

# Die kirchenrechtliche Regelung der Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der EKD und ihres Diakonischen Werkes aus theologischer Perspektive

Von Privatdozent Dr. Michael Haspel

**Das im Folgenden dokumentierte unabhängige wissenschaftliche Gutachten hat Michael Haspel (40), Privatdozent für Sozialethik (Systematische Theologie) am Fachbereich Evangelische Theologie und Mitglied des Zentrums für Konfliktforschung der Philipps-Universität Marburg und zur Zeit Vikar an der Jakobskirche in Weimar, im Auftrag der Fachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (Berlin) verfasst. Zur Diskussion und Weiterentwicklung des Richtlinienentwurfs vgl. den Beitrag von Bettina Markmeyer in dieser Ausgabe. (Red.)**

In der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) gibt es seit einigen Jahren die Bestrebung, die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit<sup>1</sup> - also all der Mitarbeitenden, die nicht Kirchenbeamte oder Amtsträger sind - in der EKD und dem Diakonischen Werk *einheitlich* zu regeln.<sup>2</sup> Neben dem Anliegen einer einheitlichen Formulierung von Mindestanforderungen für den gesamten Bereich der EKD<sup>3</sup>, wird eine solche Regelung angesichts europäischer Rechtsvorschriften vor allem als *rechtlich notwendig* angesehen, um bestimmte Einstellungsvoraussetzungen, wie etwa die Kirchenzugehörigkeit, weiterhin regelmäßig gewährleisten zu können. Im Hintergrund steht auf der Ebene des nationalen Rechts das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 04.06.1985<sup>4</sup>, das dem jeweiligen Selbstverständnis der verfassten Kirche bei der Festlegung von dienstlichen Pflichten und Loyalitätsobliegenheiten<sup>5</sup> in Ausübung ihres Selbstbestimmungsrechts große Bedeutung zumisst.<sup>6</sup> D.h. die Kirchen können und müssen selbst festlegen, was die Maßstäbe dessen sind, was sie als wesentlich für den kirchlichen Auftrag betrachten und auf das sie ihre Mitarbeitenden verpflichten wollen.

**» In der hier vorgelegten Untersuchung geht es nicht darum, die rechtliche Notwendigkeit und Zulässigkeit einer solchen Richtlinie zu beurteilen (...). Vielmehr soll danach gefragt werden, wie eine solche rechtliche Regelung von Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in theologischer Perspektive zu bewerten ist.**

Auf der Ebene des Europarechts tritt der Art. 4, Abs. 2 der *Richtlinie 2000/78/EG* des Rates der EU vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf hinzu, der die Fälle regelt, in denen Kirchen vom allgemeinen Diskriminierungsverbot ausgenommen werden können. Dies gilt, »wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt«.

Die EKD sieht in dieser rechtlichen Entwicklung eine »Handlungsaufforderung, ihre verfassungsrechtlich durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 und 5 WRV garantierte Kirchenautonomie durch Festlegung eindeutiger Anforderungen an die berufliche Mitarbeit zu sichern<sup>7</sup>. Eine erste Initiative unternahm sie 1995 als ein erster Entwurf einer *Richtlinie für eine Ordnung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie* vorgelegt wurde. Nach durchaus heftiger Kritik von Seiten der Mitarbeitendenvertretungen und -organisationen wurde offensichtlich das Projekt zunächst nicht intensiv weiterverfolgt. Die Diskussion wurde neu belebt mit einem Entwurf *einer Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland* der Leitenden Jurist/innen der EKD vom 5. März 2003. Nach weiteren Überarbeitungen liegt inzwischen der Entwurf einer *Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlich beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes* vom 18.02.2004 vor.<sup>8</sup>

In der hier vorgelegten Untersuchung geht es nicht darum, die rechtliche Notwendigkeit und Zulässigkeit einer solchen Richtlinie zu beurteilen (wobei diese Frage durchaus für die *theologische* Beurteilung relevant sein kann). Vielmehr soll danach gefragt werden, wie eine solche rechtliche Regelung von Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in theologischer Perspektive zu bewerten ist. Auch wenn die rechtliche Zulässigkeit einer solchen Regelung gegeben

ist - auf die Notwendigkeit werde ich noch zurückkommen -, stellt sich die Frage, wie ein solches Vorgehen theologisch begründet ist. Insbesondere ist zu fragen, ob eine solche Regelung überhaupt theologisch erforderlich oder wünschenswert ist (1). Unmittelbar daran schließt sich die Frage an, wer denn in ekklesiologischer Perspektive zum Erlass einer solchen Richtlinie ermächtigt ist (2). Des Weiteren stellt sich das Problem, welches Amtsverständnis dieser Richtlinie zugrunde liegt, woran die Frage geknüpft ist, für welchen Personenkreis spezifische Loyalitätspflichten gelten sollten (3). Darüber hinaus ist zu klären, wie solche Anforderungen inhaltlich und

in ihrem Verhältnis zur Kirchenzucht systematisch-theologisch (also dogmatisch und ethisch) zu bestimmen sind (4). Dabei sind die sozialetischen und rechtsethischen Implikationen einer solchen Regelung im gesellschaftlichen Kontext - insbesondere in den Gliedkirchen in den jungen Bundesländern - zu beachten (5.). In ekklesiologisch-kybernetischer Perspektive, also hinsichtlich der Lehre von der Kirche und Gemeindeleitung, ist schließlich zu untersuchen, ob die Verrechtlichung der Loyalitätsbeziehungen denn ein geeignetes Steuerungsmittel zur Profilbildung in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen darstellt (6).

## 1. Zulässigkeit und Notwendigkeit einer rechtlichen Regelung der Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie aus theologischer Perspektive

Will man klären, ob die Formulierung von bestimmten Anforderungen, wie etwa Kirchenzugehörigkeit, Übereinstimmung mit grundlegenden Lehrinhalten und ethischen Grundsätzen der evangelischen Kirche und eine entsprechende Lebensführung, für die Aufnahme und Aufrechterhaltung einer privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der evangelischen Kirche bzw. der Diakonie in theologischer Perspektive zulässig oder gar notwendig ist, wird man zunächst betrachten müssen, durch welche theologisch-ekklesiologischen Grundlagen ein solches Vorgehen begründet sein könnte. Grundlegende theologische Voraussetzung dafür ist, dass nach evangelischem Verständnis der Glaube zwar allein aus Gnade und ohne Werke des Menschen gegeben wird, allerdings als Frucht des Glaubens eine Erneuerung des Lebens und Handelns gemäß der Gebote Gottes folgt.<sup>9</sup> Dies hat Auswirkungen für das Leben aller Kirchenglieder (1.1), besonders aber für die Amtsträgerinnen und -träger (1.2). Auch wenn es die Berechtigung zu einer Formulierung von Anforderungen gibt, ist noch nicht ausgesagt, dass diese auch notwendig sind (1.3).

### 1.1 Kirchenzucht als Grundlage von Anforderungen an kirchliche Mitarbeitende

Für alle Kirchenglieder wurde das Institut der *Kirchenzucht* entwickelt, mit dem schon in Urgemeinde und Alter Kirche versucht wurde, christliches Leben als Antwort auf das verkündigte Evangelium zu gestalten und damit zugleich die unverfälschte Verkündigung des Evangeliums zu gewährleisten (vgl. etwa Mt 18, 15-18; 1 Kor 5, 1-6; 2 Kor 2, 5-11). Die Kirchenzucht, also Buß- und zum Teil auch Disziplinarmaßnahmen, wie

etwa (zeitweiliger) Ausschluss vom Abendmahl oder aus der Gemeinde,<sup>10</sup> zielten auf Reue und Buße und so letztlich auf die Reintegration in die Gemeinde durch Vergebung. *Alle* Glieder der Kirchen unterliegen ihr. Sie wird auf das Schlüssel-Amt (*potestas clavium*) zurückgeführt, das der Kirche übertragen ist, um für eine dem erneuerten Leben angemessene Ordnung in der Gemeinde zu sorgen (vgl. Mt 16, 19).

In den *lutherischen* Kirchen der Reformation hat die Kirchenzucht in die Kirchenordnungen (vgl. CA XV) Eingang gefunden und Elemente davon finden sich bis heute in den Grundordnungen bzw. Verfassungen der Kirchen und ihren Lebensordnungen. In der *reformierten* Tradition, insbesondere bei Calvin, fand die Kirchenzucht auch starke theologische Beachtung. Das 12. Kapitel des IV. Buches von Calvins *Unterricht in der christlichen Religion* ist ganz diesem Thema gewidmet.<sup>11</sup> Geht die Bedeutung der Kirchenzucht in Folge der Aufklärung auch wesentlich zurück, so gewinnt sie in besonderen Krisenzeiten, wie etwa im »Kirchenkampf« in der Zeit des Nationalsozialismus oder im Kampf gegen die Jugendweihe als Teil der kirchenfeindlichen Politik des SED-Regimes in der DDR wieder an Bedeutung.<sup>12</sup> Das Bemühen der Kirche, in ihrer Gestalt und im Glauben und Handeln ihrer einzelnen Glieder glaubwürdiges Zeugnis vom Evangelium Jesu Christi zu geben, ist ein originäres Element der evangelischen Lehre von der Kirche (für einige protestantische Traditionen ist die Kirchenzucht sogar ein wesentliches Kennzeichen der Kirche). Dabei bezieht sich die Kirchenzucht recht allgemein auf die christliche Glaubens- und Sittenlehre, findet aber immer wieder auch rechtlich institutionalisierte Gestalt. Insbesondere in Krisen-

zeiten gewinnt die Kirchengliederung an Bedeutung zur Wahrung individueller und kirchlicher evangelischer Identität.

### 1.2 Amtszucht als mögliche Grundlage von Anforderungen an kirchliche Mitarbeitende

Für die evangelischen Kirchen ist die Auffassung kennzeichnend, dass alle Christinnen und Christen durch die Taufe gleichermaßen zur Verkündigung und Bezeugung des Evangeliums befähigt sind (Priestertum aller Gläubigen), nicht etwa das Priestertum einen eigenen geistlichen Stand konstituiert.<sup>13</sup> Gleichwohl haben sich schon sehr früh in der Urgemeinde unterschiedliche Ämter bzw. Dienste herausgebildet. Die biblischen Zeugnisse berichten von unterschiedlichen Formen der Organisation dieser Ämter (vgl. etwa Eph 4, 11; Phil 1, 1f.; 1 Petr 5, 1-5; 1 Thess 5, 12f.; Apg 1; 6; 13 u.ö.). Eine bestimmte Amtsstruktur kann also nicht aus ihnen abgeleitet werden. Gleichwohl kann man aus ihnen ersehen, dass es um des geordneten und gedeihlichen Miteinanders willen als hilfreich angesehen wird, bestimmte Aufgaben in der Gemeinde durch »institutionalisierte Dienstaufträge«<sup>14</sup> zu regeln. In der *lutherischen* Tradition hat sich eine starke Konzentration auf das Amt der Verkündigung (*öffentliche Predigt* und *Sakramentsverwaltung*) herausgebildet (CA XIV i.V.m. V; VII), wohingegen in der *reformierten* Kirche die anderen Ämter (Lehrer(innen), Älteste, Diakon(innen)), obwohl auch dem Predigtamt zu- und nachgeordnet, im Anschluss an Eph 4 eine stärkere eigenständige Würdigung erfahren.<sup>15</sup>

Für die Personen, die in Gemeinde und Kirche mit besonderen Ämtern betraut werden, können dann um der Glaubwürdigkeit des Zeugnisses willen besondere Anforderungen an die persönliche Qualifikation und Lebensführung für das jeweilige Amt formuliert werden. Dabei kann es allerdings nicht um die Etablierung einer Sonderethik gehen, wie dies in der römisch-katholischen Kirche auf Grund der Auffassung, das Priestertum konstituiert einen besonderen geistlichen Stand, der Fall ist. Nach evangelischer Einsicht kann es sich lediglich um eine aus den Erfordernissen des Amtes sich ergebende besondere Sorgfalt bei der Einhaltung und Überprüfung der im Prinzip für alle geltenden Regeln handeln.<sup>16</sup> Diesem Zweck dienen das insbesondere für den Pfarrdienst bestehende besondere *Dienstrecht* sowie bestehende Ordnungen für andere Ämter der Kirche. Dies gilt für haupt- wie auch ehrenamtliche Übernahme der Ämter.

Für die Frage der Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in evangelischer Kirche und der Diakonie ergeben sich daraus zunächst folgende Maßgaben: *Insofern* die jeweilige Form der Mitarbeit die Mitgliedschaft<sup>17</sup> in der evangelischen Kirche voraussetzt, gelten automatisch die Anforderungen an alle evangelischen Kirchenglieder auch für die hauptamtlich Mitarbeitenden (*Kirchenglieder*).<sup>18</sup> Insofern die Mitarbeit die besondere Teilhabe an einem kirchlichen Amt beinhaltet, können diesbezüglich besondere Regelungen getroffen werden (*Amtszucht*). Ob dieses Erfordernis allerdings für alle privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden notwendig gelten muss oder sinnvollerweise gelten sollte, wird im weiteren Verlauf der Untersuchung zu klären sein.

### 1.3 Gibt es die Notwendigkeit einer einheitlichen rechtlichen Regelung der Anforderungen an privatrechtlich kirchliche Mitarbeitende?

Ganz unabhängig von den Erfordernissen, die sich aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes und der europäischen Rechtsentwicklung ergeben mögen, wäre es ganz offensichtlich wünschenswert, wenn die Anforderungen an privatrechtlich beruflich Mitarbeitende in Kirche und Diakonie im Bereich der EKD einheitlich und klar geregelt wären. Zum einen führte dies zu mehr Transparenz für alle Beteiligten, wenn es gelänge, die Anforderungen angemessen zu bestimmen und klar zu beschreiben. Dies diente nicht nur der klaren Bestimmung und dem Schutz des Profils kirchlicher und insbesondere diakonischer Einrichtungen, sondern schützte auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor willkürlicher repressiver Anwendung allgemein gehaltener Generalklauseln. Zum anderen würde dies auch die Glaubwürdigkeit solcher besonderer Anforderungen erhöhen, wenn sie im gesamten Bereich der evangelischen Kirche und Diakonie einigermaßen einheitlich bestimmt und in die Praxis umgesetzt würden. Beide Aspekte könnten allerdings nur erreicht werden, wenn zum einen eine EKD-weite Richtlinie auch tatsächlich zu einer Angleichung des gliedkirchlichen Rechts und der Bestimmungen der diakonischen Werke führten und die Regelungen inhaltlich so bestimmt würden, dass sie den sachlichen Anforderungen gerecht würden und über Generalklauseln hinausgingen. Es ist allerdings fraglich, ob beide Aspekte durch den vorliegenden Richtlinienentwurf erfüllt werden.

Eine der wesentlichen Begründungen für den gegenwärtig vorliegenden *Richtlinienentwurf* ist, dass damit auf Erfordernisse reagiert würde, die sich aus den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, insbesondere der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) vom 27.11.2000 ergäben. Die juristische Literatur kommt bei der Bewertung der Rechtsfolgen der Richtlinie allerdings zu einem eher zurückhaltenden Ergebnis. Zunächst gibt es Stimmen, die davon ausgehen, dass die deutschen staatskirchenrechtlichen Regelungen davon gar nicht oder zumindest nicht in der Praxis beeinflusst werden.<sup>19</sup>



**Man darf also wohl vermuten, dass hier von Seiten der EKD eher ein Anlass genutzt wird, um eine einheitliche Regelung auf den Weg zu bringen, als dass tatsächlich eine zwingende Notwendigkeit vorliegt.**

Eine weitere Argumentationslinie erwartet, dass die europarechtlichen Regelungen durch die »Rechtsprechung des Bundesverfassungsgericht[s] zum religionsgeprägten Arbeitsrecht an den äußersten Grenzen überschritten« sein könnten.<sup>20</sup> Hier steht eine Auffassung im Hintergrund, die das Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1985 als zu extensiv ansieht und eine stärkere Abwägung der Rechtsgüter der Arbeitnehmer entsprechend dem Schrankenvorbehalt schon in der Systematik des deutschen Rechts angelegt sieht und für die Rechtsprechung einfordert.<sup>21</sup> In der Perspektive dieser Position könnte das Europarecht hier extrinsisch eine Korrektur der Rechtsprechung bewirken, die zwar intrinsisch notwendig erscheint, aber bislang nicht durchsetzbar ist.<sup>22</sup>

Am weitestgehenden ist wohl die Position, die als Auswirkung der europäischen Rechtsentwicklung eine »Nivellierung« des Selbstbestimmungsrechtes hin zum bloßen (allerdings weitgefassten) Tendenzschutz<sup>23</sup> vorhersagt.<sup>24</sup> Bei letzter Position ist allerdings zu beachten, dass diese in der Festlegung einheitlicher Anforderungen kein Gegenmittel sieht. Vielmehr sei es die Einstellung von Nicht-Kirchenmitgliedern, die einen extensiven Tendenzschutz de facto in Frage stelle. Insbesondere Ausgliederung von Tätigkeitsbereichen in Rechtsformen außerhalb des kirchlichen Arbeitsrechts trüge zur Unglaubwürdigkeit bei.<sup>25</sup> Auch bei dieser weitestgehenden Interpretation kann eine einheitliche Regelung in der vorliegenden Form nicht als notwendig angesehen werden, da

sie die tatsächlichen Probleme nicht lösen kann. Dass die evangelische Kirche und insbesondere ihre Diakonie tatsächlich nur noch Mitglieder einer evangelischen Kirche einstellten, darf als äußerst unrealistisch angesehen werden.

