

Dienstgemeinschaft und Loyalität – Veränderungen vor dem Hintergrund kirchlicher Wirklichkeit

Vortrag: Online-Forum, die neue kirchliche Grundordnung

Eine Kooperationsveranstaltungsreihe

Arbeitskreis „Christliche Unternehmenskultur“ der Verbandskonferenz des
Diözesan-Caritasverbands im Erzbistum Köln

Facharbeitskreis „Christliche Grundlagen und Profil“ der Caritas NRW

Der Kommission für Caritasprofil, Deutscher Caritasverband, Freiburg i. B.

Prof. Dr. Richard Hartmann

Lehrstuhl für Pastoraltheologie und Homiletik

Theologische Fakultät Fulda

Ekklesiologische Beobachtungen zum Arbeiten in der Kirche¹

1. Kirche kann nicht nur, sie muss sogar für ihre Handlungsfelder andere Ansprüche stellen als die demokratisch verfasste Gesellschaft, in der sie existiert.

Vor fast 20 Jahren fragte ich in einem Seminar die Generaloberin einer sozial tätigen Ordensgemeinschaft nach dem „Mehrwert“ ihrer Tätigkeiten in Sozialstationen, Kranken- und Pflegeheimen. Sie war zunächst ratlos, weil auch ihre Organisation bei den erstattungsfähigen Regelleistungen blieb. Erst im Laufe des Gespräches wurde deutlich, welchen Mehrwert sie doch erbrachten. Kirche muss in ihren Handlungsfeldern einen anderen Anspruch erfüllen als säkulare Träger.

In Deutschland wird das Selbststimmungsrecht der Kirche verfassungsmäßig garantiert (Art. 140 GG i. V. m. Art 137 WRV). Das ist *noch* gesellschaftlicher Konsens. Es gewährt den Religionsgemeinschaften Handlungsfreiheit in vielen Feldern. Dieses Selbstbestimmungsrecht wird in politischen Aushandlungssystemen gesichert, obliegt aber auch gerichtlicher Prüfung in der Konkurrenz zu anderen Rechten, v. a. den Grund- und Menschenrechten. Die Gesellschaft anerkennt besondere Ausprägungen im Miteinander der Religionsgemeinschaften, die durch ihr Selbstverständnis geprägt sind. Andererseits prüft sie – auch gerichtlich – , ob die betroffenen Menschen dadurch nicht benachteiligt werden.

Für die Kirche bietet das Selbstbestimmungsrecht eine Chance und zugleich eine Herausforderung. Ihre Glaubwürdigkeit steht nämlich in der Ausgestaltung auf dem Prüfstand. Nur einen irgendwie verbrieften Rechtsanspruchs zu sichern, wird mittelfristig nicht tragen.

Im Umgang miteinander und in der Darstellung nach außen müssen Wege gefunden werden, die die Kirche aufgrund von Offenbarung, in Schrift und Tradition und unter Erwägung der Zeichen der Zeit beschreiten kann. Dazu gehört auch, gesellschaftlich anders bewertete Themen durch klare Positionierung zu kontrastieren. Dies zeigt sich u. a. in den ethischen Urteilen zu Fragen nach dem Schutz menschlichen Lebens von seinem Beginn bis zu seinem Ende und der Achtung der Würde der Toten, nach Krieg und Frieden, nach sozialer Gerechtigkeit und weltweiter Solidarität (Kirchenasyl).

¹ Online-Impulsvortrag am 10. 8. 2022 im Rahmen einer Reihe des Caritasverbandes der Erzdiözese Köln e. V. siehe [Die neue kirchliche Grundordnung \(kirchliche-grundordnung.de\)](https://www.kirchenasyl.de)

Spannungsreich bleiben die Prozesse des Aggiornamento der Kirche: Galt, zugespitzt im 19. Jahrhundert, die monarchische Alleinbestimmung des römischen Lehramtes, haben inzwischen die Anerkennung der vielen Loci theologici (Melchior Cano) und die Neuakzentuierung der Konziliarität und Synodalität zu einer Pluralität und einer geringeren Eindeutigkeit der kirchlichen Lehre geführt. Sie differenziert sich regional aus und führt auch zur innerkirchlichen Pluralität. Es ist nicht mehr eindeutig zu beschreiben, was kirchlich handlungsleitend ist.

