

Kirchenspezifische Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie*

1. Einleitung

Gegenstand dieses Gutachtens ist die theologische – hier: ekklesiologische und (sozial-)ethische – Legitimität kirchenspezifischer Anforderungen an beruflich Mitarbeitende in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen der evangelischen Kirche und der ihr zugeordneten Einrichtungen und Werke, insbesondere diakonischer Art. Als solche für das individuelle Arbeitsrecht relevante kirchenspezifische Anforderungen kommen (in erster Annäherung) in Betracht: besondere persönliche oder verhaltensbezogene Erwartungen wie etwa die Kirchenmitgliedschaft, die Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag, die Loyalität gegenüber der

* Die folgende Studie wurde im Auftrag des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland als Theologisches Gutachten zum Entwurf einer „Loyalitätsrichtlinie“ im März 2005 angefertigt. Die hier unter 7. formulierten Empfehlungen sind in die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD v. 1.7.2005, ABl. EKD S. 413, übernommen worden.

Kirche, die Anerkennung der konfessionellen Prägung kirchlicher Arbeit sowie sonstige Erwartungen an das dienstliche und/oder außerdienstliche Verhalten.

Die damit angesprochene Problematik wird im Folgenden erörtert vor dem Hintergrund des Entwurfs einer diesbezüglichen Richtlinie des Rates der EKD in der Fassung vom Februar 2004.¹ Dieser Entwurf stößt auf entschiedene Kritik seitens der Mitarbeitervertretungen und der Gewerkschaft ver.di. Hier wird eine Verschärfung bereits bestehender Regelungen kritisiert; als Kündigungsgründe kämen nicht nur Kirchenaustritt und „grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen“ in Betracht, sondern auch mangelnde Bereitschaft, „das Evangelium in der Einrichtung zu bezeugen“; das allgemeine Arbeitsrecht reiche zur Begründung von Loyalitätspflichten aus; diese blieben im Richtlinienentwurf unbestimmt und öffneten rigider Auslegung wie im katholischen Bereich² sowie Misstrauen bis hin zum Denunziantentum Tür und Tor; sie widersprächen dem Leitbild einer einladenden, offenen Kirche.³ Das Regelerfordernis der Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche gehe über das bisher im Bereich des Diakonischen Werks Geforderte hinaus, könne als Zwangsmision erlebt werden und fördere Heuchelei; drei Viertel der Mitarbeiter arbeiteten nicht aus Glaubensgründen, sondern zur Ausübung ihrer beruflichen Qualifikation in kirchlichen Einrichtungen.⁴

Beachtliche Einwände bringt auch ein im Auftrag von ver.di erstelltes wissenschaftliches Gutachten von Michael Haspel vor.⁵ Die im engeren Sinn theologische Kritik läuft im Kern auf drei Argumente hinaus: *Erstens* könne die Kirche besondere Verhaltensanforderungen, die über die Einhaltung der für alle Kirchenmitglieder geltenden und in den kirchlichen Lebensordnungen umschriebenen Pflichten hinausgehen, nur denjenigen Bediensteten auferlegen, die in spezifischer Weise an einem mit geistlicher Beauftragung versehenem Amt partizipieren. *Zweitens* stünde zur Sanktion bei Verstößen gegen Verhaltensanforderungen im Fall von Amtsträgern die Amtszucht, bei allen anderen nur die allgemeine Kirchenzucht zur Verfügung. Wenn jedoch die Kirche – wie weithin beobachtbar – das Instrument der Kirchenzucht gegenüber ihren Mitgliedern nicht mehr ernst nehme, sei es inakzeptabel, an dessen Stelle arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen-

¹ Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes (Entwurfsstand 18.2.2004; Az: 0340/1 und 2700/5.124-10); im Folgenden zit. als EKD-Richtlinienentwurf II.

² Ahndung von offener Homosexualität und öffentlicher Bekundungen zur Abtreibungsfrage, die der kirchlichen Lehre widersprechen.

³ Unterschriftenaktion der Gewerkschaft ver.di, epd-Dok 35/2004, 31.

⁴ Unterschriftenaktion des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers, <http://www.gamav.de/archiv/2004/unterschriftloyal.htm>.

⁵ Michael Haspel, Die kirchenrechtliche Regelung der Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der EKD und ihres Diakonischen Werkes aus theologischer Perspektive, epd-Dok 35/2004, 4-26.

über den Mitarbeitern treten zu lassen. *Drittens* sei ein strikt theologisches Verständnis des kirchlichen Dienstes in der Welt nicht mit dem für das kirchliche Arbeitsrecht zentralen Konzept der „Dienstgemeinschaft“ zur Deckung zu bringen; vielmehr sei im Bereich des Letzteren eine Differenzierung nach (Berufs-) Gruppen erforderlich, die mit abgestuften Loyalitätsanforderungen einhergeht.

Im Folgenden wird zunächst auf die unmittelbar einschlägigen verfassungsrechtlichen Vorgaben und auf die europäische Rechtsetzung hingewiesen (2.). Ich versuche dann einen Überblick über die hier interessierenden Normen des geltenden kirchlichen Arbeitsrechts im Vergleich zur EKD-Initiative zu geben (3.). Auf eine Skizze der ekklesiologischen und kirchentheoretischen Grundlagen (4.) folgen Überlegungen zum personellen Geltungsbereich kirchenspezifischer Anforderungen und zum Konzept der „Dienstgemeinschaft“ (5.). An die Ausführungen zur inhaltlichen Festlegung kirchenspezifischer Pflichten (6.) schließen sich Empfehlungen zur Überarbeitung des EKD-Richtlinienentwurfs an (7.).

2. Vorgaben der externen Rechtsentwicklung

Interpretiert man den EKD-Richtlinienentwurf II nicht vor dem Hintergrund einer „Hermeneutik des Verdachts“,⁶ so ist kaum zu bestreiten, dass die Initiativen zu einer Vereinheitlichung der kirchenspezifischen Berufsanforderungen in den Gliedkirchen der EKD und ihrem Diakonischen Werk v.a. durch zwei Vorgaben der externen („weltlichen“) Rechtsentwicklung angestoßen sind.

2.1. Die deutsche Verfassungsrechtsprechung

Nach deutschem Verfassungsrecht⁷ ist das Dienst- und Arbeitsrecht der Religionsgemeinschaften anerkannter Bestandteil ihres Selbstbestimmungsrechts, das den Kirchen gewährleistet, ihre eigenen Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV)). Dabei sind sie auf Grund der ergänzend garantierten Eigenschaft als Körperschaften des öffentlichen Rechts (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 5 WRV) befugt, die Dienstverhältnisse ihrer Amtsträger nach öffentlich-rechtlichen Grundsätzen zu ordnen. Unabhängig davon können sie sich kraft ihres Selbstbestimmungsrechts auch der Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen, das

⁶ „Disziplinierung von Mitarbeitenden“, „Mitgliederbindung mit arbeitsrechtlichen Mitteln“, „Zwangsmissionierung“ etc.

⁷ Vgl. u.a. Wolfgang Rübner, Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts. Die besondere Loyalitätspflicht im kirchlichen Dienst, in: HbStKR Bd 2, § 66, 2. Aufl. Berlin 1995, 901-926; Ulrich Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht. Handbuch, Frankfurt a.M. 2002, 87ff; Reinhard Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, 4. Aufl. München 2003, § 1f.

kirchenspezifische Anforderungen umfasst. In diesem Fall erlangen kirchliche Arbeitsverhältnisse jedoch weder einseitig die Qualität kirchlichen Rechts, noch gilt etwa umgekehrt, dass die Kirchen dann das Selbstbestimmungsrecht über ihre eigenen Angelegenheiten verlieren. Schließen die Kirchen privatrechtliche Arbeitsverträge ab, so findet auf diese – als „schlichte Folge einer Rechtswahl“ – grundsätzlich staatliches Arbeitsrecht Anwendung, ohne dass deshalb „die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das spezifisch Kirchliche, das kirchliche Proprium“ in Frage gestellt werden darf.⁸ Vielmehr gibt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht den Ausschlag für die Frage, wie die im allgemeinen Arbeitsrecht gebrauchten unbestimmten Rechtsbegriffe⁹ auszufüllen sind.

Der aus Anlass eines Streitfalls aus dem katholischen Bereich getroffenen Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juli 1985 zufolge ist es dem weltanschaulich-neutralen Staat nicht nur verwehrt, von sich aus festzustellen, welches die aus der kirchlichen Lehre folgenden inhaltlichen Maßstäbe für Loyalitätspflichten der Beschäftigten sind, und was als Verstoß gegen sie aufzufassen ist; er muss sich darüber hinaus auch eines Urteils darüber enthalten, welche beruflichen Tätigkeiten spezifisch kirchlicher Natur sind bzw. sich in abstuftbarer Nähe oder Ferne zum kirchlichen Auftrag befinden.¹⁰ Begünstigt durch die Kirchenautonomie sind nach ständiger Rechtsprechung nicht nur die Kirchen selbst, sondern alle „der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck und ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen“.¹¹

Somit können die Religionsgemeinschaften der religiösen Dimension ihres Wirkens auch im caritativ-diakonischen Bereich Rechnung tragen. Allerdings bleibt das religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmungsrecht ein solches der verfassten Kirchen und geht nicht auf die ihnen zugeordneten Einrichtungen über; den Kirchen steht es frei, welche Einrichtungen sie am Schutz der Kirchenautonomie teilhaben lassen. Soweit sie dies tun, liegt die Kompetenz zur Festlegung kirchenspezifischer beruflicher Anforderungen, die dann von den staatli-

⁸ BVerfG 70, 138 (165).

⁹ Z.B. § 626 BGB: Kündigung „aus wichtigem Grund“, „Unzumutbarkeit“ der Fortsetzung des Dienstverhältnisses.

¹⁰ Die verfassten Kirchen haben die Befugnis, im Rahmen des Arbeitsrechts eigenständig und verbindlich festzulegen, „was ‚die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert‘, was ‚spezifisch kirchliche Aufgaben‘ sind, was ‚Nähe‘ zu ihnen bedeutet, welches die ‚wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre‘ sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine ‚Abstufung‘ der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit.“ (BVerfGE 70, 138 [166]).

¹¹ BVerfG 70, 138 (162).

chen Arbeitsgerichten zu Grunde zu legen sind, zur Gänze bei den verfassten Kirchen selbst, die dabei freilich durch das für alle geltende Gesetz beschränkt sind, d.h. in diesem Fall durch das Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG), die guten Sitten (§ 138 Abs. 1 BGB), den *ordre public* (Art. 6 Einföhrungsgesetz zum BGB)¹² sowie die Arbeitsschutzgesetze.

Auch wer diese Kompetenzzuweisung seitens des religionsneutralen Staates für zu weitgehend hält, muss einräumen, dass aus ihr ein Gestaltungsauftrag an die Kirchen folgt, der ausgefüllt werden muss – und zwar sowohl um der Erwartungssicherheit der Mitarbeitenden willen, wie auch im Interesse einer Regelung, die dem kirchlichen Auftrag angemessen ist.

2.2. Einwirkungen durch europäische Rechtsetzung

a) Auf europarechtlicher Ebene hat der Rat der Europäischen Union auf der Grundlage von Art. 13 EG-Vertrag am 27.11.2000 die Richtlinie 2000/78/EG als arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsrichtlinie erlassen, die in die mitgliedstaatlichen Rechtsordnungen umzusetzen ist. „Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“ (Art. 1). Von den in Art. 2 näher bestimmten Diskriminierungsverboten lässt Art. 4 Ausnahmen zu, wobei Abs. 2 eine Spezialregelung für Kirchen und Weltanschauungsgemeinschaften darstellt.¹³ Die partielle Exemption der Kirchen vom Diskriminierungsverbot basiert rechtsethisch auf dem Gedanken, dass das Ethos einer Überzeugungsgemeinschaft, die Trägerin der menschenrechtlichen Religionsfreiheit ist, ein relevanter Gesichtspunkt für gerechtfertigte Ungleichbehandlung sein kann. Diese wird durch die Bestimmung in dreifacher Hinsicht präzisiert:

Zunächst nimmt Art. 4 Abs. 2 Satz 1 die Ungleichbehandlung wegen des Merkmals der Nicht-Zugehörigkeit zur eigenen Religion oder Weltanschauung vom Diskriminierungsverbot aus. Für berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen

¹² BVerfG 70, 138 (168).

¹³ Vgl. dazu v.a. Peter Hanau/Gregor Thüsing, Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht. Bestandsaufnahme und Perspektiven, Baden-Baden 2001; Harald Schliemann, Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht. Kooperation oder Konfrontation?, in: Martin Dabrowski/Gerhard Robbers (Hg.), Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht, Münster 2003, 19-44; Jacob Jousen, Die Folgen der europäischen Antidiskriminierungsverbote für das kirchliche Arbeitsrecht, RdA 2003/Heft 1, 32-39; Detlef Kehlen, Europäische Antidiskriminierung und kirchliches Selbstbestimmungsrecht. Zur Auslegung von Art. 13 EG und Art. 4 der Richtlinie 2000/78/EG, Frankfurt a.M. 2003; Michael Germann/Heinrich de Wall, Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht, in: Rüdiger Krause/Winfried Veelken/Klaus Vieweg (Hg.), Recht der Wirtschaft und der Arbeit in Europa. Gedächtnisschrift für W. Blomeyer, Berlin 2004; 549-577; Christoph Link, Antidiskriminierung und kirchliches Arbeitsrecht, in: Krause/Veelken/Vieweg, ebd., 675-690.

und Weltanschauungsgemeinschaften ist somit eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung durch den Arbeitgeber dann zulässig, wenn die Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers „nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“. – Sodann schließt Art. 4 Abs. 2 Satz 2 aus, dass die erlaubte Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion auf Diskriminierungen aus anderen Gründen (also der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung) ausgedehnt wird. – Schließlich erlaubt Art. 4 Abs. 2 Satz 3, dass die Kirchen und ihnen zugeordneten Organisationen „im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinn des Ethos der Organisation verhalten“, sofern die Bestimmungen der Antidiskriminierungsrichtlinie „im [Ü]brigen eingehalten werden“.

b) Die Tragweite dieser Bestimmungen für den in der deutschen Rechtsprechung anerkannten Umfang des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts ist in der juristischen Fachdiskussion umstritten:

Die Antidiskriminierungsrichtlinie setzt im gesamten Art. 4 Abs. 2 eine funktionsspezifische Differenzierung „nach Art der Tätigkeit“ voraus. Abstufungen dieser (oder anderer) Art vorzunehmen (oder auch nicht vorzunehmen) sowie über deren „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte“ Anforderungen zu befinden, fällt nach deutscher Verfassungsrechtsprechung ausschließlich in die Kompetenz der Kirchen. Wer nun davon ausgeht, es sei auch im europäischen Gemeinschaftsrecht spätestens in Verbindung mit dem Erwägungsgrund Nr. 24 der Antidiskriminierungsrichtlinie (und der darin in Bezug genommenen Erklärung Nr. 11 der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam¹⁴) anerkannt, dass die Mitgliedstaaten die Kompetenz hierzu bei den Kirchen belassen dürfen, kann zu dem Ergebnis gelangen, „dass die arbeitsrechtliche Ordnung der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland gemeinschaftsfest ist“¹⁵. Dies wird dann – trotz Art. 4 Abs. 2 Satz 2 – z.B. auch für die generelle (nicht nur tätigkeitsbezogene) Unvereinbarkeit praktizierter Homosexualität mit einem Dienst in der katholischen Kirche angenommen.

