

Die »Dienstgemeinschaft« als Scharnierbegriff zwischen Theologie und Recht

Von Prof. Dr. Michael Germann, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*

»Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand«, Fachgespräch, veranstaltet von der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft, Heidelberg, und dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD, Göttingen. Heidelberg, 18. - 19.1.2013

Die Rede von der kirchlichen »Dienstgemeinschaft« hat die Funktion, das Selbstverständnis der Kirche vom Dienst der Menschen am kirchlichen Auftrag auf den Begriff zu bringen. Die Artikulation des kirchlichen Selbstverständnisses geht an zwei Adressen: Im Vordergrund der Diskussion steht die kirchliche Selbstbestimmung in den bürgerlichen Rechtsverhältnissen, für die der religiös und weltanschaulich neutrale Staat das kirchliche Selbstverständnis als authentische Inanspruchnahme eines von Art. 4 I-II GG und

Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III WRV geschützten Selbstbestimmungsinteresses wahrnehmen und in den der Religionsfreiheit und Selbstbestimmung gezogenen Schranken wirksam werden lassen soll (I.).¹ Im Schatten der Diskussion steht die theologische Reflexion und Darstellung der Bedingungen, unter denen die Kirche ihren Auftrag erkennen und erfüllen zu können glaubt (II.). Indem die Kirche nämlich ihr Selbstverständnis hierüber artikuliert, setzt sie sich notwendig in ein Verhältnis zu dem, was sie zu verkündigen hat. Für ein evangelisches Verständnis von der kirchlichen Dienstgemeinschaft macht es insofern einen Unterschied, ob sie - plakativ ausgedrückt - von der Freiheit eines Christenmenschen oder von einem Programm ethischer Forderungen oder vom kirchlichen Organisationsinteresse her entwickelt wird.

I. Die staatskirchenrechtliche Seite des Konzepts der kirchlichen Dienstgemeinschaft

Wie das Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft seine Funktion für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht erfüllen kann, hat das Bundesarbeitsgericht in seinen Urteilen vom 20.11.2012 fast musterergültig vorgeführt.

1. Dienstgemeinschaft als Spezifikum des kirchlichen Dienstes

Das Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III WRV gewährleistet einen speziellen Schutz für die speziellen Freiheitsinteressen der Religionsgemeinschaften. Die Unterscheidung von allgemeinen Freiheitsinteressen leistet das Merkmal »ihre Angelegenheiten«. Hierzu zählt grundsätzlich alles, was die einzelne Religionsgemeinschaft nach ihrem Selbstverständnis als eigene Angelegenheit in Anspruch nimmt. Das vorgelegte Selbstverständnis muss dabei allerdings die Unterscheidung von allgemeinen Freiheitsinteressen plausibel machen. Um die Gestaltung des kirchlichen Dienstes als »ihre Angelegenheit« in Anspruch zu nehmen, muss die Kirche also darlegen können, dass sich ihre Motive von den wirtschaftlichen Interessen eines Arbeitgebers im allgemeinen unterscheiden.² Das Unterscheidungsmerkmal ist der Bezug auf den Auftrag der Kirche: Die Kirche versteht den Dienst der bei ihr tätigen

Menschen als Dienst am Auftrag der Kirche. Dieser Bezug macht insbesondere³ die Diakonie zur »Lebens- und Wesensäußerung der Kirche«. Dass sie hierbei von den Organisations- und Handlungsformen der Ökonomie Gebrauch macht und mit wirtschaftlichen Interessen am Arbeitsmarkt und dem Markt sozialer Dienstleistungen teilnimmt, hebt die Zurechnung zu ihren Angelegenheiten nicht auf.⁴ Das »Leitbild« der kirchlichen Dienstgemeinschaft übersetzt den Bezug des kirchlichen Dienstes auf den Auftrag der Kirche in seine rechtliche Ausgestaltung.

2. Wer definiert den Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaft?

Subjekt des kirchlichen Selbstverständnisses ist »die Kirche« in aller theologischer Mehrdeutigkeit dieses Begriffs; rechtlich eindeutig zurechenbar ist es nur vermittels der Organisation kirchlichen Handelns in bestimmten institutionellen Formen.

Für die Anwender des staatlichen Rechts, insbesondere die staatlichen Gerichte, gilt als authentischer Ausdruck des Selbstverständnisses einer Religionsgemeinschaft ausschließlich das, was die zur Vertretung dieser Religionsgemeinschaft zuständigen Organe sagen und tun. Den staatlichen

Gerichten steht es nicht zu, konkurrierende Verständnisse aus anderen Quellen innerhalb oder außerhalb der betreffenden Religionsgemeinschaft dageganzusetzen. So gilt das Leitbild der Dienstgemeinschaft als Ausdruck des Selbstverständnisses der evangelischen Kirche »unabhängig davon, ob dieser Begriff in seinem theologischen Ursprung völlig geklärt oder im Bereich der Evangelischen Kirche völlig einheitlich ist oder nicht«⁵.

Die Erkenntnis des maßgeblichen Selbstverständnisses durch die staatlichen Gerichte ist an die Regeln über die Zuständigkeit gebunden, die innerhalb der betreffenden Religionsgemeinschaft gelten und ihrerseits Gegenstand ihres Selbstbestimmungsrechts sind. In den evangelischen Kirchen liegt die Definitionsmacht für das nach außen artikulierte kirchliche Selbstverständnis nach Maßgabe der Kirchenverfassung bei den kirchenleitenden Organen. Die Diakonie außerhalb der verfassten Kirche ist insoweit unbeschadet ihrer rechtlichen Verselbständigung nicht in der Lage, ein eigenes, abweichendes Selbstverständnis geltend zu machen. Staatskirchenrechtlich hat das seinen Grund in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III WRV, der die für Teilaufgaben wie die Diakonie gebildeten Rechtsträger nicht selbst zu originären Trägern des Selbstbestimmungsrechts macht, sondern am Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft in ihrer mit universalem Aufgabenkreis verfassten Gestalt teilhaben lässt. Kirchenrechtlich ist die kirchenleitende Aufgabe, das kirchliche Selbstverständnis nach außen zu artikulieren, in die Verfahren der innerkirchlichen Meinungs- und Willensbildung eingebunden; darin hat nach Maßgabe der Kirchenverfassungen auch die Diakonie ihre Stimme.

In der Begründung einer staatlichen Gerichtsentscheidung dient es der Klarheit über diese Zuständigkeiten, wenn sie die Wiedergabe eines religionsgemeinschaftlichen Selbstverständnisses ausdrücklich auf die authentischen Äußerungen der betreffenden Religionsgemeinschaft stützt. Sie können sich aus dem Vortrag der Parteien ergeben⁶, im übrigen aus den von den zuständigen Organen der Religionsgemeinschaft gegebenen Normen, Entscheidungen⁷ und Auskünften. Wissenschaftliche Literatur vermag ein religionsgemeinschaftliches Selbstverständnis nur zu belegen, soweit sie ihrerseits solche Festlegungen referiert oder soweit die Religionsgemeinschaft sich ihre Darstellung zueigen macht.⁸

3. Faktoren einer plausiblen und konsistenten Darstellung der kirchlichen Dienstgemeinschaft

Die staatskirchenrechtliche Berücksichtigung religiöser Selbstverständnisse setzt Plausibilität und Konsistenz ihrer Darstellung voraus. Wohl gemerkt ist die Plausibilität und Konsistenz eines Selbstverständnisses selbst eine Frage religiöser Überzeugung und theologischer Reflexion, die den Gerichten und weiteren Rechtsanwendungsorganen des religiös neutralen Staates entzogen ist. Aber seine Darstellung können sie darauf prüfen, ob sie mit der übrigen Praxis und Selbstdarstellung der betreffenden Religionsgemeinschaft kompatibel ist oder ob sie nur vorgeschoben wird, um anders motivierte Interessen zu bemänteln. Diese Kriterien gelten auch für die Berücksichtigung des kirchlichen Selbstverständnisses von der Dienstgemeinschaft. Widersprüche zwischen dem Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft und der Praxis des kirchlichen Dienstes mindern die Plausibilität und Konsistenz seiner Darstellung. Eine hingegen plausible und konsistente Artikulation des Selbstverständnisses wird umso sicherer gelingen, wie sowohl die Praxis als auch das Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft schlüssig mit der theologischen Reflexion des kirchlichen Auftrags und der Bedingungen, unter denen die Kirche ihn erkennen und erfüllen zu können glaubt, vermittelt sind.

