

## Knut Walf Für ein kirchliches Dienstrecht

*Neue kirchliche Dienste müssen auch durch ein neues kirchliches Dienstrecht so geregelt werden, daß der Rechtsschutz für den Dienstnehmer wie der Schutz der Interessen der Kirche hinreichend gewährt sind. Daß trotz des (auf den Klerus zugeschnittenen) Dienstrechts des CIC viele Priester über Rechtsunsicherheit klagen, erhellt die Wichtigkeit der folgenden Überlegungen für die neuen wie für die bisherigen kirchlichen Dienste.* red

### I. Das Problem

Eine Reihe von Teilkirchen der katholischen Kirche steht heute vor einem Problemkomplex, der früher weitgehend oder überhaupt unbekannt war, nämlich der rechtlichen Ordnung von Dienstverhältnissen der hauptamtlich im kirchlichen Dienst stehenden Laien bzw. der ähnlich situierten verheirateten Diakone. Früher und auch heute noch in weiten Teilen der Kirche waren und sind hauptamtliche Kräfte lediglich die Ordinierten, also zumindest Priester, die bekanntlich einem speziellen Dienstrecht, das im Codex Iuris Canonici (CIC) enthalten ist, unterworfen sind.

Ein kirchliches Dienst- oder gar Disziplinarrecht für den angesprochenen Personenkreis<sup>1</sup> wirft nun mancherlei Fragen und Komplikationen auf, die sich sehr einfach allerdings aus der Eigenart der katholischen Kirche (wie jeder Kirche) als eines „Tendenzbetriebes“ ergeben. Das wird man zunächst einmal ganz nüchtern feststellen müssen. Denn dieser Umstand hat bekanntlich Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. In der BRD gelten beispielsweise – jedenfalls bislang noch – Unternehmen, die politischen, konfessionellen, karitativen, gewerkschaftlichen, erzieherischen, wissenschaftlichen, künstlerischen u. ä. Bestimmungen dienen (also etwa auch Privatschulen, Verlage etc.) als Tendenzbetriebe, für die die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. November 1952 nur teilweise gelten (§ 81 BVG). Für Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen gelten sie überhaupt nicht! Das ist immerhin ein staatskirchenrechtlicher Befund, der kaum bekannt ist, jedoch zeigt, wie sehr Rücksichtnahmen des seinerzeitigen Gesetzgebers in der Restaurationsphase der Bundesrepublik die sozialrechtliche Stellung einer – wenn auch immer noch relativ kleinen – Anzahl von Staatsbürgern beeinträchtigen. Es kann deshalb unter rechts- und sozialstaatlichen Aspekten nur begrüßt werden, wenn Gewerkschaften in der BRD zunehmend den Tendenzschutz in der

<sup>1</sup> Mit den damit zusammenhängenden Fragen befaßte sich u. a. ein Arbeitstreffen deutschsprachiger Kanonisten am 11./12. Oktober 1974 in München, auf dem ich zum behandelten Thema manche Anregung empfing.

geltenden Form abgeschafft sehen wollen. Sicher wird man den Intentionen des Gesetzgebers und auch der Lobby, die ihn erstmals zu den genannten Bestimmungen brachte, nicht von vornherein vorwerfen können, sie seien völlig unberechtigt, doch ist die Tendenzschutzklausel in ihrer derzeitigen Form zu weitgehend; sie ist Privileg des Dienstherrn und Arbeitgebers und damit zugleich Rechtsminderung für den Bediensteten und Arbeitnehmer. Die lediglich angedeutete Entwicklung, die nun heute festzustellen ist, macht umso deutlicher, wie not ein modernes innerkirchliches Dienstrecht heute tut, auch unter dem Gesichtspunkt eines wie auch immer gearteten Tendenzschutzes.

## 2. Unterschiedliche kirchliche Dienste

Im kirchlichen Dienst gibt es – wie im staatlichen Bereich auch – unterschiedlich starke Bindungen von Bediensteten zum Dienstherrn. Schon aus verfassungsrechtlichen Gründen ist der Dienst eines Klerikers von dem unterschieden, den Laien übernehmen können. Ferner besteht – gleichfalls unter verfassungsrechtlichem Aspekt – ein Valenzunterschied zwischen geistlichem Dienst und sogenannten einfachen kirchlichen Diensten. Den Qualitätsunterschied (immer unter verfassungsrechtlichem Aspekt!) macht bereits die Übertragungsweise deutlich: Im einen Fall kanonische Sendung, im anderen Übertragung einer Aufgabe.

