

Das neue kirchliche Dienstrecht

In der gemeinsamen Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 27. Juni 1983¹ wird häufig von der „religiösen Dimension“ des kirchlichen Dienstes (1,8), von „der religiösen Sendung der Kirche“ (4), von der „religiösen Grundlage und Zielbindung“ des kirchlichen Dienstes (6) gesprochen. Was darunter verstanden wird, ergibt sich besonders deutlich aus einem Abschnitt der Nr. 8: „Erfahrbar wird die religiöse Dimension in kirchlichen Einrichtungen dadurch, daß einerseits ihre Struktur und Zielsetzung an der katholischen Glaubens- und Sittenlehre ausgerichtet sind, daß andererseits alle Beteiligten, leitende und ausführende Mitarbeiter, bereit sind, durch ihr Verhalten und Handeln die Wahrheiten und Werte des Evangeliums, welche die Kirche verbürgt und die die religiöse Grundlage des kirchlichen Dienstes ausmachen, zu bezeugen. Nur so kann die Kirche ihren Dienst an den Menschen glaubwürdig erfüllen.“

Die religiöse Dimension des christlichen Glaubens soll also sowohl in den Strukturen aller kirchlichen Einrichtungen wie auch im persönlichen Verhalten aller kirchlichen Mitarbeiter sichtbar werden, um die Glaubwürdigkeit der Kirche zu gewährleisten. Um dies besser zu ermöglichen, wird ein besonderes Dienst- und Arbeitsrecht für alle Angestellten im kirchlichen Dienst erlassen. Dieses Dienstrecht der Kirche stellt eine besondere Form der gesellschaftlich-rechtlichen Konkretisierung des theologischen Wesens und Auftrags der Kirche dar. In diesem Dienstrecht soll die Kirche und ihr Handeln gerade hinsichtlich der religiösen Eigenart sichtbar erscheinen.

Eine Frage, die von der Ekklesiologie her gestellt werden kann und der hier etwas nachgegangen werden soll, lautet: Wie ist der Zusammenhang zwischen dem im Glauben bejahten und theologisch reflektierten Wesen der Kirche und ihrer Sendung als „Volk Gottes“, als „Leib Christi“, als „universales Sakrament des Heils“ (LG 48) einerseits (also dem, was die Erklärung der Bischöfe wohl unter „religiöser Dimension“ versteht) und der empirisch-soziologischen Gestalt der Kirche andererseits zu bestimmen? Was folgt daraus für ein theologisch verantwortbares kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht?

Die Ausführungen gliedern sich in drei Teile: Der erste fragt mehr grundsätzlich-theologisch nach dem Zusammenhang zwischen theologischer und soziologisch-rechtlicher Dimension der Kirche, der zweite bezieht sich auf das individuelle, der dritte auf das kollektive Arbeitsrecht.

I. Theologische und soziologische Dimension der Kirche

1. Formale Grundstruktur: „Realsymbolische Beziehung“

Ich übernehme hier das Modell, das in der katholischen Lehre von der Kirche, der Ekklesiologie, die längste Tradition hat (von der Patristik angefangen über Thomas von Aquin bis hin zum Zweiten Vatikanischen Konzil) und das auch heute weithin rezipiert ist, was nicht zuletzt der Symbol- und Sakramententheologie von Karl Rahner zu verdanken ist. Es ist das Modell der sakramentalen oder „realsymbolischen“ Beziehung. Das bedeutet: Gottes Heil für die Menschen stellt sich im anderen seiner selbst dar, eben in menschlicher Geschichte und Gesellschaft. Der unaufhebbare Unterschied zwischen Schöpfer und Geschöpf bleibt voll bewahrt, insofern die geschöpfliche Wirklichkeit das „andere“ gegenüber Gott bleibt und gerade in ihrer geschöpflichen Eigenheit und Autonomie voll zur Geltung gebracht wird; ein Vermischen oder gar ein Verdrängen des Menschlichen wird ausgeschlossen. Zugleich aber wird zwischen beiden Seiten eine identifizierende Beziehung hergestellt, nämlich die des symbolischen Selbstausdrucks: Gottes sich verschenkende Liebe nimmt das bleibend andere ihrer selbst als eigene Form der geschichtlichen Verwirklichung und Vermittlung an; nur in dieser Form und durch sie wird sie in menschlicher Geschichte wirksam.

Damit ist zunächst nur die grundlegende formale Struktur eines sachgemäßen Verhältnisses zwischen theologischer und empirisch-soziologischer Wirklichkeit von Kirche ausgesagt. Es ist das Prinzip einer dialogischen Beziehung, in der die gegenseitige Identifizierung der beiden Seiten nur im Maß der gegenseitigen Differenzierung, des Geltenlassens der Unterschiede gelingt.

