

Wolfgang Lienemann

Kirchlicher Dienst zwischen kirchlichem und staatlichem Recht

Im kirchlichen Dienst stehen in Deutschland mehr als eine halbe Million hauptberuflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie inzwischen wohl über zwei Millionen ehrenamtlich tätiger Menschen. Sie alle »dienen« dem kirchlichen Auftrag der Verkündigung des Evangeliums durch Wort und Tat gemäss ihren besonderen Gaben, Fähigkeiten und Interessen. Die Bischöfin und der Krankenpfleger, der Zivildienstleistende wie die Kirchenbeamtin, der Pastor wie die Fachärztin – diese und weit mehr Berufe begegnen im Raum der Kirche und prägen nach außen und innen deren Bild. Nicht nur die gottesdienstlich versammelte örtliche Gemeinde bildet die Kirche, sondern dazu gehören auch Gruppen und Werke verschiedenster Art: Kommunitäten von drei oder vier Frauen oder Männern, die freiwillig mit Armen deren Armut teilen, ebenso wie diakonische Einrichtungen mit Etats und Bilanzen wie industrielle Grossunternehmen. Dies alles und mehr gehört zum kirchlichen Dienst.

Dieser Beitrag handelt vom Recht, das diesen vielgestaltigen Dienst regelt, und zwar unter dem besonderen Aspekt der Frage nach theologischen Gesichtspunkten und Kriterien, welche für die Bestimmung und Gestaltung der Rechtsbeziehungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Kirche maßgeblich sein können. Dieses kirchliche Dienstrecht kann man gemäss den wichtigsten davon betroffenen Personengruppen in vier Gruppen einteilen: das Recht der Ordensangehörigen und Diakonissen, das Recht der katholischen Geistlichen, das Recht der evangelischen Pfarrerinnen, Pfarrer und Kirchenbeamten, sowie das kirchliche Arbeitsrecht für die übrigen kirchlichen Bediensteten.¹ Das kirchliche Arbeitsrecht wird dabei in der Regel durch Übernahme und Ausgestaltung des staatlichen Arbeitsrechtes für die

¹ Vgl. A. Schneider, Art. Arbeitsrecht in den Kirchen, EvStL³, 93–101 (93).

Kirche und ihre Einrichtungen vermittelt kirchlicher Rechtssetzung gewonnen, während die rechtlichen Bestimmungen für Orden und Kommunitäten ausschließlich nach kirchlichem Recht erfolgen. Diese Überschneidung und Differenzierung verschiedener Rechtskreise und -formen hat sich historisch entwickelt und ist nicht frei von typischen Konflikten, die sich teilweise aus dem Spannungsverhältnis zwischen kirchlichem und staatlichem Recht ergeben.

Das ist natürlich kaum der Fall im Bereich des Ordensrechtes, wohl aber im weiten Feld arbeitsrechtlicher Beziehungen, die deshalb im Mittelpunkt dieses Beitrages stehen. Muß etwa die Brauerei eines Klosters eine Personalvertretung zulassen?² Darf die katholische Kirche eine Lehrerin aus dem kirchlichen Dienst entlassen, weil sie einen geschiedenen Mann geheiratet hat?³ Kann ein Vikar in einer evangelischen Kirche Pfarrer werden, der eine Jüdin heiratet?⁴ Warum darf ein muslimischer Arzt, der in einem Krankenhaus der Diakonie angestellt ist, nicht als Mitarbeitervertreter gewählt werden?⁵ Dürfen Kirchen ein vom staatlichen Individualarbeitsrecht abweichendes kirchliches Arbeitsrecht setzen und die Zuständigkeit staatlicher Arbeitsgerichte dadurch einschränken oder ausschließen, daß entsprechende Streitfälle eigenen Kirchengerichten zugewiesen werden?⁶ Wie sollte eine sachlich angemessene und theologisch vertretbare Kompetenzabgrenzung zwischen staatlicher und kirchlicher Gerichtsbarkeit im Dienstrecht aussehen? Diese Fragen deuten einige typische Konfliktlinien im Bereich kirchlicher Dienste und Werke an. Recht wird benötigt, ge-

² Süddeutsche Zeitung vom 5. 8. 1988.

³ Vgl. ÖTV-Magazin 11/1991, 25.

⁴ Die Frage wird derzeit (1993) in den evangelischen Kirchen unterschiedlich beantwortet; so hat die Evangelische Kirche in Baden ihr Pfarrerdienstgesetz im Herbst 1992 dahingehend verändert, daß im Frühsommer 1993 ein mit einer Jüdin verheirateter Vikar zum Pfarrer berufen werden konnte (Süddeutsche Zeitung vom 4. 6. 1993), während die Evangelisch-lutherische Kirche in Bayern der Auffassung ist, das »Konfliktpotential« in einer »multireligiösen Pfarrerrfamilie« sei zu groß, Einzelregelungen aber zulässig (Süddeutsche Zeitung vom 15. 7. 1993).

⁵ Nach § 10 (1)b des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) der EKD vom 6. 11. 1992 sind in der Regel nur Glieder einer christlichen Kirche für eine Mitarbeitervertretung wählbar.

⁶ Vgl. *H. Weber*, Staatliche und kirchliche Gerichtsbarkeit, NJW 42, 1989, 2217–2227; *A. Stein*, Kommentar zum Beschluß des Bundesarbeitsgerichtes vom 25. 4. 1989, in: Arbeitsrechtliche Praxis, 1990, 131–135.

setzt und angewendet, wo Konflikte entstehen und in geordneter und zustimmungsfähiger Form gelöst werden sollen. Wo Menschen mit unterschiedlichen Prägungen, Fähigkeiten und Interessen zusammenarbeiten, sind Konflikte, die sogar zu Trennungen und Spaltungen führen können, oft unvermeidlich.⁷ Diese Erfahrung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchen von jeher vertraut, doch ebenso gibt es ein Wissen darum, daß es Rechtsstreit unter Christenmenschen eigentlich nicht geben und daß man diesen nicht nach außen tragen sollte.⁸ Mit Albert Stein kann man daher sagen: »Konflikte in der Kirche stellen uns die geistliche Aufgabe, mit ihnen in einer Weise umzugehen, die der Sache der Kirche gemäß ist und ihrem Auftrag zu dienen versucht.«⁹

Diese Aufgabe des Rechtes ist im Bereich des Arbeits- und Dienstrechtes der Kirchen besonders dort umstritten, wo vergleichbare Einrichtungen, wie Kindergärten oder Krankenhäuser, auch in nichtkirchlicher Trägerschaft bestehen und dann ausschließlich dem staatlichen Arbeitsrecht unterstehen. Es ist ja von vornherein keineswegs sicher, ob das staatliche Arbeitsrecht nicht auch dem kirchlichen Auftrag völlig zu genügen vermöchte, ohne daß es in kirchliches Recht überführt und durch kirchenspezifische Bestimmungen ergänzt werden müßte. In der Schweiz beispielsweise, wo politische und kirchliche Gemeinden in der Regel einem einheitlichen kantonalen Gemeinderecht unterliegen, gibt es kein umfassend geregeltes kirchliches Dienstrecht wie in Deutschland; in Bern, dem Waadtland und in Zürich unterstehen die Pfarrer dem jeweiligen Recht der Staatsbeamten.¹⁰ Ferner muß man bedenken, dass die konkreten Dienst- und Arbeitsverhältnisse schon im Raum der Kirchen in Deutschland so mannigfaltig sind, daß es zunächst nicht ausgemacht ist, für alle in gleicher Weise theologisch begründete Grundlagen und Kriterien der recht-

⁷ Zur Bedeutung von I Kor 11, 19 vgl. *H. Grundmann*, *Oportet et haereses esse*. Das Problem der Ketzerei im Spiegel der mittelalterlichen Bibelexegese, *AKuG* 45, 1963, 129–164; *H. Paulsen*, *Schisma und Häresie*. Untersuchungen zu I Kor 11, 18. 19, *ZThK* 79, 1982, 180–211, hat die Wurzel des Satzes in eschatologischer Erwartung herausgearbeitet.

⁸ I Kor 6, 1–8; vgl. dazu *L. Vischer*, *Die Auslegungsgeschichte von I Kor 6, 1–11*. Rechtsverzicht und Schlichtung, Tübingen 1955.

⁹ *A. Stein*, *Konfliktbewältigung in der Evangelischen Kirche, Amt und Gemeinde* 42, 1991, 69–76 (70).

¹⁰ *J. Frey*, *Juristische Fragen in Kirche und Pfarramt*, 2. Juni 1993 (Mskr.), 9–11.

lichen Gestaltung finden zu können. Und schliesslich zeigen diachrone und synchrone Vergleiche, dass sehr unterschiedliche Zuordnungen des kirchlichen Dienstes zu weltlichen und kirchlichen Rechtskreisen legitim und miteinander verträglich sein können. Die Einsicht in die Mannigfaltigkeit der Rechtsformen des kirchlichen Dienstes sollte daher vor der falschen Erwartung warnen, es müssten und könnten aus theologischen Überlegungen nicht nur Kriterien zur Rechtsgestaltung und Kompetenzabgrenzung gewonnen, sondern auch einheitliche Anwendungsrichtlinien hergeleitet werden. Wohl aber gibt es auf dem Boden des Kirchenrechts und des Staatskirchenrechts in Deutschland bestimmte Prinzipien und Gestaltungsmöglichkeiten, die gegenüber Alternativen angebbare Vorzüge aufweisen. Derartige Grundlinien und Optionen zu beschreiben und zu begründen, ist die Absicht dieses Beitrages, und zwar im Blick auf aktuelle praktische Herausforderungen. Dabei soll zunächst der rechtliche und sozialpolitische Rahmen der Diakonie im modernen Sozialstaat skizziert werden (I.), um anschließend nach theologischen Begründungen und Interpretationen des besonderen kirchlichen Dienstrechtes und seines Leitbildes, der »kirchlichen Dienstgemeinschaft«, zu fragen (II.). Im Blick auf das dadurch charakterisierte Spannungsfeld sollen abschließend einige mögliche Konfliktlösungsperspektiven umrissen werden (III.).

I. Diakonie im Sozialstaat – kirchliche Selbstbestimmung und sozialpolitische Integration

1. *Rechtliche Grundlagen*¹¹

Kirchliche Freiheit und Selbstbestimmung sind in Deutschland derzeit im Blick auf die öffentliche Verkündigung des Evangeliums, die Unabhängigkeit der Kirche in ihrem Recht, Ämter zu verleihen, und bezüglich der Freiheit zur Gestaltung der kirchlichen Ordnungen – einschließlich der Finanzordnungen – im Grundsatz kaum strittig. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen¹² gemäß Art. 140 GG in Verbin-

¹¹ Vgl. J. Frank, Dienst- und Arbeitsrecht, HbBStKirchR I, 669–725; J. Jurina, Das Dienst- und Arbeitsrecht im Bereich der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1979; R. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 2. Aufl. München 1992.

¹² Vgl. bes. A. Hollerbach, Freiheit kirchlichen Wirkens, HdBStR VI, § 140, 595–

dung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) wird kaum irgendwo prinzipiell infrage gestellt, auch wenn die exakte Bestimmung seiner Grenzen und Schranken im Einzelfall wie in der rechtsdogmatischen Theoriebildung Schwierigkeiten bereitet, wie der Beitrag von Wolfgang Bock in diesem Band zeigt. Im großen und ganzen jedoch ist die starke verfassungsrechtliche Stellung der Kirchen unter dem Grundgesetz fast unangefochten; die älteren kirchenkritischen Positionen der F. D. P. sind Geschichte¹³, und die »Grünen« schwanken staatskirchenrechtlich zwischen sehr kirchenfreundlichen Auffassungen und der einstweilen politisch und rechtlich folgenlosen Unterstützung organisierter kirchenfeindlicher Freidenkerverbände.¹⁴

Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Kirchen genießen im konfessionsneutralen Staat der Bundesrepublik Deutschland weitgehenden Schutz; es dürfte derzeit international kaum staatskirchenrechtliche Systeme geben, welche der kirchlichen Selbstbestimmung mehr Raum lassen und den kirchlichen Interessen Rechnung tragen.¹⁵ Das zeigen auch die vielfachen materiellen Unterstützungen der Kirchen durch die öffentlichen Hände. Durch die Rechtsprechung der höchsten Gerichte ist diese Position wiederholt eindrucksvoll bekräftigt worden. Dies gilt nicht zuletzt für das weite Feld dienst- und arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Unter Berufung auf die Barmer Theologische Erklärung schreibt dazu Axel von Campenhausen: »Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht bildet die Basis für die Ausgestaltung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts. Die theologische Grundlage des kirchlichen Dienstes ist der Sendungsauftrag der Kirche. Er schließt [. . .] aus, die rechtliche »äußere« Ordnung vom Bekenntnis zu trennen. Es ist eine innerkirchliche Aufgabe, dafür zu sorgen, daß kein Zwiespalt zwischen kirchlicher Ordnung und dem Tun

633; K. Hesse, Art. Kirche und Staat, EvStL³, 1546–1575 (bes. 1563 ff.); A. Frhr. v. Campenhausen, Staatskirchenrecht, 2. Aufl. München 1983, 77–85.