Während sich diese qualitativen Unterscheidungen sozusagen aus systemimmanenten Bedeutungsinhalten ergeben, die ein jeder akzeptieren muß, der sich für einen kirchlichen Dienst heute entscheidet, treten an einem weiteren Punkt bereits Komplikationen auf, die sich nicht „aus der Natur der Sache“ ergeben. So gibt es kirchliche Dienstverhältnisse, die allenfalls unter Zuhilfenahme staatlichen Rechtes (z. B. BAT-Verträge) intern geregelt werden, und kirchlich gebundene Dienste, die jedoch durch ein nichtkirchliches Dienstverhältnis geordnet sind. Während mögliche Konfliktfälle im ersten Fall rechtlich relativ leicht und wiederum meistens in empfehlenswerter Anlehnung an staatliches Recht gelöst werden können, treten im anderen Fall heutzutage zunehmend nur schwer lösbare Komplikationen auf. Es sei lediglich auf die sich mehrenden Fälle der Dienstaufgabe von Theologieprofessoren an staatlichen Hochschulen in der BRD und Österreich oder auch – unter ein wenig anderem Aspekt – in der Schweiz hingewiesen, durch die dem Staat aus Konfliktfällen rein innerkirchlicher Natur (zumeist wegen der Lehre oder des Zölibatsgesetzes) Folgelasten erwachsen, die

ihm — und das heißt ja schließlich allen Steuerzahlern — kaum und auf die Dauer keineswegs zugemutet werden dürfen.

Der Unterschied zwischen hauptamtlichen und nebenamtlichen kirchlichen Dienstverhältnissen soll hier nur der Vollständigkeit halber erwähnt werden.

Vertragliche Regelung  
kirchlicher Dienst-  
verhältnisse von Laien

Der zunehmende Priestermangel in vielen Teilkirchen hat zwangsläufig dazu geführt, in immer stärkerem Umfang Laien Aufgaben zu übertragen, von denen man früher meinte, sie könnten nur vom Priester erfüllt werden (besonders was den Religionsunterricht an Schulen betrifft!). Das Plädoyer für ein kirchliches Dienstrecht wird sich auch auf eine grundlegende Reform der dienst- und disziplinarrechtlichen Bestimmungen für Kleriker erstrecken, doch soll an dieser Stelle zumindest vorrangig der Aspekt eines Dienstrechtes für Laien, Pastoralassistenten und verheiratete Diakone ins Auge gefaßt werden. Hier wird grundsätzlich zu betonen sein, daß bei dem Dienstverhältnis eines Laien im Gegensatz zur Totalverpflichtung derer, die sich ordinieren lassen, das vertragliche Element Vorrang beansprucht. Dieser Unterschied ist bislang von den kirchlichen Behörden — wenn schon gesehen und unter dem Zwang staatlicher Vorschriften formell auch beachtet — kaum hinreichend in Rechnung gestellt worden. Die vertragliche Basis, auf der das kirchliche Dienstverhältnis von Laien steht, wird einerseits die Interessen und Belange der jeweiligen kirchlichen Institution beinhalten, andererseits aber auch einen im rechtsstaatlichen Sinn geregelten Rechts- und Sozialschutz des angestellten Laien sichern müssen. Es sei noch einmal betont, daß der Rechtsschutz des im kirchlichen Dienst Stehenden nach Geist und Wortlaut der Verfassung garantiert ist und daß es hierbei für die Kirchen und anderen Religionsgesellschaften (Religionsgemeinschaften) kaum einen konzidierten Spielraum im Sinne eines Tendenzschutzes geben kann! In diesem Zusammenhang muß an die sogenannte Schrankenklausele der Weimarer Reichsverfassung (Art. 137 Abs. 3, 1)<sup>2</sup> erinnert werden, die in das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Art. 140) Aufnahme gefunden hat.

### 3. Konfliktfälle

Unter Beachtung der genannten Voraussetzungen, zu denen im modernen Sozialstaat ein starker Rechtsschutz des Bediensteten hinzutritt, besitzen beide Vertragspartner das Recht, vom Vertrag zurückzutreten und ihn zu lösen. Allerdings wird man nicht verkennen können, daß bei der

