

Wissenschaftliche Arbeit im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an
Gymnasien im Fach Katholische Religion, eingereicht dem Landesschulamt,
Prüfungsstelle Frankfurt am Main.



Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes am Beispiel der Caritas im Erzbistum Köln

Verfasserin:

Beate Meyer-Eppler
Große Seestr. 40, 60486 Frankfurt am Main
Beate.Meyer-Eppler@gmx.de

Gutachter:

Prof. Dr. Claus Arnold

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	I
Interviewverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis.....	VII
1. Einleitung	1
1.1 „Wo katholisch drauf steht...“	1
1.2 Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht	4
1.3 Die Erklärung vor der Grundordnung.....	5
2. <i>Die Erklärungen der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst versus Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverträge</i>	6
2.1 Der Aufbau der bischöflichen Ordnungen.....	6
2.2 Die inhaltlichen Unterschiede der Erklärungen und der Grundordnung	7
2.2.1 Die Unterschiede im Verständnis der Dienstgemeinschaft	7
2.2.2 Die Unterschiede bezüglich der Loyalität der Arbeitnehmer	9
2.2.3 Die Unterschiede hinsichtlich der Glaubwürdigkeit der Kirche.....	12
2.2.4 Die Unterschiede im Bereich der Trägerverantwortung.....	13
3. Die Entstehung der Erklärungen und der Grundordnung	15
3.1 Die Anfänge des kirchlichen Arbeitsrechts	15
3.1.1 Die Stellung der Kirche im Staat	15
3.1.2 Auf dem Weg zum Dritten Weg.....	17
3.1.3 Die erste Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht	22
3.2 Der Entstehungshintergrund der Erklärung von 1983	23
3.2.1 Erstmals eine Rahmenordnung zum kirchlichen Dienst.....	23
3.2.2 Weniger Ordensangehörige und mehr Laien im kirchlichen Dienst	24

3.2.3	Der gesellschaftliche Wandel	26
3.2.3.1	Die Kirche nach dem zweiten Weltkrieg	26
3.2.3.2	Weniger Ehen und mehr Scheidungen.....	29
3.2.3.3	Die neue Berufstätigkeit der (verheirateten) Frau	30
3.2.3.4	Das Zweite Vatikanische Konzil und der geringere Einfluss christlicher Wertvorstellungen auf staatliche Entscheidungen	31
3.2.4	Die Entwicklung der Rechtsprechung	32
3.3	Die Entstehung der Erklärung von 1983.....	35
3.4	Der Entstehungshintergrund der Erklärung von 1993 und der Grundordnung	37
3.4.1	Die Notwendigkeit der Überarbeitung.....	37
3.4.2	Die theologische Kritik an der Erklärung von 1983	38
3.4.3	Der Wertewandel und die deutsche Wiedervereinigung	40
3.4.4	Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 1985.....	43
3.5	Die Entstehung der Erklärung von 1993 und der Grundordnung	45
4.	Wie sich die historischen Gegebenheiten auf die Erklärungen und die Grundordnung auswirkten	47
4.1	Einfluss der historischen Gegebenheiten auf die Erklärung von 1983	47
4.2	Einfluss der historischen Gegebenheiten auf die Erklärung von 1993 und die Grundordnung	50
5.	Über die Erfüllung der Erklärung von 1993 und der Grundordnung in kirchlichen Einrichtungen am Beispiel der Caritas im Erzbistum Köln.....	54
5.1	Kirchlicher Dienst in den Einrichtungen der Caritas?	54
5.2	Die Anforderungen der Erklärung von 1993 und der Grundordnung an kirchliche Einrichtungen	56
5.3	Die im Diözesan-Caritasverband getroffenen Maßnahmen zur Erfüllung der aktuellen bischöflichen Ordnungen	58

5.3.1	Die ergriffenen Maßnahmen bezüglich der Einstellung neuer Mitarbeiter	58
5.3.2	Die ergriffenen Maßnahmen im Hinblick auf laufende Arbeitsverhältnisse.....	60
5.3.3	Die ergriffenen Maßnahmen bei Verstößen der Mitarbeiter gegen die Glaubens- und Sittenlehre.....	63
5.4	Wird der Diözesan-Caritasverband den Anforderungen der Erklärung von 1993 und der Grundordnung gerecht?	63
5.5	Das kirchliche Arbeitsrecht auf dem Prüfstand	70
6.	Fazit.....	77
Anhang		80
	Tabellen.....	80
	Transkribierte Interviews	89
	Literaturverzeichnis.....	100
	Rechtsverbindliche Erklärung.....	117

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	<i>Absatz</i>
Art.	<i>Artikel</i>
AVO	<i>Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst</i>
BAG	<i>Bundesarbeitsgericht</i>
BAGE.....	<i>Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, amtliche Sammlung</i>
BetrVG	<i>Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952</i>
BGB	<i>Bürgerliches Gesetzbuch</i>
BPersVG	<i>Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz vom 5. August 1955</i>
can.	<i>Canon</i>
CIC	<i>Codex Iuris Canonici von 1983</i>
e.V.	<i>eingetragener Verein</i>
EKD	<i>Evangelische Kirche in Deutschland</i>
ev.	<i>evangelisch</i>
GG.....	<i>Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland</i>
GS.....	<i>Grundsatz</i>
HS.....	<i>Halbsatz</i>
KODA	<i>Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes</i>
KSchG	<i>Kündigungsschutzgesetz</i>
LAG	<i>Landesarbeitsgericht</i>
MAVO	<i>Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung</i>
rk.	<i>römisch-katholisch</i>
Rnr.....	<i>Randnummer</i>
WRV	<i>Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919</i>

Interviewverzeichnis

Interview 1: Persönliches Interview mit Herrn Feldhoff vom 23. Juli 2013; autorisiert im August 2013.....	89
Interview 2: Persönliches Interview mit Herrn Schrage vom 19. Juli 2013; autorisiert im November 2013.....	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die Inhalte der Erklärungen und der Grundordnung	80
Tabelle 2: Personalentwicklung in den Einrichtungen der Caritas von 1950 bis 1980	83
Tabelle 3: Ehescheidungen nach der Religionszugehörigkeit der Geschiedenen für Westdeutschland von 1952 bis 1980.....	84
Tabelle 4: Übersicht über die durch den Caritasverband Köln ausgeschriebenen Stellen.....	85
Tabelle 5: Übersicht über einige der in den anderen Verbänden im Diözesan- Caritasverband Köln ausgeschriebenen Stellen	87

1. Einleitung

1.1 „Wo katholisch drauf steht...“

„Wo katholisch drauf steht, muss auch katholisch drin sein“ – diese etwas zynisch gemeinte Aussage fiel in den Diskussionen vergangenen Jahres um den Wechsel der Trägerschaft eines vormals katholischen Kindergartens in Königswinter häufig.¹ Viele Eltern der Kindergartenkinder hatten die Entlassung der als überaus engagiert wahrgenommenen Kindergartenleiterin Bernadette Knecht kritisiert und bewirkten schließlich einen Trägerwechsel; heute untersteht der Kindergarten einer evangelischen Leitung. Hintergrund der Kündigung war folgender: Die geschiedene Kindergartenleiterin hatte ihrem Pfarrer, der zugleich für den Kindergarten zuständig war, berichtet mit ihrem neuen Freund zusammengezogen zu sein. Daraufhin erteilte er ihr die Kündigung. Begründet wurde die Kündigung durch die Unvereinbarkeit einer erzieherischen Tätigkeit in einer katholischen Einrichtung mit einem Verstoß gegen das eheliche Treuegebot: Knecht war zu Lebzeiten ihres aus kirchlicher Sicht weiterhin angetrauten Ehemannes mit einem anderen Mann zusammengezogen; es lag ein Verstoß gegen die Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche vor. Die Kündigung folgte den von der Kirche festgelegten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Diese sehen bei einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit der Kirche als letzte Maßnahme das Ausscheiden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters² vor, um zu gewährleisten, dass in einer Einrichtung, die die Bezeichnung ‚katholisch‘ trägt, auch tatsächlich katholische Werte gelebt werden.

Dass die Kirchen³ in Deutschland selbst entscheiden können, bei welchen Begebenheiten eine Kündigung rechtens und erforderlich sein kann, ist keineswegs selbstverständlich – etwas mit dem deutschen kirchlichen Arbeitsrecht Vergleichbares findet sich in keinem anderen Land der Welt. Seit jeher steht es den Kirchen in Deutschland zu ein selbständiges Arbeitsrecht für die im kirchlichen Dienst Tätigen zu gestalten. Der kirchliche Dienst vollzieht sich in sämtlichen Bereichen

¹ So wird dieser Satz in einem Schreiben des Kirchengemeindeverbandes Königswinter geäußert (Keller: Schreiben des Kirchengemeindeverbandes, zit. nach Müller: Gott hat hohe Nebenkosten, S. 173) und auch in Zeitungsartikeln zu dem Trägerwechsel verwendet (Baumann-Lerch: Wo katholisch drauf steht..., <http://www.publik-forum.de>).

² Zur Erleichterung des Leseflusses wird im Folgenden stets das generische Maskulinum verwendet.

³ Im Folgenden wird der Plural von Kirche für die Bezeichnung der evangelischen und katholischen Kirche verwendet; die Verwendung des Singulars bezieht sich auf die katholische Kirche.

der kirchlichen Grundvollzüge: In der Verkündigung des Evangeliums, im gottesdienstlichen Handeln, in der Gemeinschaft der Gläubigen sowie im Dienst am Mitmenschen. In diesen Bereichen sind neben Klerikern auch Laien beschäftigt; die größte Gruppe aus Laienkräften ist im Bereich der Diakonie in der Caritas tätig.⁴ Für die Laien im kirchlichen Dienst kann die Kirche – wie für Priester und Ordensangehörige auch – eigene arbeitsrechtliche Bestimmungen erlassen. Dieses Recht beruht auf dem Selbstbestimmungsrecht der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, das wegen der besonderen Verantwortung und Verpflichtung in der Erfüllung ihres Auftrages verfassungsrechtlich garantiert wird.

Die katholische Kirche machte vom Selbstbestimmungsrecht erstmals 1983 Gebrauch und erließ die *Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst*⁵ (im Folgenden kurz: Erklärung von 83); diese wurde 1993 überarbeitet, unter dem gleichen Titel bekannt gemacht⁶ (im Folgenden kurz: Erklärung von 93) und im selben Jahr um die *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*⁷ (im Folgenden kurz: Grundordnung) ergänzt. Die bischöflichen Ordnungen von 1993 haben bis heute Gültigkeit. Zuletzt beschloss der Verband der Diözesen Deutschlands zum 15. August 2011 eine Erweiterung hinsichtlich des Geltungsbereichs der Grundordnung. Diese unterstreicht die Aktualität der Fragestellung der vorliegenden Arbeit, hat jedoch auf das Ergebnis keine Auswirkungen und bleibt daher weitgehend unbeachtet.⁸

Doch die besonderen Anforderungen, die die Kirche an ihre Mitarbeiter im arbeitsrechtlichen Bereich durch die Erklärungen und die Grundordnung stellt, stoßen immer öfter auf Widerstand: Sie gelten in weiten Kreisen als überholt, wenn nicht gar als Zumutung für die Arbeitnehmer. Die Kirche hingegen hält daran fest, dass sie von denen, die in ihrem Dienst stehen, zur Wahrnehmung ihres Auftrages weitergehende Loyalitätsansprüche stellen darf als profane Arbeitgeber. Nicht wenige

⁴ Vgl. Thiel: Kleines Kompendium, S. 4.

⁵ Vgl. Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, 1983.

⁶ Vgl. Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, 1993.

⁷ Vgl. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

⁸ Die kirchlichen Einrichtungen, für die die Grundordnung bislang keine Geltung hatte, sind durch die Änderung von 2011 dazu aufgefordert, diese verbindlich in ihr Statut zu übernehmen. Durch diese Änderung reagierte man auf die Entscheidung des Delegationsgerichts des Obersten Gerichts der Apostolischen Signatur vom 31. März 2010, die eröffnete, dass kirchliche Einrichtungen selbst darüber entscheiden, ob sie die Grundordnung übernehmen oder nicht. (Vgl. Delegationsgericht Paderborn 42576/09.) Da der Prozess der verbindlichen Übernahme derzeit noch nicht abgeschlossen ist, wird im Folgenden nicht weiter auf die Änderung von 2011 eingegangen.

Arbeitnehmer betrifft die Frage, wie weitreichend die dienstlichen Ansprüche kirchlicher Arbeitgeber gehen dürfen: Nach dem Staat gelten die beiden großen Kirchen als zweitgrößter Arbeitgeber in Deutschland.⁹

Das kirchliche Arbeitsrecht gerät seit einigen Jahren stärker in die öffentliche Diskussion; die Brisanz dieser Thematik zeigte sich beispielsweise auch im großen medialen Echo, das auf die Kündigung Knechts folgte. Immer öfter wird in Frage gestellt, wieso ein religiös-weltanschaulich neutraler Staat den Kirchen in seiner Verfassung zugesteht ihre arbeitsrechtlichen Angelegenheiten selbstständig ordnen und verwalten zu dürfen – und ihnen damit die weitgehend freie Ausgestaltung eines eigenen Rechtsraumes eröffnet. Die Fragen sind nicht ganz unberechtigt. Dass den Kirchen ein so weitreichendes Selbstbestimmungsrecht zusteht, liegt in der Entwicklung des Staatskirchenrechts begründet, das sich in Deutschland auf einmalige Art und Weise entwickelte.

Im Folgenden wird die Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts einer genaueren Betrachtung unterworfen. Es soll geklärt werden, welche historischen Gegebenheiten die Entstehung des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland bedingten und wie diese auf die konkrete Ausgestaltung der bischöflichen Ordnungen einwirkten. Daran schließt sich die Überprüfung an, ob die aktuelle Erklärung und die Grundordnung, deren Entstehung sich dieses Jahr immerhin zum 20. Male jährt, durch die jeweiligen Träger beziehungsweise Leiter der caritativen Einrichtungen im Erzbistum Köln in die Praxis umgesetzt werden.

Dafür wird zunächst das die selbstständigen kirchlichen Regelungen ermöglichende verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht erläutert. Daran schließt sich eine kurze Darstellung darüber an, in welchem Verhältnis die Erklärungen von 83 und 93 zur Grundordnung stehen und wie sich die Inhalte der Texte zueinander verhalten. Es wird insbesondere auf die folgenden inhaltlichen Unterschiede eingegangen: auf die Unterschiede im Verständnis der Dienstgemeinschaft, im Bereich der Loyalitätsanforderungen, in der Ausgestaltung der Glaubwürdigkeit der Kirche und hinsichtlich der Träger- und Leitungsverantwortung.

⁹ Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, S. IX. Dabei bleibt zu bemerken, dass es nicht ‚die‘ Arbeitgeberin Kirche gibt; vielmehr existiert eine Vielzahl von Arbeitgebern wie der Landeskirche, den Bistümern oder den Kirchengemeinden. Da für sie alle die Erklärungen und die Grundordnung gelten, ist nachfolgend ohne weitere Spezifizierung von ‚der‘ Kirche als Arbeitgeberin die Rede.

Die textlichen Unterschiede beruhen zum Teil auf den verschiedenen Entstehungskontexten der Ordnungen. Daher wird anschließend die Entstehung der bischöflichen Ordnungen von 1983 und 1993 dargestellt. Dabei wird zunächst der Weg zum eigenen Arbeitsrecht der Kirchen aufgezeichnet. Darauf folgt eine Beleuchtung der jeweiligen gesellschaftlichen und juristischen Hintergründe, die die Entstehung und Entwicklung der Erklärungen und der Grundordnung bedingten. Schließlich wird an einigen Beispielen aufgezeigt, in welcher Weise sich konkrete historische Gegebenheiten auf die Inhalte von Erklärung und Grundordnung auswirkten.

Im letzten Teil der Arbeit wird der Frage nachgegangen, ob die Träger und Leiter die aktuelle Erklärung und die Grundordnung umsetzen. Dafür werden der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. und die ihm untergeordneten Ortsverbänden als Träger der Einrichtungen einer beispielhaften Betrachtung unterworfen. Einer kurzen Darstellung des Spannungsgefüges, in dem sich die caritativen Einrichtungen zwischen Staat und Kirche befinden, schließt sich die Vorstellung der durch die aktuellen bischöflichen Ordnungen an die Träger und Leiter gestellten Anforderungen zur Sicherung des kirchlichen Charakters der Einrichtung an. Es wird geprüft, ob und wie die bischöflichen Anforderungen in den caritativen Verbänden im Erzbistum Köln umgesetzt werden. Schließlich wird geklärt, vor welchen neuen Herausforderungen die Kirche im Hinblick auf ihr selbstbestimmtes Arbeitsrecht steht und wie sie diesen derzeit begegnet.

1.2 Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht

Das Verhältnis vom Staat zu den Kirchen in Deutschland war bereits zur Zeit der Weimarer Republik einmalig und ist es noch heute: Es hat sich ein verfassungsrechtliches System institutioneller staatskirchenrechtlicher Garantien entwickelt, das neben einem einzigartigen Kirchensteuersystem ein weitreichendes Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften ermöglicht. Maßgeblich bestimmt der aus der Zeit der Weimarer Republik stammende Art. 137 WRV das Verhältnis von Staat und Kirchen in Deutschland. Durch die Verweisvorschrift in Art. 140 GG findet Art. 137 WRV bis heute Anwendung und ist als Bestandteil des Grundgesetzes zu lesen.¹⁰

¹⁰ Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, § 1, Rnr. 6. Durch Art. 140 GG werden neben Art. 137 WRV die Art. 136, 138, 139 und 141 WRV in das Grundgesetz korporiert. Diese Artikel werden regelmäßig als Weimarer Kirchenartikel bezeichnet.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht leitet sich aus Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV i.V.m. Art. 140 GG ab, der da lautet: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“¹¹ Gem. Art. 137 Abs. 5 WRV i.V.m. Art. 140 GG können die Religionsgesellschaften die Stellung als Körperschaft des öffentlichen Rechts innehaben. Aus dieser erwächst neben der Befugnis zur Erhebung von Kirchensteuern die Dienstherrnfähigkeit. Die Kirchen können daher neben kirchenrechtlichen und privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen¹² auch öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse schaffen.¹³ Die vorliegende Arbeit wird sich im Folgenden ausschließlich mit der Ausgestaltung des privatrechtlichen kirchlichen Arbeitsrechts beschäftigen.

Das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht ist eine Ergänzung zur Garantie der Religionsfreiheit nach Art. 4 GG. Dem Staat ist es nicht gestattet sich verbindlich zum Inhalt einer Glaubenslehre oder zum Auftrag der Kirchen zu äußern.¹⁴ Da die Tätigkeit im kirchlichen Dienst zum kirchlichen Sendungsauftrag gehört, wird den Kirchen eine weitreichende Freiheit zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen in kirchlichen Einrichtungen innerhalb der für alle geltenden Gesetze zugestanden.

1.3 Die Erklärung vor der Grundordnung

Inwieweit das kirchliche Selbstbestimmungsrecht die Freiheit zur Gestaltung eines eigenen Dienst- und Arbeitsrechts eröffnete, war lange Zeit unklar. Vor 30 Jahren, am 27. Juni 1983, wurde daher zunächst eine sehr allgemein gehaltene Erklärung von den Bischöfen verabschiedet, die Erklärung von 83, in der die Grundsätze für den kirchlichen Dienst benannt wurden. Dieses pastorale Schreiben war ausschließlich als Leitbild für die Arbeit im kirchlichen Dienst zu verstehen und wies keinen

¹¹ Dieses Selbstbestimmungsrecht wird ausschließlich durch den sogenannten Schrankenvorbehalt („innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“) eingeschränkt, der festlegt, dass die für alle geltenden Gesetze auch auf die Kirchen Anwendung finden. So gelten beispielsweise bestimmte Vorschriften des staatlichen Kündigungs- und Kündigungsschutzrechtes auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse. (Vgl. Richardi: Die Entstehung der Grundordnung, S. 149.)

¹² Vgl. Hengsbach: Der „dritte Weg“ aus dem Abseits heraus?, S. 5f. Unter die kirchenrechtlich eingestellten Mitarbeiter fallen beispielsweise die Mitglieder katholischer Orden; sie sind als eigener Stand in die Kirche eingegliedert. In einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen die bei der Kirche Angestellten; deren Arbeitsverhältnis kann im Rahmen der privaten Vertragsfreiheit von der Kirche ausgestaltet werden. Die Geistlichen und Kirchenbeamten sind in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eingestellt. (Vgl. ebd., S. 6.)

¹³ Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, § 2, Rnr. 1 und § 1, Rnr. 17. Es obliegt allein den Kirchen zu entscheiden, wie die Arbeitsverhältnisse geregelt werden. (Vgl. ebd. §1, Rnr. 20f.) Dabei wählen die Kirchen nur in den seltensten Fällen die Möglichkeit eigene Beamtenstellen zu schaffen.

¹⁴ Vgl. ebd., § 1, Rnr. 8.

normativen Charakter auf. Es war der erste Versuch, die verschiedenen Ansprüche der Kirche, die sie zur Erfüllung ihres Sendungsauftrages an die Mitarbeiter ihrer kirchlichen Einrichtungen stellte, zu bündeln.

Durch umfängliche Rechtsprechung wurden Reichweite und Grenzen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts immer weiter geklärt. Das Bundesverfassungsgericht machte schließlich in einem richtungsweisenden Beschluss am 4. Juni 1985 deutlich, dass es nicht bei der Erklärung von 83 allein bleiben konnte.

Die Bischöfe verabschiedeten daher auf der Septembervollversammlung 1993 gleich zwei Texte zum kirchlichen Arbeitsrecht: die Neufassung der damals 10 Jahre alten Erklärung sowie die Grundordnung. Die Erklärung von 93 ist – der Erklärung von 83 gleich – eine lehramtliche Stellungnahme, in der offene Leitsätze für den kirchlichen Dienst formuliert wurden. Die Grundordnung stellt die „normative Umsetzung“¹⁵ der Erklärung von 93 dar und ist ein kirchliches Arbeitsgesetz.¹⁶

2. Die Erklärungen der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst versus Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverträge

2.1 Der Aufbau der bischöflichen Ordnungen

Der oberflächliche Aufbau der Erklärungen und der Grundordnung ist ähnlich:¹⁷ Die Erklärung von 83 besteht aus zehn Grundsätzen und einer Präambel; die überarbeitete Erklärung von 93 weist neben einer Präambel acht Grundsätze auf. Dabei bleibt zu bemerken, dass die Erklärung von 93 eine abweichende Nummerierung vornimmt, da sie die Präambel als Nummer I bezeichnet. Die Grundordnung besteht aus zehn Grundsätzen – hier werden sie als Artikel bezeichnet –, denen eine

¹⁵ Dütz/Richardi: Begründung der Grundordnung, S. 30.

¹⁶ Die Grundordnung hat Gesetzescharakter, da sie von den Diözesanbischöfen in Kraft gesetzt wurde. Den Bischöfen steht gemäß can. 391 CIC eine kirchliche Gesetzgebungsbefugnis in ihrer Diözese zu. Da es sich bei der Grundordnung um kein Allgemeindekret handelt, wie es can. 455 § 1 CIC vorsieht, musste sie als Kirchengesetz von den einzelnen Diözesanbischöfen in sämtlichen Diözesen Deutschlands in Kraft gesetzt werden, was – mit Ausnahme des Bistums Fulda, das die Grundordnung ein Jahr später in Kraft setzte – zum 1. Januar 1994 geschah. (Vgl. Weiß: Die Loyalität der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, S. 36 und Richardi: Die Entstehung der Grundordnung, S. 154.)

¹⁷ Tabelle 1 im Anhang dieser Arbeit bietet eine Übersicht über die Struktur und die Inhalte der Erklärungen und der Grundordnung.

Präambel vorgeschaltet ist.¹⁸ Die Inhalte der Erklärung von 83 und der Regelungen von 93 weichen voneinander ab; dies steht in einem engen Zusammenhang mit den verschiedenen Entstehungskontexten.

2.2 Die inhaltlichen Unterschiede der Erklärungen und der Grundordnung

2.2.1 Die Unterschiede im Verständnis der Dienstgemeinschaft

Die Erklärung von 83 setzt die Dienstgemeinschaft als „maßgebendes Strukturelement“ (E83 GS 4) des kirchlichen Arbeitsrechts voraus. Eine nähere Definition von Dienstgemeinschaft findet sich in der Erklärung von 83 nicht. In Zusammenhang mit Grundsatz 2 und 8 ergeben sich jedoch sehr hohe Anforderungen an die Mitarbeiter für das Gelingen der Dienstgemeinschaft: So bestimmt Grundsatz 2, dass nicht die „Arbeitskraft, Funktion und Leistung“ des Mitarbeiters im kirchlichen Dienst maßgeblich sei, sondern „wesentlich die Person selbst, die im Dienst der Kirche steht und auch die Kirche nach außen verkörpert“; Grundsatz 8 ergänzt, dass „alle Beteiligten“ dazu bereit sein müssen „durch ihr Verhalten und Handeln die Wahrheiten und Werte des Evangeliums“ zu bezeugen. Vor diesem Hintergrund ist die Dienstgemeinschaft als Gemeinschaft sämtlicher Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen zu verstehen, wenn sie nicht gar als Lebensgemeinschaft im Sinne einer Ordensgemeinschaft gedeutet werden kann. Letzteres setzte allerdings ein hohes Maß der Identifizierung der Mitarbeiter mit ihrem Beruf voraus – bereits 1983 war diese Vorstellung wohl kaum realisierbar.¹⁹

Die Erklärung von 93 und die Grundordnung legen den Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst ebenfalls die Dienstgemeinschaft zugrunde. Die Wichtigkeit dieser zur Erfüllung des Sendungsauftrages machen die Ordnungen dadurch deutlich, dass sie die (Legal-)Definition an exponierter Stelle aufführen – sie findet sich im ersten Satz in Artikel 1 der Grundordnung und in der Präambel der Erklärung von 93. Die Erklärung von 93 legt fest, dass „alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organi-

¹⁸ Im Folgenden werden Zitate aus den Ordnungen folgendermaßen abgekürzt: die Erklärung von 83 mit E83 GS 1 usw.; die Erklärung von 93 mit E93 GS I Nr. 1 usw.; die Grundordnung mit GO Art. 1 usw.

¹⁹ Vgl. Feldhoff: Kommentar zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“, S. 26f.

sation –“ (E93 GS I Nr. 1 Abs. 2) eine Dienstgemeinschaft bilden, die sie zu „Leistung und Loyalität“ (E93 GS IV Nr. 1) verpflichtet.²⁰

Für die Erklärungen von 83 und von 93 gilt, dass sämtliche Mitarbeiter, die in (irgend-) einer kirchlichen Einrichtung arbeiten, eine Dienstgemeinschaft bilden. Doch die Legaldefinition zur Dienstgemeinschaft in der Grundordnung stiftete in diesem Verständnis Verwirrung:

„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen [...] dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“ (GO Art. 1)

Durch den Bezug auf eine einzelne Einrichtung wurde die Frage aufgeworfen, ob die Gruppe der Dienstgemeinschaft auf die einer einzelnen Einrichtung begrenzt werden sollte. Dies hätte zur Folge, dass es so viele Dienstgemeinschaften wie kirchliche Einrichtungen gäbe.²¹ Die Begründung zur Grundordnung vermag die durch die Grundordnung aufgekommene Doppeldeutigkeit des Dienstgemeinschaft-Begriffs aufzulösen. Dort wird in Anlehnung an den griechischen Text in 2 Kor 8,4 das Zusammenstehen vieler in einer „Gemeinschaft des Dienstes“²² die Einrichtungen (im Plural) als für die Dienstgemeinschaft ausschlaggebende Größe angeführt: „Darauf beruht, dass alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten [...], eine Dienstgemeinschaft bilden“,²³ sich die Dienstgemeinschaft mithin aus allen in den verschiedenen kirchlichen Einrichtungen tätigen Mitarbeitern zusammensetzt.²⁴

Unterschiede im Verständnis der Dienstgemeinschaft ergeben sich hinsichtlich der Anforderungen zum Gelingen einer solchen: Bei den Verpflichtungen, die für den Einzelnen aus seiner Tätigkeit im kirchlichen Dienst erwachsen, differenziert die

²⁰ Dabei sei bemerkt, dass auch das Leitbild einer Dienstgemeinschaft kaum Interessenskonflikte verhindern kann. Diese sollen allerdings unter Beachtung des kirchlichen Auftrages ohne Streik, Aussperrung oder Tarifverträge beigelegt werden, vgl. Art. 7, Abs. 2 der Grundordnung.

²¹ Vgl. Hengsbach: Der „dritte Weg“ aus dem Abseits heraus?, S. 9. Diese Auffassung der Dienstgemeinschaft wäre möglicherweise gar realistischer; die Vorstellung, dass sämtliche Mitarbeiter aus den verschiedenen Einrichtungen und mit den verschiedenen Berufen eine Einheit bilden können wird teilweise für fragwürdig gehalten. (Vgl. ebd., S. 12.) Dem wird entgegengehalten, dass eine Dienstgemeinschaft eine andere Qualität von Gemeinschaft aufweist, als es beispielsweise bei einer Betriebsgemeinschaft der Fall wäre, da sie sich am gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen orientiert. (Vgl. Feldhoff: Vierter Weg führt in die Irre, S. 68.)

²² Dütz/Richardi: Begründung der Grundordnung, S. 31.

²³ Ebd., S. 31.

²⁴ Das umfasst auch die Mitarbeiter, die einer anderen Konfession oder Religion angehören.

neue Erklärung – anders als die Erklärung von 83, die eine vollumfängliche Identifizierung aller Mitarbeiter mit dem kirchlichen Dienst eingefordert hatte – zwischen den konkreten Einrichtungen und den Stellungen der Mitarbeiter. Die Ordnungen von 93 eröffnen nicht die Lesart, dass es sich bei einer Dienstgemeinschaft um eine ordensähnliche Gemeinschaft handelt, da die umfassende Betrachtung der Person bei nicht-leitenden Mitarbeitern²⁵ grundsätzlich entfällt.

Es darf festgehalten werden, dass sowohl die Erklärungen als auch die Grundordnung grundsätzlich den kirchlichen Dienst unter dem gleichen Leitbild einer Dienstgemeinschaft verstehen, die aus sämtlichen Mitarbeitern im kirchlichen Dienst besteht. Unterschiedlich hoch wird jedoch das erforderliche Maß an Identifizierung der Mitarbeitergruppen mit ihrem Beruf gesteckt. Für das Gelingen der Dienstgemeinschaft werden nach den bischöflichen Ordnungen von 1993 verschiedene Anforderungen, abhängig vom konkreten Dienst des Mitarbeiters, an seine Loyalität gestellt.

2.2.2 Die Unterschiede bezüglich der Loyalität der Arbeitnehmer

Vor der Erklärung von 83 war unklar, was für konkrete Anforderungen die Kirche an ihre Mitarbeiter hinsichtlich deren Loyalität stellte.²⁶ Im kirchlichen Dienst wird die Bewertung des loyalen Verhaltens jedoch, anders als bei weltlichen Arbeitgebern, nach kirchlichen Maßstäben bemessen, die deutlich strenger bezüglich der Erfordernisse in der persönlichen Lebensgestaltung sein können. Es eröffnete sich die Frage, ob sie an sämtliche Mitarbeiter dieselben (hohen) Loyalitätsanforderungen stellen wollte oder konnte.

²⁵ Anderes gilt – wie sich in Kapitel 2.2.2 weiter zeigen wird – für Mitarbeiter in pastoralen, katechetischen, erzieherischen oder leitenden Positionen: Bei ihnen ist die Erfüllung des persönlichen Lebenszeugnisses im Sinne der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. (Vgl. E93 IV Nr. 3 Abs. 1.)

²⁶ Grundsätzlich kann die Kirche als Arbeitgeberin von ihren Mitarbeitern die gleiche Loyalität verlangen wie ein weltlicher Arbeitgeber, denn auch für die Arbeitsverträge kirchlicher Mitarbeiter gelten im Grundsatz die allgemeinen Bestimmungen des staatlichen Arbeitsrechts. (S.o., Fn. 11.) Daher setzt sich die Arbeit in einer kirchlichen Einrichtung sowohl aus der Verpflichtung zur Leistung nach § 611 Abs. 1 i.V.m. §§ 157, 242 BGB als auch zur Loyalität zusammen. Erstere besteht aus der Arbeitspflicht und der Leistungstreuepflicht. Der Dienstnehmer ist zur Erbringung der versprochenen Dienste – der Arbeit – verpflichtet. Die Leistungstreuepflicht ergänzt die Arbeitspflicht, da nicht nur die Tätigkeit selbst im Mittelpunkt der Betrachtung steht, sondern auch, wie die Arbeit geleistet wurde. Die Loyalität des Arbeitnehmers hingegen bezieht sich auf das allgemeine Verhalten des Mitarbeiters. (Vgl. Isensee: Kirchliche Loyalität, S. 206; Lüdicke: Loyalität und Arbeitsverhältnis im Kirchendienst, S. 85; Thiel: Kleines Kompendium, S. 8 und Richardi: Kirchliches Arbeitsrecht, § 6, Rnr. 24.)

Ein Problem sah die Kirche hinsichtlich der Loyalitätsanforderungen an die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in der Erklärung von 83 nicht: Sie erwartete von sämtlichen Mitarbeitern eine innere Verbundenheit zum kirchlichen Auftrag im Allgemeinen und zu den Zielen der Einrichtung im Speziellen (vgl. E83 GS 2 Abs. 1); sie nahm keine Differenzierung in den Loyalitätsanforderungen nach den verschiedenen Stellen einer Einrichtung vor. Die kirchliche Glaubwürdigkeit war eng mit der Befolgung der Wahrheiten und Werte des Evangeliums durch sämtliche Mitarbeiter, auch in ihrem Privatleben (vgl. E83 GS 2 Abs.1 und GS 8 Abs. 2). Lediglich für Nichtkatholiken galten niedrigere Anforderungen: Sie hatten darauf zu achten den Wahrheiten und Werten des Evangeliums nicht zu widersprechen (vgl. E83 GS 2 Abs. 3).

Die Konsequenz eines Verstoßes gegen kirchliche Grundsätze gemäß der Theorie und Praxis dieser Loyalitätsanforderungen war die Kündigung²⁷ – auch wenn die sehr allgemein gefasste, sogenannte Kirchlichkeitsklausel, der Erklärung von 83 dies so nicht explizit formulierte.²⁸

Die Erklärung von 93 und die Grundordnung eröffneten wegen vielfältiger Abstufungen eine differenziertere Betrachtung der Loyalitätserfordernisse: So wird zwischen einer Loyalität in Bezug auf die konkrete Tätigkeit in der jeweiligen Einrichtung und einer das ganze Leben eines Mitarbeiters umfassenden Loyalität unterschieden. Die Differenzierung erfolgt in Abhängigkeit von der Stellung der jeweiligen Einrichtung in der Kirche, den verschiedenen Diensten innerhalb dieser Einrichtung und der Religions- oder Konfessionszugehörigkeit des Mitarbeiters. Die Grundordnung formuliert klare Loyalitätsobliegenheiten,²⁹ die sie von ihren

²⁷ Insbesondere bei Verstößen gegen die kirchliche Lehre der Familie drohte die Kündigung. Das grundlegende Element der Familie ist im christlichen Verständnis die Ehe von Mann und Frau; zwischen ihnen besteht ab dem Zeitpunkt der Eheschließung ein lebenslanges und ausschließliches Band. Die Ehe ist auf das Gattenwohl, die Zeugung und Erziehung von Nachkommen ausgerichtet. Wird sie zwischen zwei Getauften geschlossen und geschlechtlich vollzogen, so ist sie ein Sakrament, absolut unauflöslich und nur durch den Tod scheidbar. Wird eine Ehe nach weltlichem Recht geschieden, so hat das auf das kirchliche Eheband keinen Einfluss. Eine Wiederheirat zu Lebzeiten des ersten Partners ist kirchenrechtlich in aller Regel ausgeschlossen; eine rein standesamtliche Trauung begründet nach kirchlichem Verständnis keine gültige Ehe und stellt einen Ehebruch der ersten Ehe dar. (Vgl. Geringer: Ehe, IX Kirchenrechtlich, Sp. 479ff und Demel: Ehescheidung, IV. Kirchenrechtlich, Sp. 501f.)

²⁸ Vgl. Feldhoff: Kommentar zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“, S. 27; Lüdicke: Loyalität und Arbeitsverhältnis im Kirchendienst, S. 89 und Weiß: Die Loyalität der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, S. 45.

²⁹ Es kann zwischen den Loyalitätsobliegenheiten und den Loyalitätspflichten unterschieden werden. Die Loyalitätsobliegenheiten benennen die Anforderungen an die Mitarbeiter mit Blick auf

Mitarbeitern – abhängig von deren ‚Gruppenzugehörigkeit‘ – einfordert. Eindeutig zeigt sich das hinsichtlich der Anforderungen, die in Abhängigkeit der Religionszugehörigkeit gestellt werden: Katholische Mitarbeiter sollen die „Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre³⁰ anerkennen und beachten.“ (GO Art. 4 Abs.1); nicht-katholische, aber christliche Mitarbeiter sollen die „Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten“ (GO Art. 4 Abs. 2); nichtchristliche Mitarbeiter sollen ihre Aufgaben „im Sinne der Kirche“ (GO Art. 4 Abs. 3) erfüllen. Höhere Anforderungen werden an die besondere Personengruppe, die im pastoralen, katechetischen, erzieherischen Bereich tätig ist oder die einer *Missio canonica* bedarf, sowie an Träger und Leiter der Einrichtungen gestellt. Diese haben ein persönliches Lebenszeugnis für die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche abzulegen (vgl. E93 GS IV Nr. 3 Abs.1 und GO Art. 4 Abs.1), ähnlich wie es in der Erklärung von 83 bei sämtlichen Mitarbeitern vorausgesetzt wurde.

Unabhängig hiervon wird von sämtlichen Mitarbeitern ein Mindestmaß an Loyalität gegenüber der Kirche eingefordert: Sie müssen dazu bereit sein an der Verwirklichung des kirchlichen Auftrages mitwirken (vgl. E93 GS II) und haben „kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen“ (GO Art. 4 Abs. 4).

Bei Verstößen gegen die eingeforderte Loyalität sehen die Erklärung von 93 und die Grundordnung die Kündigung des Arbeitnehmers – anders als es in der

ihren konkreten Dienst; allerdings begründen Obliegenheiten keine Erfüllungsansprüche, eine Verletzung kann den Mitarbeiter jedoch für den Dienst ungeeignet machen. Dies ist beispielsweise der Fall beim Eingehen einer kirchlich ungültigen Ehe durch einen kirchlich tätigen Eheberater: Es kann zu einer personenbedingten Kündigung kommen, auch wenn der Arbeitnehmer dienstlich nicht negativ in Erscheinung getreten ist. Anders verhält es sich mit den Loyalitätspflichten: Es ist die Pflicht eines Mitarbeiters, die Ziele des Arbeitgebers durch seine Lebensführung nicht zu beschädigen. Wird beispielsweise der Austritt aus der Kirche erklärt, so kann es zu einer verhaltensbedingten Kündigung kommen, auch wenn die Person weiterhin für die Erfüllung ihrer Dienstaufgaben geeignet erscheint. (Vgl. Lüdicke: Loyalität und Arbeitsverhältnis im Kirchendienst, S. 86.) Dabei sei bemerkt, dass diese Unterscheidung in der Rechtsprechung und Lehre nur sehr selten vorgenommen wird; insbesondere findet sie sich nicht in den Erklärungen der Bischöfe. Dort wird der Begriff der Loyalitätsobliegenheit als Oberbegriff verwendet; dies wird in der vorliegenden Arbeit ebenso gemacht.