2. Inhaltlicher Maßstab: *Jesus Christus als begründendes Realsymbol Gottes*

Seine primäre inhaltliche Füllung, die zugleich für die Glaubenden auch der Grund seiner unbedingten Geltung ist, erhält dieses Prinzip in dem einen und umfassenden Realsymbol Gottes, im geschichtlichen Jesus Christus. Die Kirche versteht sich nun in der geistgeschenkten Nachfolge dieses Jesus Christus selbst als (abgeleitetes) Sakrament und Realsymbol der in Jesus Christus menschengewordenen Liebe Gottes bzw. des in ihm angebrochenen Reiches Gottes. Dieses theologische Selbstverständnis ist nur insofern gerechtfertigt, als die Kirche in ihrer geschichtlich-gesellschaftlichen Gestalt ihr Maß an dem ihr vorgegebenen Realsymbol Jesus Christus nimmt und dies in die soziale Form einer über Raum und Zeit hinweg sehr differenzierten Gemeinschaft übersetzt.

Auf kirchengründende und damit absolut normative Weise ist dieser Übersetzungsvorgang in der Urkirche geschehen; dort hat die Kirche, vom Geist Jesu befähigt, eine sich allmählich institutionalisierende Gestalt gefunden, die durchaus (bei allem Neueinsatz) in einer strukturellen Kontinuität zu Jesus von Nazareth, zu seiner Reich-Gottes-Verkündigung und zu seinem ganzen Geschick steht. „Struk-

turelle Kontinuität“ bedeutet: Unter den veränderten Bedingungen einer sich institutionalisierenden Kirche lassen sich bestimmte Strukturen dieser Kirche in ihrem Sinngehalt und in ihrer Form als legitime Konsequenzen der Geschichte Jesu aufzeigen.

Über dieses grundlegende Maßnahmen der Kirche an Jesus Christus für ihre institutionelle Formierung hinaus, die man traditionell als „iuris divini“ qualifiziert, muß die Kirche ständig neu und immer wieder anders diesen Übersetzungsprozeß des einen geschichtlichen Realsymbols Jesus von Nazareth in die soziale Gestalt ihrer konkreten Lebensformen vollziehen. Denn will sie wirklich der bleibenden Gegenwart dieses Realsymbols Gottes dienen, müssen auch alle weiteren geschichtlich bedingten Differenzierungen und Entwicklungen ihrer sozialen Form dem Anspruch der strukturellen Kontinuität zu Jesus Christus gerecht werden.

Wie ist dies aber konkret zu bewerkstelligen? Zweifellos spielen dabei (ähnlich wie bei den kirchebegründenden Vorgängen in der Urkirche) ganz bestimmte *Optionen* eine ausschlaggebende Rolle: nämlich Optionen darüber, wie eine bestimmte geschichtlich-gesellschaftliche Situation zu beurteilen ist und wie in dieser so beurteilten Situation auf angemessene Weise Jesus Christus auf kirchliche Weise dargestellt und vermittelt werden kann. Zum Tragen kommen dabei in der Regel vor allem die Optionen derer, die die Entscheidungskompetenz sowohl für die Verkündigung des Evangeliums Jesu Christi wie auch für die soziale Gestaltung der Kirche innehaben, also der kirchlichen Amtsträger. Solche Optionen können durchaus zu theologisch plausiblen und begründbaren gesellschaftlichen Formen kirchlichen Lebens führen; aber ein theologisch zwingender Zusammenhang zwischen der maßgebenden Vorgabe Jesus Christus und einer davon legitimierten sozialen Form der Kirche besteht in der Regel nicht. Denn es gibt zu einer solchen Entscheidung jeweils andere theologisch mögliche Alternativen, die mehr oder auch weniger dem Anspruch einer realsymbolischen Vermittlung der in Jesus Christus menschengewordenen Liebe Gottes gerecht werden.

Auf das konkrete Thema dieses Beitrags hingewendet, bedeutet diese Überlegung: Die bischöfliche Erklärung zum kirchlichen Dienstrecht beruht auf einer Option, die zwar theologisch möglich ist, zu der es aber Alternativen gibt, die den Sinn von Kirche, eben Realsymbol der Liebe Gottes zu sein, theologisch angemessener erfüllen. Die der Erklärung zugrundeliegende Option scheint nämlich darin zu bestehen, daß der Sinn und die Sendung der Kirche (ihre sogenannte „religiöse Dimension“) in unserer gegenwärtigen bundesrepublikanischen Situation dadurch am besten erfüllt werden, daß ihre *institutionelle Integration und Stabilität* erhöht werden. Das heißt, je mehr die institutionell feststellbaren Kriterien der Einheit der Kirche beachtet werden (was nach den klassischen Mitgliedschaftsmerkmalen eben die Übereinstimmung im Glaubensbekenntnis und im Sittengesetz, die Teilhabe am sakramentalen Leben und die Unterordnung unter die kirchliche Hierarchie

sind), um so größer ist die Wirksamkeit der deutschen Kirche hinsichtlich ihrer theologischen Bestimmung und Sendung².