<sup>2</sup> „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“

Entzug der missio  
ohne rechtliche  
Nachprüfung

Lösung eines solchen Vertrages seitens des Dienstgebers ein Ermessensfaktor eine Rolle spielen kann, der wiederum in dem Tendenzcharakter der Kirche begründet ist: Der Entzug der missio canonica bei Laien, die im „geistlichen“ Dienst der Kirche arbeiten, also nicht in einem sogenannten einfachen kirchlichen Dienst. Bei Entzug der missio canonica wird einem solchen Dienstverhältnis der Boden genommen, ohne daß — bisher jedenfalls — eine rechtliche Nachprüfung dieses Verwaltungsaktes möglich wäre. Hier wird man eine der bedenklichsten Lakunen im geltenden Recht sehen müssen, die schnellstens zu beseitigen ist. Die Notwendigkeit einer kirchlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit (Gerichtsbarkeit über Verwaltungsakte) wird hierbei ganz deutlich. Nur sie könnte — so ist jedenfalls zu hoffen — Willkürakte kirchlicher Behörden verhindern helfen. Denn die Erfahrung lehrt, daß gelegentlich mit „orthodoxen“ lehrmäßigen oder moralischen Ansichten und Sentenzen zu rasch operiert wird, ohne daß objektive oder gar rechtsstaatliche Gesichtspunkte für die Entscheidung beigezogen würden, die einer gerichtlichen Überprüfung standhalten könnten. Lediglich der zunehmende Kräftermangel im kirchlichen Dienst mag in den letzten Jahren bewirkt haben, daß in diesem Punkt weniger aufsehenerregende Fälle vorgekommen sind.

4. Voraussetzungs-  
bestimmungen

Sicherungsklauseln

In diesem Zusammenhang ist kurz auf die Sicherungsklauseln einzugehen, die in kirchlichen Gesetzen oder Dienstvertragsordnungen verständlicherweise eingebaut sind, die jedoch im Konfliktfall, also nicht so sehr bei der DienstEinstellung, Probleme aufwerfen. Das machen mitunter bereits die Ordnungen selbst deutlich. So verlangt etwa das Kirchenschulgesetz von Berlin(West) in § 3 Abs. 1: „In das Kirchenbeamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer der katholischen Kirche angehört und willens ist, seine persönliche Lebensführung in und außer Dienst nach den sittlichen Grundsätzen der katholischen Kirche zu gestalten“<sup>3</sup>. Noch problematischer im Hinblick auf

<sup>3</sup> Kirchengesetz über die Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten des Schul- und Schulaufsichtsdienstes im Bistum Berlin (Kirchenschulgesetz) vom 1. 4. 1969. Beilage zum „Amtsblatt des Bischöflichen Ordinariats Berlin“ vom 1. Mai 1969.

Ebd. lautet es ferner in § 6: „Vor der Aushändigung der Ernennungsurkunde hat der Kirchenbeamte folgendes Gelöbnis abzulegen: ‚Ich gelobe vor Gott, den mir anvertrauten kirchlichen Dienst gemäß den Grundsätzen der katholischen Kirche auszuüben, die mir obliegenden Pflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen und mich in und außer dem Dienst so zu verhalten, wie es einem katholischen Kirchenbeamten geziemt‘“.

Im gleichen Sinne: Dienstvertragsordnung für Lehrer im Schuldienst des Bistums Berlin(West)[DVOL-Berlin(West) vom 24. August 1972 Amtsblatt des Bischöflichen Ordinariats Berlin 9/1972, 74–76 (Nr. 124)], § 1 Abs. 2: „Von jedem Lehrer und jeder Lehrerin an diesen Schulen wird erwartet, daß sie ihre persönliche Lebensführung in und außer dem Dienst nach den sittlichen Grundsätzen der Katholischen Kirche gestalten“.

Hilflosigkeit  
des „Tendenz-  
betriebes“ Kirche

einen Konfliktfall während des Dienstverhältnisses erscheinen die noch weiterreichenden Anstellungsvoraussetzungen in § 25 des Berliner Kirchenschulgesetzes<sup>4</sup>. Man wird eine gewisse Hilflosigkeit des Tendenzbetriebes Kirche gegenüber einem „Überzeugungstäter“ konstatieren müssen, wenn in § 11 Abs. 2 des genannten Gesetzes zu lesen ist: „Der Kirchenbeamte ist zu entlassen, wenn er aus der katholischen Kirche austritt oder zu einer anderen Religionsgemeinschaft übertritt. Die oberste Dienstbehörde kann in besonderen Fällen Ausnahmen zulassen“.