Gegen die These von der „Gemeinschaftsfestigkeit“ des deutschen kirchlichen Arbeitsrechts stehen aber z.T. erheblich zurückhaltendere Stimmen, die – ungeachtet fehlender staatskirchenrechtlicher Kompetenzen des europäischen Gemeinschaftsrechts – bezweifeln, dass sich die deutsche Judikatur im vollen Umfang

¹⁴ „Die Europäische Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht. Die Europäische Union achtet den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften in gleicher Weise.“

¹⁵ Richardi (Anm. 7), § 1 Rn. 38; im Ergebnis übereinstimmend: Hanau/Thüsing (Anm. 13); Jousen (Anm. 13), 36f.

gegenüber der europäischen Rechtsentwicklung durchhalten lässt.¹⁶ Solche Skepsis sei schon deshalb angebracht, weil die menschenrechtliche Garantie der (auch kollektiven) Religionsfreiheit (Art. 9 Abs. 1 Europäische Menschenrechtskonvention) nur den Kern des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, nicht aber alle weitergehenden institutionellen Gewährleistungen im Sinn der korporativen Religionsfreiheit umfasse.¹⁷ Ferner bedeute das in Art. 4 Abs. 2 Satz 3 RL 2000/78/EG den Kirchen zugestandene Recht, spezifische Loyalitätserwartungen an ihre Mitarbeiter zu adressieren, nicht, dass ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen zu Loyalitätsverletzungssanktionen umdefiniert werden dürfen; insofern komme auch hinsichtlich der Loyalitätspflichten im kirchlichen Arbeitsrecht das Problem der tätigkeitsbezogenen Abstufung wieder ins Spiel.¹⁸ Dies wirft die Frage auf, ob es auch nicht vom religiösen Ethos geprägte Dienste in der Kirche gibt. Sehr weitgehend ist die Prognose, die Regelung des Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG laufe im Grunde nur auf einen weit gefassten religiösen Tendenzschutz hinaus.¹⁹ Dies würde bedeuten, dass nicht die tendenzgeschützte Kirche nach ihren eigenen Maßstäben, sondern das staatliche Gericht den Schutzbereich zu definieren hat, der dann vom Tendenzbezug des jeweiligen Arbeitnehmers abhinge.²⁰ Damit sei fraglich, ob eine Kündigung bei Kirchenaustritt für *alle* Mitarbeiter(gruppen) Bestand haben könnte.²¹ Harald Schliemann spitzt das Problem auf die Frage zu, inwieweit unter dieser Prämisse die caritativ-diakonischen Einrichtungen, die aus EG-Sicht zunächst einmal als am Wirtschaftsleben beteiligte Dienstleister und Wettbewerber in den Blick kommen, überhaupt noch am Tendenzschutz partizipieren – insbesondere dann, wenn die Kirchen selbst nicht auf eine hinreichende Zahl religiös gebundener Mitarbeiter im Bereich der tätigen Nächstenliebe achten.²²

Folgt man vorsichtshalber der skeptischeren (übrigens nicht zuletzt von Juristen protestantischer Provenienz vorgetragenen) Lesart, so verlangt die Antidiskriminierungsrichtlinie von den Religionsgemeinschaften noch einmal in anderer Weise als die deutsche Verfassungsrechtsprechung „eine (Selbst-)Vergewisserung ihrer Grundsätze“.²³ Die Kirchen dürften gut beraten sein, die spezifischen Pflichten ihrer Arbeitnehmer(innen) von sich aus so zu kodifizieren, dass erkennbar wird, inwiefern diese Anforderungen als „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte“

¹⁶ Kehlen (Anm. 13); Link (Anm. 13); Schliemann (Anm. 13). Vgl. ferner Hans-Michael Heinig, Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften. Studien zur Rechtsstellung der nach Art. 137 Abs. 5 WRV korporierten Religionsgesellschaften in Deutschland und in der EU, Berlin 2003.

¹⁷ Zusammenfassend Kehlen (Anm. 13), 204ff.

¹⁸ Kehlen (Anm. 13), 198f; Link (Anm. 13), 688.

¹⁹ Schliemann (Anm. 13).

²⁰ Vgl. zum Tendenzschutz Rüfner (Anm. 7), 905f; Richardi (Anm. 7), § 6 Rnr. 25ff, § 16 Rnr. 25ff.

²¹ Kehlen (Anm. 13), 191f, 201.

²² Schliemann (Anm. 13), 34, 37f.

²³ Germann/de Wall (Anm. 13), 576f.

gelten können – und das jetzt nicht nur in der kirchlichen Binnenperspektive, sondern auch bezogen auf ihre Plausibilisierbarkeit nach außen.

3. Das geltende kirchliche Arbeitsrecht und die Initiativen zu einer EKD-Richtlinie – vergleichender Überblick

3.1. Die katholische Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Die Deutsche Katholische Bischofskonferenz hat dem in der erwähnten Leitescheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1985 enthaltenen „Imperativ“ des Staatskirchenrechts²⁴ mit ihrer „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 22. Sept. 1993 (GrOkathK) entsprochen.²⁵ Darin wird als Voraussetzung für die Begründung des Arbeitsverhältnisses von allen in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen verlangt, „dass sie die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen“; „pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben“ können nur einer Person übertragen werden, die der katholischen Kirche angehört (Art. 3 Abs. 1 u. 2).

Im übrigen wird eine deutlich differenzierte Abstufung der „Loyalitätsobliegenheiten“ vorgenommen, die hauptsächlich an der Konfessionszugehörigkeit orientiert ist:

- Von katholischen Mitarbeitern²⁶ wird erwartet, dass sie „die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten“. Von Mitarbeitern im pastoralen und erzieherischen Dienst sowie solchen, die auf Grund einer *Missio canonica* tätig sind oder leitende Funktionen ausüben, wird darüber hinaus das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verlangt (Art. 4 Abs. 1).

²⁴ Heiner Marré, Zur Loyalität im Dienst der Kirche. Das Staatskirchenrecht als Imperativ, ThGl 78, (1988), 397-414.

²⁵ Vgl. die folgenden Verweise im Text. Abgedruckt in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Erklärung der deutschen Bischöfe / Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (= GrOkathK) (Die deutschen Bischöfe 51), 9. Aufl. Bonn 2003, 15-21. Zur aktuellen Diskussion vgl.: Richard Puza, Die Amts- und Berufspflichten der kirchlich Bediensteten in Deutschland, ThQ 183, 2003, 39-70; Arnd Arntzen, Loyalität und Loyalitätsprobleme in kirchlichen Arbeitsverhältnissen. Eine Analyse des teilkirchlichen deutschen Arbeitsrechts und neuerer Leitungskonzepte im Caritasbereich, Bochum 2003; Klaus Lüdicke, Loyalität und Arbeitsverhältnis im Kirchendienst, in: Friedhelm Hengsbach/Ansgar Koschel (Hg.), 10 Jahre Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Eine Bestandsaufnahme, Frankfurt a.M. 2004, 84-101; Andreas Weiß, Die Loyalität der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst. Zur Festsetzung der Loyalitätsobliegenheiten in der Grundordnung, in: Hengsbach/Koschel (Hg.), 36-42; Eva Maria Öing, Loyalitätsbindungen des Arbeitnehmers im Dienst der katholischen Kirche, jur. Diss. Osnabrück 2004.

²⁶ Soweit im Folgenden aus stilistischen Gründen nicht immer die inklusive Sprache beibehalten wird, ist die weibliche Form stets mitgemeint.

- Nichtkatholische christliche Mitarbeiter sollen „die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen“ (Art. 4 Abs. 2).
- Nichtchristliche Mitarbeiter müssen bereit sein, ihre „Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen“ (Art. 4 Abs. 3).
- Alle Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen und dürfen „in ihrer persönlichen Lebensführung die Glaubwürdigkeit der Kirche [...] nicht gefährden“ (Art. 4 Abs. 4).

Verstöße gegen diese Obliegenheiten werden durch typische Regelbeispiele illustriert.²⁷ Bei Mitarbeitern im pastoralen, erzieherischen und leitenden Dienst kommen solche Verstöße generell als schwerwiegende Kündigungsgründe in Betracht (Art. 5 Abs. 3). Bei den anderen Gruppen hängt die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung von der Art ihrer Aufgabe und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung ab (Art. 5 Abs. 4). Der Austritt aus der katholischen Kirche gilt immer als Kündigungsgrund; eine kirchenrechtlich ungültige Ehe dann, wenn sie unter glaubwürdigkeitsbeeinträchtigenden Umständen geschlossen wurde (Art. 5 Abs. 5).

Die katholische Kirche geht damit von einem primär konfessionsbezogenen Abstufungsmodell aus, innerhalb dessen sie selbst zusätzlich nach Tätigkeitsart und Glaubwürdigkeitsbeeinträchtigung differenziert. Damit hat sie das ihr verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht nach ihren eigenen Maßstäben ausgefüllt, ohne seinen Spielraum vollständig auszuschöpfen; eine Ausnahme stellt allerdings die Normierung der in Art. 5 Abs. 5 genannten Kündigungsgründe dar, die offenbar als absolute zu verstehen sind.²⁸

3.2. Gliedkirchen der EKD und Diakonisches Werk

Auf evangelischer Seite ist es bislang nicht zu einer EKD-einheitlichen Regelung gekommen. Vielmehr regeln die Arbeits- bzw. Dienstvertragsordnungen oder Mitarbeitergesetze der kirchlichen Zusammenschlüsse, der Landeskirchen und des Diakonischen Werkes die Materie im Detail unterschiedlich:

a) Die *Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche* wird im Bereich der verfassten Kirchen meistens als Regelvoraussetzung für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses normiert.²⁹ Ausnahmen gelten bei bestimmten Arbeitsbereichen für

²⁷ „Kirchenaustritt“, „öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung)“, „schwerwiegende sittliche Verfehlungen“, „Abschluß einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe“, „Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind“.

²⁸ Den verfassungsrechtlichen Rahmen verlassen sieht hier Öing (Anm. 25), 146, 181.

²⁹ Z.B. § 1 Abs. 2 Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO.UEK) v. 28.11.2002: „Die Beschäftigung als Mitarbeiter nach dieser Ordnung setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus.“

Mitglieder anderer christlicher Kirchen.³⁰ Eine Ausnahme für Personen, die keiner christlichen Kirche angehören, sieht die Evangelische Landeskirche in Baden vor, „wenn sich ihr Dienst im Wesentlichen auf die Wahrnehmung von internen Aufgaben im Verwaltungs-, Wirtschafts- und Technischen Dienst beschränkt“.³¹ Teilweise kommen solche Ausnahmen auch dann in Betracht, wenn keine geeigneten Bewerber gefunden werden können³², oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen.³³ Der Kirchenaustritt oder „ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche darstellt“, gelten als wichtige außerordentliche Kündigungsgründe.³⁴

Die Evang.-Luth. Kirche in Bayern verzichtet auf eine generelle Normierung der Kirchenmitgliedschaft und verlangt als Voraussetzung für eine berufliche Mitarbeit zunächst nur, dass alle Mitarbeitenden „die kirchliche Prägung und Tätigkeit der Einrichtung anerkennen“.³⁵ Ähnlich heißt es in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD lediglich: „Der diakonische Dienst geschieht im Auftrag Jesu Christi. Wer sich aus anderen Beweggründen zu diesem Dienst bereit findet, ist Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit gleichen Rechten und Pflichten; sie bzw. er muss jedoch die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen“.³⁶

b) Auf weitergehende *Lebensführungspflichten* während des Arbeitsverhältnisses wird keineswegs durchweg Bezug genommen.³⁷ Soweit dies der Fall ist, wird meist generalklauselartig das Erfordernis festgehalten, dass das dienstliche und außerdienstliche Verhalten dem Auftrag der Kirche zu entsprechen habe.³⁸ In diesem Sinn formulieren auch die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD: „Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. Von den Mitgliedern dieser Dienstgemeinschaft wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für die Nächste und den Nächsten entspricht.“³⁹ Die Evangelische Landeskirche in Baden geht insofern weiter, als über die glaubwürdige Erfüllung des kirchlichen Auftrags hinaus die Bindung an „Schrift und

³⁰ Z.B. § 4 Abs. 2 MitarbeiterG.Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen i.d.F. v. 29.3.2001, KABL. S. 52.

³¹ DV-Rahmenordnung Baden i.d.F. v. 21.10.1994, Gesetz- und Verordnungsblatt (GVBl). S.176.

³² Z.B. MitarbAusnG.EkiR i.d.F. v. 13.1. 2005, KABL. S.66

³³ Z.B. § 3 Abs. 2 KG betr. die Genehmigung von Arbeitsverträgen. EKBO v. 15.11.1997, KABL. S.219.

³⁴ Z.B. § 18 DVO.EKD i.d.F. v. 1.7.1991, ABL.EKD 1992, S.53.

³⁵ § 2 Abs. 2 ARR Berufl.Mitarbeit.ELKB, KABL. Nr. 1/2001.

³⁶ § 1 Abs. 3 AVR-Diakonie.EKD.

³⁷ Z.B. nicht in LMG.Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens i.d.F. v. 26.4.2004, ABL. S. A89.

³⁸ Z.B. § 2 DVO.EKD.

³⁹ § 1 Abs. 2 AVR-Diakonie.EKD.

Bekenntnis und die Ordnung der Landeskirche“ erwartet wird; diese Bestimmung erfasst auch die Mitarbeiter des landeskirchlichen Diakonischen Werkes.⁴⁰

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Konfessionszugehörigkeiten (und auch Tätigkeiten) der Mitarbeiter hat die Evang.-Luth. Kirche in Bayern – formal in deutlicher Anlehnung an das katholische Abstufungsmodell – eine insgesamt differenziertere Regelung getroffen.⁴¹ Wie in der GrOkathK werden die Loyalitätsobligationen auch hinsichtlich der Verhaltensmerkmale genau abgestuft, wobei als übergeordnetes Kriterium die Konfessionszugehörigkeit zu Grunde gelegt wird:

- Der evangelischen Kirche angehörende Mitarbeiter sollen „Schrift und Bekenntnis anerkennen“. Mitarbeiter in Seelsorge, Unterweisung oder leitenden Funktionen sollen sich „in besonderer Weise darum bemühen, innerhalb und außerhalb des Dienstes christlichen Grundsätzen gerecht zu werden“ (§ 6 Abs. 2).
- Von anderen Christen (§ 4 Abs. 2: Angehörige der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen [ACK]) wird erwartet, dass sie „Schrift und Bekenntnis achten“ und „dazu beitragen, die Werte des Evangeliums in der Einrichtung zur Geltung zu bringen“ (§ 6 Abs. 3).
- Sofern ausnahmsweise nichtchristliche Mitarbeiter eingestellt werden (§ 4 Abs. 3), sollen diese „den kirchlichen Auftrag beachten“ (§ 6 Abs. 4).
- Für alle Mitarbeitenden gilt, dass sie sich loyal gegenüber der Evangelischen Kirche und ihrem Dienstgeber verhalten sollen (§ 6 Abs. 2-4).