Man darf also wohl vermuten, dass hier von Seiten der EKD eher ein Anlass genutzt wird, um eine einheitliche Regelung auf den Weg zu bringen, als dass tatsächlich eine zwingende Notwendigkeit vorliegt. Für diese Lesart spricht auch die Entstehungsgeschichte. Der ursprüngliche Entwurf von 1995 reagierte mit zehnjähriger Verzögerung auf das Verfassungsgerichtsurteil von 1985; der erneute Vorstoß der EKD mit einer Vorlage 2003 folgte immerhin drei Jahre, nachdem die in Rede stehende Richtlinie der EU erlassen worden war. Besteht die rechtliche Notwendigkeit zu einer solchen Regelung allerdings nicht, sollte umso genauer gefragt werden, ob dann überhaupt die Notwendigkeit zu einer neuen Regelung besteht. Davon ist jedoch unberührt, dass in jedem Falle zu klären ist, von welchen theologischen Grundlagen aus und welchen theologischen Maßgaben gemäß, eine solche Regelung der Kirchenordnung unternommen werden soll.

Schließlich ist nicht zu erwarten, dass die Gliedkirchen und diakonischen Werke auf Grund der jetzt vorliegenden Richtlinienempfehlung, sollte sie denn verabschiedet werden, ihre bestehenden Regelungen verändern würden. In der Regel haben die konfessionellen Bünde bestimmte Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit für ihren Zuständigkeitsbereich formuliert, die von den Landes- und Provinzialkirchen rechtlich kodifiziert wurden. So sieht etwa die Lebensordnung der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD), in der die meisten lutherischen Kirchen der EKD zusammengeschlossen sind, vor, dass die »Beschäftigung im kirchlichen Dienst [...] grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD voraus [setzt].« Eine analoge Regelung findet sich auch in der Ordnung des kirchlichen Lebens der Evangelischen Kirche der Union (EKU), in der überwiegend die ehemals preußischen unierten Kirchen zusammengeschlossen waren und die jetzt in der Union Evangelischer Kirchen aufgegangen ist<sup>26</sup>. Diese Vorgabe ist in der Regel von den Gliedkirchen der VELKD und der EKU in das gliedkirchliche Recht übernommen worden. In einzelnen Landes- und Provinzialkirchen - auch solchen, die der VELKD und der EKU nicht angehör(t)en - gibt es schon explizite Richtlinien, welche die Anforderungen an privatrechtlich beruf-

lich Mitarbeitende im Sinne des von der EKD vorgelegten Richtlinienentwurfs regeln.<sup>27</sup> Neben dem Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft finden sich Regelungen in Bezug auf die Teilhabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Bezeugung des Evangeliums in Wort und Tat in den Mitarbeitervertretungsgesetzen.<sup>28</sup>

**Im Prinzip ist allerdings festzuhalten, dass in evangelisch-theologischer Perspektive die Kirche für ihre Mitglieder (und damit die Mitarbeitenden, für die Kirchenmitgliedschaft Voraussetzung ist) bestimmte Anforderungen formulieren kann, die sich aus dem Auftrag der Kirche, also aller Gläubigen, ergeben, das Evangelium glaubhaft in Wort und Tat zu bezeugen.**

Könnte man für eine EKD-Regelung das Argument ins Felde führen, durch eine solche könnte die Einheitlichkeit in den Gliedkirchen befördert werden, so ist dagegen einzuwenden, dass wei-

tergehende bzw. differenziertere Regelungen, wie etwa die bayerische, von einer EKD-weiten Regelung unberührt blieben. Es ist also zu fragen, welchen tatsächlichen Vorteil eine EKD-weite Regelung in der vorliegenden Form hätte.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass zwar unter den gegebenen Umständen nicht zu erkennen ist, dass eine rechtliche oder kirchenrechtliche Notwendigkeit für eine EKD-einheitliche Regelung der Anforderungen an privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden notwendig wäre. Im Prinzip ist allerdings festzuhalten, dass in evangelisch-theologischer Perspektive die Kirche für ihre Mitglieder (und damit die Mitarbeitenden, für die Kirchenmitgliedschaft Voraussetzung ist) bestimmte Anforderungen formulieren kann, die sich aus dem Auftrag der Kirche, also aller Gläubigen, ergeben, das Evangelium glaubhaft in Wort und Tat zu bezeugen. Daran schließt sich die Frage an, wer in der Kirche zur Festsetzung solcher Anforderungen beauftragt und befugt ist.

## 2. Zuständiges Organ für das Festlegen von Anforderungen

Bei Fragen der Kirchenordnung sind in *theologischer Perspektive* und dementsprechend auch nach den Ordnungen der Kirchen die gewählten Vertretungen der Gemeindeglieder, auf landes- und provinzialkirchlicher Ebene also die jeweiligen *Synoden*, zuständig. Die Synoden können, gebunden an Schrift und Bekenntnis und bei Wahrung der Grundprinzipien des staatlichen (Arbeits-)

Rechts (Willkürverbot etc.) regeln, auf wen solche Regelungen zutreffen sollen. Auch der Inhalt der Lebensordnungen für alle Glieder der Kirche, für Mitarbeitende und für Amtsträgerinnen und Amtsträger wird von der jeweiligen Synode festgelegt. So wurden etwa auch die Lebensordnungen der VELKD und der (ehemaligen) EKU für ihre jeweiligen Gliedkirchen von den Synoden rezipiert und in Kraft gesetzt.

Insofern ist es bedenklich, dass die Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und ihres Diakonischen Werkes vom Rat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz erlassen werden soll. Da grundsätzliche Fragen der Lebensordnung berührt sind, wäre es vorzuziehen, wenn dies per Kirchengesetz durch die Synode der EKD beschlossen (vgl. Art. 23 (2) i.V.m. Art. 26a GO EKD) und

den Gliedkirchen zur Übernahme durch Synodenentscheidung empfohlen würde.<sup>29</sup>

Darüber hinaus scheint es fraglich zu sein, ob auch in rechtlicher Hinsicht der Art. 9 b GO EKD eine ausreichende Grundlage für das Erlassen der Richtlinie durch Rat und Kirchenkonferenz darstellt. Dort geht es nämlich um »Rechtsverhältnisse und [...] wirtschaftliche Versorgung der Pfarrer und Pfarrerinnen sowie der übrigen kirchlichen Amtsträger und Amtsträgerinnen«. Bei der Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und ihres Diakonischen Werkes geht es aber ganz überwiegend nicht um Amtsträgerinnen und Amtsträger entsprechend dem üblichen evangelischen Amtsverständnis, sondern gerade um jene beruflich Mitarbeitenden, die nicht im strengen Sinne ein Amt versehen, sondern allenfalls in einem sehr abgeleiteten Sinne an einem Amt partizipieren (Hauswirtschafts- und Forstwirtschaftspersonal, Hausmeister, Alten- und Krankenpflegekräfte, administratives Personal, Reinigungskräfte etc.). Es ist also festzuhalten, dass die *Synoden* befugt sind, für die Glieder, Amtsträgerinnen und Amtsträger und Mitarbeitenden der Kirche bestimmte Anforderungen zu formulieren.

### 3. Wer unterliegt besonderen Loyalitätspflichten und Anforderungen an die Lebensführung?

Mit dem Konzept der Dienstgemeinschaft wird gemeinhin begründet, warum an alle Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie im Prinzip die gleichen Anforderungen an Loyalität und Lebensführung gestellt werden müssen - auch wenn dieses Konzept nur in wenigen Generalklauseln und im Übrigen ungeschriebenen Grundsätzen begründet ist<sup>30</sup> (3.1). Das Konzept der Dienstgemeinschaft ist aber im Kontext des evangelischen Amts- und Berufsverständnisses nicht unproblematisch (3.2). Des Weiteren ist im volkswirtschaftlichen Kontext zu fragen, ob besondere Anforderungen für alle privatrechtlich beruflich Mitarbeitende gerechtfertigt werden können (3.3). Ähnliches gilt in Hinsicht auf die sozialstaatliche Einbindung der Diakonie (3.4). Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Empfehlung, hinsichtlich der Loyalitätspflichten und Anforderungen an die Lebensführung einen differenzierten und abgestuften Ansatz zu entwickeln (3.5).

#### 3.1 Dienstgemeinschaft

Wir hatten bereits im Abschnitt 1 festgestellt, dass sich durch die Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag Loyalitätspflichten und Anforderungen an die Lebensführung für *alle Kirchenmitglieder* und insbesondere für alle mit einem besonderen Amt betraute ergeben. In diesem Abschnitt ist nun zu diskutieren, ob diese oder ähnliche Pflichten auch für *alle* privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden gelten sollen. Die Amtsträgerinnen und Amtsträger im engeren Sinne, die in öffentlich-rechtlichen, i.d.R. beamtenrechtlichen, Dienstverhältnissen stehen, können hier außer Acht gelassen werden, da für sie eigene rechtliche Regelungen bestehen.<sup>31</sup>

Für die anderen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ganz überwiegend in Anspruch genommen, dass alle ausnahmslos einer *Dienstgemeinschaft* zuzurechnen sind, die zum einen in der Regel die Kirchenmitgliedschaft (i.d.R. in einer der Gliedkirchen der EKD oder einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) oder des Ökumenischen Rates der Kirchen (ÖRK)) für alle Mitarbeitenden voraussetzt, zum anderen für diejenigen, die im Ausnahmefall keiner Kirche angehören, gleichwohl besondere Loyalitätsobliegenheiten mit sich bringt. Dabei wird das Konzept der *Dienstgemeinschaft* überwiegend mit dem *Priestertum aller Gläubigen* begründet.<sup>32</sup> Weiter wird

argumentiert, dass Kirche und Diakonie als Ganzes das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen haben, und deshalb alle daran ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitenden in ihrer Funktion am Amt der Verkündigung Anteil haben.<sup>33</sup> Da die Diakonie eine (wichtige) Lebens- und Wesensäußerung der Kirche darstellt, gelten diese Konzepte für sie in gleicher Weise.

#### 3.2 Dienstgemeinschaft und Amts- und Berufsverständnis

Der Begriff der Dienstgemeinschaft<sup>34</sup> nimmt in Anspruch, alle Mitarbeitenden hätten (in ähnlicher Weise) am Amt der Verkündigung Anteil. Dies korrespondiert mit dem evangelischen Berufsverständnis, dass ein jeder und eine jede in ihrem Beruf sein bzw. ihr Amt als Christenmensch ausübt. Im Gefälle dieser Argumentationslinie kann man dann beanspruchen, dass alle beruflich Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie (zum Abendmahl zugelassene) Mitglieder der Kirche sein müssen. Das ist insofern einleuchtend, als dass Kirche und Diakonie nur dann glaubwürdig das Evangelium bezeugen können, sei es in Wort, sei es in der Tat, wenn dort arbeitende Menschen glaubwürdig Zeugnis ablegen.

Dies gilt nicht nur für den Verkündigungsdienst im engeren Sinne, sondern auch für den diakonischen Bereich, wo Mitarbeitende regelmäßig auf ihre eigene Motivation, ihre Lebensdeutung, ihre Hoffnung hin von den Menschen, für die und mit denen sie arbeiten, befragt werden. Nicht nur das professionelle Handeln ist notwendig, auch die Kompetenz zur christlichen Deutung des spezifischen Handelns gehört zumindest für die Diakonie *als Ganzes*<sup>35</sup> zu den Erfordernissen. Verwendet man diesen weiten Begriff der Dienstgemeinschaft, ergibt sich daraus die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft (einschließlich der Zulassung zum Abendmahl)<sup>36</sup> und der Einhaltung der *damit* verbundenen Rechte und Pflichten. D.h., auf Mitarbeitende ist die Kirchenzucht anzuwenden wie auf jedes andere Kirchenglied auch. Besondere Anforderungen an Mitarbeitende zu formulieren, die über die allgemeine Kirchenzucht hinausgehen, wäre nur zu rechtfertigen, wenn diese Mitarbeitenden *in besonderer Weise* an einem kirchlichen Amt Anteil haben, was wiederum durch eine spezifische und individuelle Beauftragung zum Ausdruck kommen müsste.

Die Diskussion der letzten Jahre um den Diakonat als eigenständiges Amt der Kirche zeigt allerdings, dass bislang in der evangelischen Kirche das Amt der Verkündigung eher eng gefasst wird. Der Diakonat wird dem Predigtamt zwar nicht als untergeordnet, aber aus ihm abgeleitet angesehen: »Theologisch gesehen ist die Evangeliumsverkündigung als Begründung des rechtfertigenden Glaubens Existenzgrund der Kirche Jesu Christi, der Liebesdienst am Nächsten ihre vornehmste *Lebensäußerung*.«<sup>37</sup> Der Diakonat wird als geordnetes Amt in der allgemeinen Liebespflicht begründet angesehen. Daraus lässt sich nun zweierlei folgern.

**Das Konzept der Dienstgemeinschaft darf also nicht suggerieren, dass privatrechtlich beruflich Mitarbeitende in einer über das Priestertum aller Gläubigen hinausgehenden Weise am Amt der Verkündigung Anteil hätten und das sich daraus besondere Anforderungen an sie ergäben.**

Zum einen wird hier eine spezifische Differenz der Ämter gerade in Hinsicht auf den Bereich der diakonischen Tätigkeit gesehen, die auch mit unterschiedlichen Anforderungen an das jeweilige Amt einhergehen. Wenn also im Richtlinienentwurf der EKD diese Differenz der Ämter einbezogen wird, ist das durchaus als problematisch anzusehen: »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 Auftrages mit.«<sup>38</sup> Diese allgemeine Formulierung begibt sich der Möglichkeit, die tatsächlich vorhandenen Differenzen auch entsprechend in der Formulierung der Anforderungen zu berücksichtigen.

Zum anderen ist dabei weiter zu beachten, dass spezifische, über die allgemeine Kirchengesetzgebung hinausgehende Anforderungen nur dann als begründet angesehen werden können, wenn sie sich aus der Übernahme eines bestimmten geordneten Amtes herleiten lassen. Wenn der Diakonat oder der Katechumenat als eigenständige Ämter der Kirche eingerichtet und bestimmte Personen mit der Übernahme dieser Ämter beauftragt werden, dann können für diese Amtsträgerinnen und Amtsträger besondere Anforderungen an Amt- und Lebensführung erhoben werden, insofern sie sich aus dem Wesen des Amtes ergeben. Wer allerdings nicht mit einem besonderen Amt beauftragt wird, unterliegt auch keinen besonderen Amtspflichten. Erzieherinnen und Erzieher in

einem evangelischen Kindergarten sind nicht notwendigerweise mit dem *besonderen* Amt des Katechumenats beauftragt, sondern wirken an der christlichen Erziehung der ihnen anvertrauten Kinder mit, wie auch die Eltern, Paten und andere Gemeindeglieder. Krankenschwestern und Krankenpfleger in einem Krankenhaus eines evangelischen Trägers sind nicht notwendigerweise Diakoninnen und Diakone. Für sie gelten dann die gleichen Pflichten in Verkündigung und Seelsorge wie für einen ehrenamtlichen Besuchsdienst. Das Konzept der Dienstgemeinschaft darf also nicht suggerieren, dass privatrechtlich beruflich Mitarbeitende in einer über das Priestertum aller Gläubigen hinausgehenden Weise am Amt der Verkündigung Anteil hätten und das sich daraus besondere Anforderungen an sie ergäben.

Dies findet seine Entsprechung im evangelischen Berufsverständnis. Nach evangelischer Auffassung, erfolgt der Dienst der Christinnen und Christen in ihrem jeweiligen weltlichen Beruf. Daraus folgt, dass auch das Leitbild der Dienstgemeinschaft weder für den kirchlichen Dienst exklusiv, noch in besonderer Weise Verwendung finden dürfte: »Der Dienst der Kirche geht weit über den kirchlichen Dienst hinaus.«<sup>39</sup> Dies zeigt, dass sich das Konzept der Dienstgemeinschaft als objektiver Rechtsbegriff zur Bezeichnung der Gesamtheit aller kirchlich-diakonischen (beruflich) Mitarbeitenden *nicht* mit einem theologisch angemessenen Verständnis der Dienstgemeinschaft, die sich strikt aus dem Dienst der Kirche ableitet, zur Deckung bringen lässt. Damit leistet dieses Konzept viel weniger, als in der herrschenden Meinung des evangelischen Kirchenrechtsdiskurses suggeriert wird.<sup>40</sup>

### 3.3 Anforderungen an privatrechtlich beruflich Mitarbeitende im volksgemeinschaftlichen Kontext

Dieser Zusammenhang erfährt nun durch die *volksgemeinschaftliche Gestalt* der Gliedkirchen der EKD besondere Bedeutung. Das Priestertum aller Gläubigen zielt auf eine Beteiligungskirche, in der die Gemeindeglieder diejenige Instanz sind, die anhand von Schrift und Bekenntnis über die Richtigkeit der Verkündigung urteilen sollen und den Hauptteil der Unterweisung in Familie und Beruf selbst übernehmen.

