

tieren. Und es kann selbst das Gelübde ablegen, zum Wohl aller Wesen ein Bodhisattva zu werden und an der Verbreitung von Güte und Mitleid mitzuwirken. Das mag gesellschaftspolitisch zunächst unergiebig sein, ist aber doch ein Versuch, über das hinauszukommen, was auch in buddhistischen Kreisen als der Heilsegoismus des Theravada-Buddhismus empfunden wird.

Weltflüchtigkeit und Weltabgewandtheit sind nicht nur für Buddhismus-Kritiker, sondern auch für moderne Buddhisten ein wichtiges Thema. Der Buddhismus als solcher enthält implizit ein *gesellschaftskritisches Potential*, vor allem gegenüber der Konsumgesellschaft. Der bekennende Buddhist und Konstanzer Professor *Detlef Kantowsky* hat die Legende vom vierfachen Ausritt des jungen Prinzen Gautama, die im Entschluß kulminiert, das Dasein eines Wandermönchs auf sich zu nehmen, auf die westliche Situation bezogen und vom Erwachen aus dem Jugendrausch, dem Gesundheitsrausch und dem naiven Lebensrausch gesprochen. Mit seiner Untersuchung der Sarvodaya-Bewegung hat er auf gesellschaftsverändernde Aufbrüche innerhalb des südasiatischen Buddhismus aufmerksam gemacht.

Auf ganz andere Weise hat der *japanische Buddhismus* sich mit den Problemen der modernen Welt auseinandergesetzt. Die buddhistische Laienbewegung *Rissho Kosei-kai* hat sich aufgrund der Erfahrungen des Zweiten Weltkriegs intensiv in der interreligiösen Friedensarbeit engagiert. Ihr Mitgründer und Präsident *Nikkyo Niwano* ist eine der Säulen der „Weltkonferenz der Religionen für den Frieden“. Die *Soka Gakkai* (verbunden mit der *Nichiren Shoshu*, in Japan auch mit der politischen Partei *Komeito*) ist so etwas wie eine buddhistische Erfolgsreligion. In England wurde sie mit der Überschrift „Chanting for a Porsche and Finding the Way to

Happiness“ charakterisiert: Religion als gewinnbringende spirituelle Investition. Rocksängerin *Tina Turner* und Dallas-Star *Patrick Duffy* meinen nicht den Weg der Entsagung, wenn sie sich zum Buddhismus bekennen, sondern die *Nichiren Shoshu/Soka Gakkai*. Jüngst hat *Roberto Baggio*, Fußballer des Jahres 1993, diese Ehrung dem Präsidenten von *Soka Gakkai International*, *Daisaku Ikeda*, gewidmet.

Was die buddhistischen Gemeinschaften von Neureligionen und Bewegungen unterscheidet, die sich um einen selbsternannten Erleuchteten Meister oder Messias geschart haben, ist die *Verwurzelung in einer alten Tradition* und die Möglichkeit, auf dieser Grundlage Selbstkritik zu üben und Korrekturen vorzunehmen. Im vorigen Jahr wandte sich eine Konferenz westlicher Buddhisten gegen Fehlentwicklungen innerhalb des hiesigen Buddhismus, zum Beispiel gegen sexuellen Mißbrauch von Jüngerinnen und Jüngern durch ihre Meister. So etwas kann vor allem im tibetischen Buddhismus passieren, wo Praktiken des linkshändigen Tantrismus eine lange Geschichte haben. Auch bestimmte tibetische Meditationsformen können statt zur Erleuchtung in die Psychiatrie führen. Solange solche Gefahren offen ausgesprochen und diskutiert werden können, kann man mit ihnen fertig werden. Dazu helfen alte, bewährte Traditionen und das offene Gespräch im Rahmen der buddhistischen Ökumene. In diesem Sinne ist der westliche Buddhismus „seriös“, und das möchte er auch sein. Mit den Bhagwans möchte er nicht in einen Topf geworfen werden. Das erleichtert den Kirchen den Dialog. Der Dialog mit dem Buddhismus sollte sich nicht auf Japanreisen beschränken. Gelegenheit dazu kann man bei uns schon hinter der nächsten Ecke finden. Die Herausforderung buddhistischer Präsenz muß zur Kenntnis genommen werden.

