Musterordnung für die Beteiligung kirchlicher Dienstnehmer an der Ordnung des Dienst- und Arbeitsrechts beschlossen. Danach sollen sowohl in den einzelnen Diözesen wie auch überdiözesan paritätisch besetzte Kommissionen eingesetzt werden. In diesen Kommissionen wird nach und nach das gesamte kirchliche Arbeitsrecht zur Debatte stehen, da es Aufgabe der Kommission ist, an seiner Fortentwicklung und weiteren Ausgestaltung mitzuwirken. Die Einsetzung dieser Kommissionen wird in der innerkirchlichen Entwicklung einen wichtigen Einschnitt markieren. Auch das legt es nahe, wenigstens überblicksweise Bilanz zu ziehen, sich den gegenwärtigen Stand des kirchlichen Arbeitsrechts zu vergegenwärtigen und Perspektiven seiner weiteren Entwicklung zu bedenken.

Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ist gegenwärtig praktisch ausschließlich dem partikulären Kirchenrecht, d. h. den einzelnen Bistümern überlassen. Das kirchliche Arbeitsrecht ist so auch in die weltliche Rechtsordnung, in der die Kirche in Deutschland lebt, eingebettet. Das bedeutet, daß die Kirche, wenn sie Bedienstete einstellt, auf die rechtlichen Formen verwiesen ist, die im allgemeinen Recht zur Verfügung stehen. Es kann der Kirche ferner zugute kommen, daß sie kraft verfassungsrechtlicher Verbürgung Körperschaft des öffentlichen Rechts ist. Dies gibt ihr die Möglichkeit, neben Arbeitsverhältnissen auch kirchliche Beamtenverhältnisse zu schaffen, da zu den Inhalten der Körperschaftsstellung traditionell auch die sogenannte „Dienstherrenfähigkeit“ gehört, die Befugnis also, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu begründen.

Das Beamtenrecht ist im Bereich der katholischen Kirche allerdings schwach entwickelt. Kirchliche Beamtenverhältnisse werden (anders als in der evangelischen Kirche) in vergleichsweise geringem Umfang begründet. Hinsichtlich

ihrer rechtlichen Gestaltung steht meist die Übernahme des staatlichen Rechts im Vordergrund. Allerdings gibt es auch eigene kirchliche Beamtengesetze, in der Erzdiözese Freiburg sogar ein kirchliches Beamtenstatut bereits aus dem Jahr 1902, ein Hinweis also, daß auch im katholischen Bereich kirchliche Beamtenverhältnisse teilweise eine recht lange Tradition haben.

Die überwiegende Zahl der kirchlichen Mitarbeiter steht in privatrechtlichen Rechtsverhältnissen, also in Arbeitsverhältnissen, die dem Arbeitsrecht zuzuordnen sind. Das quantitative Überwiegen dieser Rechtsform wird besonders deutlich, wenn man, wie es aus grundsätzlicher Sicht erforderlich ist, die Arbeitsverhältnisse der im Bereich der karitativen Einrichtungen tätigen Bediensteten in die Betrachtung einbezieht, da auch sie Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes sind.

Inhaltliche Grundzüge der geltenden Regelungen

Obwohl die Regelung des Dienst- und Arbeitsrechts Angelegenheit der einzelnen Diözesen ist und sich in vielen, auch wichtigen Einzelheiten starke Unterschiede in den Regelungsinhalten feststellen lassen, ist es doch möglich, in einer Reihe von Punkten grundsätzliche Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Dabei wird im folgenden wegen ihres zahlenmäßigen Überwiegens nur auf die kirchlichen Arbeitsverhältnisse eingegangen werden. Die kirchlichen Beamtenverhältnisse bleiben außer Betracht.

1. Die Arbeitsverhältnisse der „amtskirchlichen“ Anstellungsträger (Bistümer, Kirchengemeinden) sind meist grundsätzlich entsprechend dem Arbeitsrecht für den staatlichen öffentlichen Dienst gestaltet. Dies drückt sich vor allem in der Übernahme des Bundesangestelltentarifs (BAT) aus, der nicht nur hinsichtlich der Vergütung, sondern auch in seinem „Mantelteil“ (Regelung z. B. der Eingehung des Arbeitsverhältnisses, der Eingruppierung, des Urlaubs, der Krankenbezüge, der Kündigungsfristen) angewandt wird. Unterschiede zwischen den Diözesen bestehen in der Höhe der Vergütung, da zum Teil die Vergütungstabelle für den Bereich des Bundes und der Länder, zum Teil die Tabelle für den Kommunaldienst angewandt wird. Die Angleichung an den BAT trifft mittlerweile auch für die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbands zu. Die hier geltende Vergütungstabelle ist die des BAT für den Bereich kommunaler Arbeitgeber.