Diese dogmatische Lehraussage trifft nun hier zu Lande auf einen empirischen Befund, der in den allermeisten Fällen von diesem Ideal weit entfernt ist. Ein Großteil der evangelischen Kirchenmitglieder<sup>41</sup> sind so genannte Kirchendistanzierte, die

zwar bewusst Mitglied der evangelischen Kirche sind, aber am Gemeindeleben nicht aktiv, oft sogar nur sporadisch passiv teilnehmen.<sup>42</sup> Für sie konstituiert sich Kirche bei den großen Festen des Kirchenjahres oder den Anlässen des Lebenszyklus von Fall zu Fall. Die Auskunftsfähigkeit vieler über die Lehr- und Bekenntnisgrundlagen ihrer evangelischen Kirche ist eher begrenzt. Dies zeigt sich nicht zuletzt an der Diskrepanz zwischen theologischer Bestimmung und populärer Deutung der Kasualien, z.B. der kirchlichen Trauung.<sup>43</sup> Dies kann in der gegenwärtigen Lage des Protestantismus in Deutschland nicht als Randphänomen oder zu vernachlässigende Verfallserscheinung angesehen, sondern muss geradezu als konstitutiv für den Kommunikationszusammenhang Kirche angesehen werden. Es gehört zu den Kennzeichen des gegenwärtigen Protestantismus, dass sich persönlicher Glaube und persönliche Lebensführung in individuell bestimmter Beziehung zur institutionalisierten Glaubenskommunikation der verfassten Kirche konstituieren und individuell verantwortet werden.

Dies macht die normative Bestimmung der Inhalte der Glaubens- und Sittenlehre durch die die Gemeinden repräsentierenden Organe der Kirche keinesfalls hinfällig. Im Gegenteil, es gehört zu den vornehmsten Aufgaben der Gemeinden und Synoden sowie der akademischen Theologie, Orientierung für die zeitgemäße Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat zu entwickeln. Es wäre allerdings ein doktrinalistisches Missverständnis, den Glaubensvollzug in evangelischem Verständnis mit der Übereinstimmung mit festgelegten Inhalten der Glaubens- und Sittenlehre zu identifizieren, wie das in anderen christlichen Konfessionen der Fall ist und dort durch ein zentrales kirchliches Lehramt sichergestellt werden soll. Vielmehr geht es um die (aktive wie passive) Teilhabe an der komplexen aber geordneten Glaubenskommunikation, für welche die verfasste Kirche den institutionellen Rahmen bietet.<sup>44</sup>

Daraus können für die hier verhandelte Frage zwei Schlussfolgerungen gezogen werden. Zum einen wäre es theologisch fatal, wenn für die privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie Anforderungen formuliert würden, die *de facto* einem freikirchlichen Kirchenverständnis entsprechen und so eine Art diakonische Freikirche in der Volkskirche konstituiert werden soll. Dies ist einerseits theologisch in keiner Weise zu rechtfertigen und käme der Vorstellung eines geistlichen Standes, wie sie etwa in der römisch-katholischen Ekklesiologie anzutreffen ist, gefährlich nahe. Andererseits wäre das gera-

dezu eine kontrafaktische dogmatische Setzung, die den empirischen Verhältnissen in der Kirche und insbesondere der Diakonie zuwiderläuft. Dies könnte zu einem doketistischen, die empirischen Bedingungen ausblendenden Kirchenverständnis führen, das den für den Protestantismus konstitutiven Verweisungszusammenhang von empirischer und unsichtbarer Kirche unterliefe.<sup>45</sup>

“ **Es gehört zu den Kennzeichen des gegenwärtigen Protestantismus, dass sich persönlicher Glaube und persönliche Lebensführung in individuell bestimmter Beziehung zur institutionalisierten Glaubenskommunikation der verfassten Kirche konstituieren und individuell verantwortet werden.**

Zum anderen läuft die Forderung der Bindung aller Mitarbeitenden an Schrift und Bekenntnis Gefahr, einem doktrinalen Missverständnis des evangelischen Glaubens Vorschub zu leisten.<sup>46</sup> In dem Richtlinienentwurf heißt es: »Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und wahren und ihrem Handeln zugrunde legen.«<sup>47</sup> Es ist zum einen unklar, was »achten und wahren« in Bezug auf Schrift und Bekenntnis bedeuten sollen. Kann man die Schrift wahren?<sup>48</sup> Schrift und Bekenntnis sind die wesentlichen Maßstäbe für die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Sakrament. Sie sind also vor allem auf das Amt der Verkündigung bezogen. Die Schrift ist die Grundlage der Verkündigung und alleinige Quelle des Glaubens und somit konstitutiv für die der Kirche zugrunde liegende Glaubenskommunikation.<sup>49</sup>

Nun aber *alle* Mitarbeitenden der Kirche und Diakonie *in besonderer Weise* auf die Achtung und Wahrung von Schrift und Bekenntnis zu verpflichten, legt das Missverständnis nahe, als ob es hier um die Übereinstimmung mit bestimmten Lehrinhalten gehen könne und eine Verwechslung mit der Orientierung am Evangelium vorliege, das von Schrift und Bekenntnis bezeugt wird, aber gerade nicht mit ihnen identisch ist. Dieser Versuch einer Fixierung rechtlicher Kriterien für den Glauben an das Evangelium Jesu Christi gemahnt eher an die Formen des kanonischen Rechts, als dass es den grundlegenden Einsichten evangelischer Hermeneutik (Lehre von der Auslegung und des Verstehens) und evangelischen Glaubensverständnisses,<sup>50</sup> wie sie auch in den Lebensordnungen der konfessionellen Bünde festgehalten sind, entspricht.<sup>51</sup> Die Kritik zielt also auf zwei Aspekte: Zum einen auf die besondere

Verpflichtung von beruflich Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie, insofern sie nicht aus einem besonderen Amt abgeleitet werden und über die Maßgaben für alle Kirchenglieder hinausgehen, zum anderen auf die Formulierung, die suggeriert, dass die der Kirchenmitgliedschaft zugrunde liegende individuelle Partizipation an der Glaubenskommunikation zuvörderst durch eine formale Anerkennung von Schrift und Bekenntnis konstituiert würde. Dies stellt nicht in Frage, dass Schrift und Bekenntnis entscheidende Maßstäbe für die evangeliumsgemäße Verkündigung der Kirche darstellen, an der zwar alle evangelischen Christinnen und Christen gemäß dem Grundsatz des Priestertums aller Gläubigen teilhaben, die aber nicht *in besonderer Weise* für privatrechtlich beruflich Mitarbeitende verpflichtend sind, insofern sie nicht mit einem besonderen Amt der Verkündigung beauftragt werden.

### 3.4 Anforderungen an privatrechtlich beruflich Mitarbeitende im sozialstaatlichen Kontext

Besondere Brisanz bekommt die Problematik vor dem Hintergrund der Tatsache, dass der ganz überwiegende Teil der von dem Richtlinienentwurf der EKD betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der durch über 90 Prozent aus staatlichen und Mitteln der Sozialversicherungen finanzierten kirchlichen Diakonie sind. Seit der Expansion der Diakonie in Folge des Ausbaus des Sozialstaates seit den sechziger Jahren ist der Personalbedarf so stark gewachsen, dass er nicht mehr aus den klassischen kirchlichen Sozialberufen<sup>52</sup> (Diakonissen, Diakone, Katechetinnen) gedeckt werden konnte.

Zugleich setzte mit dem Ausbau des Sozialstaates ein Schub der Professionalisierung sozialer Arbeit ein, der sich auch an der Akademisierung der jeweiligen Ausbildungen ablesen lässt. Zusammen führte dies zu einem grundlegenden Wandel der Struktur der Mitarbeitenden spätestens seit den siebziger Jahren, im Osten mit einer gewissen Verzögerung, aber mit nicht weniger gravierenden Konsequenzen nach der Wende. Selbst wenn man daran festhält - und der Autor dieses Gutachtens hat sich an anderer Stelle vehement dafür ausgesprochen<sup>53</sup> -, dass die Diakonie nur dann eine Berechtigung im Sozialstaat als kirchliche Diakonie hat, wenn es ihr gelingt, eine spezifisch evangelisches Profil zu entwickeln respektive zu bewahren, und dies auch die Identifikation der Mitarbeitenden mit diesem Profil erfordert, wird man nicht umhinkönnen, folgende Probleme ernst zu nehmen.<sup>54</sup>

Im Zuge der *Expansion* der Diakonie kommt es quantitativ zu einer Ausweitung der Rekrutierungsbasis der Mitarbeitenden, die qualitativ zu einer Veränderung der Struktur der Mitarbeitenden führt. Zunächst ist dabei an die Einbeziehung volkskirchlich-distanzierter Milieus zu denken, die zwar Kirchenmitglieder sind, aber weder aktiv am Gemeindeleben teilhaben, noch in erster Linie aus einer Glaubensmotivation heraus in der Diakonie arbeiten. Darüber hinaus arbeiten zunehmend nicht-evangelische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen und dies gilt sowohl für Ost als auch für West. So ist der Anteil der evangelischen Mitarbeitenden in der Diakonie in Baden-Württemberg (57%) etwa genauso hoch wie der in Thüringen (58%) und liegt damit auch ungefähr im Bundesdurchschnitt (59,2%). Freilich setzt sich der nicht-evangelische Teil sehr unterschiedlich zusammen.



**Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es fraglich erscheint, ob mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft die Arbeit der privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden in Kirche, vor allem aber der Diakonie theologisch und empirisch angemessen beschrieben werden kann.**

Sind es in Baden-Württemberg 28% Römisch-Katholische und 12% Konfessionslose, so sind es in Thüringen zwar auch 8% römisch-katholische Christinnen und Christen, aber vor allem 33% Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keiner Konfession angehören. Der Anteil der Angehörigen einer anderen Religion ist in beiden Fällen mit 1-2%, wie auch im Bundesdurchschnitt insgesamt, vernachlässigenswert. Der Anteil der Römisch-Katholischen bzw. der Konfessionslosen kann allerdings noch deutlichere Werte annehmen. In Bayern und Rheinland-Pfalz etwa arbeiten 36 bzw. 38% Römisch-Katholische, in Mecklenburg etwa 63% Konfessionslose in der Diakonie. Am evangelischsten ist die Diakonie in den klassisch evangelischen Territorien des Nordens der alten Bundesrepublik (Schleswig-Holstein 82%; Bremen 75%; Niedersachsen 73%). Trotz dieser Extremwerte auf beiden Seiten ist es doch wichtig festzuhalten, dass auch in etlichen der alten Länder des Westens der Anteil der evangelischen Mitarbeitenden in der Diakonie unter 60% liegt.<sup>55</sup> Die Verpflichtung der römisch-katholischen Christenmenschen auf das protestantische Schriftverständnis und die lutherischen und reformierten Bekenntnisschriften ist gleichermaßen eine Zumutung wie es unmöglich ist, die Konfessionslosen auf etwas zu verpflichten,

von dem viele Jüngere noch nicht einmal wissen, um was es sich dabei handelt.<sup>56</sup>

Dabei spielt auch die *Ausdifferenzierung und Spezialisierung der Berufe und diakonischen Einrichtungen* eine wesentliche Rolle. Mit dem Ausbau der sozialen Angebote geht eine Professionalisierung der helfenden Berufe und eine Akademisierung ihrer Ausbildungsgänge einher. Exemplarisch lässt sich dies für den Bereich der Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik verdeutlichen. Zum einen wurden viele Tätigkeitsbereiche, die vorher in der Diakonie von vor allem krankenpflegerisch ausgebildeten Diakonissen und Diakonen ausgeübt wurden, von nach angelsächsischem Vorbild akademisch ausgebildeten sozialpädagogischen Kräften übernommen. Die berufliche Identität dieser Berufsgruppen war nun nicht länger ausschließlich durch ihre persönliche Motivation und die weltanschauliche Orientierung der Anstellungsträger geprägt, sondern in erheblichem Maße an den fachlichen Standards ihrer Profession orientiert. In der Folge ergaben sich innerhalb dieser neuen Berufs- und Ausbildungswege bald weitere Spezialisierungen (SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen, HeilpädagogInnen, Arbeits- und BeschäftigungstherapeutInnen etc.). Parallel dazu lösten sich die größer und komplexer werdenden diakonischen Einrichtungen aus den gemeindlichen Zusammenhängen, so dass von einer weitgehenden Ausdifferenzierung zwischen Kirche und Diakonie einerseits und einer zunehmenden Ausdifferenzierung der Berufe innerhalb der Diakonie auszugehen ist,<sup>57</sup> die nun auch empirisch das Leitbild einer einheitlichen Dienstgemeinschaft in Frage stellt.<sup>58</sup>

Parallel zu dem Ausbau der Angebote entwickelt sich eine *Pluralisierung des Bedarfs*: Nicht nur weil diakonische Einrichtungen im Rahmen des Ausbaus des Sozialstaates und auf Grund des Subsidiaritätsprinzips für immer mehr Menschen Angebote machen, sondern weil im gleichen Zeitraum die Gesellschaften in beiden deutschen Staaten einem tiefgreifenden kulturellen Wandel unterzogen sind. Während im Westen die kulturelle Pluralisierung im Zuge der gesellschaftlichen Modernisierung und durch Migration im Vordergrund steht, ist die Situation im Osten vor allem durch die massive Entkirchlichung und Säkularisierung seit den fünfziger Jahren gekennzeichnet. Insgesamt führt diese Entwicklung dazu, dass die Diakonie in zunehmendem Umfang Angebote für Menschen macht, die zu einem erheblichen Teil selbst gar keinen Wert auf ein spezifisch evangelisches Profil legen, sondern lediglich an weltanschaulich neutralen professionellen Angeboten

interessiert sind. Dies kann einerseits dazu führen, dass es diakonische Einrichtungen gibt, z.B. wenn in den östlichen Bundesländern Krankenhäuser oder Kindergärten aus der Trägerschaft der öffentlichen Hand übernommen werden,<sup>59</sup> in denen der ganz überwiegende Teil der Belegschaft und der ganz überwiegende Teil der Klientinnen und Klienten nicht evangelisch bzw. überhaupt nicht kirchlich gebunden sind.<sup>60</sup> Andererseits können auch Situationen entstehen, wo die Zusammensetzung der Klientel es geradezu notwendig macht, nicht-evangelische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, etwa dann, wenn in Krankenhäusern, Beratungsstellen, Sozialstationen, Kindergärten zu einem erheblichen Teil Menschen mit Migrationshintergrund die Klientel bilden. Dann könnte es - um des diakonischen Auftrags willen, Kirche für andere zu sein - geboten sein, wegen der sprachlichen, aber auch kulturellen und religiösen Kenntnisse ganz bewusst - und nicht als Notlösung - Mitarbeitende einzustellen, die selbst über Erfahrungen in der Migrationskultur verfügen. In beiden Fällen wäre eine Verpflichtung auf die Grundsätze des evangelischen Glaubens schwerlich zu rechtfertigen - genauso wenig wie ihre Behandlung als Mitarbeitende zweiter Klasse.<sup>61</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es fraglich erscheint, ob mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft die Arbeit der privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden in Kirche, vor allem aber der Diakonie theologisch und empirisch angemessen beschrieben werden kann. Es scheint, dass die von diesem Konzept unterstellte *einheitliche* Teilhabe *aller* privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden gerade nicht begründet werden kann, sondern dass aus theologischen wie empirischen Gründen ein differenzierter Begriff der Dienstgemeinschaft notwendig ist, der dann auch Weiterungen für die juristischen Regelungen hätte.

### 3.5 Perspektiven für ein differenziertes Verständnis der Dienstgemeinschaft und der sich daraus ergebenden abgestuften Loyalitätsanforderungen

Die Frage der Einheitlichkeit der Dienstgemeinschaft rührt nun an grundlegende dogmatische Bestimmungen des kirchlichen Rechts einerseits, aber auch der rechtsdogmatischen Grundlagen des Staatskirchenrechts andererseits. Für die Kirchen verbürgt das Festhalten an dem Konstrukt einer einheitlichen Dienstgemeinschaft aller kirchlichen und caritativ-diakonischen Mitarbeitenden eine möglichst extensive Auslegung ihres

von Verfassungen wegen garantierten Rechts zur Selbstbestimmung im Bereich der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse. Dies ist nun für die römisch-katholische Kirche von nicht geringer Bedeutung, da sie von einer rechtlich kodifizierten, vom kirchlichen Lehramt bestimmten und überwachten Einheit von Glaubens- und Sittenlehre ausgeht,<sup>62</sup> die vor allem im Sakraments- und eben im kirchlichen Arbeitsrecht ihren praktischen Niederschlag findet.