Reinhart Hummel

Der neuralgische Dritte Weg

Zu den rechtlichen Grundlagen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Deutsche Bischofskonferenz verabschiedete auf ihrer Vollversammlung im vergangenen Herbst eine neue Grundordnung für den kirchlichen Dienst (vgl. HK, November 1993, 544 f.). Die Reaktionen der letzten Monate auf diese Neuregelung fielen insgesamt recht gemischt aus (vgl. HK, Februar 1994, 108). Der Kieler Juraprofessor Dieter Reuter unternimmt im folgenden Beitrag eine Analyse der Grundordnung aus arbeitsrechtlicher Sicht.

Zum 1.1.1994 ist die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ in Kraft getreten, die die Deutsche Bischofskonferenz am 22.9.1993 verabschiedet hat. In rechtlicher Sicht ist sie ein Kirchengesetz, das in den Diözesen kraft der kirchenrechtlichen Ge-

setzgebungsgewalt des jeweils zuständigen Bischofs (can. 391 §2 CIC) gilt. Seine staatliche Anerkennung beruht im Ansatz auf Art.140GG, 137III, V WRV, die den Kirchen das Recht zur Regelung ihrer „eigenen Angelegenheiten“ in den Grenzen des „für alle geltenden Gesetzes“ zubilligen.

Art.1 der Grundordnung stellt die Arbeitsverhältnisse der Kirchenbediensteten unter das *Leitbild der Dienstgemeinschaft*. Die Vorschrift bringt zum Ausdruck, daß das Arbeitsverhältnis des Kirchenbediensteten nicht nur auf die Erfüllung einer Arbeitspflicht gegen Entgelt, sondern auf ein Zusammenwirken mit den anderen für die Kirche Tätigen bei der Erfüllung des Sendungsauftrags der Kirche gerichtet ist. Sie knüpft damit an die Forderung des Apostels Paulus nach einer „Gemeinschaft des Dienstes“ an (2Kor 8,4), die sich darin äußert, daß die Kirche in ihrem gesamten Dasein Zeugnis für Christus und seine Lehre ablegt.

Die rechtliche Anerkennung des Leitbildes der Dienstgemeinschaft

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat wiederholt versucht, diesen Gedanken zu relativieren. So heißt es noch in einem Urteil von Ende 1980, die Kirche könne wie jeder andere Arbeitgeber Anforderungen an die private Lebensführung ihrer Arbeitnehmer nur stellen, soweit außerdienstliches Verhalten auf das Arbeitsverhältnis zurückwirke. Deshalb müßten die Loyalitätspflichten der übernommenen Aufgabe entsprechen; der Gedanke einer Dienstgemeinschaft mit der Folge von Loyalitätspflichten ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung sei abzulehnen (BAGE34, 195, 204f.). Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) ist dem entgegengetreten, indem es den Kirchen eine Gestaltung der Loyalitätsanforderungen gemäß ihrem Selbstverständnis zugesteht; dabei hat es ausdrücklich auch das Leitbild der Dienstgemeinschaft gebilligt (BVerfG NZA 1986, Beil.1, S.28,30). Die andauernde Kritik daran stützt sich vor allem auf die These, die Kirchen verließen durch den Abschluß von Arbeitsverträgen ihren Rechtskreis, so daß die rechtliche Anerkennung des Leitbildes der Dienstgemeinschaft nicht mehr als Ausfluß des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts erklärt werden könne, sondern auf ein Recht zur Fremdbestimmung anderer hinauslaufe.