Der plausiblen Darstellung eines religiösen Selbstverständnisses dient es schließlich, wenn sie das Gewicht der religiös motivierten Interessen untereinander und zu anderen Interessen ins Verhältnis setzt.⁹ Eine taugliche Form dafür ist die Selbstregulierung innerhalb der Religionsgemeinschaft durch ihre Rechtsetzung und Rechtsprechung. Das letzte Wort über ihre bürgerliche Wirksamkeit müssen die staatlichen Gerichte behalten. Aber diese finden in der religionsgemeinschaftlichen Selbstregulierung eine besonders aussagekräftige Bewertung der beteiligten Interessen nach dem Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft vor. Die relative Gewichtung der religiösen Interessen bringt nicht notwendig ihre Selbstrelativierung mit sich. In ihr bleibt Raum für Positionen, die nach dem Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft »unverfügbar« sind. In diesem Sinne unverfügbar sind für das kirchliche Selbstverständnis vom kirchlichen Dienst und der kirchlichen Dienstgemeinschaft die Bedingungen, deren Fortfall eine Zurechnung des Dienstes zum Auftrag der Kirche abschnitte. Nur eine theologische Reflexion über das Verhältnis des kirchlichen Handelns zum Auftrag der Kirche kann begründen, welche Bedingungen diesen Rang haben und was durch sie bedingt ist.

II. Die theologische Seite des Konzepts der kirchlichen Dienstgemeinschaft

Die theologische Reflexion über die kirchliche Dienstgemeinschaft und damit über das Verhältnis des kirchlichen Handelns zum Auftrag der Kirche berührt grundsätzliche Fragen der christlichen Ethik (1.) und der Ekklesiologie (2.). Ein Rechtswissenschaftler kann sie nicht mit eigenem wissenschaftlichem Anspruch beantworten, sondern nur zu Hypothesen im interdisziplinären Gespräch führen.

1. Die ethische Dimension des Konzepts der kirchlichen Dienstgemeinschaft

Für die ethische Dimension des Konzepts kirchlicher Dienstgemeinschaft genügt es hier, exemplarisch an den theologischen Topos der christlichen Nächstenliebe anzuknüpfen, der mit dem kirchlichen Selbstverständnis auch in den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 zur inhaltlichen Bestimmung der Dienstgemeinschaft rezipiert wird.¹⁰ Danach erfüllt der kirchliche Dienst den Auftrag der Kirche insoweit, als er das Gebot der Nächstenliebe erfüllt.

Im Ansatz defizitär erschiene aber jedes theologische Konzept vom kirchlichen Dienst, das an dieser Stelle nicht auf die konstitutionelle Unfähigkeit des Menschen verwies, aus sich heraus, durch seine guten Absichten und die Anstrengung seiner eigenen Kräfte das Gebot der Nächstenliebe zu erfüllen. Zumal die evangelische Theologie hat in der »Freiheit eines Christenmenschen« eine sehr markante Vorstellung von den Bedingungen der Möglichkeit eines solchen Werkes. Sie bindet die Fähigkeit des Menschen, im Sinne der christlichen Nächstenliebe »ein dienstbarer Knecht aller Dinge und jedermann untertan« zu sein, konstitutiv an die allein im Glauben geschenkte Begnadigung, die den Menschen »ein freier Herr über alle Dinge und niemand untertan« sein lässt.

Eine solche Sicht hat Folgen. Zum einen erkennt sie die Erfüllung des kirchlichen Auftrags als ebenso unverfügbar wie den Glauben, dessen Frucht sie ist. Zum anderen erkennt sie den so gefassten Dienst als »Lebensgestalt der Freiheit«.¹¹ Diese Qualifikation des kirchlichen Dienstes lässt sich nicht zum Gegenstand einer Pflicht machen.¹²

Das schließt es aus, aus dem Sinn der kirchlichen Dienstgemeinschaft Appelle an den Verzicht auf Interessen und Rechte abzuleiten. Das schließt ebenso die polemische Konnotation der kirchlichen Dienstgemeinschaft mit der nationalsozialistischen »Betriebsgemeinschaft«¹³ aus. Ob eine

Differenz darin zu suchen ist, dass die »Betriebsgemeinschaft« auf die internen Verhältnisse im Betrieb beschränkt sein sollte, während die kirchliche Dienstgemeinschaft auf den externen Horizont des kirchlichen Auftrags ausgerichtet ist,¹⁴ mag dahinstehen. Diese Differenz berührte nicht die Inanspruchnahme der kirchlichen Dienstgemeinschaft für eine Gemeinschaftsideologie, die das Individualinteresse dem Gemeinschaftszweck prinzipiell unterordnet und ihm gegenüber delegitimiert. Dagegen formuliert die theologische Gründung der kirchlichen Dienstgemeinschaft in der Freiheit eines Christenmenschen ein Kriterium, das eine solche Inanspruchnahme klar als Missbrauch kennzeichnet.

2. Die ekklesiologische Dimension des Konzepts der kirchlichen Dienstgemeinschaft

Eine ekklesiologische Dimension hat die theologische Reflexion des kirchlichen Dienstes, indem sie über die Bedingungen christlicher Freiheit die kirchliche Dienstgemeinschaft ins Verhältnis zur »Gemeinschaft der Heiligen« setzt, also zu der im dritten Glaubensartikel bekannten geistlichen Wirklichkeit der Kirche Jesu Christi (*ecclesia spiritualis*).

Deren Unverfügbarkeit und Unaufweisbarkeit sperrt ihre Identifikation mit der sichtbaren Wirklichkeit der kirchlichen Institutionen (*ecclesia particularis*). Diese umfasst die sichtbare Wirklichkeit des kirchlichen Dienstes. Sowenig sie die geistliche Wirklichkeit der Kirche zu verbürgen vermag, sowenig vermag sie die geistliche Qualifikation des kirchlichen Dienstes als Erfüllung des kirchlichen Auftrags zu verbürgen.

Die ekklesiologische Komplexität des Abstands und Zusammenhangs zwischen der sichtbaren, empirischen Wirklichkeit der Kirche und ihrer unsichtbaren, geistlichen Wirklichkeit ist ferner nicht zureichend abgebildet, wenn die kirchliche Dienstgemeinschaft als »Ideal« der Realität des kirchlichen Dienstes vorangestellt wird. Denn die geistliche Wirklichkeit der Kirche meint nicht eine »ideale« Vorstellung (oder eine Utopie) von dem, wie die Kirche sein könnte oder müsste oder einst sein wird,¹⁵ sondern die gegenwärtige, freilich verborgene Wirklichkeit des Glaubens. Parallel dazu ist die kirchliche Dienstgemeinschaft nicht etwa als die partielle, also zum einen Teil aufweisbare, zum anderen Teil noch defizitäre, der Perfektionierung bedürftige und zugängliche Realisierung eines Ideals begreifbar,¹⁶ sondern besser

als eine gegenwärtige, freilich verborgene Wirklichkeit des gemeinschaftlichen Handelns aus dem Glauben. Die Merkmale der verborgenen Gegenwart lassen sich in einer so verstandenen Qualifikation als »verheißene« Wirklichkeit zusammenfassen. Die Verheißung der kirchlichen Dienstgemeinschaft ist die Verheißung des Glaubens.

Die sichtbare Kirche bezieht sich explizit auf diese Verheißung, indem sie sich über die Verkündigung des Wortes und die Feier der Sakramente definiert (CA 7). Anders als das römisch-katholische Kirchenverständnis, in dem die institutionelle Verbürgung der Kontinuität des geweihten Amtes eine wesentliche Rolle spielt, kennt das evangelische Verständnis keine andere Grundlage für die Kirche als die Gemeinschaft der Menschen, die sich die Verheißung des Glaubens in Wort und Sakrament zusprechen lassen. Die Teilhabe eines Menschen an der sichtbaren Wirklichkeit dieser Gemeinschaft wird unersetzbar begründet durch den individuellen Zuspruch der Verheißung des Glaubens im Sakrament der Taufe. Die Taufe ist somit auch die unersetzbare Grundlage für die Teilhabe eines Menschen an der sichtbaren Wirklichkeit der kirchlichen Dienstgemeinschaft, die ohne den expliziten Bezug auf die Verheißung des Glaubens unausweichlich auch den Bezug auf den Auftrag der Kirche verlöre.