³⁰ Dabei führt die Grundordnung nicht näher aus, was unter der ‚katholischen Glaubens- und Sittenlehre‘ zu verstehen ist; nur beispielhaft werden einige schwerwiegende Verstöße in Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung aufgelistet. Die dem Begriffspaar zugrundeliegende Formel *fides et mores* fand in der Geschichte der Kirche unterschiedliche Verwendung. Heute bezeichnet die Glaubens- und Sittenlehre die formal in der Offenbarung enthaltenen Wahrheiten sowie die moralischen Prinzipien des Glaubens. (Vgl. Valentini: Glaubens- u. Sittenlehre, Sp. 717f.) Wie beispielhaft in Fn. 27 dargestellt, werden regelmäßig die verschiedenen kirchlichen Vorstellungen zum gesellschaftlichen Leben als kirchliche Glaubens- und Sittenlehre verstanden.

Deutung der Erklärung von 83 der Fall war – als letztes Mittel an (vgl. E 93 GS IV 4. und GO Art. 5).

„Eine Kündigung muss als letzte Maßnahme nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimensionen der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein.“ (E93 GS IV Nr. 4)

Daraus folgt, dass die Kündigung nicht länger zwingende Folge eines Loyalitätsverstoßes ist, sondern eine Abstufung der Sanktionen im Konfliktfall erfolgt.³¹ Dabei finden die persönlichen Lebensumstände des Mitarbeiters und seine Stellung in der kirchlichen Einrichtung Berücksichtigung.³²

2.2.3 Die Unterschiede hinsichtlich der Glaubwürdigkeit der Kirche

Für die Kirche ist ihre Glaubwürdigkeit ein hohes Gut: Sie trägt maßgeblich dazu bei, ob kirchliches Handeln und kirchliche Aussagen in der Gesellschaft als gültig angesehen werden. Die Grundordnung betont die Wichtigkeit der Glaubwürdigkeit von Kirche und ihren Einrichtungen, indem sie diese in der Präambel den Grundsätzen vorweg schickt.

Im neuen Umgang mit Loyalitätsverstößen zeigt sich eine veränderte Deutung, woran die kirchliche Glaubwürdigkeit festgemacht wird. Während in der Erklärung von 83 „die Glaubwürdigkeit der Kirche, ihrer Einrichtungen und der verschiedensten Dienste“ (E83 GS 2 Abs. 1) davon abhing, ob sämtliche Mitarbeiter ihr Privatleben nach kirchlichen Maßstäben ausrichteten (vgl. E83 GS 8 Abs.2), differenziert die Erklärung von 93 glaubwürdigkeitsgefährdendes Handeln der Mitarbeiter nach den verschiedenen Mitarbeitergruppen und den jeweiligen Gründen für einen Verstoß. Nunmehr allerdings wird das Fehlgehen eines nicht die Einrichtung beziehungsweise die Kirche repräsentierenden Mitarbeiters, bei dem die „Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung“ (E93 GS IV Nr. 1) grundsätzlich vorliegt, nicht länger als die Glaubwürdigkeit zwingend gefährdend betrachtet. Unverändert

³¹ Unumgänglich ist die Kündigung bei einem Kirchenaustritt; dieser schließt zugleich die Wiedereinstellung aus. Zwar ist gegenüber einer nach kanonischem Recht ungültig geschlossenen Ehe eines Mitarbeiters die Kündigung auszusprechen; hier ist jedoch ein Spielraum zur Berücksichtigung der konkreten Umstände gegeben (vgl. GO Art. 5 Abs. 5).

³² Es sei bemerkt, dass in den bischöflichen Erklärungen ausschließlich festgelegt werden kann, was als Kündigungsgrund in Betracht gezogen werden soll; die Entscheidung darüber, ob eine erteilte Kündigung rechters ist, hat letztlich das Arbeitsgericht unter Abwägung der in den kirchlichen Ordnungen genannten Umstände des Einzelfalles unter Berücksichtigung der für alle geltenden Normen zu treffen. (Vgl. Bier: Von Chefärzten, Kirchenmusikern und dem Selbstbestimmungsrecht, S. 131.)

bleibt, dass die Bewahrung ihrer Glaubwürdigkeit von existenzieller Wichtigkeit für die Kirche ist und daher auch die Glaubwürdigkeit in den einzelnen Einrichtungen gewährleistet sein soll. In der Erklärung von 93 heißt es hierzu:

„Nur wenn die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes beachtet und der kirchliche Charakter der Einrichtung durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bejaht werden, kann die Kirche ihren Dienst am Menschen glaubwürdig erfüllen.“ (E93 GS III Nr. 2)

Vom Grad der Gefährdung der kirchlichen Glaubwürdigkeit wiederum ist abhängig, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist (vgl. GO Art. 5 Abs. 4).

Es kann also festgehalten werden, dass sich sowohl das Verständnis der Loyalität als auch die Interpretation, was die Glaubwürdigkeit der Kirche ausmacht, in der Erklärung von 83 zu einer differenzierteren Betrachtung in der Erklärung von 93 und der Grundordnung hin entwickelt haben.

2.2.4 Die Unterschiede im Bereich der Trägerverantwortung

In der Erklärung von 83 wurden die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst für die Bewahrung der kirchlichen Glaubwürdigkeit in die Verantwortung genommen. Die Mitarbeiter waren in Eigen- und Einzelverantwortung dazu aufgerufen den kirchlichen Dienst in der Einrichtung glaubwürdig zu präsentieren.

Die Erklärung von 93 hingegen lässt keinen Zweifel offen, dass sie Träger und Leitung von kirchlichen Einrichtungen in die Pflicht nimmt: „Träger und Leitung tragen die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung.“ (E93 GS III Nr. 2) Sie haben nach den Regelungen von 1993 dafür Sorge zu tragen, dass die in der Einrichtung Tätigen die Kirche und die Einrichtung glaubwürdig präsentieren (vgl. E93 GS III und GO Art. 3).³³

Der damalige Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz und heutige Kardinal Lehmann fasste die Unterschiede der Ordnungen treffend zusammen:

³³ Dabei schließen Grundordnung und Erklärung an die universalkirchliche Stufung von Verantwortung Papst Johannes Pauls II. an, die er 1990 in *Ex corde ecclesiae*, Norma generales Art. 4 vornahm; die Erklärung von 93 verweist ausdrücklich auf die Parallelen. Dort werden Professoren und Verwaltungsbedienstete dazu aufgefordert, sich für die Stärkung des katholischen Charakters der Universität einzusetzen. Von der Universitätsgemeinschaft, zu der ausdrücklich auch die Studierenden gezählt werden, wird die Anerkennung des katholischen Charakters eingefordert. (Vgl. Papst Johannes Paul II.: *Ex Corde Ecclesiae*, Art. 4.)

„Im Unterschied zur Erklärung aus dem Jahr 1983, die die Kirchlichkeit einer katholischen Einrichtung mehr an der Loyalität der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maß, nimmt die neue Erklärung schon im Ansatz Träger und Leitung der Einrichtungen stärker in die Pflicht, indem ihnen die Verantwortung für den katholischen Charakter der Einrichtung auferlegt wird.“³⁴

Den Trägern und Leitern werden hinsichtlich ihrer Mitarbeiter gleich mehrere Aufgaben gegeben: Zum einen sollen neue Mitarbeiter vor ihrer Einstellung dazu befragt werden, ob sie die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes beachten und die Loyalitätsobliegenheiten erfüllen werden (vgl. E93 GS III Nr. 2 und GO Art.3 Abs. 5). Zum anderen soll in den bestehenden Arbeitsverhältnissen dafür gesorgt werden, dass die Mitarbeiter die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung nicht gefährden. Hierfür sollen beispielsweise Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, die die ethischen und religiösen Aspekte des jeweiligen Dienstes beleuchten und die Mitarbeiter in ihrem Glauben stärken (vgl. E93 GS IX Nr. 2 und GO Art. 9). Schließlich sind Leiter und Träger bei einem Verstoß eines Mitarbeiters gegen die an ihn gestellten Loyalitätsanforderungen dafür zuständig, den Mitarbeiter derart zu beraten, dass er den Mangel auf Dauer beseitigen kann (vgl. GO Art. 5 Abs. 1). Die Erklärung von 83 hatte sich zwar zur Sorgfaltspflicht bei der Personenauswahl neuer Mitarbeiter und zum Erfordernis der Aus- und Fortbildung geäußert; die Zuständigkeit hierfür war allerdings weniger konkret mit „die Kirche“ (E83 GS 9 Abs. 2) angegeben.

Wie die Träger und Leiter für den „kirchlichen Charakter“ (E93 GS III Nr. 2) neben der Auswahl und religiösen Bildung ihrer Mitarbeiter sorgen sollen, lassen die bischöflichen Ordnungen von 1993 offen. Kardinal Lehmann nennt in seinem Vorwort zur Veröffentlichung der Grundordnung als Möglichkeit hierfür das Aufstellen einer ‚Unternehmensphilosophie‘.³⁵

³⁴ Kardinal Lehmann: Vorwort, S. 5.

³⁵ Vgl. ebd.

3. Die Entstehung der Erklärungen und der Grundordnung

3.1 Die Anfänge des kirchlichen Arbeitsrechts

3.1.1 Die Stellung der Kirche im Staat

Bei den Erklärungen und der Grundordnung handelt es sich nicht etwa um „urkatholische“ Richtlinien, sondern um etwas typisch Deutsches.³⁶ In der Weltkirche lässt sich nichts mit der Grundordnung Vergleichbares finden. Dies steht in einem engen Zusammenhang damit, dass sich das Verhältnis von Staat und Kirche in Deutschland auf einmalige Weise entwickelte.

Bis zum Ende des sogenannten langen 19. Jahrhunderts bestand eine enge Verbindung zwischen Staat und evangelischer Kirche. Dies äußerte sich in einem staatlichen Kirchenregiment und in den Befugnissen des Landesherren über das evangelische Kirchenwesen seines Territoriums.³⁷ Das Jahr 1918, in dem der Umbruch vom deutschen Kaiserreich zu einem demokratischen Staatswesen erfolgte, markiert den Beginn einer strikten Trennung von staatlichen und kirchlichen Angelegenheiten. Eine neue Verfassung wurde am 11. August 1919 vom Reichspräsidenten unterzeichnet und konstituierte das Reich als parlamentarische Republik – zur Weimarer Republik.³⁸ Die Weimarer Reichsverfassung machte durch Art. 137 Abs. 1 die Aufhebung des bisherigen engen Staat-Kirche-Verhältnis deutlich: „Es besteht keine Staatskirche.“ Man wies dem Staat und den Kirchen unterschiedliche Aufgabenbereiche zu: Während der Staat für die Ordnung des Gemeinwesens im politischen Bereich verantwortlich gemacht wurde, waren die Religionsgemeinschaften für die Vermittlung und Ausfüllung einer Glaubenslehre zuständig.³⁹ Die notwendigen Freiheiten zur Ausgestaltung des geistlichen Bereiches gestand man den Kirchen durch Selbstbestimmungsrecht in Art. 137 Abs. 3 WRV zu.

Für den Katholizismus und den Protestantismus waren diese Ereignisse von nicht unerheblicher Bedeutung, mussten sie doch ihre Rolle im Staat reflektieren und neu definieren. Letzteres galt nicht nur im Hinblick auf den Protestantismus, der seine

³⁶ Vgl. Feldhoff: Interview, S. 89. Norbert Feldhoff ist Priester, emeritierter Generalvikar und Kölner Dompropst. Er war lange Zeit Vizepräsident des Deutschen Caritasverbandes und an den Arbeiten zu den bischöflichen Ordnungen von 1993 beteiligt.

³⁷ Vgl. Campenhausen: Staatskirchenrecht, S. 38f.

³⁸ Vgl. Kolb/Schumann: Die Weimarer Republik, S. 6f, 19f.

³⁹ Vgl. Campenhausen: Staatskirchenrecht, S. 40f.

staatstragende Funktion verloren hatte.⁴⁰ Auch die katholische Kirche hatte sich in eine neue Rolle einzufinden; im Vergleich zur evangelischen Kirche profitierte sie jedoch von den veränderten kulturellen Rahmenbedingungen und Art. 137 Abs. 3 WRV, da sämtliche gesellschaftlichen als auch rechtlichen Beschränkungen, die sie im Kaiserreich erlitten hatte, wegfielen.⁴¹

Dabei sei bemerkt, dass die Entwicklung der Kirche hin zu einer innerhalb des Staatswesens selbstständigen Organisation nicht etwa zufällig war: Sie stellte die Umsetzung der *societas-perfecta*-Lehre, der Vorstellung der Kirche als vollkommene Rechtsgemeinschaft, dar. Eben diese ultramontane Bewegung konnte durch die Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung durchgesetzt und bis auf die evangelische Kirche ausgeweitet werden.⁴²

Durch die nationalsozialistische Machtergreifung änderte sich die Situation der Kirchen in Deutschland drastisch. Zwar sicherte das Reichskonkordat vom 20. Juli 1933 der katholischen Kirche – formal – weitgehende Freiheiten und Rechte zu, im Gegenzug wurde jedoch die Beendigung jeglicher politischen Betätigung kirchlicher Gruppierungen und Priester eingefordert.⁴³ Darüber hinaus unterlagen christliche Jugendverbände, Caritasorganisationen und kirchliche Privatschulen der Zwangsauflösung oder einem Betätigungsverbot.⁴⁴ Dies führte kirchlicherseits zu der Erkenntnis, dass die Kirchen zur Erfüllung ihres bekenntnismäßig begründeten Auftrages in der Gestaltung ihres Dienstes darauf angewiesen waren eigenständige Entscheidungen treffen zu können.⁴⁵

⁴⁰ Vgl. Kolb/Schumann: Die Weimarer Republik, S. 232f.

⁴¹ Vgl. Besier: Kirche, Politik und Gesellschaft, S. 7f.

⁴² Die an die tradierte Staatstheorie und um das 16. Jahrhundert entwickelte *societas-perfecta*-Lehre verfolgte die Umsetzung eines unabhängigen Staates und einer unabhängigen Kirche. Besonders im 19. Jahrhundert wurde dieses Konzept gegen vermeintliche Übergriffe des modernen Staates auf kirchliches Gebiet ausgebaut. Erreicht werden sollte eine Kirche, die zur Umsetzung ihrer Ziele alle hierfür erforderlichen Möglichkeiten und Mittel selbst besitzt. Diese Vorstellung von einer Kirche als vollkommener Rechtsgemeinschaft findet sich auch im Codex Iuris Canonici von 1917. Bis heute besteht die damals erreichte Unabhängigkeit der Kirche vom Staat. Zwar wurde der Begriff der *societas perfecta* auf dem Zweiten Vatikanischen Konzil nicht weiter verwendet, wohl aber der sachliche Anspruch über alle Mittel zu verfügen um der eigenen Sendung gerecht werden zu können. (Vgl. Wolf/Unterburger: Eugenio Pacelli, S. 29 und Wiedenhofer: Societas perfecta, Sp. 681f.)

⁴³ Vgl. Besier: Kirche, Politik und Gesellschaft, S. 23f. So war eine Doppelmitgliedschaft in kirchlichen Verbänden und nationalsozialistischen Organisationen nicht möglich.

⁴⁴ Vgl. Campenhausen: Staatskirchenrecht, S. 45. Zudem bedrohte der Versuch eine Reichskirche zu errichten die Kirche; das Scheitern dieses Plans führte zu der von da an antichristlichen Richtung. (Vgl. ebd., S. 44.)

⁴⁵ Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, § 4, Rnr. 2.

Den Kirchen gelang es nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges aufgrund ihres hohen Ansehens ihre Stellung im Staat zu festigen. Das am 23. Mai 1949 verkündete Grundgesetz übernahm die Gestaltung des Staat-Kirche-Verhältnisses der Weimarer Republik.⁴⁶ Den Kirchen wurden die Religionsfreiheit und der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts garantiert. Der Staat erkannte die Kirchen als Institutionen mit weitreichendem Selbstbestimmungsrecht an und gestand ihnen einen Gestaltungsfreiraum zur Erfüllung ihres geistlichen Auftrages zu.

Der Auftrag der Kirchen erstreckt sich seither nicht nur auf den Bereich der Verkündigung und der Seelsorge; die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages betrifft sämtliche Bereiche des menschlichen Lebens. Die Kirchen sind so auch in der Bundesrepublik berechtigt, ihren caritativen Tätigkeiten nachzugehen und sie auszubauen.⁴⁷ Zwar ist die Bundesrepublik gemäß Art. 20 Abs. 1 GG ein Sozialstaat und als solcher dazu verpflichtet sich unter anderem um soziale Sicherheit und soziale Gerechtigkeit zu bemühen; er hat dabei jedoch kein Monopol von sozialer Betätigung inne, sondern ist auf die Mitwirkung seiner Bürger angewiesen. Da nach dem Selbstverständnis der Kirchen caritative Tätigkeiten einen spezifisch religiösen Charakter⁴⁸ besitzen, sind sie dazu berechtigt, caritative Organisationen zu betreiben.⁴⁹

Schwierigkeiten in diesem besonderen Staat-Kirche-Verhältnis können entstehen, wenn sich der Bereich des kirchlichen Regelungsanspruches mit dem der staatlichen Gesetzgebung überschneidet. Dies ist insbesondere der Fall in Arbeitsverhältnissen kirchlicher Einrichtungen.

3.1.2 Auf dem Weg zum Dritten Weg

Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges stellte sich die Frage nach einem eigenen Arbeitsrecht für die Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen zunächst nicht: Es wur-

⁴⁶ Vgl. Gatz: Deutschland, S. 68.

⁴⁷ Dies war für die Kirchen in Deutschland nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges insofern von hoher Bedeutung, als die Vorstellung von einem säkularisierenden Staat seit 1918 eine ernstzunehmende Bedrohung darstellte.

⁴⁸ Diese Auffassung wurde durch das Bundesverfassungsgericht 1986 in einer Grundsatzentscheidung bestätigt: Die Religionsfreiheit umfasst auch caritative Tätigkeiten der Kirchen; so gilt der grundgesetzliche Schutz der spezifisch religiösen Angelegenheiten zugleich für die Einrichtungen der Kirche. (Vgl. BVerfGE 24,236.)

⁴⁹ Vgl. Eder: Wiederaufbau und Neuorientierung, S. 297.

den weitestgehend die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes übernommen.⁵⁰ Wenig später jedoch kamen die ersten vereinzelt Forderungen nach einem eigenständigen Arbeitsrecht für kirchliche Einrichtungen auf. Man erinnerte sich an die Einschnitte, die man durch den Staat erfahren hatte, und erkannte die Probleme, die sich aus kirchlicher Sicht durch die ausschließliche Anwendung staatlicher Regelungen im Bereich des kirchlichen Dienstes ergeben konnten. So wurde zu Beginn der 50er Jahre der Vorrang des kirchlichen Rechts im Sinne der Weimarer Kirchenartikel vereinzelt so ausgedeutet, dass er ein eigenständiges Arbeitsrecht für die Kirchen ermöglicht. Dabei wurde betont, dass der Staat im Bereich der kirchlichen Angelegenheiten „überhaupt nicht mehr rechtsetzend tätig werden darf.“⁵¹ Die Anwendung des Tarifvertragsrechts des öffentlichen Dienstes – so die Argumentation für ein eigenes Arbeitsrecht – werde dem Wesen der Kirche und ihren Einrichtungen nicht gerecht. Vielmehr müsse beachtet werden, dass sämtliche Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen teil an der Einheit der Kirche und ihres Dienstes haben und sie daher eines eigenen Arbeitsrechts, das von der Kirche autonom gestaltet würde, bedürften.⁵² Bis man diesen Forderungen nach der Schaffung eines kirchlichen Arbeitsrechts nachkommen konnte, musste zunächst die tatsächliche Reichweite des verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts geklärt werden.

Dabei war die Ausdeutung des Vorrangs des kirchlichen Rechts von staatlicher Seite durchaus nicht wenig anerkannt: In der Gesetzgebung der 50er Jahre wird die Anwendung einiger Gesetze auf die Kirchen und ihre Einrichtungen ausgeschlossen. Vor der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes hatte Kardinal Frings als Vorsitzender der Fuldaer Bischofskonferenz auf die Anfrage des Bundeskanzlers Adenauer in einem Brief vom 28. Juli 1951 seine Befürchtung darüber geäußert, dass, sollte das Betriebsverfassungsgesetz auf den kirchlichen

⁵⁰ Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, § 4, Rnr. 3f, 6. Diese wurden in leicht modifizierter Form als Arbeits- und Dienstvertragsordnungen durch die Kirche erlassen.

⁵¹ Kalisch: Grund- und Einzelfragen, S. 24.

⁵² Vgl. ebd., S. 50, 58. Dabei stimmen die Anforderungen, die der evangelische Kirchenjurist Werner Kalisch an ein kirchliches Arbeitsrecht stellt, erstaunlich mit der vierzig Jahre späteren Ausgestaltung von Erklärung und Grundordnung überein: So hält er beispielsweise fest, dass von sämtlichen Arbeitern zumindest ein kirchenfreundliches Gesamtverhalten – als Loyalitätsmindestmaß – verlangt werden dürfe (vgl. ebd. S. 50); auch sein Verständnis der Dienstgemeinschaft stimmt mit der späteren Ausgestaltung überein: „Das in allen noch so verschiedenen Funktionen des einen Dienstes in der Kirche und ihren Werken lebendige Bezeugen der frohen Botschaft verbindet alle darin Stehenden zu einer großen Gemeinschaft des Dienstes.“ (Ebd., S. 31.)

Dienst Anwendung finden, „eine Einwirkung kirchenfremder Gesichtspunkte in die Sphäre, die der Kirche um ihres besonderen Auftrags willen vorbehalten bleiben muß“⁵³ erfolgte.⁵⁴ Wie die Deutsche Bischofskonferenz gab auch die EKD ihre Bedenken in einem Brief an Adenauer Ausdruck. Die Deutsche Bischofskonferenz und die EKD stimmten darin überein sich von der staatlichen Gesetzgebung – und zugleich einer Fremdbestimmung – weitestgehend freimachen zu müssen. Beide bestanden sie auf eine Ausnahmeklausel für ihre Einrichtungen; sie formulierten in ihren Schreiben eine mögliche Ausnahmeklausel mit identischem Wortlaut.⁵⁵

Das Betriebsverfassungsgesetz, das die betriebliche Mitbestimmung durch Organe der betrieblichen Interessenvertretung sowie die unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer regelt, wurde am 11. Oktober 1952 erlassen. Es entsprach dem einheitlichen Wunsch der Kirchen, da es die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen wie erzieherischen Einrichtungen aus seinem Geltungsbereich herausnahm.⁵⁶

Diesem Vorbild folgte das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 5. August 1955. Das Gesetz legt die Vertretung der Beschäftigten beispielsweise durch Personalräte fest. Gemäß § 96 BPersVG findet es „keine Anwendung für Religionsgemeinschaften und ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen [...]; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.“ Mithin überließen beide Gesetze sowohl die Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer an der Gestaltung des Betriebes als auch die Bildung von Interessenvertretungen den Kirchen in ihren Einrichtungen.

⁵³ Kardinal Frings: Brief an Konrad Adenauer, zit. nach Thiel: Zur Geschichte der MAVO, S. 84.

⁵⁴ Ob Kardinal Frings darüber hinaus – wie in diesem Zusammenhang oftmals angeführt – bereits zu in Aussicht stellte, eine eigene kirchliche Ordnung zu schaffen, die die staatliche Rechtsordnung zu übertreffen gedenke, kann nicht durch Belege gestützt werden. (Vgl. Feldhoff: Die Mitarbeiter sind „das kostbarste Vermögen“, S. 149 und Thiel: Zur Geschichte der MAVO, S. 86.)

⁵⁵ Vgl. EKD: Brief an Konrad Adenauer, zit. nach Thiel: Zur Geschichte der MAVO, S. 81 und Kardinal Frings: Brief an Konrad Adenauer, zit. nach ebd. S. 83. Die Formulierung einer Ausnahmeklausel gleichen Wortlauts legt die Vermutung nahe, dass EKD und die Deutsche Bischofskonferenz zusammengearbeitet hatten; seit der Konfessionsmischung in der Nachkriegszeit arbeiteten die Kirchen mehrfach zusammen. (Vgl. Gatz: Deutschland, S. 86.)

⁵⁶ Vgl. Arnold: Die Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes, S. 144. Die Herausnahme der Kirchen aus dem Geltungsbereich wurde zudem damit begründet, dass die Einrichtungen in der sowjetischen Besatzungszone ebenfalls nicht unter das dortige Betriebsverfassungsrecht fielen und sich das dortige Recht nicht durch eine Bundesgesetzgebung verschlechtern sollte. (Vgl. ebd., S. 145.)

In diesen Gesetzen wurde das Recht der Kirchen zur eigenen Verwaltung und Ordnung nach Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m Art. 140 GG anerkannt. Die Deutung des Selbstbestimmungsrechts und seine Geltungsreichweite blieben insgesamt – trotz der eindeutigen Ausnahmeregelungen für kirchliche Einrichtungen in Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetz – bis zur Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts 1985 unklar. Dabei trat die Notwendigkeit der Entscheidung, inwieweit staatliche Arbeitsrechtsordnungen für den kirchlichen Bereich Geltung hatten, durch die Einstellung zahlreicher Laien in kirchlichen Einrichtungen spätestens in den 70er Jahren deutlich zutage.⁵⁷

Die Kirche ging bis zur Klärung, dass die Regelung der Arbeitsverhältnisse zu den eigenen Angelegenheiten gehört, die eine Religionsgemeinschaft selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordnen und verwalten kann, und der Schaffung einer diese Fragen klärenden Rahmenordnung, aus Regelungssicht einige Umwege. Sie erließ Ordnungen, die einige wenige Bereiche innerhalb der kirchlichen Einrichtungen regelten. Die erste dieser Regelungen war die *Rahmendordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)* vom 3. März 1971.⁵⁸ Sie schaffte Klarheit bezüglich der innerbetrieblichen Mitbestimmungsrechte der Mitarbeiter mit Wirkung für den gesamten Bereich des kirchlichen Dienstes. Fast 20 Jahre nach der Schaffung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde sie als Pendant zum staatlichen Gesetz von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands wegen des politischen Drucks, der seit 1969 mit der angestrebten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Kirchen ausgeübt wurde, verabschiedet.⁵⁹ Mehr Mitbestimmungsrechte als das staatliche Gesetz gab die MAVO den Mitarbeitern nicht.

Sechs Jahre später, am 5. Dezember 1977, entschied die Deutsche Bischofskonferenz eine weitergehende, überbetriebliche Mitarbeiterbeteiligung einzuführen. Sie folgte damit dem Rat der EKD, die den Gliedkirchen in einer Richtlinie vom

⁵⁷ Vgl. Bietmann: Betriebliche Mitbestimmung, S. 32.

⁵⁸ In der ehemaligen DDR war bereits am 18. Januar 1958 eine kircheneigene Anordnung über die arbeitsrechtliche Stellung der Mitarbeiter erlassen worden, die sogenannte AVO. (Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, § 4, Rnr. 6.)

⁵⁹ Vgl. Bietmann: Betriebliche Mitbestimmung, S. 96 und Feldhoff: Die Mitarbeiter sind „das kostbarste Vermögen“, S. 150. In dieser findet sich noch nicht ausdrücklich der Begriff der Dienstgemeinschaft; so lautet es in der Präambel der MAVO: „Der Dienst Jesu Christi begründet und trägt alle Dienste in der Kirche.“ Die Reichweite der MAVO über sämtliche Mitarbeiter wurde jedoch, ungeachtet ihres dienstrechtlichen Status, als „Fingerzeig für die Fortentwicklung des kirchlichen Dienstrechts verstanden“. (Jurina: Dienst- und Arbeitsrecht, S. 80f.)

8. Oktober 1976 geraten hatte ein eigenständiges Beteiligungsmodell einzuführen und reagierte auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Oktober 1977, in dem die Nichtanwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Kirchen bekräftigt wurde.⁶⁰

Die Entscheidung für den Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung war zugleich der erste Schritt in der Ausgestaltung des Dritten Weges. Dieser unterscheidet sich vom Ersten Weg, der selbstständigen Setzung eines Tarifsystems durch den Arbeitgeber, wie es im Beamtentum der Fall ist, und dem Zweiten Weg, der den Abschluss von Tarifverträgen durch Verbände und Gewerkschaften bezeichnet, insofern, als die Grundbedingungen der Arbeitsverhältnisse und die Vergütungsrichtlinien in von paritätisch besetzten Kommissionen aus Vertretern von Mitarbeitern und Dienstgebern gemeinsam erstellt werden. Bei dem Dritten Weg wird davon ausgegangen, dass Mitarbeiter und Dienstgeber bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts einen Interessenausgleich schaffen, der die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes berücksichtigt. Sie sollen partnerschaftlich und kooperativ zusammenarbeiten und so auch bei Konflikten Lösungen finden ohne Arbeitskämpfe zu betreiben; Streik und Aussperrungen sind im Dritten Weg ausgeschlossen.⁶¹

Auf der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands wurde zur weiterreichenden Mitarbeiterbeteiligung beschlossen eine *Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch eine Kommission für den diözesanen Bereich (Bistums-KODA oder Regional-KODA)* zu erlassen; jedes Bistum konnte demnach eine eigene KODA einrichten oder sich durch den Zusammen-

⁶⁰ Vgl. Richardi: Die Entstehung der Grundordnung, S. 145. Im sogenannten Fall Goch, war die Frage erörtert worden, ob für die betriebliche Mitbestimmung das staatliche Betriebsverfassungsrecht oder das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht gelte. Das Bundesverfassungsgericht stellte im Oktober 1977 klar, dass die Entscheidung darüber, welches Recht anzuwenden sei, ausschließlich durch die Kirche gemäß ihrem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zu treffen sei. (Vgl. BVerfGE 46, 73, 1. Leitsatz.) So entschied der Bischof, ob eine Einrichtung katholisch war oder nicht, mithin das Betriebsverfassungsgesetz zur Anwendung kam oder nicht. Das Gesetz nehme ausdrücklich „auf das verfassungsrechtlich Gebotene Rücksicht“ und sei grundsätzlich kein für alle geltendes Gesetz. (BVerfGE 46, 73 (95).) Nach dem Urteil des Delegationsgerichts des Obersten Gerichts der Apostolischen Signatur vom 31. März 2010 verhält es sich heute mit der Regelung, welche Einrichtungen kirchlich sind und für sie daher die besonderen Regelungen gelten, genau umgekehrt: Nun hängt es von dem Selbstbeschreibung der Einrichtung ab, ob sie sich als explizit katholisch ansieht. Hiervon hängt ab, ob sie sich an die Regelungen Grundordnung zu halten hat. (Vgl. Delegationsgericht Paderborn 42676/09.)

⁶¹ Man entschied sich bewusst gegen die Übernahme des Tarifvertragssystems, da die einseitige Bestimmung darüber, wie die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestaltet werden soll, nicht mit den Grundsätzen der Kirche vereinbar sei. (Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche. § 15, Rnr. 12 und Jurina: Dienst- und Arbeitsrecht, S. 81.)

schluss mit einigen Bistümern für eine regionale Kommission entscheiden. Zugleich wurde, um die Einheit überdiözesan zu sichern, die *Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den überdiözesanen Bereich (Zentral-KODA)* verabschiedet. Diese beiden KODA-Formen bilden seither die Rechtsgrundlage für eine Mitarbeiterbeteiligung im Sinne des Dritten Weges. Sie führten zu erheblichen Kodifikationen des partikularen Kirchenrechts, machten jedoch die Organstruktur der Diözesen und Landeskirchen nicht gerade übersichtlicher.⁶²

3.1.3 Die erste Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht

Wie oben angedeutet, blieb die konkrete Geltungsreichweite von Art. 137 WRV i.V.m. Art. 140 GG trotz der staatlichen Anerkennung der kirchlichen Sonderstellung rechtlich lange ungeklärt. Zur Durchsetzung ihres Selbstbestimmungsrechts war die Kirche jedoch auf dessen Anerkennung im Bereich des staatlichen Rechts angewiesen. Eine solche kann beispielsweise durch die Rechtsprechung hoher Gerichte erfolgen.

Der Beginn der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zur Klärung der Rechtmäßigkeit des kirchlichen Arbeitsrechts und Kündigungen aus Gründen der Glaubens- und Sittenlehre ist in die Mitte der 50er Jahre zu verorten. In diesem sogenannten Anstreicher-Fall ging es um Folgendes: Ein in einem katholischen Krankenhaus beschäftigter Handwerker, ein Anstreicher, hatte – zu Lebzeiten seiner ersten Frau – erneut geheiratet und daraufhin die Kündigung durch seinen kirchlichen Arbeitgeber erhalten. Das Bundesarbeitsgericht erkannte die Kündigung als rechtmäßig an. Es begründete seine Entscheidung vom 31. Januar 1956 damit, dass sich ein katholisches Krankenhaus einem bestimmten karitativen oder religiösen Zweck widmet und eine Wiederheirat, die entgegen dem kanonischen Verbot der Heirat zu

⁶² Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, § 14, Rnr. 16 und Marré: Zur Loyalität im Dienst der Kirche, S. 398. Insbesondere stellten sie nicht heraus, welche konkreten Anforderungen die Kirche an ihre Mitarbeiter hinsichtlich deren Kirchentreue stellte; obschon die Loyalitätsanforderungen im kirchlichen Dienst nicht schriftlich fixiert waren, erwartete die Kirche eine bis in das Privatleben der kirchlichen Mitarbeiter hineinreichende Loyalität. Begründet wurden diese Anforderungen damit, dass die Kirchen und ihre Einrichtungen Tendenzunternehmen darstellen. Die unternehmerische Zielsetzung dieser ist nicht rein wirtschaftlicher Natur, sondern gem. § 118 Abs. 1 BetrVG überwiegend geistig-ideeller Natur und genießt den Schutz des Grundgesetzes. Die Besonderheit des Tendenzunternehmens Kirche liegt darin, dass sich deren Auftrag auf sämtliche Lebensbereiche erstreckt. Daher – so die daran anknüpfende generelle Auffassung der Loyalitätsanforderungen im kirchlichen Dienst – dürfen die Anforderungen des kirchlichen Arbeitgebers bis in das Privatleben der Arbeitnehmer hineinreichen. (Vgl. Berchtenbreiter: Kündigungsschutzprobleme, S. 11 und Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, § 6, Rnr. 29f.)

Lebzeiten des ersten Ehepartners getätigt wurde, dem Zweck der Einrichtung widerspricht und damit eine Kündigung rechtfertigt.⁶³ Das Bundesarbeitsgericht erkannte 1956 an, dass die Kirchen wegen ihres weitreichenden Selbstbestimmungsrechts von sämtlichen Mitarbeitern kirchlicher Einrichtungen die Achtung elementarer Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre einfordern konnten.

Die Entscheidung bewirkte so eine Festigung in der Deutung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Erst rund 20 Jahre später hatte sich das Bundesarbeitsgericht erneut mit der Frage zu beschäftigen, wie weitreichend die kirchlichen Loyalitätsanforderungen sein durften und hatte – nunmehr gehäuft – Kündigungen der im kirchlichen Dienst tätigen Arbeitnehmer bei Verstößen gegen Glaubensgrundsätze zu bescheiden. Damit wurde die bis dato gültige Ausdeutung des Selbstbestimmungsrechts ins Wanken gebracht.

3.2 Der Entstehungshintergrund der Erklärung von 1983

3.2.1 Erstmals eine Rahmenordnung zum kirchlichen Dienst

Am 27. Juni 1983 erklärten die Bischöfe erstmals, was sie von ihren Mitarbeitern im kirchlichen Dienst erwarteten. Die Erklärung von 83 sollte hervorheben, dass die Arbeitgeberin Kirche höhere Anforderungen stellte als profane Arbeitgeber:

„Prinzipiell werden an die kirchlichen Mitarbeiter Erwartungen in drei Bereichen gestellt, nämlich am Arbeitsplatz im Blick auf die fachliche Qualifikation, in der Dienstgemeinschaft und in der persönlichen Lebensführung. Diese drei Bereiche gehören zusammen.“⁶⁴

Aus juristischer Sicht überrascht es, dass der eigentlichen Rahmenordnung zum kirchlichen Dienst untergeordnete Regelungen wie MAVO und KODA vorangingen, zumal bereits in den 50er Jahren die Konsequenz aus dem Selbstbestimmungsrecht gezogen und die Gestaltung eines eigenen kirchlichen Arbeitsrechts von verschiedenen Seiten eingefordert worden war. Die Betrachtung der historischen Ereignisse vermag aufzulösen, warum die Bischöfe im Jahr 1983 eine erste lehramtliche Stellungnahme zum kirchlichen Dienst herausbrachten.

⁶³ Vgl. Leitsätze BAGE 2, 279.

⁶⁴ Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 12.03.1992, S. 14; in dieser Mitteilung wird zunächst auf das verwiesen, was mit der Erklärung von 83 erreicht werden sollte.

Drei miteinander verwobene Entwicklungsstränge sind maßgeblich dafür verantwortlich gewesen, dass 1983 die erste bischöfliche Grundsatzerklärung zum kirchlichen Dienst abgegeben wurde: Erstens übernahmen anstelle von Ordensangehörigen immer mehr Laien Aufgaben in kirchlichen Einrichtungen, mithin stieg die Anzahl privatrechtlicher kirchlicher Dienstverhältnisse. Zweitens hatte sich nach dem Zweiten Weltkrieg ein gesellschaftlicher Wandel vollzogen, der bei den nunmehr vermehrt angestellten Laien die Erforderlichkeit zutage treten ließ, das von den kirchlichen Mitarbeitern auch im persönlichen Lebensbereich erwartete Handeln festzuhalten. Die Notwendigkeit einer Grundsatzerklärung zum kirchlichen Dienst äußerte sich drittens in den vermehrt aufgetretenen Rechtsstreitigkeiten der kirchlichen Einrichtungen mit ihren Mitarbeitern, die dazu führten, dass die Rechte der Kirche höchstrichterlich beschieden und teilweise eingeschränkt wurden.

3.2.2 Weniger Ordensangehörige und mehr Laien im kirchlichen Dienst

Ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht war in der zweiten Hälfte des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts noch nicht erforderlich gewesen: Im Vergleich zur Zahl der öffentlich-rechtlich Angestellten war die Zahl der privatrechtlich angestellten Arbeitnehmer verschwindend gering. In der Zeit der Weimarer Republik gewann man zwar mehr Laienkräfte für den kirchlichen Dienst, dennoch blieb deren Zahl deutlich hinter der Zahl an Priestern, Kirchenbeamten und Ordensangehörigen zurück.⁶⁵

Der Wandel der Personalstruktur in kirchlichen Einrichtungen deutete sich in der Nachkriegszeit an: Einerseits hatten sich kirchliche Einrichtungen im Gesundheitswesen und in der Sozialhilfe unter anderem wegen des besonderen Verhältnisses zwischen Kirche und Staat im Nachkriegsdeutschland stark entwickeln können. Andererseits konnten die für diesen Zuwachs an kirchlichen Einrichtungen benötigten Arbeitskräfte nicht allein durch Ordensmitglieder besetzt werden. Daher stieg im sozialen Sektor die Zahl der Laienmitarbeiter, während sich die Zahl der Ordensleute deutlich verringerte.

⁶⁵ Vgl. Keßler: Die Kirchen und das Arbeitsrecht, S. 42f.