2. Der Begriff, der sich in der Grundordnung alter wie neuer Ausprägung herausbildet, ist der Begriff der Dienstgemeinschaft

Der Begriff Dienstgemeinschaft, der fataler Weise seine Wurzeln in nationalsozialistischer Gesetzgebung von 1934 hat, prägt die geltende wie die neu entworfene Grundordnung. Die Kirche betont, dass die Art ihrer Aufgabenerfüllung nicht aus der Spannung zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen heraus geordnet ist, sondern ein gemeinsames Verständnis einer Dienstgemeinschaft vorherrschend ist. Organisatorisch zeige sich dies in der Ordnung mit KODA und MAV, die eine ausdrückliche Gleichberechtigung aller Partner sicherstelle. Die gemeinsam kirchliche Sendung bestimme den gemeinsamen Weg aller Beteiligten. Diese grundlegende Position trägt jedoch längst nicht in allen relevanten Praxisfeldern.

2.1 Setzung der Regeln

Wenn diese Dienstgemeinschaft in diesem Sinne ernst gemeint ist, muss sie sich bereits in der *Vereinbarung* der Grundlagen zeigen, das heißt, schon die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ wie die „Erläuterungen“ müssten gemeinsam ausgearbeitet werden. Wenn derzeit ein neues „kirchliches Arbeitsrecht“ erarbeitet wird, müsste dies nach diesem Verständnis durch einen gemeinsamen Prozess aller Betroffenen geschehen. Wenn jedoch diese Regeln allein durch bischöfliche Gesetze normiert werden, zeigt sich, dass die „Dienstgemeinschaft“ bischöflich beschnitten ist.

Zu prüfen ist darüber hinaus, ob die Ortskirche, also Bischöfe und Bischofskonferenzen tatsächlich frei genug sind, um in der Normierung solcher Regeln dialogisch zu handeln, oder ob sie nicht auch an weltkirchliche Vorgaben (CIC und Lehramt) gebunden sind. Ob eine ortskirchliche Parität auch weltkirchlich getragen und zugelassen wird, muss bezweifelt werden.

Im Miteinander der Dienstgemeinschaften ist zudem zu gewährleisten, dass alle Partner:innen im Erarbeiten von Regeln und Normen und konkreten Entscheidungen die gleichen Chancen haben sich sachbestimmt auf die verschiedenen Entscheidungsprozesse vorzubereiten. Vor allem muss die Machtstellung der Verwaltungsbehörden auch den Dienstnehmer:innen zugänglich gemacht werden. Die Gefahr ist groß, dass auf dem Verwaltungsweg Entscheidungen vorbereitet werden, die sich als „Sachzwänge“ für die Arbeitnehmer:innenseite als nicht verhandelbar darstellen.

Die bisherige Praxis zeigt hier etliche Mängel, auch die Aushandlungsprozesse scheinen nur selten von der Annahme eines gemeinsamen Dienstauftrags geprägt zu sein.

2.2 Es braucht neue Aushandlungsprozesse für die Felder kirchlichen Handelns und die mit ihnen verbundenen Loyalitätsbedingungen

Wie laufen die entsprechenden Aushandlungsprozesse ab?

1. Durch Eingreifen des Heiligen Stuhls wurde der Kirche in Deutschland untersagt, gesetzlich wirksame Beratungsstellen nach § 218 zu betreiben. Zugleich wurden Christ:innen, die sich diesem Gebot entzogen, von der Mitwirkung in kirchlichen Kontexten ausgegrenzt. Während die Bistümer dazu gezwungen werden konnten, haben Vereinigungen von Christgläubigen sich diesem Verbot entzogen und zum Teil berufliche Konsequenzen gezogen.
2. Grundsätzlich muss von den verschiedenen Trägern - sowohl der verfassten Kirche, ihrer Verbände (v. a. Caritas) und den Vereinigungen von Gläubigen - geklärt werden, welche Aufgaben unter welchen Bedingungen als genuin kirchliche Handlungsfelder verstanden werden. Diese Definition ist vor dem Hintergrund der Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“ nicht einfach zu treffen, zumal „pastoral“ vorrangig als Haltung definiert wird (Siehe Fußnote 1 zu Gaudium et Spes) und die Zusammenarbeit mit allen Menschen guten Willens vorgesehen ist. Ferner unterstreicht GS 36 die Autonomie solcher irdischen Wirklichkeiten.
3. In unserer Gesellschaft wäre darauf zu achten, dass es Handlungsfelder gibt, in der Kirche als monopolistisch für alle Bürger der Gesellschaft (KiTa, Krankenhäuser, Schulen,...) Verantwortung trägt und darum eine enge kirchliche Ausrichtung zumindest verhandelt werden müsste.
4. Die Bedingungen für eine profilierte Aufgabenerfüllung sind zu beschreiben: Was kann durch Beschreibung des Profils der Einrichtung, durch spezifische Standards erfüllt werden, die die Mitarbeitenden einhalten müssen? Was braucht darüber hinaus Loyalitätsverpflichtungen und Identitätsklärungen der Mitarbeiter über ihre Leistungserfüllung hinaus?
5. Wie gestaltet Kirche ihre Arbeitsverhältnisse, wenn sich in einem überschaubaren Zeitrahmen die Lehre verändert (siehe besonders die Fragen der Bewertung der Sexualität und ihrer Praxis)?