¹³ P. Rath (Hg.), Trennung von Staat und Kirche? Dokumente und Argumente, Reinbek 1974.

¹⁴ Vgl. die Dokumentation: Grüne, Staat und Kirche, 2 Bde., Rastatt 1989 (3. Aufl. 1990). Zur Position der »Grünen« vgl. G. Göbel, Neue Bewegung im Staatskirchenrecht? ZRP 1990, 129–131, sowie die Kritik von G. Czermak, Bewegung ins Staatskirchenrecht! ZRP 1990, 132–135.

¹⁵ Vgl. A. Hollerbach, Der verfassungsrechtliche Schutz kirchlicher Organisation, HdBSr VI, § 139, 557–594.

und Verhalten der kirchlichen Bediensteten besteht. Der religiös-neutrale Staat erkennt dies auch an.«¹⁶

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gilt nicht nur im Bereich der verfassten Amtskirchen, sondern erstreckt sich auch auf rechtlich selbständig organisierte Werke und Einrichtungen der Kirche, soweit diese nach kirchlichem Selbstverständnis dem Auftrag der Kirche auf den verschiedensten Arbeitsfeldern dienen. Ausdruck dieses umfassenden Anspruchs kirchlicher Selbstbestimmung auch im missionarischen und diakonischen Bereich (man muß hinzufügen: auch in den Bereichen von Erziehung und Entwicklungszusammenarbeit) ist Art. 15 der Grundordnung der EKD, demzufolge »die diakonisch-missionarischen Werke Wesens- und Lebensäußerung der Kirche« sind und insofern ebenfalls an der grundgesetzlich garantierten Autonomie der Kirchen unverkürzt teilhaben können.

Inwiefern das garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der sonstigen Religionsgemeinschaften von den für alle geltenden Gesetzen beschränkt wird, war häufig Gegenstand höchstrichterlicher Rechtsprechung.¹⁷ Im Blick auf das Krankenhausgesetz in Nordrhein-Westfalen hat dazu das Bundesverfassungsgericht 1980 unter anderem ausgeführt: »Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV gewährleistet in Rücksicht auf das zwingende Erfordernis friedlichen Zusammenlebens von Staat und Kirchen sowohl das selbständige Ordnen und Verwalten der eigenen Angelegenheiten durch die Kirchen als auch den staatlichen Schutz anderer für das Gemeinwesen bedeutsamer Rechtsgüter. Dieser Wechselwirkung von Kirchenfreiheit und Schranken Zweck ist durch entsprechende Güterabwägung Rechnung zu tragen.«¹⁸

Am Beispiel des kirchlichen Dienstes in der »Wechselwirkung von Kirchenfreiheit und Schranken Zweck« sind folgende Konfliktpunkte zentral: Wichtige Gegenstände des Individualarbeitsrechts sind beispielsweise Arbeitsschutz- und Kündigungsschutzrecht; im kollektiv-

¹⁶ *A. Frhr. v. Campenhausen*, Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und Arbeitsrecht, in: *H. J. Faller* (Hg.), Verantwortung und Freiheit (FS W. Geiger), Tübingen 1989, 580–599 (582).

¹⁷ Vgl. dazu den Beitrag von *W. Bock*, Der kirchliche Dienst und das Recht (→III. 5.1).

¹⁸ BVerfGE 53, 366ff.; auch abgedruckt bei *A. Frhr. v. Campenhausen/H.-J. Erhardt*, Kirche – Staat – Diakonie. Zur Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im diakonischen Bereich, Hannover 1982, 113–132.

tiven Arbeitsrecht hat die Synode der EKD erst jüngst das Recht der Mitarbeitervertretungen neu geregelt.¹⁹ Im Kündigungsschutzrecht stellt sich dabei etwa die konkrete Frage, welche kirchenspezifischen Loyalitätspflichten im Falle ihrer Verletzung eine Kündigung rechtfertigen können, für die es in »weltlichen« Einrichtungen keine Rechtsgrundlage gibt.²⁰ Im kollektiven Arbeitsrecht ist speziell das Tarifvertragssystem des sogenannten »Dritten Weges« seit langem Gegenstand gewerkschaftlicher Kritik.²¹

An dieser Stelle ist auf die inhaltliche Begründung für die entsprechenden kirchenkritischen Positionen noch nicht einzugehen, denn es genügt zunächst, darauf hinzuweisen, daß die kirchlichen Auffassungen in Streitfällen in der Regel Anerkennung durch die Gerichte gefunden haben. Die Ausstrahlungswirkungen des Selbstbestimmungsrechtes der Kirchen reichen nach wie vor sehr weit. Das muß aber nicht dauerhaft so bleiben; es ist auch eine Tendenz in Gesetzgebung und Rechtsprechung denkbar, die sehr viel weniger kirchenfreundliche Auffassungen vertritt.²² Die sich häufenden Trennungsinitiativen bezüglich Kirche und Staat in der Schweiz zeigen deutlich eine entsprechende Klimaveränderung an, die auch in Deutschland nicht von vornherein für unwahrscheinlich gehalten werden kann.

Unter diesen Voraussetzungen muss die theologische Erörterung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes vor allem danach fragen, wie das kirchliche Selbstbestimmungsrecht am angemessensten wahrgenommen werden kann. Die rechtlich verbürgte und politisch derzeit kaum infrage gestellte kirchliche Gestaltungsmacht muß ja keineswegs zwangsläufig in der Weise ausgeschöpft werden, daß man ein

¹⁹ Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. 11. 1992 (EKD-Texte 45).

²⁰ Vgl. *J. Isensee*, Kirchliche Loyalität im Rahmen des staatlichen Arbeitsrechts. Verfassungsrechtliche Aspekte des kirchlichen Arbeitsverhältnisses, in: Rechtsstaat – Kirche – Sinnverantwortung (FS K. Obermayer), München 1986, 203–216.

²¹ Vgl. dazu *A. Pahlke*, Kirche und Koalitionsrecht. Zur Problematik des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens, insbesondere des sog. Dritten Weges der Kirchen, Tübingen 1983, sowie *R. Kessler*, Die Kirchen und das Arbeitsrecht, Darmstadt 1986.

²² *E. Wilkens* beispielsweise hat gefragt, »ob nicht die innere geistliche Kraft der Kirchen hinter ihrer starken Stellung in Staat und Gesellschaft zurückbleibt«; Art. Deutschland III. Zur Situation der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, TRE VIII, 593–599 (597).

eigenständiges kirchliches Dienst-, Arbeits-, Besoldungs- und Versorgungsrecht einschließlich einer entsprechenden eigenen kirchlichen Gerichtsbarkeit durchgehend einführt oder aufbaut. Prinzipiell sind die Kirchen aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechtes durchaus frei, staatliches Arbeitsrecht und staatliche Rechtswege weitgehend zu übernehmen – sowohl modifiziert als auch in unveränderter Gestalt. Das bedeutet, daß die Kirchen aufgrund ihrer eigentümlichen Freiheit und ihres staatlich anerkannten Selbstbestimmungsrechtes auch darin frei wären, sich der Bindung an weltliches Recht aus freiem Entschluß zu unterwerfen und beispielsweise auf ein eigenes Tarifvertragssystem zu verzichten. Denn selbstverständlich kann es keine Verpflichtung geben, historisch und rechtlich begründete Privilegien eigenständiger Rechtsetzung auch auszuschöpfen. Welche Kriterien für einen evangeliumsgemäßen Gebrauch der *libertas ecclesiae* lassen sich hier nennen? Diese Frage läßt sich konkret nur im Blick auf die gegenwärtige Situation der verschiedenen kirchlichen Dienste im Rahmen des Sozialstaates erörtern.

2. Sozialstaatliche Möglichkeiten und Spannungen

Die diakonischen Aktivitäten der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland konnten seit 1949 und ganz besonders seit der Sozialgesetzgebung der sechziger Jahre in ganz unvorhergesehener und einmaliger Weise aufgebaut, neu geordnet und ausgeweitet werden. Johannes Degen hat vor einigen Jahren festgestellt: »Die Diakonie der Kirchen vollzieht sich heute unter den Bedingungen eines in sozialpolitischer Hinsicht historisch bisher nicht übertroffenen Sozialstaates.«²³ Der moderne Sozialstaat hat sich in Deutschland über alle historischen Umbrüche hinweg mit verblüffender Kontinuität entwickelt. »Unaufhaltsam wie das Zerbrechen der älteren Lebensformen und des ständischen Gesellschaftsaufbaus durch die Industrialisierung, unaufhaltsam wie die technische Überkrustung der Natur und ihre Ver-

²³ J. Degen, *Diakonie im Widerspruch. Zur Politik der Barmherzigkeit im Sozialstaat*, München 1985, 26. Vgl. auch die Beiträge von T. Strohm, *Diakonie zwischen Gemeindepraxis und sozialstaatlicher Wirklichkeit*, und J. Winter, *Die Kirche und ihr Diakonisches Werk* (→ III. 3.1); sowie T. Strohm, *Diakonie und Sozialethik*, hg.v. G. K. Schäfer/K. Müller, Heidelberg 1993.

wandlung in eine betonierte und elektronisch vernetzte Kunstwelt, so unaufhaltsam ist auch das Volumen der staatlichen Sozialausgaben gewachsen, haben sich die sozialen Zwecke vermehrt, hat sich das Instrumentarium der Intervention verfeinert und haben sich die Bürger an die permanente Begleitung durch soziale Dienste und Sozialleistungen gewöhnt. Inzwischen werden durch das große Pumpwerk der Sozialverwaltung rund 550 Mrd. DM an die Bürger verteilt.«²⁴ An den Einrichtungen und Leistungen des modernen Sozialstaates haben die Kirchen in Deutschland einen wesentlichen Anteil, wie er wohl in keinem anderen Industriestaat begegnet. Insbesondere traten zu den traditionellen Feldern der Diakonie (Krankenhäuser, Heime für alte, pflegebedürftige und behinderte Menschen) eine Fülle neuer Einrichtungen der halboffenen Hilfe (Schulen, Werkstätten, Tagesstätten) und der offenen Hilfe (Beratung und Betreuung; Suchtkranke, Telefonseelsorge usw.), ergänzt um zahlreiche Ausbildungs- und Fortbildungsstätten, die die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die zunehmend differenzierten Berufsanforderungen vorbereiten. Nach neueren statistischen Angaben des Diakonischen Werkes der EKD unterhielten seine Mitglieder zum 1. 1. 1988 rund 26000 selbständige Einrichtungen unterschiedlicher Größe und Rechtsform mit über 280000 hauptamtlichen Mitarbeitern.²⁵ Wenn man bedenkt, daß auf katholischer Seite im Deutschen Caritasverband ebenfalls rund 320000 Mitarbeiter und etwa 24000 Ordensmitglieder hinzukommen, dann stellen diese mehr als 600000 Beschäftigten einen Anteil von knapp 80% aller, die in der Freien Wohlfahrtspflege tätig sind (ca. 760000).²⁶ Schätzungsweise kommen noch 1,5–2 Mio. ehren- und nebenamtliche Mitarbeiter hinzu; außerdem seit

²⁴ So M. Stolleis, Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und staatliche Förderung diakonischer Dienste, in: Diakonie heute. Auftrag, Grenzen, Möglichkeiten, hg. v. *Diakonischen Werk der EKD*, Stuttgart 1988, 41–47 (41). Zur historischen Entwicklung vgl. U. Scheuner, Die karitative Tätigkeit der Kirchen im heutigen Sozialstaat. Verfassungsrechtliche und staatskirchenrechtliche Fragen, in: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, Bd. 8, Münster 1974, 43–71; V. Hentschel, Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1880–1980, Frankfurt/M. 1983.