Dies sei beispielhaft an der Personalentwicklung der Caritas zwischen 1950 und 1980 dargestellt.⁶⁶ Im Jahr 1950 waren 106.000 hauptamtliche Mitarbeiter in knapp 30.000 Einrichtungen der Caritas beschäftigt.⁶⁷ Zu diesem Zeitpunkt bestand das caritative Personal noch knapp zu zwei Dritteln aus Ordensfrauen.⁶⁸ Es kündigte sich an, dass diese hohe Zahl nicht gehalten werden konnte, da es eine regelrechte Nachwuchskrise in den Orden gab. Einer der Gründe hierfür war, dass das nationalsozialistische Regime 1940 Frauen unter 50 Jahren aus kriegswirtschaftlichen Gründen den Ordenseintritt verboten hatte.⁶⁹ Das – nur wenige Jahre gültige – Eintrittsverbot junger Frauen in die Orden allein vermag den markanten Nachwuchsmangel nicht zu erklären. Mit Blick auf die neue Berufstätigkeit der verheirateten Frau darf jedoch gemutmaßt werden, dass der Ordenseintritt nicht länger der einzige Weg zu einer emanzipierten beruflichen Tätigkeit war und sich viele Frauen daher gegen ein Leben als Ordensfrau entschieden.⁷⁰

Als Ergebnis der Herbstkonferenz des Zentralrates des Deutschen Caritasverbandes im Jahre 1949 wurde festgehalten, dass „das Problem des Einbaues der beruflichen Laien“⁷¹ in den Einrichtungen unumgänglich sei. Dabei müsse erreicht werden, dass sich in der Erfüllung des gemeinsamen Auftrags „beide, die Ordensfrau und der Laie, gegenseitig ernst nehmen und gelten lassen.“⁷² Eine vollständige Professionalisierung der karitativen Einrichtungen war zu diesem Zeitpunkt kaum vorstellbar: „Wir können in der Caritas unsere Ordensschwwestern nicht entbehren.“⁷³

Nach 1960 wuchs das institutionelle Engagement der Caritas unter anderem wegen der Bevorzugung freier Träger vor öffentlichen Einrichtungen stark an:⁷⁴ Zwischen 1950 und 1970 nahm die Zahl der Einrichtungen um 20 % zu.⁷⁵ Zugleich wurden

⁶⁶ Tabelle 2 im Anhang dieser Arbeit bietet eine Übersicht über die gewandelte Personalstruktur in den caritativen Einrichtungen zwischen 1950-1980.

⁶⁷ Zum Vergleich: Zur Zeit der Weimarer Republik betrug die Zahl der Caritas-Einrichtungen 10.222. (Vgl. Held/Speckert: Statistik, S. 500, 504.)

⁶⁸ Vgl. Held/Speckert: Statistik, S. 505.

⁶⁹ Vgl. Gatz: Deutschland, S. 63.

⁷⁰ Näheres hierzu in Kapitel 3.2.3.3

⁷¹ Borgmann: Schwesternmangel – eine Sorge und eine Aufgabe, S. 241f.

⁷² Ebd., S. 242.

⁷³ Becker: Der Schwesternmangel und seine Auswirkungen, S. 252.

⁷⁴ Die Bundesregierung verabschiedete 1961 das Bundessozialhilfegesetz, das dem Subsidiaritätsprinzip folgend freien Trägern den Vorrang gegenüber kommunalen oder anderen öffentlichen Einrichtungen einräumte. (Vgl. Zerfuß: Die Funktion der Caritas, S. 155.) Dies stärkt die Position kirchlicher Einrichtungen im Sozialstaat bis heute ungemein.

⁷⁵ Änderungen in der Einrichtungsstatistik nach 1970 erschweren die Vergleichbarkeit mit den vorhergehenden Jahrzehnten. (Vgl. Held/Speckert: Statistik, S. 500f.)

– entgegen den ursprünglichen Hoffnungen auf den Gewinn weiterer in karitativen Einrichtungen tätigen Ordensfrauen – verstärkt Laienkräfte für die Arbeit der Caritas eingesetzt. Die Zahl der Voll- und Teilzeitkräfte insgesamt erhöhte sich 1960 in den knapp 35.000 Einrichtungen auf 137.500 Mitarbeiter, während die Zahl der Ordenskräfte zu sinken begann.⁷⁶ Diese Entwicklung setzte sich fort: In den späten 60er Jahren bildeten die privatrechtlich Angestellten im kirchlichen Dienst die größte Gruppe kirchlicher Mitarbeiter. Dabei stieg insbesondere die Zahl der hauptberuflich angestellten Laienmitarbeiter.⁷⁷ Am 1. Januar 1969 unterhielt der Deutsche Caritasverband etwas über 35.000 Einrichtungen. In diesen waren rund 192.000 Mitarbeiter hauptberuflich tätig, nur noch etwas über ein Viertel davon waren Ordensleute.⁷⁸

Seit dem Ende der 70er Jahre geriet der Ausbau des Sozialsystems mit der einsetzenden Massenarbeitslosigkeit unter ökonomischen Druck. Die Personalkrise konnte jedoch durch eine erhebliche professionelle und wissenschaftliche Aufwertung der Arbeitsfelder im sozialen Bereich nach und nach überwunden werden.⁷⁹

Zwischen 1950 und 1980 verdreifachte sich die Zahl der Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen insgesamt knapp; die Zahl der weltlichen Kräfte verfünffachte sich dabei. Der Ordenskräfte-Nachwuchsmangel und die Überalterung der im caritativen Dienst tätigen Ordenskräften – 1970 waren etwa 40 % der Ordenskräfte 65 Jahre und älter – wirkten sich wenige Zeit später massiv auf die Entwicklung des Personalbestands aus: Bis 1980 hatte sich die Zahl der 1950 in caritativen Einrichtungen tätigen Ordenskräften halbiert; das Personal in den Einrichtungen der Caritas bestand zu knapp 90 % aus weltlichen Kräften.⁸⁰

3.2.3 Der gesellschaftliche Wandel

3.2.3.1 Die Kirche nach dem zweiten Weltkrieg

Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges waren die an die Kirchen in Westdeutschland gestellten Erwartungen hoch: Sie sollten als politisch-moralisch

⁷⁶ Vgl. Held/Speckert: Statistik, S. 505.

⁷⁷ Vgl. Jurina: Dienst- und Arbeitsrecht, S. 75f und Henkelmann: Caritasgeschichte, S. 457.

⁷⁸ Vgl. Kluge: Arbeitsrechtliche Probleme, S. 7 und Held/Speckert: Statistik, S. 505.

⁷⁹ Vgl. Henkelmann/Jähnichen/Kaminsky/Kunter: Abschied von der konfessionellen Identität?, S. 7ff. Insbesondere wurde seit den 70er Jahren die Gründung von kirchlichen Fachhochschulen zur Ausbildung sozialer Berufe in Erwägung gezogen. (Vgl. ebd., S. 9.)

⁸⁰ Vgl. Held/Speckert: Statistik, S. 501.

unbelastete Instanzen Orientierung bieten und dazu beitragen, dass sich eine christliche Demokratie in Deutschland etablieren konnte.⁸¹ Zentrale christliche Wertvorstellungen fanden Eingang in das Grundgesetz und in die Länderverfassungen.⁸²

In den 50er Jahren ließ man zwar die Rechristianisierungseuphorie der 40er Jahre hinter sich; dennoch blieb der Einfluss der Kirchen auf die Gesellschaft zunächst bestehen. Die Zahl der Katholiken der bundesrepublikanischen Gesamtbevölkerung lag zwischen 1950 und 1960 bei 44 %⁸³ und auch die Zahl an Gottesdienstbesuchern blieb insgesamt sehr hoch; die meisten Katholiken heirateten kirchlich und ließen ihre Kinder taufen.⁸⁴ Die Kirche sah hierin die Anerkennung ihres Lehramts.⁸⁵

Doch das hohe Ansehen, das die Kirchen in der breiten Bevölkerung genossen, und ihren starken Einfluss auf das gesellschaftliche Leben konnte die Kirche nicht lange halten.⁸⁶ Zur Mitte des 20. Jahrhunderts deuteten sich ein Wertewandel⁸⁷ in der breiten Gesellschaft und Erosionen im katholischen Milieu an.⁸⁸ Beispielsweise

⁸¹ Vgl. Ziemann: Der deutsche Katholizismus, S. 418.

⁸² Vgl. Gatz: Deutschland, S. 114.

⁸³ Vgl. Gabriel: Katholizismus und katholisches Milieu, S. 69.

⁸⁴ Vgl. ebd., S. 73 und Gatz: Deutschland, S. 114f.

⁸⁵ Dies kann mit folgenden Worten zusammengefasst werden: „In ihrem Selbstverständnis führte die Katholische Kirche der 50er Jahre über ein geschlossenes und durch den historischen Prozeß als überlegen ausgewiesenes Weltbild, das für alle Lebensbereiche unzweifelhafte, auch durch die Vernunft einsehbare Prinzipien enthält.“ (Gabriel: Katholizismus und katholisches Milieu, S. 73.)

⁸⁶ Der Prozess, in dem die Kirche mehr und mehr ihre Einflussnahme verliert, wird regelmäßig als Säkularisierung bezeichnet. Dabei lässt sich kein einheitlicher Säkularisierungsprozess ausmachen; vielmehr äußert sich die Entwicklung weg von der Selbstverständlichkeit des Glaubens in verschiedenen Bereichen und vollzieht sich schubweise. Der amerikanische Religionssoziologe Casanova unterscheidet zwischen folgenden drei Bereichen: „Unter Säkularisierung wird zum einen die Ablösung und die Emanzipation weltlicher Bereiche von religiösen Einrichtungen und Normen verstanden, zum anderen aber auch der Niedergang religiöser Überzeugungen und Verhaltensformen und drittens die Abdrängung der Religion in die Privatsphäre.“ (Casanova: Religion und Öffentlichkeit, S. 272.) Das Hauptaugenmerk in der vorliegenden Arbeit wird auf die zweite Dimension gelegt, da der Verlust der kirchlichen Vorrangstellung in gesellschaftlichen Fragen ausschlaggebend dazu beitrug, dass sich – auch gerichtlich – mit Verstößen gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre beschäftigt werden musste und dass heute teilweise Unverständnis über die Möglichkeit der Kirche eigene arbeitsrechtliche Bestimmungen zu erlassen herrscht.

⁸⁷ Als ‚Wertewandel‘ bezeichnete man ab den 70er Jahren die ab den 60er Jahren zu verzeichnenden Veränderungen im Werte- und Normengefüge der breiten Bevölkerung. (Vgl. Rödder: Wertewandel, S. 4.) Der Wertewandel entspricht der These vom Niedergang religiöser Überzeugungen und Verhaltensformen. (Vgl. Casanova: Religion und Öffentlichkeit, S. 272.)

⁸⁸ Regelmäßig wird der Beginn der Erosionserscheinungen im katholischen Milieu in die 60er Jahre datiert; Benjamin Ziemann hingegen gibt zu bedenken, dass sich bereits in den späten 50er Jahren die Arbeiter aus den Teilmilieus der katholischen Kirche verabschiedet hatten. (Vgl. Ziemann: Der deutsche Katholizismus, S. 419.) Dies ist insofern bedeutsam, als der Katholizismus unter Arbeitern und Angestellten grundsätzlich überproportional verbreitet war. (Vgl. Gabriel: Katholizismus und katholisches Milieu, S. 69.) Die Gründe der Erosion waren vielfältiger Natur: Zum einen führte der generelle materielle Aufstieg zur Auflösung des Milieus, zum anderen ließ der Ausbau der vom

musste die Amtskirche immer öfter die Teilnahme der kirchlichen Jugend an Tanzveranstaltungen ohne Separierung von Mädchen und Jungen akzeptieren und – trotz einiger Bedenken⁸⁹ – Mischehen dispensieren.⁹⁰ Auch die Zahl der katholischen Taufen ging bereits in der Mitte der 50er Jahre zurück.⁹¹ Es wurde deutlich, dass viele der nach dem Zweiten Weltkrieg in die Kirche Eingetretenen dies nicht etwa wegen der geistigen Orientierung taten, sondern ihrer Entnazifizierung durch die Konfessionszugehörigkeit Nachdruck zu verleihen suchten.⁹²

Die grundlegendsten Veränderungen in der gesellschaftlichen Strukturierung äußerten sich auf dem Gebiet der Geschlechterbeziehungen: Vom gängigen bürgerlichen Familienmodell eines erwerbstätigen Vaters und einer nicht erwerbstätigen Mutter, das noch nach dem Zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik vorgeherrscht hatte, wurde sich mehr und mehr gelöst. Mit dem Ernährer-Hausfrau-Familienmodell schwand zugleich die Bedeutung der Institution Ehe; das unverheiratete Zusammenleben wurde als Alternative zum ewigen Bund immer gesellschaftsfähiger.⁹³

Im Folgenden wird beispielhaft der gesellschaftliche Wandel in der Veränderung der Scheidungsmoral und in der neuen Berufstätigkeit der verheirateten Frau dargestellt; dass der gesellschaftliche Wandel Eingang in die staatliche Gesetzgebung fand, zeigt ein Beispiel aus einer Gesetzesänderung um den Schwangerschaftsabbruch.⁹⁴ Zudem wird kurz auf das gewandelte Laienverständnis, das durch das Zweite Vatikanische Konzil angestoßen wurde, eingegangen. Diese unterschiedlichen Entwicklungen sind als Entstehungshintergründe der Ordnungen von 93 insofern bedeutsam, als die liberalere Betrachtung neuer Formen des Zusammenlebens

Sozialstaat getragenen Sicherung der Grundrisiken des Lebens das Milieu schrumpfen und schließlich machte die Anhebung des Bildungsniveaus die vorherigen Investitionen der Katholiken in die Bildung ihrer Kinder hinfällig. (Vgl. Gatz: Deutschland, S. 116.)

⁸⁹ Vgl. Protokoll der Fuldaer Bischofskonferenz vom 27.-29.09.1956, S. 202.

⁹⁰ Vgl. Gabriel: Katholizismus und katholisches Milieu, S. 75 und Henkelmann: Caritasgeschichte, S. 418f. Im Apostolischen Schreiben *Matrimonia mixta* Papst Pauls VI. vom 31. März 1970 zeigt sich die Entwicklung des Mischeherechts deutlich: Die Notwendigkeit einer Regelung sei deshalb notwendig, da eine räumliche Trennung von Katholiken und Nicht-Katholiken nicht mehr gegeben sei. Das *Motu Proprio* gibt als Rahmengesetz vor, dass Mischehen zwar grundsätzlich geschlossen werden können, diese jedoch für ihre kirchliche Gültigkeit eines Dispens durch den Ortsordinarius bedürfen. (Vgl. Papst Paul VI.: *Matrimonia mixta*, S. 1, 3.)

⁹¹ Vgl. Gabriel: Katholizismus und katholisches Milieu, S. 70f.

⁹² Vgl. Ziemann: Der deutsche Katholizismus, S. 419.

⁹³ Vgl. Rödder: Wertewandel, S. 6f.

⁹⁴ Dies entspricht der ersten Dimension von Säkularisierung, der Ablösung weltlicher Bereiche von religiösen Normen, gemäß der Definition von Casanova. (Vgl. Casanova: Religion und Öffentlichkeit, S. 272.)

durch kirchliche Mitarbeiter zur Kündigung führen konnte, immer mehr Laien – im sozialen Sektor insbesondere Frauen – für die Arbeit in den verschiedenen kirchlichen Einrichtungen gewonnen wurden und dass das geänderte Laienverständnis maßgeblich zum erhöhten Einsatz von Laienkräften in kirchlichen Einrichtungen beitrug.

3.2.3.2 Weniger Ehen und mehr Scheidungen

Während 1950 noch insgesamt 750.000 Ehen geschlossen wurden, betrug im Jahr 1960 die Zahl der Eheschließungen 689.000 und 1970 lag die Zahl bei 575.000;⁹⁵ mithin sank die Zahl der Eheschließungen in diesen Jahrzehnten um 25 %. Zugleich stieg die Zahl der staatlich nicht länger verbotenen nichtehelichen Lebensgemeinschaften an. Die Institution Ehe wurde – trotz der weiterhin hohen Bewertung von Liebe und Treue – als weniger wichtig für den privaten Bereich angesehen. Insbesondere der Anspruch der Kirche, dass die Ehe eine lebenslange Bindung darstellt, wurde als Einschränkung der Individualität und Eigenverantwortlichkeit angesehen, die durch eine Ehe ohne Trauschein umgangen werden konnte.⁹⁶

Während die Zahl der Eheschließungen sank, wurden mehr Ehen geschieden: 1950 bis 1970 lag die allgemeine Scheidungsrate für Gesamtdeutschland maximal bei 18%. Zur Mitte der 70er Jahre stieg die Zahl an Scheidungen rapide auf knapp 30 %;⁹⁷ dieser Trend setzte sich in den folgenden Jahren fort.⁹⁸

Die Kirche bestand auf die Unauflöslichkeit der Ehe zu Lebzeiten beider Ehegatten;⁹⁹ tatsächlich ließen sich weniger Katholiken scheiden, als es beispielsweise bei Ehen von evangelischen Religionszugehörigen der Fall war:¹⁰⁰ In Westdeutschland¹⁰¹ waren 1952 von insgesamt 58.000 geschiedenen Ehen 9.200 Ehen zwischen zwei Katholiken geschlossen gewesen; die Zahl der Scheidungen evangelischer Eheleute war mit knapp 25.000 Scheidungen fast drei Mal so hoch. In den 70er Jahren stieg mit dem generellen Anstieg der Scheidungen auch die absolute Zahl an

⁹⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, S. 8.

⁹⁶ Vgl. Gatz: Deutschland, S. 117.

⁹⁷ Der Zeitpunkt des Anstieges steht in einem möglichen Zusammenhang mit der Inkraftsetzung des Eherechtsreformgesetzes von 1977, das insgesamt eine Liberalisierung des Scheidungsrechts zur Folge hatte.

⁹⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, S. 8.

⁹⁹ Vgl. *Gaudium et Spes*, 48.

¹⁰⁰ Tabelle 3 im Anhang dieser Arbeit bietet eine Übersicht über Zahl der Scheidungen unter evangelischen und katholischen Eheleuten.

¹⁰¹ Für das Gebiet der ehemaligen DDR liegen keine nach Religionszugehörigkeit aufgeschlüsselten Scheidungsraten vor.

Scheidungen von Katholiken; diese blieb weiterhin hinter der der evangelischen zurück.¹⁰²

3.2.3.3 Die neue Berufstätigkeit der (verheirateten) Frau

Die Frau hatte im Vergleich zu ihrer Stellung vor dem Zweiten Weltkrieg an Ansehen gewonnen, nachdem sie sich unter Extrembedingungen um das Überleben ihrer Angehörigen gekümmert hatte.¹⁰³ Trotz der Propaganda der Bundesrepublik, die zur Rückkehr zu den bürgerlichen Familienverhältnissen vor 1933 aufrief, wurde Frauenarbeit verheirateter Frauen mehr und mehr akzeptiert. Mitte der 50er Jahre war es in der breiten Bevölkerungsschicht anerkannt, dass eine Frau zum Erwerb eines Eigenheimes oder zur Unterstützung der Ausbildung ihrer Kinder berufstätig wurde; im Laufe der 60er Jahre wurden die Vorwürfe, die Berufstätigkeit der Frau schade ihren Kindern, leiser.¹⁰⁴

In katholischen Kreisen war die Berufstätigkeit verheirateter Frauen bis in die späten 70er Jahre weniger gut angesehen. Nur eine Notlage könne ihre Berufstätigkeit rechtfertigen.¹⁰⁵ Die Berufstätigkeit unverheirateter Frauen hingegen, so der Tenor der Kirche, war weitestgehend anerkannt, bedurften doch insbesondere die erzieherischen, pflegerischen und hauswirtschaftlichen Bereiche der Mütterlichkeit der Frau. Für diese Berufe, beispielsweise für Tätigkeiten in den sozialen Einrichtungen der Caritas, warben die katholischen Verbände ab Mitte der 50er Jahre, als sich abzeichnete, dass bei den Berufen in diesen Bereichen wegen der sinkenden Zahlen an Ordensangehörigen eine Nachwuchskrise zu befürchten war.¹⁰⁶ 1981 erklärte die Deutsche Bischofskonferenz schließlich, dass ebenfalls die Berufstätigkeit verheirateter Frauen positiv gesehen werde.¹⁰⁷ Bis heute ist der Anteil der Frauen im sozialen Sektor überdurchschnittlich hoch: Gut 80 % der Stellen sämtlicher sozialen Einrichtungen der Caritas werden durch Frauen besetzt.¹⁰⁸

¹⁰² Vgl. Statistisches Bundesamt: Ehescheidungen nach der Religionszugehörigkeit, S. 74.

¹⁰³ Vgl. Altherr: Kirchliche Verbandsarbeit, S. 187f.

¹⁰⁴ Vgl. ebd., S. 188.

¹⁰⁵ Vgl. ebd., S. 188f.

¹⁰⁶ Vgl. ebd., S. 191. Mit der Bildungsexpansion und der in den 70er Jahren beginnenden Gründung kirchlicher Fachhochschulen erfuhren Frauenberufe in der kirchlichen Sozialarbeit eine enorme Aufwertung.

¹⁰⁷ Vgl. Gatz: Deutschland, S. 119.

¹⁰⁸ Vgl. Zentralstatistik des Deutschen Caritasverband e.V.: Die katholischen sozialen Einrichtungen, S. 7f.

3.2.3.4 Das Zweite Vatikanische Konzil und der geringere Einfluss christlicher Wertvorstellungen auf staatliche Entscheidungen

Die durch das Zweite Vatikanische Konzil aufgestellte Definition von Kirche und ihrem Auftrag darf für die genauere Betrachtung der Entstehung der Erklärung von 83 nicht unbeachtet bleiben. Im Dekret über das Apostolat der Laien lautet der Wortlaut zum Dienst in der Kirche:

„Es besteht in der Kirche eine Verschiedenheit des Dienstes, aber eine Einheit der Sendung. [...] Die Laien [...], die auch am priesterlichen, prophetischen und königlichen Amt Christi teilhaben, verwirklichen in Kirche und Welt ihren eigenen Anteil an der Sendung des ganzen Volkes Gottes.“¹⁰⁹

Insbesondere die neue Einschätzung der Laien als lebendiges Glied der Kirche veränderte die Sichtweise auf die kirchlichen Mitarbeiter: Sie hatten nunmehr teil an der Verwirklichung des Auftrags der Kirche und auch in ihnen und ihrem Handeln wird seither die Kirche wirksam – ihrer vermehrten Einstellung in den kirchlichen Dienst steht nichts entgegen.

Als einer der Höhepunkte des gesellschaftlichen Umbruchs darf sicherlich die 68er Bewegung angesehen werden, die einen enormen kulturellen Umbruch in der Bundesrepublik auslöste. Die Gottesdienstbesucher gingen von 1968 bis 1973 um ein Drittel, bei der jungen Generation gar um die Hälfte zurück;¹¹⁰ in den 70er Jahren stieg die Zahl der Kirchenaustritte an.¹¹¹

Mit der Erosion des katholischen Milieus einher ging die Ablösung weltlicher Bereiche von religiösen Normen. Dies zeigte sich unter anderem in der Debatte um die Neufassung der Gesetzgebung zum Schwangerschaftsabbruch. Zwar gab die Deutsche Bischofskonferenz 1976 ihre Bedenken gegenüber den Plänen der sozial-liberalen Koalition darüber bekannt, dass eine Verschiebung auf dem Gebiet des Abtreibungs- und Ehescheidungsrechtes stattfände, die das Fundament des Rechtsstaates und das sittliche Bewusstsein erschütterten. Die Koalition allerdings entgegnete, dass es nicht Sache des Staates sei, die – wenn auch sehr notwendigen –

¹⁰⁹ *Apostolicam actuositatem*, 2.

¹¹⁰ Vgl. Gatz: Deutschland, S. 117. Die kirchliche Bindung ließ insbesondere bei den Frauen nach: Während 1982 in der Bundesrepublik noch 40 % der katholischen Frauen erklärt hatten, sie fühlten sich sehr eng mit der Kirche verbunden, lag die Zahl 1993 bei nur noch 25 % der Frauen. (Vgl. ebd., S. 120.)

¹¹¹ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Statistische Daten, S. 13.

Grundwerte zu pflegen, sondern in der Verantwortung der Wertegemeinschaften läge.¹¹² Es zeichnete sich ab, dass zwischen den staatlichen Rechtsnormen und den christlichen Wertvorstellungen unterschieden wurde und diese nicht länger als miteinander Hand in Hand gehend angesehen wurden. Kardinal Lehmann zog aus dieser Feststellung 1977 die Konsequenz, dass ethische Grundüberzeugungen offensiver zu pflegen seien und Verantwortung für das Verfolgen der kirchlichen Grundwerte zu übernehmen sei.¹¹³

Die neue Zusammensetzung der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und die entsprechend dem allgemeinen gesellschaftlichen Wandel veränderte Mentalität der Mitarbeiter gegenüber früheren Jahrzehnten, machte deutlich, dass die Reichweite und die Grenzen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bezüglich der kirchlichen Loyalitätsanforderungen weiter geklärt werden mussten. Dies äußerte sich unter anderem im Anstieg der vor den Arbeitsgerichten ausgefochtenen Kündigungsfällen.

3.2.4 Die Entwicklung der Rechtsprechung

In den 70er Jahren ist ein deutlicher Anstieg an vor den Arbeitsgerichten ausgetragenen Kündigungsstreitigkeiten von Mitarbeitern kirchlicher Einrichtungen¹¹⁴ zu verzeichnen. Der Anstieg korreliert zeitlich mit der Neufassung des Gesetzes zum Schwangerschaftsabbruch, mithin mit dem Zeitpunkt in dem zwischen Rechtsnormen und christlichen Wertvorstellungen von staatlicher Seite eindeutig unterschieden wurde sowie mit dem Anstieg der Ehescheidungen auch im katholischen Bereich. Einige Mitarbeiter wehrten sich gegen ihre Kündigungen, die sie wegen eines Verstoßes gegen die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche erhalten hatten.¹¹⁵

Das Bundesarbeitsgericht hielt zunächst an seiner im Anstreicher-Fall¹¹⁶ getroffenen Entscheidung fest: Die Kirche konnte für sämtliche Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen geltende Loyalitätsanforderungen bestimmen. Damit erkannte das Gericht an, dass die Kirchen nicht durch Rechtsprechung verpflichtet werden konn-

¹¹² Vgl. Gatz: Deutschland, S. 118.

¹¹³ Vgl. ebd., S. 118f.

¹¹⁴ 1977 wurde entschieden, dass Einrichtungen kirchlich seien, wenn sie einen Beitrag zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages leisten. (Vgl. den Leitsatz der BVerfGE 46, 73 und Richardi: Die Entstehung der Grundordnung, S. 146f.) S.o. Fn. 60.

¹¹⁵ Im Folgenden werden ausschließlich die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts wegen ihrer grundlegenden Bedeutung vorgestellt.

¹¹⁶ S.o. Kapitel 3.1.3.

ten, jemand in ihrem Namen zur Erfüllung ihres Auftrages wirken zu lassen, den sie hierfür nicht geeignet hielten.

So wurde am 25. April 1978 im sogenannten Kindergärtnerin-Heirat-Fall entschieden, dass bei einer standesamtlichen Eheschließung der Leiterin eines katholischen Kindergartens mit einem geschiedenen Mann die Kündigung sozial gerechtfertigt sei.¹¹⁷ Die in einem Kindergarten geleistete Erziehungsarbeit habe Teil an der kirchlichen Verkündigung und daher seien die von der Kirche gebotenen Loyalitätspflichten von den in Kindergärten Tätigen zu berücksichtigen.¹¹⁸ Ähnlich wurde auch die Entscheidung vom 4. März 1980 zugunsten des Arbeitgebers im sogenannten Kapuziner-Heirat-Fall begründet: Die Kündigung der Leiterin eines katholischen Kindergartens, die einen nicht laiierten, katholischen Kapuzinerpater geheiratet hatte, sah das Bundesarbeitsgericht als sozial gerechtfertigt an.¹¹⁹ Ebenfalls am 4. März 1980 erging eine weitere Entscheidung zugunsten einer katholischen Klosterschule: Die Kündigung einer Gymnastiklehrerin, die bei ihrer Einstellung ihren Kirchenaustritt verschwiegen hatte, war sozial gerechtfertigt, da auch eine Fachlehrerin für Textilgestaltung und Gymnastik an der Erziehungsarbeit der Schule mitwirke und ein Austritt im Widerspruch zum Bildungsziel einer katholischen Einrichtung stehe.¹²⁰

Erstmals wich das Bundesarbeitsgericht von der in der Anstreicher-Entscheidung gewählten Linie im sogenannten Sekretärin-Heirat-Fall ab, bei dem die Kündigung einer Sekretärin im Diözesan-Caritasverband, die über ihre eigentlichen Schreibrkrafttätigkeiten hinaus Beratungsaufgaben wahrnahm und den Verband nach außen hin vertrat, zu bescheiden war. Die Kündigung war ihr wegen ihrer Wiederheirat zu Lebzeiten ihres ersten Ehemannes gegenüber ausgesprochen worden. Im Beschluss vom 14.10.1980 distanzierte sich das Bundesarbeitsgericht von der bisher gültigen Auffassung, dass die Kirchen für sämtliche Mitarbeiter weit in das Privatleben hineinreichende Loyalitätsansprüche stellen dürfen. Es nahm an, dass die Kirchen trotz ihrer Autonomie bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern an das allgemeine

¹¹⁷ Bei den Kündigungen ist zwischen ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen zu unterscheiden: Während sich die Frage der sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG bemisst, ist bei einer außerordentlichen Kündigung zu klären, ob ein wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 BGB vorliegt.

¹¹⁸ Vgl. BAGE 30, 247.

¹¹⁹ Vgl. BAGE 33, 14.

¹²⁰ Vgl. BAG 1 AZR 1151/78.

Arbeitsrecht gebunden seien und daher eine Interessenabwägung zwischen den Belangen des kirchlichen Arbeitgebers und des Arbeitnehmers vorgenommen werden müsse.¹²¹ Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht bei jedem Verstoß gegen die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche gefährdet sei; es habe eine Abwägung zwischen der Stellung des Arbeitnehmers und der für die kirchliche Einrichtung von seinem Fehlverhalten zu befürchtende Schmälerung an Glaubwürdigkeit zu erfolgen. Damit gab das Bundesarbeitsgericht den Grundanstoß für die Betrachtung einer gestuften Loyalitätspflicht. Bei Handwerkern oder im Reinigungsdienst Beschäftigten sei bei einem Handeln entgegen kirchlicher Grundsätze die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht gefährdet. Das Bundesarbeitsgericht formulierte:

„Nicht jede Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis zur Kirche hat eine solche Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben, daß der die Tätigkeit ausübende Arbeitnehmer mit der Kirche identifiziert und deshalb die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt wird, wenn er sich in seiner Lebensführung nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hält.“¹²²

Im Umkehrschluss wurde gefolgert, dass bei Mitarbeitern, die die kirchliche Einrichtung nach außen vertreten oder deren Tätigkeit den spezifisch kirchlichen Aufgaben sehr nahe steht, die Kirche hohe Anforderungen an ihre Loyalität stellen darf; im vorliegenden Fall war die Kündigung der auch nach außen hin tätigen Sekretärin daher gerechtfertigt gewesen.

Das Bundesarbeitsgericht wich in diesem Fall von der bisherigen Auslegung des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen ab. Es zeigte sich, dass die Deutung der Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts durch die Rechtsprechung der 70er Jahre rechtlich noch keineswegs so stark abgesichert war, dass die Kirchen vor einer Neuinterpretation des. Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m Art. 140 GG geschützt waren. Wollten sie keine weiteren Einschnitte in der Wahrnehmung ihres Auftrages durch richterliche Entscheidungen hinnehmen – die in Aussicht gestellte Loyalitätsabstufung beschränkte die vorher ohne schriftliche Fixierung gültigen kirchlichen Loyalitätsanforderungen –, musste sie

¹²¹ Vgl. Keßler: Die Kirchen und das Arbeitsrecht, S. 104.

¹²² BAGE 34, 195 (205).

ihr Selbstbestimmungsrecht für den Bereich des kirchlichen Dienstes konkreter ausgestalten.

3.3 Die Entstehung der Erklärung von 1983

Bevor man sich zur Schaffung einer Grundlage für das kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht entschloss, musste eine grundlegende Frage geklärt werden: Man stand in einem Zwiespalt darüber, wie man den kirchlichen Dienst qualifizieren sollte. Die einen verstanden den kirchlichen Dienst als etwas, das sich eindeutig von anderen Beschäftigungsverhältnissen zu unterscheiden habe, die anderen sahen den kirchlichen Dienst als öffentlichen Dienst an mit der Folge, dass sie die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes für anwendbar hielten.

Um 1975 wurden die Stimmen der ersteren Position lauter, die eine für sämtliche kirchliche Einrichtungen geltende arbeitsrechtliche Rahmenregelung forderten. Diese sollte die in einzelnen Bistümern selbstständig aufgestellten und stark voneinander abweichenden vielfältigen Regelungen¹²³ hinfällig machen und durch einen allen Bistümern übergeordneten Leitfaden ersetzen.

Auch die dem entgegenstehende Position wurde ab Mitte der 70er Jahre stärker vertreten: Da sich Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen der Kirche durch die Teilnahme an der Privatautonomie nicht von solchen beim Staat oder der Wirtschaft unterscheiden, müsse sich auch die Kirche den staatlichen Arbeitsrechtsordnungen unterwerfen und ihren Arbeitnehmern sämtliche rechtsstaatlich gesicherten Rechte zugestehen.¹²⁴

Letztere Position entsprach nicht der grundlegenden Vorstellung der Kirche für ihre Einrichtungen – auch wenn sie sich zeitweise der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes bedient und diese auf ihre privatrechtlich angestellten Mitarbeiter ange-

¹²³ Der allgemeine Regelungsbedarf zur Mitte der 70er Jahre war derart groß, dass in einigen Diözesen bereits selbsttätige Versuche unternommen wurden, neben KODA und MAVO weitere Regelungen zu schaffen. In anderen Diözesen wurde sich zur Regelung des kirchlichen Dienstes am Bundesangestelltentarifvertrag orientiert, wieder andere Diözesen hatten eine eigene Verordnungen verabschiedet, weitere Diözesen hatten sich selbstständig zusammengeschlossen und eine für diesen Geltungsbereich geltende Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung geschaffen. Darüber hinaus gab es in mehreren Diözesen Dienstordnungen für bestimmte Berufsgruppen und -zweige. (Vgl. Jurina: Dienst- und Arbeitsrecht, S. 76ff und Kluge: Arbeitsrechtliche Probleme, S. 79ff.)

¹²⁴ Vgl. Nell-Breuning: „Dienste in der Kirche“, S. 709. Insbesondere wurde argumentiert, dass die Kirche eine Sonderstellung nur bei solchen Mitarbeitern beanspruchen könne, die durch die Erklärung, in der Nachfolge Christi leben zu wollen, in ein besonderes Rechtsverhältnis zur Kirche treten. (Vgl. Bietmann: Betriebliche Mitbestimmung, S. 34.)

wendet hatte. Schließlich sollte sich eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst wegen der Prägung durch das religiöse Bekenntnis von anderen Anstellungen unterscheiden.

Die Arbeiten an einer kirchlichen Rahmenordnung kamen in den 70er Jahren nur langsam in Gang. Auf Juristentagen wurden Überlegungen dazu angestellt, dass eine solche Ordnung Bestandteil eines revidierten CIC werden könnte, da auch das Dienstrecht der Kleriker im CIC geregelt ist.¹²⁵ Doch von den deutschen Bischöfen wurde dies wegen der universalkirchenrechtlichen Bedeutung des CIC nicht weiter in Erwägung gezogen.¹²⁶

Zwar war im Hinblick auf die zahlenmäßig angestiegenen privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse und immer öfter auftretenden Loyalitätsverstöße und Kündigungen klar, dass es grundlegenderer Ordnungen als KODA und MAVO bedurfte; die höchstrichterlichen Entscheidungen zugunsten der Arbeitgeberin Kirche ließen jedoch die Dringlichkeit dieses Projektes in den Hintergrund rücken.

Im Oktober 1980 zeigte sich, dass die höchstrichterliche Rechtsprechung auch von der bisherigen Linie abweichen konnte; die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Sekretärin-Heirat-Fall¹²⁷ gab schließlich den Anstoß zum Aufstellen eines grundlegenden Leitfadens zum kirchlichen Dienst: Nachdem von staatlicher Seite eine Loyalitätsabstufung vorgenommen worden war, die die Kirche in der Ausgestaltung ihrer arbeitsrechtlichen Verhältnisse einschränkte, trat die Notwendigkeit einer eindeutigen kirchlichen Position zutage. Im Juni 1983 gaben die deutschen Bischöfe daher zur Füllung der offenbar gewordenen Regelungslücke Leitsätze zum kirchlichen Dienst heraus, die sowohl kirchlicherseits als auch von Juristen positiv bewertet wurde. Die Erklärung von 83 war in ihren Ansätzen klar formuliert und benannte die sich aus dem kirchlichen Auftrag für den Bereich des kirchlichen Dienstes ergebenden Konsequenzen.

¹²⁵ Vgl. Jurina: Dienst- und Arbeitsrecht, S. 58, 82, 96 und Mörsdorf: Aussprache, S. 106.

¹²⁶ Der von Papst Johannes Paul II. am 25. Januar 1983 promulgierte neue CIC weist keine dem Recht der Priester und Ordensangehörigen vergleichbaren Bestimmungen zum Dienst- und Arbeitsrecht kirchlicher Laien-Mitarbeiter auf. Im kirchlichen Gesetzbuch findet sich ausschließlich der Paragraph, der die kirchlichen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Arbeit und einer hierfür erforderlichen Bildung anhält sowie das Recht auf eine angemessene Vergütung gewährleistet. (Vgl. can. 231 § 1 und 2 CIC.)

¹²⁷ S.o. Kapitel 3.2.4.

3.4 Der Entstehungshintergrund der Erklärung von 1993 und der Grundordnung

3.4.1 Die Notwendigkeit der Überarbeitung

Doch so sehr die Grundsatzerklärung zum kirchlichen Dienst, die generelle Klarheit schuf, auch begrüßt wurde: Bereits nach kürzester Zeit offenbarte sich, dass es weder bei der Erklärung von 83 noch bei reinen Leitsätzen zur Regelung des kirchlichen Dienstes bleiben konnte. Daher wurden zehn Jahre später eine überarbeitete Erklärung sowie ein eigenes kirchliches Arbeitsgesetz von den deutschen Bischöfen präsentiert.

Eine Überarbeitung der bisherigen Erklärung wurde aus mehreren Gründen notwendig: Zum einen war eine Neuordnung des kirchlichen Dienstes aus theologischer Sicht geboten. An der Erklärung von 83 wurde bemängelt, dass sie einer wahren religiösen Dimension kirchlicher Einrichtungen widerspreche: Die rigorose Kündigungspraxis, die durch die Erklärung von 83 eröffnet wurde, stehe in einem scharfen Kontrast zu den christlichen Grundwerten. In der Kritik an den Kündigungen bei Verstößen gegen die kirchlichen Ehevorstellungen wurde zum Teil auf den Papst selbst verwiesen, der eine nähere Betrachtung der Einzelumstände bei Geschiedenen gefordert hatte.¹²⁸

Zum anderen hatte sich der gesellschaftliche Wandel verschärft. Dies äußerte sich, so die Bischöfe in einer späteren Pressemitteilung, in weiteren Problemen „mit der persönlichen Lebensführung einzelner“¹²⁹ der zahlenmäßig ansteigenden Laienkräfte im kirchlichen Dienst. Hinzukommend erwartete man nach der Wiedervereinigung Deutschlands wegen der besonderen Situation des Katholizismus im Bereich der DDR Schwierigkeiten in der Umsetzung des kirchlichen Arbeitsrechts in den neuen Bundesländern.¹³⁰

Schließlich wurde klar, dass es mit einer reinen Überarbeitung der Erklärung von 83 nicht getan sein konnte. Das Bundesverfassungsgericht hatte gerade mal zwei Jahre nach Verabschiedung der Erklärung von 83 die Wirkungsweise des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts geklärt und damit die Kirchen regelrecht

¹²⁸ Vgl. Feldhoff: Kommentar zur „Grundordnung“, S. 24.

¹²⁹ Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 12.03.1992, S. 14.