Als schwerwiegende Loyalitätsverstöße, die eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen auslösen *können*, werden genannt: Kirchenaustritt, ein die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtendes Verhalten, kirchenfeindliches Verhalten einschließlich der Mitgliedschaft in entsprechenden Organisationen, schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen. Insbesondere bei Mitarbeitern in Seelsorge, Unterweisung oder leitenden Funktionen schließen die genannten Loyalitätsverstöße eine Weiterbeschäftigung aus (§ 7 Abs. 3 und 5).

c) Zusammenfassend ist für den evangelischen Bereich festzuhalten: Allgemein wird die Anerkennung der evangelischen Prägung kirchlicher und diakonischer Arbeit vorausgesetzt.

Nach einem in den meisten verfassten Kirchen zugrundegelegten *mitgliedschaftsbezogenen Regel-Ausnahme-Modell* gilt die Mitgliedschaft in der/einer evangelischen Kirche als generelle Regel, von der jedoch Ausnahmen zugunsten von Mitgliedern anderer christlicher Kirchen, im Einzelfall auch zugunsten von Personen gemacht werden können, die keiner christlichen Kirche angehören. Auf Loyalitätsverpflichtungen wird dann meist nur durch eine Generalklausel verwiesen.

⁴⁰ DV-Rahmenordnung Baden.

⁴¹ ARR Berufl. Mitarbeit. ELKB, KABL Nr.1/2001; darauf die Verweise im Text..

Nach dem in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern geltenden *konfessionsbezogenen Abstufungsmodell* werden die Voraussetzungen für die Mitarbeit offener gehalten, die Loyalitätsobliegenheiten während des Dienstverhältnisses jedoch präziser beschrieben – und zwar abgestuft nach Konfessionszugehörigkeit und (jedenfalls ansatzweise) nach Tätigkeitsart; bei Pflichtverletzungen kommt auch das Gewicht der Glaubwürdigkeitsgefährdung ins Spiel.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD begnügen sich mit einer offenen Umschreibung der Voraussetzungen zur beruflichen Mitarbeit und einer Generalklausel zu den Loyalitätspflichten.

3.3. Die EKD-Initiativen

Die Initiative zu einer EKD-Richtlinie bezüglich der Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie geht auf das Jahr 1995 zurück. Ein erster Entwurf aus diesem Jahr (EKD-Richtlinienentwurf I) folgte dem konfessionsbezogenen Abstufungsmodell;⁴² sein Wortlaut ist weitgehend in die Arbeitsrechtsregelung der Evang.-Luth. Kirche in Bayern aufgenommen worden. Die Ablehnung dieses Entwurfs durch die Mitarbeitenden hat dazu geführt, dass das Vorhaben offenbar erst vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf europäischer Ebene wieder aufgegriffen wurde.

Eine in der Arbeitsgruppe der Leitenden Juristen der EKD beratene Fassung⁴³ ist kaum verändert in den jetzt vorliegenden (gegenüber der Fassung von 1995 sehr viel knapper gehaltenen) EKD-Richtlinienentwurf II vom Februar 2004 eingegangen.⁴⁴

- Dieser setzt hinsichtlich der Grundlagen des kirchlichen Dienstes mit der im Bereich der verfassten evangelischen Kirchen seit geraumer Zeit üblichen Standardformel für die kirchliche Dienstgemeinschaft ein: „Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit.“ (§ 2 Abs. 1 Satz 1 u. 2).⁴⁵

⁴² Entwurf der Richtlinie für eine Ordnung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie sowie der Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland dazu (Stand 10.2.1995).

⁴³ Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werks (Entwurfsstand 19.8.2003; Az: 0340/1 und 2700/5.124-10).

⁴⁴ Darauf die folgenden Verweise im Text.

⁴⁵ Nahezu identisch ist der Wortlaut in Präambel MVG.EKD v. 6.11.1992 (EKD-Texte 45). Offener formuliert MVG.Diakonie v. 10.6.1988: „Diakonie geschieht wie aller kirchlicher Dienst unter der Verheißung und dem Auftrag des Evangeliums und setzt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auch bei verschiedenartigen Dienst- und Lebensformen voraus. Zu dieser Dienstgemeinschaft sollen alle Mitarbeiter verantwortlich beitragen.“

- Als Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gilt (nach der in § 3 Abs. 1 Satz 1 missglückten Formulierung), dass alle Mitarbeitenden „Schrift und Bekenntnis achten und wahren und ihrem Handeln zugrunde legen“.⁴⁶ Außerdem sollen sie im Regelfall der evangelischen Kirche angehören (§ 3 Abs. 1 Satz 2), was bisher für die Diakonie explizit nicht vorgesehen war. Bei Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Leitung oder Unterweisung zuzuordnen sind, soll, wenn nicht genügend geeignete evangelische Christ(inn)en gefunden werden können, die Mitgliedschaft in einer der ACK angehörenden Kirche genügen (§ 3 Abs. 2 Satz 2). Aus dieser Soll-Bestimmung folgt, dass im Einzelfall und bei Bedarf auch Personen eingestellt werden können, die keiner Kirche angehören. Allerdings gilt als für eine kirchliche Beschäftigung ungeeignet, wer aus der evangelischen Kirche (gegebenenfalls auch einer anderen ACK-Kirche) ausgetreten ist (§ 3 Abs. 3).
- Als Anforderung während des Arbeitsverhältnisses wird – neben loyalem Verhalten gegenüber der evangelischen Kirche als Arbeitgeber – erwartet, dass alle Mitarbeitenden (also auch die Nichtchristen) „dazu beitragen, das Evangelium in der Einrichtung zu bezeugen“. Eine der übernommenen Verantwortung entsprechende „inner- und außerdienstliche Lebensführung“ wird explizit nur von den Mitarbeitern in Verkündigung, Seelsorge und Leitung erwartet (§ 4 Satz 3). Diese Einschränkung steht allerdings in einer gewissen Spannung zu dem missglückten § 3 Abs. 1 Satz 1.
- Bei Verstößen gegen die genannten Anforderungen kommt als ultima ratio eine außerordentliche Kündigung in Betracht, insbesondere bei Kirchenaustritt oder einem „Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen“ darstellt (§ 5 Abs. 2).

Der EKD-Richtlinienentwurf II orientiert sich gegenüber der Version I stärker am mitgliedschaftsbezogenen Regel-Ausnahme-Modell und stellt sich in der Terminologie (Leitbegriff: „berufliche Anforderungen“) auf die europäische Antidiskriminierungsrichtlinie ein. Im übrigen hat die knappere Fassung von Version II gegenüber der sehr viel durchdachter formulierten Version I zu einigen problematischen und missverständlichen Sätzen geführt.

⁴⁶ Was hier Verwirrung erzeugt, ist die Kumulation von Verhaltensmerkmalen, die (am deutlichsten in § 6 ARR Berufl. Mitarbeit. ELKB) nur als Abstufung von „anerkennen“, über „achten“ (bzw. respektieren) zu „beachten“ einen Sinn ergeben.

4. „Kirche“ und „Diakonie“ – theologische und kirchentheoretische Grundlagen

Berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen partizipieren an der Realisierung des Auftrags der Kirche. Diese Feststellung erfordert eine Verständigung darüber, was unter den mehrdeutigen Begriffen „Kirche“ und „Diakonie“ zu verstehen und wie deren „Auftrag“ zu beschreiben ist.

4.1. Dreistufiger Kirchenbegriff

Vorab ist es geboten, im Begriff „Kirche“ drei Bedeutungsebenen (nicht zu trennen, aber) zu unterscheiden:⁴⁷ Nach evangelischem Verständnis ist „Kirche“ mit keiner erfahrbaren Sozialgestalt identisch, sondern bezeichnet *zunächst* im geistlichen, theologisch-dogmatischen Sinn die Gemeinschaft der Glaubenden, die ihren Ursprung im befreienden Zuspruch des Evangeliums und seiner durch den Heiligen Geist vermittelten existentiellen Gewissheit hat. Die solchermaßen geistlich konstituierte Gemeinschaft der Glaubenden, ihre „Gliedschaft“ am „Leib Christi“, ist menschlich unverfügbar und hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Grenzen verborgen.

Die Gemeinschaft der Glaubenden bleibt aber nicht ohne sichtbare Folgen. Diese manifestieren sich in den elementaren äußeren Handlungsvollzügen, die eine Glaubensgemeinschaft unverwechselbar als christlich kennzeichnen. Nach reformatorischem Sprachgebrauch steht der Ausdruck „Kirche“ (im Singular!) darum *zweitens* im liturgisch-ethischen Sinn für die signifikanten Praxisvollzüge bzw. Lebensäußerungen, durch die Christinnen und Christen auf den befreienden Zuspruch des Evangeliums antworten und ihm zu entsprechen versuchen.

Schließlich bezeichnet der Begriff „Kirche“ *drittens* im Rechtssinn die verfasste Kirche als partikularen christlichen Bekenntnisverband, der in der Realität nur im Plural existiert. Diese Kirchen im Rechtssinn sind als soziale Organisationen Mittel zur temporalen, quantitativen und qualitativen Koordination des Gemeinschaftshandelns von Christinnen und Christen. Unter Organisation sei hier die Zusammenordnung sozialer Handlungen zu einer Wirkeinheit verstanden, die eine

⁴⁷ Am klarsten herausgestellt wurde der dreistufige Kirchenbegriff von Albrecht Ritschl, Die Begründung des Kirchenrechtes im evangelischen Begriff von der Kirche, ZKR 8 (1869), 220-279 (= in: ders., Gesammelte Aufsätze, Freiburg/Leipzig 1893, 100-146); vgl. weiterführend Hans-Richard Reuter, Der Begriff der Kirche in theologischer Sicht, in: Gerhard Rau/Hans-Richard Reuter/Klaus Schlaich, Das Recht der Kirche I. Zur Theorie des Kirchenrechts, Gütersloh 1997, 23-75. Luther folgend – wenn auch mit problematischen Konsequenzen für den Rechtsbegriff des Kirchenrechts – arbeitet auch Johannes Heckel (Initia iuris ecclesiastici Protestantium, München 1950; ders., Lex Charitatis. Eine juristische Untersuchung über das Recht in der Theologie Martin Luthers, 2. Aufl. Köln/Wien 1973, 354ff) mit einem dreischichtigen Kirchenverständnis: *ecclesia spiritualis, ecclesia universalis, ecclesia particularis*. Zu Luther vgl. jetzt Gudrun Neebe, Apostolische Kirche. Grundunterscheidungen in Luthers Kirchenbegriff unter besonderer Berücksichtigung seiner Lehre von den *notae ecclesiae*, Berlin/New York 1997.

Abgrenzung des Kreises der Mitwirkenden erlaubt und die rational, d.h. nach selbstgesetzten Regeln konstruiert ist.⁴⁸ Organisationssoziologischen Einsichten zufolge ist des Näheren die Interdependenz dreier Faktoren bestimmend, nämlich: „Programm“ (*was* ist Zweck und Aufgabe der Organisation?), „Personal“ (*wer* ist auf Grund welcher persönlicher Merkmale zur Aufgabenerfüllung geeignet?) und „Struktur“ (*wie* ist die Organisationsform i. e. S. beschaffen?). Außerdem sind Organisationen im Allgemeinen durch die nichtkontingente Verknüpfung zweier kontingenter Sachverhalte gekennzeichnet, nämlich die Entscheidung über die Mitgliedschaft und die Festlegung von Struktur und Programm.⁴⁹ Daran jedoch, dass die Kirchen in ihrer geistlichen Tiefendimension nicht durch eine rein freiwillliche Entscheidung über Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit konstituiert sind und ihre Struktur und ihr Programm nur in dem Maße als variabel gelten können, als ihre signifikanten Praxisvollzüge gewahrt bleiben, zeigt sich die nur begrenzte Organisierbarkeit von Kirchen. In soziologischer Sicht kann man die Selbstverwaltungs- und Korporationsrechte der Religionsgemeinschaften aus Art. 140 GG i.V. mit Art. 137 WRV durchaus als legitimen Ausgleich dafür verstehen, dass die Kirchen über ihr „Programm“, ihre geistlich-religiös begründeten „Verbandszwecke“ nicht frei verfügen und sie nicht ins Belieben ihrer Mitglieder stellen können.

4.2. Grundvollzüge der Kirche

Die Gesamtheit der für die Christenheit signifikanten Praxisvollzüge wird heute in den reformatorischen Kirchen meist in biblischer Terminologie unter dem Doppelaspekt von „Zeugnis und Dienst“ umschrieben.⁵⁰ In diesem Zusammenhang wird hervorgehoben, dass sich „Zeugnis“ und „Dienst“ „nicht auf zwei Bereiche“, sondern „auf zwei Aspekte“ der Glaubenspraxis beziehen.⁵¹ Deutlicher lassen sich Unterscheidung und Zusammengehörigkeit beider Aspekte vielleicht in der handlungstheoretischen Differenzierung von darstellendem und wirksamem Handeln fassen:⁵² Im darstellenden Handeln findet das Selbst- und Weltverständnis einer Gemeinschaft unmittelbar Ausdruck; Wirkhandlungen hingegen greifen durch effektive Mittelwahl Zwecke realisierend in die Wirklichkeit ein.

⁴⁸ Vgl. Niklas Luhmann, Art. Organisation I. HWP VI, 1326-28.

⁴⁹ Vgl. Niklas Luhmann, Die Organisierbarkeit von Religionen und Kirchen, in: Jakobus Wössner (Hg.), Religion im Umbruch. Soziologische Beiträge zur Situation von Religion und Kirche in der gegenwärtigen Gesellschaft, Stuttgart 1972, 245-285, 278f.

⁵⁰ Vgl. Leuenberger Konkordie 11, 13, 29, 36.

⁵¹ Leuenberger Kirchengemeinschaft/ Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa (Hg.), Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit (Leuenberger Texte 1), Frankfurt a.M. 1995, 31.

⁵² Vgl. zum Folgenden (terminologisch im Anschluss an die Handlungstheorie Friedrich Schleiermachers, Die christliche Sitte nach den Grundsätzen der evangelischen Kirche im Zusammenhange dargestellt [SW I/12], 2. Aufl. Berlin 1884): Hans-Richard Reuter, Die Bedeutung der kirchlichen Dienste, Werke und Verbände im Leben der Kirche, PTh 85 (1996), 33-50; ders., Der Begriff der Kirche in theologischer Sicht (Anm. 47), 57ff.