In der Anwendung des BAT drückt sich sicher – was der Kirche oft vorgeworfen wird – eine gewisse Verlegenheit vor dem Gesamtproblem der Regelung des kirchlichen Arbeitsrechts aus. Es sollte aber nicht übersehen werden, daß die Übernahme des BAT in allererster Linie den Schutz des kirchlichen Arbeitnehmers im Auge hatte. In ihr drückt sich die Überzeugung aus, daß kirchliche Mitarbeiter nicht in einem Verhältnis minderen Ranges stehen, sondern echte Ar-

beitnehmer sind, die Anspruch darauf haben, daß die für ihr Arbeitsverhältnis geltenden Regelungen eindeutig ausformuliert sind. Der Rückgriff auf das Arbeitsrecht des staatlichen öffentlichen Dienstes lag dabei nahe. Er war schon durch die Stellung der Kirche als Körperschaft des öffentlichen Rechts angezeigt. Ferner ist die Kirche auf einen Personalwechsel zwischen dem staatlichen öffentlichen und ihrem Dienst angewiesen, so daß auch hierfür durch die Gleichartigkeit der Arbeitsbedingungen vorgesorgt werden mußte. Schließlich wurde nach einem Regelungsinstrumentarium gesucht, das die in den staatlichen Gesetzen niedergelegten Mindestregelungen zugunsten der Dienstnehmer verbessert, aber doch auch wichtige Interessen des Arbeitgebers Kirche zu wahren imstande ist. All dies glaubte man durch die Übernahme des BAT gesichert. In der Praxis hat sich der hier beschrittene Weg als prinzipiell richtig erwiesen. Er hat die Kirche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt „konkurrenzfähig“ gemacht. Von den Mitarbeitern wird die Geltung des BAT – etwa mit der hierdurch gegebenen Möglichkeit, bei Streitfragen auf allgemeine Kommentierungen und die Rechtsprechung zurückgreifen zu können – als Sicherung ihrer Stellung empfunden.

Daß die Übernahme des BAT diesen Sicherungscharakter besitzt, hat sich im übrigen an einem neueren Vorgang deutlich gezeigt. Der BAT sieht vor, daß dem einzelnen Mitarbeiter zusätzlich zu der Altersvorsorge durch die allgemeine Rentenversicherung eine Zusatzversorgung gewährt wird, die die allgemeine Rente aufstockt und der Beamtenversorgung angleicht. Viele Diözesen hatten schon seit geraumer Zeit für eine derartige Zusatzversorgung vorgesorgt. Eine generelle Regelung im kirchlichen Raum fehlte allerdings. Sie ist nunmehr seit dem 1. Januar 1976 durch Gründung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse, einer Anstalt des öffentlichen Rechts, geschaffen worden³. Bei ihr werden alle im Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter versichert, soweit nicht bereits eine derartige Zusatzversorgung bei einer anderen Versorgungseinrichtung begründet wurde.

2. Die grundsätzliche Übernahme des Arbeitsrechts des staatlichen öffentlichen Dienstes reicht aber für eine den Bedürfnissen der Kirche entsprechende Arbeitsrechtsordnung nicht aus. Vielmehr müssen die aus dem staatlichen Bereich übernommenen Vorschriften durch eigene Regelungen ergänzt werden, in denen die Besonderheiten kirchlicher Tätigkeit und die aus ihnen gezogenen rechtlichen Folgerungen niedergelegt werden.

So finden sich etwa in den Dienstordnungen für einzelne kirchliche Berufe, z. B. für Mesner, Kirchenmusiker, Gemeindeassistenten oder Erzieherinnen in kirchlichen Kindergärten, Grundaussagen über die besonderen kirchlichen Berufspflichten, die aus der jeweils gegebenen spezifischen Mitwirkung am kirchlichen Auftrag abgeleitet werden. Dabei werden nicht nur Aussagen über den dienstlichen Bereich und das dienstliche Verhalten getroffen, sondern auch über das außerdienstliche Verhalten, den persönlichen Bereich, der bei Arbeitsverhält-

nissen weltlicher Arbeitgeber nur im Ausnahmefall einer Bindung unterliegt. Die genannten Dienstordnungen gehen also davon aus, daß eine Mitarbeit im kirchlichen Dienst nicht nur zur sachgerechten Erfüllung der dienstlichen Aufgaben selbst verpflichtet, die im kirchlichen Auftrag erfolgende Erfüllung dieser Aufgaben vielmehr voraussetzt, daß der Bedienstete auch in seinem persönlichen Leben seine innere Verbundenheit mit der Kirche bezeugt, in deren Dienst er steht.

Dieser Grundsatz des kirchlichen Arbeitsrechts findet seinen Niederschlag auch in den allgemeinen Rahmenregelungen für kirchliche Dienste.

So lautet § 1 der Arbeitsvertragsrichtlinien des *Deutschen Caritasverbands*:

„Wesen der Dienstgemeinschaft.