¹³⁰ Vgl. ebd.

dazu aufgerufen kirchenspezifische Regelungen in Form eines Gesetzes für die in ihren eigenen Einrichtungen begründeten Arbeitsverhältnisse aufzusetzen: Neben Leitsätzen wurde damit eine Regelung mit Gesetzescharakter erforderlich.¹³¹

3.4.2 Die theologische Kritik an der Erklärung von 1983

Die kirchlichen Einrichtungen drohten ihr religiöses Profil zu verlieren:

„Die schönen Heiligenfiguren auf der Außenfassade unserer Einrichtungen mögen noch eine Weile verschleiern, daß drinnen in den Beratungs- und Therapieräumen beraten und rehabilitiert wird, als gäbe es Gott nicht.“¹³²

Der Wunsch nach einer Unternehmenskultur, die die betriebliche Wirklichkeit und das tägliche Zusammenarbeiten prägt und die durch Leitung im Dialog mit ihren Mitarbeitern aufgestellt wird, kam verstärkt auf.¹³³ Vor der Kirchlichkeit der Mitarbeiter, so die einhellige Meinung, sei die Kirchlichkeit der Einrichtung zu klären.¹³⁴

Ein religiöses Profil vermochte die Erklärung von 83 den kirchlichen Einrichtungen nicht zu geben. Ganz im Gegenteil: Die in dieser indirekt enthaltenen Aufforderung zur Kündigung von Mitarbeitern im kirchlichen Dienst, die gegen die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche verstoßen hatten, ließ Zweifel darüber laut werden, dass die Kirche ihren Aufruf zu Nächstenliebe und Barmherzigkeit mit ihrem unnachgiebigen Kündigungsverhalten glaubwürdig vereinbaren könne. Kritik wurde auf verschiedenen Ebenen geäußert: nicht nur in der breiten Bevölkerung, sondern auch auf Katholikentagen, Versammlungen verschiedener Verbände und in der Zeitschrift der Caritas.

Als einer der Wortführer der Kritik an der Erklärung von 83 darf der Professor für Pastoraltheologie aus Würzburg Rolf Zerfaß angesehen werden. Er gab zu beden-

¹³¹ Vgl. Dütz/Richardi: Begründung der Grundordnung, S. 30.

¹³² Zerfaß: „Einer trage des andern Last“, S. 120.

¹³³ Vgl. Jäger: Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie, S. 70. So wurde beispielsweise auf der Mitgliederversammlung des Verbandes Katholischer Einrichtungen für Lern- und Geistigbehinderte im Mai 1990 in Schwäbisch Gmünd argumentiert, dass in Zeiten des Umbruchs und der Neuorientierung eine starke Unternehmenskultur ein Arbeitsklima schaffen könne, „in welchem selbst tiefgreifende Neuorientierungen verkraftet und mitgetragen werden können.“ (Ebd., S. 69.)

¹³⁴ Vgl. Zerfaß: „Einer trage des andern Last“, S. 120, 124. Ausdrücklich wurden die leitenden Mitarbeiter der verschiedenen Teilbereiche zum Handeln aufgerufen, so dass die Unternehmensphilosophie gerade nicht etwas ist, das von oben herab der Einrichtung ‚übergestülpt‘ wird. (Vgl. Jäger: Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie, S. 68 und Becker: Profil der Caritas, S. 99.) Vielmehr wollten die Einrichtungen selbst zu ihrer eigenen kirchlichen Identität finden, die es sodann gemeinschaftlich zu pflegen und weiterzuentwickeln gilt.

ken, dass die durch die Erklärung eröffneten Kündigungsmöglichkeiten kirchlicher Mitarbeiter nur in seltenen Fällen derart rigoros ausgeführt wurden, wie es theoretisch möglich gewesen wäre. Dies jedoch trage nicht dazu bei, dass die Kirche als gerechter Arbeitgeber wahrgenommen werde – ganz im Gegenteil: Gerade eine milde Handhabung von Gesetzen, die jederzeit strenger praktiziert werden können, stelle nicht nur einen Verstoß gegen den verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sondern darüber hinaus gar „eine besonders sublimen Form der Machtausübung“¹³⁵ dar.

Weitere Kritiker gaben zu bedenken, dass es nicht der Glaubwürdigkeit des Arbeitgebers Kirche dienlich sei, wenn den Mitarbeitern kirchlicher Einrichtungen stets die Gefahr einer Kündigung bevorstünde. Durch diese Bedrohung könne wohl kaum eine wahre Loyalität der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber entstehen:

„Das Damoklesschwert, das über den Caritasmitarbeitern schwebt, möglicherweise wegen einer Wiederverheiratung nach einer geschiedenen Ehe entlassen zu werden, ist sicherlich kein motivierendes Instrument für eine Identifikation mit der Kirche.“¹³⁶

Die Kirche dürfe wegen ihres biblischen Auftrages Fehlgehende nicht im Stich lassen; vielmehr müsse sie im Sinne pastoraler Zuwendung durch den kirchlichen Dienstgeber dem einzelnen menschlichen Schicksal gerecht werden. Die Kündigung in einer schweren Lebenssituation der Mitarbeiter, und sei es auch die aus kirchlicher Sicht problematische Wiederheirat Geschiedener, werde der Glaubwürdigkeit der Kirche kaum gerecht.¹³⁷

In dieser Argumentation wurde unter anderem auf den Papst selbst verwiesen, der bereits in seinem Apostolischen Schreiben *Familiaris consortio* von 1981 die Hirten aufgefordert hatte, bei wiederverheirateten Geschiedenen die verschieden gelagerten Situationen der vorhergehenden Scheidung zu berücksichtigen.¹³⁸ Papst Johannes Paul II. hatte formuliert:

¹³⁵ Zerfaß: „Einer trage des andern Last“, S. 117.

¹³⁶ Becker: Profil der Caritas, S. 99.

¹³⁷ Vgl. Vollmar: Diskussionsbericht, S. 488.

¹³⁸ Vgl. Zerfaß: „Einer trage des andern Last“, S. 118f und Becker: Profil der Caritas, S. 99.

„Es ist ein Unterschied, ob jemand trotz aufrichten Bemühens, die frühere Ehe zu retten, völlig zu Unrecht verlassen wurde oder ob jemand eine kirchlich gültige Ehe durch eigene schwere Schuld zerstört hat.“¹³⁹

Angesichts dieser Aufforderung der Differenzierung der verschiedenen Fälle bei Verstößen gegen kanonisches Recht konnte wohl kaum weiter daran festgehalten werden, die Glaubwürdigkeit der Kirche sei stets in Gefahr, wenn sie nicht jedem Mitarbeiter ohne nähere Betrachtung seiner Situation die Kündigung aushändigte.¹⁴⁰

In der Kritik an der rigorosen Kündigungspraxis wurde sich auf einen weiteren Ausspruch Papst Johannes Pauls II. zum kirchlichen Umgang mit den wiederverheirateten Geschiedenen gestützt: Er hatte die Fehlgegangenen dazu aufgefordert, „die Gemeinde in ihren Werken der Nächstenliebe und Initiativen zur Förderung der Gerechtigkeit zu unterstützen“.¹⁴¹ Die Kritiker gaben zu bedenken, dass in dieser Aussage – die sie keineswegs als Aufforderung zum Spenden, sondern als eindeutigen Handlungsauftrag verstehen – kein Hinweis darauf enthalten sei, dass die wiederverheirateten Geschiedenen für ihre gemeinnützige Tätigkeit kein Geld verlangen dürften.¹⁴² In der Folge schienen die bisher gültigen Loyalitätsanforderungen der Kirche wenig stringent, sollten sich doch auf der einen Seite die bereits Fehlgegangenen caritativ betätigen, während auf der anderen Seite die Mitarbeiter, die möglicherweise nach jahrelanger caritativer Arbeit einen Loyalitätsverstoß gegenüber ihrem kirchlichen Arbeitgeber begangen hatten, durch eine Kündigung von ihrer kirchlichen Tätigkeit ausgeschlossen wurden. Es könne, so die Kritiker, aus christlicher Sicht nicht richtig sein, dass – so wie es die Erklärung von 83 vorgab – beispielsweise eine gescheiterte Ehe dazu führte den Mitarbeiter einer kirchlichen Einrichtung ohne Beachtung des Einzelfalles vor den existenziellen Ruin zu stellen.¹⁴³

3.4.3 Der Wertewandel und die deutsche Wiedervereinigung

Vor der deutschen Wiedervereinigung verschärfte sich die allgemeine Situation der Kirche und ihrer Einrichtungen: Trotz des Verlusts der engen Bindung zur Religion

¹³⁹ Papst Johannes Paul II.: *Familiaris Consortio*, 84.

¹⁴⁰ Vgl. Feldhoff: Kommentar zur „Grundordnung“, S. 24.

¹⁴¹ Papst Johannes Paul II.: *Familiaris Consortio*, 84.

¹⁴² Vgl. Feldhoff: Kommentar zur „Grundordnung“, S. 25.

¹⁴³ Vgl. Zerfuß: „Einer trage des andern Last“, S. 119.

in verschiedenen Bereichen und Schichten hatte sich das Betätigungsfeld der Kirche im sozial-karitativen Bereich ausgeweitet. Die neu geschaffenen Stellen wurden mehr und mehr durch Laienkräfte besetzt. Der Wandel der Personalstruktur zeigte sich um die Wiedervereinigung deutlicher als noch vor der Bekanntmachung der Erklärung von 83: 1990 waren circa 325.000 Laienkräfte und lediglich 20.000 Ordensangehörige in den Einrichtungen der Caritas beschäftigt; mithin waren lediglich 6 % der Mitarbeiter in den Einrichtungen der Caritas Ordenskräfte.¹⁴⁴ Zugleich äußerte sich die Professionalisierung der sozialen Berufe im Anstieg der Plätze in den caritativen Ausbildungsstätten: So verdoppelte sich die Zahl der Ausbildungsplätze zwischen 1970 und 1990 auf knapp 20.000.¹⁴⁵ Das vorrangig religiös motivierte Personal wurde so von weltlichem Fachpersonal weitestgehend abgelöst.

Die Verschiebungen im Werte- und Normengefüge der breiten Gesellschaft setzten sich fort; die Kirche verlor mehr und mehr ihre Vorrangstellung in gesellschaftlichen Fragen. Dies wurde auch von der Kirche realisiert: Als Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz äußerte Kardinal Lehmann in seinem Eröffnungsreferat der Herbstvollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz 1989 in Fulda die Feststellung, dass sich ein „Wertwandlungsschub“¹⁴⁶ vollziehe, der sich unter anderem darin zeige, dass informelle Beziehungen einer kirchlichen Heirat vorgezogen würden.¹⁴⁷

Das Ungleichgewicht zwischen allgemeinem gesellschaftlichen Wertewandel und dem verstärktem Einsatz von Laienmitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen äußerte sich unter anderem darin, dass vermehrt Verstöße gegen die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche aufkamen. Unklar ist, wie viele Mitarbeiter hiervon betroffen waren und wie vielen mit der Grundlage der Erklärung von 1983 tatsächlich die Kündigung gegenüber ausgesprochen wurde; hierüber liegen keine Zahlen vor.¹⁴⁸

¹⁴⁴ Vgl. Held/Speckert: Statistik, S. 507. Bei den Zahlen von 1990 sind die Einrichtungen der Caritas in den neuen Bundesländern zur besseren Vergleichbarkeit mit obigen Daten nicht enthalten.

¹⁴⁵ Vgl. ebd., S. 504f.

¹⁴⁶ Kardinal Lehmann: Gesellschaftlicher Wandel, zit. nach Voß: Caritas als Wesensäußerung, S. 408.

¹⁴⁷ Vgl. ebd.

¹⁴⁸ Einige Fälle jedoch sind wegen der gerichtlichen Geltendmachung bekannt; dazu weiter unten mehr, s. Kapitel 3.4.4.

Die Wiedervereinigung stellte die Kirche vor neue Schwierigkeiten: Während man bereits vor der Wende mit Problemen in der Lebensführung einzelner Mitarbeiter zu kämpfen hatte, stand zu befürchten, dass sich die Situation durch die regelrechte Diaspora im Bereich der Berliner Bischofskonferenz verstärkte, waren doch die Rahmenbedingungen für die Kirche in der DDR ungemein schlechter gewesen, als es in Restdeutschland der Fall war.¹⁴⁹

Die kirchenfeindliche Politik nach der Gründung der DDR ließ zahlreiche Katholiken in den Westen emigrieren; die Zahl der Katholiken im Gebiet der DDR vor dem Mauerbau 1961 betrug 8%. In den darauffolgenden Jahren führten verschiedene Faktoren wie allgemeine Säkularisierung und Überalterung zu einer weiteren Abnahme des katholischen Bevölkerungsanteils. 1983 gehörten 7 % der DDR-Bürger der katholischen Konfession an, kurz vor der Wiedervereinigung sank diese Zahl um einen weiteren Prozentpunkt.¹⁵⁰ Zum Vergleich: Vor der Wiedervereinigung betrug die Zahl der Katholiken in den Erzbistümern und Bistümern der Deutschen Bischofskonferenz über 40 %.¹⁵¹ Folge dieser geringen Katholikenzahlen auf dem Gebiet der DDR war eine Diaspora-Situation der Katholiken. Insbesondere auf den Dörfern nahm der Katholikenanteil aufgrund der Zerstreung stärker ab als in den Städten.¹⁵²

Auch die finanzielle Situation der Kirche in der DDR war erschwert: Zwar standen den Kirchen im Grundsatz Kirchensteuereinnahmen zu, jedoch waren die Finanzämter ab 1953 zu keiner weiteren Zusammenarbeit mit den Kirchen bereit gewesen. Danach waren die Kirchen auf die Zuschüsse der Bundesrepublik und die freiwillige Zahlung von Kirchensteuer durch ihre Gläubigen angewiesen.¹⁵³

Doch nicht nur die schwierige Situation der Kirche ließ die Bischöfe mit Sorge auf die Wende blicken: Nach dem Ende der Diktaturen und dem Verlust der gewohnten Sicherheiten wurde die Grundstimmung der ehemaligen DDR-Bewohner im

¹⁴⁹ Der Anteil an Katholiken, gemessen an der Gesamtbevölkerung der heutigen Länder Mecklenburg, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, betrug 1933 6,4 %; nach dem Zweiten Weltkrieg war der Anteil zwar auf knapp 13 % gestiegen, war jedoch im Vergleich zum protestantischen Bevölkerungsanteil von über 80 % sehr gering. (Vgl. Ehm: Die kleine Herde, S. 12f.)

¹⁵⁰ Vgl. ebd., S. 14f.

¹⁵¹ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Zahlen und Fakten, S. 6.

¹⁵² Vgl. Ehm: Die kleine Herde, S. 200.

¹⁵³ Vgl. ebd., S. 19.

Frühjahr 1990 zunehmend von Verunsicherung bestimmt.¹⁵⁴ In einer gemeinsamen Erklärung brachten die Bischöfe der Deutschen und der Berliner Bischofskonferenz zum Ausdruck, sich um eine Einheit der Kirche in Deutschland bemühen zu wollen. Zugleich sah man auch die Schwierigkeiten in der Verwirklichung der Einheit:

„Nach der ersten Freude und Begeisterung werden jetzt Stimmen laut, die auf Schwierigkeiten hinweisen, die sich beim Zusammenwachsen der beiden Teile Deutschlands ergeben. In der Tat gibt es Fragen und Probleme, die Sachverstand und Opferbereitschaft verlangen und Offenheit, neue Wege zu gehen, herausfordern.“¹⁵⁵

Die bisher aufgetretenen sowie die weiter zu erwartenden Probleme mit den weniger auf christliche Lebens- und Dienstgemeinschaft ausgerichteten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst zu lösen machte – so die Bischöfe in einer Pressemitteilung von 1992 – „eine überzeugende, realitätsgerechte Regelung auf überdiözesaner Ebene“¹⁵⁶ notwendig.

3.4.4 Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 1985

Wie viele Loyalitätsverstöße bei Mitarbeitern im kirchlichen Dienst vorlagen und wie viele Kündigungen infolge der Erklärung von 83 ausgesprochen worden waren, ist unbekannt. Einige Kündigungsfälle genießen jedoch einen gewissen Bekanntheitsgrad, da sich die gekündigten Mitarbeiter gerichtlich gegen diese zur Wehr gesetzt hatten und dies Eingang in die verschiedenen Medien fand. Die Gerichtsentscheidungen zu Fragen der vertraglich vereinbarten „Kirchentreu“¹⁵⁷ erregten bereits damals Aufmerksamkeit – und tun es noch heute. Immerhin geht es bei diesen Fällen „um das ungemein fesselnde Spannungsfeld zwischen Recht und Religion, Staat und Kirche, in einem nach seiner Verfassung weltanschaulich neutralen Staat“¹⁵⁷.

¹⁵⁴ Vgl. Rödder: Wertewandel, S. 11f.

¹⁵⁵ Vgl. Gemeinsame Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz und der Berliner Bischofskonferenz, S. 3.

¹⁵⁶ Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 12.03.1992, S. 14.

¹⁵⁷ Rütters: Wie kirchentreu müssen kirchliche Arbeitnehmer sein?, S. 356. Auch in den 80er Jahren zeigte sich die Brisanz dieser Problematik im medialen Echo auf die Kündigungsfälle und gerichtliche Entscheidungen im kirchlichen Arbeitsrecht. So titelte beispielsweise *Der Spiegel* 1986: „Früher verbrannt. Bischöfe nutzen die Arbeitslosigkeit zu Säuberungsaktionen: Bedienstete, die nach kirchlichem Recht in Sünde leben, werden gefeuert.“ (Spiegel: Früher verbrannt, S. 123.) In diesem Artikel werden vier Kündigungsfälle benannt, in denen Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen wegen eines Zusammenlebens ohne Trauschein, einer unehelichen Geburt oder einer Wiederheirat vor dem Ableben des ersten Ehepartners die Kündigung erhalten hatten. Anlass dieses Arti-

Für die Ausdeutung der Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts sowie die Anerkennung von diesem im Bereich des staatlichen Rechts war der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 1985 für die Kirchen von enormer Wichtigkeit. Folgende zwei arbeitsrechtliche Streitigkeiten waren der Auslöser für die wegweisende Entscheidung gewesen: Ein Assistenzarzt des katholischen St. Elisabeth- Krankenhauses in Essen hatte sich gegen seine ordentliche und außerordentliche Kündigungen wegen der Verletzung der ihm obliegenden Loyalitätspflicht gewehrt. Diese hatte er im Jahr 1979 nach der Beteiligung an einem Aufruf in der Zeitschrift *Stern*, in dem das Recht zur Abtreibung verteidigt wurde, und der Bestätigung seiner Auffassung in einem Fernsehinterview erhalten.¹⁵⁸ Das Bundesarbeitsgericht erklärte die Kündigungen 1982 als unwirksam.¹⁵⁹ In einem weiteren Fall setzte man sich mit der Kündigung eines Buchhalters auseinander, der seit 30 Jahren in einem Jugendwohnheim des Salesianerordens in München beschäftigt gewesen war und nach seinem Austritt aus der katholischen Kirche ebenfalls sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung erhalten hatte; vor dem Bundesarbeitsgericht wurde zunächst entschieden, dass ein Austritt kein Kündigungsgrund sei.¹⁶⁰

Das Bundesarbeitsgericht hatte sowohl das öffentliche Eintreten eines Arztes für die Zulässigkeit eines Schwangerschaftsabbruchs als auch einen Kirchenaustritt als Kündigungsgründe verneint. Gegen diese Form der Fremdbestimmung setzten sich die katholischen Einrichtungen mit einer Verfassungsbeschwerde zur Wehr, so dass sich das Bundesverfassungsgericht mit der Frage auseinandersetzen musste, ob die 1980 begründete Annahme einer Loyalitätsstufung im kirchlichen Dienst angemessen und als durch den Staat ergangene Entscheidung gerechtfertigt war.

kels war der wegweisende Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 1985. Zunächst wurden die Folgen der Entscheidung scheinbar missverstanden, thematisierte *Der Spiegel* doch nicht die Notwendigkeit des Inkraftsetzens eines Kirchengesetzes; er resümierte, der Beschluss habe die „Generalvikare zur Säuberung ermutigt.“ (Spiegel: Früher verbrannt, S. 126.) Dabei sei bemerkt, dass der Wahrheitsgehalt dieser Aussage wenigstens zweifelhaft ist, sind die im Artikel selbst aufgezählten Fälle doch bereits älteren Datums; mithin wird in diesem Artikel kein tatsächlicher Anstieg in den Fällen der Kündigungen aus Gründen des Verstoßes gegen Loyalitätsobliegenheiten nachgewiesen. Dennoch bewirkte er helles Aufsehen in der breiten Bevölkerung und führte zu Ressentiments gegenüber der Arbeitgeberin Kirche.

¹⁵⁸ Vgl. BVerfGE 70, 138 (142, 145f).

¹⁵⁹ Vgl. BAG 2 AZR 591/80.

¹⁶⁰ Vgl. BAGE 45, 250.

Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zugunsten des wegen Verstößen gegen die Grundsätze des katholischen Glaubens gekündigten Arztes und des Buchhalters wurden vor dem Bundesverfassungsgericht aufgehoben. Es argumentierte, dass in der Abwägung des auch für kirchliche Einrichtungen Anwendung findenden staatliche Kündigungsschutzrechtes die Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m Art. 140 GG. bisher nicht ausreichend Beachtung gefunden hatten und damit die Freiheit der Kirche zur selbstständigen Regelung ihrer Angelegenheiten beschränkt worden war.¹⁶¹ Nicht der Staat habe die Kompetenz inne, darüber zu entscheiden, wie der kirchliche Auftrag zu erfüllen ist, sondern es liege bei der Kirche selbst zu bestimmen, welche kirchlichen Anforderungen sie an ihre Mitarbeiter stelle.

Diese Grundsatzentscheidung enthielt faktisch den Auftrag an die Kirche, ihre hinsichtlich des Arbeitsrechts verfassungsrechtlich geschützten Freiräume zu nutzen und zu ordnen. Es sei Sache der Kirche

„verbindlich zu bestimmen, was die ‚Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert‘, [...] welches die ‚wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre‘ sind und was als gegebenenfalls schwerer Verstoß gegen diese anzusehen ist“.¹⁶²

Zugleich bestätigte das Bundesverfassungsgericht die vorherige Praxis ein bis in das Privatleben der Mitarbeiter hineinreichendes Anforderungsprofil an ihre Mitarbeiter zu stellen als rechtmäßig. Unstrittig blieb auch nach dieser Entscheidung, dass von allen kirchlichen Mitarbeitern ein Mindestmaß an Loyalität zu erwarten möglich war.

3.5 Die Entstehung der Erklärung von 1993 und der Grundordnung

Dass es die durch das Bundesverfassungsgericht konstatierte Freiheit der Kirche zur Regelung des Arbeitsrechts zu nutzen galt, war nicht sämtlichen Klerikern von Beginn an klar. Kardinal Höffner als Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz wurde zwar auf die Notwendigkeit eines Kirchengesetzes hingewiesen, er sah jedoch wie viele andere Kleriker auch im Hinblick auf die gerade mal zwei Jahre alte Erklärung von 83 keinen dringlichen Handlungsbedarf. Zwei der in der späte-

¹⁶¹ Vgl. BVerfGE 70, 138 (172).

¹⁶² Ebd. (168).

ren Arbeitsgruppe eingesetzten Rechtsprofessoren rieten nach dem Wechsel im Vorsitz der Bischofskonferenz Kardinal Lehmann zum Verfassen eines arbeitsrechtlichen Kirchengesetzes hin; die Arbeiten kamen langsam in Gang.¹⁶³

Den ersten Versuch zur Schaffung eines eigenständigen und einheitlichen kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes unternahm die Zentral-KODA 1989: Diese legte einen Entwurf für eine sogenannte Arbeitsvertragsgrundordnung vor. Dieser stieß wegen seines Umfangs auf erheblichen Widerstand und wurde verworfen. Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands beschloss am 27. November 1989 die arbeitsrechtlichen Bestimmungen ausschließlich auf Grundlage der Erklärung von 83 zu entwickeln.¹⁶⁴ Für diese Aufgaben wurde eine eigene, „vielseitig besetzte“¹⁶⁵ Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Diese bestand sowohl aus Juristen, wie Prof. Dr. Wilhelm Dütz, Prof. Dr. Reinhard Richardi und Prof. Dr. Bernd Rütters, als auch Klerikern, wie Generalvikar Nobert Feldhoff, Generalvikar Heinrich Schenk und Finanzdirektor Prälat Dr. Friedrich Fahr.¹⁶⁶

Bei der ersten Sitzung der Arbeitsgruppe im Februar 1991 wurde mit Blick auf die vielseitig geäußerte Kritik gegenüber der Erklärung von 83 hervorgehoben, dass, bevor eine Grundordnung aufgestellt werden konnte, zunächst die Erklärung von 83 überprüft und überarbeitet werden musste. Darüber wurde die Bischofskonferenz unterrichtet; schließlich gab sie zu einer Neuordnung der Erklärung von 83 und der Gestaltung einer auf dieser fußenden Grundordnung auf der Frühjahrsvollversammlung am 11. März 1992 ihre vollumfassende Zustimmung.¹⁶⁷

¹⁶³ Vgl. Feldhoff: Interview, S.89.

¹⁶⁴ Vgl. Feldhoff: Kommentar zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“, S. 25 und Hengsbach: Der „dritte Weg“ aus dem Abseits heraus?, S. 5. Zu einem eigenständigen Dienst- und Arbeitsrecht – das zu diesem Zeitpunkt noch als Grundgesetz bezeichnet wurde – wollte man in drei Schritten gelangen: In einem ersten Schritt sollte geklärt werden, für welche Bereiche ein einheitliches Vorgehen in sämtlichen Diözesen unabdingbar sei in denen die Inanspruchnahme der Gesetzgebungskompetenz der Bischöfe erforderlich sei. Im Anschluss sollte der Rahmen für die Dienst- und Arbeitsverträge geklärt werden, der für alle Diözesen einheitlich sein sollte und daher unter Mitwirkung der Dienstnehmer, der KODA, geregelt werden müsste. Im dritten und letzten Schritt sollte festgelegt werden, welche übrigen Bereiche von den Diözesen in eigener Verantwortung beschieden werden konnten. (Vgl. Feldhoff: Kommentar zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“, S. 23 und Richardi: Die Entstehung der Grundordnung, S. 152.) Es sollte ein Entscheidungsvorschlag für ein in grundsätzlichen Angelegenheiten einheitliches Vorgehen aller Diözesen erarbeitet werden, in dem die wesentlichen Entwicklungen im gesellschaftlichen wie juristischen Bereich mit enthalten waren. (Vgl. Richardi: Die Entstehung der Grundordnung, S. 152.)

¹⁶⁵ Kardinal Lehmann: Vorwort, S. 6.

¹⁶⁶ Vgl. Richardi: Die Entstehung der Grundordnung, S. 151f.

¹⁶⁷ Vgl. Feldhoff: Kommentar zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“, S. 26 und Richardi: Die Entstehung der Grundordnung, S. 152.

Einige Änderungen wurden jedoch nur mit Widerstand aufgenommen: So stieß beispielsweise die Vorstellung einer Loyalitätsabstufung der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst innerkirchlich auf großen Widerstand. Es wurde angeführt, dass die Dienstgemeinschaft gerade eine Unterscheidung nach den verschiedenen Aufgaben ausschließe und eine homogene Gruppe, insbesondere im christlichen Handeln, verlange.¹⁶⁸ Die Gefahren einer Abstufung der Loyalitätsanforderungen wurde auch von der Bischofskonferenz gesehen;¹⁶⁹ sie setzte daher voraus, dass durch eine Unterscheidung der Loyalität nach den verschiedenen Diensten die kirchliche Dienstgemeinschaft „als ganze in ihrer Glaubwürdigkeit und ihrem Auftrag nicht beeinträchtigt“¹⁷⁰ werden dürfe. Nach Klärung dieser und ähnlicher Fragen wurde die Erklärung von 83 zehn Jahre nach ihrer Bekanntmachung durch die Erklärung von 93 und die Grundordnung abgelöst.

4. Wie sich die historischen Gegebenheiten auf die Erklärungen und die Grundordnung auswirkten

4.1 Einfluss der historischen Gegebenheiten auf die Erklärung von 1983

Dass die erste Rahmenordnung zur Regelung des kirchlichen Dienstes im Jahr 1983 erlassen wurde, hatte – wie oben dargestellt – mehrere Gründe. Im Folgenden wird an einzelnen Textpassagen der Erklärung von 83 aufgezeigt, wie sich die historischen Gegebenheiten auf die Textgestalt auswirkten.

Die erste überdiözesane Rahmenordnung rechtfertigt zunächst ihre ‚Existenz‘: Sie übernimmt die Formulierung des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und versieht diese mit der zu diesem Zeitpunkt noch nicht

¹⁶⁸ Vgl. Isensee: Kirchliche Loyalität, S. 210. Richardi gibt 1986 zu bedenken, dass sich durch eine Loyalitätsabstufung zwei Stände unter den kirchlichen Mitarbeitern herauskristalisieren könnten: Für den ersten, der die kirchliche Grundfunktion wahrnehme, müssten die Loyalitätsanforderungen gelten; für den zweiten, unterstützenden Stand hingegen nicht. Hierdurch käme es in der Dienstgemeinschaft zu einer ungewollten Aufspaltung, die dem kirchlichen Selbstverständnis nicht entspreche. (Vgl. Richardi: Das Selbstbestimmungsrecht, S. 7.)

¹⁶⁹ Vgl. Feldhoff: Interview, S. 89. Die Deutsche Bischofskonferenz bezweckte grundsätzlich keine gestufte Loyalitätsverpflichtung der Mitarbeiter. In der Pressemitteilung vom 24.09.1993 heißt es zum kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht: „Es wird auch keine Abstufung in der Loyalitätsverpflichtung der Mitarbeiter geben. Die Übernahme bestimmter Grundpflichten wird von allen Mitarbeitern erwartet, unabhängig von ihrer Stellung in der Einrichtung und ihrem Tätigkeitsfeld. Abstufungen sind aber möglich in der arbeitsrechtlichen Reaktion bei schweren Verstößen gegen Loyalitätsverpflichtungen.“

¹⁷⁰ Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 24.09.1993, S. 2.

durch das Bundesverfassungsgericht bestätigten Schlussfolgerung, dass hieraus die Möglichkeit der Gestaltung eigener arbeitsrechtlicher Regelungen – die Erklärung von 83 – erwachse:

„In der Bundesrepublik Deutschland besitzt die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu regeln. Dies gibt der Kirche die Möglichkeit, im Hinblick auf die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder zu regeln.“ (E83 GS 3)

Dass die der Erklärung von 83 zeitlich vorgehenden Regelungen KODA und MAVO weiterhin Gültigkeit haben, wird durch einen Verweis auf diese deutlich (vgl. E83 GS 4 und 6). Darüber hinaus beziehen die Bischöfe Stellung in der Frage, ob die Tarifverträge für den kirchlichen Dienst anzuwenden seien. Die Bischöfe hatten sich dazu entschieden den Dritten Weg zu verfolgen. Von der vorherigen Praxis der Anwendung von Tarifverträgen distanzierte man sich, da die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen kein dem Selbstverständnis der Kirche entsprechendes Verfahren sei:

„Beim kirchlichen Dienst sind wesentliche Elemente dieses Tarifvertragssystems nicht gegeben. Vor allem stehen sich hier Anstellungsträger und Mitarbeiter nicht in der Weise gegenüber wie die Tarifpartner.“ (E83 GS 4)

Auch das durch das Zweite Vatikanum begründete neue Laien-Verständnis, nach dem eine „Verschiedenheit des Dienstes, aber eine Einheit der Sendung“¹⁷¹ besteht, zeigt sich in der Erklärung von 83: Um die Grunddienste „erfüllen zu können, braucht die Kirche die Mitarbeit nicht nur der Priester, Diakone und Ordensleute, sondern aller Gläubigen.“ (E83 Präambel Abs. 1) Alle Kirchenglieder bilden eine Gemeinschaft und haben teil am kirchlichen Auftrag. Gleiches gilt für die Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen: Sie bilden eine Dienstgemeinschaft und wirken in dieser an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages mit.

Wegen der neuen Stellung der Laien in der Kirche sprach auch nichts gegen einen Wandel der Personalstruktur; die Erklärung selbst verweist in ihrer Präambel auf die Personaländerungen:

¹⁷¹ *Apostolicam actuositatem*, 2.

„In der Bundesrepublik Deutschland konnten [...] in den beiden letzten Jahrzehnten trotz des Rückgangs der Zahl der Priester und Ordensleute die kirchlichen Dienste ausgeweitet und Laien verstärkt für den hauptberuflichen Einsatz gewonnen werden.“ (E83 Präambel Abs. 2)

Im Hinblick auf die erhöhte Anzahl an Laienkräften im kirchlichen Dienst war vor Bekanntgabe der Erklärung von 83 mitunter schwer nachzuvollziehen, inwiefern sich religiös fundierte Dienstleistungen von nicht-religiösen abheben konnten; die in caritativen Einrichtungen geleistete Arbeit, so die Bischöfe – könne schließlich „genausogut auch von anderen Einrichtungen und Unternehmen bereitgestellt werden“ (E83 GS 8 Abs.1). Daher sei es nötig, dass neben der Fachlichkeit der Dienstleistung ein religiös begründetes Motiv zur sozialen Handlung im kirchlichen Dienst erkennbar werde:

„Wenn Menschen ein katholisches Krankenhaus aufsuchen, dann erwarten sie nicht nur eine auf der Höhe der Zeit stehende ärztliche und pflegerische Versorgung. Vielmehr sollen sie die Nächstenliebe spüren und den christlichen Glauben als Lebenshilfe erfahren.“ (E83 GS 8 Abs. 1)

Maßgeblich auf die Entstehung und Textgestalt der Erklärung 83 wirkte sich die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Sekretärin-Heirat-Fall aus: Nachdem in dieser eine staatliche Abstufung der Loyalitätsobliegenheiten vorgenommen worden war, bemühte man sich auf Seiten der Kirche um eine eigene Richtlinie. Im Gegensatz zum Tenor der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 1980 wird in der Erklärung von 83 gerade keine Unterscheidung in die verschiedenen kirchlichen Dienste vorgenommen, sondern eine Regel für sämtliche kirchlichen Arbeitnehmer aufgestellt. Die religiöse Dimension kirchlicher Einrichtungen ist nach bischöflicher Auffassung in der Erklärung von 83 nur dann gewährleistet, wenn „alle Beteiligten, leitende und ausführende Mitarbeiter, bereit sind, durch ihr Verhalten und Handeln die Wahrheiten und Werte des Evangeliums“ (E 83 GS 8 Abs. 2) zu bezeugen.

Alle Mitarbeiter tragen eine besondere Verantwortung für die Erfüllung des kirchlichen Auftrages:

„Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert ein Mitdenken und Mithandeln mit der Kirche. Es sind nicht allein Arbeitskraft, Funktion und Leistung gefragt, sondern

wesentlich die Person selbst, die im Dienst der Kirche steht und auch die Kirche nach außen verkörpert. Die Glaubwürdigkeit der Kirche, ihrer Einrichtungen und der verschiedenen Dienste hängt davon ab, ob die Mitarbeiter zu solcher Zusammenarbeit bereit sind.“ (E83 GS 2 Abs. 1)

Sämtliche im kirchlichen Dienst Tätigen bilden daher eine Dienstgemeinschaft, die sie – unabhängig von ihrer Stellung oder Aufgabe in der Einrichtung – zu umfassender Loyalität zu ihrem kirchlichen Dienstgeber verpflichtet. Die Glaubwürdigkeit der Einrichtung ist eng mit der Erfüllung der Loyalitätspflichten durch jeden Mitarbeiter verknüpft (vgl. E83 GS 8 Abs.2).

Doch die hohen Anforderungen, die in der Erklärung von 83 an sämtliche Mitarbeiter im kirchlichen Dienst gestellt wurden, sollten nicht als einseitige Verpflichtung verstanden werden. Ganz im Gegenteil: Die Bischöfe erklärten unter Bezugnahme auf die kirchliche Soziallehre sich in einer besonderen Verantwortung für ihre Mitarbeiter zu sehen und daher insbesondere um die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen und gerechten Lohnbedingungen bemüht zu sein (vgl. E83 Präambel Abs. 3)¹⁷² – nähere Ausführungen darüber, wer konkret die Verantwortung für die Umsetzung dieser Ansprüche übernehmen sollte, liefert die Erklärung von 83 jedoch noch nicht.

4.2 Einfluss der historischen Gegebenheiten auf die Erklärung von 1993 und die Grundordnung

Wie oben dargestellt, war die Erklärung von 83 bereits wenige Jahre später hinfällig geworden und wurde überarbeitet. Das erklärte Ziel war dabei, die Forderungen der Kirche an die Mitarbeiter in den kirchlichen Einrichtungen „verständlicher und einsehbarer zu machen.“¹⁷³ Die veränderten Bedingungen und der Revisionsdruck hinterließen in den Texten der Erklärung von 93 und der Grundordnung unverwechselbare Spuren.

In der Erklärung von 93 zeigt sich, dass die Auslegung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts durch weitergehende Rechtsprechung gefestigt worden war. Der in vielerlei Richtungen wegweisende Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 1985 fand in die neue Erklärung Eingang: Unter Verweis auf das Selbstbestim-

¹⁷² Dies entspricht der Vorschrift des can. 231 § 2 CIC, der das Recht der Arbeitnehmer auf eine angemessene Vergütung festsetzt.

¹⁷³ Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 24.09.1993, S. 2.

mungsrecht und den dieses bekräftigenden Beschluss resümiert die Erklärung von 93, dass in kirchlichen Einrichtungen die Privatautonomie angewandt werden darf und Arbeitsverhältnisse begründet werden können, für die besondere Vorschriften gelten (vgl. E93 GS I Nr. 2).

Im selben Beschluss wurde bestätigt, dass es bei dem strukturgebenden Prinzip der Dienstgemeinschaft bleiben könne; es stehe den Kirchen frei, auch den privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ein besonderes „Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter“¹⁷⁴ zugrunde zu legen. Die Erfahrung jedoch hatte gelehrt, dass die Erklärung von 83 nicht deutlich genug formulierte, was konkret unter Dienstgemeinschaft zu verstehen sei. Dieses Versäumnis holte man in der Grundordnung durch eine Legaldefinition der Dienstgemeinschaft nach:

„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“ (GO Art. 1)¹⁷⁵

Die Bischöfe reagierten zudem auf die von vielen Seiten geäußerte Kritik wegen der hohen Loyalitätsanforderungen, die an sämtliche Mitarbeiter gestellt wurden, und die regelrechte Aufforderung des Bundesverfassungsgerichts zum Aufstellen eines kirchlichen Gesetzes über die erwarteten Loyalitätsobliegenheiten und die Konsequenzen bei Verstößen gegen diese. In den neuen Ordnungen kam man auf die durch die Entscheidung im Sekretärin-Heirat-Fall angestoßene und durch das Bundesverfassungsgericht vorgeschlagene Loyalitätsabstufung zurück: In der

¹⁷⁴ BVerfGE 70, 138 (165). Dass ein konkretes Leitbild in den Einrichtungen aufgestellt werden sollte, formuliert die neue Erklärung jedoch nicht. Man überließ es Träger und Leitung, wie sie den kirchlichen Charakter ihrer Einrichtung sicherstellen wollten.