Nur ein diesen Überlegungen¹⁷ entgegengesetzter theologischer Ansatz dürfte daher einem Konzept der Dienstgemeinschaft zustimmen können, das sie auf ein »objektives« Zusammenwirken zu kirchlichen Zwecken gründen will. Gerade ein solches Konzept wird aber als Selbstverständnis der kirchlichen Dienstgemeinschaft auch in der evangelischen Kirche gehandelt. Es wird repräsentativ wiedergegeben in den Sätzen, die das Bundesarbeitsgericht in seinen Urteilen vom 20.11.2012 in großer Übereinstimmung mit der kirchlichen Selbstdarstellung und der juristischen Literatur¹⁸ als kirchliches Selbstverständnis rezipiert. Danach wird neben das »Priestertum aller Gläubigen« und den »mit der Taufe einhergehenden Auftrag« eine bloß »funktionale« Anknüpfung

»an den Missionsauftrag der Kirche« gestellt.¹⁹ Folgerichtig wird daraus geschlossen, dass »das Bestehen einer Dienstgemeinschaft keine konfessionelle Gebundenheit aller Beschäftigten zu einer christlichen - hier zur evangelischen - Kirche« verlange.²⁰ An die Stelle der kirchlichen Gemeinschaft tritt die Institution »des kirchlichen Dienstes selbst«. Die Mitwirkung der Beschäftigten wird definiert »durch ihre Tätigkeit«. Sie wird der kirchlichen Dienstgemeinschaft »demnach ungeachtet ihres individuellen Glaubens oder ihrer weltanschaulichen Überzeugungen« zugerechnet. Dass der so vom Glauben gelöste kirchliche Dienst unverwandt unter die Bestimmung gestellt gesehen wird, »das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden«²¹, dürfte weniger die Abwehr donatistischer Missverständnisse im Sinn haben, als dass es den inneren Bruch in diesem Konzept von Dienstgemeinschaft andeutet.

3. Fragen an die evangelische Theologie zur kirchlichen Dienstgemeinschaft

Jedenfalls die evangelische Theologie müsste Schwierigkeiten damit haben, die Bedingungen, unter denen die Kirche ihren Auftrag erkennen und erfüllen zu können glaubt, in der objektiven Qualität Guter Werke, im guten Willen des Menschen oder in der Institution der Kirche als solcher zu finden. An einem Verweis auf die mit dem Glauben gesetzte Freiheit eines Christenmenschen, der da im kirchlichen Dienst handelt, dürfte sie kaum vorbeikommen - wobei der Glaube nicht als Habitus handhaft ist, sondern in der Verheißungsgestalt, in der er in der Taufe zugesprochen ist.

Wollte man die Verborgenheit des Wirkens Gottes gegen die Sichtbarkeit der Taufe ausspielen, müsste man sie konsequent gleich gegen den als solchen sichtbaren kirchlichen Dienst ausspielen. Auch wenn die Kirche ihre Diakonie darauf beschränken wollte, nur eine Plattform für einen nicht mehr als Gemeinschaft von Getauften sichtbaren kirchlichen Dienst bereitzustellen, hätte sie keine Verwendung für ein sichtbares Leitbild von der kirchlichen Dienstgemeinschaft.

III. Schlussfolgerungen in Thesen

(1) Zwischen dem staatskirchenrechtlich über das Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft etablierten Selbstverständnis der evangelischen Kirche über die Bedingungen für die Erfüllung des kirch-

lichen Auftrags und der theologischen Reflexion dieser Bedingungen klafft eine Lücke.

(2) Ein Verzicht auf den »Scharnierbegriff« der kirchlichen Dienstgemeinschaft würde diese Lücke nicht schließen, sondern verbreitern.

(3) Die theologische Lücke im Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft schadet der staatskirchenrechtlichen Entfaltung kirchlicher Selbstbestimmung über die Gestaltung des kirchlichen Dienstes (bislang) nicht.

(4) Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 sind dafür wichtige Leitentscheidungen. Das Bundesarbeitsgericht hat staatskirchenrechtlich mustergültig die Konsistenz der Darstellung des kirchlichen Selbstverständnisses unabhängig von ihrer theologischen Begründung bewertet.

(5) Um die theologische Lücke im Konzept der kirchlichen Dienstgemeinschaft zu schließen, wäre ein engerer Anschluss an die Ekklesiologie in evangelischem Verständnis zu suchen. In der Folge müsste mit einer Unterscheidung zwischen einem kirchlichen Dienst in der kirchlichen Dienstgemeinschaft und einem kirchlichen Dienst außerhalb der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechnet werden. Der kirchliche Dienst außerhalb der kirchlichen Dienstgemeinschaft läge nicht außerhalb der Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Die besondere Ausgestaltung des kirchlichen Dienstes im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht wäre insoweit mehr von den ebenfalls mit dem Selbstbestimmungsrecht geschützten Organisationsinteressen der Kirche als vom Leitbild der Dienstgemeinschaft her zu begründen. Für eine Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen könnten die Mittel des Arbeitskampfes auch von daher durch eine formale Einbindung in die für die Dienstgemeinschaft geregelten Formen ersetzt werden.

(6) Bis zu einer evolutionären Annäherung der Darstellung des kirchlichen Selbstverständnisses an ein theologisch schlüssigeres Konzept taugt das Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft als Scharnierbegriff zwischen den pragmatischen Bedingungen dafür, dass sich die Kirche ihren Dienst nicht überhaupt aufzugeben genötigt sehen muss, und den rechtsdogmatischen Formen, in denen staatliche Gerichte diese Bedingungen als Bedingungen der kirchlichen Selbstbestimmung verarbeiten können.

Anmerkungen:

^{*} Dieser knappe Text schreibt einen Kommentar fort, der sub specie »Dienstgemeinschaft« als theologischer Begriff I: Wie funktioniert er als Scharnierbegriff zwischen Theologie und Recht?« eingebracht wurde in das Fachgespräch zum Thema »Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand«, veranstaltet von der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft und dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD, 18.-19.1.2013, Heidelberg. Statt auf Literatur nimmt er lediglich auf andere Beiträge zu diesem Fachgespräch Bezug, ansonsten auf die Urteilsgründe des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 (1 AZR 179/11 und 1 AZR 611/11).

¹ Dazu im Fachgespräch am 18.-19.1.2013 insbesondere Martin Morlok (siehe Beitrag in diesem Heft).

² Im Fachgespräch am 18.-19.1.2013 betont von Martin Morlok (siehe Beitrag in diesem Heft).

³ Nicht etwa ausschließlich; entscheidend zu eng daher BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 74-76: Es verwehrt der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. die Berufung auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht pauschal, weil die Aufgabe, die angeschlossenen Diakonischen Werke zu unterstützen und ihre Abstimmung mit den Landeskirchen zu koordinieren, mit Diakonie »nichts gemein« habe.

⁴ Siehe hierzu BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 95, 101 f.; 1 AZR 611/11, Abs. 35, 40.

⁵ BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 97; 1 AZR 611/11, Abs. 37.

⁶ Siehe insoweit die Wiedergabe in BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 16; 1 AZR 611/11, Abs. 13.

⁷ Siehe insoweit die Anführung einer Entscheidung des OLG Koblenz in BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 98, 102; 1 AZR 611/11, Abs. 38; siehe auch die Anführung von Art. 19 S. 2, Art. 21 Verf. NEK ebd., 1 AZR 611/11, Abs. 39, wo sich allerdings die Aussage, die damit belegt werden soll, nicht findet.

⁸ Undeutlich bleibt die Authentizität der scheinbar objektiven Erläuterung des kirchlichen Selbstverständnisses durch Belege aus der wissenschaftlichen Literatur in BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 98, 99, 108, 109; 1 AZR 611/11, Abs. 38, 39, 45, 47.

⁹ Martin Morlok im Fachgespräch am 18.-19.1.2013: »Binnendifferenzierung der Präferenzen« (siehe Beitrag in diesem Heft).

¹⁰ BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 4, 72, 76, 101, 109; 1 AZR 611/11, Abs. 13, 40, 47.

¹¹ So mit näherer Erläuterung Klaus Tanner im Fachgespräch am 18.-19.1.2013; siehe dazu ders., Wem diene ich, wenn ich diene?, in: Reiner Anselm / Jan Hermelink (Hg.), Der Dritte Weg auf dem Prüfstand, 2006, S. 117 ff.

¹² Auch für diese Konsequenz ist zu verweisen auf Klaus Tanner (o. Anm. 11).

¹³ So Hermann Lührs wie in seinen Veröffentlichungen auch im Fachgespräch am 18.-19.1.2013 (siehe Beitrag in diesem Heft).

¹⁴ So Jacob Joussen im Fachgespräch am 18.-19.1.2013 (siehe Beitrag in diesem Heft).

¹⁵ Dass das Verhältnis zwischen unsichtbarer und sichtbarer Kirche mit einer Opposition von »Idealgestalt« und »Realgestalt« unterbestimmt wäre, hat im Fachgespräch am 18.-19.1.2013 Thorsten Moos betont (siehe Beitrag in diesem Heft).