(1) Die Pflichten der Dienstgemeinschaft sind durch den Auftrag bestimmt, den die Caritas als Lebens- und Wesensäußerung der Christen und der Kirche hat. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer Dienst muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Caritas übernommen haben. Es wird vorausgesetzt, daß sie den christlichen Grundsätzen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten Rechnung tragen.

(2) Der Treue des Mitarbeiters muß von seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen.

(3) Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.“

§ 2 der Arbeits- und Vergütungsordnung der *Bistümer Nordrhein-Westfalens* nennt als Einstellungsvoraussetzung „eine dem kirchlichen Dienst entsprechend persönliche Eignung“. Diese wird wie folgt umschrieben:

„Persönliche Voraussetzungen für die Einstellung sind

- a) Zugehörigkeit zur katholischen Kirche,
- b) Lebensführung des Arbeitnehmers und der in seinem Haushalt lebenden Personen nach den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre.“

Die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung der *Erzdiözese Freiburg* hebt hervor, daß die Angestellten des kirchlichen Dienstes „auch ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche sowie nach den Vorschriften der kirchlichen Gemeinschaft einzurichten haben“.

Formulierungen dieser Art, deren Problem darin liegt, daß sie notwendigerweise allgemein gehalten sein müssen, wecken zahlreiche Fragen und Mißverständnisse. So muß hervorgehoben werden, daß sie keine Aussage über das „forum internum“ treffen, sondern sich als Bestandteil arbeitsrechtlicher Regelungen nur auf das äußere Verhalten der kirchlichen Bediensteten beziehen. Sie schaffen auch keine selbständige arbeitsrechtliche Pflicht, die etwa im Klageweg durchgesetzt werden könnte. Die mögliche Sanktion bei Verstoß gegen die besonderen kirchlichen Dienstpflichten kann vielmehr nur in der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Es wäre aber falsch, in den genannten Regelungen nur Anknüpfungspunkte für die in den kirchlichen Dienstordnungen regelmäßig auch enthaltenen Kündigungsklauseln zu sehen. Ihre hauptsächliche Bedeutung liegt vielmehr in der Hervorhebung des Selbstverständnisses des kirchlichen Dienstes, die zur Bildung

eines entsprechenden Bewußtseins der kirchlichen Mitarbeiter beitragen soll. Insofern überwiegt die appellative Funktion dieser Grundaussagen. Eine wichtige Aufgabe besitzen die erwähnten Grundsatzformulierungen also auch für das Einstellungsgespräch und die Personalauswahl, weil mit ihrer Hilfe verdeutlicht werden kann, welche Erwartungen bei Übertragung einer Aufgabe im kirchlichen Dienst bestehen.

3. Den in den Diözesen und für den karitativen Bereich geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen läßt sich schließlich eine grundsätzliche Bejahung der Mitbestimmung der kirchlichen Mitarbeiter bei der Gestaltung des kirchlichen Dienstes entnehmen.

Für den Fragenkreis der „betrieblichen“ Mitbestimmung finden sich die entsprechenden Regelungen in der schon erwähnten Mitarbeitervertretungsordnung. Sie gibt den kirchlichen Dienstnehmern durch die von ihnen gewählten Mitarbeitervertretungen Beteiligungsrechte in Form der Information, der Anhörung, des Vorschlags- und Antragsrechts und der Zustimmung zu Maßnahmen des Dienstgebers. Von der Zustimmung abhängig sind z. B. Einstellung von Mitarbeitern und die Regelung ihrer Vergütung durch Ein- oder Höhergruppierung. Verweigert die Mitarbeitervertretung aus einem der in der Ordnung vorgesehenen Gründe ihre Zustimmung, geht die Entscheidung auf eine Schlichtungsstelle über, deren Beschluß beide Seiten, also auch den kirchlichen Dienstgeber (Bischof), bindet. Diese Regelungen enthalten folglich einen Verzicht auf eine Alleinentscheidungsbefugnis des Dienstgebers.

Eine Regelung der Mitwirkung für den „überbetrieblichen“ Bereich, d. h. für die Ordnung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, ist, wie eingangs bereits kurz erwähnt, im Dezember 1977 von der Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands in Gestalt von Musterordnungen für die Einsetzung arbeitsrechtlicher Kommissionen im diözesanen und im überdiözesanen Bereich beschlossen worden.

Die Ordnung für den diözesanen Bereich sieht für jedes Bistum die Bildung einer „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ vor. Dabei ist auch ein Zusammenschluß mehrerer Bistümer möglich. Die Aufgabe der Kommission ist die ständige Mitwirkung „bei der Aufstellung von Normen, welche Inhalt, Abschluß und Beendigung von Arbeitsverhältnissen“ in den Diözesen regeln. Die Vertreter der Dienstgeber werden von diesen berufen, die der Mitarbeiter aus deren Reihen gewählt. Beschlüsse bedürfen einer Dreiviertelmehrheit und werden für den Erlaß der arbeitsvertragsrechtlichen Regelung dem Bischof zugeleitet.