Während die Berliner Bestimmungen immerhin erkennen lassen, daß man sich im Rahmen des Möglichen um eine Regelung dieser unangenehmen Fragen bemüht hat, können andere Voraussetzungsbestimmungen eher eine gewisse Naivität des Gesetzgebers zeigen. So heißt es etwa im Hildesheimer Beamtengesetz, § 4 Abs. 2: „Die kirchlichen Beamten unterliegen (!) darüber hinaus der katholischen Morallehre und den Gesetzen des katholischen Kirchenrechts“<sup>5</sup>. Wenn heutzutage selbst Fachleute nicht mehr genau zu sagen wissen, was „die katholische Morallehre“ ist, wird ein einfacher Kirchenbeamter es schwer haben, solches zu wissen oder gar zu praktizieren<sup>6</sup>. Auch der Wissensstand des jeweils in Geltung befindlichen katholischen Kirchenrechts dürfte bei der seit ca. 15 Jahren überaus starken Rechtsfluktuation selbst bei Kirchenrechtlern nicht immer auf dem Neuesten sein. Durch Bestimmungen der Art, wie sie hier zitiert wurden, sind Dienstherr und Bedienstete gleichermaßen überfordert, und diese Bestimmungen werden auch dementsprechend beachtet oder – besser gesagt: nicht oder nur in extremen Fällen berücksichtigt. Letztlich sind sie für eine anständige Bewältigung von Konfliktfällen völlig wertlos, allenfalls bedenkliche Herrschaftsinstrumente in der Hand des Dienstherrn. Vielleicht aber sind sie auch notwendige Dekorationsstücke. Auch was die Voraussetzungsbestimmungen zur Teilhabe am einfachen kirchlichen Dienst, also ohne *missio canonica*

Kirchliche  
Dienste ohne  
*missio canonica*

<sup>4</sup> § 25 Abs. 1: „Der Kirchenbeamte darf mit Rücksicht auf seine Treupflicht gegenüber der Kirche keiner Körperschaft oder Personenvereinigung angehören oder förderlich sein, deren Zielsetzung oder Betätigung der Kirche abträglich ist. Die oberste Dienstbehörde hat das Recht, dem Kirchenbeamten Rat und Weisung zu erteilen“.

Abs. 2: „Der Kirchenbeamte hat bei politischer Betätigung die Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, welche die Rücksichtnahme auf sein kirchliches Amt gebietet“.

<sup>5</sup> Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Beamten in der Diözese Hildesheim - Beamtengesetz – vom 14. 3. 1967, in: Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim, 10/1967, S. 133–135.

In konsequenter Fortführung von § 4 Abs. 2 dieses Gesetzes heißt es dann in § 6: „Der von den Beamten abzulegende Diensteid muß den Satz enthalten: ‚Ich schwöre vor Gott dem Allmächtigen, daß ich meine Amtspflichten nach den Grundsätzen der Heiligen Katholischen Kirche und im Gehorsam gegen die Gesetze der Kirche erfüllen werde, so wahr mir Gott helfe!‘“.

<sup>6</sup> Siehe dazu u. a. „Gesetz und Evangelium . . .“, in: Diakonia 5 (1974), H. 6.

nica, betrifft, ist manches in der heutigen kirchlichen Gesetzgebung gut gemeint, aber wenig realistisch formuliert und daher schlecht faßbar. So heißt es etwa – wie Kraut und Rüben durcheinander – in der Westberliner Dienstordnung für Küster unter A 2b und 2c über die Voraussetzungen: „Körperliche und geistige Tauglichkeit und positive katholische Grundhaltung; Unbescholtenheit in der Lebensführung und ein gutes katholisches Familienleben“<sup>7</sup>.

Derartige Konditionen mögen allenfalls noch zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nachprüfbar sein. Schwieriger wird es, wenn dann nach Vertragsabschluß eine oder einige der Voraussetzungen entfallen. Wie die Erfahrung lehrt, kommt die Kirche bei solcher Sachlage oft nur auf dem Wege des Vergleichs und der Abfindung zu einer Lösung vom Vertrag, weil die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zumindest in der BRD dem Tendenzschutz zunehmend reservierter gegenüber zu stehen scheint.

Deshalb sollte ein kirchliches Dienstrecht unter den heutigen Umständen u. a. folgende Gesichtspunkte beachten: – Es muß sich nach den jeweiligen staatlichen Rechtsnormen im Verfassungs-, Beamten- und Arbeitsrecht richten<sup>8</sup>;

– Im Rahmen des Durchsetzbaren müssen Einstellungsvoraussetzungen und Kündigungsgründe allgemeinverbindlich und auch bekannt sein.