¹⁷⁵ Die Umsetzung des Begriffs der Dienstgemeinschaft in den neuen bischöflichen Ordnungen darf jedoch als eine der umstrittensten in der Entwicklung von Erklärung und Grundordnung bezeichnet werden. So wird unterstellt, dass die Definition der Dienstgemeinschaft in der Grundordnung aus einem „redaktionelle(n) Textpuzzle“ erwachsen und daher unverständlich sei. (Hengsbach: Der „dritte Weg“ aus dem Abseits heraus?, S. 7.) Zugleich wird zu bedenken gegeben, dass es sich bei dem Begriff der Dienstgemeinschaft um eine faschistische Bezeichnung handelte, die „kritiklos in das westdeutsche Nachkriegsarbeitsrecht“ übertragen wurde. (Wahsner: Kirchlicher Dienst, S. 89.) Es wird darüber hinaus bemerkt, dass dieser Begriff „weder der theologischen, noch der soziologischen, noch der arbeitsrechtlichen Ebene eindeutig zuzuordnen“¹⁷⁵ (Hengsbach: Der „dritte Weg“ aus dem Abseits heraus?, S. 12.) sei. So wird beispielsweise als Teil des Sendungsauftrages der „Dienst am Mitmenschen“ (E93 I Nr. 1 Abs. 1) verstanden, zugleich wird mit den Mitarbeitern ein „Dienstverhältnis“ (E 93 I 2.) abgeschlossen. Bereits in der Präambel werden so ein theologisches als auch ein arbeitsrechtliches Dienst-Verständnis nebeneinander gestellt, welches nicht zum Verständnis der Dienstgemeinschaft beitragen könne. (Vgl. Hengsbach: Der „dritte Weg“ aus dem Abseits heraus?, S. 10.)

Erklärung von 93 (vgl. E93 GS II, VI, Nr. 3) und in der Grundordnung (vgl. GO Art. 3-4) wird zwar weiterhin von sämtlichen Mitarbeitern ein gewisses Mindestmaß an Loyalität erwartet; zugleich jedoch findet sich eine gestufte Loyalität, die sich nach der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der Funktion des jeweiligen Mitarbeiters bemisst – mit Blick auf die Einheit des kirchlichen Dienstes und dem Verständnis der Dienstgemeinschaft ein nicht zu unterschätzendes Signal an die Kritiker der Kündigungspraxis der Erklärung von 83.¹⁷⁶

Als Reaktion auf die auf theologischer Ebene geäußerte Kritik an der durch die Erklärung von 83 eröffneten Kündigungspraxis ohne Berücksichtigung der Einzelfallumstände formulierten die Bischöfe in den neuen Ordnungen:

„Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung hängt von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit der Kirche und kirchlicher Einrichtung [...], von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Vor allem ist zu unterscheiden, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.“
(E93 GS VI Nr. 4)

An erster Stelle steht nunmehr – der Forderung in *Familiaris consortio* entsprechend – die Berücksichtigung des Einzelfalles.¹⁷⁷ Hierdurch sollte erreicht werden, dass die für die kirchliche Arbeit existenziell erforderliche Glaubwürdigkeit gewährleistet ist, die bei einer nicht differenzierten Betrachtung der einzelnen Lebenssituationen der Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen hätte gefährdet sein können. Dabei erläutern die Bischöfe die Wichtigkeit der kirchlichen Glaubwürdigkeit; zur glaubwürdigen Erfüllung des kirchlichen Auftrags müsse sie daher

¹⁷⁶ Auch die dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vorangegangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts in der Bewertung des öffentlichen Eintretens für Schwangerschaftsabbrüche eines Arztes und des Kirchenaustritts des Buchhalters in einem Orden zuungunsten der Kirche fanden Eingang in die neuen Ordnungen von 93. So formuliert Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung ausdrücklich, dass ein Eintreten für die Abtreibung ein Verstoß gegen tragende Grundsätze der Kirche darstellt; in Art. 3 Abs. 4 der Grundordnung wird genannt, dass „für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist“, nach Art. 5 Abs. 5 ist im letzteren Falle die Weiterbeschäftigung vollkommen ausgeschlossen. Dabei sei bemerkt, dass es sich bei der Nennung dieser Kündigungsgründe um Beispiele handelt, nicht um einen abschließenden Katalog. Erstrebt wurde mit der Nennung der Beispiele insbesondere eine Regelung zu finden, „die über die bisher übliche, ganz allgemein gehaltene sog. Kirchlichkeitsklausel zur Ausrichtung der persönlichen Lebensführung deutlich hinausführt.“ (Dütz/Richardi: Begründung zur Grundordnung, S. 41.)

¹⁷⁷ Papst Johannes Paul II. mahnte dazu „die verschiedenen Situationen gut zu unterscheiden“.
(Papst Johannes Paul II: *Familiaris consortio*, 84.)

weiterhin im Grundsatz höhere Anforderungen an kirchliche Mitarbeiter stellen, als an Mitarbeiter in weltlichen Einrichtungen gestellt würden: „Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.“ (E93 GS IV Nr. 1) Sie machen zugleich die Folgen eines Verstoßes gegen die Loyalitätsobliegenheiten durch eine Auflistung in Art. 5 der Grundordnung durchsichtiger und entsprechen damit dem grundgesetzlichen Prinzip der Gleichbehandlung um willkürlichen Personalentscheidungen entgegenzuwirken.

Die Klagen über den Profilverlust kirchlicher Einrichtungen waren vor dem Erlass der Grundordnung immer lauter geworden. Mit Blick auf die gewandelte Personalstruktur bedurfte es einer konkreteren Vorstellung davon, was kirchlicher Dienst und die Arbeit in diesem bedeutet. Es konnte nicht mehr ausreichen, dass für einen sicheren kirchlichen Charakter einer Einrichtung allein die Mitarbeiter verantwortlich gemacht wurden. Dieser Mangel wurde in der Erklärung von 93 und in der Grundordnung dadurch behoben, dass man die Träger und Leiter der Einrichtungen für die Sicherstellung des kirchlichen Charakters vermehrt in die Pflicht nimmt. In den bischöflichen Ordnungen selbst findet sich keine explizite Anweisung zur Aufstellung eines Leitbildes, wie es im Vorhinein von verschiedenen Seiten gefordert worden war. Im Vorwort zur Grundordnung hingegen ist eine ausdrückliche Verpflichtung zum Aufstellen einer ‚Unternehmensphilosophie‘ enthalten:

„Im Sinne einer Art ‚Unternehmensphilosophie‘ ist der katholische Charakter der verschiedenen katholischen Einrichtungen festzulegen.“¹⁷⁸

Die Verpflichtung von Träger und Leitung ist zugleich auch die Antwort darauf, wie man die – bereits in der Erklärung von 83 angekündigte – „besondere Verantwortung“ (E93 GS I Nr. 3) den Mitarbeitern gegenüber umzusetzen gedachte: Die Erklärung von 93 verpflichtet die Leiter zu einer genaueren Achtung der Persönlichkeit und Würde ihrer Mitarbeiter (vgl. E93 GS I Nr. 3) und erläutert ausführlich, welche Aufgaben die Träger und Leiter der kirchlichen Einrichtungen zu übernehmen haben (vgl. E93 GS III).

¹⁷⁸ Kardinal Lehmann: Vorwort, S. 5.

5. Über die Erfüllung der Erklärung von 1993 und der Grundordnung in kirchlichen Einrichtungen am Beispiel der Caritas im Erzbistum Köln

5.1 Kirchlicher Dienst in den Einrichtungen der Caritas?

Der kirchliche Dienst vollzieht sich in den verschiedensten kirchlichen Einrichtungen. Insbesondere im sozialen Sektor finden sich zahlreiche Einrichtungen unter kirchlicher Trägerschaft, die den Grundvollzug des Dienstes am Menschen, der Diakonie, umzusetzen suchen. Diese werden zu einem großen Teil aus öffentlichen Mitteln finanziert. Ermöglicht wird dies durch die besondere Beschaffenheit des deutschen Staat-Kirche-Verhältnisses. Da sie strukturell nicht nur in die Kirche, sondern auch in den Staat eingebunden sind, wird die Kirchlichkeit der Caritas und ihrer Einrichtungen regelmäßig in Frage gestellt.¹⁷⁹

Man darf sagen, dass die Spannungen um die Finanzierung diakonischer Einrichtungen und um das Verhältnis von Kirche und Caritas ihren Beginn bereits zum Ende des 19. Jahrhunderts bei der Schaffung an übergeordneten Strukturen für die sozialen Einrichtungen fanden.¹⁸⁰ Seit der Weimarer Republik trat die Frage der selbstständigen Finanzierung durch die Einführung öffentlicher Zuschüsse in den Hintergrund.¹⁸¹ Durch das Bundessozialhilfegesetz von 1961 ergaben sich neue finanzielle Möglichkeiten für die kirchlichen Einrichtungen. Diese nutzten die Diözesancaritasverbände zu einer rasanten Expansion ihrer Einrichtungen.¹⁸²

¹⁷⁹ Vgl. Henkelmann: „Caritasverband der Diözese“, S. 267.

¹⁸⁰ Als 1897 die Gründung eines Dachverbandes für die zahlreichen caritativen Einrichtungen vorgenommen wurde, erfolgte dies auf den Impuls einer Gruppe katholischer Laien im Umfeld katholischer Wohlfahrtsexperten – und nicht etwa auf bischöflichen Vorschlag. Die Bischöfe reagierten auf den Mangel an Mitspracherecht in der Satzung des Deutschen Caritasverbandes damit, dass sie die Gründung schlichtweg nicht unterstützten. (Vgl. Henkelmann: „Caritasverband der Diözese“, S. 271f.) Erst als der Beginn des ersten Weltkrieges die Notwendigkeit eines caritativen Dachverbandes zutage treten ließ, der nicht nur der finanziellen Unterstützung der Bischöfe bedurfte, kam es zu einer Einigung; in einer neuen Satzung wurden die Bischöfe mehr in die Strukturen des Caritasverbandes eingebunden. (Vgl. Henkelmann: „Wir sind nicht eine Organisation von hauptamtlichen Kräften“, S. 67.) Dies ebnete den Weg für die flächendeckende Entstehung von Caritasverbänden in den einzelnen Diözesen, die als Dachverbände für ihre Finanzierung selbst sorgen sollten. Die Gründung dieser Diözesan-Caritasverbände erfolgte durch die Bischöfe. (Vgl. Henkelmann: „Caritasverband der Diözese“, S. 272, 286 und ders.: „Wir sind nicht eine Organisation von hauptamtlichen Kräften“, S. 67.)

¹⁸¹ Vgl. Henkelmann: „Wir sind nicht eine Organisation von hauptamtlichen Kräften“, S. 67f. Die staatlichen Zuwendungen waren während des Zweiten Weltkrieges gestrichen, danach jedoch wieder aufgenommen worden.

¹⁸² Vgl. ebd., S. 68, 79 und Henkelmann: „Caritasverband der Diözese“, S. 284.

Doch in welchem Verhältnis stehen also Kirche und Caritas heute zueinander, wo ein Großteil der Finanzierung für die sozialen Einrichtungen durch öffentliche Mittel getragen wird? Eine erste Antwort für den übergeordneten Deutschen Caritasverband gibt die 1966 reformierte Satzung des höchsten Dachverbandes der Caritas: „Der Deutsche Caritasverband ist die von den deutschen Bischöfen anerkannte institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der katholischen Caritas in Deutschland.“¹⁸³ Mithin genießt der Deutsche Caritasverband bischöfliche Anerkennung, allerdings ist er kein Organ der Bischöfe und handelt auch nicht in deren Auftrag.

Seit den bischöflichen Ordnungen von 1993 scheint die Situation der kirchlichen Einrichtungen im Bereich der Diakonie klar: „Jede dieser Einrichtungen muss sich als Teil der Kirche begreifen.“ (E93 GS III Nr. 1) Allerdings haben sich die einzelnen caritativen Einrichtungen stets ihre organisatorische Selbstständigkeit bewahrt.¹⁸⁴ Letzteres hat zur Folge, dass das kirchliche Selbstverständnis caritativer Einrichtungen stark davon abhängig ist, ob und wie in der jeweiligen Einrichtung die Umsetzung der bischöflichen Anweisungen in eigener Verantwortung vorgenommen wird.

Die Frage der Kirchlichkeit der Einrichtungen der Caritas und ihren Dachverbänden betrifft nicht wenige: Derzeit sind insgesamt knapp 560.000 hauptamtliche Mitarbeiter in den Einrichtungen der Caritas beschäftigt; sie werden von 500.000 Ehrenamtlichen unterstützt.¹⁸⁵ Damit bilden sie die größte Gruppe von Mitarbeitern im kirchlichen Dienst.

Im Folgenden sollen die caritativen Einrichtungen des Erzbistums Köln einer genaueren Betrachtung unterworfen und geklärt werden, ob die Leiter der caritativen Einrichtungen und Träger, die die jeweiligen Dachverbände im Erzbistum Köln sind,¹⁸⁶ ihren durch die Grundordnung und die Erklärung von 93 aufgetragenen Verpflichtungen nachkommen.¹⁸⁷

¹⁸³ Klein: Die Verfassung der deutschen Caritas, S. 15.

¹⁸⁴ Vgl. Henkelmann: „Caritasverband der Diözese“, S.294.

¹⁸⁵ Vgl. Deutscher Caritasverband e.V.: Unternehmen Caritas, Fact Sheet, S. 2.

¹⁸⁶ Vielerorts sind die Diözesan-Caritasverbände Träger der Einrichtungen. (Vgl. Henkelmann: „Caritasverband der Diözese“, S. 286.) Dies gilt grundsätzlich auch für den Diözesan-Caritasverband Köln, der seine wichtigste Aufgabe in der Beratung der angeschlossenen Verbände und Einrichtungen sieht. Ihm untergeordnet sind die folgenden örtlichen Stadt- und Kreis-

Das Erzbistum Köln ist, gemessen an seiner Katholikenzahl von 2 Millionen und einem Anteil von 38 % der Gesamtbevölkerung, das größte Bistum Deutschlands.¹⁸⁸ Dem im Jahr 1916 gegründeten Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.¹⁸⁹ sind über 2.000 Einrichtungen von Altenheimen über Beratungsstellen bis hin zu Kindertagesstätten und Krankenhäusern angeschlossen.¹⁹⁰ In diesen verschiedenen Einrichtungen sind knapp 40.000 Vollzeitkräfte tätig.¹⁹¹

5.2 Die Anforderungen der Erklärung von 1993 und der Grundordnung an kirchliche Einrichtungen

Trotz der staatlichen Finanzierung caritativer Einrichtungen und der weitgehenden Selbstständigkeit dieser Einrichtungen bleibt die Befugnis der Bischöfe unbestritten für sämtliche kirchliche wie caritative Einrichtungen geltende Bestimmungen, wie die Erklärung von 93 und die Grundordnung, zu erlassen. In den Ordnungen sind Regelungen darüber enthalten, wie die religiöse Dimension in die Einrichtungen, die unter der Bezeichnung ‚katholisch‘ firmieren, integriert werden soll.

In erster Linie haben die Träger und Leiter der Einrichtungen für den kirchlichen Charakter und das kirchliche Profil der Einrichtung Sorge zu tragen. Dies kann in beispielsweise durch das Aufstellen einer Unternehmensphilosophie erfolgen. Darüber hinaus enthalten die bischöflichen Ordnungen Bestimmungen dazu, wie der Arbeitgeber bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern vorzugehen hat, welche Angebote er für laufende Arbeitsverhältnisse schaffen soll und wie mit Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten von Mitarbeitern im kirchlichen Dienst umzugehen ist.

Caritasverbände: Bonn, Düsseldorf, Rhein-Erft-Kreis, Kreisdekanat Euskirchen, Köln, Kreis Mettmann, Oberbergischer Kreis, Remscheid, Rheinisch-Bergischer Kreis, Rhein-Kreis Neuss, Rhein-Sieg-Kreis, Wuppertal. Sie sind rechtlich selbstständige Vereine und für die Betreuung ihrer Einrichtungen selbst zuständig. Darüber hinaus gehören verschiedene Fachverbände zum Diözesan-Caritasverband Köln, beispielsweise der Sozialdienst katholischer Frauen oder der Malteser-Hilfsdienst. (Vgl. Hensel: Not sehen und Handeln, www.caritas.erzbistum-koeln.de.) Letztere werden jedoch wegen ihrer verschiedenen gestalteten Trägerschaft für die übrige Betrachtung der Arbeit außen vor gelassen.

¹⁸⁷ Im Folgenden wird ausschließlich darauf eingegangen, wie die verschiedenen Träger zu besetzende Stellen ausschreiben, wie der Diözesan-Caritasverband Köln die Leiter in der richtigen Mitarbeiterauswahl unterstützt, welche religiösen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Diözesan-Caritasverband Köln für die ihm zugehörigen Einrichtungen und Verbände angeboten werden und wie mit Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten umgegangen wird.

¹⁸⁸ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Zahlen und Fakten, S. 9f.

¹⁸⁹ Im Folgenden kurz: Diözesan-Caritasverband Köln.

¹⁹⁰ Vgl. Hensel: Not sehen und Handeln, www.caritas.erzbistum-koeln.de.

¹⁹¹ Vgl. Deutscher Caritasverband e.V.: Unternehmen Caritas, Fact Sheet, S. 1.

Leiter und Träger sind dafür verantwortlich, dass in ihren Einrichtungen Personen arbeiten, „die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.“ (E93 GS III Nr. 2) Vor der Einstellung eines neuen Mitarbeiters soll der Arbeitgeber eine Funktionsbeschreibung für den Tätigkeitsbereich und ein Anforderungsprofil erstellen.¹⁹² Bei den Bewerbern auf eine Stelle im kirchlichen Dienst muss überprüft werden, ob „die Eigenart des kirchlichen Dienstes“ (GO Art. 3 Abs. 1) bejaht wird; der Arbeitgeber hat dafür den Bewerber über die im kirchlichen Dienst zu achtenden Loyalitätsobliegenheiten aufzuklären und durch Befragung sicherzustellen, dass dieser bereit ist, die ihm aufgetragenen Loyalitätsobliegenheiten zu erfüllen (vgl. GO Art. 3 Abs. 5).¹⁹³ Insbesondere muss überprüft werden, ob eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst ausschließende Gründe wie Austritt aus der Kirche oder kirchenfeindliche Betätigung vorliegen (vgl. GO Art. 3 Abs. 4). Bei Stellen, die im pastoralen, katechetischen, erzieherischen und leitendem Bereich zu besetzen sind, grundsätzlich die Angehörigkeit des Bewerbers in der katholischen Kirche festgestellt werden (vgl. GO Art. 3 Abs. 3).¹⁹⁴

Für die Mitarbeiter laufender Arbeitsverhältnisse soll die berufliche Fort- und Weiterbildung gesichert werden. Diese soll nicht nur auf fachlicher Ebene stattfinden, sondern eine „Bildung zu den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsverhältnisses“¹⁹⁵ ermöglichen, mithin in den ethischen und religiösen Aspekten, die der Dienst in der Kirche mit sich bringt (vgl. E93 GS IX Nr. 2 und GO Art. 9).¹⁹⁶

Erfüllt ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen beispielsweise wegen eines Verstoßes gegen die Glaubens- und Sittenlehre nicht mehr, so hat der Arbeitgeber zu prüfen, mit welchen Maßnahmen dem Obliegenheitsverstoß des Mitarbeiters zu begegnen ist. Die Kündigung darf nur der letzte Schritt sein. Zunächst haben eine Beratung, ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung, ein Verweis, eine Versetzung und/oder eine Änderungskündigung zu erfolgen, bevor eine

¹⁹² Vgl. Dütz/Richardi: Begründung zur Grundordnung, S. 39.

¹⁹³ Ausschlaggebend ist, „ob man bei objektiver Beurteilung davon ausgehen kann, dass die Bewerberin oder der Bewerber die in Art. 4 genannten Loyalitätsobliegenheiten einhält.“ (Ebd.)

¹⁹⁴ Grundsätzlich gilt, dass die Maßstäbe bei der Einstellung strenger als bei der Kündigung sein sollen: „Bei der Einstellung kann, ja soll der Zweifel an der Eignung und der Kirchlichkeit eines Mitarbeiters schon Grund sein, ihn nicht zu beschäftigen, während solch ein Zweifel niemals Grund für eine Kündigung sein könnte.“ (Feldhoff: Was erwartet die Kirche, S. 60.)

¹⁹⁵ Dütz/Richardi: Begründung zur Grundordnung, S. 49.

¹⁹⁶ Dies sichert die Umsetzung von can. 231 § 1 CIC, der den Arbeitnehmern auferlegt, sich die für die Erledigung ihrer Aufgaben erforderliche Bildung anzueignen.

Beendigungskündigung vorgenommen werden kann (vgl. E93 GS IV Nr. 4 und GO Art. 5). Die Weiterbeschäftigung ist – sofern nicht ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung vorliegt und es sich nicht um einen Mitarbeiter handelt, der im pastoralen, katechetischen Bereich oder in einer Leitungsposition steht – von den Einzelfallumständen abhängig, die vom Arbeitgeber zu prüfen sind: Wie sehr die kirchliche Glaubwürdigkeit von dem Obliegenheitsverstoß tangiert wird, in welcher Art von Einrichtung der Mitarbeiter beschäftigt ist und welche Aufgaben ihm übertragen sind, was für eine Obliegenheitsverletzung begangen wurde und ob der Mitarbeiter die Lehre der Kirche grundsätzlich anerkennt oder sie bekämpft.¹⁹⁷

5.3 Die im Diözesan-Caritasverband getroffenen Maßnahmen zur Erfüllung der aktuellen bischöflichen Ordnungen

5.3.1 Die ergriffenen Maßnahmen bezüglich der Einstellung neuer Mitarbeiter

Im Folgenden wird an 13¹⁹⁸ durch die verschiedenen Einrichtungen im Diözesan-Caritasverband Köln ausgeschriebenen Stellen die Erfüllung der von den aktuellen bischöflichen Erklärungen vorgeschriebenen Erfordernisse untersucht.¹⁹⁹ Es handelt sich um Stellen im Bereich der Pflege und Betreuung, der Hauswirtschaft, der Erziehung, der Sozialarbeit und in der Informationstechnik; sie sind in den verschiedenen Pflege- und Erziehungseinrichtungen, in Grundschulen, in Qualifizierungsprojekten oder im Verband selbst zu besetzen.

Alle Stellenausschreibungen sind ähnlich aufgebaut: Einer Kurzvorstellung des jeweiligen Verbandes folgt die Bezeichnung der zu besetzenden Stelle unter Benennung der Hauptaufgaben des künftigen Mitarbeiters. Schließlich wird die jeweilige Kontaktadresse genannt. Verschieden wird in den Stellenausschreibungen der Verbände gehandhabt, ob zwischen einem persönlichen und einem fachlichen Profil unterschieden und ob überhaupt ein persönliches Profil aufgestellt wird.

¹⁹⁷ Vgl. Dütz/Richardi: Begründung zur Grundordnung, S. 42f.

¹⁹⁸ Dabei handelt es sich um sämtliche zum Untersuchungszeitpunkt (11. November 2013) auf der Internetseite des Caritasverbandes der Stadt Köln ausgeschriebenen Stellen sowie um weitere sechs exemplarische Ausschreibungen aus den übrigen örtlichen Caritasverbänden im Erzbistum Köln. (Vgl. Stellenmarkt im Erzbistum Köln, www.caritas.erzbistum-koeln.de)

¹⁹⁹ Eine Übersicht über die untersuchten ausgeschriebenen Stellen findet sich in den Tabellen 4 und 5 im Anhang.

Ebenfalls sind Unterschiede im Hinblick darauf festzustellen, was die jeweilige Einrichtung ihren Mitarbeitern bieten kann: Einige Verbände benennen als Vorzug ausschließlich eine Bezahlung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (beziehungsweise nach Tarif) und die Bereitstellung eines Jobtickets, andere hingegen weisen darüber hinaus auf die spezifisch religiösen Vorzüge ihrer kirchlichen Einrichtung hin.

Ein persönliches Anforderungsprofil an Bewerber und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst ist insbesondere in den Ausschreibungen des Caritasverbandes Köln enthalten. Für alle Stellen in diesem Stadt-Verband gilt, dass der Bewerber sich mit dem Leitbild des Caritasverbandes identifizieren können soll; das Leitbild ist auf der Internetplattform zu finden.²⁰⁰ Dabei folgt die Benennung der religiösen Erfordernisse auf die sonstigen persönlichen Anforderungen wie Teamfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft oder Kundenorientierung. Für die in erzieherischen und leitenden Bereich zu besetzenden Stellen wie IT-Systemintegrator, pädagogische Fachkraft in der Kita Maria Hilf und im Sozialpsychiatrischen Zentrum Porz wird in den Kölner Ausschreibungen die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche vorausgesetzt. In der Caritas Sozialstation Ehrenfeld/Lindenthal wird ein Mitdenken und Mithandeln des künftigen Mitarbeiters eingefordert. Für die übrigen Stellen, in denen eine Mitgliedschaft in der Kirche nicht erforderlich ist, wird eine positive Einstellung zum kirchlich-karitativen Dienst vorausgesetzt.

In den Ausschreibungen der anderen Verbände wird nicht so deutlich zwischen einem persönlichen und einem fachlichen Profil unterschieden: In den Stellenausschreibungen für einen Schulsozialarbeiter in Düsseldorf und einen examinierten Altenpfleger in Neuss findet sich keinerlei religiöses Anforderungsprofil. Vom künftigen Zweiradmechaniker in einem Bonner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt für arbeitslose junge Erwachsene sowie in der ausgeschriebenen Stelle eines Elektrikers und bei der in Oberberg gesuchten examinierten Pflegekraft wird die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorausgesetzt.

Der nächste Schritt im Einstellungsverfahren ist das Bewerbungsgespräch. In diesem soll zum einen die Nähe zur Kirche festgestellt werden, zum anderen soll über die Loyalitätsobliegenheiten aufgeklärt und überprüft werden, ob die Bereitschaft

²⁰⁰ Vgl. Leitbild für den Caritasverband Köln: www.caritas.erzbistum-koeln.de.

des Bewerbers die Loyalitätsobliegenheiten zu befolgen, nach objektiven Kriterien gegeben ist. Doch in der Praxis gestaltet sich das Befragen der Bewerber nach ihrem religiösen Hintergrund schwierig, denn einige Fragen sind in einem Bewerbungsgespräch schlichtweg unzulässig und können rechtliche Probleme wie eine Anfechtung auslösen.²⁰¹ Zur Erleichterung des Führens von Einstellungsgesprächen hat der Diözesan-Caritasverband Köln eine Handreichung mit dem Titel *Der Glaube – als Frage der Einstellung* erstellt, die Anregungen gibt, welche Möglichkeiten zum Ansprechen von Glaubensfragen existieren.²⁰²

5.3.2 Die ergriffenen Maßnahmen im Hinblick auf laufende Arbeitsverhältnisse

Bereits in der Erklärung von 83 wurde Wert auf die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter im Hinblick auf Glaubensfragen gelegt; die bischöflichen Ordnungen von 1993 bestärkten dies und nahmen zugleich die Leiter und Träger der Einrichtungen vermehrt in die Pflicht.

Der Diözesan-Caritasverband Köln unterstützt zum einen die Leiter der caritativen Einrichtungen, zum anderen die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst durch verschiedene Seminare und Workshops in ihrer religiösen Bildung.²⁰³ Er bietet den Leitern der caritativen Einrichtungen verschiedene Angebote in der Sicherstellung und Profilierung ihres kirchlichen Charakters an, um sie in Zeiten der Konkurrenz mit

²⁰¹ Vgl. Berschauer: Ein Plädoyer für Veränderung, S. 64. Beispielsweise ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft des Bewerbers grundsätzlich unzulässig; die Frage nach der Haltung zur Empfängnisverhütung und des Schwangerschaftsabbruchs kann im Rahmen von kirchlichen Arbeitsverhältnissen hingegen rechtlich geboten sein. (Vgl. ebd.)

²⁰² Diese definiert nicht nur die verschiedenen Dimensionen des Glaubens – beispielsweise neben der Fähigkeit zum Fördern spiritueller Impulse auch die grundlegende Bereitschaft sich mit der spezifisch-christlichen Dimension der Einrichtung auseinanderzusetzen, um so eine Entwicklung der eigenen Religiosität zu ermöglichen –, sondern erläutert darüber hinaus die rechtliche Bedeutung der durch die Grundordnung aufgegebenen Erfordernisse. (Vgl. Diözesan-Caritasverband Köln: *Der Glaube – als Frage der Einstellung*, S. 9f.) Bruno Schrage formuliert: „Optimalerweise sind sie [Anm.: die neuen Mitarbeiter] religiös neugierig und bereit, neue Prozesse der religiösen Reflexion und Bildung anzustoßen oder daran mitzuarbeiten. Sie sollten also auf jeden Fall offen für die Reflexion unter christlichen Vorzeichen sein. Je nach Verantwortungsgrad bedarf es auch einem Willen solche Prozesse zu ermöglichen bzw. Sorge für sie zu tragen.“ (Schrage: Interview, S. 95.) Bruno Schrage ist Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen im Diözesan-Caritasverband Köln. Diese Stelle wurde 2007 im Rahmen eines Strategieprozesses neu geschaffen. (Vgl. ebd., S. 93.)

²⁰³ Die Fort- und Weiterbildungsangebote richten sich besonders an die Mitarbeiter der Verbände und Einrichtungen, die dem Diözesan-Caritasverband Köln angeschlossen sind. (Vgl. Fortbildungsangebote, www.fortbildung-caritasnet.de/.)

anderen Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Der Referent für Caritaspastoral im Diözesan-Caritasverband Köln Bruno Schrage formuliert:

„Um eine nachhaltige katholische Profilierung der Arbeit sicherzustellen, um den Geist der Caritas spürbar werden zu lassen, genügt ein rein formaler Verweis auf die rechtskräftig kodifizierten Loyalitätsanforderungen [...] nicht. Es ist vielmehr Aufgabe der Leitungsverantwortlichen, mit den Mitarbeitern berufsbezogene Zeiten und Räume der Glaubensbegegnung und -vergewisserung [...] zu pflegen. Der privatisierte Glaube muss auf der Basis des Berufsethos kommunikativ aufgebrochen werden.“²⁰⁴

Zur Umsetzung dieses Anspruchs gibt es verschiedene Angebote: Seit 2004 führt der Diözesan-Caritaspfarrer regelmäßig einen 8- bis 10tägigen Grundkurs des Glaubens für Führungskräfte in den Einrichtungen der Caritas durch. Dieser soll die Kompetenz zur Gestaltung einer christlichen Einrichtungskultur stärken. Wegen der großen Nachfrage wurde das Programm um einen Aufbaukurs des Glaubens ergänzt. Dazu kommen weitere Fortbildungsmöglichkeiten wie *Führen und Leiten*²⁰⁵ oder *Führung im Blick* für angehende Führungskräfte. Darüber hinaus wurde 2008 in Zusammenarbeit mit den Führungskräften eine Leitlinie zur Führung kirchlicher Einrichtungen erarbeitet. In dieser verpflichten sich die Führungskräfte unter anderem dazu ihren Mitarbeitern Orientierung aus dem Glauben geben.²⁰⁶

Das durch den Diözesan-Caritasverband Köln aufgestellte religiöse Fortbildungsangebot für die Mitarbeiter im direkten oder indirekten Kundenkontakt ist breit gestreut:²⁰⁷ Es reicht von verschiedenen Angeboten der Wissensvermittlung über Kursreihen in der Praxisbegleitung und Gesprächsrunden bis hin zu Ausstellungen

²⁰⁴ Schrage: Das Ziel, die Ausgangslage, die Maßnahmen, S. 1.

²⁰⁵ Erzielt werden soll durch diesen Kurs, dass die Führungskräfte nicht ausschließlich mit Blick auf die Kennzahlen, sondern besonders nach menschlichen Dimensionen Entscheidungen treffen. (Vgl. Generalvikariat Erzbistum Köln: Personalbericht 2012, S. 45.)

²⁰⁶ Vgl. Diözesan-Caritasverband Köln: Führungsleitlinien, Leitsatz 1.

²⁰⁷ Dabei sei bemerkt, dass die rein beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die der religiösen weit übersteigt. Beispielsweise werden für Dezember 2013 und Januar 2014 für die Mitarbeiter von Kindertageseinrichtungen insgesamt ca. 70 Fort- und Weiterbildungskurse angeboten, hiervon sind fünf auf religiöse Bildung ausgerichtet. Ähnlich verhält es sich in den übrigen Bereichen, obschon es dort zahlenmäßig insgesamt deutlich weniger Angebote gibt; so werden für den gleichen Zeitraum im Bereich der Altenpflege, der Behindertenhilfe und für die Mitarbeiter in den Krankenhäusern lediglich zwei berufliche Fortbildungen angeboten. (Vgl. Fortbildungsprogramm für die Abteilung Kindertageseinrichtungen und Fortbildungsprogramm für die Abteilung Altenhilfe, Krankenhäuser und Behindertenhilfe, www.fortbildung-caritasnet.de.)

und kleineren religiösen Impulsen, die an dieser Stelle nur beispielhaft vorgestellt werden können.²⁰⁸ In diesen soll es „weniger um ‚messbare‘ Glaubenswissensbestände sondern um ein Bewusstsein für den Auftrag der Kirche und seine Konkretisierung“²⁰⁹ in einem bestimmten Handlungsfeld gehen. In der Praxisbegleitung *Der andere Blick* werden circa acht Treffen von je 3 Zeitstunden im Abstand von 4 bis 6 Wochen unter der Leitung eines Supervisors mit pastoraltheologischer Leitung durchgeführt, in denen es um die Reflektion eigener Alltagserfahrungen geht; die Mitarbeiter sollen anschließend dazu befähigt sein den Glauben als Verständnishaile in Alltagssituation heranziehen zu können und auch ihre Klienten auf deren religiösem Weg zu begleiten.²¹⁰ In Gesprächsrunden wie *Glaube und Arbeit* soll der Austausch unter Kollegen über ihre Tätigkeiten im Blick auf die spirituelle Dimension ermöglicht werden. Durch die einmalige Ausstellung *Berufs-Bilder – Sinn-Bilder*, in der Bilder von verschiedenen Ausdrucksformen des Glaubens am Arbeitsplatz präsentiert wurden, sollte vergegenwärtigt werden, in welchen alltäglichen Zeichen sich die Religiosität der Mitarbeiter widerspiegeln kann. Schließlich wird durch einfach gehaltene spirituelle Impulse der Mitarbeiter selbst ermöglicht, dass die Kollegen von deren persönlichen Religiosität profitieren können: So können die Mitarbeiter beispielsweise Bilder oder Bibelzitate im Intranet hochladen, die von den anderen Mitarbeitern als wöchentlich wechselnde Bildschirmschonerbilder heruntergeladen werden können.

Bereitgestellt und durchgeführt werden die verschiedenen spirituellen Angebote durch für diese Aufgabe beauftragte oder angestellte Personen wie Seelsorger oder geistlicher Beirat.²¹¹

Derzeit ist man im Diözesan-Caritasverband Köln bemüht, die verschiedenen Formen der religiösen Bildung zu ordnen: In einer im November 2013 erschienenen Handreichung sollen die für die Aus- und Weiterbildung der religiösen Bildung

²⁰⁸ Vgl. hier und im Folgenden Schrage: Das Ziel, die Ausgangslage, die Maßnahmen, S. 2ff.

²⁰⁹ Schrage: Interview, S. 94.

²¹⁰ Vgl. Schrage: Das Ziel, die Ausgangslage, die Maßnahmen, S. 4.

²¹¹ Vgl. Köhler: Auswertung der qualitativen Interviews, S. 5. Im Sommer 2010 wurden von Kristell Köhler verschiedene qualitative Interviews zum Thema Spiritualität und Berufswelt geführt und ausgewertet. Die Interviewpartner waren folgende: Der Bereichsleiter im Caritasverband Köln, ein Interviewpartner aus der Suchtberatung des Caritasverbandes Köln, der Pastoralreferent des Diözesan-Caritasverbandes Köln, ein Mitarbeiter aus dem Qualitätsmanagement des Caritasverbandes Köln, der Geschäftsführer des Fachverbandes sowie der geistliche Beirat der Fachverbandes.

zuständigen Leitungskräfte über die Möglichkeiten dieser unterrichtet und zur Gestaltung eigener religiöser Bildungsangebote ermutigt werden.²¹²

Zur Sicherung des kirchlichen Charakters einer Einrichtung wird den Leitern und Trägern nicht zwingend das Erstellen eines Leitbildes auferlegt. In sämtlichen Ortsverbänden des Diözesan-Caritasverbandes Köln wurde von der Möglichkeit Gebrauch gemacht und eine Unternehmensphilosophie erstellt; regelmäßig findet sich am Schluss dieser eine Selbstverpflichtung zur Umsetzung der Ziele.

5.3.3 Die ergriffenen Maßnahmen bei Verstößen der Mitarbeiter gegen die Glaubens- und Sittenlehre

Im Gegensatz zu den verschiedenen Handreichungen zur Einstellung neuer Mitarbeiter und zum Gestalten religiöser Bildungswege hat der Diözesan-Caritasverband bislang nichts Vergleichbares zum Umgang mit Verstößen gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre herausgegeben und bietet auch keine besonderen Gesprächskurse für die Leitungskräfte an, die durch die bischöflichen Ordnungen dazu verpflichtet sind durch Beratung des Mitarbeiters darauf hinzuwirken, dass dieser den Mangel auf Dauer beseitigt wird (vgl. GO Art. 5 Abs. 1). Auch in der in Zusammenarbeit mit den Führungskräften entwickelten Leitlinie zur Führung findet sich kein konkreter Hinweis, wie mit Loyalitätsobliegenheitsverstößen umgegangen werden soll.

5.4 Wird der Diözesan-Caritasverband den Anforderungen der Erklärung von 1993 und der Grundordnung gerecht?

Für die untersuchten Stellenausschreibungen darf insgesamt festgehalten werden, dass sich in den meisten Verbänden an die durch die Erklärung von 83 und die Grundordnung aufgestellten Vorgaben gehalten wird: Alle Ausschreibungen benennen die Hauptaufgaben des künftigen Mitarbeiters und weisen daher die geforderte Funktionsbeschreibung auf.

Zu einem Großteil werden die persönlichen Anforderungen, die für die Tätigkeit im kirchlichen Dienst erforderlich sind, bezeichnet. Dies gilt besonders für die Stellen im Bereich des Stadtverbandes Köln: In sämtlichen Stellen wird die Identifizierung mit dem Leitbild des Caritasverbandes eingefordert. Bei den Stellen im erzie-

²¹² Vgl. Diözesan-Caritasverband: Religiöse Bildung, S. 3ff.

herischen oder leitenden Bereich wird darüber hinaus korrekterweise die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorausgesetzt,²¹³ dass nicht die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche eingefordert wird, ermöglicht die Grundordnung, da sie formuliert, dass erzieherische und leitende Aufgaben lediglich „in der Regel“ (GO Art. 3 Abs. 2) durch Mitglieder der katholischen Kirche zu besetzen sind.²¹⁴ Bei den übrigen zu besetzenden Stellen wird neben der Identifizierung mit dem Leitbild die positive Einstellung zum kirchlich-karitativen Dienst vorausgesetzt.

Die Ausschreibung einer Stelle in der Caritas-Sozialstation Ehrenfeld/Lindenthal weicht leicht von den anderen Kölner Ausschreibungen ab: Es wird ein eigenverantwortliches Mitdenken und Handeln verlangt. Diese Formulierung entspricht der Erklärung von 83 (vgl. E83 GS 2 Abs. 1) und mutet mit Blick darauf, dass sie sich in den neueren bischöflichen Ordnungen nicht findet, etwas veraltet an; hier scheint die Anforderung an den künftigen Mitarbeiter in religiöser Hinsicht höher zu sein, als es die Ordnungen von 1993 vorsehen. Grundsätzlich steht es dem Leiter der jeweiligen Einrichtung offen, wie er die Anforderungen von Erklärung von 93 und Grundordnung umsetzt; doch mit Blick darauf, dass diese Formulierung nicht mehr in den neuen bischöflichen Ordnungen enthalten ist, darf festgehalten werden, dass es zumindest ungeschickt ist, eine solche Anforderung in einer Stellenausschreibung zu stellen.