Kommt es in diesem Verfahren nicht zu einer Einigung, so können die Parteien einen Vermittlungsausschuß anrufen. Er ist ebenfalls paritätisch besetzt und hat einen neutralen, nicht im kirchlichen Dienst stehenden Vorsitzenden, der die Befähigung zum Richteramt haben muß. Nach Abschluß des Vermittlungs-

verfahrens wird das Ergebnis wiederum dem Bischof zur Inkraftsetzung zugeleitet. Führt das Vermittlungsverfahren ausnahmsweise nicht zu einer Einigung, so bleibt es bei der bisherigen Regelung. Stellt der Bischof im Einzelfall ein unabweisbares Regelungsbedürfnis fest, so liegt die letzte Verantwortung bei ihm, der kraft seines Hirtenamts die Interessen beider Seiten zu wahren hat.

Die im überdiözesanen Bereich vorgesehene Kommission hat zwei Abteilungen, eine Abteilung A für den Bereich der „verfaßten“ Kirche und ihrer Einrichtungen, und eine Abteilung B für den Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbands. Diese Kommission hat in der Abteilung A die Aufgabe, langfristig hinzuwirken auf eine Vereinheitlichung des Arbeitsvertragsrechts im Bereich der „verfaßten“ Kirche. Als Abteilung B wird die schon seit langem bestehende Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbands in die neu errichtete überregionale Kommission integriert.

Fernziel der neuen Ordnung ist es, für den gesamten Bereich kirchlichen und caritativen Dienstes unter Beteiligung der Mitarbeiter zu einem geschlossenen und überall geltenden Arbeitsvertragsrecht zu kommen.

Den verabschiedeten Musterordnungen ist zu entnehmen, daß die katholische Kirche die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts nicht im Weg des Tarifvertrags, sondern – ähnlich wie die evangelischen Kirchen – durch ein eigenes Instrumentarium, auf dem mit einem politischen Schlagwort so genannten „Dritten Weg“, vornehmen möchte. Die Gründe sind vielfältig. Sie liegen zum einen in der Grundüberzeugung, daß kirchliches Dienstrecht nur im Weg kirchlicher Selbstbestimmung, nicht aber durch mit der Kirche nicht verbundene Institutionen, also durch Fremdbestimmung, zutreffend, d. h. kirchlichen Grundsätzen gemäß, geregelt und fortentwickelt werden kann. Das kirchliche Modell bietet ferner den Vorteil, daß über das vorgesehene Wahlsystem grundsätzlich alle Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes, unabhängig davon, ob sie sich organisiert haben, an der Bildung der arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt werden.

Perspektiven der künftigen Entwicklung

Der vorstehende kurze Überblick hat gezeigt, daß sich im Recht der Bistümer zahlreiche Ansätze für eine umfassende arbeitsrechtliche Ordnung der kirchlichen Dienste finden. Aber es handelt sich eben vor allem um Ansätze. Die eigentliche Arbeit zur Entwicklung eines eigenen kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts wird noch zu leisten sein. Hierbei kann an eine solide und in den wesentlichen Fragen durch Literatur und Rechtsprechung geklärte staatskirchenrechtliche Grundlage angeknüpft werden.

Rechtlicher Ausgangspunkt für die Gestaltung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts ist der verfassungsrechtlich verbürgte Status grundsätzlicher Frei-

heit der Kirche. Er bedeutet, daß die Kirche kraft des Selbstbestimmungsrechts befugt ist, ihr Dienst- und Arbeitsrecht selbständig zu ordnen und über die Vergabe ihrer Ämter, d. h. auch über die Einstellung kirchlicher Mitarbeiter für die verschiedenen kirchlichen Dienste, unabhängig von jeder Fremdbestimmung selbständig zu befinden.

Die aus dem Selbstbestimmungsrecht abzuleitende kirchliche Gestaltungsbefugnis bezieht sich sowohl auf die kirchlichen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse wie auf die kirchlichen Arbeitsverhältnisse. Auch hinsichtlich der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse ist die Kirche also nicht gezwungen, sich Recht vorschreiben zu lassen. Sie ist vielmehr zu eigener Ordnung befugt.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht besteht allerdings nur in den der Verfassung selbst zu entnehmenden rechtlichen Grenzen und unterliegt den „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“. Das bedeutet jedoch keine absolute Bindung an jegliches staatliche Recht. Vielmehr ist vor Anwendung eines staatlichen Rechtssatzes jeweils zu prüfen, ob seine Anwendung mit der verfassungsrechtlichen Grundsatzentscheidung zugunsten des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts vereinbar ist. Hieraus folgt für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse:

Da es sich um echte Arbeitsverhältnisse handelt, gelten grundsätzlich alle zwingenden Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechts, es sei denn, daß ihre Anwendung auf das kirchliche Arbeitsverhältnis kirchlichen Rechtsgrundsätzen widerspräche. Dasselbe gilt für die Anwendung der grundsätzlich verbindlichen Arbeitsschutzgesetze.