Dabei bleibt aber auch intentional darstellendes Handeln als soziales Faktum nie ohne (indirekte) Wirkungen; ebenso eignet jedem intentional wirksamen Handeln indirekt ein Moment der Darstellung, d.h. der Symbolisierung des Selbst- und Wirklichkeitsverständnisses der Gemeinschaft.

Von hier aus kann man sagen: Primär und unverwechselbar kommt die Glaubensgemeinschaft in der Feier des Gottesdienstes, also im liturgischen Handeln einer versammelten Gemeinde zur *Darstellung*. Deshalb sind Wortverkündigung und Feier der Sakramentsdarbietung nach reformatorischem Bekenntnis⁵³ die unverwechselbaren Kennzeichen der Christenheit als darstellender Handlungsgemeinschaft und in diesem Sinn die *expliziten notae ecclesiae*, die jede verfasste Kirche zu garantieren hat.

Die reformatorische Tradition kennt aber über die expliziten notae ecclesiae im Bereich des darstellenden Handelns hinaus auch *implizite Kennzeichen*, die sich auf das *wirksame Handeln* der Christenheit in der Welt beziehen.⁵⁴ Luther hat dafür die christliche Lebensführung gemäß der zweiten Tafel des Dekalogs herangezogen – allerdings vor dem zeitbedingten Hintergrund einer christlichen Gesellschaft und bezogen auf die in seiner Ständelehre vorgezeichneten sozialen Abhängigkeitsverhältnisse. Unter den Bedingungen einer differenzierten Gesellschaft erscheint es angemessener, auch die elementaren Lebensäußerungen der Christenheit, die auf die wirksame Sozialgestaltung abzielen, in den darstellenden Grundvollzügen der Glaubensgemeinschaft (Wortverkündigung, Taufe und Herrenmahl) verankert zu sehen. Von daher sind für jedes wirksame Gemeinschaftshandeln von Christinnen und Christen die folgenden Dimensionen unverzichtbar:

- In Korrespondenz zur Wortverkündigung, die ihrerseits auf ein personales Bildungsgeschehen zielt: die Teilnahme an den *Bildungsprozessen* der Gesellschaft.
- In Korrespondenz zur Taufe, die symbolisiert, dass jedem Menschen eine unverlierbare Würde zukommt: die Teilnahme am *Gerechtigkeitshandeln* und der Rechtspraxis der Gesellschaft.
- In Korrespondenz zur Feier des Herrenmahls, die das Solidaritätsethos der christlichen Gemeinschaft ausdrückt: die *Praxis solidarischer Hilfe*.

Bildungs-, Gerechtigkeits- und Hilfehandeln sind somit implizite, aber unverzichtbare Kennzeichen der „Kirche“. Damit ist gemeint, dass alle drei Praxisformen – noch vor ihrer Institutionalisierung durch die verfassten Kirchen – Grunddimensionen des Gemeinschaftshandelns von Christinnen und Christen sind. Von ihrer freien wie von ihrer durch die verfassten Kirchen organisierten

⁵³ Confessio Augustana (CA) Art. VII (BLSK 59f).

⁵⁴ Wolfgang Huber (Kirche in der Zeitenwende, Gesellschaftlicher Wandel und Erneuerung der Kirche, Gütersloh 1998, 157ff) ist dem inhaltlich, jedoch mit der terminologischen Unterscheidung von „primären“ und „sekundären“ Kennzeichen der Kirche gefolgt.

Gestalt gilt, dass die Christenheit auf diesen Handlungsfeldern etwas tut, was auch von Nichtchristen und mit ihnen gemeinsam getan werden kann.⁵⁵

4.3. Kirchliche Identität und diakonische Realität

Die EKD versteht auch die organisierte Diakonie als „Wesens- und Lebensäußerung der Kirche“.⁵⁶ Dies geschieht im Sinn des Postulats zu Recht, allerdings stößt die ekklesiologische Maxime der Einheit von Zeugnis und Dienst im Rahmen des kirchlich organisierten Hilfehandelns auf besondere Schwierigkeiten. Denn es erfolgt in der Bundesrepublik Deutschland nur zum geringsten Teil als Kommunitäten-, Vereins- oder auch nur Gemeindediakonie, d.h. als eine Zuwendung einzelner Mitglieder der christlichen Gemeinde zu den Hilfsbedürftigen unter ihnen, die als integraler Teil religiöser Praxis erfahren werden kann. Die organisierte Diakonie ist nicht nur im Kontext Kirche verortet; sie ist ebenso Teil eines sozialstaatlichen Arrangements, das über das Subsidiaritätsprinzip den Vorrang der Wohlfahrtsverbände bei der sozialen Leistungserbringung absichert und die Verbände in den Rang sozialpolitischer Akteure erhebt.

In protestantischer Perspektive ist sowohl die subsidiäre Reduktion staatlicher (All-) Zuständigkeit wie auch die subsidiäre Assistenz zugunsten eines Wohlfahrtspluralismus, der die weltanschaulich-kulturelle Vielfalt der gesellschaftlichen Kräfte (erkennbar!) widerspiegelt, sozialetisch wohlbegründet. Auch widerspricht die Teilnahme der Diakonie an der gesamtgesellschaftlichen Wohlfahrtsproduktion als solche keineswegs dem kirchlichen Auftrag – ist sie doch Konsequenz des Gedankens, dass die Kirche in Zeugnis und Dienst als „Kirche für andere“ (D. Bonhoeffer) zu existieren hat. So wie sie „durch Predigt und Sakrament die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten [hat] an alles Volk“,⁵⁷ so ist sie – nach dem Beispiel des barmherzigen Samariters – mit ihrem Hilfehandeln prinzipiell an jeden Menschen gewiesen, der ihr unabhängig von Herkunft und religiösem Bekenntnis zum hilfsbedürftigen Nächsten werden kann. Nach derselben diakonischen Urerzählung besteht sogar ein Primat der Wirkung der Hilfe vor dem Motiv, so dass im Notfall die Frage nach der Herkunft auch des Helfenden zurücktritt. Schließlich ist die Bejahung einer *sozialpolitischen* Rolle der Diakonie der Einsicht geschuldet, dass soziales Hilfehandeln im Licht des modernen Menschenrechtsdenkens *und* des biblischen Ethos nicht auf Taten individueller Barmherzigkeit verkürzt werden darf, sondern nach Prinzipien sozialer Gerech-

⁵⁵ Vgl. Martin Luther, Von den Konziliis und Kirchen, WA 50, 509-653 (643.28f): „[...] weil auch etliche Heiden sich in solchen wercken geübt und wol zu weilen heiliger scheinen, weder die Christen [...]“

⁵⁶ Art. 15 Abs. 1 Grundordnung der EKD (GO.EKD). Einen Durchblick durch die komplexen, diesem Programmsatz empirisch korrespondierenden Strukturen gibt im Konfessionsvergleich Berthold Broll, Steuerung kirchlicher Wohlfahrtspflege durch die verfaßten Kirchen, Gütersloh 1999.

⁵⁷ Barmer Theologische Erklärung VI. These.

tigkeit und mit der Erwartungssicherheit des Rechts erfolgen soll.⁵⁸ Die Teilnahme der Diakonie an der gesamtgesellschaftlichen Sozialversorgung schließt deshalb eine dezidiert sozialanwaltliche Funktion für die „Mühseligen und Beladenen“ jedweder Provenienz ein.

Die funktionale Integration von impliziten Grundvollzügen der Kirche in die allgemeinen Gemeinwohlaktivitäten ist jedoch nicht ohne Probleme für ihr Profil. Die Kirche erbringt hier Leistungen für andere gesellschaftliche Teilsysteme, die es erfordern, „sich Fremdorientierungen zu unterstellen, um ankommen zu können“.⁵⁹ Dies gilt für die Diakonie als Organisation in besonderem Maße:⁶⁰

Erstens hat die (dank sozialstaatlicher Refinanzierung starke) Expansion der diakonischen Arbeitsfelder in den letzten Jahrzehnten zu einem exponentiellen Wachstum des Personalbedarfs geführt. Konnte die Mitarbeiterschaft herkömmlich – den vereinsdiakonischen Anfängen im 19. Jahrhundert entsprechend – aus den diakonischen Berufen rekrutiert werden, die dem christlichen Nächstendienst qua Berufung verpflichtet waren, so zwangen die Rahmenbedingungen der Sozialstaatsdiakonie in großem Stil zur Einstellung von Personal, das oft eine nur geringe Identifikation mit dem christlichen Programm der Diakonie aufweist.

Zweitens sind die Sozialberufe Vorreiter in der Entwicklung neuer Professionen – d.h. von Berufen, die sich auf der Grundlage eines spezifischen fachlichen Wissens anspruchsvollen Sachthematiken zu stellen haben, diese wegen ihrer existentiellen Relevanz auf der Beziehungsebene bearbeiten, und die die Standards ihrer beruflichen Tätigkeit autonom kontrollieren.⁶¹ Die (notwendige) Professionalisierung des Personals, die Betonung eigenverantworteter Fachlichkeit und die Orientierung an arbeitgeber-unspezifischen, wohl aber professionstypischen Standards sind weitere Faktoren dafür, dass Fragen der Wertbindung und des christlichen Engagements der Mitarbeiterschaft zurücktraten.

Diese Tendenz wurde *drittens* verstärkt durch die Übernahme sozialer Einrichtungen und ihres Personals in den Ländern der ehemaligen staatsatheistischen DDR in kirchliche Trägerschaft. Nach der Statistik der Diakonie standen zum 1.1.1994 in Deutschland insgesamt 370.000 Mitarbeiter(innen) im diakonischen

⁵⁸ Vgl. z.B. Hans-Richard Reuter, Politische Freiheit und soziale Gerechtigkeit. Ethische Aspekte der Sozialstaatlichkeit, in: Joachim Mehlhausen (Hg.), Recht – Macht – Gerechtigkeit, Gütersloh 1998, 146-160.

⁵⁹ Niklas Luhmann, Funktion der Religion, Frankfurt a.M. 1977, 59.

⁶⁰ Vgl. statt anderer die Analysen bei Karl-Fritz Daiber, Diakonie und kirchliche Identität. Studien zur diakonischen Praxis der Volkskirche, Hannover 1988, bes. 111ff. Zur Situation der Wohlfahrtsverbände allgemein vgl. Thomas Rauschenbach/Christoph Sachße/Thomas Olk (Hg.), Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch, Frankfurt a.M. 1996.

⁶¹ Zur neueren Professionstheorie vgl. zusammenfassend Arno Combe/Werner Helsper (Hg.), Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Frankfurt a.M. 1996.

Dienst der evangelischen Kirche;⁶² davon waren 59,2% evangelisch, 22,7% katholisch, 17,1% konfessionslos. In Ostdeutschland waren 52,3% evangelisch, 5,3% katholisch und immerhin 41,5% konfessionslos. Die Anteile für Westdeutschland betragen: 60,3% evangelisch, 25,8% katholisch, 12,7% konfessionslos.

Viertens und neuestens stellt die forcierte Transformation der sozialen Sicherungssysteme, die den Sozialstaat zugunsten des Sozialmarkts zurücknimmt, auch das wohlbegründete sozialpolitische Selbstverständnis der kirchlichen Wohlfahrtsverbände samt ihrer Struktur in Frage: Das diakonisch-caritative Handeln steht vor der Zumutung eines Adressatenwechsels vom anspruchsberechtigten Bürger zum entweder leistungskräftigen Kunden oder aber bedürftigen Almosenempfänger; und die organisierte Diakonie ist mit dem Problem konfrontiert, wie sie sich weiterhin als sozialanwaltliche Organisation behaupten kann.

In idealtypischer Vereinfachung sind drei Möglichkeiten denkbar, mit der Spannung von kirchlicher Identität und diakonischer Realität umzugehen:⁶³ In einem *Konzentrationsmodell* würde die Diakonie – wie in den Anfängen – als Gemeindediakonie und in enger Anbindung an die Verkündigung als Innere Mission begriffen. Der sozialetische und gesellschaftsdiakonische Anspruch der Kirche wäre damit allerdings zurückgenommen. – In einem organisatorischen *Trennungsmodell* nähme die Diakonie den Ökonomisierungsdruck zum Anlass, ihre Einheit durch Teilung in einen wertgründierten sozialanwaltschaftlichen Verband und in einen betriebswirtschaftlich orientierten Unternehmensverband aufzugeben.⁶⁴ In der Folge würden auch wertbestimmte Konflikte mit den indifferenten Teilen der Mitarbeiterschaft entfallen. Damit wäre jedoch die Einheit von Zeugnis und Dienst aufgekündigt. – Erkennt man beides aus theologischen Gründen als Irrwege, so bleibt die Aufgabe bestehen, die bezeichnete Spannung in einem *Modell der offenen Kirche* auszuhalten, das nicht nur unterschiedliche individuelle Religiositätsstile und Motivlagen der Beschäftigten akzeptiert, sondern auch Nichtchristen zur Mitarbeit einlädt. Die kirchliche Identität muss dann „in einem bewusst offen gehaltenen Prozess immer neu gewonnen“ werden.⁶⁵ Daraus folgt aber die Notwendigkeit, auch durch rechtliche Rahmenbedingungen dazu beizutragen, dass die offene Kirche *Kirche* bleibt.

⁶² Diakonisches Werk der EKD (Hg.), Statistik der Mitarbeiter/innen im diakonischen Dienst, Statistische Informationen Nr.3/1996; neuere Angaben existieren leider nicht. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in Kirchen, Diakonie und Caritas wird heute auf 1,2 Mill. geschätzt; vgl. Schliemann (Anm. 13), 20.

⁶³ Vgl. Daiber (Anm. 60), 138ff.

⁶⁴ Zur neueren Diskussion (auch in der Caritas) vgl. u.a.: Werner Krämer/Karl Gabriel/Norbert Zöllner (Hg.), Neoliberalismus als Leitbild für kirchliche Innovationsprozesse? Arbeitgeberin Kirche unter Marktdruck, Münster 2000; Johannes Eurich, Nächstenliebe als berechenbare Dienstleistung. Zur Situation der Diakonie zwischen Ökonomisierung, theologischem Selbstverständnis und Restrukturierung, ZEE 49 (2005), 58-70.