Eine solche Auffassung und damit rechtliche Notwendigkeit besteht für den Protestantismus allerdings nicht. Das evangelische Kirchenrecht könnte ohne Not eine differenziertere Konzeption des Dienstes der Kirche und der kirchlichen Dienste entwickeln. Neben Rücksichtnahme in Hinblick auf die römisch-katholische Kirche, die ja kirchenpolitisch für die evangelischen Kirchen durchaus von Bedeutung sein kann, ist hier aber wohl auch die Tendenz aller Organisationen in Betracht zu ziehen, verbürgte Machtpositionen maximal zu sichern, auch dort, wo keine unmittelbare Notwendigkeit besteht und sich noch nicht einmal ein unmittelbarer praktischer Nutzen erkennen lässt. Die Gefahr ist freilich auch hier, dass über die Rückwirkung der Jurisdiktion, die sich ganz überwiegend mit Problemen aus dem römisch-katholischen Bereich zu befassen hat,<sup>63</sup> eine Katholisierung des evangelischen Kirchenrechts eintritt - ein Problem, mit dem Luther schon zu kämpfen hatte.

Für das Staatskirchenrecht hat die Suggestion einer einheitlichen Dienstgemeinschaft in der evangelischen Kirche die unabweisbaren Vorzüge, dass einerseits eine einheitliche oder doch analoge Behandlung arbeitsrechtlicher Fragen in Bezug auf die römisch-katholische und die evangelische Kirche ermöglicht wird. Andererseits hilft dieses Konstrukt, die schwierige rechtsdogmatische Frage der Abgrenzung des Bereichs, welcher der kirchlichen Selbstbestimmung unterliegt, und des Bereichs, in dem die Schrankenklausele aus Art. 140 i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV zur Geltung kommt, für den Bereich des Arbeitsrechts pragmatisch zu bearbeiten, in dem dadurch ein klar umrissener Bereich weitgehend der kirchlichen Selbstbestimmung überlassen wird.<sup>64</sup>

Aus theologischer Perspektive kann man allerdings (mindestens) drei Bereiche/Gruppen unterscheiden, die durchaus auch rechtlich unterschiedlich behandelt werden könnten, vielleicht sogar sollten. Methodisch ist für diese Abgrenzung wichtig, dass die theologische Urteilsbildung dabei nicht rein deduktiv dogmatisch hergeleitet,

sondern eine gegenwärtig gültige Interpretation der kirchlichen Lehre nur in Auseinandersetzung mit (*nota bene*: nicht durch Ableitung aus) den realen Gegebenheiten entfaltet werden kann.

Die erste Gruppe kann als die *Gruppe der Amtsträgerinnen und Amtsträger* identifiziert werden. Sie sind in besonderer Weise von der Gemeinde beauftragt, ein Amt in Verkündigung, Sakramentsverwaltung, Seelsorge, Gemeindeleitung, Katechese und Diakonie zu übernehmen. Diese Beauftragung kann an Voraussetzungen geknüpft werden und die Amtsführung kann an bestimmte Kriterien gebunden werden, die auch Aspekte der persönlichen Lebensführung einschließen können. Für diese Gruppe gelten allerdings material dieselben Regeln wie für alle Gemeindeglieder (Kirchenzucht), nur die Überwachung dieser Regeln bedarf in Hinsicht auf die Amtsausübung besonderer Regeln, insofern durch das Amt selbst ein spezifischer Gegenstandsbe- reich geschaffen wird, der sich von dem für alle zu regelnden unterscheidet (Amtszucht).

Dies gilt für alle - ehrenamtlichen oder hauptamtlichen - Amtsträgerinnen und Amtsträger in gleicher Weise, was nicht ausschließt, dass hinsichtlich der Besonderheit der Ämter jeweils spezifische Regelungen getroffen werden können. Die Kirchenmitgliedschaft und die Zulassung zum Abendmahl sind hier selbstverständliche Voraussetzung, wie auch eine Lebensführung, die den Leitlinien des kirchlichen Lebens bzw. der kirchlichen Lebensordnung entspricht. Lehre und Verkündigung sind an Schrift und Bekenntnis gebunden. Diese Gruppe lässt sich dadurch von den übrigen Kirchengliedern und Mitarbeitenden abgrenzen, da sie mit einem spezifischen Amt für eine bestimmte Dauer förmlich beauftragt werden. Äußerlich erkennbar sind die dieser Gruppe Zugehörigen daran, dass sie in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt und für ihr Amt gesegnet werden.<sup>65</sup>

Ebenso eindeutig abgrenzbar ist die Gruppe quasi am anderen Ende der Skala. Dort, wo in Kirche und Diakonie Arbeitsverhältnisse bestehen, wie sie bei beliebigen anderen Betrieben auch vorkommen, und kein besonderer Bezug zum kirchlichen Profil vorhanden ist, bedarf es auch keiner *besonderer* Loyalitätsverpflichtungen. Kirchenmitgliedschaft kann hier als Präferenzkriterium beibehalten werden. Darüber hinaus sind die *Loyalitätspflichten, die sich aus dem allgemeinen Arbeitsrecht ergeben, hier völlig ausreichend*. Diese gelten für Beschäftigte, ob sie Kirchenmitglied sind oder nicht.

Diese Gruppe lässt sich nicht allein durch den Tätigkeitstypus, etwa auf die administrativen, technischen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, eingrenzen. An den Chauffeur des Bischofs oder der Bischöfin, an die Assistentin bzw. den Assistenten der Geschäftsführung eines diakonischen Unternehmens, wird man andere Anforderungen anlegen müssen als etwa an einen Kraftfahrer in einem kirchlichen Forstbetrieb oder eine Schreibkraft, die in einem Krankenhaus statistische Daten erfasst. Pragmatisch lässt sich als Kriterium formulieren, dass dies Arbeitsverhältnisse betrifft, die im Grunde auch an externe Auftragnehmer vergeben werden könnten (und zunehmend ja auch werden), wie etwa Forstbewirtschaftung, Raumpflege, Verpflegung, bestimmte technische Dienste, Datenverarbeitung etc.

Sind die beiden bisher genannten Gruppen relativ gut abgrenzbar und könnte man durch entsprechende Arbeitsplatzbeschreibungen hier relativ gut zu klaren Regelungen kommen, bleibt allerdings eine große Gruppe von Arbeitsverhältnissen, die sich nicht so eindeutig zuordnen lassen. Hier ist vor allem an alle pädagogischen und medizinisch-curativen Berufe zu denken. Durch die Expansion diakonischer Arbeit im Rahmen der Strukturen des Sozialstaats wird hier einerseits berufliche Tätigkeit nach den jeweiligen professionellen Kriterien ausgeübt. Die Arbeit von Pflegekräften oder gar einer Chirurgin in einem evangelischen Krankenhaus unterscheidet sich nicht grundlegend von derjenigen ihrer Kolleginnen und Kollegen in einem Krankenhaus in öffentlicher oder privater Trägerschaft. Und zugleich entscheidet sich letztlich, ob ein evangelisches Krankenhaus, ob ein Pflegeheim der Diakonie ein spezifisch evangelisches Profil entwickeln kann, an der gestalteten und von den Klientinnen und Klienten erfahrenen Beziehung, welche Ausdruck christlicher Anthropologie ist. Analoges gilt etwa für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendsozialarbeit oder in Kindergärten.<sup>66</sup>

Dieser doppelten Struktur gilt es in einer differenzierten Gestaltung der Anforderungen an Mitarbeitende in diesen Bereichen Rechnung zu tragen. Es wäre ein theologisch wie rechtlich unzulässiger Weg, diese Tätigkeiten, die früher überwiegend von Diakonen und Diakonissen oder anderen spezifisch kirchlichen Berufen ausgeübt wurden, nun aber von überwiegend nicht einer besonderen kirchlichen Gemeinschaft Angehörigen übernommen werden, zu klerikalisieren.<sup>67</sup> Das Leitbild einer Krankenschwester in einem evangelischen Krankenhaus muss nicht das einer Dia-

konisse sein, genauso wenig wie jeder Sozialpädagoge in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen am Leitbild des Diakons orientiert sein muss.

**„ Es wäre ein theologisch wie rechtlich unzulässiger Weg, diese Tätigkeiten, die früher überwiegend von Diakonen und Diakonissen oder anderen spezifisch kirchlichen Berufen ausgeübt wurden, nun aber von überwiegend nicht einer besonderen kirchlichen Gemeinschaft Angehörigen übernommen werden, zu klerikalisieren. Das Leitbild einer Krankenschwester in einem evangelischen Krankenhaus muss nicht das einer Diakonisse sein.**

Allerdings muss die (Zusammensetzung der) Mitarbeiterschaft insgesamt dafür Gewähr bieten, dass die Arbeit den jeweiligen Leitbildern gemäß entsprechend der christlichen Anthropologie und Ethik geschehen kann und dass die spirituellen und seelsorglichen Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten kompetent wahrgenommen und begleitet werden. Es muss also ein bestimmter Anteil von mündigen Kirchengliedern in den jeweiligen Bereichen als Mitarbeitende vorhanden sein, der sich allerdings nicht auf die Leitungsfunktionen beschränken lässt.

Es ist offensichtlich, dass hier einheitliche rechtliche Regelungen an ihre Grenzen kommen<sup>68</sup> und differenziertere Mechanismen zur Umsetzung der jeweiligen Leitbilder notwendig sind, die sich dann allerdings in den jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen und Arbeitsverträgen<sup>69</sup> niederschlagen.<sup>70</sup> »Es wird nicht immer leicht fallen, aber allemal der Mühe wert sein, darzulegen, dass und weshalb an (welche?) Mitarbeiter aus Gründen der Religion welche Anforderungen zu stellen sind und inwieweit diese Anforderungen zur Erfüllung eines Stücks des Auftrags in der Welt geboten sind.«<sup>71</sup> Nach überwiegender juristischer Meinung steht den Kirchen dieser Weg zur eigenen Differenzierung ihrer Arbeitsverhältnisse offen.<sup>72</sup> Da das rechtliche Institut der Loyalitätspflicht für alle Mitarbeitenden in Abstufung in Entsprechung zu der Bedeutung ihrer jeweiligen Tätigkeit gilt, besteht hier keinerlei Notwendigkeit zu übertriebener Vorsicht:<sup>73</sup> »Die tatsächliche Vielfalt nötigt vielmehr zu angemessenen Unterscheidungen im Dienstverhältnis, um dem Formenreichtum und den funktionalen Besonderheiten Rechnung zu tragen und insbesondere die unterschiedlichen Ausformungen von Rechten und Pflichten zu berücksichtigen«<sup>74</sup>

#### 4. Zur inhaltlichen Festlegung von Anforderungen an die Lebensführung (Amts- und Kirchenzucht)

Die Frage nach den inhaltlichen Bestimmungen der Anforderungen an berufliches Verhalten und persönliche Lebensführung privatrechtlich beruflich Beschäftigter verweist einen zunächst an die kirchlichen Lebensordnungen (4.1). Darüber hinaus ist diese Frage auch im weiteren Kontext der evangelischen Ethik zu betrachten (4.2).

##### 4.1 Kirchliche Lebensordnungen und Kirchenzucht

Wie bereits verschiedentlich dargelegt wurde, können kirchlichen und diakonischen Mitarbeitenden, wenn sie nicht mit einem besonderen kirchlichen Amt beauftragt sind und wenn für ihre Tätigkeit die Kirchenmitgliedschaft erforderlich ist, nur solche Verhaltensregeln auferlegt werden, wie sie für alle Kirchenglieder gelten (Kirchenzucht). Für diejenigen, die mit einem besonderen Amt beauftragt sind, gelten auch keine anderen Maßstäbe, allerdings können besondere Verfahren zum Umgang mit Verstößen entwickelt werden, um die Würde des Amtes zu schützen (Amtszucht).<sup>75</sup> Wer nun allerdings vermutet, der Umfang der Normen der Lebensführung sei eindeutig geregelt, hat sich getäuscht.<sup>76</sup>

**Es wäre also nun ganz unangemessen, für privatrechtlich beruflich Mitarbeitende in Kirche und Diakonie, die kein kirchliches Amt bekleiden, andere Standards und andere Sanktionsmechanismen einzuführen, als sie für alle Kirchenglieder gelten.**

Die für alle verbindlichen Regeln, die Schrift und Bekenntnis entsprechen müssen, aus ihnen aber nicht einfach deduziert werden können,<sup>77</sup> werden seit der Reformation in kirchlichen Lebensordnungen<sup>78</sup> oder direkt in den Kirchenordnungen kodifiziert. Allerdings kann in den letzten Jahren eine weitgehende Zurücknahme des Vorschriftscharakters dieser Ordnungen beobachtet werden. Es ist wahrscheinlich nicht übertrieben, von einer weitgehenden Auflösung der Kirchenzucht zu sprechen. Die Lebensordnungen bzw. Leitlinien für das kirchliche Leben verzichten inzwischen weitgehend darauf, konkrete ethische Kriterien der Lebensführung zu formulieren, deren Verletzung irgendwelche Sanktionen nach sich ziehen könnten. Lediglich Mitgliedschaftserfordernisse für Kasualien und Ämter werden formuliert.

Selbst die in den Lebensordnungen der fünfziger Jahre und im Pfarrerdienstrecht<sup>79</sup> noch beinhaltenen Normen für den Bereich Sexualität und Lebensformen sind weitgehend abgeschwächt und werden in einzelnen Landeskirchen ganz aufgegeben.<sup>80</sup>

So ist in den lutherischen Leitlinien kirchlichen Lebens zwar noch an einigen Stellen davon die Rede, dass es einen Ausschluss vom Abendmahl geben könne,<sup>81</sup> wie und aus welchen Gründen dieser zu erfolgen habe, wird allerdings - außer im Falle des Kirchenaustritts - nicht geregelt. Man könnte also sagen, die Leitlinien sehen zwar Ausschlossene vom Abendmahl, aber keinen Ausschluss vor. Auch ein Kirchenausschluss wird nicht geregelt.<sup>82</sup> In der Ordnung des kirchlichen Lebens der Union ist zwar die Möglichkeit des Ausschlusses vom Abendmahl durch das Presbyterium vorgesehen, wenn »ein Kirchenmitglied trotz wiederholter Ermahnung durch Wort oder Tat die Wahrheit des Evangeliums leugnet, die Kirche unglaubwürdig zu machen versucht oder die kirchliche Gemeinschaft zerstört [...]«. <sup>83</sup>

Allerdings hat die mitgliederstärkste Gliedkirche der EKU, die Evangelische Kirche im Rheinland, schon 1996 die entsprechenden Regelungen aus der Kirchenordnung gestrichen und jüngst in einem Beschluss der Landessynode bekräftigt, dass es keinen Ausschluss vom Abendmahl geben soll.<sup>84</sup> *De facto* bestehen damit in den evangelischen Landeskirchen keine relevanten Sanktionsmöglichkeiten bei Abweichung von den kirchlichen Lebensordnungen.<sup>85</sup> Zugleich werden in den Lebensordnungen - bis auf wenige Einzelbereiche (Ehe, Sexualität, Abtreibung) - keine konkreten Normen der Lebensführung benannt, sondern wird eher allgemein auf Gottes Gebote verwiesen. Auch wenn man andere kirchliche Rechts corpora heranzieht, - etwa das Pfarrerdienstrecht - wird man feststellen, dass Normen der Lebensführung nicht konkret benannt, sondern durch Generalklauseln<sup>86</sup> unbestimmt umschrieben werden.<sup>87</sup>

Es wäre also nun ganz unangemessen, für privatrechtlich beruflich Mitarbeitende in Kirche und Diakonie, die kein kirchliches Amt bekleiden, andere Standards und andere Sanktionsmechanismen einzuführen, als sie für alle Kirchenglieder gelten. *De facto* heißt das aber, dass die Lebensordnungen für privatrechtlich berufliche

Mitarbeitende, die Glieder der Kirche sind, Leitbilder darstellen wie für alle anderen Kirchenglieder auch und keine rechtlich verbindlichen Normen.<sup>88</sup> In praxi entsteht dadurch keine Verpflichtung, die über die allgemeine arbeitsrechtliche Loyalitätspflicht hinausgeht.

## 4.2 Evangelische Sittenlehre und Ethik

Nun kann auch der evangelischen Ethik eine solche Funktion eines kodifizierten Regelwerkes nicht ohne weiteres zugewiesen werden. Im Gegensatz zur römisch-katholischen Kirche gibt es weder eine lehramtlich verbindliche kirchliche Sittenlehre noch entspricht der akademischen evangelisch-theologischen Ethik eine solche Struktur. Evangelische Ethik hat vorwiegend eine hermeneutisch-reflexive Gestalt, die vor allem auf die individuelle und konziliare (gemeinschaftlich-beratende) Gewissensbildung zielt. Die ethischen Prinzipien und Gebote der biblischen Überlieferung bedürfen der hermeneutisch reflektierten Reinterpretation in den jeweiligen aktuellen Kontexten. Nach evangelischem Verständnis können ethische Normen nicht einfach aus der biblischen Überlieferung deduziert werden.<sup>89</sup> Für ihre Anwendung ist Kenntnis der und Auseinandersetzung mit den jeweiligen Sachproblemen mittels der Vernunft notwendig.<sup>90</sup> Dies kann dazu führen, dass auch innerhalb der evangelischen Ethik eine gewisse Bandbreite ethischer Orientierung möglich ist, insofern diese jeweils schriftgemäß und sachgemäß sind.<sup>91</sup> Dies sollte weder mit Beliebigkeit - wie der oft geäußerte Vorwurf lautet - verwechselt, noch zur Tugend des wünschenswerten Pluralismus stilisiert, sondern schlicht als Folge der individuellen und konziliar-kollektiven Gewissensbindung akzeptiert werden. Evangelische Ethik kommt nicht durch kodifizierte Moral und kasuistische Kontrolle zur Geltung - auch wenn diese Irrwege in der Geschichte des Protestantismus anzutreffen sind -, sondern durch ethische Bildung ermöglichte individuelle und konziliare ethische Urteilsbildung.