In den anderen Stellenausschreibungen findet eine der Erklärung von 93 und der Grundordnung entsprechende Abstufung der Kirchlichkeit in Abhängigkeit der zu besetzenden Stelle nicht so klar statt wie in den Ausschreibungen des Kölner Stadtverbandes. Die Identifizierung mit dem Leitbild des Caritasverbandes oder eine positive Einstellung zu den christlichen Grundsätzen werden ausschließlich in der Stellenausschreibung für einen Wohnbereichsleiter, einen Zweiradmechaniker und einem Elektriker als persönliches Anforderungsprofil genannt. Für diese Stellen wird auch die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorausgesetzt. Mit Blick auf die leitende Tätigkeit des Wohnbereichsleiters und die zu leistende Er-

²¹³ Auch die Stelle als Zweiradmechanikers fällt im weiten Sinne in den Erziehungsbereich, da die Stelle in einem Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt für junge Erwachsene zu besetzen ist.

²¹⁴ Darüber hinaus wurde 2009 eindeutig entschieden, dass in Bistümern, in denen eine Diasporasituation herrscht, die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche als ausreichend anzusehen ist. (Vgl. Thiel: Kleines Kompendium, S. 35.)

ziehungsarbeit des Zweiradmechanikers in einem Qualifizierungsprojekt für junge Menschen ist dies korrekt.

Ein höheres Maß an Religiosität wird vom Elektriker in Euskirchen eingefordert, als es die bischöflichen Ordnungen vorgeben. Gleiches gilt für die künftige Pflegekraft in Oberberg, auch bei ihr wird die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche eingefordert, obschon die zu besetzende Stelle an sich dies nicht erforderlich machte. Dies steht jedoch nicht im Widerspruch zur Erklärung von 93 oder zur Grundordnung, da diese jeweils nur die Mindestanforderungen benennen und der Leiter über diese Grundanforderungen hinaus entscheiden kann, wie er für den kirchlichen Charakter seiner Einrichtung Sorge trägt.

In der Ausschreibung für die zu besetzende Stelle eines Schulsozialarbeiters in Düsseldorf hingegen findet sich keinerlei religiöses Anforderungsprofil, obschon die Stelle zweifelsohne im erzieherischen Bereich zu besetzen ist. Ob die religiösen Anforderungen beim künftigen Schulsozialarbeiter gegeben sind, ist daher im Bewerbungsgespräch zu klären. Auch in der Stellenausschreibung für die Pflegestation in Neuss ist kein ausdrückliches religiöses Anforderungsprofil enthalten, hier wird der Mangel der Ausschreibung jedoch durch die Benennung der religiösen Angebote ausgeglichen.

Für sämtliche Ausschreibungen, in denen ein religiöses Profil enthalten ist, gilt, dass zunächst Anforderungen wie Teamfähigkeit und Führungskompetenz und erst im Anschluss kirchliche Erfordernisse genannt werden. Dies entspricht den Änderungen, die durch die neuen bischöflichen Ordnungen erreicht werden sollten: Der Mitarbeiter und seine Persönlichkeit stehen dem Erfordernis der Kirchlichkeit vor – auch wenn dies deshalb nicht weniger wichtig für eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst ist.

Bei den Angaben darüber, was die Einrichtungen zu bieten haben, weisen fast alle Stellenausschreibungen auf die Bezahlung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes, mithin auf die von der Erklärung eingeforderte Orientierung an den Grundnormen der Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse (vgl. E93 GS I Nr.3) hin. Es zeigt sich, dass in einigen Bereichen ein Outsourcing stattgefunden hat, denn in einem Pflegeheim im Oberberger-Caritasverband wird

die Bezahlung nach Tarif angekündigt.²¹⁵ In vielen Ausschreibungen des Kölner Stadtverbandes wird auf den Vorzug der Dienstgemeinschaft oder auf ein engagiertes Team hingewiesen. In den Ausschreibungen der anderen Ortsverbände wird der Begriff der Dienstgemeinschaft nicht verwendet, wohl aber die kollegiale Zusammenarbeit genannt, wie in der Oberberger Ausschreibung.

In sämtlichen Kölner Ausschreibungen wird auf den Vorzug beruflicher Fort- und Weiterbildungen hingewiesen. Explizit wird jedoch nicht auf die religiöse Dimension dieser eingegangen. In den übrigen Stellenbeschreibungen findet sich – mit Ausnahme des Stadtverbandes Düsseldorf – keinerlei Ankündigung von Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Kreis Neuss jedoch wird die Teilnahme an religiösen Aktivitäten in Aussicht gestellt. Noch dazu wird betont, dass die Mitarbeit in themenbezogenen Arbeitsgruppen zur Tätigkeit des künftigen Altenpflegers gehört, denn die Meinung der Mitarbeiter wird geschätzt.

Dass in der Mehrzahl der Stellenausschreibungen die Besonderheit der Dienstgemeinschaft und die Möglichkeit religiöser Fort- und Weiterbildung nicht enthalten ist, steht nicht im Widerspruch zu Erklärung und Grundordnung. Dennoch verwundert es, sind doch die Träger und Leiter der Einrichtung dazu angehalten für die Religiosität ihrer Einrichtung Sorge zu tragen und hierfür geeignetes Personal zu wählen.²¹⁶

Träger und Leitung haben sicherzustellen, dass ein künftiger Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejaht. Dafür haben sie dem Bewerber Fragen zu seinem Glauben zu stellen. Der Diözesan-Caritasverband in Köln versucht möglichen Problemen durch seine Handreichung *Der Glaube – als Frage der Einstellung* entgegenzuwirken. In dieser werden die jeweiligen Arbeitgeber der untergeordneten Caritasverbände gemahnt, die Fragen an den Bewerber nach seinem Glauben nicht zu fordernd zu stellen: „Der Gesprächsführende kann nur in einer Haltung der Demut nach den Glaubensbezügen der Bewerberinnen und Bewerber fragen.“²¹⁷ Dennoch bleibt der Einwand gültig, dass es die eine geeignete Frage zu einer nach den

²¹⁵ Dazu weiter unten mehr, s. Kapitel 5.5.

²¹⁶ Die Ankündigung spiritueller Angebote wäre für an der Religiosität der kirchlichen Einrichtungen Interessierte sicherlich ansprechend. Die Möglichkeit, dass das Offenhalten des Religiositätsmaßes der Einrichtung auch Kirchenfernere nicht von einer Bewerbung abschrecken soll, lässt sich an dieser Stelle nicht bestätigen.

²¹⁷ Diözesan-Caritasverband Köln: *Der Glaube – als Frage der Einstellung*, S. 3.

bischöflichen Ordnungen rechten Bewerberauswahl schlichtweg nicht gibt.²¹⁸ Im Erzbistum Köln ist man sich einig, dass dies aber auch nicht nötig ist; vielmehr möchte man im Bewerbungsgespräch herausfinden, ob „die Bereitschaft und der Wille der Mitarbeitenden sich über den Glauben im eigenen Arbeitsfeld auszutauschen“²¹⁹ grundsätzlich gegeben ist. Durch die Handreichung wird der Diözesan-Caritasverband seiner Aufgabe als Berater der ihm angeschlossenen Verbände und Einrichtungen sicherlich gerecht. Wie die Umsetzung in den einzelnen Bewerbungsgesprächen erfolgt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Unbestritten ist, dass die Erklärung von 93 und die Grundordnung hohe Anforderungen an die Leiter und Träger kirchlicher Einrichtungen stellen. Verschärft wird diese Situation dadurch, dass die Möglichkeit zum Befragen eines geistlichen Beirats in vielen Einrichtungen nicht mehr gegeben ist. Der Diözesan-Caritasverband Köln versucht dieser Situation durch die verschiedenen Weiterbildungen entgegenzuwirken und so seiner Pflicht um die Einrichtungsleiter nachzukommen.²²⁰ Die Beteiligung ist nach Angaben des Diözesan-Caritasverbandes Köln durchweg als gut zu bezeichnen. Die Führungskräfte selbst wünschen sich gar weitere spirituelle Begleitung.²²¹

Auch den Mitarbeitern werden – den bischöflichen Ordnungen entsprechend – zahlreiche religiöse Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Diözesan-Caritasverband Köln ermöglicht. Es ist mit Blick auf die vermehrte Privatisierung²²² von Religion als positiv zu werten, dass sich in den Einrichtungen darum bemüht wird Gelegenheiten zum Austausch über Religion zu schaffen.²²³ Die Beteiligung an den religiösen Bildungsmöglichkeiten ist nach Angaben des Dachverbandes gut,²²⁴ die Rückmeldungen auf die einzelnen religiösen Weiterbildungen

²¹⁸ Vgl. Berschauer: Ein Plädoyer für Veränderung, S. 65.

²¹⁹ Vgl. Schrage: Interview, S. 95.

²²⁰ Vgl. ebd., S. 97f.

²²¹ Vgl. Köhler: Auswertung der qualitativen Interviews, S. 14.

²²² Nach der Theorie Casanovas bildet die Abdrängung der Religion in die Privatsphäre einen Teilaspekt der Säkularisierung. (Vgl. Casanova: Religion und Öffentlichkeit, S. 272.) Die Privatisierung der Religion selbst stellt für den christlichen Glauben kein Problem dar; die Schlussfolgerung, Religion sei eine reine Privatangelegenheit, hingegen widerspricht dem christlichen Selbstverständnis vom Sendungsauftrag. (Vgl. Overbeck: Die Dienstgemeinschaft, S. 8, 10.)

²²³ Dies wird bewusst vorgenommen, da über Religion sonst am Arbeitsplatz nur wenig gesprochen wird. (Vgl. Schrage: Interview, S. 95.)

²²⁴ In den Verbänden und Einrichtungen, in denen es eine große Angebotsbreite an religiösen Bildungsmöglichkeiten gibt, besteht eine hohe Akzeptanz durch die Mitarbeiter; seltener werden die

zum Teil gar sehr gut.²²⁵ Die Möglichkeiten der religiösen Bildung in den verschiedenen Einrichtungen sind verschieden gut aufgestellt.²²⁶ Ob die Fortbildungen von den Mitarbeitern der verschiedenen Tätigkeitsbereiche gleichermaßen besucht werden oder besucht werden können, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Sicherlich darf aber festgehalten werden, dass die Angebote, die der Diözesan-Caritasverband Köln seinen Mitarbeitern macht, sehr viel breiter gestreut sind, als es in manch anderer Einrichtung möglich ist. Da der Dachverband zugleich eine Vorbildfunktion einnimmt, ist dies jedoch als gut zu werten.

Sämtliche Orts-Verbände im Erzbistum Köln sowie der Diözesan-Caritasverband Köln selbst weisen ein Leitbild auf, das zumeist in Zusammenarbeit einzelner Mitarbeiter und Leiter entstanden zu sein scheint. Hieraus lässt sich jedoch nicht schließen, ob die schriftlich fixierte Unternehmensphilosophie auch tatsächlich und aktiv in eine gute Unternehmenskultur umgesetzt wird.²²⁷ Positiv ist allerdings zu werten, dass die verschiedenen Leitungskräfte ihrer Verpflichtung zur Sicherung des kirchlichen Charakters ihrer Einrichtung durch das Aufstellen eines Leitbildes nachzukommen suchen und so eine Dienstgemeinschaft ermöglichen. Die plausibilitätsverstärkende Wirkung einer solchen Unternehmensphilosophie, die die Erfüllung des Sendungsauftrages unterstützen kann, sollte nicht unterschätzt werden. Auch für Außenstehende sind die Leitbilder durch das Hochladen auf die jeweilige Internetpräsenz der Verbände gut einsehbar. Insbesondere im Caritasverband der Stadt Köln wird in den Ausschreibungen die Anerkennung dieses Leitbildes von den künftigen Mitarbeitern vorausgesetzt, so dass vermutet werden darf, dass sich aktiv mit dem Leitbild in den Einrichtungen beschäftigt wird.

Es überrascht, dass bei dem großen religiösen Fort- und Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter und Leiter keine Kurse angeboten werden, die explizit über die

Workshops und Seminare dort belegt, wo auch insgesamt weniger an religiöser Bildung angeboten wird. (Vgl. Köhler: Auswertung der qualitativen Interviews, S. 6.)

²²⁵ So waren die Rückmeldungen über Feedbackbögen zum Kursmodul *Mit dem Glauben unterwegs*, eine Fortbildung für Mitarbeiter in der ambulanten Pflege, die zum Entwickeln von Formen der Glaubenspraxis im eigenen Arbeitsfeld ermutigen soll (vgl. Schrage: Das Ziel, die Ausgangslage, die Maßnahmen, S. 8) im Jahr 2011 überdurchschnittlich gut: Die acht Teilnehmer gaben an, dass sie ihren Lernerfolg gut bis sehr gut einschätzten; die deutliche Mehrheit gab an, die erlernten Inhalte in die Praxis umsetzen zu können. (Vgl. Diözesan-Caritasverband: Rückmeldung zu „Mit dem Glauben unterwegs“, o.S.)

²²⁶ Vgl. Köhler: Auswertung der qualitativen Interviews, S. 3.

²²⁷ Der in den qualitativen Interviews geäußerte Wunsch in zehn Jahren eine christliche Unternehmenskultur bewirkt zu haben, lässt die Vermutung zu, dass eine solche derzeit noch nicht vorliegt. (Vgl. ebd., S. 13.)

Konsequenzen bei Verstößen gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre informieren oder den konkreten Umgang mit Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten lehren.

Für die Mitarbeiter wäre der offene Umgang mit der Frage, welche Handlungen neben den in der Grundordnung in Art. 5 Abs. 2 genannten Beispiele als Verstoß gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre angesehen werden und welche Konsequenzen bei einem solchen Verstoß drohen, sicherlich von Vorteil. Bisher wurde sich von kirchlicher Seite nicht um einen offenen Umgang mit dem Umgang von Loyalitätsverstößen bemüht. Dies ist wenigstens auf zwei Gründe zurückzuführen: Zum einen existiert bis heute – trotz des bischöflichen Anspruchs durch die neuen Ordnungen die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen einsehbarer und verständlicher zu machen²²⁸ – mit Ausnahme einiger genannten Beispiele keine eindeutige Klärung, was unter der ‚Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche‘, wie sie die Grundordnung nennt, konkret zu verstehen ist; zum anderen scheint man mit Blick auf die kaum abebbende Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht nicht mit weiteren anfechtbaren Regelungen aufwarten zu wollen.

Dass es keine Handreichung für die Leiter gibt, die ihnen aufzeigt, welches die einzelnen Schritte vor der Kündigung eines Mitarbeiters sind, ist mit Blick auf die in den bischöflichen Ordnungen gewünschte Einzelfallbetrachtung sicherlich sinnvoll. Zugleich darf jedoch festgehalten werden, dass aus diesem Mangel möglicherweise eben jener unsichere und inkonsequente Umgang mit Verstößen gegen die Glaubens- und Sittenlehre erwächst, der in der Vergangenheit dazu führte, dass erteilte Kündigungen in der Öffentlichkeit als ungerecht und im Hinblick auf die von den Einrichtungen repräsentierten christlichen Werten als unglaubwürdiges Handeln der Kirche betrachtet wurden und auch vor Gericht keinen Bestand hatten. Als Beispiel sei an dieser Stelle die Kündigung der Kindergartenleiterin Knecht in Erinnerung gerufen: Ihr wurde angeboten in einem kirchlichen Kindergarten in 10 Kilometer Entfernung zu arbeiten – sofern an ihrem neuen Arbeitsort ihre Lebensverhältnisse nicht bekannt seien;²²⁹ der Loyalitätsverstoß an sich wurde nicht behoben. Ähnlich inkonsequent wurde mit dem eigenen Recht im sogenannten Chefarzt-Fall verfahren, der 2011 in den verschiedenen Medien große Wellen schlug:

²²⁸ Vgl. Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 24.09.1993, S. 2.

²²⁹ Vgl. Müller: Gott hat hohe Nebenkosten, S. 52.

Obschon die Geschäftsleitung eines kirchlichen Krankenhaus bereits seit Längerem wusste, dass sich der Chefarzt in einer der Glaubens- und Sittenlehre widersprechenden Beziehung befand, reagierte sie erst mit einiger zeitlichen Verspätung und erteilte – ohne zuvor ein eindeutiges Beratungsgespräch geführt zu haben – die Kündigung. Diese Handlung war aus gerichtlicher Sicht nicht angebracht und die Kündigung wurde aufgehoben.²³⁰

Insgesamt darf festgehalten werden, dass die betrachteten Träger und Leiter ihren durch die Grundordnung und die Erklärung von 93 aufgegebenen Pflichten der verschiedenen Bereiche nachkommen. Mit einigen wenigen Ausnahmen werden die an einer Stelle im kirchlichen Dienst Interessierten bereits in den Stellenausschreibungen über die besonderen Erfordernisse in diesem Dienst aufgeklärt. Der Diözesan-Caritasverband Köln kommt seiner Beratungsaufgabe durch die unterstützende Handreichung zum Führen von Bewerbungsgesprächen nach. Gleiches gilt für seine Vorbildfunktion im Bereich der religiösen Bildung: Durch die zahlreichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ermutigt die Leiter der verschiedenen caritativen Einrichtungen dazu es ihm gleichzutun. Bezüglich der bisher der nicht vorhandenen Maßnahmen zum Umgang mit Loyalitätsobliegenheitsverstößen besteht jedoch dringender Nachholbedarf. Auch an dieser Stelle muss die Grundordnung strikt und konsequent umgesetzt werden.²³¹ Gut möglich aber, dass dies mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht hinfällig wird.

5.5 Das kirchliche Arbeitsrecht auf dem Prüfstand

Die derzeitige Arbeitssituation in kirchlichen Einrichtungen wird von vielen Seiten als nicht optimal angesehen: Außenstehende kritisieren, dass es auch in kirchlichen Arbeitsverhältnissen in erster Linie um den Broterwerb gehe und die Betrachtung der religiösen Einstellung zu sehr in die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen eingriffen;²³² Mitarbeiter fühlen sich wegen des überproportionalen Angebots kirchlicher Einrichtungen im sozialen Sektor regelrecht in den kirchlichen Dienst

²³⁰ Vgl. Bier: Von Chefärzten, Kirchenmusikern und dem Selbstbestimmungsrecht, S. 122ff.

²³¹ Insofern ist auch die Vermutung Norbert Feldhoffs richtig, dass die Grundordnung noch nicht in sämtlichen Bereichen qualifiziert umgesetzt wird. (Vgl. Feldhoff: Interview, S. 92.)

²³² Dies zeigte sich beispielsweise auch im Bundestagswahlprogramm von Bündnis 90/Die Grünen 2013: Man wolle sich dafür einsetzen, dass das kirchliche Arbeitsrecht jenseits der Verkündigungsbereiche – gemeint sind unter anderem die caritativen Einrichtungen – abgeschafft werde. (Vgl. Bündnis 90/Die Grünen: Zeit für den Grünen Wandel, S. 93, www.gruene.de)

hineingedrängt²³³ und nicht selten mit existenziellen Ängsten bei Verstößen gegen die Glaubens- und Sittenlehre konfrontiert;²³⁴ Leiter und Träger unterstehen in ihrer Tätigkeit dem Generalverdacht der mangelnden Kirchlichkeit²³⁵ und sehen sich wegen der Anforderungen im persönlichen Bereich der Mitarbeiter zunehmend mit einem Fachkräftemangel konfrontiert.²³⁶

Dass den Kirchen durch das Grundgesetz ein so weitreichendes Selbstbestimmungsrecht garantiert wird, das gar das Aufstellen eines eigenen Arbeitsrechts ermöglicht, wird zunehmend kritisch gesehen.²³⁷ Dies rührt von Problemen auf mehreren Ebenen: Zum einen wird mit Blick auf gut funktionierende weltliche soziale Einrichtungen die Notwendigkeit kirchlicher caritativer Einrichtungen in Frage gestellt, zum anderen stehen die Rechtmäßigkeit des Dritten Weges und das kirchliche Arbeitsrecht mit seinen teilweise als veraltet angesehenen Anforderungen an die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst auf dem Prüfstand.

Spätestens die Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995 ließ die Wettbewerbssituation besonders in der Gesundheits- und Altenpflege ansteigen. Für die kirchlichen Einrichtungen im sozialen Sektor bedeutet dies, dass sie sich seither im ständigen Vergleich mit nicht-kirchlichen Dienstleistern befinden und sie wegen des Effizienzdrucks mehr und mehr ihr kirchliches Profil zu verlieren drohen.²³⁸ Der zunehmende wirtschaftliche Druck führt zum Teil zur Ausgliederung bestimmter Bereiche: In diesen ist die Anwendung günstigerer Tarife für neu eingestellte Mitarbeiter möglich – doch stellt dieses Vorgehen die Entscheidung der Kirche gegen die grundsätzliche Anwendung von Tarifverträgen und für den Dritten Weg ernsthaft in Frage. Insbesondere deshalb, da der Dritte Weg nach seiner Einführung

²³³ So schildert ein Mitarbeiter, dass nach der Ankündigung eines Trägerwechsels hin zu einer kirchlichen Trägerschaft Kollegen in die Kirche eintreten, da sie befürchteten ansonsten nicht übernommen zu werden. (Vgl. Müller: Gott hat hohe Nebenkosten, S. 111.)

²³⁴ Vgl. Köhler: Auswertung der qualitativen Interviews, S. 11.

²³⁵ Vgl. ebd.

²³⁶ Es droht ein Fachkräftemangel, der ein Zurückgehen der kirchlichen Einrichtungen mit sich ziehen könnte: Wird keine Fachkraft gefunden, die die religiösen Erfordernisse der Grundordnung erfüllt, muss entweder auf Kräfte zurückgegriffen werden, die sich noch im Studium oder in der Ausbildung befinden, bei denen jedoch – bislang – kein religiöses Ausschlusskriterium greift; oder aber die Kirche müsste sich aus manchen Arbeitsbereichen zurückziehen. (Vgl. Müller: Gott hat hohe Nebenkosten, S. 121 und Bier: Von Chefärzten, Kirchenmusikern und dem Selbstbestimmungsrecht, S. 140.)

²³⁷ Auch bei einer öffentlichen Anhörung im Deutschen Bundestag am 26. März 2012 stand der Dritte Weg und das kirchliche Arbeitsrecht zur Diskussion. (Vgl. Diskussion über den „Dritten Weg“, www.bundestag.de.)

²³⁸ Vgl. Henkelmann/Jähnichen/Kaminsky/Kunter: Abschied von der konfessionellen Identität?, S. 7.

dafür gesorgt hatte, dass die Vergütung der Mitarbeiter an den Bezügen im öffentlichen Dienst orientiert und damit deutlich verbessert wurde – dies wird heute durch die Ausgliederung einiger Bereiche ins Gegenteil umgekehrt.²³⁹

Es galt zu klären, ob die Kirche unter diesen Umständen an ihren Einrichtungen im sozialen Bereich festhalten möchte. Papst Benedikt XVI. bezog in dieser Frage 2005 durch die Enzyklika *Deus caritas est* Stellung und machte deutlich, dass die Kirche nicht ohne ihre caritativen Einrichtungen bestehen könne; die in kirchlichen Einrichtungen erbrachten Leistungen können nicht ausschließlich durch nicht-kirchliche Träger geleistet werden: „Liebe – *Caritas* – wird immer nötig sein, auch in der gerechtesten Gesellschaft.“²⁴⁰

Doch sollen sich die kirchlichen Einrichtungen, die fachlich unbestritten gut funktionieren,²⁴¹ von ihren weltlichen Pendanten abheben, so ist – wie bereits von den Bischöfen in der Erklärung von 83 erkannt worden war – eine deutlichere kirchliche Profilierung erforderlich. Papst Benedikt XVI. gab in *Deus caritas est* als Lösung des Problems mit der mangelnden Kirchlichkeit caritativer Einrichtungen eine Stärkung von kirchlicher und spiritueller Identität vor:

„Für alle, die in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass sie nicht bloß auf gekonnter Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich dem andern mit dem Herzen zuwenden [...]. Es ist ja immer der ganze Mensch im Spiel.“²⁴²

Entgegen der bischöflichen Richtung von 1993 in den Ordnungen zum Arbeitsrecht rief er damit zu einer vermehrten Eigenverantwortung der Mitarbeiter auf. Doch vermochte die Enzyklika keine solche Festigung des eindeutig kirchlichen Charakters zu bewirken, wie es gewünscht war. Es scheint gar, als habe die Enzyklika die

²³⁹ Vgl. Kämper/Thönnies: Vorwort, S. VII und Kardinal Lehmann: Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, S. 156. Darüber hinaus wird hinterfragt, ob die Kirche derzeit noch am Verfolgen des Dritten Weges ein Interesse hat, da sie durch die Änderung des Geltungsbereichs in Art. 2 der Grundordnung den Einrichtungen, die nicht der diözesanbischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, vom Dritten Weg abzuweichen eröffnet. Im evangelischen Bereich ist man bereits von der umfassenden Anwendung des Dritten Weges abgekommen. (Vgl. Joussem: Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven, S. 100f.)

²⁴⁰ Papst Benedikt XVI.: *Deus caritas est*, 28b.

²⁴¹ Vgl. Pompey: Zur Neuprofilierung, S. 103.

²⁴² Papst Benedikt XVI.: *Deus caritas est*, 31a, b.

Vorurteile der mangelnden Kirchlichkeit caritativer Einrichtungen mehr befeuert denn widerlegen können.²⁴³

Die gegenüber dem kirchlichen Arbeitsrecht geäußerte Kritik bezieht sich zumeist auf die hohen Loyalitätsanforderungen, die auch im persönlichen Bereich an die Mitarbeiter gestellt werden. Der Loyalitätsverstoß, dem wegen seiner Häufigkeit eine besondere Bedeutung zukommt, ist die Wiederheirat nach Scheidung. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes heiraten in Deutschland derzeit 50 % der Geschiedenen ein weiteres Mal.²⁴⁴ Angesichts dieser hohen Zahl an Eheschließungen nach einer Scheidung darf angenommen werden, dass eine Wiederheirat in unserer Gesellschaft generell nicht als etwas Verwerfliches angesehen wird. Die Kirche jedoch hält daran fest, dass wiederverheirateten Geschiedenen nicht die gleichen Rechte zustehen, wie anderen Gläubigen.²⁴⁵ Auch von ihren Mitarbeitern erwartet sie die Anerkennung und Achtung des unauflösbaren Bandes des Ehesakramentes.

Einen der Höhepunkte in der Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht bewirkte die Kündigung eines Kirchenmusikers: Nach Bekanntwerden seiner außerehelichen Beziehung hatte er die Kündigung erteilt bekommen. Der Gekündigte klagte sich durch sämtliche Instanzen und erwirkte schließlich vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte die Prüfung, ob die Bestimmungen zu den kirchlichen Arbeitsverhältnissen den Anforderungen der Europäischen Menschenrechtskonvention im Hinblick auf den Schutz der Persönlichkeit genügen; hiermit erregte er großes Aufsehen in den verschiedenen Medien. Die Rechtmäßigkeit des kirchlichen Arbeitsrechts wurde schließlich durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte im Grundsatz bejaht.²⁴⁶ Dennoch haftet dem kirchlichen Arbeitsrecht nunmehr der

²⁴³ Und das obwohl innerhalb der Einrichtungen durchaus das Gefühl besteht, dass sich mit der religiösen Dimension des kirchlichen Dienstes gut und ausreichend beschäftigt wird. (Vgl. Köhler: Auswertung der qualitativen Interviews, S. 15.)

²⁴⁴ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Wiederheirat, www.bmfsfj.de.

²⁴⁵ Dabei sei bemerkt, dass sich im Bereich der Seelsorge eine Lockerung der bisher gültigen Regeln andeutet: Den Anfang machte im Oktober dieses Jahres das Erzbistum Freiburg mit seiner Handreichung für Seelsorger, in der wiederverheiratete Geschiedene zu den Sakramenten und kirchlichen Ämtern Zugang erhalten sollen. In dieser wird sich ausdrücklich auf das Apostolische Schreiben *Familiaris consortio* bezogen, und die dort von den Hirten geforderte Unterscheidung der einzelnen Situationen weitergedacht. (Vgl. Erzbischöfliches Seelsorgeamt: Handreichung für die Seelsorge, S. 7.)

²⁴⁶ Vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, § 1, Rnr. 36f. Dabei gab der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte dem Kirchenmusiker bezüglich der mangelhaften Abwägung der Achtung sei-

Beigeschmack an, die durch das Grundgesetz und darüber hinaus die der Europäischen Menschenrechtskonvention geschützten Persönlichkeitsrechte nicht ausreichend zu achten.

Verschärft wurde die generelle Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm 2011, die einen wesentlichen Grundpfeiler des Dritten Weges ins Wanken brachte: Ein Streikverbot für Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen erachtete das Landesarbeitsgericht nicht ausnahmslos für zulässig.²⁴⁷ Dies bringt die Frage mit sich, ob – wenn ein für den Dritten Weg so grundlegendes Element nicht länger vollumfängliche Gültigkeit hat – die kirchliche Möglichkeit zur Aufstellung eigener arbeitsrechtlicher Regelungen nicht grundsätzlich hinfällig wird.

Angesichts dieser Situation²⁴⁸ mehren sich die Stimmen, die sich für einen grundsätzlichen Kurswechsel bezüglich dem Betreiben caritativen Einrichtungen und den durch das kirchliche Arbeitsrecht an die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst gestellten Loyalitätsanforderungen aussprechen: Aus verschiedenen Lagern wird vorgeschlagen die kirchlichen Sozialunternehmen zu verkaufen und sich auf den Kernauftrag, das Einsetzen für die Schwachen und Benachteiligten, zu besinnen.²⁴⁹ Norbert Feldhoff hingegen deutet auf die Notwendigkeit der Anpassung des kirchlichen Arbeitsrechts hin²⁵⁰ und schlägt ein Umdenken in der Mitarbeiterauswahl kirchlicher Einrichtungen vor: Die Erfahrung habe gelehrt, dass kirchliche Einrichtungen auch gut mit Nicht-Katholiken geführt werden können.²⁵¹ Eine andere

nes Privat- und Familienlebens Recht; dem Kirchenmusiker wurde eine finanzielle Entschädigung zugesprochen, seine Stelle erhielt er jedoch nicht zurück. (Vgl. Bier: Von Chefärzten, Kirchenmusikern und dem Selbstbestimmungsrecht, S. 127ff.)

²⁴⁷ Vgl. LAG Hamm: 8 Sa 788/10

²⁴⁸ Dabei sei bemerkt, dass einige Herausforderungen des kirchlichen Arbeitsrechts neu sind; andere, wie beispielsweise die generelle Frage der Anwendbarkeit und Berechtigung des Dritten Weges, bestehen seit Längerem, erfahren aber gerade ihre Zuspitzung. (Vgl. Fey: Diskussion über den Vortrag von Bischof Overbeck, S. 24.)

²⁴⁹ Vgl. Henkelmann/Jähnichen/Kaminsky/Kunter: Abschied von der konfessionellen Identität?, S. 8.

²⁵⁰ Es sei bei der Entwicklung der Grundordnung nicht angedacht gewesen, dass diese ewige Gültigkeit besäße: „Die Grundordnung kann und muss verändert werden. Wir haben aus damaliger Sicht die zu klärenden Fragen und Probleme bestmöglich beantwortet. Solche historischen Sachen sind nicht ewig. Es war gut. Man sollte aber mutig daran gehen, das weiter zu entwickeln.“ (Feldhoff: Interview, S. 92.) Insbesondere die Loyalitätsobliegenheiten hält Feldhoff für veränderungsbedürftig. (Vgl. ebd.)

²⁵¹ Vgl. Feldhoff: Interview, S. 91.) Das Beispiel katholischer Einrichtungen in Hongkong, die fast ausschließlich durch Nicht-Katholiken betrieben werden, zeige, dass der Sendungsauftrag auch in einer völligen Diasporasituation betrieben werden könne. (Vgl. auch Overbeck: Die Dienstgemeinschaft, S. 18.) Den Vorschlag, dass nicht zwingend auf die Kirchlichkeit oder Religiosität der Mit-

Möglichkeit wäre die, dass man dabei bliebe von den Arbeitnehmern, die einen Dienst am Menschen vollbringen, Kirchnähe zu verlangen, dabei jedoch neu definierte, was konkret unter einem ‚Dienst am Nächsten‘ fiele.²⁵² Bruno Schrage würde am kirchlichen Dienst an sich nichts ändern, wünschte sich aber eine kirchliche Arbeitsordnung, die mehr auf die religiöse Entwicklung der Mitarbeiter setzt denn auf deren Loyalität.²⁵³

Fest steht, dass die Diakonie, der Dienst am Menschen, ein Grundvollzug der Kirche ist. Nicht minder klar ist, dass es nicht dabei bleiben kann, den Problemen in den kirchlichen Einrichtungen mit dem kirchlichen Arbeitsrecht durch das Aufgeben von mehr kirchlicher und spiritueller Identität entgegenzutreten.²⁵⁴ Will die Kirche an ihren sozialen Einrichtungen festhalten, so muss sie sich an eine neue Profilierung wagen und das kirchliche Arbeitsrecht nicht als endgültig betrachten. Dies machte Kardinal Lehmann bereits 2008 klar:

„Es wäre [...] fahrlässig, keine Anpassungen an der jetzigen Gestalt des Dritten Weges vorzunehmen und stattdessen an den bischöflichen Strukturen festzuhalten. [...] Ich möchte deswegen [...] an alle Verantwortlichen appellieren, sich nicht grundsätzlich den Veränderungen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts entgegenzustellen.“²⁵⁵

In einem ersten Schritt hin zu einer neuen Profilierung der kirchlichen Einrichtungen entschied die Deutsche Bischofskonferenz im Jahr 2010 zunächst eine umfassende Standortbestimmung der Kirche in Deutschland vorzunehmen. Auf seither stattfindenden Veranstaltungen soll geklärt werden, vor welchen Heraus-

arbeiter abgestellt werden soll, rundet Bischof Overbeck damit ab, dass er eine begriffliche Trennung von Sendungsauftrag und einer – auch aus Anders- und Nichtgläubigen bestehenden – Dienstgemeinschaft eröffnet. (Vgl. Overbeck: Die Dienstgemeinschaft, S. 17.)

²⁵² Vgl. Fey: Diskussion über den Vortrag von Bischof Overbeck, S. 25. Ob eine solche Differenzierung jedoch rechtlich möglich und praktisch realisierbar ist, muss jedoch dahingestellt bleiben. (Vgl. ebd.)

²⁵³ Vgl. Schrage: Interview, S. 96.

²⁵⁴ Dabei sei bemerkt, dass dies aus päpstlicher Sicht möglicherweise eine berechtigte Herangehensweise ist; nicht jedoch wird man dabei der real gelebten und praktizierten Nächstenliebe in den caritativen Einrichtungen gerecht. Darüber hinaus unterschlägt die Forderung nach mehr Kirchlichkeit die Erfolge der Caritas in Deutschland. (Vgl. Henkelmann/Jähnichen/Kaminsky/Kunter: Abschied von der konfessionellen Identität?, S. 17.)

²⁵⁵ Kardinal Lehmann: Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, S. 171f.

forderungen die Kirche in den einzelnen Bereichen steht und wie sie diesen begegnen kann.²⁵⁶

Zugleich bemüht man sich um eine verstärkte Wertschätzung und Würdigung des Zusammenwirkens von Laien und Priestern: Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Deutschen Bischofskonferenz und dem Zentralkomitee der deutschen Katholiken, wurde damit beauftragt die Teilhabe der Laien am Sendungsauftrag der Kirche deutlicher herauszustellen und darüber hinaus auch strukturell abzusichern.²⁵⁷

Nach dem zweiten Gesprächsforum *Im Heute glauben* im September 2012 in Mannheim gab der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, Erzbischof Zolitsch, bekannt, dass man sich der Probleme der Gesellschaft mit den caritativen Einrichtungen bewusst sei und Änderungen anstrebe, die die gewandelten gesellschaftlichen Strukturen berücksichtigen.

„Wir müssen an einem kontinuierlichen Perspektivwechsel für die Kirche arbeiten. Das meint ja das Jahresthema ‚Diakonie‘: Es geht um die heute richtige Form der Nächstenliebe und nicht um eine rein innerkirchliche Nabelschau.“²⁵⁸

Wie es scheint, will man in den caritativen Einrichtungen grundsätzlich am Dritten Weg festhalten. Aufgabe der deutschen Bischöfe ist es nunmehr konkrete Handlungsperspektiven zur Umsetzung einer „überzeugenden Diakonie“²⁵⁹ zu erarbeiten; dieser Aufgabe ist man sich bewusst. Konkret heißt es in der Pressemitteilung zur Herbst-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz 2012:

„Wir schreiben das Arbeitsrecht im Hinblick auf veränderte Lebensformen fort, was unter anderem auch theologische Klärungen verlangt. [...] Angezielt ist eine Kirche,

²⁵⁶ Vgl. Dokumentation der Deutschen Bischofskonferenz vom 09.07.2011.

²⁵⁷ Pressemeldung der Deutschen Bischofskonferenz vom 15.09.2012, o.S. Als ein erstes Ergebnis dieser Arbeiten wurde im Juli 2012 ein Perspektivpapier mit dem Titel *Das Zusammenwirken von Charismen und Diensten im priesterlichen, prophetischen und königlichen Volk Gottes* vorgelegt. In diesem wird betont, dass die Kirche durch ihren Sendungsauftrag dazu verpflichtet sei, die Zeichen der jeweiligen Zeit zu lesen und ihre Praxis mit den jeweiligen Erfordernissen abzustimmen habe. (Vgl. Deutsche Bischofskonferenz/Zentralkomitee der deutschen Katholiken: *Das Zusammenwirken von Charismen*, S. 7.)

²⁵⁸ Pressemeldung der Deutschen Bischofskonferenz vom 15.09.2012, o.S.

²⁵⁹ Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 28.09.2012, S. 8.

die konstruktiv auf die Vielfalt des heutigen Lebens eingeht und den Menschen nahe und in der Gesellschaft aktiv ist.²⁶⁰

Ein Jahr später scheint es in der Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts deutlich voranzugehen. Insbesondere im Hinblick auf die Frage der Wertung von Verstößen gegen das kanonische Eherecht deuten sich Lösungen an.²⁶¹ Die Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz zum Abschluss der diesjährigen Herbst-Vollversammlung stellt baldige Ergebnisse in Aussicht:

„Es ist zu klären, in welchem Sinn die persönliche Lebensführung im Bereich der Ehe maßgeblich ist für die kirchliche Beschäftigung und für die Identität katholischer Einrichtungen. Konkrete Formulierungsvorschläge liegen vor und werden demnächst thematisiert.“²⁶²

6. Fazit

Die Kirchen in Deutschland haben eine besondere Stellung im Staat inne: Verfassungsmäßig werden ihnen weitreichende Selbstbestimmungsrechte garantiert, durch die sie dazu berechtigt sind eigene Einrichtungen zu betreiben, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen. Diese Rechte beruhen auf den Bestimmungen der Weimarer Reichsverfassung; ihr Eingang in das Grundgesetz stellt eine besondere Leistung der Kirche dar, die nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges wegen des hohen Ansehens der Kirche möglich war.

Doch aus diesen Rechten erwachsen auch Pflichten. So verpflichtet Art. 3 GG zur Gleichberechtigung; auch die Kirchen müssen zur Erfüllung dieses Grundsatzes Regelungen aufstellen, die in den verschiedenen Einrichtungen zu befolgen sind. Dem kam man 1983 – nachdem durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Sekretärin-Heirat-Fall die Durchsetzung eigener Loyalitätsvorstellungen bedroht war – durch das Aufstellen von Leitsätzen im kirchlichen Dienst nach. Der

²⁶⁰ Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 28.09.2012, S. 8.

²⁶¹ Es wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit zivil wiederverheirateten Geschiedenen und den kirchlichen Umgang mit ihnen auseinander setzen soll – „eine theologisch nicht leichte Frage.“ (Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 27.09.2013, S. 5.) Insbesondere die katholische Jugend wird derzeit befragt, ob sie mit den katholischen Vorstellungen zu Ehe und vorehelichem Zusammenleben etwas anfangen können. (Vgl. Vatikan-Umfrage, www.bdkj.de.) Insgesamt – so die Pressemitteilung der Herbst-Vollversammlung 2013 – ist man um eine ‚glaubensstarke‘ Kirche bemüht. Hierunter fällt auch, dass die Kirche Brüche im Leben der Menschen ernstnimmt und diesen barmherzig entgegentritt. (Vgl. Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 27.09.2013, S. 3.)