Diese Option hat angesichts der Erfahrung eines nachkonziliaren innerkirchlichen Pluralismus mit all seinen freigewordenen zentrifugalen Kräften und angesichts einer allgemeingesellschaftlichen restaurativen Tendenz durchaus eine gewisse Plausibilität. Auch theologische Gründe lassen sich für diesen Zusammenhang zwischen institutioneller Stabilisierung und Heilsvermittlung genügend anführen. Dennoch kann man mit Recht erhebliche Zweifel daran hegen, ob diese Option und die von ihr getragene Erklärung in der Tat die angemessenste Weise darstellt, wie die deutsche Kirche heute in diesem Bereich des Dienst- und Arbeitsrechts ihren Auftrag erfüllen kann. Zudem scheinen hier die vom Zweiten Vatikanischen Konzil eröffneten Perspektiven, Kirche zu verstehen und zu realisieren, wieder weitgehend verdeckt worden zu sein. Gerade von den Aussagen des Konzils über die Kirche (*Lumen Gentium*) und über die Kirche in der Welt von heute (*Gaudium et Spes*) her könnte sich eher eine Option legitimieren und in unserer gesellschaftlichen Situation auch bewähren, die eine zu stark institutionelle Integration der Kirche relativiert zugunsten ihrer universalen Sendung, kraft deren sie an allen möglichen Orten der Geschichte und Gesellschaft auf je verschiedene Weise präsent sein und dort mit allen Kräften guten Willens kooperieren soll.

Die Anfragen an das theologische Konzept der Erklärung sollen in zwei Punkten konkretisiert werden, wobei zugleich auch die genannte These hinsichtlich der Option dieser bischöflichen Erklärung detaillierter begründet wird. Diese Anfragen betreffen einmal mehr den Bereich des individuellen Arbeitsrechts und der darin geregelten *Loyalitätsverpflichtung* des einzelnen Mitarbeiters gegenüber der Kirche; zum anderen dann das Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts, wo es um das Problem des *Tarifvertrags* und der gewerkschaftlichen Mitbestimmung geht.

II. Theologische Anfrage zum Begriff „Dienst“ und zur Forderung nach kirchlicher Loyalität

Für das Arbeitsrecht der Kirche und die darin geforderte Loyalität der Mitarbeiter spielt der Begriff „Dienst“ und „Dienstgemeinschaft“ eine große Rolle. In grundsätzlich anerkennenswerter Weise betont die Erklärung mit dem Zweiten Vatikanischen Konzil die gemeinsame Verantwortung und den gemeinsamen (wenn auch unterschiedlichen) Dienst aller Gläubigen, gerade auch der angestellten Mitarbeiter, an der einen Sendung der Kirche. Die überzeugende Selbstdarstellung von Kirche in unserer Gesellschaft ist eben nicht nur eine Sache der Kleriker, sondern aller getauften Christen. Diesen guten Ansatz verkehrt die Erklärung dann aber leider in ihr Gegenteil, indem sie einen viel zu undifferenzierten und damit integralistisch gefährdeten Dienstbegriff verwendet (vor allem in Nr. 4 und 6).

Wenn bei der Betonung der Gemeinsamkeit die faktischen und theologisch legitimen Differenzen der kirchlichen Dienste und ihres jeweils verschiedenen „sentire in ecclesia“, also ihrer institutionell feststellbaren Kirchlichkeit, nicht genauso klar und deutlich gewahrt werden, folgt aus einer solchen Konzeption fast notwendig ein integralistisches Kirchenbild, das – bei der Amtsstruktur unserer Kirche – zugleich klerikalistisch geprägt ist. Es besteht nämlich dann die Gefahr, daß alle möglichen Dienste dem klassischen Urtyp kirchlichen Dienstes, eben dem amtlichen Dienst angenähert, von ihm her gedeutet und somit theologisch überfrachtet, ja sakralisiert werden. Deswegen ist es unbedingt erforderlich, ekklesiologisch präzise das Phänomen und den Begriff „Dienst“ in unserer gegenwärtigen Kirche mehrfach zu unterscheiden, und zwar sowohl nach der jeweiligen Weise der Erscheinung von Kirche im jeweiligen Dienst wie auch nach der damit verbundenen jeweiligen „Kirchlichkeit“ eines solchen Dienstes.