⁶⁵ Daiber (Anm. 60), 139

5. Differenzierte „Dienstgemeinschaft“ – zum personellen Geltungsbereich kirchenspezifischer Anforderungen

Der EKD-Richtlinienentwurf II knüpft an den Gedanken der kirchlichen „Dienstgemeinschaft“ als maßgebliches, auch verfassungsrechtlich rezipiertes Prinzip für die Ordnung des kirchlichen Mitarbeiterrechts an. Das Konzept der „Dienstgemeinschaft“⁶⁶ soll zum Ausdruck bringen, dass alle in Einrichtungen der Kirche Mitarbeitenden in gleicher Weise und unabhängig von ihrer besonderen beruflichen Aufgabe dem religiös bestimmten Auftrag der Kirche verpflichtet sind; daraus folgt, dass die Erfüllung dieses gemeinsamen Auftrags in vertrauensvoller Zusammenarbeit geschehen soll und entsprechende (bereits ungeschriebene) Verhaltenserwartungen einschließt. Während die ältere kontroverse Diskussion zur „Dienstgemeinschaft“ vorwiegend den aus ihr abgeleiteten Konsequenzen für das kollektive Arbeitsrecht (Stichwort: Dritter Weg und Ausschluss des Streikrechts für kirchliche Mitarbeiter) gewidmet war, steht mit dem EKD-Richtlinienentwurf die Bedeutung des Konzepts für die Ausgestaltung der individualarbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten zur Debatte. Wesentliche Divergenzen im Verständnis der „Dienstgemeinschaft“ resultieren regelmäßig daraus, dass das Konzept von der subjektiven oder der objektiven Seite her ausgelegt werden kann.⁶⁷

5.1. Theologische Begründung im allgemeinen Priestertum

Die *Idee* der Dienstgemeinschaft ist theologisch im „Priestertum aller Gläubigen“ begründet.⁶⁸ Für das protestantische Verständnis ist maßgeblich, dass mit dieser Wendung Luther – in Abgrenzung gegen das römisch-katholische Amtspriestertum – den Dienst bezeichnet hat, mit dem *alle* Christinnen und Christen durch die Taufe betraut sind.⁶⁹ Die Verwendung des biblischen Topos vom allgemeinen

⁶⁶ Josef Jurina, Die Dienstgemeinschaft der Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes, ZevKR 29 (1984), 171-188; Heinrich Beyer/Hans G. Nutzinger (Hg.), Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft. Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen – Eine empirische Untersuchung, Bochum 1991; Karl-Fritz Daiber, Die diakonische Anstalt als Dienstgemeinschaft, WzM 44 (1992), 193-204; Wolfgang Lienemann, Kirchlicher Dienst zwischen kirchlichem und staatlichem Recht, in: Gerhard Rau/Hans-Richard Reuter/Klaus Schlaich (Hg.), Das Recht der Kirche III. Zur Praxis des Kirchenrechts, Gütersloh 1994, 495-530; Matthias Hirschfeld, Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche. Zur Legitimitätsproblematik eines Rechtsbegriffs, Frankfurt 1999; Germann/de Wall (Anm. 13).

⁶⁷ Vgl. das Referat zum innerkirchlichen Debattenverlauf seit 1976 bei Hirschfeld (Anm. 66), 69ff.

⁶⁸ Armin Pahlke, Kirche und Koalitionsrecht. Zur Problematik des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens, insbesondere des sog. Dritten Weges der Kirchen, Tübingen 1983, 41ff; Axel von Campenhausen, Die Verantwortung der Kirche und des Staates für die Regelung von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Bereich, Essener Gespräche 18 (1984), 9-39; Richardi (Anm. 7), § 4, Rnr. 10-17.

⁶⁹ Weil die Glaubenden durch die in der Taufe zugeeignete Rechtfertigung Anteil an Jesus Christus und seinem Priestertum gewinnen, gilt: „was ausz der Tauff krochen ist, das mag sich rumen, das es schon priester, Bischoff und Bapst geweyet sey“; Martin Luther, An den christlichen Adel deutscher Nation von des christlichen Standes Besserung (1520), WA 6, 404-469 (408). Vgl. zuletzt Harald

Priestertum betont zum einen die gleiche Priesterwürde aller Christen vor Gott, die darin besteht, dass alle zur direkten Gemeinschaft mit ihm berufen und zum direkten Zugang zu ihm im Gebet befähigt sind, zum andern die gleiche Vollmacht aller zum Priesterdienst, der zum Ziel hat, dem Nächsten die in Christus eröffnete Gottesbeziehung zu bezeugen und ihm so in seinem Christwerden (und damit wiederum: Priestersein) zu helfen.⁷⁰ Zum allgemeinen Priestertum gehören Luther zufolge Gebet, Fürbitte, Bezeugung des Evangeliums und der Gottesdienst im Alltag des christlichen Lebens.⁷¹

Das allgemeine Priestertum steht somit für die gleiche Würde und den gleichwertigen Dienst aller Getauften. Es bezieht sich auf die Christenheit als Taufgemeinschaft und gibt im paulinischen Sinn den vielfältigen Begabungen bzw. Charismen am „Leib Christi“ (1Kor. 12,12ff) Raum. Die Dienstgemeinschaftsidee des allgemeinen Priestertums ist eine strikt theologische Bestimmung, die nicht mit den Organisationsformen partikularkirchlicher Dienstverhältnisse gleichgesetzt werden darf. Denn die Dienstbarkeit des allgemeinen Priestertums entspringt der Freiheit eines Christenmenschen und folgt keiner äußeren Rechtspflicht.⁷² Ferner geht diese Freiheit zum Dienst keineswegs in den Arbeitsfeldern des organisierten kirchlichen Dienstes auf, sondern manifestiert sich dem reformatorischen Berufsgedanken zufolge auch und gerade dort, wo Christinnen und Christen „in der Vielfalt und Ordnung weltlicher Berufe handeln und damit ihrer geistlichen Berufung äußere Gestalt zu geben versuchen. [...] Der Dienst der Kirche geht weit über den kirchlichen Dienst hinaus.“⁷³ Entscheidend sind der subjektive Faktor der glaubensbestimmten Teilhabe am Leib Christi und das daraus hervorgehende *verrationalale* Handeln.

Mit dem allgemeinen Priestertum ist des Weiteren eine Aussage über Begründung und Zuordnung der innerhalb der Kirchenorganisation zu institutionalisierenden Ämter verbunden:⁷⁴ Alle in der Kirche (ob beruflich oder ehrenamtlich) wahrgenommenen Ämter stellen stets Ausdifferenzierungen des umfassenden Dienstes der Christenheit dar; sie „begründen keine Herrschaft des einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“⁷⁵ Auch das ordinierte Amt, das zur öffentlichen Wortverkündigung

Goertz, Allgemeines Priestertum und ordiniertes Amt bei Luther, Marburg 1997; ferner Hans-Martin Barth, Einander Priester sein. Allgemeines Priestertum in ökumenischer Perspektive, Göttingen 1990.

⁷⁰ Im Neuen Testament wird der Priestertitel im metaphorischen Sinn zur Bezeichnung Jesu Christi (vgl. Hebr 4-10) und aller Christen (IPetr 2,5 u. 9; Apk 1,6; 5,10 u. 20,6) gebraucht.

⁷¹ Vgl. WA 7, 57.25f; WA 8, 416.12-16, 420.10-26.

⁷² S. dazu Martin Luther, Von der Freiheit eines Christenmenschen, WA 7, 20-38.

⁷³ Lienemann (Anm. 66), 516f.

⁷⁴ Die amtstheologischen und -rechtlichen Fragen habe ich ausführlich behandelt in: Hans-Richard Reuter, Gutachten zum Pfarrerbild für eine Revision der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, April 2004, www.uni-muenster.de/Ethik/EKHN-Gutachten.pdf.

⁷⁵ Barmer Theologischen Erklärung IV. These.

und Feier der Sakramente berufen ist,⁷⁶ muss nach lutherischem Verständnis aus dem allgemeinen Priestertum der Getauften entwickelt werden: Um der guten Ordnung der öffentlichen Verkündigung und Sakramentsverwaltung willen gilt, dass die gleiche Vollmacht aller Getauften nicht mit dem gleichen Recht zur Ausübung dieser Vollmacht einhergeht, es zur Übertragung des Letzteren vielmehr einer ordentlichen Berufung bedarf.⁷⁷ Dass das ordinierte Predigtamt in der lutherischen Tradition als einziges geordnetes Amt herausgestellt worden ist, weil es in besonderer Weise für das geistliche Identitätszentrum der Kirche einsteht, bedeutet nicht, dass es nach menschlichem Recht keine anderen geordneten Ämter in der Kirche zu geben hätte: Solcher (ehren- und hauptamtlicher) Dienste bedarf es zum geordneten Zusammenwirken des Predigtamts mit Vertretern der Gemeinde (Älteste, Kirchenvorsteher, Synodale), zur Gestaltung des gottesdienstlich-darstellenden Handelns der Kirche (Kirchenmusiker, Küster) sowie im Blick auf das gesamte organisations- und gesellschaftsbezogen-wirksame Handeln der Kirche.⁷⁸ Dabei gilt: Durch alle Ämter in der Kirche soll das Evangelium bezeugt werden, jedoch besteht nur der Auftrag des Predigtamts (und der an ihm teilhabenden Dienste) explizit in der auf Glauben gerichteten öffentlichen Verkündigung. Demgegenüber besteht die eigene Würde aller anderen Dienste – darunter auch und gerade des christlichen Liebedienstes („Diakonat“) – darin, dass sie durch ihre Tätigkeit das Evangelium bezeugen, ohne *intentional* darauf abzielen, wiederum Glauben zu wecken und zu stärken.⁷⁹

Hier provoziert die in den EKD-Richtlinienentwurf II (§ 2 Abs. 1 Satz 1) übernommene traditionelle Standardformulierung („Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu *verkündigen*“) insofern Missverständnisse, als sie ein Immediatverhältnis zwischen der Verkündigung durch das Predigtamt und dem Tatzeugnis anderer Dienste suggeriert, das so nicht besteht.

Die aus dem allgemeinen Priestertum abgeleitete Dienstgemeinschafts*idee* lässt sich allerdings schon deshalb nicht umstandslos in einen Rechtsbegriff des partikularkirchlichen Mitarbeiterrechts überführen, weil dann nur getaufte Christen beschäftigt werden dürften.

5.2. Rechtlich-objektives Verständnis

Dem sucht eine andere Konzeption abzuwehren, die sich kirchenrechtlich durchgesetzt hat. Danach ist die „Dienstgemeinschaft“ dadurch konstituiert, dass alle in

⁷⁶ CA XIV (BSLK 66.10ff) i.V. mit CA VII (BSLK 60.1ff).

⁷⁷ Vgl. CA XIV; Martin Luther, WA 6, 408.11ff; ders., De captivitate Babylonica ecclesiae praeludium (1520), WA 6, 484-573 (566.26-30); ders., De instituendis, WA 12, 189.21-27; ders., Von den Konziliis und Kirchen (1539), WA 50, 633.6-8.

⁷⁸ Zu den berufsgeschichtlichen Aspekten vgl. Gerhard Buttler, Art. Kirchliche Berufe, TRE 19 (1990), 191ff.

⁷⁹ Vgl. Dorothea Wendebourg, Das Amt und die Ämter, ZevKR 45 (2000), 5-38.

kirchlichen Organisationen und Einrichtungen Mitarbeitenden durch ihre formal-arbeitsrechtliche Beziehung zur Kirche *objektiv* einer Wirkeinheit angehören, deren Zweck darin besteht, einen Teil des Auftrags der Kirche in der Welt zu erfüllen. Diese objektive Mitwirkung der Mitarbeiter am kirchlichen Auftrag ist unabhängig von ihren glaubensbestimmten Motivationen und Bindungen zu konstatieren; sie nimmt den Kooperationsverband der kirchlichen Mitarbeiterschaft von seiner *zweckerationalen* Seite her in den Blick. Dieses Verständnis klingt auch im zweiten Satz der evangelischen Standardformel an: „Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit.“ (§ 2 Abs. 1 Satz 2 EKD-Richtlinienentwurf II).

Ist aus dieser Warte „die Arbeit in den kirchlichen Einrichtungen objektiv eine Teilnahme an der Erfüllung des kirchlichen Auftrags“, so stellen sich jedoch Probleme ein, wenn z.B. von Jurina die „Dienstgemeinschaft“ im nächsten Schritt betrachtet wird als „ein objektives Strukturprinzip des kirchlichen Dienstes, das in vielfältiger Hinsicht Maßstabsfunktion besitzt, aus dem sich Anforderungen an die kirchlichen Mitarbeiter ergeben, dessen Gültigkeit aber nicht von seiner subjektiven Annahme durch die Mitarbeiter abhängt.“⁸⁰ Dass die Tätigkeit aller Mitarbeiter objektiv in einem Mittelverhältnis zum Zweck der Kirche steht, ist eine zunächst organisationslogisch folgerichtige Sicht. Sie wird aber überzogen, wenn sie zum Ansatzpunkt dafür genommen wird, das im Leitbild des christlichen Dienstes begründete Ethos in Rechtspflichten für die gesamte, aus Christen und Nichtchristen zusammengesetzte Mitarbeiterschaft zu übertragen. Damit wäre zwar eine Unterwerfung unter Loyalitätsanforderungen begründet, die Anknüpfung der „Dienstgemeinschaft“ an das Priestertum der Getauften und die frei aktualisierte Teilhabe am Leib Christi jedoch gekappt – die „Dienstgemeinschaft“ würde unterschiedslos zur Pflicht- und „Disziplinargemeinschaft“. Außerdem liegt gegenläufig dazu im Gedanken der Zweckbezogenheit der kirchlichen Dienste zugleich „der Keim zu einer Abstufung der Loyalitätsobliegenheiten nach der Nähe der Aufgaben zum Auftrag der Kirche“, so dass sich von daher unter der Hand eine Affinität zu Maßstäben ergibt, wie sie auch dem allgemeinen Tendenzschutz zu Grunde liegen.⁸¹

5.3. Möglichkeiten und Grenzen der Abstufung

Die beiden unterschiedlichen Konzepte der „Dienstgemeinschaft“ sind nicht einfach zur Deckung zu bringen. Erschlichene Identifizierungen von „Dienst der Kirche“ und „kirchlichem Dienst“ stoßen deshalb zu Recht auf breite theologische Kritik.⁸² Wenn die Kirche als Rechtsträger Anlass sieht, einerseits das ihr

⁸⁰ Jurina (Anm. 66), 174, 178. So auch die Mitglieder der kirchlichen Begleitgruppe in: Beyer/Nützing (Anm. 56), 312-322.

⁸¹ Auf diese beiden Probleme des rechtlich-objektiven Konzepts wird zutreffend hingewiesen von Germann/de Wall (Anm. 13), 563f.