²⁶² Ebd., S. 6.

fortschreitende gesellschaftliche Wandel und weitere Rechtsprechung führten dazu, dass die Erklärung von 83 zehn Jahre später revidiert werden musste: Die Bischöfe erließen eine neue Erklärung sowie eine Grundordnung mit Gesetzescharakter. In den jeweiligen Texten finden sich – wenn auch zum Teil indirekt – Hinweise auf den Entstehungskontext. Besonders gut zeigt sich dies an den Änderungen bezüglich der Loyalitätsobliegenheiten, die nach zehn Jahren Gültigkeit der Erklärung von 83 vorgenommen wurden: Nicht mehr von allen Mitarbeitern wird eine bis weit in das Privatleben reichende Loyalität eingefordert, sondern in erster Linie von denen, die die Kirche und ihre Einrichtung repräsentieren. Diese Änderung war im Hinblick auf die gewandelte Personalstruktur, den Verlust der kirchlichen Autorität in gesellschaftlichen Fragen und den Anstieg der gerichtlichen Auseinandersetzungen erforderlich geworden.

Die heute zwanzig Jahre alten bischöflichen Ordnungen sind weiterhin gültig. In den caritativen Einrichtungen des Erzbistums Köln werden sie weitgehend gut berücksichtigt und umgesetzt. Dies gilt jedoch nicht mit Blick auf den undurchsichtigen Umgang mit Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten. Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Chefarzt-Fall und den Berichten zur Kündigung der Kindergartenleiterin Knecht nach zuzufolge, haben auch andere Diözesen Probleme mit der Umsetzung der Loyalitätsvorschriften der Grundordnung.

Mit der weitergehenden Privatisierung von Religion einher geht die kaum abebbende breite Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht. Dies zeigt, dass die Erklärung von 93 und die Grundordnung – wenn nicht gar darüber hinaus der Dritte Weg an sich – heute als veraltet angesehen werden. Auf kirchlicher Seite ist man bemüht, die caritativen Einrichtungen beizubehalten; in diesen versucht man sich neu aufzustellen und von profanen Einrichtungen abzuheben. Doch die bisherigen Bemühungen der Einrichtungen allein scheinen nicht auszureichen, um gewährleisten zu können, dass es weiterhin kirchliche Einrichtungen im sozialen Bereich geben wird, die sich von ihren weltlichen Pendant unterscheiden. Es besteht schlichtweg eine neue historische Ausgangslage, die das Überdenken des Dritten Weges und das Aufstellen eines neuen kirchlichen Arbeitsrechts zur Wahrung der Glaubwürdigkeit der Kirche und ihren Einrichtungen notwendig macht.

Zu klären ist dabei, ob es weiterhin für notwendig erachtet wird, dass eine Kindergartenleiterin dem Ideal der lebenslangen Ehe entspricht oder ob nicht vielmehr das Bestehen auf diese Anforderung im persönlichen Bereich zu eben jenen Heucheleien führt, die eine katholische Einrichtung tatsächlich unglaubwürdig erscheinen lassen. „Wenn jemand lügt oder betrügt, dann ist das schlechter nachzuweisen, als eine standesamtliche Ehe. Schlimm ist das aber auch.“²⁶³ Die derzeit herrschende verengte Sichtweise, dass die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Einrichtungen maßgeblich von der Sexual- und Ehemoral ihrer Mitarbeiter abhängt, ist wohl kaum ein Garant dafür, dass da, wo katholisch drauf steht auch wirklich katholisch drin steckt.

Unter Papst Franziskus deutet sich ein Umdenken im kirchlichen Arbeitsrecht an. Ausdrücklich betonen die deutschen Bischöfe, wie dankbar sie Papst Franziskus für seine richtungsweisenden Äußerungen und Gesten zu einem barmherzigen und kollegialen Miteinander sind.²⁶⁴ Ob die Bischöfe den Erwartungen, die sie mit der Ankündigung einer Überarbeitung der kirchlichen Loyalitätsverpflichtungen im kirchlichen Dienst geweckt haben, gerecht werden können, ohne dabei der Glaubenswahrheit einer unauflöselichen Ehe zu widersprechen, wird sich zeigen. Abzuwarten bleibt ebenfalls, welche Konsequenzen die nächsten Schritte im kirchlichen Arbeitsrecht für die Glaubwürdigkeit der Kirche haben werden.

Wie auch die bischöfliche Entscheidung zum kirchlichen Arbeitsrecht ausfallen mag: Fest steht, dass die Kirche auch ohne Grundordnung katholisch bleibt – doch müsste man auf ihren „besonderen Wert, der nur aus unserer deutschen Geschichte und aus unserer Rechtsordnung entstehen konnte“²⁶⁵ verzichten.

²⁶³ Feldhoff: Interview, S. 97.

²⁶⁴ Pressemitteilung der Deutschen Bischofskonferenz vom 27.09.2013, S. 4.

²⁶⁵ Feldhoff: Interview, S. 89.

Anhang

Tabellen

Tabelle 1: Übersicht über die Inhalte der Erklärungen und der Grundordnung

	Erklärung von 83		Erklärung von 93	Grundordnung
Präambel	<ul style="list-style-type: none"> - Erläuterungen zum Heildienst der Kirche - Feststellung, dass auch viele Laien im kirchlichen Dienst vertreten sind - besondere Verantwortung der Kirche für ihre Mitarbeiter gemäß der Soziallehre 	I ²⁶⁶	<ul style="list-style-type: none"> - Erläuterungen zu den kirchlichen Grundvollzügen - die Einrichtungen und ihre Mitarbeiter haben den Sendungsauftrag zu erfüllen - Dienstgemeinschaft aller Mitarbeiter - Hinweis auf verfassungsrechtlich gesichertes Selbstbestimmungsrecht - besondere Verantwortung der Kirche für ihre Mitarbeiter gemäß der Soziallehre 	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwortung für den Auftrag der Kirche - Verweis auf kirchliches Selbstbestimmungsrecht - Sicherung der Glaubwürdigkeit - Erfüllung der Erfordernisse der katholischen Soziallehre
Grundsatz/ Artikel 1	<ul style="list-style-type: none"> - Eigenart des kirchlichen Dienstes aufgrund des Sendungsauftrags der Kirche 	II	<ul style="list-style-type: none"> - Eigenart des kirchlichen Dienstes aufgrund des kirchlichen Sendungsauftrags - kirchliche Einrichtungen dienen dem Sendungsauftrag - Auftrag Christi muss in Einrichtung sichtbar und erfahrbar werden - Bereitschaft aller Mitarbeiter, am Auftrag der Kirche mitwirken zu wollen 	<ul style="list-style-type: none"> - Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes - in den kirchlichen Einrichtungen wird ein Teil zum Sendungsauftrag beigetragen - Dienstgemeinschaft aller - Ausrichtung an Glaubens- und Sittenlehre
Grundsatz/ Artikel 2	<ul style="list-style-type: none"> - Person selbst verkörpert die Kirche nach außen hin - Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtungen abhängig 	III	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungen an Träger und Leiter kirchlicher Einrichtungen - Orientierung an Glaubens- und 	<ul style="list-style-type: none"> - Geltungsbereich

²⁶⁶ Abweichende Zählung der Erklärung von 93 in römischen Zahlen; diese Spalte dient ausschließlich der besseren Orientierung der Nummerierung der Grundsätze der Erklärung von 93. Die Grundordnung weist die gleiche Zählung wie die Erklärung von 83 auf.

	<p>von Bereitschaft der Mitarbeiter zur Verkörperung der Kirche</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei Einstellung ist Bejahung des kirchlichen Dienstes zu beachten - Anerkennung auch von Nichtkatholiken 		<p>Sittenlehre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trägerverantwortung für kirchlichen Charakter einer Einrichtung - Bejahung des kirchlichen Dienstes durch alle Mitarbeiter für Glaubwürdigkeit erforderlich 	
Grundsatz/ Artikel 3	<ul style="list-style-type: none"> - Hinweis auf verfassungsrechtlich gesichertes Selbstbestimmungsrecht 	IV	<ul style="list-style-type: none"> - Dienstgemeinschaft aller - Verpflichtung zu Leistung und Loyalität - Anforderungen an Mitarbeiter sollen Glaubwürdigkeit garantieren - bei Einstellung ist Bejahung des kirchlichen Dienstes zu beachten - unterschiedliche Anforderungen abhängig von Konfession und Religionszugehörigkeit - bei Nichterfüllung der Beschäftigungsanforderungen muss Dienstgeber durch Beratung den Mangel zu beseitigen versuchen; Kündigung als letzte Maßnahme - Weiterbeschäftigung von verschiedenen Faktoren abhängig 	<ul style="list-style-type: none"> - Begründung des Arbeitsverhältnisses - bei Einstellung ist Bejahung des kirchlichen Dienstes zu beachten - besondere Personengruppe²⁶⁷ muss katholisch sein - alle Mitarbeiter müssen den Zielen der Einrichtung zustimmen - Ausschluss von kirchenfeindlichen Mitarbeitern - Dienstgeber muss sicherstellen, dass neue Mitarbeiter die Loyalitätsobligationen erfüllen
Grundsatz/ Artikel 4	<ul style="list-style-type: none"> - Begründung für Abweichung vom Tarifvertragssystem - Dienstgemeinschaft mit Streikverbot - Verweis auf KODA 	V	<ul style="list-style-type: none"> - Ablehnung des Tarifvertragssystems und Streikverbot - Verweis auf KODA 	<ul style="list-style-type: none"> - Loyalitätsobligationen - Anerkennung der Glaubens- und Sittenlehre - bei besonderer Personengruppe ist persönliches Lebenszeugnis wichtig - unterschiedliche Erwartungen von Kon-

²⁶⁷ Mitarbeiter, die pastorale, katechetische, erzieherische und leitende Aufgaben übernehmen, bilden eine Gruppe, die in der Grundordnung mehrfach hervorgehoben wird.

				fession und Religionszugehörigkeit abhängig - alle Mitarbeiter dürfen Glaubwürdigkeit nicht gefährden
Grundsatz/ Artikel 5	- Erforderlichkeit der Beachtung der katholischen Soziallehre	VI	- Verweis auf MAVO	- Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten - bei Nichterfüllung der Beschäftigungsanforderungen muss Dienstgeber durch Beratung den Mangel zu beseitigen suchen; Kündigung als letzte Maßnahme - Kündigung bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen - Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nur bedingt gegeben
Grundsatz/ Artikel 6	- Verweis auf MAVO	VII	- Koalitionsfreiheit	- Koalitionsfreiheit
Grundsatz/ Artikel 7	- Koalitionsfreiheit - Verbot der Werbung für Tarifverträge oder Streikrecht	VII I	- Gerichtlicher Rechtsschutz	- Verweis auf KODA
Grundsatz/ Artikel 8	- im kirchlichen Dienst soll die religiöse Dimension sichtbar werden - leitende und ausführende Mitarbeiter bezeugen die Wahrheiten des Evangeliums durch ihr Handeln zur Glaubwürdigkeit der Kirche	IX	- gemeinsame Verantwortung - kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht soll dafür sorgen, dass kirchliche Einrichtungen vom Glauben durchdrungen werden - Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter auch hinsichtlich des Glaubens - haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter sind gleichgestellt	- Verweis auf MAVO
Grundsatz/ Artikel 9	- Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter auch hinsichtlich des Glaubens - Verpflichtung der Kirche dies zu fördern			- Fort- und Weiterbildung auch hinsichtlich religiöser Aspekte
Grundsatz/ Artikel 10	- haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter sind gleichgestellt			- gerichtlicher Rechtsschutz

Tabelle 2:²⁶⁸ Personalentwicklung in den Einrichtungen der Caritas von 1950 bis 1980

Jahr	Mitarbeiter insgesamt (hauptberuflich)	davon Ordensangehörige	Zahl der Ordens- angehörigen in %
1950	106.058	60.447	57
1960	137.496	58.046	42
1970	192.484	54.546	28
1980	283.821	32.811	12

²⁶⁸ Eigene Darstellung in Anlehnung an Held/Speckert: Statistik, S. 505ff.

Tabelle 3:²⁶⁹ Ehescheidungen nach der Religionszugehörigkeit der Geschiedenen für Westdeutschland von 1952 bis 1980

Jahr	Ehescheidungen insgesamt	Religionszugehörigkeit: rk/rk		Religionszugehörigkeit: ev/ev		Religionszugehörigkeit: rk/ev	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1952	57.933	9.178	16	24.576	42	9.145	16
1960	48.878	10.998	23	22.128	45	11.150	23
1970	76.520	18.189	24	33.370	44	17.682	23
1975	106.829	25.019	23	41.779	39	23.324	22
1980	96.222	19.506	20	28.140	29	17018	18

²⁶⁹ Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Bundesamt: Ehescheidungen nach der Religionszugehörigkeit, S. 74.

Tabelle 4:²⁷⁰ Übersicht über die durch den Caritasverband Köln ausgeschriebenen Stellen

Stelle	IT-Systemintegrator	Pädagogische Fachkraft	Pädagogische Fachkraft	Zusatzbetreuungskraft	Examiniertes Pflegehelfer	Hauswirtschaftskraft	Mitarbeiter im Pflegedienst
Einrichtung	Verwaltung Caritasverband für die Stadt Köln e.V.	Inklusive Kita Maria Hilf (Caritasverband für die Stadt Köln e.V.)	Ambulantes Betreutes Wohnen im Sozialpsychiatrischen Zentrum Porz (Caritasverband für die Stadt Köln e.V.)	Caritas-Altenzentrum St. Heribert (Caritasverband für die Stadt Köln e.V.)	Caritas-Sozialstation Ehrenfeld / Lindenthal (Caritasverband für die Stadt Köln e.V.)	Hospiz an St. Bartholomäus (Caritasverband für die Stadt Köln e.V.)	Caritas-Zentrum Köln-Nippes (Caritasverband für die Stadt Köln e.V.)
Tätigkeit	u.a. Mitverantwortung für den operativen Betrieb und die automatisierte Software Bestückung	u.a. Planung, Durchführung und Reflexion von gezielten Sprachfördermaßnahmen; Organisation einrichtungsübergreifender Aktionen und Initiativen	u.a. Unterstützung der Klienten/innen bei der Entwicklung, Planung und Umsetzung des persönlichen Lebensentwurfes	u.a. Unterstützung der Bewohnerinnen und Bewohner in den Aktivitäten des Alltages	u.a. Selbstständige Durchführung der Grundpflege in enger Kooperation mit Pflegefachkräften	u.a. selbstständige Vor- und Zubereitung der Mahlzeiten	u.a. Kundenbesuche und eine an den Bedürfnissen und Wünschen der Kunden orientierte Pflege und Betreuung

²⁷⁰ Sämtliche Stellen waren am 11. November 2013 über den Stellenmarkt auf [www. caritas.erzbistum-koeln.de](http://www.caritas.erzbistum-koeln.de) abrufbar.

<p>persönliches Anforderungsprofil (hinsichtlich der religiösen Anforderungen)</p>	<p>„Sie identifizieren sich mit dem Leitbild des Caritasverbandes Köln und sind Mitglied in einer christlichen Kirche“</p>	<p>„Identifikation mit dem Leitbild des Caritasverbandes und Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche“</p>	<p>„Identifikation mit dem Leitbild des Caritasverbandes Köln und Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche“</p>	<p>„Verbundenheit mit dem Leitbild des Caritasverbandes Köln und seinen Unternehmenszielen sowie eine positive Einstellung zum kirchlich-karitativen Dienst“</p>	<p>„eigenverantwortliches Mitdenken und Handeln; Verbundenheit mit dem Leitbild des Caritasverbandes Köln und seinen Unternehmenszielen sowie positive Einstellung zum kirchlich-caritativen Dienst“</p>	<p>„Verbundenheit mit dem Leitbild des Caritasverbandes Köln und seinen Unternehmenszielen; Positive Einstellung zum kirchlich-caritativen Dienst“</p>	<p>„Übernahme von Verantwortung für sich und Ihr Team; Verbundenheit mit dem Leitbild des Caritasverbandes Köln und seinen Unternehmenszielen sowie eine positive Einstellung zum kirchlich-karitativen Dienst“</p>
<p>das Angebot der Einrichtung an ihre Mitarbeiter hinsichtlich der Besonderheit der Dienstgemeinschaft und der Fortbildung</p>	<p>u.a. „Gezielte Einarbeitung und Zusammenarbeit in unserer Dienstgemeinschaft; berufliche Fort- und Weiterbildung“</p>	<p>„Mitarbeit in einem motivierten, interkulturellen Team; Möglichkeit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung“</p>	<p>„Gezielte Einarbeitung und Zusammenarbeit in unserer Dienstgemeinschaft; Möglichkeit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung, Supervision“</p>	<p>„Mitarbeit in einem engagierten Team; Möglichkeit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung“</p>	<p>„Gezielte Einarbeitung und Zusammenarbeit in unserer Dienstgemeinschaft; Möglichkeiten zur beruflichen Fort- und Weiterbildung und Supervision“</p>	<p>Gezielte Einarbeitung; Möglichkeit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung und Supervision</p>	<p>Möglichkeit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung</p>

Tabelle 5:²⁷¹ Übersicht über einige der in den anderen Verbänden im Diözesan-Caritasverband Köln ausgeschriebenen Stellen

Stelle	Examierte Pflegekraft als Wohnbereichsleitung	Zweiradmechanikermeister	Schulsozialarbeiter	Elektriker	Examierte Pflegekraft	Examinierter Altenpfleger
Einrichtung	Caritas-Seniorenzentrum (Caritasverband für den Rhein-Erft-Kreis)	Radstation (Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt, Caritasverband für die Stadt Bonn e.V.)	Grundschule (Caritasverband Düsseldorf e.V.)	Caritasverband für das Kreisdekanat Euskirchen e.V.	Pflegeheim (Caritasverband Oberberg e.V.)	Caritas Pflegestation (Caritasverband Rhein-Kreis Neuss e.V.)
Tätigkeit	u.a. Wohnbereichsleitung und stellvertretende Pflegedienstleitung	u.a. Fachpraktische Anleitung der Projektteilnehmer der Radstation	u.a. Beratung, Prävention, Intervention, Durchführung von Gruppen- und Einzelangeboten	u.a. Überprüfung der elektronischen Arbeitsmittel	Mitarbeit in der ambulanten Pflege	ambulante Leistungen

²⁷¹ Sämtliche Stellen waren am 11. November 2013 über den Stellenmarkt auf [www. caritas.erzbistum-koeln.de](http://www.caritas.erzbistum-koeln.de) abrufbar.

<p>persönliches Anforderungsprofil (hinsichtlich der religiösen Anforderungen)</p>	<p>„Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche und positive Grundhaltung zum kirchlich-caritativen Dienst“</p>	<p>„Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche und eine positive Einstellung zu den christlichen Grundsätzen unseres Verbandes“</p>	<p>-</p>	<p>„Eine positive Einstellung zu den christlichen Grundsätzen unseres Verbandes und die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche setzen wir voraus“</p>	<p>„Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche setzen wir voraus.“</p>	<p>-</p>
<p>das Angebot der Einrichtung an ihre Mitarbeiter hinsichtlich der Besonderheit der Dienstgemeinschaft und der Fortbildung</p>	<p>„Betriebliches Eingliederungsmanagement“</p>	<p>-</p>	<p>„interne und externe Fortbildungsmöglichkeiten“</p>	<p>-</p>	<p>„Kollegiale Zusammenarbeit und Unterstützung“</p>	<p>„die Mitarbeit in themenbezogenen Arbeitsgruppen, denn IHRE Meinung ist uns wichtig; abgestimmte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen; Teilnahme an religiösen Aktivitäten“</p>

Transkribierte Interviews

Interview 1: Persönliches Interview mit Herrn Feldhoff vom 23. Juli 2013; autorisiert im August 2013.

Frage: Vielen Dank, Herr Feldhoff, dass Sie sich dazu bereit erklärt haben, ein Gespräch mit mir über die Entstehung der Grundordnung zu führen. Bei der Grundordnung handelt es sich ja um eine sehr außergewöhnliche Rechtsordnung.

Norbert Feldhoff.: Es geht bei dieser Thematik nicht um etwas „Urkatholisches“, sondern um etwas typisch Deutsches. Wenn Sie auf die katholische Kirche als Weltkirche schauen, ist die Grundordnung in Deutschland genauso außergewöhnlich wie unser Kirchensteuersystem. Die Grundordnung ist von einem besonderen Wert, der nur aus unserer deutschen Geschichte und aus unserer Rechtsordnung entstehen konnte.

Frage: Könnten Sie mir etwas zu der Entstehungsgeschichte der Erklärung von 1993 aus Ihrer subjektiven Wahrnehmung berichten?

N.F.: 1983 hatten die deutschen Bischöfe erstmals eine „Erklärung zum kirchlichen Dienst“ verabschiedet. Ich kann mich noch gut erinnern, wie ich schon 2 oder 3 Jahre später darauf hingewiesen wurde, dass eine Überarbeitung dieses Textes dringend erforderlich war. Im Rahmen der Essener Gespräche, die jedes Jahr zum kirchlichen Arbeitsrecht stattfinden, wurde ich von einem der später in der Arbeitsgruppe tätigen Rechtsprofessoren darauf angesprochen. Er wies mich darauf hin, dass die Erklärung nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 1985 so nicht stehen bleiben konnte. Zwei der Professoren der späteren Arbeitsgruppe haben Kardinal Lehmann dann auf die Notwendigkeit einer Neuordnung hingewiesen. Der hat dieses Anliegen sofort verstanden. Diese Erklärung reichte nicht aus, sie war nicht differenziert genug und war bundesweit auch nicht verpflichtend.

Frage: Aber Sie wurden nicht direkt mit einer Neuordnung der Erklärung beauftragt?

N.F.: Gleichzeitig hatte die Zentral-KODA so ein „Super-Papier“ entwickelt, das leider absolut utopisch war.

Es gab damals auch eine Personalwesenkommission beim Verband der Diözesen Deutschlands. In dieser waren die führenden Personalchefs der Ordinariate, General-

vikariate. Alles Laien, mit Ausnahme des Vorsitzenden, der ein Priester war. Diese hielten eindeutig am System der Erklärung von 1983 fest. Die Frage war: Kann man differenzieren, die Loyalität abstufen oder nicht? Die Personalwesenkommission war in ihrer Entscheidung fest: Die rechtliche Fixierung einer abgestuften Loyalität war unmöglich.

Kardinal Lehmann wollte mit der Überarbeitung der Erklärung von 1983 eine neue Gruppe beauftragen. Dafür musste er die Bischofskonferenz gewinnen, was ihm gelang. In dieser Gruppe gab es einige, die gezielt die Erklärung überarbeiten wollten, zugleich gab es auch Befürworter der ursprünglichen Erklärung. Ich selber war in einer schwierigen Situation: Mit 44 Jahren war ich ja noch sehr jung, wollte mich aber auf den Weg machen, die bisherige Situation zu ändern. Dafür wollte ich mich versichern, dass eine neue Erklärung überhaupt notwendig war. Zunächst habe ich alle Argumente zusammengesucht, die ich für die damalige Erklärung finden konnte. Das Ergebnis meiner Überlegungen war, dass die Erklärungsgegner nicht in allen ihren Kritikpunkten Recht hatten, aber die Erklärung brüchig war.

Frage: Wie entstand dann die Grundordnung?

N.F.: Der erste Erkenntnisprozess war, dass wir nur ein neues Gesetz schaffen konnten, wenn wir die Erklärung von 1983 in Frage stellten. Der Hauptkritikpunkt, den ich heute vielleicht weiter führen würde: Der Begriff der Dienstgemeinschaft. Man ist damals ungewollt vom Ordensbegriff ausgegangen. Ich bin weit davon entfernt, das zu kritisieren; das ist das damals im Denken Mögliche gewesen. Man ist also davon ausgegangen, dass jeder, der in der Kirche arbeitet, mit Haut und Haaren dabei ist. Das entspricht nicht der kirchlichen Wirklichkeit, weltweit.

Frage: Wie verliefen die Arbeiten an der Grundordnung dann?

N.F.: Unsere Arbeitsgruppe hat regelmäßig die Ergebnisse der Deutschen Bischofskonferenz vorgestellt. Es wurde dann eine erste Lesung notwendig. Wir gingen taktisch ganz vorsichtig heran. Lieber wollten wir Kritik an der Vorsicht bekommen, um dann weitermachen zu können, statt einen radikalen Weg zu wählen und dafür kritisiert zu werden. Das ist eine allgemein menschliche Regelung. Die Brisanz hatten die Bischöfe zunächst noch nicht verstanden. Das ist nicht deren Fachgebiet. Da habe ich ein Beispiel gebracht: „Wenn Sie unserem Vorschlag beistimmen, dann müssen Sie

nicht jeder Putzfrau, die eine ungültige Ehe eingeht, kündigen; aber Sie dürfen auf keinen Fall eine Putzfrau, die in ungültiger Ehe lebt, einstellen.“ Die Radikalität der Erklärung hinsichtlich der Einstellung blieb, aber bei den Kündigungen wurde sie aufgehoben. Die Enddiskussion, die Abstimmung warteten wir draußen ab. Das Ergebnis war, dass wir zwei Alternativen vorlegen sollten: eine radikalere und eine liberalere.

Als es zu der Abstimmung der Alternativen kam, musste nur über einen Satz entschieden werden: Die Differenzierung zwischen leitenden Mitarbeitern und den anderen.

Frage: Wie schätzen Sie den Einfluss der Diasporasituation auf den Einfluss der Grundordnung ein?

N.F.: Man kann mit nicht-kirchlichen Mitarbeitern zweifellos kirchliche Einrichtungen betreiben.

Hongkong ist da ein sehr gutes Beispiel: Das erste Misereor-Krankenhaus ist in Hongkong gebaut worden. In der Gegend gibt es deutlich unter 5 % Katholiken. Da können die Mitarbeiter ja nicht alle katholisch sein. Aber dieses Krankenhaus ist ein Leuchtturm des Christlichen in einem nicht-christlichen Land. Man kann kirchliche Einrichtungen auch mit Nicht-Katholiken betreiben. Wenn sie ihre jeweilige Aufgabe im Sinne der Einrichtung wahrnehmen. Für manche Berufe spielt natürlich das persönliche Leben für die Glaubwürdigkeit eine Rolle.

Die Frage ist nur, was erwarten wir von unseren nicht-kirchlichen Mitarbeitern? Wie weit sind wir mit unserer Leitbildfunktion? Die Träger sind ja in der leidigen Position ihren Mitarbeitern sagen zu müssen, was man von ihnen erwartet. Es ist nicht ausreichend, wenn man nur guckt, ob man katholisch ist oder nicht. Deutlicher als die Erklärung von 1983 stellten die neuen Texte die Verantwortung von Trägern und Leitungen kirchlicher Einrichtungen heraus.

Frage: Halten Sie denn die Grundordnung für ein feststehendes Werk? Oder könnte oder sollte sie überarbeitet werden?

N.F.: Die Grundordnung kann und muss weiter bearbeitet werden. Wir haben aus damaliger Sicht die zu klärenden Fragen und Probleme bestmöglich beantwortet.

Solche historischen Sachen sind nicht ewig. Es war gut. Man sollte aber mutig daran gehen, das weiter zu entwickeln.

Es ist heute nicht mehr so, dass sich jeder mit seinem Beruf identifiziert. Man muss dann umgekehrt fragen: Müssen wir uns als Christen unterscheiden von dieser Einstellung, dass es eine Kluft gibt zwischen meinem Beruf und meinem Leben. Bricht der Mensch nicht auseinander? Wäre das unserem Menschenbild entsprechend? Eine unserer damaligen Lösungen war, dass die persönliche Lebensführung nur bei einigen wenigen eine übergeordnete Rolle spielt und nicht immer zu einer Kündigung führt.

Frage: Würden Sie denn die Grundordnung in einem bestimmten Punkt ändern wollen?

N.F.: Fast immer wird die Ehe, um nicht zu sagen die Sexualität, als ein entscheidender Punkt für die Loyalitätsbewertungen und Kündigungsgründe gesehen. Das ist nicht gut. Da verstehe ich alle Kritiker, habe aber auch noch keine Lösung gefunden. Wenn jemand lügt oder betrügt, dann ist das schlechter nachzuweisen, als eine standesamtliche Ehe. Schlimm ist das aber auch. Die damalige theologische Kritik, dass die Umstände einer Trennung näher zu betrachten sind, ist weiter zu denken. Der Papst erwartet in *Familiaris consortio* von den in ungültiger Ehe Lebenden sich sozial caritativ zu betätigen. Dürfen sie dann für diese Tätigkeit nicht auch bezahlt werden? Es müsste in nächster Zeit wieder so eine Gruppe zusammengesetzt werden, die keine normale Kommission ist. Die müsste an solchen Fragen ansetzen.

Frage: Abschließend noch eine Frage zur derzeitigen Umsetzung der Grundordnung. Glauben Sie, dass die Grundordnung im ursprünglich angedachten Sinne umgesetzt wird?

N.F.: Der Herr Schrage macht da sehr viel. Nach wie vor bin ich jedoch davon überzeugt, dass die Grundordnung nicht qualifiziert umgesetzt wird. Da muss man was tun. Sonst ändert sich auf diesem Bereich nichts.

Frage: Vielen Dank für das Gespräch!

Interview 2: Persönliches Interview mit Herrn Schrage vom 19. Juli 2013; autorisiert im November 2013.

Frage: Herr Schrage, vielen Dank für Ihre Bereitschaft zum Gespräch mit mir. Könnten Sie sich zunächst kurz vorstellen?

Bruno Schrage: Name: Bruno Schrage, Diplom kath. Theologe, Diplom Caritaswissenschaftler. Ich war dreizehn Jahre in der Gemeindegeseelsorge mit dem Schwerpunkt Kinder- und Jugendpastoral, Jugendsozialarbeit und als Ansprechpartner einer Pfarrgemeinde tätig. Seit 2007 bin ich Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Diese Stelle wurde im Rahmen eines Strategieprozesses neu geschaffen.

Frage: In meiner Abschlussarbeit beschäftige ich mich mit der Fragestellung, wie katholisch die Einrichtungen der Caritas im Erzbistum Köln sind, beziehungsweise sein können. Wie würden Sie persönlich die Katholizität der Einrichtungen einschätzen?

B.S.: Die Diskussion, ob die Caritas katholisch genug ist, beruht auf der Grundannahme ,nach der Mitarbeitende ein gewisses Level an katholischem Glauben besitzen müssen. Es geht, um Glaubenswissen, christliche Haltung, regelmäßigen Sakramentenempfang, usw. Schnell eröffnet sich eine einseitige Perspektive von Kirchlichkeit. Und je nach Standpunkt werden die Mitarbeitenden dann nie „katholisch“ genug sein in dieser Defizitsicht. Der jüdisch-christliche Glaube verlangt stattdessen ein immer neues und oft situatives individuelles wie auch gemeinschaftliches Ringen um die Wahrnehmung, Erfahrbarkeit und das Verstehen-Wollen Gottes in der Welt. Das kann temporär in der jeweiligen Lebensgeschichte mit Gott sehr unterschiedlich sein. Nun ist das caritative Handeln ein privilegierter kirchlicher Zugangsweg um Christus in der Welt zu begegnen und zu erfahren. Genau das sagt Mt 25: Was ihr dem geringsten meiner Brüder/Schwestern getan habt, habt ihr mir getan. Die Frage ist also, mit welchen Angeboten hilft die Kirche, den in der Caritas Tätigen für diese Erfahrungen sensibel zu sein, sie zu deuten, sie ins Gespräch zu bringen. Denn wer für die Caritas arbeitet, arbeitet im Auftrag der Kirche. Die Frage lautet also eher, wie leben und erleben wir den Glauben im Kontext der ehrenamtlichen und beruflich-caritativen Erfahrungswelt. Welche Angebote macht Kirche, um Mitarbeitende im Glauben wachsen zu lassen. Genau dann kann der Grad der Identifikation der Mitarbeitenden mit der Kirche und ihrem Auftrag sich weiterentwickeln. Hierbei geht es

weniger um ‚messbare‘ Glaubenswissensbestände sondern um ein Bewusstsein für den Auftrag der Kirche und seine Konkretisierung in meinem Handlungsfeld. Der Auftrag lautet, das Evangelium und die damit angesprochene positive gesellschaftliche Veränderung in Richtung auf das Reich Gottes, also eine Zivilisation der Liebe zu gestalten. Zu Recht sind die Bischöfe daran interessiert, dass dieser Auftrag bewusst in den Einrichtungen der Caritas gelebt wird. Sie werden aber verstehen, dass ich zunehmend unruhig werde, wenn ich höre, die Mitarbeitenden seien nicht christlich oder katholisch genug. Wie wird in heutiger Zeit, dem Ende einer volksskirchlichen Situation, einer pluralen und säkularen Gesellschaft denn dieser Katholizismus definiert? Per Taufschein oder pfarramtlichem Zeugnis geht das nicht mehr. Und warum sollte die Caritas nicht katholisch sein? Sie ist doch eine vom Grundauftrag her klar katholische Einrichtung! Meines Erachtens sollte die Erfahrungskompetenz, die Entscheidung zur caritativen Arbeit der Mitarbeitenden zunächst geschätzt werden. Caritas ist als Kirche ein Erfahrungs- und Lernort des christlichen Glaubens. Der Blickwinkel der Caritaspastoral ist es, diesen Ort zu gestalten und den Glaubensbezug der caritativen Tätigkeit mit den Kolleginnen und Kollegen zum Thema zu machen. In dieser Hinsicht entstehen zunehmend Stellen mit verschiedenen „Bezeichnungen“ bei den caritativen Rechtsträgern. Mitunter beteiligen sich die Bischöfe an der Einrichtung dieser Stellen. Sehr deutlich zeigt sich das beispielsweise im Erzbistum Köln an meiner Stelle für Caritaspastoral und Grundsatzfragen

Frage: Wie katholisch schätzen Sie denn die Arbeit in der Caritas ein?

B.S.: Dies ist ja, wie gesagt, nicht einfach messbar. Wie messen wir „Religiosität“? Eine klassische Krieriologie greift auf Quantitäten, zum Beispiel den regelmäßigen Gottesdienstbesuch zurück. Das ist aber heute kaum ausreichend, um die Katholizität einer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit abzubilden. Zum Beispiel ist damit nicht geklärt, welches Gottesbild Mitarbeitende haben. Aus dem Religionsmonitor der Bertelsmannstiftung 2008 wissen wir, dass in Deutschland nur gut 25 % der Katholiken an einen personalen Gott glauben. Wahrscheinlich war das auch schon früher so, es hat nur keiner gefragt. Im Fortgang der Individualisierung und Pluralisierung der Lebensbezüge stellen wir diese Fragen und entdecken, dass der Glaube auch in der Kirche hoch individuell ist und daher die Anstrengung der Kommunikation über Erfahrungen und die Deutung aus der Tradition der Kirche braucht. Gerade dies ist aber im Kontext der Arbeitswelt absolut unüblich. Religion findet in einer funkti-

onalen Arbeitswelt nicht mehr ihren Platz. Im Religionsmonitor 2008 wurde festgestellt, dass die Arbeitswelt in der Wahrnehmung der Menschen kaum noch ein Ort ist, an dem sie religiös anknüpfen können.

Die Arbeitswelt ist ein Umfeld, in dem der Mensch „nur“ funktioniert. Die funktionalen Arbeitswelten ermöglichen keine Rückbindung an einen Sinnhorizont. Um es mit Hannah Arendt zu sagen: „In ihrem letzten Stadium verwandelt sich die Arbeitsgesellschaft in eine Gesellschaft von Jobholdern, und diese verlangt von denen, die ihr zugehören, kaum mehr als ein automatisches Funktionieren“ (Hannah Arendt, *Vita activa oder vom tätigen Leben*, München 2002, S. 401). In der Arbeitswelt ist also grundsätzlich nur wenig Platz für Religiosität.

Das ist die Herausforderung für die caritativen Rechtsträger mit ihrer notwendigerweise professionellen und damit funktionalen Dienstleistungserbringung. Wie gelingt also unter diesen Bedingungen innerhalb der Arbeitsprozesse eine Kommunikation über Glaube oder Religion, die die christliche Haltung stärkt?

Frage: Was ist mit den Mitarbeitern der Caritas? Was bringen die für die Arbeit in der Caritas mit, oder was sollten sie mitbringen?

B.S.: Zunächst würde ich positiv wahrnehmen, dass sie ein soziales Berufsethos gewählt haben. Denn das zeigt ihre Berufswahl bzw. der Wille bei einem sozialen Dienstleister wie der Caritas tätig zu werden. Nach dem Gesagten, muss von Mitarbeitenden eine Offenheit gegenüber der christlichen Religion, die Bereitschaft dies im kollegialen Umfeld zu reflektieren und im Sinne der Kirche den jeweiligen Beruf auszuüben erwartet werden. Optimalerweise sind sie religiös neugierig und bereit, neue Prozesse der religiösen Reflexion und Bildung anzustoßen oder daran mitzuarbeiten. Sie sollten also auf jeden Fall offen für die Reflexion unter christlichen Vorzeichen sein. Je nach Verantwortungsgrad bedarf es auch einem Willen solche Prozesse zu ermöglichen bzw. Sorge für sie zu tragen. Insbesondere gilt dies für die in der Grundordnung hervorgehobene Personengruppen: Leitungskräfte, pastorale Dienste und in der Erziehung tätige Mitarbeitende. Hier darf die Kirche eine bewusstere Zugehörigkeit erwarten. Diese kann sich ja zum Beispiel in der bisherigen Tätigkeit auch entwickelt haben. Die Bereitschaft und der Wille der Mitarbeitenden sich über den Glauben im eigenen Arbeitsfeld auszutauschen, ist künftig unabdingbare Voraussetzung.

Für den Träger bedeutet es, die religiöse Prägung der Mitarbeiter wertzuschätzen und zu pflegen. Es muss Freiraum dafür gelassen werden und Angebote geschaffen werden, dass sich die Mitarbeitenden in ihrer religiös begründeten Arbeitsmotivation weiterentwickeln. Ich würde daher eine Grundordnung präferieren, die mehr eine Identitätsentwicklungsordnung als eine Loyalitätsordnung ist. Der Mensch und seine mögliche Entwicklung sollten im Vordergrund stehen, nicht der Mensch und seine möglichen Verstöße gegen die Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche.

Frage: Was wird Ihres Erachtens benötigt, um den Glauben in die Einrichtungen der Caritas einziehen zu lassen?

B.S.: Das ist die Frage. Braucht man Religionspädagogen? Besinnungstage? Supervision? Die Mitarbeiter brauchen eine religiöse Bildung, das ist klar. Sie brauchen spirituelle Impulse. Oasentage, in denen sich die Dienstgeber zurücknehmen. In denen Verschwiegenheit gilt. Es braucht insgesamt eine förderliche christliche Unternehmenskultur. Hierzu gehören berufs- und arbeitsfeldbezogene Fort- und Weiterbildungsangebote zur Stärkung einer christlich fundierten Professionalität, die sich am Bedarf der betreuten, begleiteten oder zu beratenden Personen mit ihrem religiösen Bedarf ausrichtet. Die Unternehmensführung muss diese Lernorte des Glaubens ermöglichen und schaffen.

Frage: Wie sollen diese Lernorte aussehen?