Selbstverständlich kommen der Kirchenleitung (im synodal weiten Sinne) und der akademischen Theologie<sup>92</sup> eine wichtige Rolle bei der Unterstützung solcher Urteilsbildungsprozesse zu. Auch haben sie die Aufgabe, gemeinsam als Kirchenleitung die Grenzen zu markieren, wo bestimmte Verhaltensweisen dem Zeugnis des Evangeliums widersprechen und deshalb verworfen werden müssen.<sup>93</sup> Durch die historische Entwicklung sind allerdings solche heute noch als notwendig angesehenen, unstrittigen Verwerfungen weitgehend

durch die allgemeinen Gesetze geregelt, so dass hier hinsichtlich der Lebensführung von Kirchenmitgliedern und kirchlichen Mitarbeitenden kaum zusätzlicher Regelungsbedarf besteht. Ein Verweis auf Schrift und Bekenntnis kann die Probleme, die aus der diskursiven Struktur evangelischer Ethik für ihre rechtsförmige Kodifizierung entstehen, wie bereits gezeigt wurde, der Natur der Sache nach nicht lösen. Vielmehr müssten für bestimmte Handlungsbereiche, etwa Krankenhäuser, die Diakonie eines Kirchenkreises oder eine Landeskirche, die ethischen Leitlinien in operationalisierbare Leitbilder der jeweiligen Einrichtungen überführt werden, um zur Geltung zu kommen (etwa der Umgang mit Abtreibung, mit aktiver Sterbehilfe etc.). Auf diese Weise würde die allgemeine Loyalitätspflicht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ausreichender Weise auf diese ethischen Orientierungen verpflichten, ohne dass eine Sonderethik oder eine Sittenlehre etabliert werden müssten, die der evangelischen Freiheit zuwider wären.<sup>94</sup>

In der Diskussion der Frage nach den Inhalten von möglichen Loyalitätspflichten hat sich gezeigt, dass es schwierig ist, beruflich Mitarbeitende auf bestimmte materiale Normen der Lebensführung zu verpflichten, da diese im Protestantismus weitgehend nicht kodifiziert sind, sondern reflexiv-diskursiv konstituiert werden. Auch der Verweis auf - rechtlich wie ethisch - unbestimmte Begriffe wie »Schrift und Bekenntnis« hilft hier nicht weiter, sondern trägt eher zu Missverständnissen bei. Es scheinen die allgemeinen arbeitsrechtlichen Loyalitätspflichten ausreichend, da diese ein schädigendes Handeln für die konkrete Einrichtung ausschließen. Man muss also nicht befürchten, dass eine Person, die im Privatleben ausländerfeindliche Organisationen unterstützt, in einer kirchlichen Einrichtung für Migrantinnen und Migranten weiterbeschäftigt werden müsste, oder dass jemand, der kinderpornographische Seiten auf seinem Dienst-PC anschaut, weiter in einem Kinderheim beschäftigt werden müsste etc. Um das auszuschließen, bedarf es keiner zusätzlichen Verrechtlichung auf kirchlicher Seite.<sup>95</sup>

Gerade die Verwendung unbestimmter Begriffe als Kriterien der privaten Lebensführung, die durch keine vorhandene Kodifikation konkretisiert werden, und das Fehlen eines transparenten Verfahrens der Überprüfung können möglicherweise *nolens volens* zu Willkür, Repression und Denunziation beitragen. Allein der Schaden, der durch die bloße Möglichkeit solcher missbräuchlichen Anwendung angerichtet wird, ist größer als

jeglicher absehbarer praktische Gewinn, zumal in den letzten Jahren im evangelischen Bereich überhaupt nur einzelne, an einer Hand zu zählende Fälle wegen Verletzung von Loyalitätsobligationen in Bezug auf die Lebensführung zu

arbeitsrechtlichen Maßnahmen geführt haben. Hier wird ein Problem geregelt, das es in der Praxis gar nicht gibt, und dabei unnötig Porzellan zerschlagen.

## 5. Rechtsethische Gesichtspunkte

In rechtsethischer und ekklesiologischer Perspektive ist zunächst darauf aufmerksam zu machen, dass durch die Umsetzung des EKD-Richtlinienentwurfs - und durch schon bestehende gliedkirchliche Regelungen - regelmäßig Fragen, die eigentlich als Probleme der Kirchenzucht durch eine kirchliche Lebensordnung geregelt und von synodalen bzw. synodal legitimierten Gremien behandelt werden müssten, durch ihre Regelung per Arbeitsvertrag in einen Gegenstand des staatlichen Arbeitsrechts transformiert werden.<sup>96</sup> Damit werden Entscheidungen, die eigentlich dem Bereich der Kirchenzucht zugehören, von kirchlichen und diakonischen Dienst- bzw. Arbeitgebern exekutiert und bei einer rechtlichen Anfechtung von staatlichen Gerichten verhandelt.

**Es ist rechtsethisch und ekklesiologisch völlig unakzeptabel, dass Fragen der Kirchenzucht von staatlichen Gerichten behandelt werden und dass dadurch *de facto* ein Zweiklassensystem der Kirchenzucht entstünde: für die breite Mehrheit der Kirchenglieder ist die Kirchenzucht weitgehend aufgehoben, für die beruflich Mitarbeitenden wird sie vom weltlichen Arm exekutiert.**

Wenn Kirchenmitglieder sich eines Verhaltens schuldig machen, das nicht den Grundsätzen der evangelischen Kirche entspricht, dann müsste die Kirche dafür Sorge tragen, dass diese Kirchenmitglieder in angemessener Weise (von der Ermahnung bis möglicherweise zum Ausschluss) dazu veranlasst werden, dieses Verhalten zu ändern. Kirchenmitglieder, die privatrechtlich beruflich Mitarbeitende einer kirchlichen oder diakonischen Einrichtung sind, dürfen hier nicht anders behandelt werden als andere Kirchenmitglieder. Wenn sie sich eines Verhaltens schuldig machen, das den Grundsätzen der evangelischen Kirche widerspricht, müssen sie in gleicher Weise von dem zuständigen presbyterial-synodalen Organ diszipliniert werden.<sup>97</sup> Wenn die Kirchenmitgliedschaft und Zulassung zum Abendmahl Voraussetzung für ihre berufliche Mitarbeit sind, kann die Aberkennung dieser Eigenschaften auch Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis haben.

Wenn allerdings regelmäßig staatliche Gerichte bemüht würden zu überprüfen, ob das Verhalten von beruflich Mitarbeitenden, die Kirchenmitglieder sind und deren Kirchenmitgliedschaft für die Einstellung Voraussetzung ist, den Grundsätzen der evangelischen Kirche entspricht, so ist darin ein erheblicher Verstoß gegen die Unterscheidung von weltlichem und geistlichem Regiment und ein Rückfall ins Staatskirchentum zu sehen. Auch wenn die Kirche, die mit der Struktur ihrer arbeitsrechtlichen Ordnung es *de facto* selbst ist, die den Staat hier ermächtigt, in innerkirchliche Angelegenheiten einzugreifen, ist hier ein Verstoß gegen die Intention der 5. These der Barmer Theologischen Erklärung (BTE) der Bekenntnissynode von 1934 nicht auszuschließen. Die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit dürfte im Sinne der Nicht-Vermischung von kirchlichem und staatlichem Auftrag nur bemüht werden, das in Hinsicht auf das staatliche Arbeitsrecht umzusetzen (oder anzufechten, wenn es gegen die Schranken Klausel verstoßen sollte), was die Kirche im Rahmen ihrer eigenen, nicht beliebigen Ordnung (BTE, 3. These) selbst geklärt hat.

Sollten privatrechtlich beruflich Mitarbeitende von sich aus aus der Kirche austreten, können die arbeitsrechtlichen Konsequenzen dieses Schrittes unmittelbar im Rahmen des staatlichen Arbeitsrechts geklärt werden, da hier objektiv eine Vertragsgrundlage entfällt.<sup>98</sup> Für privatrechtlich beruflich Mitarbeitende, für deren Arbeitsverhältnis die Mitgliedschaft in der evangelischen oder einer anderen christlichen Kirche (ACK/ÖRK) nicht vorausgesetzt wird, gelten die Loyalitätsobligationen des Arbeitsrechts. Es ist rechtsethisch und ekklesiologisch völlig unakzeptabel, dass Fragen der Kirchenzucht von staatlichen Gerichten behandelt werden und dass dadurch *de facto* ein Zweiklassensystem der Kirchenzucht entstünde: für die breite Mehrheit der Kirchenglieder ist die Kirchenzucht weitgehend aufgehoben, für die beruflich Mitarbeitenden wird sie vom weltlichen Arm exekutiert. Diese Kritik gilt nicht nur für den EKD-Richtlinienentwurf, sondern auch für die meisten bereits bestehenden gliedkirchlichen Regelungen.

Bei einer umfassenden Verpflichtung, dass alle privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden Mitglieder der evangelischen Kirche sein sollen, kann, vor allem in Gegenden, in denen konfessionelle Träger eine beherrschende Marktstellung als Arbeitgeber im sozialen und medizinischen Bereich haben, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Gewissensnot entstehen. Dies ist rechtsethisch wie sozialetisch problematisch.<sup>99</sup> Rechtsethisch ist hier auf den Konflikt zwischen Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit einerseits (Art. 4 GG) und der Berufsfreiheit (Art. 12 GG) zu verweisen. Da für die evangelische Kirche die Religions- und Gewissensfreiheit selbst theologisch grundlegend ist und nicht nur aus Eigeninteresse als Menschenrecht weltweit eingefordert wird, sollte sie hier aus theologischen und rechtsethischen Gründen darauf bedacht sein, nicht faktisch zur Zwangskirchenmitgliedschaft beizutragen, indem sie die Kirchenmitgliedschaft bei Tätigkeiten zur Voraussetzung macht, bei denen dies nicht zwingend erforderlich ist.<sup>100</sup>

Des Weiteren ist es rechtsethisch problematisch, dass der Richtlinienentwurf von vorneherein in Kauf nimmt, dass ein faktisch *regelmäßig* eintretender Fall, nämlich dass privatrechtlich beruflich Mitarbeitende nicht Mitglied der evangelischen Kirche sind,<sup>101</sup> normativ zum Ausnahmefall gemacht wird. In Ländern, in denen die Mehrheit der beruflich Mitarbeitenden in der Diakonie nicht evangelisch ist, wie etwa Mecklenburg-Vorpommern, wirkt eine solche Regelung nachgerade absurd. Aber auch in den Fällen, wo es 30 - 40 % der Mitarbeitenden sind, die einem Ausnahmetatbestand unterworfen werden, werden diese *de iure* zu Mitarbeitenden 2. Klasse gemacht, obwohl sie *de facto* den gleichen Dienst tun. Insofern durch eine Differenzierung der Erfordernisse diesem unbefriedigenden Zustand ohne Probleme abgeholfen werden könnte, ist diese Regelung rechtsethisch als problematisch anzusehen.

Schließlich ist noch das rechtsethische Problem zu behandeln, dass einerseits von Kirche und Diakonie am Konzept der Dienstgemeinschaft

festgehalten wird, wenn es darum geht, einheitliche, möglichst maximale Anforderungen an alle beruflich Mitarbeitenden hinsichtlich der Kirchenmitgliedschaft, der Loyalitätspflichten und der Anforderungen an die persönliche Lebensführung verbindlich festzuschreiben. Zugleich wird andererseits dieser Anspruch aber dadurch konterkariert, dass innerhalb dieser Dienstgemeinschaft die Differenzen in der Besoldung zunehmen und die unteren Lohngruppen gefährlich nahe an den Bereich der Armutgefährdung rücken.<sup>102</sup>

Des Weiteren wird durch das Faktum, dass vor allem in diakonischen Einrichtungen bestimmte Dienstleistungen (Hausreinigung, Verpflegung etc.) in privatrechtliche Trägerschaft ausgelagert werden, in denen dann weder eine Bindung an die Tarifverträge noch das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft besteht, das Konzept der Dienstgemeinschaft faktisch in Frage gestellt. *De iure* wird so der Anspruch aufrechterhalten, dass alle Mitarbeitenden in Küche, Technik und Reinigungsdienst Mitglieder der evangelischen Kirche sein müssen, weil sie zur Dienstgemeinschaft der jeweiligen Einrichtung gehörten, *de facto* werden zunehmend diese Bereiche, ohne dass dies als problematisch angesehen wird, ausgelagert und werden dann oft von denselben Leuten erledigt, die zu schlechteren Konditionen und ohne besondere Verpflichtungen hinsichtlich Kirchenmitgliedschaft und Lebensführung meist bei einer privatrechtlichen Tochter (GmbH) des diakonischen Trägers beschäftigt werden. Wenn dies zunehmend gängige Praxis ist, kann schlecht argumentiert werden, dass für die Beschäftigten in diesen Bereichen prinzipiell die Kirchenmitgliedschaft und die besonderen Loyalitätspflichten der Dienstgemeinschaft gelten müssen.<sup>103</sup> Vielmehr ist dies ein weiteres Indiz dafür, dass eine differenzierte Festlegung der Anforderungen und Loyalitätspflichten entsprechend der jeweiligen Aufgabe und Verantwortung der überzeugendere Weg zu sein scheint, um glaubwürdig evangelisches Profil in Kirche und Diakonie zur Geltung zu bringen.

## 6. Ekklesiologisch-kybernetische Aspekte

Historisch ist zu beobachten, dass die Kirchenzucht immer dann betont und verschärft wird, wenn die Kirchen sich mit als Krisen wahrgenommenen gesellschaftlichen Veränderungen konfrontiert sehen. Dies gilt für die Neuordnung des Kirchenwesens nach dem Ende des Staatskirchentums ab 1918 ebenso wie für die Herausfor-

derungen durch den Nationalsozialismus und die kommunistische Diktatur im Osten Deutschlands. Ebenso lässt sich beobachten, dass diese Versuche der Krisenbewältigung mittels rechtlicher Kodifizierung von Mitgliedschaftsbedingungen - auch wenn sie in der Sache durchaus nachzuvoll-

ziehen sind - sich als weitgehend erfolglose Steuerungsinstrumente erwiesen haben.

Die gegenwärtigen Krisenphänomene sind vor allem die *Entkirchlichung*, nicht nur, aber in besonderer Weise in Ostdeutschland, und die damit verbundenen Probleme der Kirchenfinanzierung, die *Pluralisierung* der kulturellen und religiösen Orientierungen, durch die traditionelle christliche Organisationen *de facto* auf einem Markt mit anderen Religionen, Weltanschauungen und christlichen Denominationen konkurrieren, die *Veränderung der Kirchenmitgliedschaft*, die quantitativ immer stärker von distanzierteren, beteiligungsarmen Formen dominiert wird, und schließlich die grundlegende Veränderung der Struktur des sozialen Sektors durch dessen zunehmende *Ökonomisierung*, von der auch die diakonischen Einrichtungen betroffen sind. Generell ist zu beobachten, dass kirchliche Organisationen<sup>104</sup> dazu neigen, auf solche Stresssymptome mit Schließung zu reagieren.

**Historisch ist zu beobachten, dass die Kirchenzucht immer dann betont und verschärft wird, wenn die Kirchen sich mit als Krisen wahrgenommenen gesellschaftlichen Veränderungen konfrontiert sehen.**

In Analogie zum neo-liberalen Wirtschaftsargon wird dann gerne von der Konzentration auf die Kernbereiche geredet. Abgesehen davon, ob diese Metapher und die dahinter stehenden Vorstellungen theologisch angemessen sind, geht diese Vorstellung an den realen Verhältnissen vorbei. Tatsächlich konstituiert sich Gemeinde vielerorts gleichermaßen durch die Peripherie wie durch das Zentrum und insbesondere hinsichtlich der Diakonie muss gegenwärtig eher von einem Ausgreifen in säkulare Bereiche hinein gesprochen werden als von einer Konzentration auf einen eindeutig kirchlich bestimmten Kern der Liebestätigkeit. Dieser Reflex der Schließung und Konzentration geht also an der eigentlichen Problemstellung vorbei.

Damit wird keineswegs geleugnet, dass die genannten Entwicklungen erhebliche Herausforderungen an die Ausbildung und Bewahrung evangelischer Identität und die Sicherung der organisatorischen Grundlagen von Kirche und Diakonie darstellen. Es wird lediglich gesagt, dass der Versuch, dieses Bezugsproblem mit dem Instrument der restriktiven rechtlichen Regelung individueller Mitgliedschaftsmerkmale zu bearbeiten, wenig aussichtsreich und unangemessen erscheint. Im

Folgenden soll das am Beispiel der Diakonie, dem Bereich, wo die meisten privatrechtlich beruflich Mitarbeitenden beschäftigt sind, erläutert werden.