1. Das geistliche Amt als Dienst

In allen vier Grundvollzügen von Kirche (Martyria, Liturgia, Diakonia, Koinonia) kommt die allgemein verbindliche, dauerhafte und repräsentative Letztkompetenz in der Selbstdarstellung von Kirche und ihrer Bezogenheit auf Jesus Christus dem Handeln des geistlichen-sakramentalen Amtes zu (in seiner hierarchischen Stufung Bischof, Priester, Diakon). Dieses Amt versteht sich theologisch als sakramentaler Dienst an der Kirche als dem „Ursakrament“; das heißt, in seinem Handeln kommt Kirche als Sakrament des Heils auf institutionell ausdrücklichste, ja in bestimmten Vollzügen auf „unfehlbare“ Weise zur Erscheinung. Insofern ist hier auch der höchste Grad an institutioneller „Kirchlichkeit“ sinnvoll gefordert: sowohl was die Leistungstreuepflicht in der Berufserfüllung wie auch die Loyalitätsobliegenheit in der gesamten Identifikation mit der Kirche angeht. Das alles ist ja auch im Klerikerrecht des Codex Iuris Canonici gründlich geordnet.

Auf diese Einheit von Funktion und Person, von beruflicher Pflichterfüllung und persönlich-lebensmäßiger Loyalität legt die bischöfliche Erklärung für alle Dienste einen großen Wert, und zwar sicher mit Recht, wenn zugleich die Differenzen der jeweiligen Selbstdarstellung von Kirche in den verschiedensten Diensten beachtet werden.

2. Die „charismatischen Dienste“

Die verschiedenen Charismen als vom hl. Geist verliehene Gaben dienen gerade in ihrer Mannigfaltigkeit dem Aufbau und der Einheit der Gemeinde. Unter solche Dienste fallen alle individuellen und sozialen Daseinsformen und Tätigkeiten in der Kirche, die erfahrbar aus dem Geist Jesu Christi heraus leben und in diesem Geist der Kirche dienen. Die allgemein sichtbare Übereinstimmung von Lebensform und Geist Christi zum Besten der Kirche ist das Kriterium eines charismatischen Dienstes. Auch wenn unter bestimmter Rücksicht das Amt selbst ein Charisma ist,

so verstehen sich doch alle anderen, eben auf nichtsakramentale Weise verliehenen Charismen als Dienste in der Kirche, die dem Amt auch gegenüberstehen, die das Gegenüber der Gemeinde zum Amt konkret-personal darstellen. Ihr Dienst am Aufbau der Gemeinde schließt deswegen grundsätzlich auch ein kritisch-prophetisches Korrektiv am amtlichen Handeln ein und darf – bei aller Letztkompetenz des Amtes in der Beurteilung der Charismen – doch von diesem nie aufgesogen oder zu stark integriert werden. Die institutionelle Kirchlichkeit solcher Charismen, ihre „Loyalität“ liegt gerade in ihrem institutionsrelativierenden, die Freiheit des Geistes Gottes bezeugenden und so den Aufbau und die Einheit einer nicht integralistischen oder uniformistischen Gemeinde fördernden Dienst. Ein solcher Dienst ist naturgemäß in keinem „Dienstrecht“ institutionell zu fassen (was die Erklärung auch nicht beansprucht).

3. Die „pastoralen Dienste“

Seit einigen Jahren gibt es in der Kirche die sogenannten „pastoralen Dienste“ der pastoralen Mitarbeiter (meist Gemeinde- bzw. Pastoralreferenten/-innen). Ihr theologisches Spezifikum ist nicht leicht zu fassen; am ehesten könnte man es als eine geistlich-rechtlich delegierte (nichtsakramentale) Teilhabe am amtlichen Handeln der Kirche in ihren vier Grundvollzügen, vor allem in der Verkündigung, bezeichnen. Auf diese Dienste treffen bestimmte Worte des Konzils zu, zum Beispiel in der Kirchenkonstitution „Lumen Gentium“ (33): „Die Laien können von der Hierarchie zu gewissen kirchlichen Ämtern herangezogen werden, die geistlichen Zielen dienen.“ Für diese Dienste hat die Bischofskonferenz ja bereits eine eigene Rahmenordnung geschaffen.

Die besondere Aufgabe solcher delegierter Amtsteilhabe wird heute oft im unterstützenden Dienst am Heildienst der christlichen Laien in ihrer beruflichen, familiären und gesellschaftlichen Lebenswelt gesehen. Die Kirchlichkeit eines solchen Dienstes liegt deswegen vor allem in dem erfahrbaren, für andere Christen exemplarischen Bemühen, die Identifizierung mit dem kirchlichen Glauben überzeugend mit einem Leben im Kontext der normalen bürgerlichen Lebenswelt zu vereinbaren, die diesem Glauben oft keineswegs förderlich gegenübersteht. Daß hierbei auch neue Wege der Vereinbarung, ja des „Kompromisses“ gesucht und gefunden werden müssen, ist selbstverständlich. Ein rein formales Festhalten am Glaubensbekenntnis und am kirchlichen Moralkodex als letztentscheidendes Kriterium der Kirchlichkeit solcher Berufe genügt einfach nicht, um Kirche als Zeichen des Heils in unserer Gesellschaft präsent werden zu lassen.