## 5. Disziplinarrecht

Die bisherigen Überlegungen richteten sich vorrangig auf eine Ordnung des kirchlichen Dienstrechtes, soweit es Bedienstete betrifft, die auf vertraglicher Basis arbeiten. Heute gehen oder wechseln aber viele Laien nur noch dann in einen kirchlichen Dienst, wenn ihnen eine soziale Sicherheit in beamtenrechtlicher Weise geboten wird. So neuen Datums, wie man gemeinhin anzunehmen geneigt ist, sind übrigens Regelungen für kirchliche Beamte nicht. Eines der älteren Beispiele dürfte „Das Beamtenstatut für die Erzdiözese Freiburg“ vom 23. Januar 1902 sein. Heute nun gibt es in steigender Zahl Beamte im kirchlichen Dienst, die ja grundsätzlich unkündbar sind. Um Versagen dieser kirchlichen Bediensteten abwehren zu können, wird man dann allerdings auch an ein kirchliches Disziplinarrecht denken müssen. Der CIC, das trotz vieler Abstriche und völlig unübersichtlicher neuer Rechtsnormen auf vielen

<sup>7</sup> Amtsblatt des Bischöflichen Ordinariats Berlin (42. Jhg.) 11/1970 (1. Nov. 1970), Anlage: Dienstordnung für Küster.

<sup>8</sup> „Das Laufbahnrecht des Landes Berlin gilt entsprechend“ heißt es etwa bündig in § 7 des Westberliner Kirchenschulggesetzes.

Teilgebieten des kirchlichen Rechts noch in Geltung befindliche Gesetzbuch, enthält zwar — verstreut über das ganze Buch — ein Dienstrecht, das aber schon deshalb überholt, weil eben rein klerikalen Charakters ist. Ähnliches gilt für das Disziplinarrecht, das sich im Prozeß- und Strafrecht findet. Bei diesem steht der strafrechtliche Aspekt zu sehr im Vordergrund, als daß man von daher ein neues kirchliches Disziplinarrecht entwickeln könnte. Da wird der kirchliche Gesetzgeber im wesentlichen neu beginnen müssen, sofern er sich nicht von vornherein zumindest in formeller Hinsicht Rat und Anregung im entsprechenden staatlichen u. ä. Recht holt. Daß man in Rom diese Notwendigkeit aber noch nicht in den Blick bekommen hat, enthüllt das neue Strafrechtsschema<sup>9</sup>, das lediglich wiederum ein rein klerikales Disziplinarrecht enthält. Dennoch zeigen ein paar Stellen, daß die römischen Kanonisten disziplinarrechtliches Vorgehen gegen Laien im kirchlichen Dienst nicht ausschließen. Jedenfalls sind die Stellen, auf die zu verweisen ist, so allgemein gehalten, daß sie dafür Platz lassen<sup>10</sup>. In der BRD hat während der letzten Jahre zum Beispiel die Diözese Hildesheim eine Disziplinarordnung entwickelt<sup>11</sup>.

## 6. Rechtsschutz

Es ist wichtig zu sehen, daß ein kirchliches Dienst- und Disziplinarrecht nicht nur den kirchlichen Oberen rechtliche Handhabe liefert, einen ordnungsgemäßen Dienst durchzusetzen. Vielmehr würden Dienstrecht und Disziplinarrecht den kirchlichen Bediensteten endlich einen — so ist jedenfalls zu hoffen — ausreichenden Rechtsschutz garantieren. Zudem könnte schriftlich fixiertes und ordnungsgemäß in Kraft gesetztes Recht jedem, der sich für einen Dienst in der Kirche interessiert, deutlich machen, was ihn in dieser Institution erwartet. Die Überprüfung von Disziplinarmaßnahmen gegen Bedienstete wäre endlich ermöglicht; damit wäre eine merkliche Gesetzeslücke geschlossen — wie oben bereits gesagt wurde. Doch bleibt selbst im Falle eines ausgebauten formellen Disziplinarrechts vieles oder gar alles im Irrealis, allenfalls im Potentialis, solange wir in der katholischen Kirche trotz

<sup>9</sup> Schema documenti quo disciplina sanctionum seu poenarum in Ecclesia latina denuo ordinatur, Vatikan 1973.

<sup>10</sup> Schema Can. 57 § 2: „Quicumque aliud officium vel munus in Ecclesia usurpat, praeter casus, de quibus in cann. 55 et 56, iusta poena puniri potest“.

Can. 60: „Qui quidvis donat vel pollicetur ut quis, munus in Ecclesia exercens, illegitime quid agat vel omittat, iusta poena puniri potest; item puniri potest, qui ea dona vel pollicitationes acceptat“.