Eine zusätzliche Absicherung erfährt die für das individuelle Arbeitsrecht geltende Gestaltungsbefugnis der Kirche durch die Anerkennung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts in kollektivrechtlichen Fragen. So hat jüngst das Bundesverfassungsgericht die im Betriebsverfassungsgesetz enthaltene Freistellung der Kirchen vom staatlichen Betriebsverfassungsrecht bestätigt und dieser gesetzlichen Regelung eine Verankerung im verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht gem. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung zuerkannt⁴.

Welche konkreten Sachfragen stehen bei der Fortentwicklung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts zur Lösung an?

1. Es wird die Frage geklärt werden müssen, welcher Stellenwert einer öffentlich-rechtlichen Gestaltung von Dienstverhältnissen in der katholischen Kirche zukommt, ob also die katholische Kirche, wie es in den evangelischen Landeskirchen der Fall ist, in größerem Umfang eigene Beamtenverhältnisse begründen oder bei dem heute festzustellenden Vorrang privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse bleiben will. Die Erfüllung des kirchlichen Auftrags durch kirchliche Dienste macht offenbar die Schaffung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse nicht erforderlich, zumal das Dienstverhältnis der Geistlichen der katholischen Kirche ohnehin eigenen Grundsätzen folgt, also auf die öffentlich-rechtliche Form nicht angewiesen ist. Auf der anderen Seite ergibt sich auch für die katho-

liche Kirche das Problem, für Dienstnehmer, die aus einem staatlichen Beamtenverhältnis in den kirchlichen Dienst wechseln, ein adäquates Rechtsverhältnis anbieten zu können. Dieses Bedürfnis wird vor allem in den Diözesen deutlich, die keine Beamtenverhältnisse kennen, an ihrer Stelle aber privatrechtliche Verträge schließen (müssen), in denen das Beamtenrecht als Vertragsbestandteil vereinbart wird.

2. Die Arbeiten an der Definition kirchlicher Berufe, an der Festlegung ihres Aufgabenkreises und der erforderlichen persönlichen und sachlichen Qualifikation müssen fortgesetzt werden. Einen wichtigen Anstoß hierfür gibt der Beschluß der Deutschen Bischofskonferenz zur Ordnung der pastoralen Dienste vom 2. März 1977, der die Erarbeitung von Rahmenstatuten für den Dienst der Pastoralassistenten/referenten und der Gemeindeassistenten/referenten sowie von Richtlinien für das Dienstrecht der Gemeindehelfer/Pfarrhelfer vorsieht⁵. Grundlinien dieser Regelungen hat die Deutsche Bischofskonferenz selbst in Form von Grundsätzen zur Ordnung der pastoralen Dienste gezeichnet. Entwürfe der Rahmenstatuten und Richtlinien sollen bis Herbst 1978 vorliegen.

Das kirchliche Regelungsinteresse darf jedoch nicht nur auf die sicher besonders wichtigen pastoralen Berufe beschränkt sein. Vielmehr muß die ganze Breite kirchlicher Aufgaben gesehen, müssen also – nach und nach – alle typischen kirchlichen Berufe einer kirchlichen Ordnung zugeführt werden.

3. Der vorgesehene Erlaß von Rahmenstatuten für die pastoralen Laienberufe signalisiert eine weitere Aufgabe: die Notwendigkeit einer schrittweise zu erreichenden Rechtsangleichung und Rechtsvereinheitlichung im kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht. Sicher wird es weder erforderlich noch möglich sein, in allen Bistümern zu völlig identischen Ordnungen zu kommen. Alle wesentlichen Aspekte der einzelnen kirchlichen Dienste müssen jedoch übereinstimmend geregelt werden. Nur so wird es möglich sein, das kirchliche Dienstrecht der Öffentlichkeit gegenüber in überzeugender Weise als in vielen Punkten besondere Rechtsmaterie darzustellen. Nur so lassen sich ärgerliche, die Praxis belastende Schwierigkeiten etwa beim Wechsel von einer Diözese in eine andere vermeiden. Ein Beispiel dafür sind die immer noch gegebenen Unterschiede in der Höhe der Vergütung, weil die einen Diözesen die Vergütungsregelungen des öffentlichen Dienstes von Bund und Ländern, andere Diözesen sowie der Deutsche Caritasverband die Vergütungstabelle des kommunalen Dienstes zugrunde legen. Sicher sind diese Unterschiede historisch gewachsen. Rationale Gründe sind dies aber nicht.