4. Die „diakonischen Dienste“

Einen großen Raum nehmen in der Kirche die eigentlichen „diakonischen Dienste“ ein. Dieser pleonastische Begriff soll all jene Aufgaben der Kirche bezeichnen, die sich im sozialen, karitativen, therapeutischen und pädagogischen

Bereich abspielen und die dabei *unmittelbar* auf die Hilfe an Menschen in bestimmten Lebenssituationen hinzielen. In diesen Diensten erscheint Kirche auf hervorgehobene Weise in ihrem Grundvollzug der „Diakonia“. Die institutionell erfahrbare Kirchlichkeit solcher Dienste erweist sich vor allem in der (beruflich und außerberuflich) gelebten Nächstenliebe, in der Gottes menschenfreundliche Liebe vermittelt wird. Die praktizierte Liebe zum hilfesuchenden Nächsten und nicht so sehr die rechtlich kontrollierbare Übereinstimmung in der Glaubens- und Sittenlehre macht hier Kirche als Realsymbol der Liebe Gottes besonders präsent. Allen institutionell meßbaren Gliedschaftsmerkmalen hat ja das Zweite Vatikanische Konzil die Teilhabe am Geist Christi, also an der Liebe zwischen Vater und Sohn als das Zeichen von Kirchlichkeit vorangestellt (vgl. LG 14). Während nämlich die Teilhabe am kirchlichen Glauben, an den Sakramenten und an der kirchlichen Lebensordnung ohne Liebe heilsirrelevant ist (ebd.), kommt der Liebe auch ohne ausdrücklich kirchlichen Glauben, also ohne ausdrücklichen Bezug auf die in der Erklärung genannte „religiöse Dimension“, heilsvermittelnde Kraft zu (vgl. GS 38 und 39).

Natürlich bleibt der kirchliche Idealfall das Zusammenklingen von ausdrücklichem Glauben und gelebter Liebe; aber wo dies faktisch auseinandertritt, müssen wir – gerade im Bereich kirchlicher Diakonia – die heilsvermittelnde Bedeutung der Liebe stärker betonen (nach 1 Kor 13,13: „Das größte aber ist die Liebe“). Diese große Rolle der Nächstenliebe als Kriterium von Kirchlichkeit kommt in der bischöflichen Erklärung viel zu kurz. Sie ist zweifellos nicht so eindeutig zu fassen wie die Einhaltung des Glaubensbekenntnisses und der sittlichen Gebote (vor allen Dingen im Bereich der Ehemoral). Aber sie führt die Kirche aus jeder institutionellen Engführung hinaus; sie enthebt sie am ehesten dem mißtrauischen Verdacht Außenstehender, sie diene selbst in der Diakonia mehr dem Interesse der Selbsterhaltung und Selbststabilisierung eines Verbands als dem Verlangen der Menschen nach Heil. Gerade gegenüber Nichtchristen wirkt die Liebe als Merkmal von Kirchlichkeit weit überzeugender und anziehender als alle anderen, mögen diese ansonsten noch so eindeutig die sogenannte „religiöse Dimension“ verkörpern.

5. Die „administrativen Dienste“

Schließlich gibt es in der deutschen Kirche die große Zahl der „administrativen Dienste“. Darunter fallen alle jene Aufgaben, die in den verschiedensten kirchlichen Werken auf *mittelbare Weise* dem Gelingen der vier Grundvollzüge von Kirche dienen. Phänomenologisch kann hier natürlich noch viel stärker differenziert werden (etwa zwischen einem Verantwortlichen in der Verwaltung und einem Angestellten im technischen Bereich usw.); theologisch gemeinsam ist ihnen jedenfalls, daß sie (in je verschiedener Weise) die Bedingungen und Mittel bereitstellen, damit die Kirche die Grundvollzüge ihrer Heilsvermittlung möglichst angemessen und gut ausüben kann. Die institutionelle Kirchlichkeit solcher

Dienste besteht vor allem in der Sachgemäßheit ihres Zuarbeitens zu den unmittelbaren Aufgaben eines bestimmten Bereichs.

Auch hier gilt ähnliches wie unter Abschnitt 4: Natürlich ist ein religiös engagierter Verwaltungsangestellter der anzustrebende Idealfall; aber wo das nicht zusammentrifft, dient die mittelbare Sachkunde des Angestellten dem unmittelbaren Heildienst der Kirche mehr als seine religiöse Frömmigkeit oder seine Befolgung kirchlicher Moralgebote. Über die berufliche Sachkunde hinaus braucht die Kirche für die Loyalität auch im persönlichen Lebensbereich solcher Dienstträger nicht mehr zu fordern als eine überzeugende, den jeweils individuellen Möglichkeiten angemessene Menschlichkeit. Das genügt in diesen Fällen durchaus, um Kirche in der Gesellschaft präsent sein zu lassen. Ja, solch ein menschliches Verhalten (wie zum Beispiel Gerechtigkeit, Fairneß, Rücksichtnahme, Zuverlässigkeit usw.) wirkt für das Zeugnis der Kirche nach außen oft viel überzeugender als die (von vielen nicht mehr verstandene) religiöse Praxis.