⁸² Vgl. nur Daiber (Anm. 66); Lienemann (Anm. 66); Haspel (Anm. 5).

verfassungsrechtlich gewährte Selbstbestimmungsrecht voll auszuschöpfen, andererseits aber offene Kirche bleiben möchte, so ist es unvermeidlich, Gesichtspunkte aus beiden Konzepten zu kombinieren; jedoch muss dies so geschehen, dass bekenntnis- und funktionsbezogene Gesichtspunkte in differenzierter Weise und in unterschiedlicher Gewichtung Berücksichtigung finden:

a) Gerade aus der Sicht evangelischer Ethik dient die Kirchenautonomie nicht der Befriedigung kirchlicher Machtansprüche, sondern wird um des Schutzes der freien (auch kollektiven) Religionsausübung willen gewährleistet und in Anspruch genommen. Deshalb muss auch ein differenziertes Verständnis der „Dienstgemeinschaft“ *primär* der glaubensbestimmten Teilhabe am Dienst der Christenheit als Taufgemeinschaft Raum geben. Das bedeutet, dass auf der Ebene des Mitarbeiterrechts *konfessionsbezogene Abstufungen* zu treffen sind. In Anbetracht des partikularkirchlichen Charakters des Mitarbeiterrechts und der Beschäftigung auch von Nichtchristen muss – die Gesamtorientierung am reformatorisch verstandenen kirchlichen Auftrag vorausgesetzt – zwischen evangelischen, nicht-evangelischen und nicht-christlichen Mitarbeitern deutlich unterschieden werden.

b) Wie bemerkt liegt es gerade in der Logik des Gedankens, dass alle kirchlichen Mitarbeiter objektiv an der Erfüllung des Organisationszwecks der Kirche beteiligt sind, dann doch nach dem unterschiedlichen Grad dieser Beteiligung zu fragen und eine *Differenzierung nach der jeweils erfahrbaren Nähe zum kirchlichen Auftrag* vorzunehmen.

Prinzipiell ist es im Anschluss an die oben (5.1.) getroffenen Unterscheidungen ekklesiologisch ohne weiteres möglich, die beruflichen Mitarbeiter nach drei Gruppen zu differenzieren: *Erstens* Mitarbeiter mit geistlicher Beauftragung und Bezug zu den expliziten, religiösen Kernfunktionen der Kirche, die im Bereich ihres unverwechselbaren darstellenden Handelns tätig sind. *Zweitens* Angehörige der pädagogischen und medizinisch-therapeutischen Professionen sowie anderer akademischer Berufe (z.B. Juristen) im Bereich des organisations- und gesellschaftsbezogen-wirksamen Handelns der Kirche. Hier geht es um Tätigkeiten, die sich äußerlich und den fachlichen Anforderungen nach kaum von der entsprechenden außerkirchlichen Berufsausübung unterscheiden; dennoch ist daran festzuhalten, dass es hierbei um die impliziten Grundvollzüge der Kirche geht. *Drittens* Berufe mit eher instrumenteller Arbeitsweise, die nur mittelbaren oder keinen Bezug zum kirchlichen Profil haben.

Differenzierung nach der jeweils erfahrbaren Nähe zum kirchlichen Auftrag bedeutet aber nicht einfach Bereichsscheidung in „inneren“ und „äußeren“ Kirchendienst⁸³ oder Differenzierung nach Berufsgruppen. Abstriche von kirchenspezifischen beruflichen Anforderungen bei der zweiten und dritten Gruppe können nicht von vornherein aus dem Tätigkeitstypus als solchem

⁸³ Siehe dazu Pahlke (Anm. 68), 46f.

resultieren.⁸⁴ Angesichts der äußeren Vergleichbarkeit des Professionshandelns etwa von Ärztinnen oder Erziehern in Gruppe 2 kommt es umso mehr darauf an, dass genügend Mitarbeiter rekrutiert werden können, die bereit sind, für die christliche Wertorientierung der Einrichtung und den evangelischen Geist des Hauses (Kindergarten, Schule, Krankenhaus etc.) einzustehen;⁸⁵ dies gilt nicht nur, aber insbesondere für Leitungspositionen. Auch die der Gruppe 3 zugehörigen Mitarbeiter scheiden nicht schon per se als Adressaten kirchenspezifischer Anforderungen aus, da beispielsweise der Bischofschauffeur eine andere Vertrauensstellung wahrnimmt als die Reinigungskraft, die Pfarramtssekretärin anders als der Kantinenchef in direkten Interaktionsbeziehungen mit den Mitgliedern einer Gemeinde steht und der Küster im Unterschied zum Hausmeister eines Krankenhauses dem gottesdienstlichen Geschehen zugeordnet ist.

Im Rahmen der Gesamtorientierung am reformatorisch verstandenen kirchlichen Auftrag und der konfessionspezifischen Abstufungen bringen funktionsbezogene Differenzierungen Gesichtspunkte der Angemessenheit für die Einzelfallprüfung ins Spiel, die sowohl bei der Einstellung wie auf der Rechtsfolgende (der Entscheidung über eine Kündigung) zu beachten sind.

6. Zwischen Ethos und Recht – zur inhaltlichen Festlegung kirchenspezifischer Anforderungen

6.1. Theologische Begründung im christlichen Gemeinschaftsethos

Inhaltlich sind kirchliche Anforderungen an das eigene Mitarbeiterrecht am christlichen Gemeinschaftsethos zu orientieren, das sich der Kommunikation des Evangeliums verdankt und elementar manifestiert in der Taufe als Anfang und der Mahlfeier als Erneuerung des christlichen Lebens. Das apostolische Glaubensbekenntnis bezeichnet die Lebensform der Kirche (im Singular) als „sanctorum communio“. Damit ist nicht – wie die deutsche Übersetzung „Gemeinschaft der Heiligen“ suggerieren könnte – ein Status moralischer Vollkommenheit, sondern die Teilhabe an der Christusgemeinschaft und der Verheißung des Reiches Gottes gemeint. Die Kirche ist – so will das Bekenntnis sagen – die Gemeinschaft der

⁸⁴ Dies räumt auch Haspel (Anm. 5), 14f, ein, der eine ähnliche Trias vorschlägt, die inhaltliche Festlegung von Lebensführungsanforderungen aber an der für seine Konzeption entscheidenden Differenz von Amtsträgern und anderen Kirchenmitgliedern festmacht. Die in diesem Zusammenhang (bei Anm. 68) geäußerte Annahme, ein einheitlicher Standard seitens des kirchlichen Arbeitgebers sei gänzlich überflüssig, wird übrigens durch den Verweis auf Rüfner (Anm. 7), 921ff, nicht gestützt.

⁸⁵ Vermittlungsmöglichkeiten zwischen religiöser Programmatik und professionellen Handlungslogiken skizziert Volkhard Krech, Religiöse Programmatik und diakonisches Handeln. Erwägungen zur Spezifik kirchlicher Wohlfahrtsverbände, in: Karl Gabriel (Hg.), Herausforderungen kirchlicher Wohlfahrtsverbände. Perspektiven im Spannungsfeld von Wertbindung, Ökonomie und Politik, Berlin 2001.

„gerechtfertigten Sünder“, d.h. eine Gemeinschaft fehlbarer Menschen, die Gottes zuvorkommende Güte aus der Übermacht ihrer Verfehlungen befreit hat, und die darum ihren Lebenswandel aus Freiheit, wie fragmentarisch auch immer, an ihrer göttlichen Bestimmung zum Guten ausrichten können.

Reformatorische Theologie und evangelisches Kirchenrecht kennen keine der „katholischen Glaubens- und Sittenlehre“⁸⁶ vergleichbare normative Regulierung des christlichen Lebens, die sich unmittelbar in der kirchlichen Rechtsordnung widerspiegeln würde. Die Regeln des Gemeinschaftsethos haben nach evangelischem Verständnis den Status ethischer Leitlinien, die auf Befolgung aus Freiheit angelegt sind. Auch hinsichtlich des Teils ethischer Regeln, die rechtliche Qualität erlangen, gilt, dass die Funktion des Kirchenrechts primär in der verbindlichen Koordination des Gemeinschaftshandelns besteht, dass das kirchliche Recht deshalb keinesfalls (wie oftmals das staatliche) durch seine Zwangsbefugnis konstituiert zu denken ist, dass es aber als ultima ratio (wie alles Recht) auch nicht ohne jedes Sanktionsmittel bleiben kann.

Das traditionelle Institut der „Kirchenzucht“⁸⁷ ist für die evangelischen Kirchen nicht Ausdruck eines in ihrer Verbandsgewalt begründeten eigenständigen kirchlichen Strafrechts. Deutlicher als im reformierten Bereich und im lutherischen Staatskirchentum tritt dies im Verständnis Luthers hervor: Die Ausübung der „Schlüsselgewalt“ (potestas clavium)⁸⁸ als äußerstes Mittel zur Bewahrung der Integrität und Identität der Christusgemeinschaft gegen grobe öffentliche Verleugnung Christi in Wort und/oder Tat⁸⁹ steht in unauf löslichem Bezug zur Verkündigung des Evangeliums. Luther selbst legte den Akzent deutlich stärker auf den Schutz des Glaubens und der Gottesbeziehung als auf die Konformität der Lebensführung, obwohl es Verhaltensweisen geben kann, die dem Christsein diametral widersprechen. Er verwirft den („großen“) Bann insofern, als er nicht nur kirchliche, sondern auch obrigkeitliche Sanktionen zur Folge hat. „Als Maßnahme der Schlüsselgewalt kann der Bann [...] ausschließ[lich] geistliche, wenngleich im äußeren Kirchenwesen manifeste Konsequenzen nach sich ziehen.“⁹⁰ Die „Kirchenzucht“ bezieht sich somit auf den Zusammenhang zwischen dem geistlichen Status des Betroffenen (d.h. seiner Gliedschaft am Leib Christi im Glauben) und seiner Partizipation an den manifesten Gemeinschaftshandlungen der Christenheit (also der Zugehörigkeit des Getauften zur

⁸⁶ Art. 1, Art. 4 Abs. 1 GrOkathK.

⁸⁷ Vgl. dazu Christoph Link, Art. Kirchenzucht, EvStL 2. Bd., 2. Aufl. Stuttgart 1987, 1782-1787; John H. Leith/Hans-Jürgen Goertz, Art. Kirchenzucht, TRE 19 (1990), 173-191; Heinz Schilling (Hg.), Kirchenzucht und Sozialdisziplinierung im frühneuzeitlichen Europa, Berlin 1994; Gottfried Seebaß, Seelsorge, gemeindliche Sittenzucht oder reine Kirche – Zur Problematik des Zusammenhangs von Kirchenzucht und Abendmahl in der Reformation, epd-Dok. Nr. 44, 19. Oktober 2004, 19-32.

⁸⁸ CA XXVIII (BSLK 120ff).

⁸⁹ Schmalkaldische Artikel, 3. Teil Art. IX: gegen „offenbärliche halsstarrige Sunder“ (BSLK, 457.1f).

⁹⁰ Link (Anm. 87), 1783.

communio sanctorum, der Kirche im liturgisch-ethischen Sinn). Die mit dem Bann ausgesprochene Suspendierung von der Feier des Abendmahls ist kein konstitutiver Rechtsakt, sondern zieht nur deklaratorisch die Konsequenzen, die der vom Betroffenen bereits vollzogene Selbstausschluss aus der geistlichen Gemeinschaft für ihr sichtbares Gemeinschaftshandeln hat. Außerdem soll die Verhängung des Banns mit seelsorgerlicher Intention der Besserung und Reintegration des Betroffenen dienen.

Wie die Bedeutung der so verstandenen „Kirchenzucht“ in einer volksgemeinschaftlichen Situation zu werten ist, in der ohnehin meist jeder, den sie treffen könnte, den gottesdienstlichen Gemeinschaftshandlungen einschließlich der Abendmahlsfeier fernbleibt, ist umstritten.⁹¹ Mag der *seelsorgerliche* Sinn kirchenzuchtlicher Maßnahmen mit guten Gründen bezweifelt werden, so sind sie *rechtlich* auf gravierende Fälle antichristlichen bzw. -kirchlichen Verhaltens zu beschränken. In unserem Kontext entscheidend ist aber die Feststellung: Maßnahmen der „Kirchenzucht“ sind kirchliche Sanktionen, die alle Kirchenmitglieder in ihrer Eigenschaft als Getaufte betreffen und nicht in ihrer Rolle als Amtsträger oder als beruflich Mitarbeitende. Es beruht deshalb auf einem Kategorienfehler, wenn Michael Haspel *erstens* die „Kirchenzucht“ systematisch auf einer Ebene mit der „Amtszucht“ ansiedelt, sodann *zweitens* den Rechtsgrund für beschäftigten-adressierte Verhaltenserwartungen in die „Kirchenzucht“ verlegt, um daraufhin *drittens* jede arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeit zu delegitimieren.⁹² So wie Amtsrecht und Mitarbeiterrecht als differente Ausprägungen des kirchlichen Dienstrechts vom allgemeinen Mitgliedschaftsrecht zu unterscheiden sind, so sind es auch die ihnen jeweils als äußerstes Mittel zugeordneten Sanktionen.

6.2. Kirchenmitgliedschaft

Die kirchlichen Dienste sind theologisch als Konkretisierung des allgemeinen Priestertums zu verstehen. Das allgemeine Priestertum ist das Priestertum der Getauften. Die Taufe jedoch führt (zusammen mit den Merkmalen des Bekenntnisstandes und des Wohnsitzes) in die rechtliche Mitgliedschaft einer Partikularkirche.⁹³ Diese wiederum begründet Rechte und Pflichten, die in der evange-

⁹¹ Vgl. Stellungnahme der Kammer für Theologie der EKD zum Beschluss der Landessynode der Ev. Kirche im Rheinland vom 15. Januar 2004 „Eingeladen sind alle. Warum die Kirche nicht vom Mahl des Herrn ausschließen darf“, epd-Dok. Nr. 4a vom 25. Januar 2005.

⁹² Haspel (Anm. 5), 6, 9, 16. Zutreffend dagegen rekurriert Konstantin von Notz, Lebensführungspflichten im evangelischen Kirchenrecht, Frankfurt a.M. 2003, 210ff, auf die „Kirchenzucht“ nur im Blick auf die ehrenamtlichen Mitarbeiter.

⁹³ Vgl. Kirchenmitgliedschaftsgesetz der EKD vom 10.11.1976, ABl. EKD 1976, 389. Zum Thema u.a.: Peter Meinhold (Hg.), Das Problem der Kirchengliedschaft heute, Darmstadt 1979; Wolfgang Lienemann, Gesellschaftliche, rechtliche und theologische Probleme der Kirchenzugehörigkeit, SJKR 1 (1996), 67-106; Wolfgang Bock, Fragen des kirchlichen Mitgliedschaftsrechts, ZevKR 42 (1997), 319-337; Ulrich Seelemann, Kirchenmitgliedschaft als Voraussetzung kirchlicher Anstellungsverhältnisse, ZevKR 44 (1999), 226-243; Jan Hermelink, Praktische Theologie der Kirchen-

lischen Kirche auch weitgehende Mitwirkungsrechte bei der Gestaltung des kirchlichen Lebens, der Besetzung von kirchlichen Ämtern und der Bildung kirchlicher Organe bis hin zur Teilhabe an der Kirchenleitung einschließen. Damit hängen Identität und Kontinuität der verfassten Kirche im Protestantismus in höherem Maße als in der römisch-katholischen Kirche davon ab, dass sie prinzipiell von *allen* Mitgliedern der Kirche mitgetragen werden.