Aber eine solche Argumentation stellt die Form über die Substanz. Die Wahl des Abschlusses von Arbeitsverträgen anstelle der besonderen kirchenrechtlichen Formen der Gewinnung von Mitarbeitern ändert nichts daran, daß die Kirche sich dadurch selbst organisiert (und nicht lediglich ihren Kontakt zur Außenwelt regelt). Das Nebeneinander von ordinierten und angestellten Pfarrern, das man in den evangelischen Kirchen antrifft, zeigt das besonders deutlich. Gewiß lassen sich mit Hilfe des Arbeitsvertrags – wie das BVerfG hervorhebt – nicht „säkulare Ersatzformen für kirchliche Ordensgemeinschaften und Gesellschaften des apostolischen Lebens“ schaffen. Für die Begründung von Statusverhältnissen steht der Arbeitsvertrag nicht zur Verfügung. (BVerfG NZA 1986, Beil.1, S.28, 30). Aber daß die Kirche bei der Selbstorganisation als Dienstgemeinschaft auf kirchenrechtliche Beschäftigungsverhältnisse beschränkt wäre, weil das Arbeitsverhältnis staatlichen Rechts sich einer In-

strumentalisierung in diesem Sinne verschließt, ist nicht anzuerkennen.

Der in Art.2 geregelte Geltungsbereich der Grundordnung entspricht der Reichweite der Kirchenautonomie nach der Rechtsprechung des BVerfG. Zu Recht differenziert die Vorschrift je nachdem, ob die zur Wahrnehmung und Erfüllung „eines Stücks Auftrag der Kirche in dieser Welt“ berufene Einrichtung zur Kirche als Körperschaft des öffentlichen Rechts gehört oder nicht. Nur in der ersten Alternative kann die Grundordnung unmittelbar geltendes Recht sein, und auch das lediglich insofern, als sie Verhalten und Verfassung der Kirche als Arbeitgeber betrifft. Eine unmittelbare Regelung der Arbeitsverhältnisse scheidet aus, weil die Arbeitnehmer, soweit sie überhaupt Mitglieder der Kirche sind, ihre Arbeitsleistung nicht auf der Grundlage ihrer öffentlich-rechtlichen Mitgliedschaft, sondern auf der Grundlage von privatrechtlichen Arbeitsverträgen erbringen. Erst die *Einbeziehung* der Grundordnung in das Arbeitsverhältnis mittels der Arbeitsverträge macht sie für die Arbeitnehmer verbindlich. Soweit die kirchlichen Einrichtungen wie z.B. der Caritasverband selbständige juristische Personen des Privatrechts sind, reduziert die Grundordnung sich bereits gegenüber der Arbeitgeberseite auf eine Empfehlung. Inwieweit eine Pflicht zur Übernahme besteht, hängt von ihren Rechtsbeziehungen zur verfaßten Kirche ab. Art.2 II2 der Grundordnung allein („Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, ...“) vermag eine solche Pflicht nicht zu begründen.

Art.3 der Grundordnung benennt die Anforderungen an die Einstellung in den kirchlichen Dienst. Dazu gehören „weiche“ Regelungen (Abs.1, 3, 5), die Selbstverständlichkeiten wie die Eignung des Einzustellenden ansprechen, aber auch „harte“ Bestimmungen wie die, daß pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche voraussetzen (Abs.2) und daß kirchenfeindliche Betätigung und der Austritt aus der katholischen Kirche (Abs.3) absolute Einstellungshindernisse darstellen. Rechtlich ist die Regelung deshalb unproblematisch, weil der Arbeitgeber nach allgemeinem Arbeitsrecht, von hier nicht einschlägigen Ausnahmen abgesehen, über Abschlußfreiheit verfügt. Sie bedarf also nicht der besonderen Legitimation durch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht.

Kann ein Arbeitsverhältnis Pflichten für das außerdienstliche Verhalten begründen?

Etwas anders sieht es für die Festlegung der sog. Loyalitätsobliegenheiten in Art.4 aus. Denn nach allgemeinem Arbeitsrecht gibt es zwar eine Leistungstreuepflicht, die den Arbeitnehmer im Rahmen des Zumutbaren auf die Unterstützung der Ziele des Arbeitgebers verpflichtet. Entsprechend ist nichts dagegen einzuwenden, daß Art.4 in Abs.2 und 3 auch nichtkatholischen und sogar nichtkirchlichen

Mitarbeitern eine derartige Leistungstreue abverlangt. Da der Mitarbeiter das Ansinnen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses gekannt hat, kann er sich demgegenüber nicht mit Erfolg auf entgegenstehende Forderungen seines eigenen Glaubens bzw. seiner eigenen Weltanschauung berufen (vgl. Maunz-Dürig-Herzog, GG, 1988, Art. 4 RdNr. 147; einschränkend aber im Hinblick auf andere Fälle BAG NZA 1990, 144, 146).