²⁵ *Diakonisches Werk der Ev. Kirche in Deutschland* (Hg.), Statistische Information Nr. 1/90, Stuttgart 1990 (»Einrichtungsstatistik zum 1. 1. 1988«). Vgl. auch H. C. v. Hase, Art. Diakonie IV. Arbeitsfelder heutiger Diakonie, TRE VIII, 660–679.

²⁶ H. Beyer/H. G. Nutzinger/H. Fischer, Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft. Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen, Bochum 1991, 34.

1989 die Angehörigen entsprechender Einrichtungen in den neuen Bundesländern.

Diese äußeren Daten verweisen schon auf ein Geflecht von Spannungen, die die enge Symbiose von Diakonie und Sozialstaat bestimmen und sich auf die Dienst- und Arbeitsbeziehungen auswirken.

a) Die quantitative Ausweitung kirchlicher Diakonie ist ganz überwiegend dem *Ausbau des Sozialstaates* zu verdanken. Die Finanzleistungen des Staates und die Beiträge aus den gesetzlichen Versicherungen bilden den größten Teil der Einnahmen²⁷; die kirchlichen Eigenmittel bilden bei den verschiedenen Einrichtungen einen sehr unterschiedlichen Anteil – hoch bei den Kindergärten, niedriger bei Krankenhäusern – und dürften im Durchschnitt gut 10 % ausmachen. Auch wenn derartige Globalzahlen aufgegliedert werden müssen, lassen sie die allgemeine Tendenz klar erkennen: Trotz begrenzten eigenen Mitteln wird durch die staatlichen Zuwendungen ein umfassendes kirchlich-diakonisches Leistungsangebot möglich.

Die Kehrseite zeigt sich, wenn die öffentlichen Hände sparen müssen. Kostendämpfungsgesetze, Festlegung von Regelsätzen und Leistungsobergrenzen, Kriterien der Bedarfssteuerung und Kontrollen der Mittelverwendung ziehen den diakonischen Aktivitäten administrative und finanzielle Grenzen, die erhebliche Auswirkungen auf die selbständige Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der Stellenpläne haben.²⁸ Rechtlich bleibt das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen unangefochten, aber die *Grenzen* der finanziellen Leistungsfähigkeit des Staates sind empfindlicher für die Entscheidungsfreiheit der Kirchen als die Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Die Sparmaßnahmen des Sozialstaates fallen in den Umkreis des einfachen Verwaltungshandelns, nicht der Gesetzgebung; Michael Stolleis hat deshalb gefragt, ob ein staatskirchenrechtliches Verwaltungsrecht entwickelt

²⁷ Als Überblick vgl. J. Degen, Finanzentwicklung und Finanzstruktur im Bereich der Diakonie, in: W. Lienemann (Hg.), Die Finanzen der Kirche. Studien zu Struktur, Geschichte und Legitimation kirchlicher Ökonomie, München 1989, 250–272; V. Neumann, Rechtsgrundlagen der finanziellen Beziehungen zwischen Sozialstaat und Diakonie, ebd., 273–302.

²⁸ Vgl. T. Strohmann, Die Zukunft des Sozialstaats im Blickwinkel der neueren Literatur, ZEE 32, 1988, 131–142, auch in ders., Diakonie und Sozialethik, a. a. O. (Anm. 23) 214–230; R. Weth, Diakonische Kirche in der Krise des Sozialstaats, in: Volk Gottes, Gemeinde und Gesellschaft (Jb.f. Biblische Theologie 7), Neukirchen-Vluyn 1992, 343–368.

werden sollte.²⁹ In jedem Falle aber bedeutet die enge Verflechtung von Diakonie und sozialem Interventionsstaat auf institutioneller und finanzieller Ebene eine erhebliche tatsächliche Schranke der kirchlichen Selbstbestimmung.

b) Diakonie im Sozialstaat ist hinsichtlich ihrer *Personalstruktur* längst nicht mehr überwiegend Sache von Kommunitäten und Orden, auch nicht von freien Vereinigungen hochmotivierter Mitglieder, sondern findet im Zusammenwirken unterschiedlicher Personen und Professionen ihre Gestalt. Mit zunehmender Spezialisierung und Verwissenschaftlichung der einzelnen Berufsbilder und Ausbildungsgänge sind in der Regel auch entsprechende Status- und Entlohnungserwartungen verbunden.³⁰ Überdies scheint die steigende Zahl spezialisierter Professionen auch höhere Erwartungen bezüglich eigenverantwortlichen Handelns zu fördern. Und schließlich erleichtern die allgemein geteilten Standards der Professionalität auch den Wechsel zwischen einem kirchlichen und einem weltlichen Arbeitgeber und umgekehrt.

Parallel dazu sind die Statusdifferenzen der Mitarbeiter zu sehen. Auch die Einrichtungen der kirchlichen Diakonie und Mission unterliegen den allgemeinen Gesetzen der Organisationsbildung; sie sind im allgemeinen nicht alternativ-egalitär aufgebaut, sondern bilden u. a. soziale Hierarchien der Ausbildungs- und Einkommensdifferenzierung aus, welche sich nicht bemerkenswert von entsprechenden Gliederungen in »weltlichen« Einrichtungen unterscheiden. Es ist in der Vergangenheit im übrigen eher das weltliche Recht gewesen, welches eine Ent-Hierarchisierung begünstigt hat, vor allem wenn man bedenkt, daß auch informelle Hierarchien von großem Gewicht sein können. Jedenfalls sprechen die meisten empirischen Befunde dafür, daß im formalen inneren Aufbau und in der äußeren Vertretung diakonische Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft sich nicht offenkundig von »weltlichen« Einrichtungen ähnlicher Art unterscheiden.

c) Arbeitsbeziehungen im Raum der Kirche sind überdies wie in weltlichen Anstellungsverhältnissen durch *Machtbeziehungen* be-

²⁹ M. Stolleis, a. a. O. (Anm. 24), 46.

³⁰ Vgl. K.-F. Daiber, Diakonie und kirchliche Identität. Studien zur diakonischen Praxis in einer Volkskirche, Hannover 1988, 122–132; ders., Die diakonische Anstalt als Dienstgemeinschaft, WzM 44, 1992, 193–204 (197 f.); H. Beyer/H. G. Nutzinger/H. Fischer, a. a. O. (Anm. 26), 234–258.

stimmt. Die Anstellungsträger haben in Verhandlungen über Einstellung, Entlassung, Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen in der Regel die stärkere Position, vor allem deshalb, weil dem kirchlichen Arbeitgeber jener individuelle Kontrahierungsdruck fremd ist, dem derjenige ausgesetzt ist, der zur Sicherung seines Lebensunterhalts auf eine abhängige Erwerbstätigkeit angewiesen ist. Diese ungleiche Abhängigkeit von den Arbeitsmarktbedingungen wird gesteigert, wenn kirchliche Arbeitgeber beispielsweise im ländlichen Raum, in konfessionell homogen geprägten Gebieten oder bei großen diakonischen Einrichtungen eine Stellung auf dem Arbeitsmarkt haben, die einem Monopol nahekommen kann.

Diese Hinweise sollen deutlich machen, daß man die sehr unterschiedlichen Einbindungen und Überschneidungen von kirchlichem Dienst und allgemeinen Arbeitsmärkten beachten muß. Von einem einheitlichen Dienstverständnis auszugehen, ist angesichts der empirischen Mannigfaltigkeiten besonders dann fragwürdig, wenn daraus weitreichende normative Konsequenzen für die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter hergeleitet werden. Die tatsächliche Vielfalt nötigt vielmehr zu angemessenen Unterscheidungen im Dienstverhältnis, um dem Formenreichtum und den funktionalen Besonderheiten Rechnung zu tragen und insbesondere die unterschiedlichen Ausformungen von Rechten und Pflichten zu berücksichtigen. Und dabei ist es allgemein unverzichtbar, von vornherein den Zusammenhang der verschiedenen kirchlichen Dienste mit vergleichbaren weltlichen Tätigkeitsfeldern zu berücksichtigen.³¹

d) Man kann diese ausgewählten Beobachtungen vielleicht daraufhin zuspitzen, daß die Diakonie in Deutschland dasjenige kirchliche Handlungsfeld bildet, welches »*die komplexeste Vermittlungsebene* zwischen Kirche und Gesellschaft darstellt«. ³² Institutionell ist die Diakonie einer der freien Wohlfahrtsverbände, gleichzeitig ist sie konstitutives Merkmal der wirklichen Kirche. Sie ist staatskirchenrechtlich in ihrer Selbständigkeit geschützt und gesichert, gleichzeitig ist sie abhängig von den privaten und öffentlichen Systemen der Daseinsfürsorge und ihren Finanzierungsmöglichkeiten. Gegenüber der Kirche

³¹ Vgl. K.-F. Daiber, a. a. O. (Anm. 30), 197.

³² J. Degen, Diakonie im Sozialstaat, in: G. Röckle (Hg.), Diakonische Kirche. Sendung – Dienst – Leitung. Versuche einer theologischen Orientierung, Neukirchen-Vluyn 1990, 143–153 (145).

betont die Diakonie die Erfordernisse der weltlichen Professionalisierungserwartungen; gegenüber dem Sozialstaat verweist sie auf ein gestaltungsfähiges und verpflichtendes »Proprium«.

Hinzu kommt in der Gegenwart, daß die diakonischen und entwicklungspolitischen Tätigkeiten und Werke der Kirche sehr stark ihr Bild in der Öffentlichkeit bestimmen. Sehr häufig wird sogar die Legitimität des geltenden Kirchensteuerrechts mit Hinweisen auf die Diakonie, welche allen bedürftigen Menschen zugute kommt, begründet – freilich meist ohne Hinweis auf die Höhe des kircheneigenen Finanzierungsanteils. Diakonie als gleichsam teilsäkularisierte Wirkgestalt der Kirche verschafft dieser öffentliche Anerkennung und Identitätsprobleme zugleich. Während Michael Stolleis die legitimierende Wirkung der Symbiose von Diakonie und Sozialstaat betont³³, hat Ernst Lange schon vor Jahren vor dem »Zerfall der parochialen Symbiose«, der Ablösung kirchlicher Handlungen von der örtlich versammelten Gemeinde, gewarnt.³⁴ Gerade wegen der engen Verflechtung von Sozialstaat und Diakonie und wegen der relativen Distanz der professionell organisierten Hilfe zur parochial verfassten Ortsgemeinde kann es daher leicht unsicher werden, ob und wie die Öffentlichkeit und wie die Kirchenmitglieder die Diakonie als ein Werk der Kirche zu identifizieren vermögen. Dabei ist nicht zuletzt von großer Bedeutung, ob und wie die berechtigten Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der entsprechenden Werke im Blick auf die tatsächlichen und rechtlichen Regelungen ihrer Arbeitsbeziehungen berücksichtigt werden.

3. *Dienstmotive und Kircheng Zugehörigkeit*

Die Dienst- und Arbeitsbeziehungen im Bereich der Kirche sind bisher nur selten Gegenstand eingehender empirischer Forschungen gewesen. Die Kirchensoziologie hat sich dieser Fragen kaum ange-

³³ »Der der Kirche eingeräumte große Vertrauensvorschuß wächst zum großen Teil aus der Anerkennung des sozialen Engagements, aus dem Respekt vor dem Dienstethos und der Unbestechlichkeit der hier tätigen Menschen«, meint *M. Stolleis*, a. a. O. (Anm. 24), 41.