B.S.: Es handelt sich um vier Bildungsbereiche: die Biografie, die Profession, die Organisation und die Klientenbeziehung. Mit Biografie ist gemeint, dass die Mitarbeiter ihre Arbeit als christlichen Auftrag verstehen und die intrinsische Motivation aus dem Glauben weiterentwickeln. Wenn die Mitarbeiter sozial motiviert sind, ist eine innere Loyalität zum Auftrag Gottes eine Zivilisation der Liebe zu verwirklichen bei ihnen zu vermuten. Die Profession bezeichnet die Übereinstimmung der Arbeit mit dem christlichen Ethos. Ethos statt einer extrinsischen Motivation durch monetäre Anreize. Es besteht ein Interesse daran, dass die Mitarbeitenden ein berufliches Ethos entwickelt und zunächst aus christlicher Überzeugung, eben in einer empathischen Haltung der Nächstenliebe tätig sind, die Selbstliebe und notwendige Selbstsorge einschließt. Das heißt nicht nur ausschließlich im Sinne der Entlohnung in der Caritas arbeiten. Die Organisation meint die Unternehmensidentität. Die Identität jeder Einrichtung und jedes caritativen Trägers mit seiner jeweiligen christ-

lichen Tradition ist anders. Dies muss durch die Trägerverantwortlichen den Mitarbeitenden immer wieder neu vermittelt und mit ihnen gemeinsam weiterentwickelt werden. Das heißt die christliche Kultur und konfessionelle Erkennbarkeit der Einrichtung darf nicht einfach den Mitarbeitenden zugemutet werden, sondern die notwendigen Prozesse hierzu müssen vom Träger und von der Einrichtung ausgehen. Wir müssen die Rahmenbedingungen schaffen, die dies ermöglichen. Beispielsweise bei neuen Mitarbeitern: Es muss im Bewerbungsgespräch geklärt werden, ob der Mitarbeitende die oben genannten Voraussetzungen mitbringen möchte. Er muss entscheiden, ob er unter diesen Voraussetzungen in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten möchte. Und dann liegt es am Träger – also den Leitungskräften – Sorge zu tragen, dass eine förderliche Kultur den Mitarbeitenden auch in seiner christlichen Haltung prägt. Bei uns hier gibt es zum Beispiel für alle neu angestellten Mitarbeitenden ein Festhaltekreuz. Das ist ein kleines Holzkreuz, mit einer Höhe von etwa 4 cm. Alle Kreuze sind aus demselben Stamm geschnitten - ein Zeichen für die Dienstgemeinschaft. Sie werden in einem Mitarbeitergottesdienst gesegnet und mit dem Mitarbeitergebet des Verbandes den neuen Mitarbeitenden überreicht. Es entstehen neue Rituale und Traditionen, die dann in unseren Einrichtungen lebendig gehalten werden müssen. Der letzte Punkt schließlich ist die Klientenbeziehung. Unsere Mitarbeiter müssen eine spezifisch religiöse Handlungskompetenz aufweisen. Auch hier gilt: nicht der Profit steht im Vordergrund, sondern die Beziehungskultur wie in Mt 25. Die Fortbildung der Mitarbeitenden muss daher das Religiöse berühren. Hier entwickeln wir Kursangebote: Zum Beispiel für die ambulante Pflege den Kurs „Mit dem Glauben unterwegs“ oder für die stationäre Altenhilfe, „Dem Glauben Gestalt geben“. Es bedarf hier neuer Aufbrüche.

Frage: Wie sollen diese Fortbildungen aussehen?

B.S.: Es muss geklärt werden, ob und welche Form von theologischer, religiöser und gegebenenfalls seelsorglicher Bildung im Sinne der oben genannten Felder erforderlich und in dem Berufsfeld notwendig ist, oder welches spirituelle Angebot angemessen und gewünscht ist. Die Leitungskräfte müssen klären, wo die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden liegen bzw. welche religiöse Kompetenz erwartet wird. Sie tragen ja auch die Verantwortung dafür, welche christliche Kultur in der Einrichtung gepflegt wird und wie christlich professionell die Dienstleistung erbracht wird.

Frage: Es werden ziemlich hohe Erwartungen an die Leiter durch die Grundordnung gestellt. Wie können sie diesen Aufgaben gerecht werden?

B.S.: Aus diesem Grund wird bei uns eine umfangliche Weiterbildung zum Thema Führen und Leiten angeboten. Diese Kurse „Führen und Leiten“ und „Führen im Blick“ thematisieren durchgehend die Frage der Spiritualität, Kirchlichkeit und notwendigen Steuerungskompetenz von Führungskräften zur Sicherung des christlichen Profils. Früher konnten Führungskräfte meist auf einen geistlichen Beirat zurückgreifen. Dies ist heute kaum noch der Fall, da es an pastoralen Diensten in der katholischen Kirche mangelt. Das heißt, die Aufgabe Profilprozesse, Prozesse zur Stärkung der christlichen Einrichtungskultur, zur Fortentwicklung der christlichen Professionalität in den verschiedenen Berufen und in der Organisation, auf den Weg zu bringen und zu fördern, muss erst „gelernt“ werden. Kirchliche Führungskräfte sind Kulturverantwortliche und mit den Mitarbeitenden gemeinsam Kulturträger. Es braucht Ermutigungsformen, um das sich dem privatisierten religiösen Berufsethos kommunikativ zu öffnen. Daher können nicht einfach Managementtheorien in unseren Führungskursen übernommen werden. Diese müssen selbst hinsichtlich der christlichen Haltung reflektiert und so in unseren Einrichtungen integriert werden, dass sie Raum für diese Prozesse geben. So muss zum Beispiel im Veränderungsmanagement das Thema der christlichen Visionen für die Arbeit, für den Träger oder die Einrichtung mit einbezogen werden. Die Vorgesetzten müssen religiös sensibel sein, denn sie fördern entsprechend auch ihre Mitarbeitenden und deren Religiosität. Zugleich müssen sie auch auf ihr eigenes christliches Führungshandeln reflektieren und sich in dieser Hinsicht immer wieder Anregungen holen bzw. weiterbilden lassen. Sonst ginge die Religiosität der Einrichtung verloren. Das erwartet die Grundordnung für den kirchlichen Dienst von Führungskräften. Wie man das umsetzen kann, verrät sie uns aber nicht. Gerade daran arbeiten wir. Die Führungskräfte lernen und tauschen sich aus, wie man die Mitarbeitenden religiös dort abholen kann, wo sie stehen. Dass man miteinander klärt, was Religiosität in einer kirchlichen Einrichtung und Tätigkeit ausmacht und wie man gemeinsam diese Religiosität pflegt und weiterentwickelt. Und dafür brauchen die Mitarbeitenden wie die Leitungskräfte eine religiöse Offenheit, Bereitschaft und eine Vorstellung, wie dies zu gestalten ist. Es geht also um mehr als nur gottesdienstliche Feiern und deren Integration im Berufsalltag.

Frage: Was können die Leitenden konkret tun, um die Religiosität in den Alltag der Mitarbeiter zu bringen?

B.S.: Es gibt hier nicht einfach fertige Konzepte oder Glaubenskurse. Die Führungskräfte müssen eine Vorstellung für die religiösen Prozesse, Instrumente und Bedingungen sowie notwendigen Ressourcen entwickeln, um eine eigene christliche Kultur in ihrer Einrichtung zu ermöglichen. Wir hier im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln experimentieren in dieser Hinsicht und so entwickelt sich eine eigene Kultur: Natürlich feiern wir gemeinsam Gottesdienste, aber wir bilden auch narrative Kreise, in denen jeder, der möchte von einer Berufserfahrung erzählt, die für ihn zum Beispiel eben auch religiös bedeutsam oder fraglich ist. Dann haben wir ein Bibelblitzlicht, in dem wir uns besondere berufliche Fragen im Kontext mit der Bibel stellen. Beispielsweise fragte eine Kollegin, wenn der Mensch Ebenbild Gottes ist, – was ist dann mit den Behinderten? Ist Gott behindert? Solche Fragen können unglaublich spannend und auch für den beruflichen Alltag enorm bereichernd sein. Es gibt einen spirituellen Bildschirmschoner oder in der Adventszeit einen lebendigen Adventskalender. Da öffnet eine Kollegin und ein Kollege mittags die Bürotür und gibt einen Impuls zur Adventszeit. In Mitarbeitergesprächen oder Dienstgesprächen wird der religiöse Bezug von Themen bewusst angesprochen. Führungskräfte dürfen und sollen solche Anlässe zum Gespräch schaffen, zum Gespräch über den Beruf und die religiöse Dimension der Arbeit. Die Themen müssen dabei von den Mitarbeitern bestimmt werden können, was sie beschäftigt, was sie interessiert.

Frage: Und so könnte die gewünschte Katholizität in die Einrichtungen gebracht oder gehalten werden?

B.S.: Eine Kontrolle der Katholizität von Einrichtungen wollen wir nicht. Die christliche Botschaft ist eine Einladung und ein Prozess Gottes mit uns. Es geht also um Prozesse. Wir wollen die Mitarbeitenden religiös abholen, einladen sich spirituell zu betätigen, dass sie ihre Tätigkeit im Hinblick auf ihr christliches Ethos reflektieren. Das ist ein Privileg. So kann der Heilige Geist weiter Einzug in die Einrichtungen halten, so werden wir durch das Evangelium motiviert und so können wir auf die existenziellen Nöte von Menschen aus dem christlichen Glauben angemessen reagieren.

Frage: Vielen Dank für das Gespräch!

Literaturverzeichnis

Primärliteratur:

Dekret *APOSTOLICAM ACTUOSITATEM*. Über das Laienapostolat. O.O. 1965.

Papst BENEDIKT XVI.: Enzyklika *Deus caritas est* von Papst Benedikt XVI. an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die gottgeweihten Personen und alle Christgläubigen über die christliche Liebe. Rom 2005.

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ vom 11. Oktober 1952. Textausgabe mit Auszügen aus BetrVG 1952, EBR-Gesetz, KSchG, SchwbG, SGB III und UmwG (Red. von Jürgen Schmid und Kerstin Wilke). 5., aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main 1999.

BUNDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ vom 5. August 1955. Kommentar unter Berücksichtigung der Länderpersonalvertretungsgesetze von Dr. Dr. h.c. Erich Molitor. 2., neubearbeitete und ergänzte Auflage. Berlin, Frankfurt am Main 1958.

BÜRGERLICHES GESETZBUCH in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002, das zuletzt am 01. Oktober 2013 geändert worden ist.

CODEX IURIS CANONICI. Kodex des kanonischen Rechts. Lateinisch-deutsche Ausgabe (Hg. im Auftrag der Deutschen und Berliner Bischofskonferenz). Kevelaer 1984.

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ / ZENTRALEKOMITEE DER DEUTSCHEN KATHOLIKEN: Das Zusammenwirken von Charismen und Diensten im priesterlichen, prophetischen und königlichen Volk Gottes. Arbeitsthesen des Beirates „Priester und Laien“ der Gemeinsamen Konferenz. Bonn 2012.

DEUTSCHER CARITASVERBAND E.V., Referat Sozialwirtschaft: Unternehmen Caritas, Fact Sheet 2012, Freiburg o.J.

DIÖZESAN-CARITASVERBAND FÜR DAS ERZBISTUM KÖLN E.V.: Der Glaube – als Frage der Einstellung. Unveröffentlichte interne Handreichung. O.O., o.J.

DIÖZESAN-CARITASVERBAND FÜR DAS ERZBISTUM KÖLN E.V.: Führungsleitlinien. Unveröffentlichte interne Leitlinie. Köln 2008.

DIÖZESAN-CARITASVERBAND FÜR DAS ERZBISTUM KÖLN E.V.: Religiöse Bildung. Als Frage der christlichen Organisationskultur. Eine Handreichung. Unveröffentlichte interne Handreichung. Köln 2013.

DIÖZESAN-CARITASVERBAND FÜR DAS ERZBISTUM KÖLN E.V.: Rückmeldung zu Kursmodul V – „Mit dem Glauben unterwegs“. Unveröffentlichte interne Auswertung. Köln 2011.

DOKUMENTATION DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ vom 09.07.2011: Im Heute Glauben. Gesprächsforum Mannheim. Mannheim 2011.

ERKLÄRUNG DER DEUTSCHEN BISCHÖFE ZUM KIRCHLICHEN DIENST, 1983 (Hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 35). Bonn 1983.

ERKLÄRUNG DER DEUTSCHEN BISCHÖFE ZUM KIRCHLICHEN DIENST, 1993. In: Kirchliches Arbeitsrecht (Hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 95). Bonn 2011, S. 9-19.

ERZBISCHÖFLICHES SEELSORGEAMT, Erzdiözese Freiburg: Handreichung für die Seelsorge zur Begleitung von Menschen in Trennung, Scheidung und Wiederverheiratung in der Erzdiözese Freiburg. 2. Auflage, Freiburg 2013.

EVANGELISCHE KIRCHE IN DEUTSCHLAND: Brief vom 28. Juli 1951 an Bundeskanzler Konrad Adenauer. Zit. nach Adolf Thiel: Zur Geschichte der MAVO im Erzbistum Köln. In: Was Mitarbeitervertreter/innen kennen sollten. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (1993) und die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Fassung von 1999) mit Entstehungsgeschichte, ergänzenden Anmerkungen und praktischen Hinweisen (Hg. von Hans Nitsche). Bad Honnef 2002, S. 81-82.

Kardinal FRINGS, Joseph: Brief vom 28. Juli 1951 an Bundeskanzler Konrad Adenauer. Zit. nach: Adolf Thiel: Zur Geschichte der MAVO im Erzbistum Köln. In: Was Mitarbeitervertreter/innen kennen sollten. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (1993) und die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Fassung von 1999) mit Entstehungsgeschichte, ergänzenden Anmerkungen und praktischen Hinweisen (Hg. von Hans Nitsche). Bad Honnef 2002, S. 83-84.

Pastorale Konstitution: *GAUDIUM ET SPES*. Über die Kirche in der Welt von heute. Rom 1965.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG der Deutschen Bischofskonferenz und der Berliner Bischofskonferenz. In: Die katholische Kirche im Bereich der Berliner Bischofskonferenz und der Deutschen Bischofskonferenz. Herausgegeben aus Anlaß des 90. Katholikentages vom 23. bis 27. Mai 1990 in Berlin vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und Sekretariat der Berliner Bischofskonferenz. Bonn, Berlin 1990, S. 3-10.

GENERALVIKARIAT ERZBISTUM KÖLN: Personalbericht 2012. Köln 2013.

GRUNDGESETZ für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt am 11. Juli 2012 geändert worden ist.

GRUNDORDNUNG DES KIRCHLICHEN DIENSTES IM RAHMEN KIRCHLICHER ARBEITS-
VERHÄLTNISSE. In: Kirchliches Arbeitsrecht (Hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 95). Bonn 2011, S. 20-28.

Papst JOHANNES PAUL II.: Apostolische Konstitution seiner Heiligkeit Papst Johannes Paul II. über die katholischen Universitäten: *Ex Corde Ecclesiae*. Rom 1990.

Papst JOHANNES PAUL II.: Apostolisches Schreiben *Familiaris Consortio* von Papst Johannes Paul II. an die Bischöfe, die Priester und Gläubigen der ganzen Kirche über die Aufgaben der christlichen Familie in der Welt von heute. Rom 1981.

KELLER, Ulrike: Schreiben des Kirchengemeindeverbandes ‚Königswinter – Am Oelberg‘. Zit. nach: Eva Müller: Gott hat hohe Nebenkosten. Wer wirklich für die Kirchen zahlt. Köln 2013, S. 173-174.

KLEIN, Franz: Die Verfassung der deutschen Caritas. Freiburg im Breisgau 1966.

KÖHLER, Kristell: Auswertung der qualitativen Interviews zum Thema „Spiritualität und Berufswelt“. Durchgeführt im Auftrag der AK Führungskonferenz „Spiritualität und Berufswelt“ für den Diözesancaritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Unveröffentlichte Auswertung, Köln 2010.

KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969, das zuletzt am 20. April 2013 geändert worden ist.

Kardinal LEHMANN, Karl: Gesellschaftlicher Wandel und Weitergabe des Glaubens. Eröffnungsreferat bei der Herbstvollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz in Fulda am 25. September 1989. Zit. nach: Josef Voß: Caritas als Wesensäußerung der Kirche im Zusammenhang gesellschaftlicher und sozialpolitischer Herausforderungen. In: Caritas. Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft 7/1990, S. 408.

Papst PAUL VI.: Apostolisches Schreiben Motu proprio *Matrimonia mixta* über die rechtliche Ordnung der Mischehen. Rom 1970.

PRESSEMELDUNG DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ: Gesprächsforum „Im Heute glauben“ in Hannover beendet. Meldung vom 15.09.2012.

PRESSEMITTEILUNG DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ. Pressebericht der Frühjahrsvollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 09. bis 12. März 1992 in Freising. Bericht vom 12.03.1992.

PRESSEMITTEILUNG DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ. Pressebericht der Herbstvollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 20. bis 23. September 1993 in Fulda. Bericht vom 24.09.1993.

PRESSEMITTEILUNG DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ. Pressebericht des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Erzbischof Dr. Robert Zollitsch, anlässlich der Pressekonferenz zum Abschluss der Herbst-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz in Fulda am 28. September 2012.

PRESSEMITTEILUNG DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ. Pressebericht des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Erzbischof Dr. Robert Zollitsch, anlässlich der Pressekonferenz zum Abschluss der Herbst-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz in Fulda am 27. September 2013.

PROTOKOLL DER FULDAER BISCHOFSKONFERENZ vom 27.-29. September 1956. In: Akten Deutscher Bischöfe seit 1945. Bundesrepublik Deutschland 1956-1960. Veröffentlichungen der Kommission für Zeitgeschichte (Hg. von Wilhelm Damberg). Reihe A, Bd. 57. Paderborn 2012, S. 200-213.

SCHRAGE, Bruno: Das Ziel, die Ausgangslage, die Maßnahmen. Unveröffentlichtes internes Papier zur Situation des Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., Köln 2011.

SEKRETARIAT DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ: Katholische Kirche in Deutschland. Statistische Daten 1998. Bonn o.J.

SEKRETARIAT DER DEUTSCHEN BISCHOFSKONFERENZ: Katholische Kirche in Deutschland. Zahlen und Fakten 2012/2013. Bonn o.J.

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Statistik der rechtskräftigen Beschlüsse in Eheauf Lösungssachen (Scheidungsstatistik) 2010. Fachserie 1, Reihe 1.4. Wiesbaden 2012.

STATISTISCHES BUNDESAMT: Ehescheidungen nach der Religionszugehörigkeit der beiden Geschiedenen; 1980 auch nach Ländern. Unveröffentlichte Statistik. o.J., S. 74.

WEIMARER REICHsverfassung. Die Verfassung des Deutschen Reiches (Weimarer Verfassung) vom 11. August 1919. In: Die deutschen Verfassungen des 19. und 20. Jahrhunderts. Verfassungen des 19. Jhs. (Auszüge), vollständige Texte, einschließlich aller außer Kraft gesetzten Artikel und Textfassungen. 12. Auflage. Paderborn, München, Wien, Zürich, 1983, S. 69-110.

ZENTRALSTATISTIK DES DEUTSCHEN CARITASVERBAND E.V.: Die katholischen sozialen Einrichtungen und Dienste der Caritas. Einrichtungsstatistik 2010. O.O. 2012.

Sekundärliteratur:

ALTHERR, Ulrike: Kirchliche Verbandsarbeit und die Interessen von Frauen. Katholische Frauenorganisationen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart nach 1945. In: Siegerin in Trümmern. Die Rolle der katholischen Kirche in der deutschen Nachkriegsgesellschaft (Hg. von Joachim Köhler und Damian van Melis). Stuttgart 1989, S. 175-198.

ARNOLD, Michael: Die Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952. Freiburg im Breisgau 1978.

BECKER, Carl: Der Schwesternmangel und seine Auswirkungen auf die Anstalten und Einrichtungen der Caritas. In: Caritas. Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft 11/1950, S. 244-252.

BECKER, Thomas: Profil der Caritas. In: Caritas. Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft 3/1990, S. 98-99.

BERCHTENBREITER, Angelika: Kündigungsschutzprobleme im kirchlichen Arbeitsverhältnis. Zur Festlegung kirchenspezifischer Loyalitätspflichten und ihrer staatsgerichtlichen Kontrolle. Schriften zum Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 31. Heidelberg 1984.

BERSCHAUER, Hubert: Ein Plädoyer für Veränderung – Dienstgeberpflichten im Rahmen der Grundordnung. In: Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung 40. 10 Jahre Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – eine Bestandsaufnahme (Hg. von Friedhelm Hengsbach und Ansgar Koschel). Frankfurt am Main 2004, S. 63-67.

BESIER, Gerhard: Kirche, Politik und Gesellschaft im 20. Jahrhundert. Enzyklopädie Deutscher Geschichte, Bd. 56. München 2000.

BIER, Georg: Von Chefärzten, Kirchenmusikern und dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche. In: Clarissimo Professori Doctori Carolo Giraldo Fürst. In memoriam Carl Gerold Fürst (Hg. von Elmar Güthoff, Stefan Korta und Andreas Weiß). Adnotationes In Ius Canonicum, Bd. 50. Frankfurt am Main 2013, S. 119-143.

BIETMANN, Rolf: Betriebliche Mitbestimmung im kirchlichen Dienst. Arbeitsrechtliche Probleme der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnungen. Königstein im Taunus 1982.

BORGMANN, Karl: Schwesternmangel – eine Sorge und eine Aufgabe. In: Caritas. Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft 11/1950, S. 241-242.

CAMPENHAUSEN, Axel Frhr. von: Staatskirchenrecht. Ein Studienbuch. 3., überarbeitete und ergänzte Auflage. München 1996.

CASANOVA, José: Religion und Öffentlichkeit. Ein Ost-/Westvergleich. In: Religion und Gesellschaft (Hg. von Karl Gabriel und Hans-Richard Reuter). 2., durchgesehene Auflage, Paderborn 2010, S. 271-293.

DEMEL, Sabine: Ehescheidung, IV. Kirchenrechtlich. In: LThK Bd. 3. Sonderausgabe 2009. Sp. 501-502.

DÜTZ, Wilhelm / Reinhard RICHARDI: Begründung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Einleitung, Art. 2, 4, 5, 8, 9, 10 verfasst von Prof. Dr. Wilhelm Dütz, Augsburg; Art. 1, 3, 6, 7, verfasst von Prof. Dr. Reinhard Richardi, Regensburg. In: Kirchliches Arbeitsrecht (Hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 95). Bonn 2011, S. 30-50.

EDER, Manfred: Wiederaufbau und Neuorientierung. In: Caritas und soziale Dienste (Hg. von Erwin Gatz). Geschichte des kirchlichen Lebens in den deutschsprachigen Ländern seit dem Ende des 18. Jahrhunderts. Die katholische Kirche, Bd. 5. Freiburg, Basel, Wien 1997, S. 280-294.

EHM, Martin: Die kleine Herde – die katholische Kirche in der SBZ und im sozialistischen Staat DDR. Beiträge zu Theologie, Kirche und Gesellschaft im 20. Jahrhundert, Bd. 20. Berlin 2007.

FELDHOFF, Norbert: Die Mitarbeiter sind „das kostbarste Vermögen eines Unternehmens“ (Johannes Paul II.). Wird die MAVO dem gerecht? In: Dienst in der Kirche. Kommentare, Vorträge, Aufsätze ... von Dompropst Dr. Norbert Feldhoff (Hg. von Ralph Bergold und Hans Nitsche). Bad Honnef 2011, S. 148-156.

FELDHOFF, Norbert: Kommentar zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ unter Verwendung der von den Professoren Dütz und Richardi in der amtlichen Ausgabe der Deutschen Bischofskonferenz abgedruckten „Begründung“ zur Grundordnung. In: Dienst in der Kirche. Kommentare, Vorträge, Aufsätze ... von Dompropst Dr. Norbert Feldhoff (Hg. von Ralph Bergold und Hans Nitsche). Bad Honnef 2011, S. 20-55.

FELDHOFF, Norbert: Vierter Weg führt in die Irre. In: Dienst in der Kirche. Kommentare, Vorträge, Aufsätze ... von Dompropst Dr. Norbert Feldhoff (Hg. von Ralph Bergold und Hans Nitsche). Bad Honnef 2011, S. 64-72.

FELDHOFF, Norbert: Was erwartet die Kirche von den Caritas-Mitarbeitern? In: Dienst in der Kirche. Kommentare, Vorträge, Aufsätze ... von Dompropst Dr. Norbert Feldhoff (Hg. von Ralph Bergold und Hans Nitsche). Bad Honnef 2011, S. 56-66.

FEY, Detlev: Diskussion über den Vortrag von Bischof Dr. theol. Franz-Josef Overbeck, Essen. In: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche 46 (Hg. von Burkhardt Kämper und Hans-Werner Thönnies). Münster 2012, S. 24-26.

GABRIEL, Karl: Katholizismus und katholisches Milieu in den fünfziger Jahren der Bundesrepublik: Restauration, Modernisierung und beginnende Auflösung. In: Vatikanum II und Modernisierung (Hg. von Franz Xaver Kaufmann und Arnold Zingerle). Paderborn, München, Wien, Zürich 1996, S. 67-84.

GATZ, Erwin: Deutschland. Alte Bundesrepublik. In: Kirche und Katholizismus seit 1945 (Hg. von dems.), Bd. 1. Paderborn, München, Wien, Zürich 1998, S. 53-156.

GERINGER, Karl-Theodor: Ehe, IX. Kirchenrechtlich. In: LThK Bd. 3. Sonderausgabe 2009. Sp. 479-482.

HELD, Franz / Manfred SPECKERT: Statistik. In: Caritas und soziale Dienste (Hg. von Erwin Gatz). Geschichte des kirchlichen Lebens in den deutschsprachigen Ländern seit dem Ende des 18. Jahrhunderts. Die katholische Kirche, Bd. 5. Freiburg, Basel, Wien 1997, S. 495-507.

HENGSBACH, Friedhelm SJ: Der „dritte Weg“ aus dem Abseits heraus? Gesellschaftsethische Anfragen an die „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst“

und an die „Grundordnung im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ von 1993. Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung 12. Frankfurt am Main 1994.

HENKELMANN, Andreas: Caritasgeschichte zwischen katholischem Milieu und Wohlfahrtsstaat. Das Seraphische Liebeswerk (1889-1971). Veröffentlichungen der Kommission für Zeitgeschichte, Reihe B, Bd. 113. Paderborn 2008.

HENKELMANN, Andreas: „Caritasverband der Diözese“ oder „Caritasverband für die Diözese“? Die Einbindung der Caritas in die verfasste Kirche am Beispiel der Diözesancaritasverbände. In: Abschied von der konfessionellen Identität? Diakonie und Caritas im Prozess der Modernisierung des deutschen Sozialstaates seit den 1960er Jahren (Hg. von Andreas Henkelmann, Traugott Jähnichen, Uwe Kaminsky, Katharina Kunter). Konfession und Gesellschaft, Bd. 46. Stuttgart 2012, S. 267-294.

HENKELMANN, Andreas: „Wir sind nicht eine Organisation von hauptamtlichen Kräften, wir sind eine Gemeinschaft caritativer Gemeinden!“ Pfarrcaritas als Profilbildung des Deutschen Caritasverbandes im Wohlfahrtsstaat (1945-1969). In: Abschied von der konfessionellen Identität? Diakonie und Caritas im Prozess der Modernisierung des deutschen Sozialstaates seit den 1960er Jahren (Hg. von Andreas Henkelmann, Traugott Jähnichen, Uwe Kaminsky, Katharina Kunter). Konfession und Gesellschaft, Bd. 46. Stuttgart 2012, S. 56-106.

HENKELMANN, Andreas / Traugott JÄHNICHEN / Uwe KAMINSKY / Katharina KUNTER: Abschied von der konfessionellen Identität? Diakonie und Caritas im Prozess der Modernisierung des deutschen Sozialstaates seit den 1960er Jahren. In: Abschied von der konfessionellen Identität? Diakonie und Caritas im Prozess der Modernisierung des deutschen Sozialstaates seit den 1960er Jahren (Hg. von dens.). Konfession und Gesellschaft, Bd. 46. Stuttgart 2012, S. 7-17.

ISENSEE, Josef: Kirchliche Loyalität im Rahmen des staatlichen Arbeitsrechts. Verfassungsrechtliche Aspekte des kirchlichen Arbeitsverhältnisses. In: Rechtsstaat, Kirche, Sinnverantwortung. Festschrift für Klaus Obermayer zum 70. Geburtstag (Hg. von Richard Bartlspurger, Dirk Ehlers, Werner Hofmann und Dietrich Pirson). München 1986, S. 203-216.

JÄGER, Alfred: Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie. In: Caritas `91. Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes (Hg. vom Deutschen Caritasverband). Freiburg 1990, S. 68-76.

JOUSSEN, Jacob: Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen. In: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche 46 (Hg. von Burkhard Kämper und Hans-Werner Thönnnes). Münster 2012, S. 53-107.

JURINA, Josef: Dienst- und Arbeitsrecht in der katholischen Kirche. In: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche 10 (Hg. von Joseph Krautscheidt und Heiner Marré). Aschendorff 1976, S. 57-94.

KALISCH, Werner: Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts. In: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht, Bd. 2 1/1952, S. 24-63.

KÄMPER, Burkhard / Hans-Werner THÖNNES: Vorwort. In: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche 46 (Hg. von dens.). Münster 2012, S. III-IX.

KEBLER, Rainer: Die Kirchen und das Arbeitsrecht. Darmstadt 1986.

KLUGE, Rainer Herbert: Arbeitsrechtliche Probleme im Bereich der freien gemeinnützigen Wohlfahrtspflege. Zugleich ein Beitrag zur Bedeutung und Funktion allgemeiner Geschäftsbedingungen im Arbeitsvertragsrecht und zu betriebsverfassungsrechtlichen Problemen in Tendenzunternehmen. Bonn 1974.

KOLB, Eberhard / Dirk SCHUMANN: Die Weimarer Republik. Oldenbourg Grundriss der Geschichte, Bd. 16. 8., überarbeitete und erweiterte Auflage. München 2013.

Kardinal LEHMANN, Karl: Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. In: Helfer fallen nicht vom Himmel. Caritas und Spiritualität (Hg. von Paul Josef Kardinal Cordes). Freiburg 2008, S. 156-172.

Kardinal LEHMANN, Karl: Vorwort zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. In: Kirchliches Arbeitsrecht (Hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 95). Bonn 2011, S. 5-6.

LÜDICKE, Klaus: Loyalität und Arbeitsverhältnis im Kirchendienst. Artikel aus engagement – Zeitschrift für Erziehung und Schule 4/2002. In: Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung 40. 10

Jahre Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – eine Bestandsaufnahme (Hg. von Friedhelm Hengsbach und Ansgar Koschel). Frankfurt am Main 2004, S. 84-101.

MARRÉ, Heiner: Zur Loyalität im Dienst der Kirche. Das Staatskirchenrecht als Imperativ. In: Theologie und Glaube (Hg. von den Professoren der Theologischen Fakultät Paderborn) 78/1988, S. 397-414.

MÖRSDORF, Klaus: Aussprache. In: Rechtsstaat, Kirche, Sinnverantwortung. Festschrift für Klaus Obermayer zum 70. Geburtstag (Hg. von Richard Bartlsperger, Dirk Ehlers, Werner Hofmann und Dietrich Pirson). München 1986, S. 106-108.

MÜLLER, Eva: Gott hat hohe Nebenkosten. Wer wirklich für die Kirchen zahlt. Köln 2013.

NELL-BREUNING, Oswald von SJ: „Dienste in der Kirche“. In: Stimmen der Zeit 195/1977, S. 705-710.

Bischof OVERBECK, Franz-Josef: Die Dienstgemeinschaft und das katholische Profil kirchlicher Einrichtungen. In: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche 46 (Hg. von Burkhard Kämper und Hans-Werner Thönnies). Münster 2012, S. 7-23.

POMPEY, Heinrich: Zur Neuprofilierung der caritativen Diakonie der Kirche. Die Enzyklika „Deus caritas est“. Kommentar und Auswertung. Würzburg 2007.

RICHARDI, Reinhard: Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht. 6., neu bearbeitete Auflage, München 2012.

RICHARDI, Reinhard: Die Entstehung der Grundordnung für die Arbeitsverhältnisse. In: Bürgerliche Freiheit und Christliche Verantwortung. Festschrift für Christoph Link zum 70. Geburtstag (Hg. von Heinrich de Wall und Michael Germann). Tübingen 2003, S. 143-158.

RICHARDI, Reinhard: Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. In: NZA Beilage 1/1986, S. 3-10.

RÖDDER, Andreas: Wertewandel im geteilten und vereinten Deutschland. Kirche und Gesellschaft Nr. 389. Köln 2012.

RÜTHERS, Bernd: Wie kirchentreu müssen kirchliche Arbeitnehmer sein? In: NJW 7/1986, S. 356-359.

THIEL, Adolf: Kleines Kompendium zum Kirchlichen Arbeitsrecht. Katholische Kirche. Köln 2011.

THIEL, Adolf: Zur Geschichte der MAVO im Erzbistum Köln. In: Was Mitarbeitervertreter/innen kennen sollten. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (1993) und die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Fassung von 1999) mit Entstehungsgeschichte, ergänzenden Anmerkungen und praktischen Hinweisen (Hg. von Hans Nitsche). Bad Honnef 2002, S. 76-114.

DER SPIEGEL (O.A.): Früher verbrannt. Bischöfe nutzen die Arbeitslosigkeit zu Säuberungsaktionen: Bedienstete, die nach kirchlichem Recht in Sünde leben, werden gefeuert. In: Der Spiegel 15/1986, S. 123-126.

VALENTINI, Donato: Glaubens- u. Sittenlehre, kirchliche. In: LThK Bd. 4. Sonderausgabe 2009. Sp. 717-718.

VOLLMAR, Helmut: Diskussionsbericht. In: Caritas. Zeitschrift für Caritasarbeit und Caritaswissenschaft 9,10/1990, S. 488-489.

WAHSNER, Roderich: Kirchlicher Dienst als Lohnarbeit. Zur Auseinandersetzung um das Streichrecht der Beschäftigten des Kirchlichen Dienstes. In: Wider die „herrschende Meinung“. Beiträge für Wolfgang Abendroth (Hg. von Norman Paech und Gerhard Stuby). Frankfurt am Main, New York 1982, S. 78-103.

WEIß, Andreas: Die Loyalität der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Zur Festsetzung der Loyalitätsobliegenheiten in der Grundordnung. In: Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung 40. 10 Jahre Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – eine Bestandsaufnahme (Hg. von Friedhelm Hengsbach und Ansgar Koschel). Frankfurt am Main 2004, S. 36-62.

WIEDENHOFER, Siegfried: Societas perfecta. In: LThK Bd. 9. Sonderausgabe 2009. Sp. 681-682.

WOLF, Hubert / Klaus UNTERBURGER: Eugenio Pacelli. Die Lage der Kirche in Deutschland 1929. Veröffentlichungen der Kommission für Zeitgeschichte, Reihe A, Bd. 50. Paderborn, München, Wien, Zürich 2006.

ZERFAß, Rolf: Die Funktion der Caritas und ihrer Einrichtungen für die Kirche. In: *Creatio ex amore. Beiträge zu einer Theologie der Liebe. Festschrift für Alexandre Ganoczy zum 60. Geburtstag* (Hg. von Thomas Franke, Markus Knapp und Johannes Schmid). Würzburg 1989, S. 154-178.

ZERFAß, Rolf: „Einer trage des andern Last“ (Gal 6,2). Theologische Überlegungen zu den Kirchlichkeitskriterien der Caritas in Deutschland (BRD). In: *Diakonisches Handeln. Herausforderungen – Konfliktfelder – Optionen* (Hg. von Inés Cremer und Dieter Funke). Freiburg im Breisgau 1988, S. 116-134.

ZIEMANN, Benjamin: Der deutsche Katholizismus im 19. und 20. Jahrhundert. Forschungstendenzen auf dem Weg zu sozialgeschichtlicher Fundierung und Erweiterung. In: *Archiv für Sozialgeschichte* 40/2000, S. 402-422.

Entscheidungsregister

BAG 1 AZR 1151/78 vom 04.03.1980.

BAG 2 AZR 591/80 vom 21.10.1982.

BAGE 2, 279 vom 31.01.1956.

BAGE 30, 247 vom 25.04.1978.

BAGE 33, 14 vom 04.03.1980.

BAGE 34, 195 vom 14.10.1980.

BAGE 45,250 vom 23.03.1984.

BVerfGE 24, 236 vom 16.10.1968.

BVerfGE 70, 138 vom 04.06.1985.

BVerfGE 46,73 vom 11.10.1977.

LAG Hamm 8 Sa 788/10 vom 13.01.2011.

Delegationsgericht Paderborn 42676/09 vom 31.03.2010.

Internetquellen

BAUMANN-LERCH, Eva: Wo katholisch drauf steht... Nach Rauswurf einer Erzieherin kündigt die Stadt Königswinter der Kirche die Trägerschaft des Kindergartens – ein neuer Trend? In: <http://www.publik-forum.de/Publik-Forum-07-2012/wo-katholisch-draufsteht> (zuletzt abgerufen am 13.10.2013)

BUNDEMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND: Wiederheirat. <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/4-Familien-und-lebensformen-von-frauen-und-maennern/4-7-Trennungen-und-scheidungen/4-7-3-wiederheirat.html> (zuletzt abgerufen am 06.12.2013.)

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Zeit für den Grünen Wandel. Teilhaben. Einmischen. Zukunft schaffen. Bundestagswahlprogramm 2013. In: http://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Wahlprogramm/Wahlprogramm-barrierefrei.pdf (zuletzt abgerufen am 13.11.2013).

DISKUSSION ÜBER DEN „DRITTEN WEG“ der Kirchen im Arbeitsrecht. In: http://www.bundestag.de/presse/hib/2012_03/2012_160/01.html (zuletzt abgerufen am 18.11.2013).

FORTBILDUNGSANGEBOTE DES DIÖZESAN-CARITASVERBANDES. In: www.fortbildung-caritasnet.de/ (zuletzt abgerufen am 20.11.2013).

FORTBILDUNGSPROGRAMM FÜR DIE ABTEILUNG ALTENHILFE, KRANKENHÄUSER, BEHINDERTENHILFE. In: http://www.fortbildung-caritasnet.de/index.php?option=com_events&task=view_cat&offset=1&catid=5&Itemid=0 (zuletzt abgerufen am 20.11.2013).

FORTBILDUNGSPROGRAMM FÜR DIE ABTEILUNG KINDERTAGESEINRICHTUNG. In: http://www.fortbildung-caritasnet.de/index.php?option=com_events&task=view_cat&offset=1&catid=4&Itemid=0 (zuletzt abgerufen am 20.11.2013).

HENSEL, Johannes: Not sehen und Handeln – die Caritas im Erzbistum Köln. In: http://caritas.erzbistum-koeln.de/caritas/fachbereiche/dicv/information_dicv.html (zuletzt abgerufen am 21.11.2013).

LEITBILD FÜR DEN CARITASVERBAND KÖLN: https://caritas.erzbistum-koeln.de/koeln_cv/caritas_fuer_koeln/leitbild.html (zuletzt abgerufen am 11.11.2013).

STELLENMARKT IM ERZBISTUM KÖLN. In: http://caritas.erzbistum-koeln.de/koeln_cv/caritas_fuer_koeln/stellenmarkt.html (zuletzt abgerufen am 11.11.2013).

VATIKAN-UMFRAGE: Pastorale Herausforderungen der Familien. In: <http://www.bdkj.de/bdkjde/bdkj-aktive/formulare/vatikan-umfrage.html> (zuletzt abgerufen am 25.11.2013).

Interviews

FELDHOFF, Norbert. Persönliches Interview, geführt vom Verfasser. Köln, den 23. Juli 2013.

SCHRAGE, Bruno: Persönliches Interview, geführt vom Verfasser. Köln, den 19. Juli 2013.

Rechtsverbindliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, keine anderen, als die angegebenen Hilfsmittel verwendet und die Stellen, die anderen Druck- und digitalisierten Werken im Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, mit Quellenangaben kenntlich gemacht habe.

Frankfurt am Main, den 11.12.2013