Nach der bereits beschriebenen sozialstaatlichen Expansion und Professionalisierung der Diakonie setzte etwa ab den achtziger Jahren die *ökonomische und organisatorische Modernisierung der Diakonie ein*. Mit neuen Steuerungs- und Organisationsformen sollte die Qualität der Arbeit verbessert und die Ressourcen effektiver genutzt werden.<sup>105</sup> Seit den neunziger Jahren ist diese Entwicklung nun überlagert von erheblichen finanziellen Einsparungen im sozialen Bereich, die aus den Finanzierungsproblemen der öffentlichen Haushalte und Sozialversicherungssysteme resultieren. Diese Entwicklung wird oft als *Ökonomisierung* bezeichnet.<sup>106</sup> Allerdings ist diese Bezeichnung unpräzise, da nicht die Einführung ökonomischer Steuerungsinstrumente an sich problematisch ist, sondern die einseitige Orientierung an der Kostenminimierung, die bisweilen auf Kosten der Mitarbeitenden oder der Qualität der Leistungen geht.<sup>107</sup> Durch diese Entwicklung stellen sich erhebliche Fragen nach dem evangelischen Profil diakonischer Einrichtungen, die auf einem Markt unter Knappheitsbedingungen mit anderen, teilweise privaten Anbietern konkurrieren. Dies hat Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeit und auf die Beziehung mit den Klientinnen und Klienten genauso wie auf die Arbeitsverhältnisse. Die Belastung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt, die Ressourcen für die Gestaltung einer spezifischen diakonischen Kultur insbesondere im Umgang mit den Klientinnen und Klienten werden knapper.

Die Vorstellung, die Frage nach dem evangelischen Profil diakonischer Einrichtungen nun mit rechtlichen Steuerungsinstrumenten durch die Festlegung der Anforderungen der Kirchenmitgliedschaft und an die persönliche Lebensführung der Mitarbeitenden bearbeiten zu wollen, zeugt in gleicher Weise von der Überschätzung der Möglichkeiten des Mediums Recht als Steuerungsinstrument in komplexen Organisationen wie von weitgehender Verkennung der sachlichen Probleme in diakonischen Einrichtungen. *Die Frage des evangelischen Profils der Diakonie wird sich vor allem daran entscheiden, ob es unter den gegenwärtigen Bedingungen gelingt, Strukturen und Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen der ökonomische Druck nicht auf dem Rücken der Mitarbeitenden bzw. der Klientinnen und Klienten abgeladen wird, und Leitbilder und moderne Steuerungsinstrumente zu entwickeln und zu implementieren, die es ermöglichen, die in Leitbildern*

*festgehaltenen evangelischen Prinzipien auf die operative Ebene zu transponieren.* Hierzu sind Mittel der Arbeitsorganisation, Personalführung und -entwicklung, Social Controlling etc. angemessen.<sup>108</sup>

Freilich werden auch solche Strukturen nur zu den gewünschten Ergebnissen führen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sind, dem diakonischen Profil bis hinein in die Beziehungsgestaltung mit den Klientinnen und Klienten Gestalt zu geben.<sup>109</sup> Dazu ist eine Identifikation derer, die in diesen Bereichen arbeiten, mit dem diakonischen Profil, wie es im jeweiligen Leitbild konkretisiert wird, notwendig. Für die meisten Bereiche wird es auch notwendig sein, dass ein erheblicher Anteil der Mitarbeitenden Kirchenmitglied ist und sich mit dem kirchlichen Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen, identifiziert. Dies jedoch einheitlich für *alle* Mitarbeitenden rechtlich festschreiben zu wollen, geht an der Sache vorbei.

Vielmehr sind angemessene Aus-, Fort- und Weiterbildung notwendig, in denen fachliche, ethische und theologisch-diakonische Fragen integriert behandelt werden. Wesentliche Bedeutung kommt hier den kirchlichen Ausbildungsstätten und der Fort- und Weiterbildung zu. Zwar wird im EKD-Richtlinienentwurf auf die Bedeutung der »Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes«<sup>110</sup> hingewiesen. Dies ist ein hehrer Anspruch, der leider in der Realität allzu oft uneingelöst bleibt. Wer mit der Praxis der diakonischen Arbeit vertraut ist, wird eingestehen müssen, dass die genannten Themen in aller Regel nur in Einführungskursen für neu in ein Arbeitsverhältnis Eintretende am Rande zur Sprache kommen - wenn diese Kurse überhaupt verpflichtend sind - und dass die Fort- und Weiterbildung zu Glaubens- und ethischen Themen nur von einer kleinen Gruppe der Mitarbeitenden wahrgenommen wird.

Gerade daran wird sich aber ein wahrhaft evangelisches und diakonisches Profil entscheiden: Ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fachlich kompetent *und* auskunftsfähig über die auf den ethischen Grundsätzen und dem Menschenbild des Evangeliums aufbauenden Leitbilder und Konzepte sind. Nur wenn diese verstanden sind und die Mitarbeitenden über die nötigen Kompetenzen verfügen, wird auch die fachliche Arbeit und die Gestaltung der Beziehungen gemäß den jeweiligen Leitbildern möglich werden. Das hängt wesentlich von entsprechenden Ausbildungen,

vor allem aber auch davon ab, ob die jeweiligen Einrichtungen willens und in der Lage sind, ihre Leitbilder zu kommunizieren und unter den ökonomischen Restriktionen Strukturen zu schaffen, welche die Aneignung der Fähigkeiten auch in diesem Bereich ermöglichen, vor allem aber, welche die Umsetzung der Leitbilder in der täglichen Arbeitspraxis befördern. Wenn die Realität in den diakonischen Einrichtungen von zunehmendem Kostendruck, Stress für die Mitarbeitenden und Out-sourcing von Arbeitsbereichen geprägt ist, muss es nachgerade als zynisch angesehen werden, wenn als Reaktion auf diese Entwicklung die Anforderungen wiederum am Ort des Individuums erhöht werden sollen, wo es doch einer überzeugenden konzeptionellen Lösung auf der strukturellen Ebene bedürfte.<sup>111</sup> Das evangelische Profil des kirchlichen und diakonischen Dienstes wird sich nicht durch Reglementierungen verwirklichen lassen, sondern nur, wenn es gelingt, überzeugende Gestalten kirchlichen und diakonischen Lebens zu realisieren, die einladend und begeisternd sind.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. Campenhausen, Axel Freiherr von: Staatskirchenrecht, 3. Aufl. 1996, pp. 200-203; Rüter, Wolfgang: Das kirchlich rezipierte und adaptierte Dienst- und Arbeitsrecht der übrigen kirchlichen Bediensteten, in: HbStKR, Bd. 2, § 65, 2. Aufl. 1995, pp. 877-900.

<sup>2</sup> Zur Differenzierung dieser Gruppen vgl. etwa Bock, Wolfgang: Der kirchliche Dienst und das staatliche Recht, in: Rau, Gerhard u.a. (Hg.): Das Recht der Kirche, Bd. III, Zur Praxis des Kirchenrechts, Gütersloh 1994, pp. 531-573, hier p. 545. Eine weitergehende Differenzierung findet sich in Anlehnung an A. Schneider bei Lienemann, Wolfgang: Kirchlicher Dienst zwischen kirchlichem und staatlichem Recht, in: Rau, Gerhard u.a. (Hg.): Das Recht der Kirche, Bd. III, Zur Praxis des Kirchenrechts, Gütersloh 1994, pp. 495-530, hier p. 495, indem er das Recht der Ordensangehörigen und Diakonissen ergänzt (und zwischen katholischem und evangelischem Dienstrecht der Geistlichen unterscheidet).

<sup>3</sup> Bei der ersten entsprechenden Äußerung des Rates der EKD war auch die Vereinheitlichung zwischen den östlichen und westlichen Gliedkirchen der EKD im Blick. Vgl. Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur »Richtlinie für eine Ordnung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und Diakonie«, Februar 1995, Ziff. 1, Abs. 2.

<sup>4</sup> BVerfGE 70, 138.

<sup>5</sup> Zur terminologischen Unterscheidung von Leistungstreuepflicht (auf die Arbeitstätigkeit bezogen) und Loyalitätsobliegenheiten (Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch im außerdienstlichen Bereich) siehe Richardi, Reinhard: Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, München, 2. Aufl. 1992, pp. 56-58 (§ 5 R 7-16). Vgl. Notz, Konstantin von: Lebensführungspflichten im evangelischen Kirchenrecht, (Schriften zum Staatskirchenrecht, Bd. 10) Frankfurt a. M. u.a. 2003, pp. 34 - 38.

<sup>6</sup> Vgl. Hammer, Ulrich: Kirchliches Arbeitsrecht, Frankfurt a.M. 2002, pp. 201f.

<sup>7</sup> Vgl. den Entwurf 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 ihres Diakonischen Werkes (Entwurfsstand 18.02.2004; Az: 0340/1 und 2700/5.124-10), p. 4.

<sup>8</sup> Az: 0340/1 und 2700/5.124-10. Im Folgenden auch »EKD-Richtlinienentwurf« genannt.

<sup>9</sup> Vgl. etwa Luther, Martin: *Sermo de duplici iustitia* (1518/19), in: WA 2, pp. (143)145-152. Vgl. dazu ausführlicher Haspel, Michael: *Justification and Justice*, in: Bloomquist, Karen; Greive, Wolfgang (eds): *The Doctrine of Justification: Its Reception and Meaning Today*, LWF Studies 2, Geneva 2003, pp. 171-186; ders.: *Rechtfertigung, Versöhnung und Gerechtigkeit. Die Globalisierung als Herausforderung christlicher Soteriologie*, in: ÖR 52, 2003, pp. 472-490.

<sup>10</sup> Zur Entwicklung von Bann und Exkommunikation vgl. May, Georg; Link, Christoph: *Art. Bann (IV. u. V.)*, in: TRE, Bd. 5, 1980, pp. 170-190.

<sup>11</sup> Calvin, Johannes: *Unterricht in der christlichen Religion* (1559), Neukirchen-Vluyn, 6. Aufl. 1997, pp. 842-859.

<sup>12</sup> Vgl. zum Ganzen Frost, Herbert: *Art. Kirchengemeinschaft*, in: EKL, Bd. 2, 3. Aufl. 1989, Sp. 1210-1213; vgl. zum Letzten Haspel, Michael: *Politischer Protestantismus und gesellschaftliche Transformation. Ein Vergleich der Rolle der evangelischen Kirchen in der DDR und der schwarzen Kirchen in der Bürgerrechtsbewegung in den USA*, Tübingen/Basel 1997, pp. 90-94.

<sup>13</sup> Vgl. *Kirchenkanzlei der Evangelischen Kirche der Union* (Hg.): *Ordnung des kirchlichen Lebens der Evangelischen Kirche der Union* (1999), Berlin, 2. Aufl. 2001, Ziff. 243; VELKD: *Leitlinien kirchlichen Lebens der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands* (VELKD). *Handreichung für eine kirchliche Lebensordnung* (2002), Gütersloh 2003, p. 17; Härle, Wilfried: *Dogmatik*, Berlin/New York 1995, pp. 582-588.

<sup>14</sup> Kühn, Ulrich: *Art. Kirchliche Ämter*, in: EKL, Bd. 2, 3. Aufl. 1989, Sp. 1217-1224, hier Sp. 1217.

<sup>15</sup> Vgl. Calvin: *Unterricht in der christlichen Religion*, IV, 3 (pp. 714-720); EKV: *Ordnung des kirchlichen Lebens*, Ziff. 244.

<sup>16</sup> Vgl. Notz: *Lebensführungspflichten*, p. 171; Linnenbrink, Günter: *Zur Frage der Lebensführung kirchlicher Mitarbeiter - insbesondere der Pfarrerschaft*, in: ZevKR 38, 1993, pp. 381-396, hier pp. 381f. Die Übereinstimmung in diesem Punkt gilt unbeschadet des Dissenses, der hinsichtlich der daran anschließenden materialen Argumentationen Linnenbrinks besteht. Maurer benutzt zur Erläuterung die Unterscheidung von materiell/formal: materiell wird von Amtsträgerinnen und Amtsträgern nichts anderes verlangt als von allen Kirchengliedern, formell allerdings ist dies verbindlicher geregelt. Maurer, Hartmut: *Bestehen für die Lebensführung von Pfarrern und Kirchenbeamten besondere rechtliche Anforderungen?*, in: ZevKR 38, 1993, pp. 397-412, hier p. 403.

<sup>17</sup> Präziser müsste es heißen: *Kirchenmitgliedschaft und Zulassung zum Abendmahl*, da der Ausschluss vom Abendmahl eines der kirchenzuchtlichen Mittel wäre, um ein fortdauerndes Fehlverhalten zu sanktionieren. Mitarbeitende, die auf Dauer, etwa auf Grund der fortgesetzten Leugnung der Wahrheit des Evangeliums in Wort und Tat, vom Abendmahl ausgeschlossen werden, denen aber nicht die Kirchenmitgliedschaft entzogen wird, dürften nicht die in den entsprechenden kirchlichen Regelungen intendierte besondere Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag erfüllen. Hier müsste eigentlich in den Richtlinien präziser formuliert werden.

Zur Beziehung von rechtlichen und geistlichen Aspekten der Kirchenmitgliedschaft vgl. Hermelink, Jan: *Praktische Theologie der Kirchenmitgliedschaft. Interdisziplinäre Untersuchungen zur*

*Gestaltung kirchlicher Beteiligung*, (Arbeiten zur Pastoraltheologie, Bd. 38), Göttingen 2000, bes. pp. 136-146.

<sup>18</sup> Dem korrespondiert die Jurisdiktion des Bundesverfassungsgerichts. Im Urteil von 1985 wurde festgehalten: »Dazu gehört weiter die Befugnis der Kirche, **den ihr angehörenden Arbeitnehmern** die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, dass sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenglied obliegen.« (BVerfGE 70, 138 (165f.); **Kursivierung M.H.**)

<sup>19</sup> Vgl. inter alia Joussem, Jacob: *Die Folgen der europäischen Diskriminierungsverbote für das kirchliche Arbeitsrecht*, in: *Recht der Arbeit*, H. 1, 2003, pp. 32-39; Thüsing, Gregor: *Richtlinienkonforme Auslegung und unmittelbare Geltung von EG-Richtlinien im Anti-Diskriminierungsrecht*, in: *Neue Juristische Wochenschrift* 56, 2003, pp. 3441-3445.

<sup>20</sup> Heinig, Hans Michael: *Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften. Studien zur Rechtsstellung der nach Art. 137 Abs. 5 WRV korporierten Religionsgesellschaften in Deutschland und der EU*, (Schriften zum Öffentlichen Recht, Bd. 921), Berlin 2003, p. 474.

<sup>21</sup> A.a.O., pp. 172-174.

<sup>22</sup> Vgl. auch Heinig, Hans Michael: *Die Religion, die Kirchen und die europäische Grundrechtscharta*, in: ZevKR 46, 2001, pp. 440-461; ders.: *Art. 13 EGV und die korporative Religionsfreiheit nach dem Grundgesetz*, in: Haratsch, Andreas u.a. (Hg.): *Religion und Weltanschauung im säkularen Staat*, Stuttgart u.a. 2001, pp. 215-254; ders.: *Die Stellung der Kirchen und Religionsgemeinschaften in der europäischen Rechtsordnung*, in: Müller-Graff, Peter-Christian; Schneider, Heinrich (Hg.): *Kirchen und Religionsgemeinschaften in der EU*, Baden-Baden 2003, pp. 125-154.

<sup>23</sup> Zur Abgrenzung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen vom allgemeinen Tendenzschutz vgl. etwa Heinig: *Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften*, pp. 167-174; Germann, Michael; de Wall, Heinrich: *Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht*, in: Krause, Rüdiger u.a. (Hg.): *Recht der Wirtschaft und der Arbeit in Europa*, Berlin 2004, pp. 549-577, hier p. 555; Rübner, Wolfgang: *Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts. Die besondere Loyalitätspflicht im kirchlichen Dienst*, in: HbStKR, Bd. 2, § 66, 2. Aufl. 1995, pp. 901-925, hier pp. 905f.

<sup>24</sup> Dill, Ricarda: *Die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU und das deutsche Staatskirchenrecht*, in: *Zeitschrift für Rechtspolitik* 36, H.9, 2003, pp. 318-322; Schliemann, Harald: *Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht - Kooperation oder Konfrontation?*, in: NZA, H.8, 2003, pp. 407-415. Bei Schliemann ist diese Position nicht ganz überraschend, da das BAG, an dem er Vorsitzender Richter war, bevor er Thüringer Justizminister wurde, schon im Rahmen des deutschen Rechts das kirchliche Selbstbestimmungsrecht dem Tendenzschutz angleichen wollte, was allerdings vom Bundesverfassungsgericht korrigiert wurde. Vgl. dazu etwa Richardi: *Arbeitsrecht in der Kirche*, p. 58 (§ 5 R 15f.); Rübner: *Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts*, pp. 905f.

<sup>25</sup> Vgl. Schliemann: *Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht*, pp. 411-415.

<sup>26</sup> VELKD: *Leitlinien kirchlichen Lebens*, p. 109. Vgl. EKV: *Ordnung des kirchlichen Lebens*, Art. 91 (3). Insofern die Diakonie auch hier als Lebens- und Wesenäuerung der Kirche verstanden wird, ist sie in diese Regelung einbezogen.