³⁴ Vgl. *E. Lange*, Kirche für die Welt. Aufsätze zur Theorie kirchlichen Handelns, München/Gelnhausen 1981, 183 ff.

nommen. Schon die rechtlichen Rahmenbedingungen sind in den verschiedenen Kirchen, Werken und Einrichtungen unterschiedlich ausgeformt. Nur wenige haben einen zuverlässigen Überblick über die tatsächliche Wahrnehmung der Mitbestimmung, ihre Probleme, Konflikte und Defizite »vor Ort«. Erst die empirische Untersuchung von Beyer, Nutzinger und Fischer an der Gesamthochschule Kassel hat jüngst Aufschlüsse über diese terra incognita gebracht und die wichtigsten Spannungsfelder untersucht.³⁵ Vergleichende Untersuchungen der Arbeitsbeziehungen in den verschiedenen sozialen, pflegerischen oder therapeutischen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft einerseits, sonstigen öffentlich-rechtlichen und vereinsrechtlichen Trägerschaften andererseits stehen nach wie vor aus.

a) Dennoch kann man in erster Annäherung einige wesentliche empirische Merkmale der Arbeitsbeziehungen und -motivationen im kirchlichen Bereich – unter Absehung vom Pfarrerdienstrecht³⁶ – nennen. Das wichtigste Merkmal besteht wohl darin, daß Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier ein Tätigkeitsfeld finden, dem zwar die Bedingungen gesellschaftlicher Differenzierung und Arbeitsteilung nicht fremd sind, das sich aber immer noch wesentlich dadurch auszeichnet, daß berufliche Anforderungen, individuelle Motivation und erfahrbarer Nutzen für die Empfänger des jeweiligen Dienstes eine einigermaßen *überschaubare Einheit* bilden. Gewiss, wer in einem grossen Krankenhaus in kirchlicher Trägerschaft als medizinisch-technischer Assistent lediglich Laborproben untersucht, wird den Zusammenhang seiner Tätigkeit mit dem realen Nutzen des Adressaten kaum unmittelbar wahrnehmen. Aber weitgehend dürfte doch gelten, daß in vielen Bereichen der Diakonie, technisch zu reden, Produktionsmittel, -prozeß und -ergebnis nicht konstitutiv voneinander geschieden sind. Wer eine diakonische Tätigkeit wählt – und in diesem Bereich liegt der größte Teil der entsprechenden Arbeitsbeziehungen –, kann immer noch den »Wert« seiner Arbeit durch die Anerkennung und Dankbarkeit der Empfänger erfahren. Natürlich ist darüber hinaus die Chance, daß individuelle Motivation und Arbeitsvollzug übereinstimmen, von einer Vielzahl weiterer Faktoren abhängig (Lebensalter, Familienein-

³⁵ A. a. O. (Anm. 26).

³⁶ Vgl. dazu die Beiträge von P. Koller, *Lebensführung und Pfarrerdienstrecht* aus der Sicht eines Theologen und R. Tompert, *Lebensführung und Pfarrerdienstrecht* aus der Sicht eines Juristen (→ III. 2.3).

kommen, Arbeitsgestaltung, Zeitbestimmung), unter denen die Besoldungshöhe nicht allein entscheidend, aber auch nicht gleichgültig ist.

b) Von großer Bedeutung ist die Tatsache, daß für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche das Motiv stark bestimmend ist, »den Einsatz für Gerechtigkeit als *Ausdruck ihres Glaubens* an Gott zu gestalten«. ³⁷ Vermutlich würden die meisten eher von Solidarität, sozialem Gewissen oder Mitleid mit in Not geratenen Menschen sprechen, ohne den Grund ihres Engagements im eigenen Glauben herauszukehren. Dennoch gilt: Die Gemeinschaft der sichtbaren Kirche im weitesten Sinne bildet den Raum, in dem dieses Engagement verwirklicht werden kann. Allerdings schließt die Bereitschaft zu einer entsprechenden Tätigkeit heute offenkundig keineswegs bei allen Mitarbeitern eine umfassende Zustimmung zu den Glaubens- und Sittenlehren der verfassten Kirche ein; diese Fragen gelten überwiegend als Privatangelegenheiten. ³⁸ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders im Bereich der Diakonie ist dagegen die fachliche Qualifikation – einschließlich entsprechender Erwartungen an Chancen der Weiterbildung – unverzichtbar, während viele nicht ohne weiteres bereit sind, darüber hinausgehenden kirchlichen Erwartungen und Loyalitätsbindungen zu entsprechen. Eine günstige Arbeitsmarktlage erleichtert zudem die selbständige Orientierung der individuellen Lebensführung auch in kirchlichen Arbeitsbeziehungen. Für eine gesuchte Arbeitskraft ist religiöser Dissens leichter darstellbar. ³⁹

c) Ein weiteres Spannungsfeld ergibt sich aus den höchst unterschiedlichen Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst hinsichtlich ihrer *Motive der Kirchenzugehörigkeit* und den damit verbundenen Frömmigkeitsformen und Ausprägungen von Kirchenverbundenheit. ⁴⁰ Die großen kirchensoziologischen

³⁷ F. Hengsbach, Ist ein Sonderarbeitsrecht für den Dienst in Kirche und Caritas notwendig?, Caritas 85, 1984, 61–69 (62); vgl. auch O. v. Nell-Breuning, Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst, Arbeit und Recht 27, 1979, 1–8.

³⁸ Privatisierung und Individualisierung nennen die meisten neueren religionssoziologischen Untersuchungen als Merkmale der vorherrschenden religiösen Orientierung; vgl. dazu zuletzt A. Dubach/R. J. Campiche (Hg.), Jede(r) ein Sonderfall? Religion in der Schweiz, Zürich/Basel 1993.

³⁹ Es ist bemerkenswert, daß derartige einfache kirchensoziologische Beobachtungen für die meisten einschlägigen kirchenrechtlichen Erörterungen keine Rolle spielen; vgl. nur J. Isensee, a. a. O. (Anm. 20).

⁴⁰ Vgl. dazu die Hinweise bei K.-F. Daiber, a. a. O. (Anm. 30), 198–200.

Untersuchungen der siebziger Jahre haben ein breites Spektrum von Orientierungen und Merkmalen der Kircheng Zugehörigkeit in der Volkskirche aufgezeigt. In grober Vereinfachung kann man sagen, daß etwa ein Drittel der Kirchenmitglieder ihre Zugehörigkeit ausdrücklich und überzeugt vertritt, ein Drittel nur schwächere Verbundenheit, gepaart mit deutlicher Kritik, erkennen läßt, und ein weiteres Drittel sich kaum oder überhaupt nicht mehr der Kirche verbunden weiß. Diese Verbundenheitsprofile hat man leider in den früheren Untersuchungen nicht auf die Schichten- und Klassenorientierung der Befragten bezogen, wie umgekehrt zu bedauern ist, daß die jüngste Mitbestimmungsstudie von Beyer, Nutzinger und Fischer die älteren kirchensoziologischen Arbeiten nicht berücksichtigt, so daß es kaum möglich ist, zwischen den Formen der Kircheng Zugehörigkeit und den Erwartungen an eine kirchliche Dienstgemeinschaft Wechselwirkungen zu erkennen. Gleichwohl spricht alles dafür, daß das volksh Kirchliche Bild der sehr unterschiedlichen Kirchenverbundenheitstypen auch im Feld von Diakonie, Mission und Entwicklungsdienst wiederbegegnet. Dies bedeutet, daß die entsprechende Mitarbeiterschaft oder Dienstgemeinschaft in der Volkskirche regelmäßig »eine größere Anzahl von Menschen umfaßt, für die die Kirche und ihr Auftrag nicht allzuviel bedeuten, wobei dies keine Menschen zu sein brauchen, für die das Christentum bedeutungslos ist, auch nicht Menschen, für die die Suche nach einem religiösen Lebenssinn irrelevant wäre.«⁴¹ Man kann jedenfalls annehmen, daß diese Menschen ihre Kircheng Zugehörigkeit und ihre Zugehörigkeit zu einem kirchlichen Dienst nicht einheitlich als eine umfassende, existentiell notwendige Verpflichtung wahrnehmen, die sie in der Metaphorik von Leib und Gliedern angemessen symbolisiert finden würden. Eher würden sie sich heute in überlappende (Teil-)Loyalitäten gegenüber Kirche, Arbeitgeber, Gewerkschaft, Familie und anderen Bezugsgruppen eingebunden empfinden und darum bemüht sein, diese Beziehungen miteinander zu vermitteln statt gegeneinander auszuspielen. Dieses Bemühen begegnet mir jedenfalls in den meisten Stellungnahmen von gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitern kirchlicher Einrichtungen. Nicht die vollständige Dienstbereitschaft von Ordensfrauen und -männern sowie Diakonissen bestimmt in der überwiegenden Mehrzahl der diako-

⁴¹ Ebd., 200.

nischen und missionarischen Einrichtungen die Motive der Berufswahl und -ausübung, sondern eine komplexe Mischung von altruistischen und utilitaristischen Überzeugungen und Orientierungen.

II. Die »kirchliche Dienstgemeinschaft« in Konflikt und Konsens

Das Selbstverständnis der Kirchen hinsichtlich ihrer diakonischen, missionarischen und entwicklungsbezogenen Werke und Einrichtungen faßt das Leitbild der »kirchlichen Dienstgemeinschaft« zusammen.⁴² Ursprünglich hat es wohl die enge Zusammengehörigkeit und Einheit der verschiedenen Gaben und Funktionen auf gemeindlicher Ebene zum Ausdruck bringen sollen. Heute versteht man darunter, daß »alle im kirchlichen Dienst tätigen Personen ohne Unterschied des arbeitsrechtlichen Status oder der ihnen übertragenen Aufgabe gemeinsam an der Verwirklichung des kirchlichen Heils- und Verkündigungsauftrags zusammenwirken.«⁴³

Über Anspruch, Geltung und Reichweite dieser programmatischen Zielbestimmung besteht freilich kein völliger Konsens unter den Betroffenen. Der heutige Umfang des marktvermittelten Personaleinsatzes, das Ausmaß der externen Finanzierung und die Einbindung in das sozialrechtliche Geflecht staatlicher Daseinsvorsorge lassen mindestens bei den großen diakonischen Einrichtungen danach fragen, ob sie vermittels des Etiketts »Dienstgemeinschaft« angemessen beschrieben werden können. Zwischen sozialstaatlich funktionalen »Dienst« und der normativen Bestimmung »Gemeinschaft«, die vor allem den Aspekt persönlicher Beziehungen betont, gibt es ja nicht von vornherein eine Harmonie. Die theologische Bestimmung der Kirche

⁴² Vgl. dazu *J. Jurina*, Die Gemeinschaft der Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes, *ZevKR* 29, 1984, 171–188; *R. Richardi*, a. a. O. (Anm. 11), 41–53; *H. Beyer/H. G. Nuttinger/H. Fischer*, a. a. O. (Anm. 26), 46–59.

⁴³ *A. Schneider*, a. a. O. (Anm. 1), 94. Ähnlich *Jurina*, a. a. O. (Anm. 42), 181 f.; *A. Frhr. v. Campenhansen*, a. a. O. (Anm. 16), 587: es »haben alle kirchlichen Bediensteten trotz aller Unterschiede der ihnen übertragenen Tätigkeiten objektiv Teil an der prinzipiellen Gleichheit der ihnen gestellten Aufgabe«. Dies gelte auch für Andersgläubige, die von Kirchen beschäftigt werden: »Auch sie sind, ohne Konfessionsgenossen zu sein, ein Teil der kirchlichen Dienstgemeinschaft.« (ebd., Anm. 33). Aber warum sind diese »Teile« dann nicht wählbar für Mitarbeitervertretungen?

als Dienstgemeinschaft und die mannigfachen Gestalten und Einrichtungen des kirchlichen Dienstes sind nicht deckungsgleich und dürfen nicht identifiziert werden. In der Präambel der Erklärung der katholischen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 27. Juni 1983 wird deshalb auch zutreffend unterschieden zwischen dem unaufgebbaren »Heildienst der Kirche«, den in den letzten Jahren ausgeweiteten »kirchlichen Diensten«, für die zunehmend Laien in hauptberuflichen Erwerbstätigkeiten gewonnen werden müssen, und dem »kirchlichen Dienst« als Inbegriff von rechtlich zu ordnenden Arbeitsbeziehungen.⁴⁴ Es ist allerdings bisher kaum zu erkennen, daß aus dieser dreifachen Unterscheidung im Dienstbegriff auch Konsequenzen gezogen würden, die beispielsweise die Anerkennung unterschiedlicher Formen und Stärken der individuellen Loyalitätsbindung in den verschiedenen Diensten und Funktionen betreffen könnten. Vielmehr gilt grundsätzlich, daß jeder konkrete Dienst – des Chefarztes wie des Bischofschauffeurs – dem universalen Heildienst der Kirche soweit objektiv zugeordnet ist, wie dies durch kirchliches Recht und kirchliche, besonders bischöfliche Entscheidungen verfügt wird. Wegen des Prinzips der Einheit der Rechtsgewalt in der römisch-katholischen Kirche ist es deshalb möglich, jeden einzelnen Dienst als eine Äußerungsform des eigentlichen Heildienstes zu identifizieren und damit auch kirchenrechtlich verbindlich zu regeln.