4. Bei den Arbeiten an der Fortentwicklung und Vereinheitlichung des kirchlichen Arbeitsrechts werden viele Einzelfragen zu diskutieren und zu klären sein. Zentrale Bedeutung kommt aber einer Problemstellung zu, die im Schnittpunkt theologischer und juristischer Bemühungen um die kirchlichen Dienste steht. Es ist die Frage, wie die von den Laien in der Kirche übernommenen Tätig-

keiten theologisch zu bewerten und welche Folgerungen hieraus für die Formulierung der Rechte und Pflichten der kirchlichen Dienstnehmer zu ziehen sind.

Die theologische Fragestellung ist für die pastoralen Dienste von den schon erwähnten Grundsätzen der Deutschen Bischofskonferenz zur Ordnung der pastoralen Dienste aufgegriffen und einer prinzipiellen Beantwortung zugeführt worden, die freilich nicht unbestritten geblieben ist⁶. Die innerkirchliche Diskussion darf aber auch hier nicht nur die pastoralen Dienste sehen. Es ist vielmehr erforderlich, die theologische Reflexion auf die Gesamtheit der den Laien innerhalb der Kirche übertragenen Aufgaben zu erstrecken. Auch für die nicht primär pastoralen Tätigkeiten muß es von Bedeutung sein, daß der Laie durch Taufe und Firmung berufen ist, auch in der Kirche an der Erfüllung des Auftrags der Kirche mitzuarbeiten. Die Übertragung einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst ist eine Form der Aktualisierung dieser Berufung des Laien. Oder soll der haupt- oder nebenberuflichen Tätigkeit des Laien in der Kirche theologisch ein Element fehlen, das der ehrenamtlichen Tätigkeit heute fraglos zuerkannt wird?

Die Arbeit im kirchlichen Dienst ist damit nicht eine berufliche Tätigkeit wie jede andere. Sie ist vielmehr wesentlich auch dadurch charakterisiert, daß sie objektiv eine Mitwirkung am Lebensvollzug der Kirche darstellt. Damit ist der Weltdienst des Laien nicht abgewertet. Unrichtig wäre es aber, das Spezifikum einer unmittelbar im Auftrag der Kirche sich vollziehenden beruflichen Arbeit nicht zu sehen.

Die oben erwähnten kirchlichen Dienstordnungen haben aus dieser Grundüberzeugung gefolgert, daß für den kirchlichen Dienstnehmer besondere Grundpflichten des kirchlichen Dienstes gelten. Nachdrücklich im Sinn einer Verbindung der einzelnen in der Kirche übertragenen Dienste mit dem Dienst Jesu Christi hat sich die vom Verband der Diözesen Deutschlands beschlossene Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung in ihrer Präambel geäußert. Der Text lautet:

„Der Dienst Jesu Christi begründet und trägt alle Dienste in der Kirche. Jeder Dienst in der Kirche repräsentiert in seiner besonderen Aufgabe den Dienst Christi. Die eine Sendung der Kirche wird von den vielerlei Diensten wahrgenommen, die aufeinander angewiesen und dazu verpflichtet sind, sich in die Einheit der Gemeinschaft zu fügen.

Daher fordert der Dienst in der Kirche von Dienstgeber und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfaßtheit ergeben.“

Gerade dieser Text, aber auch andere kirchliche Regelungen haben die in den oben erwähnten Beiträgen niedergelegte Kritik Oswald von Nell-Breunings hervorgerufen. Er sieht das Rechtsverhältnis des kirchlichen Arbeitnehmers primär als „Lohnarbeitsverhältnis“, innerhalb dessen alle sonst im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht gegebenen Sicherungen auch vorhanden sein müß-

ten. Die kirchlichen Dienstnehmer seien in der Regel nicht bereit, sich dieser Rechte und Freiheiten zu begeben. Jeder Versuch, die Gesamtheit der kirchlichen Arbeitnehmer, die nur Arbeitnehmer sein wollten, als besondere kirchliche Dienstgemeinschaft anzusprechen und zu behandeln, die einen von Jesus Christus seiner Kirche erteilten Auftrag ausführt, könne nur das Gegenteil dessen bewirken, was man erreichen möchte. Die kirchlichen Dienstnehmer wollten als freie Arbeitnehmer behandelt sein; eine Dienstgemeinschaft, die eine darüber hinausgehende Hingabe erfordere, lehnten die meisten von ihnen rundweg ab. Der Auftrag der Kirche sei selbstverständlich für die kirchlichen Einrichtungen selbst verbindlich, aber nicht für alle, die im Lohnarbeitsverhältnis dort tätig seien⁷.