¹⁶ In diese Richtung weist die Beschreibung der kirchlichen Dienstgemeinschaft als »pragmatisch begrenzte Annäherung« an

ihren »Idealbegriff« durch Christian Albrecht im Fachgespräch am 18.-19.1.2013 (siehe Beitrag in diesem Heft).

¹⁷ Zu weiteren Ausführungen in diese Richtung siehe Michael Germann / Heinrich de Wall, *Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht*, in: *Recht der Wirtschaft und der Arbeit in Europa. Gedächtnisschrift für Wolfgang Blomeyer*, hg. von Rüdiger Krause / Winfried Veelken / Klaus Vieweg, 2004, S. 549-577 (559-574).

¹⁸ Im Fachgespräch am 18.-19.1.2013 bekräftigt von Jacob Jossen (siehe Beitrag in diesem Heft). Siehe im übrigen nur Hans Michael Heinig, *Dienstgemeinschaft und Leiharbeit - Kirchenrechtliche Probleme eines komplexen Rechtsbegriffs*,

ZevKR 54 (2009), S. 62-75 (73-75), mit eingehenden Nachweisen.

¹⁹ BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 98; 1 AZR 611/11, Abs. 38.

²⁰ BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 99; 1 AZR 611/11, Abs. 39 - daraus auch die folgenden kommentierend verarbeiteten Zitate.

²¹ Siehe neben den eben angegebenen Stellen noch BAG, U. vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11, Abs. 62, 105; 1 AZR 611/11, Abs. 43; ähnlich noch 1 AZR 179/11, Abs. 98, 109; 1 AZR 611/11, Abs. 38, 47: »Missionsauftrag«.



Dokumentation

Frankfurt am Main ■ 23. April 2013

www.epd.de

Nr. 17

Kirchliches Arbeitsrecht

Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand

Beiträge zu einem Fachgespräch, das von der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft (Heidelberg) und dem Kirchenrechtlichen Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland (Göttingen) veranstaltet wurde.

Impressum

Herausgeber und Verlag:
Gemeinschaftswerk der
Evangelischen Publizistik (GEP)
gGmbH
Anschrift: Emil-von-Behring-Str. 3,
60439 Frankfurt am Main.
Briefe bitte an Postfach 50 05 50,
60394 Frankfurt

Geschäftsführer:
Direktor Jörg Bollmann
Verlagsleiter:
Bert Wegener
epd-Zentralredaktion:
Chefredakteur: Dr. Thomas Schiller

epd-Dokumentation:
Verantwortlicher Redakteur
Peter Bosse-Brekenfeld
Tel.: (069) 58 098 -135
Fax: (069) 58 098 -294
E-Mail: doku@epd.de

Der Informationsdienst
epd-Dokumentation dient der
persönlichen Unterrichtung.
Nachdruck nur mit Erlaubnis und
unter Quellenangabe.

Druck: druckhaus köthen

Aus dem Inhalt:

»Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand«

- ▶ Prof. Dr. Hans Michael Heinig / Dr. Thorsten Moos:
»Einführung in die Thematik« 4

Beiträge zum Fachgespräch der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft und dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD, 18./19.1.2013

- ▶ Dr. Hermann Lührs:
»Die Auseinandersetzung um den 'Dritten Weg' im Kontext des Marktes für Soziale Arbeit - Acht Thesen« 6

- ▶ Prof. Dr. Hans Michael Heinig:
»Die Auseinandersetzung um den 'Dritten Weg' im Kontext des Marktes für soziale Arbeit - Co-Thesen zu Hermann Lührs« 7

- ▶ Prof. Dr. Martin Morlok:
»Verfassungsrechtliche Grundlagen einer Konzeption kirchlicher Arbeitsverhältnisse als 'Dienstgemeinschaft'« 9

- ▶ Dr. Norbert Manterfeld:
»Verfassungsrechtliche Grundlagen einer Konzeption kirchlicher Arbeitsverhältnisse als 'Dienstgemeinschaft' - Koreferat« 16

- ▶ Prof. Dr. Jacob Jousen:
»Arbeits- und kirchenrechtliche Grundlagen einer Konzeption kirchlicher Arbeitsverhältnisse als 'Dienstgemeinschaft'« 19

- ▶ Prof. Dr. Michael Germann:
»Die 'Dienstgemeinschaft' als Scharnierbegriff zwischen Theologie und Recht« 29

- ▶ Prof. Dr. Christian Albrecht:
»'Dienstgemeinschaft' als theologischer Begriff (Wie ist er theologisch zu rekonstruieren?)« 35

- ▶ Dr. Thorsten Moos:
»Dienstgemeinschaft als theologischer Begriff - Ein Kommentar in acht Thesen« 40

- ▶ Prof. Dr. Traugott Jähnichen:
»'Dienstgemeinschaft' im Spannungsfeld von normativem Anspruch und empirischer Erfassung diakonischer Arbeitsverhältnisse - Kommentar zu den Ergebnissen einer Studie des DW über die Arbeitsverhältnisse in diakonischen Einrichtungen« 44

- ▶ Kerstin Griese:
»Dienstgemeinschaft auf dem Prüfstand: Ökonomischer Rahmen und politische Optionen« 49

Resümee und Ausblick

- ▶ Dr. Hendrik Munsonius:
»Kirchliches Arbeitsrecht zwischen Glaube und Ökonomie« 55

Zur Weiterentwicklung der Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD (»Loyalitätsrichtlinie«) nach einem tragfähigen Konzept vom kirchlichen Dienst

Von Prof. Dr. Michael Germann, Halle

Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung zur Begründung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses in der evangelischen Kirche. Fachgespräch, veranstaltet von der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft e.V. (FEST), Heidelberg, und dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD, Göttingen. Berlin, 13.5.2015

I. Vorbereitende Überlegungen in Thesen

Die folgenden Überlegungen reihen sich ein in die Beiträge zur Diskussion über eine Änderung der 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 vom 1.6.2005 (ABl. EKD S. 413). Sie setzen die »Thesen zum Rahmen der weiteren Entwicklung des kirchlichen Individualarbeitsrechts in der EKD« und die darin angesprochene Wirklichkeit des kirchlichen Dienstes als bekannt voraus. Mit »kirchlichem Dienst« ist hier stets der Dienst in Kirche und Diakonie gemeint.

1. Kirchlicher Dienst hat einen spezifischen Sinn

Wenn die Anforderungen an die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst einen spezifischen Sinn haben sollen, müssen sie sich zum Auftrag der Kirche in Beziehung setzen lassen. Umgekehrt würden sich die spezifischen Schwierigkeiten des kirchlichen Arbeitsrechts erübrigen, wenn man von einem spezifischen Sinn des kirchlichen Dienstes absähe. Das ließe sich sogar theologisch adeln mit einer Theologie, die Sinn prinzipiell für verborgen, daher für nicht der Rede wert und für beliebig austauschbar hielte. Sie würde dafür plädieren, angesichts der Abgegriffenheit und Zweifelhaftigkeit dogmatischer Sprachformen von einem Auftrag der Kirche einfach zu schweigen. Der kirchliche Betrieb könnte und müßte so einfach als ein Betrieb wie jeder andere behandelt werden. Denn es ist unbestreitbar, daß sich etwa die verschiedenen Formen der Zuwendung zu

Menschen, der das kirchliche Handeln gilt, in ihren Leistungsmerkmalen und ethischen Ambitionen nicht von entsprechenden Leistungen anderer unterscheiden. Auf dieser Grundlage kann der kirchliche Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern eine professionelle Erfüllung der arbeitsvertraglichen Dienstleistungspflicht und eine allgemeine Loyalität erwarten wie jeder andere Arbeitgeber.

Eine Theologie hingegen, die einen spezifischen – in einem entsprechenden Verständnis: einen geistlichen – Sinn des kirchlichen Dienstes zwar als notwendig verborgen, aber darum nicht minder der Rede wert und im Selbstverständnis der Kirche wesentlich erkennt, stellt auch die beruflichen Anforderungen in diesen Zusammenhang. Solche Bemühungen um eine Kommunikation über den Sinn des kirchlichen Dienstes bieten dem Kirchenrecht keine allgemeingültigen theologischen Gewißheiten, aber doch Anschluß an einige in den Prozessen der Verständigung über kirchliches Handeln wirksamen Motive, so eben auch an die in allen evangelischen Kirchenverfassungen aufgenommene Rede vom Auftrag der Kirche.