Diese Differenzierung innerhalb der kirchlichen Dienste mag genügen; sie zeigt, daß ein zu undifferenziertes „Dienstrecht“ für alle Dienste in der Kirche dem jeweiligen Spezifikum nicht gerecht wird, sondern es eher nivelliert und damit einem integralistischen Kirchenbild Vorschub leistet.

III. Zum Verständnis eines „menschenwürdigen“ Dienstrechts

In der Einleitung der bischöflichen Erklärung heißt es: „Schon aufgrund ihrer eigenen Soziallehre muß die Kirche darum bemüht sein, menschenwürdige Arbeitsverhältnisse und gerechte Lohnbedingungen zu schaffen und zu sichern.“ Diese Frage nach den „menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen“ wird besonders brisant bei der Frage nach dem Tarifvertragssystem und nach dem gewerkschaftlich organisierten Streikrecht. Beides wird von der Erklärung als gegen das besondere Wesen der kirchlichen Dienstgemeinschaft verstoßend abgelehnt. Darüber läßt sich zweifellos mit gewichtigen Gründen pro und contra streiten; denn auch hier spielen bestimmte Grundoptionen hinsichtlich des Kirchenbilds und der gesellschaftlichen Sendung der Kirche eine entscheidende Rolle³.

Es soll in diesem Zusammenhang nicht auf die konkrete Frage nach Tarifvertrag und Streikrecht in der Kirche eingegangen werden, sondern nur auf das grundsätzliche Problem: Wie kann die Kirche ihr besonderes Arbeitsrecht als „menschenwürdig“, als einer menschenwürdigen Gesellschaftsordnung entsprechend begründen? Das geht ja nicht einfach dadurch, daß sie sich auf ihr verfassungsmäßig zugestandenes Recht beruft, ihre Angelegenheiten selbständig zu regeln, dann aus bestimmten theologischen Prämissen und Optionen heraus ein bestimmtes, spezifisches Arbeitsrecht entwirft und dies schließlich als menschenwürdig deklariert. Gerade der letztere Anspruch muß argumentativ ausgewiesen werden, und zwar

vor allem denen gegenüber, die nicht dem gläubig-theologischen Kontext der Kirche angehören. Diese „Ausweis-Pflicht“ gehört unabdingbar zum missionarischen Selbstbewußtsein der Kirche inmitten einer nichtchristlichen Gesellschaft. Wird sie dieser Pflicht nicht gerecht, setzt sie sich mit dem Entwurf ihres Arbeitsrechts zwangsläufig dem Verdacht aus, einfach bestimmte Machtverhältnisse in der Kirche ideologisch legitimieren zu wollen.

1. Überlegungen zum Begriff „Menschenwürde“

Wie ist nun grundsätzlich ein solcher Nachweis des „menschenwürdigen“ Charakters einer bestimmten kirchlichen Rechtsordnung möglich? Denn über das, was „menschenwürdig“ ist, besteht ja keineswegs allgemeines Einverständnis. Andererseits ist es aber auch nicht einfach dem Belieben bestimmter Weltanschauungen und Institutionen überlassen, was sie für „menschenwürdig“ halten oder nicht. Es gibt durchaus Wege, die zu einem verallgemeinerungsfähigen Begriff der Menschenwürde und damit zu einem sinnvollen Gespräch der verschiedensten Auffassungen darüber führen können. Einer davon dürfte der (heute weithin ernstgenommene) Versuch sein, den Begriff der „Menschenwürde“ transzendentalphilosophisch einzuführen, und zwar in der Form, wie es gegenwärtig vor allem Karl O. Apel unternimmt. Diese Theorie soll hier kurz skizziert werden, um sie für die Fragestellung dieses Beitrags fruchtbar zu machen⁴.

Der Ansatz Apels besteht darin, die transzendentalphilosophische Frage Kants nach den Bedingungen der Möglichkeit wahrer Erkenntnis im einzelnen Subjekt auszuweiten auf die Frage nach solchen Bedingungen in der Sprache und vor allem in der Kommunikation, das heißt auf die transzendentalen Bedingungen sinnvoller Verständigung.