Hier zeigt sich eine zentrale Herausforderung in den Verständigungsprozessen der Kirche.

Gesellschaftlich und kirchlich zeigt sich längst die Wirklichkeit der Teilidentifikation der Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld und einer ganz neuen Art der Definition des individuellen Selbstverständnisses.

Peter L. Berger hat – deutsch 1980 den Begriff des „Zwangs zur Häresie“ geprägt. Er versteht unter Häresie die Notwendigkeit zu Wahl und Selektivität im Blick auf die vorgelegte Tradition. Es ist gesellschaftlich nicht mehr möglich, einen Katalog von Wort-Wahrheiten im Sinne von

Katechismus-Antworten vorzulegen, der – auch wenn vielleicht in einer gestuften hierarchischen Relevanz – von allen angenommen wird.

Von daher ist der Rahmen der erwarteten Identifikation mit der Kirche selbst unter Aushandlungsprozessen zu verstehen.

Die Spannung zwischen „belonging without believing“ (vgl. Grace Davie) lässt erkennen, dass die (formale) Zugehörigkeit zur Kirche noch längst keine Sicherheit über die Glaubensanerkennung nach sich zieht, dass umgekehrt aus verschiedensten Gründen glaubende Menschen zur Institution Kirche nicht mehr dazugehören wollen. Das einfache Kriterium der Kirchengliedschaft reicht darum nicht, um etwas zur inneren Dienstbereitschaft zu sagen.

Kritisch wird dies jedoch dann, wenn Menschen dienstlich Glauben verkündigen, die in ihrem privaten Umfeld z. T. das Gegenteil leben und behaupten. Dies zu beurteilen, bedarf dann doch wieder einer Kriteriologie und den damit verbundenen Versuch von Grenzziehungen. Welche Themenfelder brauchen eine solche Identität? Wie kann ich sie fixieren (vgl. Treueeid der Kleriker?) und vor allem wie kann ihre Einhaltung geprüft werden, ohne eine Kirche der Spitzel zu errichten?

Dass nach „#OutingChurch“ eine so schnelle Relativierung aller Fragen der Sexual- und Beziehungsmoral vorgenommen ist, ist erstaunlich. Dass diese Liberalisierung unter dem Stichwort Anthropologie inzwischen kritisch und kontrovers diskutiert wird, braucht nicht zu verwundern.

3. Wesentliche Tätigkeitsfelder der Kirche lassen sich finden in den Grunddimensionen von Gottesdienst (Leiturgia), Verkündigung (Martyria), Liebesdienst (Diakonia) und Zusammenführung/Gemeinschaftsbildung (Koinonia).

Die Kirche in Deutschland kann diese Felder aufgrund ihrer organisationalen und institutionellen Verfassung auch hauptberuflich organisieren, wengleich zunächst die Trägerschaft von allen Christgläubigen in Blick zu nehmen ist.²

Während von vor 150 Jahren fast alle Bereiche der Leiturgia und Martyria durch Kleriker, teilweise durch Ordenschristen besetzt waren und diese aufgrund ihrer Standesnormen sich klar binden mussten, hat sich die Teilhabe in diesen Diensten zunächst auf andere Gläubigen der Kirchen

² In der Diskussion um die neue Grundordnung wird angefragt, ob denn diese Ordnung wirklich auch für Ehrenamtliche gelte. Vom Grundverständnis des gemeinsamen Dienstes ist es letztlich sinnvoll. Zugleich ist darin zu erkennen, dass das Mittel einer arbeitsrechtlichen Norm zur Durchsetzung hier nicht geeignet ist.

geweitet, mittlerweile werden Aufgaben auch von Christen anderer Konfessionen und Nicht-Christen wahrgenommen.

3.1 Rolle der Diakonie

In besonderer Weise sind es Aufgaben im Bereich der Diakonia, die auf den ersten Blick weder eine ausdrückliche Bindung an Glaubensinhalte erfordern noch eine Identifikation, die das konkrete Arbeitsumfeld übersteigen.