2. Dienstgemeinschaft ist aktive Teilhabe am Auftrag der Kirche

Die Last, den Zusammenhang des kirchlichen Dienstes mit dem Auftrag der Kirche ins kirchliche Arbeitsrecht zu übersetzen, trägt der Begriff der Dienstgemeinschaft. Er kommt im geltenden Text der Richtlinie nicht vor, wird von ihren Regelungen über die Anforderungen an die berufliche Mitarbeit aber vorausgesetzt. Die bürgerliche Wirksamkeit des kirchlichen Arbeitsrechts setzt nach den staatskirchenrechtlichen Maßstäben voraus, daß das Konzept der Dienstgemeinschaft das Selbstverständnis der Kirche von ihrem Dienst plausibel und konsistent darzustellen geeignet ist. Daran entscheidet sich zugleich für die innerkirchliche Verständigung, wie das kirchliche Arbeitsrecht theologisch verantwortet werden kann (entsprechend den »Anforderungen an das kirchliche Individualarbeitsrecht«, aufgeführt in den »Thesen zum Rahmen der weiteren Entwick-

lung des kirchlichen Individualarbeitsrechts in der EKD«).

Die Diskussion um die Anforderungen an die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst wird von zumindest impliziten Vorstellungen vom Auftrag der Kirche bestimmt. Ein evangelisches Verständnis dürfte darauf Wert legen, daß der Auftrag der Kirche auf ein komplexes Verhältnis von menschlichem Handeln und Gottes Zuwendung zur Welt verweist. Dieses Verständnis schließt es aus, die »Erfüllung« des kirchlichen Auftrags an einer »objektiven« ethischen Qualität des Dienstes, am »guten Willen« der handelnden Menschen oder an der Konformität mit kirchenamtlichen Vorgaben ausweisen zu wollen. Ausgeschlossen sind dadurch die sonst vielleicht naheliegenden Ansätze, den kirchlichen Auftrag in betriebswirtschaftliche Handlungsziele zu übersetzen oder nach dem Vorbild der römisch-katholischen Jurisdiktionsgewalt von der kirchlichen Institution her zu definieren. Stattdessen ist von der Erfüllung des kirchlichen Auftrags dasselbe zu sagen, was von der Erfüllung des Gebots der Nächstenliebe zu sagen ist: Sie ist eine verborgene Qualität des Handelns von Menschen, die jedenfalls nach reformatorischem Verständnis allein der verborgenen, dem Menschen unersichtlichen und unverfügbaren Wirklichkeit des Glaubens zugeschrieben werden kann. Explizit wird die Möglichkeit, daß das Handeln des Menschen dem Auftrag der Kirche entspreche, allein in der Verheißung, an der Wirklichkeit des Glaubens teilzuhaben. Diese Verheißung wiederum hat ihren Grund eben nicht in ethischer Beflissenheit, frommer Gesinnung oder kirchlicher Institution, sondern allein in der Zusage Gottes, die in der Taufe dem einzelnen Menschen zugesprochen wird. Es ist somit die Taufe, die die Teilhabe des einzelnen Menschen und seines Handelns am Auftrag der Kirche konstituiert. Dieser Zusammenhang klingt auch in den gängigen, leider insoweit meist nicht näher reflektierten theologischen Bezügen der Mitarbeit im kirchlichen Dienst auf das Allgemeine Priestertum an und wird auch im evangelischen Kirchenverfassungsrecht aufgenommen.

Die vom Auftrag der Kirche her bestimmte Dienstgemeinschaft ist demzufolge ein Zusammenwirken von Menschen, die durch ihre Taufe am Auftrag der Kirche teilhaben (etwas näher ausgeführt: *Michael Germann*, Die »Dienstgemeinschaft« als Scharnierbegriff zwischen Theologie und Recht, in: *Dienstgemeinschaft: Ein Begriff auf dem Prüfstand*, epd-Dokumentation 2013, Nr. 17, S. 29–34).

Dies scheint den überkommenen Begriff der Dienstgemeinschaft zu verengen. Zuletzt hat das Bundesarbeitsgericht es beiläufig als Konsens wiedergegeben, daß »das Bestehen einer Dienstgemeinschaft keine konfessionelle Gebundenheit aller Beschäftigten zu einer christlichen – hier zur evangelischen – Kirche« verlange (BAG, U. vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, Abs. 99; 1 AZR 611/11, Abs. 39). Dieser Schluß ergibt sich aber nicht aus einem theologisch entwickelten Begriff der Dienstgemeinschaft, sondern vollzieht lediglich eine unter dem Begriff der Dienstgemeinschaft entwickelte arbeitsrechtliche Praxis nach. Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist arbeitsrechtlich relevant geworden, als die Zugehörigkeit kirchlicher Mitarbeiter zur Kirche noch selbstverständlich war. Erst als das normativ vorgegebene Regel-Ausnahme-Verhältnis durch die Praxis streckenweise überholt worden war, wurde die Inanspruchnahme der Nichtchristen für die christliche Dienstgemeinschaft der Wirklichkeit ankonstruiert. Die Bemühungen um eine theologische Rechtfertigung folgten dem wohl erst nach. Eine bemerkenswerte Attraktivität scheint das römisch-katholische Vorbild auf die in der evangelischen Diskussion verwendeten Argumentationstopoi auszuüben, ohne daß bedacht würde, daß sich die römisch-katholische »Großzügigkeit« im Hinblick auf eine Kirchengliederzugehörigkeit der Mitarbeiter möglicherweise der dort für die Zurechnung caritativen Handelns zum Auftrag der Kirche konstitutiven Rolle der bischöflichen Jurisdiktionsgewalt verdankt. Die »Großzügigkeit« im Hinblick auf eine Kirchengliederzugehörigkeit der Mitarbeiter kommt auch politisch vielen Erwartungen entgegen und scheint mit der »Lebenslüge« Schluß zu machen, daß der kirchliche Dienst noch von Kirchengliedern getragen werden könne. Doch die allgemeine Unterstellung, daß ein nicht von Kirchengliedern getragener Dienst noch etwas mit dem zu tun habe, was sinnvoll als Auftrag der Kirche verhandelt werden kann, könnte sich zu einer neuen »Lebenslüge« des kirchlichen Arbeitsrechts mausern. Das läßt sich mit einem Begriff der Dienstgemeinschaft vermeiden, der sich auf den Zusammenhang mit dem Auftrag der Kirche und der Taufe zurückbesinnt und zugleich auch den Dienst von Nichtgetauften dazu ins Verhältnis zu setzen erlaubt.

3. Der Auftrag der Kirche kann nicht Gegenstand einer arbeitsrechtlichen Pflicht sein

Die von der Teilhabe aller Getauften am Auftrag der Kirche her bestimmte Ausrichtung des kirchlichen Dienstes auf den Auftrag der Kirche läßt

sich nicht zum Gegenstand einer arbeitsrechtlichen Pflicht machen. Die Anforderungen an die berufliche Mitarbeit im kirchlichen Dienst können die Anknüpfung der christlichen Dienstgemeinschaft an den persönlichen Status des Getauften nicht mit Erwartungen an eine bestimmte persönliche Haltung oder an die Unterwerfung unter bestimmte Vorgaben überspielen. Ebenso wenig dürfen sie das Getauftsein selbst in ein instrumentelles Verhältnis zu solchen Erwartungen stellen, so als wäre die Taufe eine Befähigung oder ein Ausweis für eine diakonische Haltung oder für eine besondere Einsicht in das kirchliche Selbstverständnis. Die christliche Dienstgemeinschaft ist schließlich auch nicht bloß Mittel zum Zweck des »christlichen Profils« einer Einrichtung: Gewiß gibt ein »christliches Profil« als Leitbild für einen kirchlichen Betrieb und die Verpflichtung der Mitarbeiter darauf gerade im Hinblick auf die Erwartungen des Publikums einen guten Sinn, und gewiß kann die Mitarbeit von Christen die Aneignung und Verwirklichung eines solchen Leitbilds fördern. Der Sinn der christlichen Dienstgemeinschaft ist aber nicht dies, sondern die Einbettung in die Verheißung, daß solches Handeln an der Zuwendung Gottes zur Welt teilhat.