Wohl kollidiert Art. 4 mit allgemeinem Arbeitsrecht, soweit er in Abs. 1 insbesondere von Mitarbeitern im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie Inhabern einer *Missio canonica* „das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre“ fordert und in Abs. 4 allen Mitarbeitern auch eine persönliche Lebensführung ansinnt, die die Glaubwürdigkeit der Kirche und/oder der beschäftigenden Einrichtung nicht gefährdet. Denn nach allgemeinem Arbeitsrecht kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich keine Pflichten für das außerdienstliche Verhalten begründen. Immerhin erkennt man schon nach allgemeinem Arbeitsrecht eine Ausnahme an, wo das außerdienstliche Verhalten konkret auf die Durchführung des Arbeitsverhältnisses zurückwirkt (BAG EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 9, 12, 14 und 18).

Und das sorgt in Verbindung mit dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht wieder für die arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Art. 4 Abs. 1 und 4. Denn danach entscheidet unter dem Vorbehalt der Willkür, der Sittenwidrigkeit und des Verstoßes gegen den *ordre public* das Selbstverständnis der Kirche darüber, welche Anforderungen der Dienst in der Kirche stellt.

Sie kann demnach gemäß Art. 4 Abs. 4 dem Umstand Rechnung tragen, daß – wie das BAG sagt (BAGE 30, 247, 257) – die Erfüllung kirchlicher Aufgaben „keine scharfe Scheidung von dienstlicher Loyalität und außerdienstlicher Ungebundenheit“ verträgt. Und was Art. 4 Abs. 1 betrifft, so entspricht die Vorschrift der ausdrücklichen Aussage des BVerfG, nach der die Kirche „den ihr angehörenden Arbeitnehmern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre auferlegen und verlangen (kann), daß sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenglied obliegen“ (BVerfG NZA 1986, Beil. 1, S. 28, 30). Leider bleibt Art. 4 insofern unklar, als er nicht exakt zwischen Loyalitätspflicht und Loyalitätsobliegenheit unterscheidet. Das ist deswegen rechtlich erheblich, weil nach der (freilich ebenfalls nicht stets eindeutigen) Rechtsprechung des BAG der Verstoß gegen die Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten nicht eine Vertrags(=Pflicht-)Verletzung darstellt, sondern lediglich u. U. für das Arbeitsverhältnis persönlich ungeeignet macht, mithin – juristisch gesprochen – eine Obliegenheitsverletzung ist.

Zwar wird praktisch ohnehin nicht in Betracht kommen, daß die Kirche unter Berufung auf eine entsprechende Pflicht des Mitarbeiters Loyalität einklagt. Doch fällt der Unter-

schied zwischen Pflicht und Obliegenheit deshalb ins Gewicht, weil nur die Pflichtverletzung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigt, während die Kündigung wegen Obliegenheitsverletzung den im Prinzip strengeren Anforderungen der personbedingten Kündigung unterliegt. Legt man zugrunde, daß das BVerfG das kirchliche Arbeitsverhältnis ausdrücklich nicht als eine „Art kirchliches Statusverhältnis, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfaßt“, verstanden wissen will, so wird man aus Gründen der größeren Verfassungskonformität der Auslegungsalternative den Vorzug geben müssen, nach der jedenfalls die Erwartung einer persönlichen Lebensführung nach den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre nicht eine Pflicht, sondern „nur“ eine Obliegenheit der Mitarbeiter begründet.