Demgegenüber scheint mir der Ansatz evangelischen Kirchenrechtes nicht zuletzt aufgrund der vielfältigen, funktionsspezifischen Übernahmen von weltlichem Recht für eine stärkere Binnendifferenzierung des Begriffs der Dienstgemeinschaft offen zu sein. Indes fehlt leider eine vergleichbare abgestufte Unterscheidung – nicht: Trennung – des theologischen vom juristischen Dienstbegriff, wenn die Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vom 6. 11. 1992 lautet: »Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie

⁴⁴ *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz* (Hg.), Hirtenschreiben der deutschen Bischöfe 35, 1983; in: *Essener Gespräche*, Bd. 18, Münster 1984, 189ff. Vgl. dazu *R. Richardi*, a. a. O. (Anm. 11), 44–46.

verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.«⁴⁵

Möglicherweise kommt den Unterschieden im Wortlaut der beiden Präambeln keine große Bedeutung zu. In jedem Fall aber gilt, daß die Verwendung des Leitbegriffs der Dienstgemeinschaft uneinheitlich ist. Sie schwankt zwischen der Bezeichnung eines normativen Kriteriums und einer Zielbestimmung für die Gestaltung kirchlicher Arbeitsbeziehungen und einer tatsächlichen Zuordnung der verschiedensten Tätigkeiten, Motivationen und Verhaltensweisen zu einem vorgegebenen kirchlichen Auftrag. In dieser Doppelheit einer objektiv-rechtlichen Bestimmung einerseits⁴⁶, eines kritischen Leitbildes andererseits⁴⁷ wird überdies die Ambivalenz der expansiven Entwicklung der kirchlichen Diakonie nicht reflektiert, die sich darin zeigt, daß auf der einen Seite die Diakonie ausdrücklich der Kirche als Zeugnis- und Dienstgemeinschaft zugeordnet wurde, während auf der anderen Seite gleichzeitig eine »verbandspolitische Integration in das sozialstaatliche System der Bundesrepublik«⁴⁸ erfolgte. Die in der Grundordnung der EKD ausgesprochene Einsicht, daß »die diakonisch-missionarischen Werke Wesens- und Lebensäußerung der Kirche« seien, steht also neben der Zuordnung dieser Werke zu den Grundlagen und Gestalten des modernen Wohlfahrtsstaates. Es ist kein Zufall, daß von Seiten der Diakonie häufig vor einer »schleichenden Verstaatlichung ihrer Einrichtungen« ebenso wie vor den Gefahren einer »Selbstsäkularisierung« gewarnt worden ist.⁴⁹ Andererseits wird besonders von gewerkschaftlicher Seite auf die funktionale Integration auch der kirchlichen Diakonie in die Aufgaben des säkularen Sozialstaates verwiesen; wenn die Kirchen auf eigenen Gestaltungskriterien für die Arbeitsrechtsbeziehungen bestehen, so würden die übergreifenden konfessions- und religionsneutralen Gemeinsamkeiten in den tatsächlichen Arbeitsbeziehungen nicht angemessen wahrgenommen, und zwar, nach gewerkschaftlicher Überzeugung, zulasten der ab-

⁴⁵ MVG, a. a. O. (Anm. 19), 6.

⁴⁶ Diesen Aspekt betont *A. Frhr. v. Campenhausen*, a. a. O. (Anm. 16).

⁴⁷ Hervorgehoben bei *J. Jurina*, a. a. O. (Anm. 42), 182.

⁴⁸ So im Votum des Theologischen Ausschusses der EKU zu »Barmen III«: Kirche als »Gemeinde von Brüdern«, Bd. 2, hg. v. *A. Burgsmüller*, Gütersloh 1981, 120.

⁴⁹ Ebd., 121 f.

hängig Beschäftigten. Das aber könne nicht der Sinn einer Dienstgemeinschaft sein.

Im folgenden soll versucht werden, Möglichkeiten einer ekklesiologischen Begründung des Leitbildes der Dienstgemeinschaft zu skizzieren (II. 1.), um dann nach ethischen Perspektiven zu fragen (II. 2.).

1. Evangelische Freiheit als Dienstbarkeit

Den kirchlichen Dienst aus der Perspektive der bunten Vielfalt seiner Gestaltungsformen zu betrachten, darf nicht dazu führen, die Frage nach Grund und Einheit dieses Dienstes aus dem Blick zu verlieren. Welches jedoch die grundlegenden Bestimmungen des kirchlichen Dienstes sind, muß in erster Linie aus dem theologischen Verständnis der Kirche und der Diakonie entwickelt werden.

a) Es muß an dieser Stelle genügen, an einige bekannte Einsichten des evangelischen *Kirchenverständnisses* zu erinnern.⁵⁰ Danach ist die christliche Kirche als Gemeinde von Schwestern und Brüdern grundlegend dadurch bestimmt, dass in ihr »Jesus Christus in Wort und Sakrament durch den Heiligen Geist als der Herr gegenwärtig handelt«. ⁵¹ Gestiftet durch ihren Herrn ist die Gemeinde *creatura evangelii*, nicht Ergebnis von freiwillentlichen Entscheidungen von Menschen, die sich zur Erreichung bestimmter Zwecke zusammengeschlossen haben. Diesen Stiftungscharakter der Kirche bringt die Gemeinde dadurch zum Ausdruck, daß sie Jesus Christus als das »primär handelnde Subjekt«⁵² bezeugt und ihn als den »neuen Willen Gottes mit den Menschen«⁵³ verkündet. Gemeinde ist darum die Gemeinschaft jener Menschen, die in Erinnerung, Gegenwart und Erwartung ihres Herrn und zugleich unter den Bedingungen menschlicher Endlichkeit existieren. Als *congregatio sanctorum et vere credentium* (CA 8) ist sie in ihrem äusseren Erscheinungsbild und sichtbaren Umfang nicht eindeutig abgrenzbar, sondern verborgen, aber zugleich in ihrer »komplexen Wirklichkeit« (Lumen Gentium 8) durch ihre sichtbaren Kennzeichen

⁵⁰ Vgl. W. Härle, Art. Kirche VII. Dogmatisch, TRE XVIII, 277–317 (bes. 281–293).

⁵¹ These III der Barmer Theologischen Erklärung.

⁵² K. Barth, KD IV/2, § 67. 4, 768, 17.

⁵³ D. Bonhoeffer, *Sanctorum Communio*, hg. v. J. v. Soosten (DBW 1), München 1986, 87.

erkennbar. Zu diesen Kennzeichen gehören nicht nur die Wortverkündigung und die Feier der Sakramente sowie die Ausübung der Schlüsselgewalt, sondern unabdingbar auch die Werke der Sendung (Mission) und Heilung (Diakonie). Im weitesten Sinne ist das Amt der Kirche das Zeugnis des heilsamen Willens Gottes für die gesamte Welt. Zeugnis und Dienst bilden eine differenzierte Einheit. Daran haben nach gemeinchristlichem Verständnis alle Getauften Anteil. Sie nehmen freilich individuell ihren Anteil nicht unterschiedslos wahr. Wohl aber folgt aus der Lehre vom Priestertum *aller* Gläubigen (die eine wesentliche Quelle im paulinischen Verständnis der Freiheit und der Charismen hat) eine *gleichwertige* und *gleichberechtigte* Aufgabe und Befugnis für alle Christen, an der Verwirklichung des Auftrages der Kirche teilzunehmen. Die Verschiedenartigkeit der Dienste folgt aus den unterschiedlichen Bedürftigkeiten, Nöten, Eignungen und Fähigkeiten und verleiht dem Grundgedanken des allgemeinen Priestertums sichtbare Gestalt. In diesem Sinne gilt: »Die Freiheit der Gemeinde und die Freiheit eines jeden der in ihr versammelten Christenmenschen ist eindeutig, mit keinem spekulativen Zweck verwirrt, diese Freiheit, die Freiheit zum Dienen.«⁵⁴ Die Taufe ist die unverlierbare Berufung und Bestimmung zu diesem Zeugendienst eines Christenmenschen. Die in der Taufe begründete Freiheit jedes Christenmenschen ist Freiheit zu dankbarer Dienstbarkeit.

Alle konkreten Ausformungen einzelner Dienste, Werke, Ämter und Dienstverhältnisse müssen an diesen einfachen Grundbestimmungen gemessen werden. Die Autorität synodaler Gremien, das ordinierte Amt der Pfarrerin und des Pfarrers, der Beruf des Kindergärtners und der Krankenpflegerin, der Beruf des Finanzdezernenten ebenso wie der bischöfliche Dienst der Einheit sind Gestalten des *einen* Dienstes und so in ihrem theologischen Grund und in ihrer Bestimmung wesentlich gleich. In ihrer konkreten Gestaltung sind dagegen die einzelnen Dienste wie die Ordnung der Kirche insgesamt nicht unmittelbarer Ausdruck des Stiftungscharakters der Gemeinschaft der Gläubigen, sondern sie bilden die institutionalisierten Ergebnisse von Akten »der gestaltenden Annahme des göttlichen Bundesangebotes durch den Menschen«⁵⁵ und sind insofern geschichtlich wandelbar. In

⁵⁴ K. Barth, KD IV/2, § 67. 4, 783, 16.

⁵⁵ W. Huber, Die wirkliche Kirche, in: *ders.*, Folgen christlicher Freiheit, Neukir-

dieser Unterschiedenheit und Einheit von Stiftung und Annahme begegnet die Wirklichkeit der Kirche; deshalb konnte Hans Dombois ihren rechtlichen Grund auch mit der These zusammenfassen: »Wir haben das *ius divinum* immer nur in der Form des *ius humanum*«⁵⁶, und ebenso hat Karl Barth um der Freiheit des Dienstes und seiner Gestaltungsmöglichkeiten darauf bestanden, daß alles positive kirchliche Recht im strengen Sinn ausschließlich *ius humanum* ist und darin seine Grenze, aber auch seine Würde hat. Als menschliches Recht aber ist es änderbar und verbesserlich, um dem einen Dienst der Kirche zu entsprechen.

b) Eine erste Näherbestimmung, die sich aus der Zuordnung von Stiftung und Annahme ergibt, besagt, daß die Kirche Zeugnis- und Dienstgemeinschaft ist: »Sie hat mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung zu bezeugen«⁵⁷. Daß die Ordnung der Kirche sich nicht indifferent zu ihrem Zeugnis verhält, sondern diesem ihrerseits zu dienen hat, ist eine wesentliche Einsicht des Kirchenverständnisses der Barmer Theologischen Erklärung. Aber diese Einsicht wird wohl zu eng gefaßt, wenn man sie allein auf die Ordnungen der verfassten Kirche und ihrer Werke und Einrichtungen bezieht. Denn Dienstgemeinschaft ist die Kirche, jedenfalls im Sinne der Berufung aller ihrer Glieder zum sichtbaren Zeugnis in Wort und Tat, auch und gerade dort, wo ihre Glieder in der Vielfalt und Ordnung weltlicher Berufe handeln und damit ihrer geistlichen Berufung äußere Gestalt zu geben versuchen. Der Dienst von Christenmenschen vollzieht sich im weltlichen Beruf; eine von vielen rechtlich geordneten Gestalten der weltlichen Berufswirklichkeit bilden die kirchlichen Einrichtungen. Es gehört im übrigen zu den in der jüngeren Vergangenheit leider vernachlässigten

chen-Vluyn 1983, 147–168 (156), der damit den Begriff der Institution, wie ihn *E. Wolf* vorgeschlagen hat, aufnimmt (Sozialethik, hg. *T. Strohm*, Göttingen 1975, 171–179). Wolfs Überlegungen wiederum beziehen sich auf die Anregungen von *H. Dombois*, *Recht und Institution*, Witten 1956; vgl. auch *ders.* (Hg.), *Recht und Institution*, 2. Folge, Stuttgart 1969.