4. Getaufte und nichtgetaufte Mitarbeiter stehen in einer unterschiedlichen Beziehung zum Auftrag der Kirche

Nichtgetaufte im kirchlichen Dienst stehen in einem prinzipiell anderen Verhältnis zum Auftrag der Kirche als Getaufte. Das ist kein Vorwurf oder Makel, sondern der konsequente Ausdruck der persönlichen Beziehung zu der Verheißung, die in der Taufe explizit wird und auf die allein hin die Kirche ihren Auftrag wahrnehmen kann. Die Unterscheidung danach, ob jemand die Verheißung der Taufe für seine Person gelten lassen möchte oder nicht, ist in doppelter Hinsicht in der Glaubensfreiheit des Nichtgetauften verankert (wobei die Glaubensfreiheit hier als objektiv-rechtliches Prinzip des Kirchenrechts angesprochen ist): Zum einen ist die Unterscheidung für jeden durchlässig, indem die Entscheidung für die Taufe jedem Nichtgetauften jederzeit freisteht. Zum anderen verbietet es der Respekt vor der Entscheidung dessen, der von der Taufe Abstand nimmt, ihm die Teilhabe an dem in der Taufe gegebenen Auftrag überzustülpen. Stattdessen ist das Verhältnis nichtgetaufter Mitarbeiter im kirchlichen Dienst zum Auftrag der Kirche über dessen Wahrnehmung durch den kirchlichen Arbeitgeber vermittelt und nicht durch die Teilhabe an der christli-

chen Dienstgemeinschaft, sondern ausschließlich durch den Arbeitsvertrag bestimmt.

Dementsprechend tragen getaufte und nichtgetaufte Mitarbeiter in unterschiedlicher Weise zur Wahrnehmung des Auftrags der Kirche bei: Die nichtgetauften Mitarbeiter erfüllen ihre Aufgaben zur Verwirklichung von Zwecken, die ihr kirchlicher Arbeitgeber in der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags setzt, gegebenenfalls – aber nicht notwendig – in produktiver Konvergenz mit ihrem persönlichen Berufsethos. Die getauften Mitarbeiter erfüllen ihre Aufgaben – unbeschadet dessen, daß sie damit ebenso die vom kirchlichen Arbeitgeber gesetzten Zwecke und günstigenfalls ihr persönliches Berufsethos verwirklichen – in aktiver Teilhabe am Auftrag der Kirche in der christlichen Dienstgemeinschaft.

5. Die beruflichen Anforderungen sind nach Teilhabe und Aufgabe zu unterscheiden

Dem wiederum entsprechend ist auch in den beruflichen Anforderungen die allein rechtsgeschäftlich begründete Verpflichtung für den Dienst der Kirche von der Teilhabe eines Getauften am Auftrag der Kirche in der christlichen Dienstgemeinschaft prinzipiell zu unterscheiden.

a. Für die Teilhabe in der christlichen Dienstgemeinschaft: Taufe

Die Zurechnung des kirchlichen Dienstes zur Kirche als Gemeinschaft der Getauften und seine darauf gegründete Ausrichtung auf den Auftrag der Kirche setzt voraus, daß der kirchliche Dienst wesentlich von der christlichen Dienstgemeinschaft getragen und geprägt wird. Das hängt nach dem hier vorgestellten Verständnis der Dienstgemeinschaft nicht am Verhalten der Mitarbeiter, nicht an ihrer Gesinnung und nicht an einer institutionellen Anbindung an kirchenleitende Institutionen, sondern allein an einer Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft, in welcher die aktive Teilhabe der Mitarbeiter am Auftrag der Kirche und der ihm geltenden Verheißung aufgrund ihrer Taufe ein prägendes Gewicht hat. Die Bedingungen dafür variieren je nach den Aufgaben des Anstellungsträgers und nach den Umständen, unter denen er sie wahrnimmt. Es ist die Verantwortung des Anstellungsträgers, bei der Anstellung von Mitarbeitern für eine entsprechende Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft zu sorgen. Insoweit muß er die durch die Taufe begründete Zugehörigkeit zur christlichen Dienstgemeinschaft als berufliche Anforderung vorsehen können. Das eröffnet in zweiter Linie die

Möglichkeit, von dieser Anforderung abzusehen, sofern die Präsenz der christlichen Dienstgemeinschaft in der Zusammensetzung der übrigen Mitarbeiterschaft gewährleistet, daß der Dienst insgesamt durch die Teilhabe am kirchlichen Auftrag geprägt ist.

Mit dem Vollzug des Arbeitsverhältnisses eines christlichen Mitarbeiters verbindet sich die Erwartung, daß sich der Mitarbeiter von seiner Teilhabe am Auftrag der Kirche leiten läßt und die christliche Prägung des kirchlichen und diakonischen Dienstes mitgestaltet. Das läßt sich nicht in konkrete Handlungspflichten übersetzen, ist aber ein Grund dafür, von der expliziten Distanzierung eines christlichen Mitarbeiters von seiner Teilhabe am Auftrag der Kirche auf einen Verlust an Eignung für den kirchlichen Dienst zu schließen.

b. Für alle Mitarbeiter: Loyalität

Die Erwartungen an einen nichtgetauften Mitarbeiter können sich demgegenüber nur darauf richten, daß die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben den vom kirchlichen Arbeitgeber gesetzten Zwecken dient und daß er sich insgesamt loyal verhält, also im dienstlichen und außerdienstlichen Handeln darauf verzichtet, dem Dienst der Kirche zu schaden. Die daraus abzuleitenden arbeitsvertraglichen Pflichten sind für getaufte und nichtgetaufte Mitarbeiter gleich. Die Bereitschaft, sich in diesem Sinne in den Dienst nehmen zu lassen, gehört zu den beruflichen Anforderungen an alle Mitarbeiter im kirchlichen Dienst.

c. Für Aufgaben mit Verantwortung für das Bekenntnis: Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche

Die Kirchenmitgliedschaft ist für die christliche Dienstgemeinschaft nur darin aussagekräftig, daß sie das Getauftsein voraussetzt. Die Dienstgemeinschaft verweist auf die universale Gemeinschaft aller Getauften, nicht auf ihre partikulare Verfaßtheit in den konfessionell und territorial bestimmten Kirchentümern. Ob jemand getauft ist, ist nach den kirchenrechtlich rezipierten Merkmalen einer gültigen Taufe klar bestimmbar und justitiabel. Für die Teilhabe am kirchlichen Auftrag sollte die Anknüpfung an die Taufe die Anknüpfung an die partikularkirchliche Mitgliedschaft in einem numerus clausus von Kirchen ersetzen. Schlecht geeignet ist insbesondere der Verweis auf die Arbeitsgemeinschaften christlicher Kirchen, die nach anderen Zwecken und zudem in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlich zusammengesetzt sind, ebenso der auf eine Auswahl freikirchlicher Zusammenschlüsse.

Die Zugehörigkeit zum evangelischen Bekenntnis ist nicht, wie man die geltenden Bestimmungen verstehen könnte, ein Regelmerkmal oder eine Qualifikation der Zugehörigkeit zur christlichen Dienstgemeinschaft, sondern eine Voraussetzung dafür, eine besondere Verantwortung für die Bekenntnisbestimmtheit des kirchlichen Dienstes wahrzunehmen. Sie ist formal durch die Zugehörigkeit zu einer evangelischen Kirche markiert, diese durch die Kirchengemeinschaft innerhalb oder mit der Evangelischen Kirche in Deutschland. Eine besondere Verantwortung für die Bekenntnisbestimmtheit des kirchlichen Dienstes ist an entsprechende Aufgaben gebunden, insbesondere in der Kirchenleitung, in der kirchlichen Lehre und kirchlichem Unterricht. Für solche Aufgaben kann die Zugehörigkeit zu einer evangelischen Kirche zu den beruflichen Anforderungen gerechnet werden.

**II. Vorschlag für eine Änderung der Richtlinie
über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit
in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD**

[geltende Fassung mit dem Vorschlag zur
Änderung:]

[Text, wie er sich aus den Änderungen ergäbe:]

§ 1 Geltungsbereich. (1) ¹ Diese Richtlinie regelt die Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes. ² Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.

(2) ¹ Andere kirchliche und diakonische Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirche können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden. ² Für eine kirchliche oder diakonische Einrichtung einer Freikirche, die Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland ist, tritt anstelle der Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland in § 3 Absatz 1 die Freikirche.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

(ohne Änderung)

§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes. (1) ¹ Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. ² 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 Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitern.

(ohne Änderung)

(1a) ¹ Die Mitarbeiter, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen christlichen Kirche angehören, haben durch ihre Taufe am Auftrag der Kirche selbst teil. ² Sie erfüllen ihre Aufgaben als Glieder der christlichen Dienstgemeinschaft. ³ Die nicht getauften Mitarbeiter tragen durch die Erfüllung ihrer Aufgaben dazu bei, dass der Dienst der Kirche wirksam werden kann.