Einen Brennpunkt der Auseinandersetzung über das kirchliche Arbeitsrecht bildet die Folge von Loyalitätsverstößen, die Art. 5 der Grundordnung behandelt. Im Vordergrund steht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Nichts einzuwenden ist insoweit gegen Art. 5 Abs. 1, der das *Ultima-ratio*-Prinzip des allgemeinen Kündigungsschutzrechts bestätigt: Der Kündigung müssen weniger belastende Versuche einer Beseitigung der durch den Loyalitätsverstoß hervorgerufenen Störung der Dienstgemeinschaft vorausgehen, weil sonst nicht gesichert ist, daß die Kündigung erforderlich ist. Abs. 2 benennt beispielhaft typische Loyalitätsverstöße, die die Kirche als schwerwiegend ansieht. Sie knüpft damit an die Rechtsprechung des BVerfG an, die die Bestimmung der Loyalitätsanforderung und ihres Gewichts in die Zuständigkeit der Kirche verweist, so daß die Arbeitsgerichte im Kündigungsschutzprozeß vorbehaltlich der Kontrolle auf Willkür, Sittenwidrigkeit oder Unvereinbarkeit mit dem *ordre public* an die kirchliche Bewertung gebunden sind (BVerfG NZA 1986, Beil. 1, S. 28, 31). Das gilt auch, soweit die Loyalitätsanforderungen die Mitarbeiter an der Ausübung von Grundrechten hindern.

Regel-Ausnahme-Verhältnis oder Zweistufenprüfung?

Das Recht der Kirchen, sich einschließlich der kirchlichen Dienstgemeinschaft nach eigenen, von der staatlichen Rechtsmoral unabhängigen Wertvorstellungen zu organisieren, schließt eine mittelbare Bindung an die Grundrechte über § 138 BGB oder den *ordre public* jenseits des Achtungsanspruchs der Menschenwürde aus. Das BVerfG ist demgemäß ohne weiteres davon ausgegangen, daß die Kirche trotz der durch Art. 4 GG geschützten negativen Glaubensfreiheit den Kirchenaustritt als schwerwiegenden Loyalitätsverstoß ihrer Mitarbeiter werten kann (BVerfG NZA 1986, Beil. 1, S. 28, 32). Das gleiche ist für die Eingehung einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe anzunehmen. Als Mitglied der kirchlichen Dienstgemeinschaft unterliegt der Mitarbeiter den moralischen Ansprüchen, die die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche stellt, nicht dem Wertsystem, das

das Grundgesetz für das gesellschaftliche Leben errichtet. Freilich ist durch das BVerfG nicht eindeutig geklärt worden, ob diese Prerogative der Kirche allein die Bedeutung der Loyalitätsanforderung oder auch ihren Rang im Konflikt mit den auf Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses drängenden Gegeninteressen des Mitarbeiters betrifft. Die Art und Weise, in der das Gericht sich mit der angegriffenen Entscheidung des BAG auseinandersetzt (BVerfG NZA 1986, Beil. 1, S. 28, 31), spricht für die erste Alternative, so daß durchaus folgerichtig auf die Notwendigkeit einer Zweistufenprüfung geschlossen worden ist: Lediglich auf der ersten Stufe – bei der Feststellung der Berechtigung und Bedeutung der Loyalitätsanforderung für das Arbeitsverhältnis – soll das kirchliche Selbstverständnis verbindlich sein, während das Arbeitsgericht sich auf der zweiten Stufe – bei der Abwägung gegen das Bestandsschutzinteresse des Mitarbeiters – in der gleichen Lage befinden soll wie in sonstigen Kündigungsschutzprozessen.

Im Ergebnis läuft das darauf hinaus, daß ein Mitarbeiter u. U. doch weiterbeschäftigt werden muß, obwohl er nach dem nicht willkürlichen, nicht sittenwidrigen und mit dem ordre public vereinbaren Selbstverständnis der Kirche für den kirchlichen Dienst nicht geeignet ist. Das Ziel des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, die Maßstäbe des kirchlichen Rechts gegen die des staatlichen Rechts durchzusetzen, wird tendenziell verfehlt, wenn die Arbeitsgerichte, indem sie das soziale Gegeninteresse aufwerten, anstatt das kirchliche Anliegen abzuwerten, letztlich doch ihr Urteil über die soziale Rechtfertigung der Kündigung eines kirchlichen Arbeitsverhältnisses für maßgeblich erklären können. Immerhin tut die Kirche gut daran, sich darauf einzustellen, daß die Arbeitsgerichte das verfassungsgerichtliche Erkenntnis als Aufforderung zur Zweistufenprüfung verstehen und entsprechend umsetzen.