Gewiss deckt sich die Gesamtheit derer, die getauft sind, nicht mit der Zahl der wahrhaft Gläubigen⁹⁴, aber die Taufe bietet für das menschliche Urteil den einzig entscheidenden Anhaltspunkt dafür, dass jemand auf die Teilhabe am kirchlichen Auftrag angesprochen werden kann. Insofern erscheint es geboten, diese auf Grund von Taufe und Kirchenmitgliedschaft unterstellbare Ansprechbarkeit auf Verheißung und Auftrag der Kirche als „essentielles persönliches Eignungsmerkmal“, d.h. als personenbezogenes und nicht erst verhaltensbezogenes Merkmal anzusehen.⁹⁵ Dies wird auch in § 3 Abs. 3 EKD-Richtlinienentwurf II vorausgesetzt. Mit dem Kirchenaustritt geht diese Ansprechbarkeit zwar nicht verloren, die Taufe behält auch für den Ausgetretenen ihre unverlierbare Bedeutung, allerdings verliert er seine kirchlichen Rechte – dies jedoch nicht als Ausdruck einer „Strafe“, sondern als Folge des Respekts vor seiner freien Entscheidung gegen die kirchliche Organisationsmitgliedschaft.⁹⁶ *Wenn* die Kirche die Mitgliedschaft zur Voraussetzung eines Beschäftigungsverhältnisses gemacht hat und ein Austritt deshalb die Kündigung auslöst, so wiederum nicht als „Strafe“, sondern weil objektiv die Geschäftsgrundlage des Vertragsverhältnisses entfallen ist.⁹⁷

Der Verzicht auf die Kirchenmitgliedschaft als grundsätzliche Voraussetzung beruflicher Mitarbeit stößt vom evangelischen Kirchenverständnis her aus zwei Gründen auf Bedenken: *Erstens* begibt sich die Kirche damit der Möglichkeit, ihre Dienste als Ausdruck des allgemeinen Priestertums und damit ihres geistlich-religiös begründeten Auftrags zu verstehen und in Anspruch zu nehmen. *Zweitens* muss in Kauf genommen werden, dass es dann in der Kirche abhängig Beschäftigte gibt, die nicht zugleich die vollen Mitwirkungsrechte in ihr ausüben können,

mitgliedschaft. Interdisziplinäre Untersuchungen zur Gestaltung kirchlicher Beteiligung, Göttingen 2000; Notz (Anm. 92), 177ff.

⁹⁴ Vgl. Aurelius Augustinus, De baptismo contra Donatistas 5, 27, 28: „Viele scheinen drinnen zu sein, die draussen sind; und viele scheinen draussen zu sein, die drinnen sind.“ Martin Luther, WA 18, 653.28: „Abscondita est ecclesia, latent sancti.“

⁹⁵ So m.E. mit Recht Germann/de Wall (Anm. 13), 570f.

⁹⁶ Die evangelische Kirche betrachtet den Kirchenaustritt anders als die römisch-katholische nicht als „schwerwiegendes Vergehen“ (so can. 1364 § 1 CIC im Fall der Apostasie), da sie die christliche Taufgemeinschaft nicht mit der kirchlichen Rechtsgemeinschaft identifiziert und sich über den Tatbestand der Preisgabe des Glaubens kein Urteil anmaßen kann. Zum evangelischen Verständnis vgl. etwa: Kirchenamt der EKD (Hg.), Taufe und Kirchenaustritt. Theologische Erwägungen der Kammer für Theologie zum Dienst der evangelischen Kirche an den aus ihr Ausgetretenen (EKD-Texte 66), Hannover 2000.

⁹⁷ Richardi (Anm. 7), § 7, Rnr. 72ff.

die somit – anders gesagt – nur Adressaten kirchlicher Gesetzgebung sind und nicht (prinzipiell) auch ihre Autoren.⁹⁸ Das erste Bedenken kann dann zurückstehen, wenn Mitglieder anderer als der evangelischen Kirchen beschäftigt werden, die das Kriterium einer ökumenisch gültigen Taufe erfüllen. Das zweite jedoch bleibt bestehen, gleichgültig, ob es sich um katholische oder nicht-christliche Mitarbeiter handelt.

Es empfiehlt sich deshalb, von der Kirchenmitgliedschaft als genereller Regel auszugehen. Dem Leitgedanken einer offenen Kirche gemäß sind hier aber engherzige Lösungen zu vermeiden. Im Interesse des Gemeinwohls kann die Kirche mit allen Menschen guten Willens zusammenarbeiten. Dies gilt insbesondere für die sozialdiakonischen Arbeitsfelder, in denen im Bedarfsfall die Wirksamkeit der Hilfe wichtiger sein kann als ihre Motive; dies gilt ferner für Arbeitsbereiche mit interkulturellem Bezug, in denen Mitarbeiter anderer religiöser Herkunft von der Sache her gebraucht werden; dies gilt nicht zuletzt angesichts der sozialetischen Verantwortung der Kirche für die Bereitstellung von Arbeitsplätzen. Die Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte trifft allerdings dann auf sorgfältig zu beachtende Grenzen, wenn die Prägung der kirchlichen Dienste durch evangelische Christinnen und Christen nicht mehr gewährleistet werden kann. Auch eine offene Kirche muss Kirche bleiben. Es sei darauf hingewiesen, dass Voraussetzung für eine Beschäftigung beim Deutschen Gewerkschaftsbund grundsätzlich die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist – Ausnahmen bestehen nur bei kurzzeitigen Beschäftigungen im administrativen Bereich. Auch stellt ein Gewerkschafts Austritt während des Beschäftigungsverhältnisses einen Kündigungsgrund dar.⁹⁹ Im Bereich der evangelischen Kirche sollten – insbesondere bei dringendem personellem Bedarf – Ausnahmen vom Regelerfordernis der Kirchenmitgliedschaft in konfessionsspezifischer Abstufung möglich sein; dabei sind aber die Bedeutung der Stelle und die konfessionelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft einer Einrichtung im Ganzen zu berücksichtigen.

Zur Förderung des christlichen Profils einer Einrichtung ist selbstverständlich mehr erforderlich als nur die Beachtung formaler Mitgliedschaftskriterien. Um den evangelischen „Geist des Hauses“ erfahrbar machen zu können, bedarf es der Initiierung von Leitbildprozessen¹⁰⁰, geeigneter Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, loyalitätsfördernder Personalführung und -entwicklung u.a.m. Dies erübrigt aber nicht die Aufgabe des Rechts, die Rahmenbedingungen zu gewährleisten, innerhalb deren sich solche (selber nicht rechtlich steuerbaren) Prozesse entfalten können.

⁹⁸ Letzteres könnte wegen der klerikal-hierarchischen Leitungsstruktur auf katholischer Seite sogar leichter hingenommen werden; von daher fällt ein eigenes Licht auf den Umstand, dass die GrOkathK nicht von einer generellen Mitgliedschaftsregel ausgeht.

⁹⁹ Der DGB beruft sich insoweit auf seine koalitionspolitische Zielsetzung (Brief des DGB Bundesvorstands an den Vf. vom 1.3.05).

¹⁰⁰ Vgl. z.B. Arntzen (Anm. 25), 225ff.

6.3. Verhaltensanforderungen

Der Protestantismus kennt kein Sonderethos für bestimmte Gruppen von Christen. Die kirchlichen Dienste empfangen nach reformatorischem Verständnis ihre Prägung und Ausrichtung durch das allgemeine christliche Gemeinschaftsethos. In der evangelischen Kirche findet das konsentiertere Gemeinschaftsethos seinen Niederschlag einerseits (stärker im Binnenbezug) in den sog. Lebensordnungen, andererseits (stärker im Außenbezug) v.a. in synodalen Kundgebungen, Worten, Denkschriften usw. Die Lebensordnungen werden neuerdings unter dem Begriff der „Leitlinien kirchlichen Lebens“ sehr viel deutlicher als früher¹⁰¹ von der in christlicher Freiheit zu leistenden Gestaltungsaufgabe her gedacht und damit ausdrücklich ethisch begründet.¹⁰² Kirchliche Äußerungen zu gesellschaftlichen Fragen wiederum sind Orientierungshilfen zur individuellen und kollektiven Urteilsbildung, die sich nach Maßgabe evangelischer Ethik in reflexiver Aneignung der Tradition und in sachgemäßer Analyse der Gegenwartssituation, somit hermeneutisch-diskursiv vollzieht.¹⁰³

Die einschlägigen Konsenstexte im Raum der EKD, die der ethischen Reflexion der Lebensformen gewidmet sind, machen deutlich, dass praktizierte Homosexualität als solche (sowie das Leben in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft) nicht als Verstoß gegen Verhaltensanforderungen für privatrechtlich Mitarbeitende in Betracht kommen können;¹⁰⁴ es wird lediglich empfohlen, die Öffnung des Pfarramts für homosexuell lebende Menschen von Kriterien im Einzelfall abhängig zu machen.¹⁰⁵

¹⁰¹ Die Lebensordnungen verstanden sich noch im vorigen Jahrhundert als Beschreibung der objektiv geltenden kirchlichen Sitte, was sich insbesondere auf lutherischer Seite mit der Anforderung des normativen Charakters vorgegebener sozialer Ordnungen verband und den Lebensordnungen einen juristischen Charakter verlieh. Vgl. dazu Michael Plathow, *Lehre und Ordnung im Leben der Kirche heute. Dogmatische, rechtstheologische und pastoraltheologische Überlegungen zu den Lebens- und Visitationsordnungen unserer evangelischen Kirche*, Göttingen 1982.

¹⁰² Vgl. *Ordnung des kirchlichen Lebens der Evangelischen Kirche der Union*, Berlin 1999; *Leitlinien kirchlichen Lebens der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschland (VELKD). Handreichung für eine Lebensordnung*, Gütersloh 2003. Vgl. dazu Lothar Stempin, *Ordnung als Prozeß. Veränderte Orientierungs- und Steuerungskonzepte christlicher Lebensgestaltung am Beispiel der „Leitlinien kirchlichen Lebens“ der VELKD*, Gütersloh 1999.

¹⁰³ Vgl. bis auf weiteres: Rat der EKD (Hg.), *Aufgaben und Grenzen kirchlicher Äußerungen zu gesellschaftlichen Fragen. Eine Denkschrift der Kammer für soziale Ordnung der EKD* (1970), in: *Die Denkschriften der Evangelischen Kirche in Deutschland* Bd 1/1, Gütersloh 1978, 43-76.

¹⁰⁴ Vgl. *Ordnung des kirchlichen Lebens EKV* (Anm. 102), 67ff; *Leitlinien des kirchlichen Lebens VELKD* (Anm. 102), 66ff. Jousen (Anm. 13), 37f, behauptet fälschlich und ohne Beleg, praktizierte Homosexualität stelle auch für die evangelische Kirche „einen Verstoß gegen die Religion“ dar.

¹⁰⁵ Vgl. *Kirchenamt der EKD* (Hg.), *Mit Spannungen leben. Eine Orientierungshilfe des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Thema „Homosexualität und Kirche“* (EKD-Texte 57), Hannover 1996. Wichtigere Fragen könnten dann entstehen, wenn die Chance ergriffen würde, „deutlicher als bisher der Orientierung auf eine Schalom-Ordnung mit den Prinzipien Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung für das Leben der Kirche eine verbindlichere Gestalt zu geben“ – so mit Recht Haspel (Anm. 5), 26.

Die *gleiche materielle Geltung* des christlichen Gemeinschaftsethos für alle Christinnen und Christen schließt nicht aus, dass *Unterschiede in rechtlich-formeller Hinsicht* bestehen. Selbstverständlich können für kirchliche Mitarbeiter Anforderungen positiviert werden, die zwar alle die Koordination der durch das Gemeinschaftsethos geprägten Dienste bezwecken, dies jedoch in einer die Unterschiedlichkeit der Aufgaben berücksichtigenden Weise.¹⁰⁶ Der Rechtsgrund dieser Pflichten liegt nicht etwa im Modus ihrer möglichen Sanktionierung, sondern in Form und Inhalt des Dienstauftrags selbst. Juristisch werden dabei Leistungstreuepflichten, Loyalitätspflichten und Lebensführungspflichten unterschieden: *Leistungstreuepflichten* sind jedem Schuldverhältnis immanent, sie gebieten, die Arbeit (in Tun und Unterlassen) so auszuführen, dass der vom Arbeitgeber angestrebte Zweck realisiert werden kann. Loyalitätspflichten und Lebensführungspflichten beziehen sich über die Erbringung des rechtsgeschäftlich Zugesagten hinaus auf das allgemeine Verhalten des Arbeitnehmers. Dabei handelt es sich bei den *Loyalitätspflichten* um Gebote „der Rücksicht und Redlichkeit gegenüber den Zielen des Arbeitsgebers, die nicht durch schädliches Begleitverhalten gefährdet werden dürfen“.¹⁰⁷ *Lebensführungspflichten* dagegen – oft auch „Loyalitätsobliegenheiten“ genannt¹⁰⁸ – sind Anforderungen an die außerdienstliche persönliche Lebensführung des Mitarbeiters, deren Verletzung Auswirkungen auf die dienstliche Verpflichtung haben kann. Auch im nicht-kirchlichen Bereich kann durch das außerdienstliche Verhalten das Vertrauen in die dienstliche Zuverlässigkeit des Betroffenen erschüttert oder das Ansehen des Anstellungsträgers beeinträchtigt werden. Gegen die Loyalitätspflichten verstößt demnach der Arzt einer Alkoholklinik, der in einer benachbarten Gastwirtschaft seinen Patienten Runden anbietet; gegen die Lebensführungspflichten jedoch verstößt derselbe Arzt, wenn er selbst trinkt und zum Alkoholiker wird.¹⁰⁹

a) Bei *ordinierten Amtsträgern* (und Kirchenbeamten) erfolgt die Festlegung der Verhaltensanforderungen durch die Normen des *kircheneigenen Dienstrechts*. Diese wiederum knüpfen für die Träger des ordinierten Amtes theologisch an die

¹⁰⁶ Vgl. zum Gesamtkomplex: Notz (Anm. 92). Ansonsten ist im Blick auf die hier interessierenden Fragen vor allem das Pfarrerdienstrecht bearbeitet worden, vgl. z.B.: Hartmut Maurer, Die Pflichten des Pfarrers aus Ordination und Dienstverhältnis, ZevKR 32 (1987), 571-598; Karl-Heinrich Lütcke, Pflichten des Pfarrers aus Ordination und Dienstverhältnis, ZevKR 33 (1988), 1-15; Hartmut Maurer, Bestehen für die Lebensführung von Pfarrern und Kirchenbeamten besondere rechtliche Voraussetzungen? ZevKR 38 (1993), 381-396; Günther Linnenbrink, Zur Frage der Lebensführung kirchlicher Mitarbeiter – insbesondere der Pfarrerschaft, ZevKR 38 (1993), 381-396; Paul Koller, Lebensführung und Pfarrerdienstrecht aus der Sicht eines Theologen, in: Rau/Reuter/Schläich (Anm. 47), 153-168; Roland Tompert, Lebensführung und Pfarrerdienstrecht aus der Sicht eines Juristen, ebd., 169-199.