Zu den Überlegungen von Nell-Breunings sind vor allem zwei Bemerkungen zu machen:

a) Es ist unrichtig, die durch die kirchlichen Dienstnehmer erfolgende Mitwirkung am Auftrag der Kirche vor allem als eine Frage der subjektiven Motivation der kirchlichen Bediensteten zu sehen, als eine Frage ihrer inneren Einstellung zu ihrer Arbeit. Ausschlaggebend ist vielmehr zunächst der objektive Sachverhalt, daß die Tätigkeit der kirchlichen Mitarbeiter der Erfüllung kirchlicher Aufgaben dient, daß sie eingestellt werden, damit sie am Auftrag der Kirche mitwirken. Dies muß Einfluß auf die Gestalt des Arbeitsrechts der Kirche haben. Das Arbeitsverhältnis kann nicht auf ein bloßes „Lohnarbeitsverhältnis“ der Art, wie es bei jeder anderen beruflichen Aufgabe zustande kommt, reduziert werden. Es muß vielmehr den objektiven Sachverhalt widerspiegeln.

b) Die sich hieraus ergebenden besonderen Bindungen des kirchlichen Dienstnehmers führen nicht dazu, daß sein Rechtsverhältnis die Eigenschaften eines echten Arbeitsverhältnisses im Sinn des staatlichen Arbeitsrechts verliert. Die besondere Gebundenheit des kirchlichen Arbeitsverhältnisses verwirklicht sich vielmehr im Rahmen des prinzipiell auch für die Kirche geltenden allgemeinen Arbeitsrechts. Die kirchliche Regelungsbefugnis stößt somit auf wichtige, dem Schutz des kirchlichen Dienstnehmers dienende Begrenzungen, die die Kirche ohne Schwierigkeit akzeptieren kann, weil sie ihren eigenen Rechtsgrundsätzen nicht widersprechen⁸, wobei freilich auch das staatliche Recht die im verfassungsmäßigen Selbstbestimmungsrecht mitenthaltene Befugnis der Kirche zur Verwirklichung ihrer Rechtsgrundsätze nicht negieren darf.

Wer dies sieht, muß die von v. Nell-Breuning formulierten Bedenken nicht haben. Sicher wirft es im Einzelfall schwierige Fragen auf, wenn die richtige Abwägung zwischen der Wahrung eines kirchlichen Grundsatzes und dem arbeitsrechtlichen Schutz eines Mitarbeiters getroffen werden muß. Diesem Problem kann man aber nicht dadurch ausweichen, daß man die arbeitsrechtliche Relevanz dieser kirchlichen Grundsätze schlichtweg negiert. Im übrigen sei lediglich noch angemerkt, daß die konsequente Verwirklichung der Position von

Nell-Breunings im Ergebnis zu einer „Reklerikalisierung“ des „eentlichen“ kirchlichen Dienstes führen müßte, was mit den neueren Lehren über die Stellung der Laien in der Kirche und ihre Mitwirkung am kirchlichen Auftrag schwer vereinbar wäre. Allerdings führt auch im kirchlichen Dienst verstärkte Teilhabe zu einer erhöhten Pflichtenbindung. Dies sollte aber nicht überraschen.

Die Kirche ist also prinzipiell auch innerkirchlich legitimiert, in ihrem Arbeitsrecht ihr Selbstverständnis zu artikulieren, aus ihm Folgerungen für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses der kirchlichen Dienstnehmer zu ziehen. Die konkrete Verwirklichung dieser Aufgabe im positiven Recht, die einen wesentlichen Teil der künftigen rechtlichen Bemühungen wird bilden müssen, wirft allerdings eine Reihe von Fragen auf. So muß z. B. zunächst auch theologisch umschrieben werden, was die von den Mitarbeitern im pastoralen Dienst geforderte „Identifikation“ mit der Kirche bedeuten kann⁹. Die juristischen Formulierungsversuche werden gut daran tun, zwischen Einstellungsvoraussetzungen und Kündigungstatbeständen zu unterscheiden. Hinsichtlich der Einstellungsvoraussetzungen besteht große rechtliche Freiheit, was die Kirche allerdings nicht von der Aufgabe entbindet, innerkirchlich überzeugende Einstellungskriterien zu entwickeln. Bei der Definition der Kündigungstatbestände sind die einschlägigen Bindungen an staatliche Rechtssätze größer. Aber auch hier muß zunächst innerkirchlich, auch theologisch geklärt werden, in welchen Fällen eine Kündigung eines kirchlichen Mitarbeiters unabdingbar erscheint und unter welchen Voraussetzungen von einer juristisch gegebenen Kündigungsmöglichkeit nach kirchlichen Maßstäben Gebrauch gemacht werden darf.