Art. 5 Abs. 3 S. 2 der Grundordnung scheint diese Empfehlung zu beherzigen, „kann“ danach doch sogar im Falle eines schwerwiegenden Loyalitätsverstößes gemäß Abs. 2 durch pastoral, katechetisch oder leitend tätige Mitarbeiter und Inhaber einer Missio canonica von einer Kündigung ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls sie zu einer unangemessenen Maßnahme stemeln. Unklar bleibt allerdings, wie sich die Regelung zu Art. 5 Abs. 3 S. 1 verhält, der in einem solchen Fall die „Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung“ ausschließt. Setzt man die Formulierung „... schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus“ mit „zwingt zur Kündigung“ gleich, so ist das Verhältnis von Art. 5 Abs. 3 S. 1 zu Art. 5 Abs. 3 S. 2 ein Regel-Ausnahme-Verhältnis mit der Folge, daß ein Mitarbeiter u. U. aus überwiegenden sozialen Gründen trotz eines schwerwiegenden Loyalitätsverstößes weiterhin an vorderster Front an der Erfüllung des Verkündigungsauftrags der Kirche mitwirkt. Das entspricht der Zweistufenprüfung. Mindestens ebenso mit dem Text des Art. 5 Abs. 3 verträglich ist jedoch die Deutung, durch S. 1 sei die Weiterbeschäftigung in der bisherigen Funktion absolut ausgeschlossen, so

daß S. 2 allein noch die Weiterbeschäftigung in anderer Position offenhalte. Die Kündigung, von der nach Art. 5 Abs. 3 S. 2 abgesehen werden kann, wäre danach im Einklang mit dem Sprachgebrauch von Art. 5 Abs. 1 allein die Beendigungskündigung, während die Änderungskündigung gerade das Mittel wäre, auf das die Vorschrift zum Zweck der Rücksichtnahme auf „schwerwiegende Gründe des Einzelfalls“ verweist. Diese im Schrifttum bereits vertretene Auslegung macht die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses aus sozialen Gründen uneingeschränkt davon abhängig, daß die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung in anderer Position besteht. Theoretisch kann so ein Widerspruch zu den Ergebnissen der Zweistufenprüfung eintreten, mag auch vor dem Hintergrund der bisherigen Judikatur schwer vorstellbar sein, daß das Bestandsschutzinteresse eines Mitarbeiters ein Gewicht erreicht, das die Kirche trotz schwerwiegender sittlicher Verfehlungen eines Mitarbeiters, Propaganda für die Fristenlösung o. ä., zur unveränderten Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses zwingt.

Die „unklare Rede“ von der „Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung“

In Art. 5 Abs. 4 kommt die Grundordnung der vom BVerfG als Gegenstand des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts anerkannten Aufgabe nach, Kriterien für die Gewichtung von Loyalitätsverstößen je nach ihrem Charakter und je nach Art des betroffenen kirchlichen Arbeitsverhältnisses zu entwickeln. Auch hier stört die unklare Rede von der „Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung“. Da die soziale Seite überhaupt nicht erwähnt wird, dürfte die Vorschrift lediglich das berechnete Interesse der Kirche an der Kündigung – autonom – konkretisieren, das für die Bildung eines sozial gerechtfertigten Kündigungsentschlusses (und im Streitfall für die gerichtliche Feststellung einer sozial gerechtfertigten Kündigung) noch mit dem – möglicherweise überwiegenden – Bestandsschutzinteresse des Mitarbeiters zu konfrontieren ist.