⁵⁶ Der Sinn dieser Formel bei Dombois gewinnt sein Profil aus der Auseinandersetzung mit J. Heckels Verständnis des *ius divinum*. Nimmt man eine metaphorische Bedeutung bei Dombois' Rede vom *ius divinum* an, ist seine These mit derjenigen von K. Barth vom Kirchenrecht als *ius humanum* leicht vereinbar. Zu Dombois vgl. meinen Aufsatz: *Ius Divinum* bei Hans Dombois, *ZevKR* 32, 1987, 423–435.

⁵⁷ These III der Barmer Theologischen Erklärung.

Aufgaben der materialen Ethik, eine Typologie möglicher Gestaltungsformen der weltlichen Berufe zu geben, in denen der Dienstcharakter evangelischer Freiheit zum praktischen Ausdruck kommen kann.

Wie dies näher zu entfalten wäre, muß hier nicht ausgeführt werden. Festzuhalten ist aber, daß, jedenfalls im Lichte der reformatorischen Würdigung der weltlichen Berufe, das Leitbild der Dienstgemeinschaft nicht ausschließlich oder auch nur vornehmlich im Hinblick auf Werke und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft verwendet werden sollte. Der Dienst der Kirche geht weit über den kirchlichen Dienst hinaus. Gibt man dies zu, muß man die binnenkirchliche Perspektive auf die Zeugnisfunktion *kirchlicher Ordnung* zugunsten der Frage nach der Betätigung christlicher Freiheit in der Sphäre des *staatlichen Rechtes* öffnen. Aus dieser Erwägung folgt für mich die Empfehlung, daß die Kirchen sich bei der Inanspruchnahme ihres verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrechtes im Bereich des Dienst- und Arbeitsrechtes eine wohlbedachte Zurückhaltung und Selbstbegrenzung auferlegen und soweit wie vertretbar sich an den Modellen, Erfahrungen und (ethischen) Prinzipien des weltlichen Arbeitsrechtes orientieren sollten. Die Eigenständigkeit kirchlichen Rechtes wird dadurch nicht geschmälert, während zur Entwicklung und Verbesserung des für alle geltenden staatlichen Rechtes in diesem Bereich gerade die Kirchen aufgrund ihrer Erfahrungen und Überzeugungen wichtige Impulse geben können.

2. Leitbild »Dienstgemeinschaft«

Auf die Präambel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD von 1992 wurde schon verwiesen. Ähnlich heißt es in der Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der EKD: »Diakonie geschieht wie aller kirchlicher Dienst unter der Verheißung und dem Auftrag des Evangeliums und setzt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auch bei verschiedenartigen Dienst- und Lebensformen voraus. Zu dieser Dienstgemeinschaft sollen alle Mitarbeiter verantwortlich beitragen. Der gerechten Gestaltung ihrer Dienstverhältnisse und der Fürsorge für den einzelnen Mitarbeiter dient diese Ordnung, die der Vielfalt diakonischer Einrichtungen zu entsprechen sucht. Sie wird

erlassen aufgrund des Rechtes der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln.«⁵⁸

Was aber ist die Dienstgemeinschaft? Ist sie ein Gegenstand sozialwissenschaftlicher Empirie? Ist sie ein rechtlich definierter Tatbestand? Reinhard Richardi meint, mit dem Begriff werde »keine soziologische Gemeinschaft definiert, sondern mit ihm wird ausgedrückt, wie die Kirche ihren Dienst *versteht*, nämlich als Teilhabe am Heilswerk Jesu Christi«.⁵⁹ Das deutet darauf hin, daß unter »Dienstgemeinschaft« eine normative Deutung, ein vorbildliches Modell oder ein Leitbild verstanden wird. Ganz anderer Ansicht waren anscheinend die Mitglieder einer kirchlichen Begleitgruppe zum Forschungsprojekt Beyer/Nutzinger/Fischer gewesen, indem sie feststellten: »Dienstgemeinschaft ist aber weder Konstrukt noch Modell, sondern vielmehr ein objektiver Sachverhalt, aus dem kein besonderes Spannungsverhältnis zur Erwerbsarbeit resultieren kann.« Und weiter: »Alle Beschäftigten der Kirche stehen in dieser Dienstgemeinschaft, unabhängig von dem Grad ihrer ›religiösen Motivation‹.«⁶⁰ Hiernach definiert der Zweck der Einrichtung ihren Sachgehalt, unabhängig von allen anderen Bestimmungen, Deutungen und Motiven; offenkundig ist diese Definition nicht auf eine empirische Überprüfbarkeit hin angelegt, bei der man beispielsweise Mitglieder nach ihren Wahrnehmungen befragen könnte, sondern es wird bewusst kontrafaktisch eine normative Überzeugung als »objektiver Sachverhalt« ausgegeben. So kann man reden, aber wohl nur, indem man die alltagssprachliche Wortbedeutung verändert. Jedenfalls wird man kaum bestreiten können, daß das Konzept der Dienstgemeinschaft keinen hinreichend empirisch identifizierbaren Tatbestand und auch keinen eindeutigen Rechtsbegriff bezeichnet, sondern eine Selbstauffassung kirchlicher Einrichtungen und vielleicht ein Leitbild meint, welche sehr unterschiedlich gedeutet werden können. Für diesen Befund gibt es plausible Erklärungsgründe. Ich nenne nur zwei Aspekte:

a) Die mir bekannten theologischen Reflexionen zur Begründung und Gestalt kirchlicher Diakonie verknüpfen in der Regel drei Argumentationslinien. Sie verweisen erstens auf den dem christlichen

⁵⁸ Präambel vom 10. 6. 1988, zit. bei *H. Beyer/H.-G. Nutzinger/H. Fischer*, a. a. O. (Anm. 26), 47.

⁵⁹ *R. Ricardi*, a. a. O. (Anm. 11), 46 (Hervorhebung. W. L.).

⁶⁰ In: *H. Beyer/H.-G. Nutzinger/H. Fischer*, a. a. O. (Anm. 26), 312–322 (313 f.).

Leben unabdingbaren Dienstcharakter; das elementare Paradigma ist die Erzählung vom barmherzigen Samariter (Lk 10, 25–37). Gerd Theißen hat in einer eingehenden Interpretation⁶¹ dieses Beispiel mit berechtigten heutigen Kritiken an organisierter Hilfstätigkeit ins Gespräch gebracht und u. a. gezeigt, daß das Vorbild des Samariters zu erkennen gibt, daß Hilfe und ihre Motivation allgemein-menschliche Phänomene sind, welche immer nur unter Bedingungen der Begrenztheit und Mißdeutbarkeit des helfenden Handelns ins Werk gesetzt werden können. – Daneben steht zweitens jene Argumentationslinie, die nach den institutionalisierten Formen der Verwirklichung derartigen Helfens fragt; diese Linie beruft sich regelmäßig auf grundlegende Aussagen paulinischer Ekklesiologie (I Kor 12; Röm 12; Eph 4) und nimmt das Bild vom Leib Christi als Maßstab und Richtschnur gemeindlich organisierten Helfens. – Schließlich tritt häufig der Hinweis auf die Erfordernisse einer gleichsam gemeindespezifischen Organisationsform hinzu, wenn, vorzugsweise im Blick auf Mt 20, 25–28 par. das Prinzip der Gleichheit aller Mitarbeiter beziehungsweise die Umkehrung hierarchischer Beziehungen im Dienen von Christenmenschen betont werden. Paul Philippi⁶² spricht geradezu von einer diakonischen Grundregel, daß Hilfe die Form eines Gegenbildes zu menschlicher Herrschaftsausübung finden müsse. Für diese Auffassung wird heute gelegentlich auch auf die 4. These der Barmer Theologischen Erklärung⁶³ verwiesen, obwohl deren Pointe zu ihrer Zeit vor allem darin lag, die Einführung des Führerprinzips in der Kirche abzuwehren.

Wie indes diese drei Elemente – Dienstcharakter, Gemeindegewirkllichkeit, Egalität – konkret zu verknüpfen sein möchten, bleibt häufig offen. Wer primär einer biblisch-ekklesiologischen Perspektive folgt und die Kirche als *communio*, als wechselseitig verbundene und verpflichtete Gemeinschaft sieht, neigt oft zu einem Verständnis der diakonischen Dienstgemeinschaft als einer Kontrastgesellschaft zum So-

⁶¹ G. Theißen, Die Legitimitätskrise des Helfens und der barmherzige Samariter. Ein Versuch, die Bibel diakonisch zu lesen, in: G. Röckle (Hg.), Diakonische Kirche, a. a. O. (Anm. 32) 46–76

⁶² P. Philippi, Christozentrische Diakonie, Stuttgart 1963 (2. Aufl. 1975).

⁶³ »Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.«

zialstaat. Die diakonische Gemeinde soll ihre Arbeit nicht am »System der Bedürfnisse« orientieren, meint Jürgen Moltmann, sondern eine Alternative dazu darstellen: »Je mehr sie sich ihres Ursprungs in der Gemeinde bewußt wird, um so mehr wird sie sich auf den Aufbau von selbständigen Gemeinschaften an den Grenzen der sozialen Isolation richten.«⁶⁴ Das institutionelle Leitbild ist hier die kleine Gemeinschaft (Kommunität, Orden) entschiedener Christen. Ist damit die Volkskirche als in komplexen Verhältnissen operierender Agent organisierter Hilfe abgeschrieben?

b) Eine vermittelnde Auffassung findet man vor allem in lutherischen Traditionen begründet. Barmherzigkeit sprengt danach die Grenzen organisierter Religion und ist immer wieder gezwungen, »ihren Ort in der nicht-sakralen Welt zu suchen, wo die konkrete Not zu Hause ist.«⁶⁵ Das war übrigens schon eine elementare Einsicht frühchristlicher Diakonie; sehr zum Erstaunen der heidnischen Umwelt.⁶⁶ Diese Wendung nach außen, verbunden mit der Inanspruchnahme kommunaler und staatlicher Ressourcen, muß keineswegs im Gegensatz zu besonderen kirchlichen Formen und Strukturen des Helfens stehen. Zur Zeit der Reformation wurden vielfach die Erträge säkularisierter Kirchengüter für Zwecke öffentlicher Daseinsvorsorge wie Schulen, Stipendien oder Spitäler verwendet. Die kirchlichen Kastenordnungen des 16. Jahrhunderts regelten nüchtern, pragmatisch und detailliert Kriterien, Verwaltung und Aufwand der Armenfürsorge einschließlich wirtschaftlicher Krisenvorsorge mittels Notvorräten an Getreide oder Brennholz. Vor allem ist bemerkenswert, daß und wie an der Verwaltung des »gemeinen Kastens« Vertreter der verschiedenen Stände und ebenso geistliche wie weltliche Instanzen beteiligt werden.⁶⁷ Verwundern kann nicht, daß deren jeweiliges Verhältnis – im lutherischen wie im reformierten Bereich – durch Kooperation, aber

⁶⁴ J. Moltmann, *Diakonie im Horizont des Reiches Gottes. Schritte zum Diakontentum aller Gläubigen*, Neukirchen-Vluyn 1984, 21.

⁶⁵ G. Wingren, Art. Barmherzigkeit IV. Ethisch, TRE V, 232–238 (235), ähnlich der Ansatz bei H. Ringeling, *Der diakonische Auftrag der Kirche*, Bern/Stuttgart 1985.

⁶⁶ Vgl. K. Thraede, *Diakonie und Kirchenfinanzen im Frühchristentum*, in: W. Lienemann (Hg.), a. a. O. (Anm. 27), 555–573.

⁶⁷ Vgl. M. Stupperich, *Die Neuordnung der Kirchenfinanzen im Zeitalter der Reformation und ihre Voraussetzungen*, in: W. Lienemann (Hg.), a. a. O. (Anm. 27), 602–681 (bes. 625–632).

auch durch Rivalität und Konflikt geprägt sein konnte, ohne daß sich dafür konfessionsspezifische Merkmale zur Erklärung ausmachen lassen. In der Folge scheinen die diakonischen Impulse reformatorischer Kirchenordnungen meist ähnliche Ergebnisse zu zeitigen: »Die weltliche Obrigkeit nimmt sich der Sozialhilfe konsequenter an als in vergleichbaren katholischen Gebieten.«⁶⁸ Die konkrete Mannigfaltigkeit im Wechselspiel von individuell-religiöser Motivation gemeindlicher Initiative und staatlicher Unterstützung und die Einordnung in verschiedene rechtliche Formen kann man sich kaum reich genug vorstellen. Nachdem schließlich im 19. Jahrhundert vereinsrechtliche Gestaltungen dominiert haben, brachte das 20. Jahrhundert, besonders nach dem II. Weltkrieg, in Deutschland eine Verkirchlichung der Diakonie – früh begleitet von der Klage über ihre Verstaatlichung.