<sup>11</sup> Gesetz zur Ausführung des § 7 des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Beamten in der Diözese Hildesheim vom 14. 3. 1967 — Disziplinarordnung —, in: Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim 10/1967, 135—151.

aller gut gemeinten Versuche immer noch keine Verwaltungsgerichtsbarkeit kennen, die eine solche Rechtsprechung kontrollieren könnte.

7. Bedenken gegen  
ein ausgebaut  
kirchliches Dienstrecht

Orientierung  
am staatlichen  
Recht

Personalver-  
tretung – noch  
nicht in allen  
Diözesen geduldet

Daß ein kirchliches Dienstrecht bitter not tut, ist nach allem bisher Dargestellten wohl deutlich geworden. Allerdings muß in diesem Zusammenhang auch vor einem geradezu tödlichen Perfektionismus gewarnt werden. Einmal wird man von vornherein ein für die Gesamtkirche konzipiertes Dienstrecht, selbst in der Form einer bloßen Rahmengesetzgebung, als illusorisch, weil wegen der ganz unterschiedlichen soziologischen Voraussetzungen in den einzelnen Teilkirchen undurchführbar, ausschließen müssen. Ein kirchliches Dienstrecht wird sich gerade wegen der Rechtsbetreuung des kirchlichen Bediensteten jeweils an dem geltenden Recht des Staates ausrichten, in dessen Hoheitsbereich sich die jeweilige Teilkirche befindet. So lehnt sich beispielsweise das Disziplinarrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) von 1955 eng an entsprechende Normen des deutschen Rechts an. Zum anderen ist vor dem erwähnten Perfektionismus zu warnen, weil sich dahinter wieder durchaus die Vorstellung von der katholischen Kirche als einer „societas perfecta“ verstecken kann<sup>12</sup>, der weder theoretisch noch praktisch Vorschub geleistet werden sollte. Was sich zumindest in einem Rechtsstaat in der Rechtspraxis bewährt hat und dort von den Tarifpartnern respektiert wird, ist sicher auch für die katholische Kirche durchaus brauchbar. Ein kirchliches Dienstrecht wird in den Teilkirchen Mitteleuropas – auf die hier zunächst einmal der Blick gerichtet ist – also die sozialstaatlichen Errungenschaften beinhalten müssen, die in anderen Unternehmungsbereichen heute selbstverständlich sind. An dieser Stelle ist dann besonders die Personalvertretung zu nennen, die in vielen Bistümern der BRD immer noch nicht geduldet ist. In Westberlin hingegen gibt es seit 1971 eine Mitarbeitervertretung und dementsprechend eine Mitarbeitervertretungsordnung<sup>13</sup>. Sieht man einmal von solchen Ausnahmen ab, bleibt doch unwillkürlich im Hinblick auf die derzeitige Lage zu fragen, wann sich wohl die davon in ihrer Interessenvertretung benachteiligten kirchlichen Bediensteten zu wehren beginnen bzw. wann es zu einer Solidarisierung der Be-

<sup>12</sup> Man erinnere sich nur an Kanon 84 § 1 des letzten Entwurfs einer „Lex Ecclesiae Fundamentalis“, die zwar durchaus verdientermaßen in einer Versenkung verschwunden ist, von der man jedoch auch nicht so genau weiß, ob sie nicht eines Tages in bekannter oder abgewandelter Fassung doch wieder auftauchen wird.

<sup>13</sup> Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) vom 15. Oktober 1971, in: Amtsblatt des Bischöflichen Ordinariats Berlin (West) 11/1971, 83–88 (Nr. 151).



troffenen — etwa auf nationaler Ebene — kommen wird. Die derzeit geltenden rechtlichen Voraussetzungen in vielen Diözesen des deutschen Sprachraums lassen deshalb kaum erwarten, daß sich in Zukunft gute Fachleute und kompetente Fachkräfte allzu schnell für den kirchlichen Dienst gewinnen lassen. Bei den Forderungen und Empfehlungen der Kommission I (Träger kirchlicher Dienste) für die österreichische Synode wird es allein nicht bleiben dürfen<sup>14</sup>. Konkrete gesetzliche Regelungen sind erforderlich, sind unaufschiebbar.