<sup>27</sup> Vgl. inter alia etwa für den Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau: *Richtlinien über das Erfordernis der Kirchengliederung bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und*

Mitarbeitern vom 26. März 1995 (ABl. 1995, S. 104). Interessant ist hier, dass diese Richtlinien bereits einen Monat nachdem die EKD ihren ersten Entwurf vorgelegt hatte, rechtskräftig beschlossen wurden, so dass angenommen werden kann, dass sie bereits deutlich vorher im Entscheidungsprozeß waren. Für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern: Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie für den Bereich der privatrechtlichen Dienstverhältnisse vom 21. November 2000 (ABl. 2001, Nr. 1, pp. 5-6). Die Regelungen für die anderen Landes- und Provinzialkirchen werden aufgeführt bei Seelemann, Ulrich: Kirchenmitgliedschaft als Voraussetzung kirchlicher Anstellungsverhältnisse, in: ZevKR 44, 1999, pp. 226-243, hier pp. 227f.

<sup>28</sup> Vgl. etwa Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, vom 2. Dezember 1988 (ABl. 1989, p. 17).

<sup>29</sup> Dieselbe Kritik gilt für die bayerische Regelung, an der die Synode zwar über den Synodalausschuss beteiligt war, es sich aber um keinen Synodenbeschluss handelt. Insofern in dieser Arbeitsrechtsregelung allerdings Fragen der Grundordnung und Lebensordnung der Kirche berührt sind, wäre m.E. eine synodale Befassung notwendig gewesen.

<sup>30</sup> Vgl. Germann; de Wall: Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht, pp. 559f.

<sup>31</sup> Allerdings ist zu bedenken, dass sich die Beibehaltung des Kirchenbeamtentums ausschließlich noch pragmatisch, vor allem finanziell, rechtfertigen lässt, keinesfalls aber theologisch. Das herkömmliche Verständnis der Dienstgemeinschaft spräche sogar gegen eine differenzierende Rechtsform.

<sup>32</sup> Vgl. etwa Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, p. 43 (§ 4 R 10). Anders etwa Jurina, Josef: Die Dienstgemeinschaft der Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes, in: ZevKR 29, 1984, pp. 171-188, der die Dienstgemeinschaft in der objektiven Mitwirkung aller Mitarbeitenden am kirchlichen Dienst begründet sieht. V. Notz scheint beide Konzepte zu kombinieren (Notz: Lebensführungspflichten, pp. 156 - 164). Zur Kontroverse um die unterschiedlichen Begründungen vgl. Hirschfeld, Matthias: Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche. Zur Legitimitätsproblematik eines Rechtsbegriffs, Frankfurt/New York 1999.

<sup>33</sup> Vgl. VELKD: Leitlinien kirchlichen Lebens, pp. 17f. u. pp. 108-110; EKU: Ordnung des kirchlichen Lebens, Artt. 90-93. Zur Bedeutung des Konzepts der Dienstgemeinschaft für das kirchliche Arbeitsrecht vgl. Hammer: Kirchliches Arbeitsrecht, pp. 201-206.

<sup>34</sup> Richardi weist auf die problematische Geschichte des Begriffes in der Zeit des Nationalsozialismus hin: Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, pp. 46f. (§ 4 R 17f.).

<sup>35</sup> Ob diese Anforderung dann für alle beruflich Mitarbeitenden gilt, wird noch zu diskutieren sein.

<sup>36</sup> Die volle Kirchenmitgliedschaft setzt - wie oben schon angemerkt - nicht nur die Taufe und die rechtliche Zugehörigkeit zu einer Gemeinde und damit zu einer Landes- bzw. Provinzialkirche, sondern auch die Zulassung zum Abendmahl in der Regel durch die Konfirmation voraus. Vgl. Bock, Wolfgang: Fragen des kirchlichen Mitgliedschaftsrechts, in: ZevKR 42, 1997, pp. 319-337, hier pp. 323-325.

<sup>37</sup> Kirchenamt der EKD (Hg.): Der evangelische Diakonat als geordnetes Amt der Kirche. Ein Beitrag der Kammer für Theologie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD Texte 58), Hannover 1996, p. 9.

<sup>38</sup> Entwurf der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anfor-

derungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes (Entwurfsstand 18.02.2004; Az: 0340/1 und 2700/5.124-10), § 2, Abs. 1.

<sup>39</sup> Lienemann: Kirchlicher Dienst, p. 517.

<sup>40</sup> Der Versuch von Germann und de Wall, das Konzept der Dienstgemeinschaft theologisch präziser und substantieller zu begründen, ist daher zu begrüßen. Allerdings scheint ihre tauftheologische Begründung in der Sache dann nicht wirklich weiterzuführen. Wenn die Dienstgemeinschaft nur die getauften Kirchenmitglieder umfassen soll, wie von den Autoren vorgeschlagen, ist damit zwar eine sachgemäße Differenzierung zwischen Kirchengliedern und Nicht-Getauften vorgenommen, die von der herrschenden Konzeption eingezogen wird, aber für die Lösung des Problems der Bestimmung und Begründung der Loyalitätsobliegenheiten der Nicht-Kirchenmitglieder ist nichts gewonnen. Darüber hinaus bleibt die entscheidende Differenz zwischen dem Dienst der Kirche und dem kirchlichem Dienst unberücksichtigt. Vgl. Germann; de Wall: Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht, pp. 567-573.

<sup>41</sup> Zur Kirchenmitgliedschaft in praktisch-theologischer Perspektive vgl. Hermelink, Jan: Praktische Theologie der Kirchenmitgliedschaft, a.a.O.

<sup>42</sup> Dass die sog. Kirchendistanzierten eine eigenständige, in sich konsistente und weitgehend stabile Form heutiger (Volks-)Kirchlichkeit bilden, gehört zu den wesentlichen Ergebnissen der Kirchenmitgliedschaftsuntersuchungen seit den siebziger Jahren. Vgl. Helmut Hild (Hg.): Wie stabil ist die Kirche? Bestand und Erneuerung. Ergebnisse einer Umfrage, Gelnhausen/Berlin 1974 (hier insbesondere im Abschnitt 2.5 Verbundenheit, S. 184ff.). Dies wird auch von den ersten Auswertungen der aktuellen, vierten Befragung bestätigt. Vgl. Höhmann, Peter; Krech, Volkhard: Die vierte Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung. Alles wie gehabt?, in PrTh 39, 2004, pp. 3-12. Siehe auch Dahm, Karl-Wilhelm: Art. Kirchenmitgliedschaft, in: TRE, Bd. 18, pp. 643-649.

<sup>43</sup> Vgl. Fechtner, Kristian: Kirche von Fall zu Fall. Kasualpraxis in der Gegenwart - eine Orientierung, Gütersloh 2003.

<sup>44</sup> Vgl. Fechtner, Kristian: Religiöser Individualismus. Und Kirche: Praktisch-ekkleziologische Perspektiven im Anschluss an Ernst Troeltsch, in: ders.; Haspel, Michael (Hg.): Religion in der Lebenswelt der Moderne, Stuttgart/Berlin/Köln 1998, pp. 208-226; ders.: Volkskirche im neuzeitlichen Christentum. Die Bedeutung Ernst Troeltschs für eine künftige praktisch-theologische Theorie der Kirche, (Troeltsch Studien, Bd. 8), Gütersloh 1995.

<sup>45</sup> Vgl., wenn auch mit anderer Akzentsetzung, Dierken, Jörg: Konfessionsbündische Unübersichtlichkeit oder unevangelische Zentralisierung? Überlegungen zum Begriff der Kirche und des Kirchenrechts anlässlich der Organisationsdebatte im deutschen Protestantismus, in: ZEE 47, 2003, pp. 136-152.

<sup>46</sup> Zum Problem der Forderung einer Schrift und Bekenntnis gemäßen Lebensführung siehe auch Kapitel 4.

<sup>47</sup> Entwurf 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 ihres Diakonischen Werkes (Entwurfsstand 18.02.2004; Az: 0340/1 und 2700/5.124-10), § 3, Abs. 1, Satz 1.

<sup>48</sup> Es wäre eine eigene Untersuchung wert, zu analysieren, inwiefern die Formulierungen des EKD-Richtlinienentwurfs an diejenigen der entsprechenden Grundordnung der römisch-katholischen Kirche angelehnt sind und ob einige sprachliche Unebenheiten dadurch verursacht sind, dass eben bestimmte Formulierungen der Natur der Sache nach im Kontext evangeli-

scher Theologie nicht angemessen sind. Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (1993), (Die deutschen Bischöfe 51), Bonn, 9. erg. Aufl. 2003.

<sup>49</sup> Damit wird nicht in Abrede gestellt, dass das Wort Gottes, wie es in der Bibel gegeben ist, auch für die Lebensführung orientierende Funktion hat. In der reformierten Tradition ist dieser Aspekt deutlicher ausgeprägt als in der lutherischen. In reformierten und unierten Kirchenordnungen wird so auch die Heilige Schrift als Richtschnur für die Lebensführung festgeschrieben. Aber auch hier wird weitgehend nicht behauptet, dass unmittelbar aus dem Literalsinn des biblischen Zeugnisses konkrete Verhaltensnormen abzuleiten sind. Die Schrift ist gerade auch in ethischer Perspektive immer auslegungs- und konkretisierungsbedürftig. Vgl. dazu Haspel, Michael: Homophober Biblizismus. Vom sola scriptura zum tota scriptura bei der ethischen Urteilsbildung in Bezug auf sexuelle Orientierung und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, in: Keil, Siegfried; ders. (Hg.): Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften in sozialetischer Perspektive, Neukirchen-Vluyn 2000, pp. 123-149.

<sup>50</sup> Dass es keine ganz neue Erscheinung ist, von juristischer Seite zu versuchen, unter Rückgriff auf das kanonische Recht den evangelischen Glauben zu reglementieren, zeigt die Reformationsgeschichte. Vgl. Witte, Jr., John: Law and Protestantism. The Legal Teachings of the Lutheran Reformation, Cambridge: Cambridge University Press 2002.

<sup>51</sup> Es lohnt sich, hier die Formulierungen zum Inhalt der Konfirmation in den Lebensordnungen zu vergleichen. Dort werden andere Formulierungen zur Beschreibung der wesentlichen Grundsätze des christlichen Glaubens verwendet. Dem kommt insofern in diesem Zusammenhang Bedeutung zu als die Konfirmation für die allermeisten Christinnen und Christen die Zulassung zum Abendmahl bedeutet, also die Bedingung für die Anstellungsfähigkeit im Sinne der vollen Kirchenmitgliedschaft darstellt. Übereinstimmend heißt es in den Lebensordnungen von VELKD und EKV: »Die Konfirmandenarbeit soll [...] die Konfirmandinnen und Konfirmanden in einer ihnen gemäßen Art mit den zentralen Aussagen des christlichen Glaubens und dem Leben in der Gemeinde vertraut machen [...].« Diese Vertrautheit kann nun von beruflich Mitarbeitenden nicht in anderer Weise verlangt werden als von anderen Kirchenmitgliedern.

<sup>52</sup> Vgl. dazu Buttler, Gottfried: Art. Kirchliche Berufe, in: TRE 19, pp. 191-213.

<sup>53</sup> Vgl. Haspel, Michael: Personale, gesellschaftliche und politische Diakonie als Notwendigkeiten evangelischer Jugendarbeit. Eine sozialetische Annäherung, in: Bangert, Mechthild; Schmucker, Klaus; Freitag, Michael (Hg.): Muss evangelische Jugendarbeit wieder notwendiger werden? (aej studien 2), Hannover 1998, pp. 39-51; ders.: Diakonie im Spannungsfeld von Markt, Sozialpolitik und Nächstenliebe - theologische und diakoniewissenschaftliche Überlegungen im Hinblick auf Soziale Arbeit, erscheint in PrTh 2005.

<sup>54</sup> Zu den Entwicklungen in der Diakonie vgl. inter alia: Daiber, Karl-Fritz: Diakonie und kirchliche Identität. Studien zur diakonischen Praxis der Volkskirche, Hannover 1998; Starnitzke, Dierk: Diakonie als soziales System. Eine theologische Grundlegung diakonischer Praxis in Auseinandersetzung mit Niklas Luhmann, Stuttgart 1996.

<sup>55</sup> Alle Zahlen aus Diakonisches Werk der EKD (Hg.): Statistik der Mitarbeiter/innen im diakonischen Dienst, (Statistische Informationen Nr.3/1996), Stuttgart 1996, der neuesten zur Verfügung stehenden Erhebung. Die Zahlen beruhen auf einer Stichprobe von 1994, an der sich allerdings die diakonischen Werke in Baden und Hamburg nicht beteiligt haben. Vgl. besonders pp. 15-19.

<sup>56</sup> Der Versuch Jurinas, dieses Problem zu beheben, indem er die Einheitlichkeit der Dienstgemeinschaft nicht von der subjektiven religiösen Einstellung, sondern von der objektiven Mitwirkung am kirchlichen Dienst her begründet, mag zwar ein in rein pragmatischer Hinsicht zunächst hilfreich erscheinendes rechtsdogmatisches Konstrukt sein, geht aber an den tatsächlichen Problemen vorbei und verfehlt ein theologisch nachvollziehbares Verständnis von Dienstgemeinschaft ums Ganze (vgl. a.a.O.).

<sup>57</sup> Vgl. zu dieser Entwicklung inter alia Daiber: Diakonie und kirchliche Identität, pp. 111-121.

<sup>58</sup> Vgl. Lienemann: Kirchlicher Dienst, pp. 511f.

<sup>59</sup> Dabei handelt es sich keineswegs um eine bereits abgeschlossene Entwicklung, sondern um ein Phänomen, das im Rahmen der Umstrukturierungen des Gesundheitswesens und durch die Finanzknappheit der öffentlichen Kassen zumindest in den östlichen Ländern möglicherweise noch zunehmen wird.

<sup>60</sup> Zu den rechtlichen Bestimmungen vgl. Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, pp. 51-53 (§ 4 R 31-35).

<sup>61</sup> Darauf werde ich im Rahmen der rechtsethischen Betrachtungen noch zurückkommen.

<sup>62</sup> Vgl. Cf. Denzinger, Heinrich: Kompendium der Glaubensbekenntnisse und kirchlichen Lehrentscheidungen, verbessert, erweitert, ins Dt. übertragen und unter Mitarbeit v. H. Hoping hg. v. P. Huenermann, Freiburg u.a., 37. Aufl. 1991, 1501 (Denz. 783). Explizit bezieht sich diese Grundlegung auf die fides und die mores gleichermaßen.

<sup>63</sup> Vgl. Germann; de Wall: Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht, p. 566.

<sup>64</sup> Zu den rechtsdogmatischen Modellen »Heckel'sche Formel«, »Bereichsscheidungslehre«, »Jedermann-Formel« und »Wechselwirkungs- bzw. Güterabwägungslehre«, mit denen diese Abgrenzung vorgenommen werden können soll, vgl. Hammer: Kirchliches Arbeitsrecht, pp. 114-129; zur neueren Entwicklung und den sich daraus ergebenden Problemen vgl. Bock, Wolfgang: Der kirchliche Dienst und das staatliche Recht, a.a.O.

<sup>65</sup> Vgl. EKV: Ordnung des kirchlichen Lebens, Artt. 91 (2); 94; VELKD: Leitlinien kirchlichen Lebens, p. 109.

<sup>66</sup> Vgl. Daiber: Diakonie und kirchliche Identität, pp. 116-119.

<sup>67</sup> Vgl. BVerfGE 70, 138 (166); Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, p. 41 (§ 4 R 6); Rübner: Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, p. 904.

<sup>68</sup> Rübner weist darauf hin, dass keine generelle Gleichbehandlung notwendig ist, sondern nur bezogen auf den jeweiligen kirchlichen Arbeitgeber. Es besteht also die Möglichkeit einer gewissen Varianz, die den verschiedenen Aufgabengebieten und örtlichen Gegebenheiten Rechnung trägt. Vgl. Rübner: Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, pp. 921-923.

<sup>69</sup> Zur Gestaltungsmöglichkeit durch entsprechende Arbeitsverträge vgl. Rübner: Das kirchlich rezipierte und adaptierte Dienst- und Arbeitsrecht, pp. 885-888.

<sup>70</sup> § 3 Abs. 2 des EKD-Richtlinienentwurfs weist hier in die richtige Richtung, wird allerdings mit Abs. 3 durch den generellen Ausschluß der Konfessionslosen von allen Arbeitsverhältnissen gleich wieder stark relativiert.

<sup>71</sup> Schliemann: Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht, p. 413.

<sup>72</sup> Dies ist explizit vom Bundesverfassungsgericht festgestellt worden: »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 Angelegen-

heit.« (BVerfGE 70, 138 (139)). Vgl. a.a.O. p. 168; Campenhau- sen: Staatskirchenrecht, pp. 201f.; Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, pp. 54-57 (§ 5 R 3-11); RUFNER: Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, pp. 907-910; Notz: Lebensführungspflichten, pp. 151; 174 - 176.