(1a) ¹ Die Mitarbeiter, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen christlichen Kirche angehören, haben durch ihre Taufe am Auftrag der Kirche selbst teil. ² Sie erfüllen ihre Aufgaben als Glieder der christlichen Dienstgemeinschaft. ³ Die nicht getauften Mitarbeiter tragen durch die Erfüllung ihrer Aufgaben dazu bei, dass der Dienst der Kirche wirksam werden kann.

[Erläuterung] Dieser neue Absatz erkennt an, daß die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie nicht prinzipiell an die Kirchenmitgliedschaft gebunden sein muß. Zugleich nimmt er – unter der gemeinsamen Klammer des Absatzes 1 Satz 2 – den prinzipiellen Unterschied auf, der zwischen der subjektiven Teilhabe eines Getauften am Auftrag der Kirche und der (nur) rechtsgeschäftlich begründeten Verpflichtung eines Nichtgetauften für den Dienst der Kirche besteht. Mit dem Bezug auf die Taufe wird an das konstitutive Merkmal für die subjektive Teilhabe am Auftrag der Kirche angeknüpft, wie es in den gängigen theologischen Bezügen des kirchlichen Dienstes auf das Allgemeine Priestertum an klingt und auch im modernen evangelischen Kirchenverfassungsrecht aufgenommen wird. Allein die mit der Taufe zugesprochene Verheißung kann überhaupt den kirchlichen Dienst in ein schlüssiges explizites Verhältnis zum Auftrag der Kirche setzen – in Abgrenzung zu den bisher behelfsweise und evangelisch-theologisch unverantwortet herangezogenen oder unterstellten Kriterien, nach denen die Erfüllung des kirchlichen Auftrags durch die Organisationsgestalt der Kirche (d. h. *jurisdictio* nach römisch-katholischem Vorbild), den »guten Willen« oder eine »objektive« ethische Qualität des Dienstes als verbürgt angesehen zu werden scheint. Die subjektive Teilhabe der Getauften am Auftrag der Kirche konstituiert die christliche Dienstgemeinschaft, die in dieser Bestimmung zugleich von den leidigen normativen und disziplinatorischen Überfrachtungen befreit wird.

(2) ¹ Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. ² Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

(ohne Änderung)

§ 3 Berufliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. (1) Die Eignung zur beruflichen Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt die Bereitschaft voraus, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben gemäß § 2 in den Dienst des Auftrags der Kirche zu stellen.

§ 3 Berufliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. (1) Die Eignung zur beruflichen Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt die Bereitschaft voraus, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben gemäß § 2 in den Dienst des Auftrags der Kirche zu stellen.

[Erläuterung] Dieser § 3 Absatz 1 beschreibt ein allgemeines Eignungsmerkmal für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Kirchenzugehörigkeit.

(1a) Anstellungsträger haben bei der Auswahl von Mitarbeitern darauf zu achten, dass ihr kirchlicher Dienst insgesamt von der Teilhabe am Auftrag der Kirche geprägt wird. Hierzu können sie unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes die Zugehörigkeit zur christlichen Dienstgemeinschaft zu einer beruflichen Anforderung für die Besetzung einer Stelle bestimmen.

(1a) Anstellungsträger haben bei der Auswahl von Mitarbeitern darauf zu achten, dass ihr kirchlicher Dienst insgesamt von der Teilhabe am Auftrag der Kirche geprägt wird. Hierzu können sie unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes die Zugehörigkeit zur christlichen Dienstgemeinschaft zu einer beruflichen Anforderung für die Besetzung einer Stelle bestimmen.

[Erläuterung] Dieser § 3 Absatz 1a schafft einen neuen Rahmen, um die für die Auftragsbestimmtheit des kirchlichen Dienstes konstitutive subjektive Teilhabe der Mitarbeiter am Auftrag der Kirche präsent zu halten.

Die Zugehörigkeit zur christlichen Dienstgemeinschaft beruht auf der Taufe (siehe § 2 Absatz 1a Satz 1–2).

Die Verantwortung des einzelnen Anstellungsträgers für die Prägung des kirchlichen Dienstes durch die christliche Dienstgemeinschaft ersetzt die formale und regelhafte Bindung der beruflichen Mitarbeit an die Kirchenmitgliedschaft. Zugleich artikuliert diese Bestimmung an die Adresse der staatlichen Rechtsanwendung den Selbstbestimmungsanspruch der Kirche, die durch die Taufe begründete Zugehörigkeit zur christlichen Dienstgemeinschaft unter Umständen als »berufliche Anforderung« vorsehen zu können. Diese Bestimmung stößt nicht auf die gegen ein normatives Regel-Ausnahme-Verhältnis bestehenden Bedenken. Sie ermöglicht eine konsistente und bei richtiger Handhabung gerichtsfeste Praxis, die je nach den Umständen in den verschiedenen Arbeitsbereichen in Kirche und Diakonie auf eine erkennbare Prägung durch christliche Mitarbeiter hinwirkt.

(2) Für Aufgaben, die mit einer besonderen Verantwortung für die Bekenntnisbestimmtheit des kirchlichen Dienstes verbunden sind, insbesondere für Aufgaben in Kirchenleitung, kirchlicher Lehre und kirchlichem Unterricht, gehört zu den beruflichen Anforderungen grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

(2) Für Aufgaben, die mit einer besonderen Verantwortung für die Bekenntnisbestimmtheit des kirchlichen Dienstes verbunden sind, insbesondere für Aufgaben in Kirchenleitung, kirchlicher Lehre und kirchlichem Unterricht, gehört zu den beruflichen Anforderungen die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

[Erläuterungen] Dieser § 3 Absatz 2 rückt die konfessionelle Zugehörigkeit vom alten ersten Rang jetzt hinter die Zugehörigkeit zur christlichen Dienstgemeinschaft. Der Tatbestand für diese besondere »berufliche Anforderung«

folgt nicht der oft gesuchten Abstufung zwischen »verkündigungsnahen« und »verkündigungsfernen« Aufgaben, sondern stellt auf eine besondere Verantwortung für eine konfessionelle Prägung des Dienstes ab. Die im geltenden Absatz 2 negativ für den Ausnahmetatbestand aufgezählten Aufgaben sind hier Regelbeispiele für den positiven Tatbestand der besonderen Verantwortung für die konfessionelle Bindung. »Kirchenleitung« kann anders als bisher »Leitung« nicht mit der arbeitsrechtlichen Kategorie der »leitenden Position« verwechselt werden; Seelsorge braucht mangels konfessioneller Bindung hier nicht aufgenommen zu werden; »Lehre und Unterricht« ersetzen die vielleicht zu eng gewordene »Unterweisung« und sind als »kirchliche« Lehre und Unterricht auf konfessionell relevante Gegenstände beschränkt.

(2)¹ Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind.² In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen.² Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden. § 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(3)¹ Für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ist ungeeignet, »Wer den Austritt aus der evangelischen oder einer anderen christlichen Kirche ausgetreten ist erklärt hat, ist für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie gemäß Absatz 1 ungeeignet, bis die Gemeinschaft in der christlichen Kirche durch Wiederaufnahme oder Übertritt wiederhergestellt ist ohne in eine andere Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen übergetreten zu sein.«² Ungeeignet kann auch sein, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist.

(3) Wer den Austritt aus der evangelischen oder einer anderen christlichen Kirche erklärt hat, ist für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie gemäß Absatz 1 ungeeignet, bis die Gemeinschaft in der christlichen Kirche durch Wiederaufnahme oder Übertritt wiederhergestellt ist.

[Erläuterung] Inhaltlich nicht wesentlich verändert, aber sachnäher formuliert. Der »Austritt« nach staatlichem Recht sollte zur Vermeidung von ekklesiologischer Verwirrung im kirchlichen Recht stets als »Erklärung« des Austritts aufgenommen werden. Eine Absage von der Kirchenmitgliedschaft ist als Absage von der allgemeinen Bereitschaft zum kirchlichen Dienst gemäß Absatz 1 zu deuten, daher ist auch nicht nach der Nähe zur evangelischen Kirche zu differenzieren. Eine mögliche Wiederherstellung der Gemeinschaft sollte nicht wie bisher nur durch Auslegung allgemein Berücksichtigung finden können, sondern ausdrücklich als komplementär zur Absage von der Bereitschaft nach Absatz 1 markiert werden.