Die von Kant her kommende Transzendentalphilosophie wird also „transformiert“ in Sprach- und Sozialphilosophie. Dabei kommt Apel zum Ergebnis, daß bei jedem ernstzunehmenden kommunikativen Handeln, wo also das grundlegende Vernunft-Interesse an Verständigung vorhanden ist, absolut notwendig und unausweichlich (als „transzendentes Apriori“) ein Vorgriff auf eine „universale Kommunikationsgemeinschaft“ vollzogen wird. Das heißt, in aller noch so unvollkommen gelingenden Kommunikation wird notwendig eine Verständigungssituation vorausgesetzt und anfänglich bereits vollzogen, in der grundsätzlich *alle* Verständigungswilligen und -fähigen als *gleichberechtigt* einbezogen sind und somit eine transsubjektive Verständigung über die Interessen aller möglich ist. „Als Sprachwesen, das Sinn und Wahrheit mit seinesgleichen teilen muß, um in gültiger Form denken zu können, muß der Mensch jederzeit eine ideale Form der Kommunikation und insofern der sozialen Interaktion kontrafaktisch antizipieren.“⁵ Insofern steckt in jedem sinnvollen, verständigungsorientierten Handeln notwendig eine utopische Intention, nämlich die partielle Vorwegnahme einer universalen Verständigungsgemeinschaft gleichberechtigter Personen.

In diesem anthropologisch notwendigen Ideal dürfte die transzendente „Basisstruktur“ eines menschenwürdigen Zusammenlebens aller liegen. Es könnte deswegen auch die Grundlage eines Gesprächs über die Bewährung verschiedener Gesellschafts- und Rechtsordnungen bieten. Und zwar kann der Nachweis über die Bewährung einer jeweiligen Rechtsordnung durch den Vergleich mit diesem transzendentalen Ideal erbracht werden: Wieweit entspricht eine Ordnung diesem Maßstab? Diesem Vergleich muß sich auch eine kirchliche Lebens- und Rechtsordnung stellen. Dadurch wird sie ja keineswegs aus dem philosophisch erkannten Ideal eines menschenwürdigen Zusammenlebens „deduziert“ oder ihm eingeordnet; der Vergleich als Eröffnung von Kommunikation mit anderen Lebensformen erfordert vielmehr nur, daß die christlich-kirchliche Lebensform einem solchen Maß nicht schlechthin widersprechen und es auch nicht bewußt unterbieten darf (weil Kirche sich dann selbst aus dem Gespräch mit anderen Überzeugungen herauspielt und ihren missionarischen Anspruch, „Kirche für die anderen“ zu sein, aufgibt). Hingegen wird bei dieser Methode nichts über das unableitbare Maß der Überbietung der christlich-kirchlichen Lebensform über ein philosophisch begründetes Ideal hinaus gesagt.

2. *Das Ideal eines menschenwürdigen Zusammenlebens und das kirchliche Dienstrecht*

Wenn wir nun das gegenwärtige Dienstrecht der bundesrepublikanischen Kirche mit diesem transzendentalen Ideal menschenwürdiger Gesellschaft verglichen, scheint zumindest nicht eindeutig zu sein, inwiefern im Ausschluß von Tarifvertrag und gewerkschaftlicher Organisation (einschließlich Streikrecht) die Gefahr vermieden wird, das in unserer Gesellschaft als diesem Ideal am ehesten entsprechende (staatliche) Arbeitsrecht nicht zu überbieten, sondern zu unterbieten – ein Recht, in dem die abhängigen Arbeit-(oder Dienst-)nehmer doch weit stärker als gleichberechtigte und gleichgewichtige Partner der Arbeit-(bzw. Dienst-)geber anerkannt sind. Natürlich braucht die Kirche sich nicht einfach dem gesellschaftlich Üblichen einer Sozialordnung anzupassen; aber wenn diese einmal ein bestimmtes, auch argumentativ abgesichertes Niveau erreicht hat, sollte die Kirche alles tun, um auch in ihrem Bereich dieses Niveau zu erreichen oder womöglich zu überbieten.

Wenn die Kirche in ihrem Dienstrecht tatsächlich *mehr* gleichberechtigte Mitbestimmung und Mitverantwortung ihrer abhängigen Laienmitarbeiter realisieren würde als in sonstigen Gesellschaftsbereichen, wenn sie in ihrer rechtlichen Lebensordnung also tatsächlich auch den theologischen Charakter des Volkes Gottes als der Gemeinschaft der von Christus „zur Freiheit Befreiten“ in unserer Zeit transparent machen würde, käme keiner auf die Idee, das Tarifvertragssystem oder gewerkschaftliche Organisationsformen für die Kirche zu fordern. Wenn das dennoch geschieht, so doch wohl nur deswegen, weil sowohl bei Mitarbeitern als

auch bei Außenstehenden der Eindruck herrscht, das bestehende kirchliche Dienstrecht unterbiete das ansonsten gesellschaftlich Mögliche und Realisierte⁶.

Aber findet die Mitbestimmung der kirchlichen Mitarbeiter nicht doch ihre unaufhebbare Grenze an der Letztentscheidungskompetenz des Amtes? Keineswegs in allen Fällen.