Das gleiche gilt für Art. 5 Abs. 5, der den Ausschluß der Weiterbeschäftigung wegen Austritts aus der katholischen Kirche bzw. wegen Eingehung einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe unter erschwerenden Umständen (Erregung öffentlichen Ärgernisses, Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche) anordnet. Zwar legen die Formulierungen („können nicht weiterbeschäftigt werden“ bzw. „scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus“) die Annahme absoluter Kündigungsgründe nahe. Aber ein solches Verständnis verträgt sich nicht mit Art. 5 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2. Wenn danach unter besonderen Umständen sogar im Falle des Kirchenaustritts bzw. der Eingehung einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe seitens eines unmittelbar am Verkündigungsauftrag beteiligten Mitarbeiters von einer Kündigung abgesehen werden kann, dann muß erst recht die Kündigung wegen

Kirchenaustritts bzw. Eingehung einer ungültigen Ehe im Falle eines normalen Mitarbeiters ohne spezielle Nähe zum Verkündigungsauftrag einer Relativierung durch soziale Gegengründe zugänglich sein. Insgesamt kann man aber nur nachdrücklich empfehlen, Art. 5 Abs. 3–5 der Grundordnung so bald wie möglich neu zu formulieren. Die Vorschriften sind gesetzgebungstechnisch verunglückt, gerade auf dem brisanten Feld des Kündigungsschutzes darf man sich derartig streitanfälliges Recht nicht leisten.

Art. 6 Abs. 1 der Grundordnung erkennt die Koalitionsfreiheit der kirchlichen Mitarbeiter grundsätzlich an. Die Vorschrift folgt damit der Sicht des BVerfG, das aus der unmittelbaren Drittwirkung der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 III 2 GG abgeleitet hat, auch die Kirchen müßten die gewerkschaftliche Organisation ihrer Mitarbeiter dulden (BVerfG NJW 1981, 1829, 1830). Der gleichen verfassungsgerichtlichen Entscheidung entstammt das Recht der organisierten Mitarbeiter, in den Grenzen der Vereinbarkeit mit ihren Pflichten als kirchliche Mitarbeiter in der Einrichtung gewerkschaftliche Werbungs-, Informations- und Betreuungsarbeit zu leisten. Allenfalls in diesem Umfang rechtfertigt nämlich nach Auffassung des BVerfG der in Art. 9 III 2 GG mitgeschützte Kernbereich spezifisch koalitions-gemäßer Betätigung die Annahme, das aus dem Eigentum und der Befugnis zur autonomen Selbstorganisation der Kirchen fließende Abwehrrecht sei von Verfassungen wegen beschränkt.

Weniger abgesichert ist Art. 6 Abs. 2 der Grundordnung, der die Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiter dadurch begrenzt, daß er Zulassungsanforderungen an die in Betracht kommenden Gewerkschaften stellt. Zwar wird in der Tat von der herrschenden Lehre vertreten, die Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiter sei auf den Beitritt zu Gewerkschaften beschränkt, die die Besonderheit des kirchlichen Dienstes respektieren. Aber das ist zumindest sehr verkürzt ausgedrückt. Selbstverständlich *kann* der kirchliche Mitarbeiter jeder Gewerkschaft wirksam beitreten. Fraglich ist lediglich, ob er es *darf*. Und die Antwort darauf spitzt sich auf das Problem zu, ob der Arbeitsvertrag, über den die Grundordnung für den Mitarbeiter verbindlich wird, trotz der Nichtigkeitsandrohung für die Koalitionsbildungsfreiheit beschränkende Abreden in Art. 9 III 2 GG das Recht zum Gewerkschaftsbeitritt in der vorgesehenen Weise beschneiden kann.