<sup>73</sup> Die vereinzelt vorgetragene Meinung (vgl. etwa Seelemann: Kirchenmitgliedschaft als Voraussetzung, pp. 234-241), dass, wenn die Dienstgemeinschaft nicht einheitlich, sondern abgestuft bestimmt würde und auch das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft nicht generell erhoben würde, dies zur Konsequenz hätte, dass die jeweilige Kirche generell die Möglichkeit verlöre, im Rahmen ihrer privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse für bestimmte Gruppen die Kirchenmitgliedschaft als Einstellungsvoraussetzung zu fordern, ist wenig plausibel. Dies scheint vielmehr einem Kirchenbild geschuldet, das Dienst der Kirche und kirchlichen Dienst verwechselt (pp. 241f.) und unterliegt des Weiteren dem Irrtum, dass kirchliches Profil diakonischer Einrichtungen vor allem durch das Mitgliedschaftserfordernis herzustellen oder zu bewahren sei (p. 242). Das Argument, das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft sei deshalb beizubehalten, weil dadurch abhängig Beschäftigte zur Aufrechterhaltung ihrer Kirchenmitgliedschaft motiviert werden könnten (p. 243), mag zwar pragmatisch plausibel sein und verschiedentlich Zustimmung erfahren; dies ändert allerdings an seiner theologischen Haltlosigkeit nichts! Eine solche Position gibt vielmehr Auskunft über die Interessegeleitetheit bestimmter kirchenrechtlicher Argumentationen, die von einigen kirchlichen Verwaltungsjuristen vorgetragen werden.

<sup>74</sup> Lienemann: Kirchlicher Dienst, p. 506.

<sup>75</sup> Zur Abgrenzung von Kirchenzucht und Amtszucht bzw. kirchlichem Disziplinarrecht vgl. Strietzel, Wolfgang: Das Disziplinarrecht der deutschen evangelischen Landeskirchen und ihrer Zusammenschlüsse unter besonderer Berücksichtigung der kirchengerichtlichen Rechtsprechung, (Jus Ecclesiasticum, Bd. 34), Tübingen 1988, pp. 298f.

<sup>76</sup> V. Notz schlägt im Anschluss an Maurer zur inhaltlichen Bestimmung von Lebensführungspflichten ein »Koordinatensystem« aus »biblischen Weisungen«, kirchlichen Lebensordnungen« und »Erwartungen der jeweiligen Gemeinde« vor (Notz: Lebensführungspflichten, pp. 55 – 75). Allerdings gelingt ihm damit selbst keine überzeugende Konkretion, was nicht zuletzt daran liegt, dass die aktuellen Lebensordnungen eben weit gehend keine Normierungen vornehmen.

<sup>77</sup> »Schrift und Bekenntnis bestimmen den Auftrag der Kirche, dem das Kirchenrecht zu dienen hat. Insofern sind sie normativ für die Rechtsetzung. Unmittelbare Geltung haben sie nicht.« (Mehlhausen, Joachim: Schrift und Bekenntnis, in: Rau, Gerhard u.a. (Hg.): Das Recht der Kirche, Bd. I, Zur Theorie des Kirchenrechts, Gütersloh 1997, pp. 417-447, hier p. 417).

<sup>78</sup> Zur rechtlichen Bedeutung kirchlicher Lebensordnungen vgl. Plathow, Michael: Rechtliche Rahmenbedingungen kirchlicher Lebensordnungen, in: ZevKR 30, 1985, pp. 331-345; ders.: Art. Lebensordnungen, in: TRE, Bd. 20, pp. 331-345.

<sup>79</sup> Vgl. Maurer: Bestehen für die Lebensführung von Pfarrern und Kirchenbeamten besondere rechtliche Anforderungen?, pp. 407ff.

<sup>80</sup> Vgl. zu dieser Entwicklung und der sie begleitenden Reformdiskussion Tiling, Peter von: Erfahrungen mit der Lebensordnung in den lutherischen Kirchen, in: ZevKR 30, 1985, pp. 345-354; Burgsmüller, Alfred: Eine neue Generation von Lebensordnungen?, in: ZevKR 30, 1985, pp. 354-365.

<sup>81</sup> Vgl. VELKD: Leitlinien kirchlichen Lebens, pp. 42, 51. Interessant ist hier, dass die Zulassung zum Abendmahl als verwirkt angesehen wird »[d]urch Ausschluss vom Abendmahl oder Kir-

chenaustritt« (p. 51). Beide Vorgänge werden also als unterschieden betrachtet und man kann daraus schließen, es gebe einen Ausschluss vom Abendmahl, der durch etwas anderes begründet ist als durch Kirchenaustritt. Im Hinblick auf das Ruhen des Patenamtes wird allerdings formuliert: »Das Patenamnt ruht, wenn die Patin oder der Pate die Zulassung zum Abendmahl verliert, insbesondere durch Austritt aus der Kirche.« (p. 42). Hier wird also der Austritt aus der Kirche als ein Unterfall des Verlustes der Zulassung zum Abendmahl angesehen. Für beide Formulierungen gilt aber gleichermaßen, dass der Ausschluss vom Abendmahl aus anderen Gründen als Kirchenaustritt im ganzen Dokument nicht behandelt wird.

<sup>82</sup> Vgl. a.a.O., p. 100. Es zeigt sich, dass das Mitgliedschaftsrecht der EKD, insbesondere das Kirchenmitgliedschaftsgesetz (KMG), wie es seit 1978 in Geltung ist, vor allem auf die Sicherung der Kirchensteuern abzielt (vgl. Hermelink: Praktische Theologie der Kirchenmitgliedschaft, pp. 139f.). Damit ist es funktional äquivalent zu den kanonischen Regelungen der römisch-katholischen Kirche zur Reformationszeit. Diese hat allerdings das Zwangsmittel des Ausschlusses aus der Kirche, also Exklusion, zur Durchsetzung der Abgabepflicht eingesetzt (vgl. etwa zu Zwinglis Abkehr von dieser Praxis Leith, John H. u.a.: Art. Kirchenzucht, in: TRE, Bd. 19, pp. 173-191, hier p. 177). Die EKD dagegen setzt das Mittel der Inklusion, durch Erschwernis des Austritts, zur Sicherung der Abgabepflicht ein.

<sup>83</sup> EKV: Ordnung des kirchlichen Lebens, Art. 35 Abs. 2 Satz 1.

<sup>84</sup> Beschluss Nr. 34 der Landessynode der EKIR vom 15. Januar 2004.

<sup>85</sup> Vgl. Notz: Lebensführungspflichten, pp. 128f.

<sup>86</sup> Vgl. Notz: Lebensführungspflichten, pp. 205f.

<sup>87</sup> Insofern ist auch die immer wieder zu findende Meinung, die Regelung der Anforderungen an Mitarbeitende im Bereich der römisch-katholischen Kirche sei hier vorbildhaft, irreführend. Diese funktioniert nur deshalb, weil sie direkt auf die entsprechenden Lebensführungsregeln des Codex Iuris Canonici verweisen kann. (Vgl. etwa Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Grundordnung des kirchlichen Dienstes, p. 18). Versuche, auf evangelischer Seite eine analoge Regelung zu etablieren, und der EKD-Richtlinienentwurf kann so verstanden werden, müssen zwangsläufig ins Leere laufen, da die entsprechenden Verweise ohne Referenz sind. Vgl. Notz: Lebensführungspflichten, p. 183.

<sup>88</sup> Die Formulierung von § 3 Abs. 1 Satz 1 des EKD-Richtlinienentwurfs ist auch in dieser Hinsicht irreführend, weil die Formulierung »Schrift und Bekenntnis achten und wahren« zu unbestimmt ist und allenfalls Verwirrung stiften, jedenfalls keine Klärung der tatsächlichen Anforderungen leisten kann. Es sollte hier eine Formulierung aus den Lebensordnungen übernommen oder ein Verweis auf die Lebensordnungen eingefügt werden, um den Eindruck zu vermeiden, hier würde eine Sonderethik für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konstituiert.

<sup>89</sup> Vgl. Haspel: Homophober Biblizismus, a.a.O.

<sup>90</sup> Vgl. Tödt, Heinz Eduard: Versuch einer ethischen Theorie sittlicher Urteilsfindung, in: ders.: Perspektiven theologischer Ethik, München 1988, pp. 21-48; Haspel, Michael: Elemente einer Theorie der (protestantischen) Sozialethik in der modernen Gesellschaft: Gesellschaftliche Modernisierung als Bezugsproblem philosophischer und theologischer (Sozial-)Ethik, in: Nissen, Ulrik u.a. (Hg.): The Sources of Public Morality - On the Ethics and Religion Debate (Societas Ethica, Bd. 2), Münster 2003, pp. 139-151.

<sup>91</sup> Zu den Kriterien der Schriftgemäßheit und Sachgemäßheit sowie dem bisher nicht revidierten Sachstand der Diskussion um die Zulässigkeit öffentlicher Äußerungen zu ethischen Fragen

siehe die so genannte »Denkschriften-Denkschrift« der EKD: Kirchenkanzlei und Rat der EKD (Hg.): Aufgaben und Grenzen kirchlicher Äußerungen zu gesellschaftlichen Fragen. Eine Denkschrift der Kammer für soziale Ordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, Gütersloh 1970. Siehe dazu Haspel: Homophober Biblizismus, pp. 127-129.

<sup>92</sup> Zur Mitwirkung der »Schultheologie« bei der Ausübung der Lehr- und Kirchengesetzgebung siehe Mehlhausen, Joachim: Schrift und Bekenntnis, pp. 427-430.

<sup>93</sup> Die Themenbereiche, in denen ethische Probleme als Bekenntnisfragen (processus confessionis) behandelt wurden und werden, sind weitgehend nicht diejenigen, die von den kirchlichen Lebensordnungen erfasst werden; es sind dies das Problem des Rassismus, insbesondere der Apartheid, das Problem der Massenvernichtungswaffen und gegenwärtig die Frage, ob die Strukturen der ökonomischen Globalisierung mit ihren negativen Auswirkungen auf die Ärmsten der Armen mit einer christlichen Ethik vereinbar sind.

<sup>94</sup> Die klare rechtliche Kodifizierung sowohl der Regeln der Lebensführung als auch der Anforderungen an beruflich Mitarbeitende im Bereich der römisch-katholischen Kirche mag für manche ob ihrer Eindeutigkeit und Klarheit eine gewisse Faszination ausüben, in der Sache ist ein solches Vorgehen gerade nicht gerechtfertigt, mithin unevangelisch. Wie oben schon angedeutet, ist diese Problemkonstellation ja nicht neu. Nachdem die Reformatoren das kanonische Recht in Bausch und Bogen abgelehnt hatten, wurde es sukzessive in der Ausbildung des evangelischen Kirchen- wie auch Zivilrechts wieder rezipiert. Vgl. Witte, Jr.: Law and Protestantism, a.a.O.

<sup>95</sup> Ob in der gegenwärtigen Situation, in der die Überwindung der moralistischen Grundorientierung kirchlicher Lebensordnungen mit einer starken Orientierung auf den Bereich der Regulierung der Sexualität (vgl. dazu Hartlieb, Elisabeth: Kann denn Liebe Sünde sein? Zur sexuellen Obsession christlicher Sündenlehre, in: Keil, Siegfried; Haspel, Michael (Hg.): Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften in sozialetischer Perspektive, Neukirchen-Vluyn 2000, pp. 99-121) stattzufinden scheint, sich die Chance eröffnet, 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, müsste eigens diskutiert werden.

<sup>96</sup> Vgl. BVerfGE 70, 138 (165); Rübner: Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, pp. 901-903; Richardi: Arbeitsrecht in der Kirche, p. 48 (§ 4 R 23); Notz: Lebensführungspflichten, p. 97.

<sup>97</sup> Zur Möglichkeit kirchlicher Gerichte vgl. Rübner: Das kirchlich rezipierte und adaptierte Dienst- und Arbeitsrecht, p. 900; ders.: Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, pp. 917f.

<sup>98</sup> Rübner weist darauf hin, dass in dieser Hinsicht kein Raum für Abstufungen kirchlicherseits ist. Vgl. Rübner: Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, p. 919.

<sup>99</sup> Vgl. Lienemann: Kirchlicher Dienst, pp. 505f.

<sup>100</sup> Die komplizierte Frage der Geltung der Grundrechte in der Kirche kann hier nicht diskutiert werden. Vgl. dazu inter alia Huber, Wolfgang: Gerechtigkeit und Recht. Grundlinien christlicher Rechtsethik, Gütersloh 1996, pp. 431-444. Die Kirchenverfassung der Evangelisch-reformierten Kirche i.d.F.v. 1. Februar 2003 hat einen eigenen Grundrechtsabschnitt (§ 2). Dort wird ausdrücklich formuliert: »Niemand darf gegen sein Gewissen zur Mitgliedschaft gezwungen werden« (§ 2, Abs. 1, Satz 4).

<sup>101</sup> Vgl. die statistischen Angaben in 3.4 und Diakonisches Werk der EKD (Hg.): Statistik der Mitarbeiter /innen im diakonischen Dienst, (Statistische Informationen Nr.3/1996), Stuttgart 1996.

<sup>102</sup> Die zunehmenden Differenzen zwischen beamtenrechtlichen und privatrechtlichen Regelungen in staatlichen Bereich, z.B. hinsichtlich der Arbeitszeit und Lohn- bzw. Besoldungsentwicklung, die in der Regel in analoger Weise in der Kirche übernommen werden, stellen ein weiteres Problem für die Aufrechterhaltung einer einheitlichen Dienstgemeinschaft dar.

<sup>103</sup> Vgl. das eindrückliche Beispiel in Gossener-Haus Mainz - Arbeitswelt und Gerechtigkeit e.V.: Prekäre Arbeitsverhältnisse und aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht in der Diakonie. Dokumentation Gossener-Sonntag 12. Oktober 2003, Mainz 2003 und zum selben Beispiel Kellner, Michael; Schmidt, Kurt W.: Vom Verein zur gemeinnützigen Aktiengesellschaft. Der Weg des Markus-Krankenhauses in die Agaplesion gAG, in: Ulshöfer, Gotlind u.a. (Hg.): Ökonomisierung der Diakonie. Kulturwende im Krankenhaus und bei sozialen Einrichtungen, Frankfurt a.M. 2004, pp. 89-98.

<sup>104</sup> Zur Bedeutung der Kirche als Organisation bzw. Institution vgl. Haspel, Michael: Die evangelischen Kirchen in der DDR. Zur Institutionalisierung einer öffentlichen Sphäre zwischen System und Lebenswelt, in: Rittersporn, Gábor; Rolf, Malte; Behrends, Jan (Hg.): Sphären von Öffentlichkeit in Gesellschaften sowjetischen Typs, (Komparatistische Bibliothek, Bd. 11), Frankfurt u.a. 2003, pp. 239-253.

<sup>105</sup> Vgl., auch zum Folgenden, Haspel: Diakonie im Spannungsfeld von Markt, Sozialpolitik und Nächstenliebe, a.a.O.

<sup>106</sup> Vgl. Ulshöfer, Gotlind u.a. (Hg.): Ökonomisierung der Diakonie. Kulturwende im Krankenhaus und bei sozialen Einrichtungen, (Arnoldshainer Texte, Bd. 123) Frankfurt a.M. 2004.

<sup>107</sup> Vgl. etwa Kirchenamt der EKD (Hg.): Solidarität und Wettbewerb. Für mehr Verantwortung, Selbstbestimmung und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen, Eine Stellungnahme des Rates der EKD (EKD Texte 74), Hannover 2002.

<sup>108</sup> Vgl. Nethöfel, Wolfgang: Diakonie im Unternehmen Kirche, in: Krolzik, Udo (Hg.): Zukunft der Diakonie. Zwischen Kontinuität und Neubeginn, Bielefeld 1998, pp. 21-36; Rückert, Markus; Staab, Klodhilde: Diakonie und Wettbewerb, in: Krolzik, Udo (Hg.): Zukunft der Diakonie, a.a.O., pp. 51-60. Jäger, Alfred: Sozialbilanz und Social Controlling als Management-Führungsinstrumente der Zukunft, in: Krolzik, Udo (Hg.): Zukunft der Diakonie, a.a.O., pp. 61-73.

<sup>109</sup> Vgl. Daiber: Diakonie und kirchliche Identität, pp. 116-119.

<sup>110</sup> Entwurf 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 ihres Diakonischen Werkes (Entwurfsstand 18.02.2004; Az: 0340/1 und 2700/5.124-10), § 2, Abs. 2 Satz 2.

<sup>111</sup> Vor diesem Hintergrund sind auch die starken negativen Reaktionen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Organisationen gegenüber dem EKD-Richtlinienentwurf zu sehen. Zum einen wird in ihm angesichts der realen Entwicklung der Arbeitsverhältnisse eine gewisse Doppelmoral bzw. Heuchelei vermutet, zum anderen in den unbestimmten Anforderungen Potential zur willkürlichen Repression befürchtet. So berechtigt die Kritik an dem vorliegenden Entwurf ist, darf allerdings nicht übersehen werden, dass er nicht restriktiver als die schon bestehenden rechtlichen Regelungen ist. Allerdings bringt er ihnen gegenüber auch keinerlei Gewinn und ist von daher in dieser Form schlicht überflüssig. 