Diese Beobachtung ist jedoch höchst ambivalent. Sie legt nahe, dass solche Bereiche eben doch „nur“ sekundär sind, also nicht zum kirchlichen Kernspektrum gehören, und darum die Kirche sich dafür auch Kirchenfremde „einkaufen“ kann.

Es gibt sogar kirchlich-theologische Positionen, die betonen, dass solche Aufgaben im Spektrum der Kirche wegfallen müssen, wenn sie nicht von Kirchengliedern geleistet werden.

3.2 Leitungsfunktionen

Ähnliches gilt für Bereiche, in denen Leitungsaufgaben keine klassische Glaubensbindung brauchen, z. B. in der Leitung eines großen Klinikums.

Eine meiner klassischen Prüfungsfragen im theologisch-praktischen Examen war immer: Wen stellen Sie ein: Lieber eine hochqualifizierte Person oder einen Menschen, der zuverlässig die Gottesdienste mitfeiert, auch wenn die fachlichen Leistungen schwächer wären?

Der Zusammenklang von Kollektivem Arbeitsrecht und Individualarbeitsrecht muss offenbar neu bestimmt werden.

4. Hinweise zum Kollektivarbeitsrecht

1. Der Begriff der Dienstgemeinschaft muss, wenn er Zukunft haben soll, gemeinsam bestimmt und gefüllt werden. Er darf nicht ein allein von der Kirchenleitung genormtes Korsett bleiben.
2. Die Einrichtungen erarbeiten ein Leitbild, das ihre spezifische Sendung als Einrichtung der Kirche erkennen lässt. Diese Sendung muss sich auch in Qualifikation und Begleitung der Mitarbeitenden zeigen.
3. Neben der Grundaufgabe des Dienst- und Arbeitsrechtes (KODA), die nach meiner Wahrnehmung weitgehend zur Zufriedenheit erfüllt wird, und dem Mitarbeitervertretungsrecht (MAV) braucht es eigene Formen der Beratung und Beschlussfassung (Betriebsvereinbarung oder Compliance) zum Profil der Einrichtung und der dazu notwendigen Loyalitätsbindungen.
4. Den Mitarbeitenden stehen die Koalitionsrechte zu, die auch in Kooperation mit Gewerkschaften ausgeübt werden können. Besondere Aufgabe ist die Qualifikation in Bildungsmaßnahmen, um ihre Aufgaben zugunsten der Kolleginnen und Kollegen zu erfüllen.

5. Im Rahmen der Dienstgemeinschaft steht den Gremien ausdrücklich zu, auch der Dienstgeberseite Bedenken zu Fragen der Loyalität und Glaubwürdigkeit vorzutragen und Veränderungen einzufordern.
6. Die Sicherheit zu einem gleichberechtigten Miteinander wird erst dadurch gesichert, dass es klare Wege einer kirchlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit geben wird.

5. Hinweise zum Individualarbeitsrecht

1. Es braucht eine ausdifferenzierte Beschreibung der jeweiligen Anforderungen und Loyalitätspflichten. Je nach Arbeitsplatz braucht es inhaltliche Qualifikation (v. a. in Liturgie und Lehrtätigkeit), Glaubwürdigkeit in der persönlichen Lebensführung bzw. Identifikation mit dem Profil der konkreten Einrichtung und ihrem Leitbild.
2. In diesen konkreten Beschreibungen wird auch festgehalten, für welche Stellen ausdrücklich Kirchenglieder vorgesehen sind und welche Erwartungen an ihre kirchliche Praxis verbunden sind.
3. Zur persönlichen Lebensführung gehört die Orientierung an den ethischen Grundsätzen, die in unserer Kirche je neu ausgeführt werden, ferner ein Bemühen, die Wege von Glauben und Kirchlichkeit zu verstehen und nach Möglichkeit mitzuprägen. Darin werden die Mitarbeitenden gefördert.
4. Im Blick auf die Lebensführung kann nicht die Frage der Sexualität und Beziehungspflege an erster Stelle stehen; neben den Positionen des Ideals der sakramentalen Ehe und den Ausprägungen der Treue in anderen sexuellen Identitäten müssen auch Formen des Scheiterns und Neuanfangens respektiert werden.
5. Für Positionen, in denen unter Berücksichtigung des Leitbildes auch Menschen anderen Glaubens und anderer Weltanschauung angestellt werden, wird zugleich ein Beitrag geleistet, dass sie das Grundverständnis der Kirche kennen lernen, um so dem Leitbild möglichst nahe zu kommen.
6. Wer Leitbild der Einrichtung und Grundverständnis der Kirche öffentlich angreift und anfeindet und diese Kritik nicht im gemeinsamen Gespräch mit Dienstgeber und MAV bearbeitet werden kann, kann nicht in dieser Einrichtung verbleiben.
7. Wenn katholische Mitarbeitende aus verschiedensten Gründen ihre Kirchengliedschaft beenden, wird dies individuell mit ihnen besprochen und geprüft, wie sie ihren Verpflichtungen gemäß Leitbild und Position weiter nachkommen können.
8. Wenn für bestimmte Arbeitsplätze tatsächlich Kirchenglieder und nicht kirchlich gebundene Menschen eingestellt werden, ist kaum nachvollziehbar, dass die Kirchenglieder strengeren Auflagen unterliegen als die anderen.