## 8. Probleme von Sondergruppen

Es kann und darf nicht verkannt werden, daß sich in einem kirchlichen Dienstrecht neue und besondere Probleme für die verheirateten Diakone und die Pastoralassistenten auftun<sup>15</sup>. Das heißt: Die Probleme sind ja bereits deutlich erkennbar. Ein neues Dienstrecht müßte nur Lösungen für mögliche Konfliktfälle dieser Personengruppe anbieten. Denn beide Gruppen, besonders aber die Diakone, stehen in einem besonders engen Dienstverhältnis zur Kirche; ihrer Verkündigung, Sakramentenspendung u. a. m. gilt ihr Beruf. Die Diakonia sind ordiniert, sind verheiratet und haben eine Familie. Für sie wird man neue Überlegungen zur rechtlichen und sozialen Sicherstellung anstellen müssen. Zumindest der Diakon, aber in etwa ja auch der Pastoralassistent in ihrer buchstäblich totalen Übereignung von Leben und Beruf sind nicht in einem einfachen vertragsrechtlichen Verhältnis mit ihrem Ortsbischof verbunden. Berufliche Alternativen stehen ihnen, insonderheit in höherem Alter, nicht zur Verfügung. Diese Chancenbeschränkung einerseits, die soziale Verpflichtung für diese kirchlichen Bediensteten und ihre Familien andererseits müßten in einem kirchlichen Dienstrecht deutlichen Ausdruck finden.

## Zusammenfassung

Ein kirchliches Dienstrecht wird entsprechend den Parallelen im staatlichen Rechtsbereich — im Gegensatz zu den begrüßenswerten Bestrebungen, dort — im staatlichen

<sup>14</sup> Vorlage der Kommission I (Träger kirchlicher Dienste) / 7. Dienstrechtliche Fragen: 7.2.1. [Leitsatz]: „Für die dienstrechtlichen Belange sind gesamtösterreichische Rahmenregelungen anzustreben“.

7.2.4. [Empfehlung]: „Die Österreichische Bischofskonferenz möge für die Erstellung gesamtösterreichischer dienstrechtlicher Rahmenregelungen eine Kommission mit entsprechender Parität einsetzen“. Synode Österreich, Nr. 9 (März 1974), 8. Die Bischofskonferenz stimmte dieser Empfehlung nicht zu, sondern beschränkte sich darauf, daß bei Behandlung arbeitsrechtlicher Fragen jeweils 3 Delegierte der Angestellten beizuziehen sind! Österreichischer Synodaler Vorgang. Dokumente, Wien 1974, S. 31.

<sup>15</sup> Bei den Letztgenannten beginnt die Problematik sozusagen bereits bei der Bezeichnung. Welcher Erwachsene und zudem Vollakademiker möchte schon sein Lebtage lang — bei aller christlichen Demut — „Assistent“ sein? Zum Berufsbild gehört auch die Bezeichnung. Was den Pastoralassistenten betrifft, so ist sie weder werbewirksam-anziehend noch sachlich und inhaltlich voll zutreffend.

Recht — ein einheitliches Bedienstetenrecht zu schaffen — vorerst in zwei Teilen konzipiert werden müssen: Einerseits ein Dienstrecht für die Kleriker und jene Laien, die in beamteter kirchlicher Stellung stehen; andererseits ein vertragsrechtlicher Normenkatalog, der für die Anstellung in anderen (einfachen und höheren) kirchlichen Diensten exemplarisch sein würde. Das bedeutet, daß unter wechselnden Gegebenheiten der vertragschließende kirchliche Dienstherr in eigener Verantwortung von Forderungen oder Empfehlungen des exemplarischen Normenkatalogs absehen, andere Voraussetzungen hingegen zum Vertragsinhalt machen kann. Dabei wird sich ein kirchliches Dienstrecht in beiden Fällen — Beamtenstatut oder Arbeitsvertrag — eng an das jeweils geltende staatliche Recht anlehnen, an diesem orientieren müssen. Festzuhalten bleibt, daß der Spielraum eines eigenen kirchlichen Dienstrechts äußerst gering ist (Tendenzklausel o. ä.).

#### Keine Strafen

Was ein zu erstellendes Disziplinarrecht (für kirchliche Beamte) anbelangt, wird man selbstverständlich davon ausgehen, daß es lediglich Disziplinarmaßnahmen, keine Strafen — etwa in Form von Diskriminierungen — enthält. Während die Ahndung von Dienstvergehen (hinsichtlich der Amtsführung) in Anlehnung oder gar durch einfache Übernahme staatlichen Rechtes geschehen sollte und daher unproblematisch ist, erscheinen disziplinarische Maßnahmen wegen „Lebensvergehen“, die aus der Lebensführung resultieren, eher heikel.