§ 4 Berufliche Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses. (1) ¹ ~~Je nach Aufgabenbereich übernehmen~~ Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Aufgaben so wahrzunehmen, dass der Dienst der Kirche wirksam werden kann. Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. ² Sie haben sich daher auch außerhalb ihres beruflichen Aufgabenkreises loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

§ 4 Berufliche Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses. (1) ¹ Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Aufgaben so wahrzunehmen, dass der Dienst der Kirche wirksam werden kann. ² Sie haben sich auch außerhalb ihres beruflichen Aufgabenkreises loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

[Erläuterung] Dieser § 4 Absatz 1 schließt die arbeitsvertraglichen Pflichten für alle Mitarbeiter an § 2 Absatz 1 Satz 2 an. Da er für alle Mitarbeiter gilt, kann er hier noch kein bestimmteres Verhältnis zum Auftrag der Kirche oder eine aktive Verantwortung oder ein „Eintreten“ für eine „christliche“ Prägung festsetzen, sondern nur Loyalität, also ein Verzicht auf ein Handeln, das dem Dienst der Kirche schadet. Satz 2 erstreckt die Loyalitätspflicht für alle Mitarbeiter auch auf das außerdienstliche Verhalten. Im Gegensatz zur bisher geltenden Fassung, die insoweit nur für evangelische Mitarbeiter ausdrücklich die „außerdienstliche Lebensführung“ anspricht, schützt das den kirchlichen Arbeitgeber davor, zum Beispiel atheistische Propaganda oder extremistische politische Betätigung dulden zu müssen.

Die folgenden Absätze 2 und 3 sind in der Richtung vom Allgemeineren zum Besonderen angeordnet.

(~~3~~2) Von christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer Teilhabe am Auftrag der Kirche leiten lassen ~~Schrift und Bekenntnis achten~~ und für die christliche Prägung ~~ihrer Einrichtung des Dienstes in Kirche und Diakonie eintreten~~ mitgestalten.

(2) Von christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer Teilhabe am Auftrag der Kirche leiten lassen und die christliche Prägung des Dienstes in Kirche und Diakonie mitgestalten.

[Erläuterung] Die Erwartungen an Mitglieder der christlichen Dienstgemeinschaft müssen vom Irrweg einer »Sonderethik« Abstand halten. Das gelingt, indem nicht besondere Pflichten aufgestellt werden, sondern die aktive Teilhabe des Mitarbeiters als eines Christenmenschen angesprochen wird. – Hinsichtlich der im geltenden Text geforderten »Achtung« gegenüber »Schrift und Bekenntnis« ist zu unterscheiden: Die Verwiesenheit auf Gottes Wort (»Schrift«) spricht alle Christen über Konfessionsgrenzen hinweg an; sie kommt darin zum Tragen, daß sich die Christen von ihrer Teilhabe am Auftrag der Kirche leiten lassen (siehe hier Absatz 2). Hinsichtlich des Verhältnisses zum evangelischen Bekenntnis kann von evangelischen Christen erwartet werden, daß sie sich auch vom Bekenntnis leiten lassen (siehe Absatz 3), von anderskonfessionellen Christen aber nicht mehr als Loyalität (siehe Absatz 1).

~~(23) ⁺ Von evangelischen Mitarbeitern mit Aufgaben, die mit einer besonderen Verantwortung für die Bekenntnisbestimmtheit des kirchlichen Dienstes verbunden sind (§ 3 Absatz 2), wird erwartet, dass sie sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von Schrift und Bekenntnis leiten lassen anerkennen. ² Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine und auch in ihrer inner- und außerdienstlichen Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.~~

(3) Von Mitarbeitern mit Aufgaben, die mit einer besonderen Verantwortung für die Bekenntnisbestimmtheit des kirchlichen Dienstes verbunden sind (§ 3 Absatz 2), wird erwartet, dass sie sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von Schrift und Bekenntnis leiten lassen und auch in ihrer außerdienstlichen Lebensführung der übernommenen Verantwortung entsprechen.

[Erläuterung] Anstelle der »Anerkennung« von Schrift und Bekenntnis, die nur schwach von »Achtung« abzugrenzen ist und deren Übersetzung in arbeitsvertragliche Pflichten höchst mißverständlich ist, kann für evangelische Mitarbeiter die Linie von Absatz 2 zum Leitenlassen von Schrift und Bekenntnis weitergezogen werden. Diese Erwartung knüpft sich nicht einfach an die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche, sondern an die besondere Verantwortung gerade für die Bekenntnisbestimmtheit des kirchlichen Dienstes, für die § 3 Absatz 2 die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche als »berufliche Anforderung« voraussetzt.

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

[Erläuterung] Der bisher geltende Absatz 4 geht in die Bestimmung in Absatz 1 über, die sich klarer an das differenzierte Verhältnis aller Mitarbeiter zum kirchlichen Auftrag anschließt.

§ 5 Verstöße gegen berufliche Anforderungen an Mitarbeiter. (1) ¹ Erfüllt ein Mitarbeiter eine in dieser Richtlinie genannte berufliche Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. ² Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.

(3) Ein Kündigungsgrund kann auch gegeben sein, wenn ein Mitarbeiter aus einer anderen als der evangelischen Kirche austritt.

(ohne Änderung)

§ 6 Gliedkirchliche Bestimmungen. Soweit Anforderungen in gliedkirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, bleiben sie unberührt.

(ohne Änderung)

Dokumentation

Frankfurt am Main ■ 20. Oktober 2015

www.epd.de

Nr. 43

Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung zur Begründung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses in der evangelischen Kirche

Fachgespräch, veranstaltet von der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft e.V. (FEST), Heidelberg, und dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD, Göttingen. Berlin, 13.5.2015

Impressum

Herausgeber und Verlag:
Gemeinschaftswerk der
Evangelischen Publizistik (GEP)
gGmbH
Anschrift: Emil-von-Behring-Str. 3,
60439 Frankfurt am Main.
Briefe bitte an Postfach 50 05 50,
60394 Frankfurt

Geschäftsführer:
Direktor Jörg Bollmann
Verlagsleiter:
Bert Wegener
epd-Zentralredaktion:
Chefredakteur: Dr. Thomas Schiller

epd-Dokumentation:
Verantwortlicher Redakteur:
Uwe Gepp
Tel.: (069) 58 098 -135
Fax: (069) 58 098 -294
E-Mail: doku@epd.de

Der Informationsdienst
epd-Dokumentation dient der
persönlichen Unterrichtung.
Nachdruck nur mit Erlaubnis und
unter Quellenangabe.
Druck: druckhaus köthen
Friedrichstr. 11/12
06366 Köthen (Anhalt)

Aus dem Inhalt:**Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung zur Begründung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses in der evangelischen Kirche. Fachgespräch, veranstaltet von der FEST, Heidelberg, und dem Kirchenrechtlichen Institut der EKD, Göttingen. Berlin, 13.5.2015**

▶ Prof. Dr. Hans Michael Heinig und Dr. Thorsten Moos: Vorwort	2
▶ Prof. Dr. Hans Michael Heinig und Dr. Thorsten Moos: Thesen zum Rahmen der weiteren Entwicklung des kirchlichen Individualarbeitsrechts in der EKD	4
▶ Prof. Dr. Stephan Rixen: Thesen zur Neujustierung des religionsverfassungsrechtlichen Rahmens	9
▶ Prof. Dr. Heinrich de Wall: Die Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung eines Arbeitsverhältnisses in der evangelischen Kirche und das Europarecht	11
▶ Prof. Dr. Michael Haspel: Kirchenmitgliedschaft als Erfordernis für die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie – Thesen zur gegenwärtigen Debatte in theologisch-ethischer Perspektive	14
▶ Prof. Dr. Ansgar Hense: Individualität und Institutionalität – zur Frage der Religionszugehörigkeit in kirchlichen Arbeitsverhältnissen aus katholischer Perspektive	18
▶ Prof. Dr. Michael Germann: Zur Weiterentwicklung der Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD (»Loyalitätsrichtlinie«) nach einem tragfähigen Konzept vom kirchlichen Dienst	23
▶ Prof. Dr. Michael Moxter: Arbeitnehmer in der Diakonie. Überlegungen aus rechtstheologischer Sicht	32
▶ Prof. Dr. Klaus Tanner: Kommentar aus der Perspektive der theologischen Ethik	35
▶ Prof. Dr. Jan Hermelink: Die Kirchlichkeit der kirchlichen Praxis und ihre individuellen Voraussetzungen / Kirchentheoretische Bemerkungen	37
▶ Prof. Dr. Johannes Eurich: Kommentar aus diakoniewissenschaftlicher Perspektive	43
▶ Prof. Dr. Jacob Joussen: Vorschlag einer Neufassung des § 3 der Loyalitätsrichtlinie	47
▶ Prof. Dr. Hans Michael Heinig und Dr. Thorsten Moos: Schlussbetrachtungen	50
▶ Dr. Thorsten Moos: Funktionale Differenzierung statt Abstufung / Ein Formulierungsvorschlag für die Loyalitätsrichtlinie	53