¹⁰⁷ Notz (Anm. 92), 35.

¹⁰⁸ Da sie vom Arbeitgeber nicht auf Grund positiv-rechtlicher Erfüllungsansprüche eingefordert, sondern nur durch Abmahnung, Kündigung oder (bei Beamten) Verhängung disziplinarrechtlicher Maßnahmen beantwortet werden können; vgl. Rüfner (Anm. 7), 914; Notz (Anm. 92), 37. Eben deshalb hält Öing (Anm. 25), 60ff, die Bezeichnung „Obliegenheiten“ für einen Euphemismus.

¹⁰⁹ Lüdicke (Anm. 25), 86.

ethischen Bindungen an, die aus dem mit der Ordination übertragenen besonderen Auftrag folgen: Als eine einmalige Segnungs- und Sendungshandlung zielt die Ordination auf ein bleibendes persönliches Lebenszeugnis; aus der Verpflichtung zur öffentlichen Verkündigung und Sakramentsverwaltung folgt die Bindung an Schrift und Bekenntnis und die Anforderung, durch die eigene Lebensführung dem Evangelium nicht zu widersprechen; das Amt der Einheit erfordert besondere Rücksichtnahme auf unterschiedliche Frömmigkeitsformen und politische Vorstellungen in der Gemeinde.¹¹⁰ Weitere, nicht aus der Ordination selbst, sondern nur aus dem hauptamtlichen Dienstverhältnis folgende Pflichten können hier außer Betracht bleiben. Denn entscheidend in unserem Zusammenhang ist: Auch die an die ordinierten Amtsträger adressierten Verhaltenserwartungen sind allein in dem mit dem Amt funktionell verbundenen Auftrag begründet – nicht etwa in einer besonderen geistlichen Qualität des Amtes, auch nicht in der irrigen Annahme, die Verkündigung hinge von der persönlichen Würdigkeit des Verkündigers ab. Gerade im Blick auf die ordinierten Amtsträger gilt es einem naheliegenden Missverständnis zu wehren, das ihr Verhalten zum Garantengelingen der Evangeliumskommunikation macht.¹¹¹ Will man den – in strikt theologischer Betrachtung durchaus ambivalenten – Topos der „Glaubwürdigkeit“ verwenden, so wäre eher in doppelter Negation zu formulieren, dass durch das Verhalten des Verkündigers das Zeugnis nicht unglaubwürdig werden soll.¹¹² Durchaus gelungen ist hier § 4 Satz 3 EKD-Richtlinienentwurf II: „Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verkündigung, Seelsorge oder Unterweisung wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.“

Zur *Sanktionierung* dienstrechtlicher Verstöße gilt in der EKD bekanntlich ein *kircheneigenes Disziplinarrecht*,¹¹³ gegen das allerdings insofern Einwände bestehen,¹¹⁴ als es dank seiner Herkunft aus dem staatlichen Beamtenrecht die Disziplinarsanktionen über Gebühr mit strafrechtsdogmatischen Kategorien belastet.

b) Bei *privatrechtlich Mitarbeitenden* folgen die außerdienstlichen Nebenpflichten aus dem *kirchlich modifizierten Arbeitsrecht*. Aus guten theologischen Gründen dehnt die Evangelische Kirche in Deutschland die Ordination nicht auf Dienste aus, deren Auftrag nicht in der *intentional* Glauben weckenden öffentlichen Verkündigung

¹¹⁰ Vgl. Maurer (Anm. 106), 406; Reuter (Anm. 74), 36f.

¹¹¹ Nach CA V ist es der „spiritus sanctus, qui fidem efficit, ubi et quando visum est Deo“ (BSLK, 57.5-58.1).

¹¹² Maurer (Anm. 106), 406; kritisch zur „Glaubwürdigkeit“ des Pfarrers/der Pfarrerin auch Koller (Anm. 106), 158ff.

¹¹³ Vgl. Wolfgang Strietzel, Das Disziplinarrecht der deutschen evangelischen Landeskirchen und ihrer Zusammenschlüsse unter besonderer Berücksichtigung der kirchlichen Rechtsprechung, Tübingen 1988; René Pahud de Mortanges, Zwischen Vergebung und Vergeltung. Eine Analyse des kirchlichen Straf- und Disziplinarrechts, Baden-Baden 1992.

¹¹⁴ Vgl. Albert Stein, Braucht die Kirche noch ein Disziplinarrecht?, in: ders., Kirchenrecht in theologischer Verantwortung, Wien 1990, 135-144.; Koller (Anm. 106), 163; Tompert (Anm. 106), 193ff.

und Sakramentsverwaltung besteht. Auch gottesdienstliche Einführungshandlungen für kirchliche Mitarbeiter, die nicht am Predigtamt teilhaben, sind keineswegs mit der Ordination zu verwechseln und haben nicht deren spezifische (dogmatische oder) ethische Bindungen zur Folge. Sie begründen also weder eine auf die Lehre bezogene Verpflichtung auf Schrift und Bekenntnis, noch Anforderungen, die auf ein bleibendes persönliches Lebenszeugnis zielen, noch Obliegenheiten, die aus der Vermeidung einer Diskrepanz zwischen persönlicher Verkündigung und individuellem Verhalten resultieren könnten, und auch keine Unterlassungspflichten, die sich aus der besonderen Verantwortung für die Einheit der Gemeinde ableiten ließen. Dies alles würde auch dann gelten, wenn die innerhalb der EKD existierenden Überlegungen zur Ausgestaltung des Diakonats als gegenüber dem Predigtamt *eigenständige*¹¹⁵ „geordnetes Amt in der allgemeinen Liebespflicht der Christen“¹¹⁶ eine rechtliche Konkretisierung und Umsetzung erführen. Privatrechtlich Beschäftigte etwa im diakonischen Bereich haben auch dann *nicht* am geordneten Amt der Verkündigung teil, wenn ihre Einführung und Beauftragung im liturgischen Rahmen geschieht.

Dies erfordert – wie schon bemerkt – eine Präzisierung der in den EKD-Richtlinienentwurf II übernommenen evangelischen Standardumschreibung der „Dienstgemeinschaft“. Sowenig im übrigen Art. 4 GrOkathK erwartet, dass evangelische Arbeitnehmer(innen) „die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten“, sowenig sollte durch § 3 Abs. 1 Satz 1 EKD-Richtlinienentwurf II Katholiken oder Nichtchristen zugemutet werden, dass sie die reformatorisch verstandenen Bezugsgrößen „Schrift und Bekenntnis“ nicht nur „achten“, sondern auch „wahren und ihrem Handeln zugrundelegen“.

Aus der Tatsache, dass in das kirchliche Arbeitsrecht keine Lebensführungspflichten übernommen werden dürfen, die ethischen Bindungen aus der Ordination gleichkämen, folgt aber nicht der Ausschluss jeglicher kirchenspezifischer Anforderungen an das inner- und auch außerdienstliche Verhalten von privatrechtlich Beschäftigten. Es wird in diesem Zusammenhang von den Betroffenen (übrigens auch von Pfarrerinnen und Pfarrern) oft übersehen, dass es schon soziologisch zum Spezifikum der erwähnten Professionen im pädagogischen, medizinischen und therapeutischen Bereich gehört, außerdienstlichen Verhaltens-erwartungen zu unterliegen. Da es beim Professionshandeln generell um Sachthematiken geht, die auf der Beziehungsebene zu bearbeiten sind, ist immer die Person in die berufliche Tätigkeit involviert und wirkt über den aktuellen Kontakt

¹¹⁵ Ungenau in diesem Punkt: Haspel (Anm. 5), 10.

¹¹⁶ Kirchenamt der EKD (Hg.), *Der evangelische Diakonats als geordnetes Amt der Kirche*. Ein Beitrag der Kammer für Theologie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD-Texte 58), Hannover 1996, 10; sowie Hans-Martin Müller, *Evangelischer Diakonats als kirchliches Amt*, ZevKR 45 (2000), 57-71.

hinaus.¹¹⁷ Allerdings lassen sich die Maßstäbe für Loyalitäts- und Lebensführungspflichten *rechtlich* nur äußerst allgemein fassen; ferner müssen sie dem Faktum einer differenzierten „Dienstgemeinschaft“ Rechnung tragen.

Eine Möglichkeit besteht darin, sich mit einer Generalklausel zu begnügen, die in § 4 Satz 1 EKD-Richtlinienentwurf II lautet: „Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben“ – wobei die „Glaubwürdigkeit“ hier letztlich nicht vom Einzelverhalten, sondern von der Integrität und Akzeptanz der arbeitsteilig organisierten Einrichtung im Ganzen abhängt. Missverständlich und angesichts der (und sei es ausnahmsweisen) Einbeziehung von Nichtchristen problematisch ist dann aber wieder die Formulierung, alle Mitarbeiter sollten „dazu beitragen, das Evangelium in der Einrichtung zu bezeugen“ (so § 4 Satz 2 EKD-Richtlinienentwurf II).

Gegenüber einer Lösung, die sich auf eine sehr allgemeine Generalklausel beschränkt, eindeutiger und daher vorzugswürdig ist der in § 4 Richtlinienentwurf I EKD¹¹⁸ gewählte Weg, die Verhaltensanforderungen konfessionsspezifisch (und auch nach beruflicher Stellung) abgestuft zu umschreiben: *Lebensführungspflichten* werden hier nur von evangelischen Mitarbeitenden „mit Aufgaben in der öffentlichen Wortverkündigung, in der Seelsorge oder christlichen Unterweisung oder die leitend in den Bereichen Erziehung, Pflege und Betreuung tätig sind“, erwartet, nämlich „dass sie sich in besonderer Weise darum bemühen, innerhalb und außerhalb des Dienstes christlichen Grundsätzen gerecht zu werden“. An andere christliche Mitarbeiter können positive *Loyalitätspflichten* adressiert werden, die sich auf das dienstliche Verhalten beziehen: etwa dazu beizutragen, „die Werte des Evangeliums in der Einrichtung zur Geltung zu bringen“. Die Anforderungen an die nichtchristlichen Mitarbeiter sind dann auf die Loyalität gegenüber dem Dienstgeber reduzierbar, die als Verpflichtung zur Wahrung der Interessen des Arbeitsgebers ohnehin jedem Arbeitsverhältnis innewohnt.

Zur *Sanktionierung* von Loyalitätsverstößen dienen die Regeln des *allgemeinen Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts*. Die Sanktion ist hier vertraglich und nicht etwa mitgliedschaftsrechtlich begründet.¹¹⁹ Wie schon bemerkt ist es irrig, die (gewiss nur als *ultima ratio* einzusetzende) Kündigung unter die Mittel der Kirchenzucht zu rechnen bzw. als deren theologisch illegitimes Substitut zu interpretieren.¹²⁰ Kirchenzucht geschieht, wo und wenn sie vollzogen wird, zum Schutz der Glaubensgemeinschaft gegenüber einem Christen als Kirchenmitglied mit Folgen für seinen mitgliedschaftsrechtlichen Status; eine Kündigung erfolgt

¹¹⁷ Vgl. (*nicht nur*) für den Pfarrberuf: Isolde Karle, *Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft*, 2. Aufl. Gütersloh 2001, 72ff; Reuter (Anm. 74), 22.

¹¹⁸ Fast gleichlautend in § 6 ARR Berufl. Mitarbeit Evang.-Luth. Kirche in Bayern.

¹¹⁹ Vgl. auch Germann/de Wall (Anm. 13), 552.

¹²⁰ So durchweg Haspel (Anm. 5), bes. 18.

zum Schutz der kirchlichen Kooperationsgemeinschaft gegenüber einem Christen (oder Nichtchristen) als Mitarbeiter der Kirche mit Konsequenzen für sein Vertragsverhältnis zur Kirche. Spricht die Kirche als Arbeitgeberin eine Kündigung aus, so nicht, um Integrität und Identität der Christusgemeinschaft gegen grobe öffentliche Verfehlungen ihrer Mitglieder zu schützen, sondern weil sie festgestellt hat, dass das Verhalten eines Mitarbeiters in schwerwiegender Weise gegen die vertraglich übernommenen Pflichten eines kirchlichen Dienstes verstößt. Wenn die Kirche dies nach ihren eigenen – möglichst differenzierten – Maßstäben für sich selbst geklärt hat und diese Entscheidung anschließend der Rechtskontrolle durch ein staatliches Arbeitsgericht offen steht, so kann darin kein Verstoß gegen die 5. These der Barmer Theologischen Erklärung gesehen werden.

7. Schluss und Empfehlungen

a) Gegen die EKD-Initiative zu einer Vereinheitlichung der wesentlichen kirchenspezifischen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit, die im Regelfall die Kirchenmitgliedschaft vorsieht, bestehen aus theologischer Sicht keine prinzipiellen Einwände.

Die Frage, ob dies durch Erlass einer Richtlinie nach Art. 9 Buchst. b der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland oder nicht besser durch ein Kirchengesetz geschehen sollte, wurde hier nicht erörtert. Der Vf. würde allerdings einer kirchengesetzlichen Lösung den Vorzug geben.

In Anbetracht der Veränderung, die das Regelerfordernis der Kirchenmitgliedschaft gegenüber den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks bedeutet, wäre bei der Umsetzung einer Richtlinie oder eines Kirchengesetzes der EKD dringend zu beachten, dass Mitarbeitende in der Diakonie, die unter anderen Voraussetzungen ein kirchliches Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind, keinem gewissenwidrigen Druck zum Kircheneintritt ausgesetzt werden.

b) Wie in den vorstehenden Ausführungen deutlich geworden ist, bedarf der EKD-Richtlinienentwurf II jedoch der Überarbeitung. Falls man hierzu nicht in größerem Umfang auf den Wortlaut von EKD-Richtlinienentwurf I zurückgreifen möchte, werden zumindest die folgenden Änderungen empfohlen:

§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 wie folgt:

Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann.

§ 3 Abs. 1 Satz 1 entfällt

In § 3 Abs. 3 Satz 1 entfällt die Formulierung:

*wer gegen die sich aus § 2 ergebenden Grundpflichten verstößt*¹²¹

§ 4 wie folgt:

(1) Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

(2) Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge oder Unterweisung tätig sind, wird eine inner- und auferdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.

(3) Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten.

(4) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinn der Kirche zu erfüllen.

¹²¹ Dieser Satzteil scheint aus einer früheren Redaktionsstufe zu stammen, in der § 3 Abs. 1 Satz 1 noch in § 2 Abs. 1 untergebracht war (vgl. Entwurfsstand 19.8.2003; Az: 0340/1 und 2700/5.124-10). Außerdem: Wie kann gegen die aus der Grundbestimmung des kirchlichen Dienstes folgenden Pflichten verstoßen werden, wenn das Arbeitsverhältnis noch gar nicht begründet ist?