Wenn auch in diesem Beitrag zur heutigen Diskussion um ein kirchliches Dienstrecht — wie ja oben betont worden ist — sich der kritische Blick vornehmlich auf die Laien im kirchlichen Dienst richtete, weil sich ihre derzeitige Rechtslage am mißlichsten darstellt, sollte doch am Schluß ein Hinweis nicht fehlen, der umso notwendiger ist, weil im Zusammenhang des kirchlichen Dienstrechts de lege ferenda auch vom Disziplinarrecht die Rede war, die Rede sein mußte: Ein zukünftiges Dienstrecht bzw. Disziplinarrecht wird auch für alle Kleriker gelten, für den sogenannten niederen Klerus, aber auch für den sogenannten höheren Klerus. Es muß endlich möglich sein, durch Dienstaufsichtbeschwerde oder Klage, die auch die Hoffnung auf Erfolg zulassen, einen Kirchenmann im höheren Rang, zum Beispiel einen Bischof, wegen ungenügender Leistung oder Versäumnisse bei der Amtsführung zur Verantwortung zu ziehen, und zwar disziplinarisch und — im Rahmen des sonst auch Üblichen — öffentlich, nicht nur in camera secreta beim Ad-limina-Besuch in

Zukünftiges  
Dienstrecht für  
*alle* Träger  
kirchlicher  
Dienste

vatikanischen Palästen. Das mag sich heute noch sehr ungewohnt anhören, müßte aber in Zukunft in der Kirche so selbstverständlich sein wie ebendort das Amen. Solche Neuerung würde nicht nur dem Image der Kirche in der Demokratie gewohnten Öffentlichkeit wohl tun. Dies könnte – und das erscheint sehr viel wichtiger – der nicht selten unerträglichen Anmaßung bischöflicher Behörden von vornherein Schranken setzen. Denn beim gegenwärtigen Rechtsstand wissen ja leider alle Beteiligten nur zu gut, daß es gegen bischöfliche Verwaltungsakte praktisch keine Rechtsmittel gibt, die effektiv greifen. Mit solcher Forderung werden keine Grundstrukturen angetastet, die heute bereits bestehenden Rechtsstrukturen würden aber durch ein solches Supplement glaubwürdiger und die pyramidale Rechts- und Herrschaftsstruktur würde abgeflacht und dadurch erträglicher.

Aber auch an ein Weiteres soll erinnert werden: Wohl kein Berufsstand ist so undiszipliniert auszuüben wie der des katholischen Seelsorgers<sup>16</sup>. Da reicht die Spannweite der Anforderungen und Leistungen von der reinen Selbstaufopferung bis zur krassen Oblomoverei<sup>17</sup>. Nicht selten hat man in der gegenwärtigen katholischen Kirche den ungunstigen Eindruck, daß stärker eine durchaus bestreitbare „Rechtgläubigkeit“ als die seelsorglichen Leistungen honoriert werden.

Kirchliches Dienstrecht tut not. Zu Nutz und Frommen für alle Beteiligten und Betroffenen – also ein christliches Desiderat, dem baldige Erfüllung zu wünschen ist.

<sup>16</sup> Bereits beim evangelischen Pfarrer oder Vikar ist aller Erfahrung nach die Dienstaufsicht sehr viel strenger, oft allerdings auch bürokratischer.

<sup>17</sup> Oblomoverei scheint hier die zutreffende Bezeichnung zu sein: In Anlehnung an die Romanfigur Oblomov des russischen Dichters Ivan Gončarov: Innere Vereinsamung ohne Sinn für menschliche Gemeinschaft und tragende Religiosität. Vgl. dtv-Lexikon der Weltliteratur, München 1971, Bd. 2, S. 498.

*Als „neue kirchliche Dienste“ sind auch jene zu bezeichnen, die zwar grundsätzlich auch für das Priestertum offen sind, die aber die notwendige Ausbildung auf einem neuen Weg anstreben. Zu einem sorgfältig geplanten Experiment der deutschsprachigen Schweiz werden im folgenden Beitrag die grundsätzlichen Überlegungen, das konkrete Konzept und einige Probleme zusammengefaßt.* red

Der Priestermangel ist nicht der einzige Grund, der nach neuen Ausbildungswegen für den kirchlichen Dienst ruft. Längst hat man auch gerüttelt am bisherigen Schema der Ausbildung, wonach nur Leute mit erfolgreich durch die

Große Spannweite in der Berufsausübung

Karl Schuler  
Der dritte Bildungsweg in der Schweiz

Die Entstehung