Die berechtigte Sorge um die Letztkompetenz des geistlichen Amtes, vor allen Dingen der Bischöfe, in Fragen der Identität des Glaubens und der Glaubensgemeinschaft braucht keineswegs dazu zu führen, die Mitbestimmung und Mitentscheidung aller Christen in der Kirche – gerade im Bereich der gesellschaftlich-rechtlichen Lebensordnung der Kirche – einzuschränken. Viel eher dürfte eine klarere Unterscheidung zwischen der theologischen Verkündigungskompetenz des Amtes und der soziologischen Gesetz- und Arbeitgeberkompetenz des Amtes dem amtlichen Dienst an der Identität der Kirche hilfreich sein.

Damit soll keineswegs einer Trennung oder Zweiteilung von geistlichem und weltlichem Dienst das Wort geredet werden. Aber gegenüber der Gefahr einer klerikalen Vermischung beider Bereiche dürfte eine Selbstbeschränkung des Amtes in seiner soziologischen Leitungskompetenz der engagierten Mitverantwortung und damit auch der lebendigen (und nicht nur passiv verordneten) Einheit des Volkes Gottes mehr dienen als eine Kumulation aller Letztkompetenzen in der Hand eines Amtes. Theologisch ist es durchaus denkbar und keineswegs gegen die hierarchische Ordnung der Kirche gerichtet, daß etwa in Fragen der Rechtsordnung, des Haushalts, der Sozialgesetzgebung in der Kirche nicht das geistliche Amt des Bischofs die Letztkompetenz innehat, sondern ein repräsentatives synodales Gremium der Diözese oder einer ganzen Kirchenregion.

Wir kommen auf Dauer nicht darum herum, zu einer Art „Gewaltenteilung“ auch in der kirchlichen Lebensordnung zu finden, wenn wir das Wort „Menschenwürde“ in unserer Gegenwart noch einigermaßen plausibel für den kirchlichen Bereich beanspruchen wollen. Das Amt erweist der Kirche keinen guten Dienst, wenn es zu unvermittelt in den verschiedensten Bereichen kirchlichen Lebens die Identität des Glaubens und der Glaubensgemeinschaft auf dem Spiel stehen sieht und deswegen zu schnell mit seiner theologischen Leitungsvollmacht argumentiert. Das wirkt leicht als Angstreaktion gegenüber möglichen Veränderungen, die keineswegs nur dem Zeitgeist entspringen müssen, sondern durchaus auch dem hl. Geist, der in der ganzen Kirche und in allen Glaubenden am Werk ist. Ein größeres Vertrauen auf diesen gemeinsamen hl. Geist könnte der Kirche und dem Amt in ihr helfen, auf modellhafte Weise die Sozialordnung unserer Gesellschaften zu überbieten (wie es in der Anfangszeit der Kirche der Fall war) und so ein glaubwürdiges Zeugnis für die in Christus begründete Brüderlichkeit und Schwesterlichkeit aller Glaubenden abzulegen.

ANMERKUNGEN

¹ Amtsblatt des Bistums Limburg Nr. 7, 1. 9. 1983, Nr. 314.

² Eine Bestätigung dieser These findet sich in: A. Rauscher, *Die Eigenart des kirchlichen Dienstes* (Würzburg 1983) 48, 51, 65, 78 u. ö.; vgl. auch die Rechtsprechung der letzten Jahre, die sich vornehmlich auf Probleme von kirchlichen Mitarbeitern mit der kirchlichen Sexual- und Ehemoral beziehen, ebd. 31 ff.; dazu ferner R. Richardi, *Arbeitsrecht in der Kirche* (München 1984) 45 ff., 54 ff.

³ Vgl. O. v. Nell-Breuning, in dieser Zschr. 195 (1977) 302–310, 491–494, 705–710; 196 (1978) 629–633.

⁴ K. O. Apel, *Transformation der Philosophie*, Bd. 2: *Das Apriori der Kommunikationsgemeinschaft* (Frankfurt 1973), bes. 157 ff., 358 ff.; *Sprachpragmatik und Philosophie* (Frankfurt 1976); *Ist die Ethik der idealen Kommunikationsgemeinschaft eine Utopie?*, in: *Utopieforschung*, hrsg. v. W. Voßkamp, Bd. 1 (Stuttgart 1983) 325–355; H. Peukert, *Wissenschaftstheorie – Handlungstheorie – Fundamentale Theologie* (Düsseldorf 1976).

⁵ K. O. Apel, *Utopie*, a. a. O. 344.

⁶ Hier ist anzumerken, daß die neue MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung)-Novellierung, die seit Oktober 1983 im Gang ist, einige wichtige Verbesserungen vorsieht; es bleiben aber dennoch deutliche Defizite gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsgesetz, vor allem im Bereich des Kündigungsschutzes der Mitarbeiter, der zustimmungspflichtigen Gegenstände, des Schlichtungsverfahrens und der Besetzung der zentralen Gutachterstelle.