Wichtig ist, daß auch diese Formen des kirchlichen Dienstes den drei erwähnten Grundelementen von Dienstcharakter, Gemeindebezug und Egalität Raum geben, indem sie weltliche Strukturen, Rechts- und Organisationsformen benutzten und mit deren Hilfe den diakonischen Auftrag zu verwirklichen suchten.

c) In dieser Konstellation waren von jeher Spannungsmomente und Konfliktpotentiale enthalten. Diese begegnen in der Gegenwart besonders in den Auseinandersetzungen um Verständnis, Anspruch und verpflichtenden Charakter der »Dienstgemeinschaft«. Ihrem ekklesiologischen Grundriß nach enthält diese unaufgebar die Bestimmung der vollständigen, wechselseitigen Verpflichtung von *Dienstgeber* und *Dienstnehmer* gegenüber der für beide konstitutiven Aufgabe, und zwar einschließlich des egalitären, anti-hierarchischen Grundzuges der Organisationsgestalt. Die Einbettung dieses »Dienstes« in die Strukturen einer funktional und schichtenmäßig differenzierten Gesellschaft und insbesondere die Beschäftigung der Mitarbeiter im Lohnarbeitsverhältnis, wie es sonst in der Marktgesellschaft für abhängige Erwerbsarbeit charakteristisch ist, stehen aber in einem Spannungsverhältnis zu jener ursprünglichen ekklesiologischen Orientierung. Die modernen Formen der Personalgewinnung, Qualifikation und Besoldung, aber auch die Rentabilitätsorientierung der Betriebsführung, ihre Wirtschaftlichkeitskriterien und Rationalisierungserfordernisse, die durchaus externe Ursachen haben mögen, werden typi-

⁶⁸ P. Philippi, Art. Diakonie I. Geschichte der Diakonie, TRE VIII, 621–644 (633).

scherweise von vielen Mitarbeitern als mit dem angestrebten Auftrag, den das Leitbild bezeichnet, schwer oder gar nicht vereinbar empfinden. Die empirischen Befunde von Beyer, Nutzinger und Fischer zum Thema »Arbeitszufriedenheit« haben gezeigt, daß in der Diakonie neben Problemen wie Arbeitsbelastung und Bezahlung, die nicht kirchenspezifisch sind, insbesondere mangelnde Mitwirkungs- und Partizipationsmöglichkeiten wesentliche Ursachen für »Unzufriedenheit« darstellen⁶⁹, während anscheinend im engeren kirchlichen Bereich vor allem Überstundenregelungen als problematisch empfunden werden, welche ihrerseits auf das Spannungsverhältnis von ehrenamtlicher Mitarbeit und hauptamtlicher Tätigkeit bezogen sind. Auch wenn statistische Befunde typischerweise von der Art sind, daß die Betroffenen im Einzelfall für sich selbst den repräsentativen Charakter der Analyse bestreiten mögen, müssen sie doch insgesamt nachdenklich stimmen. Sie zeigen nämlich, daß besonders Einrichtungen der Großdiakonie in kirchlicher Trägerschaft sich nicht wesentlich von vergleichbaren nicht-kirchlichen Werken unterscheiden. Warum, so fragt dann zumindest ein Teil der Mitarbeiter, soll man dann aber so sehr auf der Besonderheit und Eigenständigkeit kirchlicher Werke und besonders ihrer rechtlich selbständigen Regelungsbefugnisse bestehen, wenn deren Profil nicht ohne weiteres von demjenigen anderer Träger zu unterscheiden ist?

In diesem Zusammenhang ist allgemein zu fragen, ob nur dann genuin kirchliches Recht im engeren Sinne vorliegt, wenn dieses auf expliziten theologischen Aussagen und Kriterien beruht, so dass rechtliche Konflikte, etwa im Bereich von Organisations-, Planungs- oder Personalfragen, legitim nur nach Maßgabe theologischer Sätze und entsprechender Ableitungen eindeutig entschieden werden dürften. Ich denke, daß ein derartiges normativ-deduktives Verfahren dem evangelischen Kirchenrecht schon vom Ansatz her wesentlich fremd ist. Es ist zwar unaufgebar an biblischen Weisungen orientiert, diese verstanden als Inbegriff des Richtungssinnes derjenigen Überlieferungen, die das Verhalten und Handeln der Glieder der Kirche bestimmen. Aber diese Weisungen bilden nicht wie im Schema von Norm und Anwendung die Deduktionsbasis für Sätze des positiven Kirchenrechtes, so daß es nur um die gleichsam technische Umsetzung eines

⁶⁹ H. Beyer/H. G. Nutzinger/H. Fischer, a. a. O. (Anm. 26), 175–187, 245 f.

zeitunabhängigen und eindeutigen autoritativen Willens ginge. Diese These folgt ihrerseits aus der Einsicht, daß der Grund der Kirche selbst nicht rechtlicher Art, sondern rechtsermöglichender Art ist. Daraus wiederum folgt, daß die Erfüllung des Dienstauftrages der Kirche in sehr verschiedenen Gestalten legitim möglich ist, daß eine rechtliche Vereinheitlichung außer aus Gründen funktionaler Zweckmäßigkeit nicht geboten sein kann und daß es darauf ankommt, unter allen Umständen nach der »Verbesserlichkeit«, der *reformatio* des Rechtes zu fragen.

3. Differenzierte Dienstgemeinschaft

Der »objektive Sachverhalt« der Dienstgemeinschaft bezeichnet anscheinend je länger desto weniger eine empirisch ausweisbare Tatsache als vielmehr eine normative Bestimmung, deren Anspruch und Tragweite von den Betroffenen sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Das normative Verständnis von Bruderschaft beziehungsweise Geschwisterlichkeit hat überdies immer wieder dazu herhalten müssen, Abhängigkeitsstrukturen gegen Kritik zu immunisieren. Diese historische Erfahrung wirkt bis heute nach. Was ist gleichwohl am ursprünglichen Sinn des *diakonos* von Mt 20, 26 unverlierbar und unverzichtbar?

Vielleicht ist es nützlich, in diesem Zusammenhang an die Unterscheidung jener vier unverzichtbaren Grundgestalten der Kirche zu erinnern, die Hans Dombois entwickelt hat.⁷⁰ Er unterscheidet als irreduzibel komplementäre und je für sich eigenständige Gestalten der Kirche Jesu Christi die örtliche Gemeinde, die Orden, Kommunitäten oder Dienstgruppen, die regionale Kirche und die kirchliche Föderation. Es ist nun leicht zu sehen, daß Gleichheit, Dienstbarkeit und Verfügbarkeit unter den Gliedern der Gemeinde in diesen vier Grundformen sehr unterschiedliche Gestalten annehmen müssen. Für Orden, Kommunitäten und Dienstgruppen dürfte gelten, daß in ihnen als (kleinen) Personalgemeinden mit unmittelbaren Interaktionsformen geschwisterliche Gleichheit, ja Dienstbarkeit aus personaler Freiheit gewollt wird und hervorgeht. Die örtliche Gemeinde oder ein regionaler kirchlicher Verband, die Träger einer diakonischen Einrich-

⁷⁰ Das Recht der Gnade. Ökumenisches Kirchenrecht II, Bielefeld 1974, 35–51.

tung sind, unterliegen dagegen anderen personalpolitischen Anforderungen und Regelmäßigkeiten; sie können unter volkskirchlich-säkularen Bedingungen bei ihren Mitarbeitern nicht dieselbe Motivation und entsprechende umfassende Dienstbereitschaft voraussetzen, und sie sollen dies nach meiner Überzeugung auch nicht, wenn sie faktisch die Lebensbedingungen einer pluralistisch verfassten Volkskirche bejahen. Auf der Ebene funktionaler Sozialbeziehungen genügt die Annahme einer besonderen Motivation und Dienstbereitschaft nicht, um die Einwilligung in vergleichbar eingeschränkte Partizipationsmöglichkeiten normativ erwarten zu können. Deshalb sollte man das Leitbild der Dienstgemeinschaft nach gruppen- und organisationsspezifischen Merkmalen, Prinzipien der Personalgewinnung und dem Grad der jeweiligen Kirchennähe von Einrichtungen und Tätigkeitsmerkmalen differenzieren. Kurz gesagt: Orden und Kommunitäten stehen im Zeichen von *Geschwisterlichkeit* und wechselseitiger Dienstbarkeit, aber Gewerkschaften fordern zurecht umfassende Mitbestimmung und *Solidarität*. Die Äquivokationen im Begriff »Dienst« dürfen hier tiefgreifende strukturelle Unterschiede nicht verdecken. Nur wenn man diese Differenzen deutlich bezeichnet und vielleicht die Fiktion eines einheitlichen Rechtsbegriffs der »Dienstgemeinschaft« aufgibt, kann man die verschiedenen »Dienste« in ihrer Eigenart angemessen verstehen und rechtlich ordnen.

Aus dieser Überlegung folgt für mich, daß man unterschiedliche Gestaltungsformen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes nebeneinander verwirklichen sollte, in erster Annäherung den vier ekklesialen Grundtypen von Dombois entsprechend. Das würde bedeuten, daß man an Unterschiede und Übergänge zwischen spezifisch kirchlichen (Orden mit individuellen Gelübden, eigenen Rechtsformen und Distanz zu bürgerlichen Rechtsprinzipien) und gänzlich säkularen Rechtsformen zu denken hätte, welche durchaus im Raum einer sichtbaren Kirche koexistieren können. In mancher Kommunität wäre schon der »Dritte Weg« eine unangemessene Form der Konflikt-schlichtung, während aus theologischen Gründen schwer zu sehen ist, warum weltliche tarifvertragliche Regeln bis hin zu einem Streikrecht (mit vereinbarten Begrenzungen) grundsätzlich dem Wesen der Kirche widersprechen müssen.⁷¹ Die Theologie kann hier nicht Deduktionen

⁷¹ Das Streikrecht ist in allen Diskussionen um den sog. »Dritten Weg« im kirch-

bis hin zur Ebene pragmatischer Rechtsgestaltung liefern, sondern nur dafür plädieren, aufgaben- und mitarbeiterbezogen für verschiedene Arbeitsfelder unterschiedliche Mischungen von kirchlichem und staatlichem Recht zu suchen. Dafür spricht nicht zuletzt der internationale Vergleich entsprechender Gestaltungsformen. Dieser Ansatz geht davon aus, dass die Kirche als »ein Stück Welt« (Bonhoeffer) sich stets weltlicher Ordnungsformen – einschließlich des Kirchenrechtes – bedienen muß, um ihren »Heildienst« zu üben.