6. Beobachtungen zum Entwurf vom 27. Mai 2022

1. Auffällig ist, dass die Grundordnung alle Mitarbeitenden erfassen will, auch Kleriker und Ordensangehörige (Art. 1 (3)), obgleich diese durch andere Rechtssetzungen im CIC, im Kleriker- und Ordensrecht bezüglich ihrer Individualrechte anders gebunden sind.
2. Betont wird die Möglichkeit, dass Mitarbeiter:innen „unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und einer den Menschen dienenden Kirche“ (Art. 3 (2)) sein können
3. Bemerkenswert ist, dass anerkannt wird, dass die kirchliche Prägung einer Einrichtung, die Verwirklichung des Sendungsauftrags zuerst eine Aufgabe des Dienstgebers ist (Art. 3, (3) Art 4 (1)).
4. Problematisch ist die Einführung des Begriffs des „christlichen Menschenbildes“ (Art 4 (f)) als Ausschlusskriterium, ohne eine Definition vorzulegen. Dies wird auch deshalb schwierig, da hierüber eine kontroverse kirchliche und theologische Debatte geführt wird.
5. Die Kriterien, die Bedingungen für die Konfessions- und Kirchengenüßigkeit beschreiben (Art. 6 (3) und (4): Hier nur „sollen“), bleiben unklar. Es kann nicht eindeutig beschrieben werden, wo die Grenzziehung zu pastoral (s. o. warum ist Diakonie nicht pastoral, wie steht es um Einrichtungen mit Telefonseelsorge und Bahnhofsmision) und katechetisch (wie sieht das aus bei ökumenischem Religionsunterricht) liegt.
6. Die Grundordnung lässt etliche Ermessensentscheidungen zu, (Art 7 (4)) die einerseits für die Mitarbeiter:innen *keine Rechtssicherheit* gewähren, andererseits nur selten bestimmt sind als Sachverhalte, die in den Gremien der Dienstgemeinschaft paritätisch verhandelt werden.
7. Die Koalitionsfreiheit auch in Gewerkschaften ist gesichert.
8. Der Weg zu einer Verwaltungsgerichtsbarkeit ist immer noch nicht zu gesichert.

7. Konsequenzen

1. So sehr es viele Gründe für die Idee der gemeinsamen Sendung und damit der Dienstgemeinschaft gibt, so sehr scheint es, dass es in Theorie und Praxis viele Hindernisse gibt, diese Idee zu operationalisieren.
2. Die Grenzziehung zwischen engeren und weiteren kirchlichen Aufgaben als Unterscheidungskriterium ist theologisch kaum leistbar.
3. Die Art der Kirchenbindung und der Loyalität zur Kirche ist fluide geworden und nicht eindeutig an äußeren Kriterien zu bewerten.

4. Die Möglichkeit individuelle Verhaltensweisen als Kriterium für die Arbeitsmöglichkeiten einzuführen, ist ohne ausdrückliches Beobachtungssystem kaum zu gewährleisten
5. Der Weg, viele Ermessensentscheidungen zuzulassen, sorgt für weitere Rechtsunsicherheit.
6. Vor allem im Blick auf die tarifrechtlichen Bedingungen, orientiert sich der Dritte Weg an den auch durch Streik ausgehandelten Tarifen außerhalb des kirchlichen Weges, auch wenn darüber hinausgehende Boni gewährt werden.
7. Insgesamt scheint es, dass unter derzeitigen Verhältnissen der „Dritte Weg“ nicht durchführbar scheint.

Prof. Dr. Richard Hartmann

Lehrstuhl für Pastoraltheologie und Homiletik

Theologische Fakultät Fulda

Lehrbeauftragter für den Diakonat im Bistum Fulda

Am Wynberg 7

36039 Fulda