5. Eine wichtige Bewährungsprobe für die kirchliche Rechtsgestaltung wird schließlich im Bereich des „kollektiven“ Arbeitsrechts liegen müssen. Hier ist im Recht der Mitarbeitervertretungen durch die kürzlich erfolgte Novellierung der Rahmenordnung ein wichtiger Schritt getan worden. Damit sind die Arbeiten am Mitarbeitervertretungsrecht aber nicht am Ende. Zum einen muß die volle Umsetzung der Rahmenordnung in diözesanes Recht erfolgen. Sodann muß der jetzt erreichte Rechtszustand weiter kritisch darauf überprüft werden, ob er für eine fruchtbare, dem Wesen der kirchlichen Dienstgemeinschaft entsprechende Tätigkeit der Mitarbeitervertretungen ausreicht.

Besonders wichtig wird aber die Verwirklichung des oben beschriebenen Verfahrens zur Beteiligung der kirchlichen Dienstnehmer an der Ordnung des Dienst- und Arbeitsrechts durch Errichtung entsprechender Kommissionen sein. Hierbei kommt auf die Bistümer eine erhebliche legislatorische und organisatorische Arbeit zu. Sie wird aber nur Früchte tragen können, wenn es möglich ist, den in den Musterordnungen des Verbands der Diözesen bezogenen Standpunkt innerhalb und außerhalb der Kirche verständlich und akzeptabel zu machen.

Es wird hierfür zu verdeutlichen sein, daß sich die Kirche gegen die Übernahme des Tarifvertragssystems wendet, weil für dieses die Grundannahme

vom Gegenüber „sozialer Gegenspieler“ konstitutiv ist, dieses Modell der kirchlichen Wirklichkeit aber nicht entspricht¹⁰: Der Bischof als letzter Repräsentant des Arbeitgebers Kirche kann nicht als „sozialer Gegenspieler“ der kirchlichen Mitarbeiter gedacht werden. Zum anderen muß die Kirche fürchten, sich durch das Tarifvertragssystem anstelle der für sie lebenswichtigen Selbstbestimmung eine Fremdbestimmung einzuhandeln.

Diese Nachteile vermeidet das nunmehr vorgesehene Ordnungsverfahren. Es handelt sich um ein innerkirchliches Verfahren, das auf den kirchenverfassungsrechtlichen Strukturen aufbaut. Es hat den Vorteil, daß an der Bildung der „Dienstnehmerbank“ der vorgesehenen Kommissionen in einem gestuften Wahlverfahren *alle* kirchlichen Mitarbeiter beteiligt werden, nicht nur die in einer Arbeitnehmerkoalition Organisierten. Es führt im übrigen entgegen der Ansicht von Nell-Breunings¹¹ zu zwingenden, den kirchlichen Arbeitgeber bindenden Regelungen, so daß die Befürchtung, von den erlassenen Vorschriften könne im Einzelarbeitsvertrag „willkürlich“ abgewichen werden, gegenstandslos ist.

6. Die vorstehend skizzierten, nicht erschöpfend aufgezählten Regelungsprobleme werden die kirchliche Rechtsetzung vor vielfältige Aufgaben stellen. Bei allem wird aber eine Grundfrage immer wiederkehren: wie dem Spezifikum kirchlicher Dienste innerhalb der geltenden Arbeitsrechtsordnung Ausdruck verliehen werden kann.

ANMERKUNGEN

¹ O. v. Nell-Breuning, Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst, in dieser Zschr. 195 (1977) 302–310; „Dienste in der Kirche“, ebd. 491–494; Kirchliche Dienstgemeinschaft, ebd. 705–710.

² B.-O. Kuper, Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst, in dieser Zschr. 195 (1977) 626–634.

³ Vgl. z. B. Amtsblatt für die Erzdiözese Freiburg 1976, 471.

⁴ BVerfG, Beschluß vom 11. 10. 1977, in: Neue Juristische Wochenschrift 1978, 581.

⁵ Veröffentlicht als Heft 11 der Schriftenreihe „Die Deutschen Bischöfe“, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz.

⁶ Vgl. F. Klostermann, Zur neuen „Ordnung der pastoralen Dienste“ in der BRD, in: Diakonia 1978, 12–18.

⁷ Vgl. die Anm. 1 angegebenen Aufsätze, vor allem S. 492 f.

⁸ Hierzu A. Strigl, Kirchliches Dienstrecht in der Bundesrepublik Deutschland, in: Ex aequo et bono. Willibald Plöchl zum 70. Geburtstag (Innsbruck 1977) 531–544, 533.

⁹ Vgl. H. Verwey, Kirchliche Dienste – Wie kirchlich müssen die Diener sein, in: Internationale kath. Zschr. 7 (1978) 70–80.

¹⁰ Hierzu J. Jurina, Dienst- und Arbeitsrecht in der katholischen Kirche, in: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, Bd. 10 (Münster 1976) 57–94, 89 ff.

¹¹ In dieser Zschr. 195 (1977) 708.