Für diese Ordnungen gibt es aber einige Merkmale und Kriterien, die zwischen dem unverfügbaren Auftrag und der freien Gestaltung durch menschliches Recht vermitteln können:

a) Der kirchliche Dienst muß der individuellen religiösen Motivation zu geistlichem, seelsorgerlichem, therapeutischem und sozialem Engagement Raum geben. Er muss seinen Mitarbeitern Gelegenheit bieten, ihre individuelle Begabung und fachliche Qualifikation den weniger leistungsfähigen, behinderten, jungen, alten oder kranken Menschen in der Gesellschaft zukommen zu lassen. Bevor ein kirchlicher Dienstherr seine Rechte als Arbeitgeber wahrnimmt, hat er die ihm im diakonischen Auftrag der Kirche vorgegebene Pflicht, Gelegenheiten zum Helfen, Pflegen und Heilen anzubieten. Damit verbindet sich ein Verständnis der »Dienstgemeinschaft« als *Ort* und *Gelegenheit*, als einzelne Person in Gemeinschaft mit anderen in streng religiös bestimmten wie auch in durchaus weltlichen Formen dem Sendungsauftrag der Kirche zu entsprechen, aber gerade nicht die Annahme, daß die Ordnung der Arbeitsbeziehungen als solche vom Bekenntnis der Kirche her *nur* durch kircheneigenes Recht gestaltet werden müsse oder könne.

b) Die Arbeitgeber im kirchlichen Dienst, die zur Ordnung ihrer Einrichtungen und Handlungen Recht übernehmen, festsetzen, anwenden und auslegen, unterliegen denselben Anforderungen, die sie

lichen Arbeitsrecht der neuralgische Punkt. Ich halte dies für eine von beiden Seiten, den Kirchen wie den Gewerkschaften, künstlich aufgebauchte Prinzipienfrage, denn einerseits sehe ich nicht, inwiefern Streiks – wie andere Formen von Boykotts – grundsätzlich evangeliumswidrig sein sollen, und andererseits haben die Gewerkschaften seit Jahrzehnten weitgehende Angebote zu besonderen Schlichtungsvereinbarungen gemacht, die faktisch auf eine Nicht-Anwendung der Streikwaffe hinauslaufen; vgl. dazu A. Rothländer, Kirche und Arbeitsrecht – Zur Einleitung, in: Arbeit und Recht. Sonderheft Kirche und Arbeitsrecht, Stuttgart 1979, 1–2.

selbst anderen Arbeitgebern gegenüber begründen und geltend machen. Soweit das Rechtsethos einer Gesellschaft Gegenstand kirchlicher Verkündigung und sozialetischer Lehre ist (einschließlich des Ethos des Arbeitsrechtes insbesondere im Kontext wirtschaftsethischer Urteilsbildung), sollten die Kirchen gar nicht anders verfahren, als diese Lehren und Überzeugungen auch für sich selbst als Arbeitgeber zugrundelegen. (Ich denke, dass auch für innerkirchliches – menschliches – Recht gilt, was ApolCA 16 lehrt: *Nec fert evangelium novas leges de statu civili, sed praecipit, ut praesentibus legibus obtemperemus.*⁷²)

c) Zugleich gilt, daß die Kirchen die Begründung und Gestaltung ihrer Ordnungen nicht fremdbestimmen lassen dürfen. Dies gilt nicht nur für die Ordnungen von Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, sondern auch für den ganzen erzieherischen und karitativen Bereich. Insbesondere Entscheidungen über die Besetzung von Ämtern und die Verwaltung der Finanzen können nicht fremden Anordnungen unterworfen werden. Dieses Selbstbestimmungsrecht findet seine äußere Schranke bekanntlich an den verfassungsrechtlichen Grundbestimmungen und dem »für alle geltenden Gesetz«. Davor freilich liegt es gerade in der Freiheit der Kirche, weltliches Recht zu rezipieren, das besonders im Felde der Diakonie allgemeinen Grundsätzen der Solidarität und Partizipation zu entsprechen versucht.

d) Wenn schließlich kirchenrechtliche Regelungen, die ihren formalen Legitimationsgrund im verfassungsmässig garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirche haben, Gegenstand der Kritik werden – auch von außerhalb der Kirche –, dann genügen auf Dauer zur Beibehaltung dieser Regelungen weder positiv-rechtliche noch pragmatische Argumente. Nur rechtliche Bestimmungen, die im Streitfall letztlich mit theologischen Gründen hinsichtlich ihrer Geltungsansprüche einleuchtend gemacht werden können, dürften langfristig Bestand haben und dem Auftrag der Kirche entsprechen.

⁷² BSLK 308.

III. Folgerungen

Für die Begründung der Leitvorstellung der Kirche und ihrer Einrichtungen als »Dienstgemeinschaft« ist eine Besinnung auf biblische Überlieferungen, Institutionen in der Geschichte der Kirchen und ekklesiologische Basisthesen nicht ausreichend, wenn nicht die historisch veränderlichen Strukturbedingungen gleichzeitig bedacht werden, unter denen das Leitbild verwirklicht werden kann. Dazu gehören nicht zuletzt auch die allgemein geteilten Anforderungen an ein modernes Arbeitsrecht, welches hinreichende Mitbestimmungs- und, im Konfliktfall, Schlichtungsmöglichkeiten umfassen muß. Auf jeden Fall sollte man nicht annehmen, daß das von der Kirche definierte Konzept der Dienstgemeinschaft schon deshalb allgemeiner Zustimmung sicher sein kann, weil es durch die Rechtsprechung in einer Weise gesichert ist, welche sehr weitgehend dem in den einschlägigen Gerichtsverfahren und den entsprechenden Veröffentlichungen zum Ausdruck gebrachten kirchlichen Selbstverständnis entspricht. Neben der theologischen und rechtlichen Betrachtung muß daher auch stets die Alltagswirklichkeit in den kirchlichen Diensten bedacht werden.

Aus den bisherigen Überlegungen könnte sich folgende allgemeine Erwägung nahelegen: Man sollte die verschiedenen Arten und Bereiche des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes bewußt nach ihrer Nähe zum Verkündigungsauftrag der Kirche einerseits, nach Art und Ausmaß der Ähnlichkeit mit vergleichbaren weltlichen Tätigkeiten und Strukturen andererseits differenzieren. Je näher ein kirchliches Tätigkeitsfeld entsprechenden weltlichen Einrichtungen steht, um so mehr spricht für die Übernahme allgemeiner staatlicher Rechtsformen. Die Klosterbrauerei verträgt einen Betriebsrat, und auch die Muslimin sollte im Krankenhaus in die Mitarbeitervertretung gewählt werden können. Welche Ebehindernisse bei Angehörigen fremder Religionen gelten sollen, wird sich nach dem jeweiligen Stand des interreligiösen Gespräches richten, das in einer Kirche geführt wird. Und im Blick auf die Gewährleistung eines staatlichen oder kirchlichen Rechtsweges sollte man auf das Kriterium des individuell optimalen Rechtsschutzes achten. In all dem aber kommt es nicht zuletzt auf die praktische Seite des Umganges mit rechtlichen Konflikten an, das heißt auf *aequitas*, *liberalitas* und *caritas*.

Eine unmittelbar daraus folgende Frage lautet dann, ob es klug oder

gar notwendig ist, auf dem Weg zur Ausbildung eines kircheneigenen Arbeitsrechtes weiterzugehen. Daß dies von Verfassungen wegen erlaubt ist, kann derzeit kaum strittig sein, auch wenn gut vorstellbar ist, daß die kirchenfreundliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes aus den sechziger und siebziger Jahren künftig auch einmal Korrekturen erfahren könnte. Die Kernfrage ist aber, ob die Kirchen gut daran tun, von allem, was ihnen rechtlich an Gestaltungsfreiheit und Interessenwahrnehmung möglich ist, auch Gebrauch zu machen.

Priorität bei der Beantwortung dieser Frage sollte im diakonischen Bereich das Kriterium der Wirksamkeit der Hilfe haben. Das Beispiel des barmherzigen Samariters hat ja auch die Nebenpointe, daß der Zweck der Hilfe die kultisch-religiösen Motive und Legitimationsformen eindeutig relativiert. Aktuell ist für mich nicht zu sehen, daß in der konkreten Frage der Arbeitsbeziehungen die Kirchen aus Gründen von Lehre und Bekenntnis daran gehindert wären, übliche Tarifverträge abzuschliessen, vermutlich mit Spezifikationen, die die jeweiligen Zwecke und Tätigkeitsmerkmale berücksichtigen. Zwingende *theologische* Gründe, statt dessen am »Dritten Weg« festzuhalten⁷³, vermag ich nicht zu erkennen. Im übrigen ist zu bedenken, daß der – nicht frei disponible – Dienstcharakter christlicher Existenz nach reformatorischem Berufsverständnis sehr wohl auch in rein weltlichen Anstellungsverhältnissen verwirklicht werden kann; gerade die latente Tendenz, kirchliche Dienstgemeinschaften gegenüber weltlichen Berufen quasi religiös zu überhöhen, ist alles andere als unbedenklich. Diakonisches, missionarisches und entwicklungspolitisches Handeln von Christen ist, wie schon erwähnt, nicht exklusiv an kirchliche Organisationsformen gebunden.

Letztlich empfinde ich also den Streit um einen kircheneigenen »dritten« oder gar »vierten« Weg⁷⁴ als ein zunehmend steriles Schein-

⁷³ Vgl. dazu zuletzt G. *Grethlein*, Entstehungsgeschichte des Dritten Weges, ZevKR 37, 1992, 1–27, sowie die Anfragen von K. *Schlaich*, Der Dritte Weg – eine kirchliche Alternative zum Tarifvertragssystem?, JZ 35, 1980, 209–218; vgl. weiter W. *Fuchs-Staatsmann*, Die Mitarbeitervertretung als betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten in der Kirche, in: H. W. *Jablonowski* (Hg.), Kirche und Gewerkschaften im Dialog I, Bochum 1987, 169–196; R. *Weiser*, Unterwegs von der Ziel- zur Handlungsgemeinschaft? Anmerkungen zum Verhältnis der evangelischen Kirche zu den Gewerkschaften und zu ihrer politischen Verantwortung in Wirtschaft und Arbeitsrecht, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5/1991, 294–312.

⁷⁴ Dafür plädiert G. *Brakelmann* im Nachwort zu H. *Beyer/H.-G. Nutzinger*/

gefecht. Denn wenn man den in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst üblichen Weg des frei vereinbarten kollektiven Tarifvertrages wählt, werden doch ergänzende und modifizierende Bestimmungen den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes Rechnung tragen können und müssen, wie dies in der Kirche von Nordelbien der Fall ist. Und umgekehrt zeigt die Praxis des Dritten Weges, daß sehr weitgehend die Regelungen des weltlichen Arbeitsrechtes übernommen werden, so daß Johannes Busch sagen kann: »Das von uns angewandte Arbeitsrecht ist faktisch eben kein eigener Weg; einer Abkoppelung vom Arbeitsrecht und von den Tarifen des öffentlichen Dienstes wagt niemand mehr das Wort zu reden.«⁷⁵

Schließlich haben die jüngsten Auseinandersetzungen vor der Verabschiedung des neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD⁷⁶ gezeigt, daß vor allem die praktischen, konkreten Chancen und Formen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb im Mittelpunkt der Diskussion gestanden haben. Das hat den oft von Gewerkschaftsseite betonten prinzipiellen Charakter der arbeitsrechtlichen Kontroversen nach meinen Beobachtungen deutlich relativiert. Mir scheint jedenfalls, dass eine gewisse Verschiebung der Auseinandersetzungen von den juristischen Grundsatzfragen zu den betriebsbezogenen, praktischen Problemen wirksamer Mitarbeit und Mitgestaltung stattgefunden hat. Hauptkritikpunkt am EKD-Entwurf von gewerkschaftsnaher Seite ist die Tatsache, daß bewährte Formen der Mitbestimmung in einigen Landeskirchen und diakonischen Werken durch das neue Gesetz geschmälert würden. Demgegenüber wäre doch wohl geltend zu machen, dass es kirchlichen Einrichtungen zukäme, Mitbestimmungsmöglichkeiten auf allen Ebenen zu optimieren. Dabei fällt

H. Fischer, a. a. O. (Anm. 26), 327–334. Unter einem »vierten Weg« versteht Brakelmann die Entwicklung einer »genossenschaftlich organisierten Dienstgemeinschaft« (332), die mehr Partizipation, Mitverantwortung und Mitbestimmung als das weltliche Recht verwirklicht, also nach der Reformfähigkeit des Rechtes im Dienste gelungener sozialer Beziehungen fragt, dabei aber die Gestaltungsautonomie der Kirche um keinen Deut schmälert (333). Wie realistisch diese Option ist, lasse ich offen.

⁷⁵ *J. Busch*, Leitung verantworten. Was heißt Leitung zwischen Management und Seelsorge? in: *G. Röckle* (Hg.), *Diakonische Kirche*, a. a. O. (Anm. 32), 86–105. Eine andere Frage ist, ob und wie die Kirchen neue arbeitsrechtliche Wege im Dienst einer aktiven Beschäftigungspolitik wählen können, die auch für andere öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse übernehmbar sein können.

⁷⁶ Vgl. epd-Dok. 9–13–16/1992.

schließlich wohl die Hauptverantwortung in den sensitiven Bereich der Personalförderung. Gerade auf diesem Felde sollten kirchliche Einrichtungen investieren, wenn der Sozialstaat zum Sparen gezwungen ist, denn durch ihren Glauben motivierte Mitarbeiter, die real mitbestimmen, sind das entscheidende »human capital« der Kirche.