Das wiederum ist nur denkbar, wenn man Art. 140 GG, 137 III WRV das Recht zur Ausgestaltung der kirchlichen Dienstgemeinschaft gegen Art. 9 III 2 GG entnimmt. Insofern ist aber schon kein einschlägiger Bedarf (die Erforderlichkeit) zu erkennen. Denn der Konflikt zwischen den Forderungen der kirchlichen Dienstgemeinschaft und der Koalitionsfreiheit entsteht offenbar nicht schon durch den Beitritt zur Gewerkschaft, sondern allenfalls dadurch, daß die Gewerkschaft – sei es durch die kirchlichen Mitarbeiter als ihre Mitglieder, sei es durch externe Funktionäre – gewerkschaftsspezifische Rechte gegenüber der kirchlichen Einrich-

tung in Anspruch nimmt. Sinnvoll ist die Forderung von Art. 6 Abs. 2 der Grundordnung nach Anerkennung der Eigenart des kirchlichen Dienstes nicht als Voraussetzung dafür, daß die Kirche den Gewerkschaftsbeitritt erlaubt, sondern als Bedingung, die erfüllt sein muß, damit die Kirche eine Gewerkschaft als Interessenvertretung ihrer Mitarbeiter akzeptiert. Eine solche Bedingung ist aber schon deshalb rechtlich unproblematisch, weil nach deutschem Recht weder die Mitarbeiter als Gewerkschaftsmitglieder noch die Gewerkschaften selbst von den Arbeitgebern verlangen können, daß diese sich auf bestimmte Gewerkschaften als Gesprächs- oder Verhandlungspartner einlassen (BAGE 36, 131; BAG NZA 1989, 601, 603 f.).

Die Fähigkeit zur Durchsetzung von Tarifverträgen darf nicht genommen werden

Umgekehrt können die Kirchen ihnen nicht genehme Gewerkschaften nicht daran hindern, ihre Mitarbeiter zu unterstützen, sondern lediglich – wie das BVerfG bestätigt hat (BVerfG NJW 1981, 1829, 1830 f.) – unterbinden, daß sie dies in der kirchlichen Einrichtung tun. Gewerkschaftsspezifische Tätigkeit der Mitarbeiter selbst schließlich steht generell unter dem Vorbehalt, daß sie die ordnungsgemäße Erfüllung der Mitarbeiterpflichten und Obliegenheiten nicht beeinträchtigt; die Forderung nach Achtung des geistig-religiösen Auftrags einer kirchlichen Einrichtung ist mithin nur die Konkretisierung einer allgemeingültigen Pflicht auf das kirchliche Arbeitsverhältnis hin (grundlegend AP Art. 9 GG Nr. 10. Vgl. auch BAGE 30, 122, 134). Art. 6 Abs. 2 der Grundordnung gibt also zu Mißverständnissen Anlaß, die sich durch eine den rechtlichen Vorgaben besser entsprechende Formulierung leicht vermeiden ließen (z. B.: Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes kann die Kirche nur solche Vereinigungen als Interessenvertretungen ihrer Mitarbeiter akzeptieren, die dessen Eigenart ...).

Eine Regelung, die nicht erst wegen ihrer Fassung, sondern schon wegen ihres Inhalts große rechtliche Probleme bereitet, enthält Art. 7 der Grundordnung, insbesondere Art. 7 Abs. 2, der den Abschluß von Tarifverträgen ablehnt und Streik und Aussperrung kurzerhand „ausscheidet“. Zwar kann jeder Arbeitgeber den Abschluß von Tarifverträgen und Verhandlungen darüber verweigern. Doch gilt das Recht zur Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik sonst auf jeden Fall als ein unabdingbares Recht, so daß ein tarif-unwilliger Arbeitgeber sich gefallen lassen muß, zwecks Erzwingung der Tarifbereitschaft mit einem Streik überzogen zu werden. Wurzel dieser Sicht ist Art. 9 III GG, der das Recht zur Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik nach der Rechtsprechung des BVerfG als Bestandteil des Tarifvertragssystems garantiert und in seinem Satz 2 auch gegen abweichende Regelungen des Arbeitsvertrags abschirmt (BVerfG NZA 1991, 809, 810). Die herrschende Lehre beruft sich auf Art. 140 GG, 137 III WRV, um zu begründen,

daß das Streikrecht im kirchlichen Arbeitsverhältnis gleichwohl abbedungen werden kann. Die in Ausübung des verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts vollzogene Integration der Arbeitsverhältnisse in die kirchliche Dienstgemeinschaft soll bedingen, daß das Streikrecht die Kirche und ihre Einrichtungen nicht wie jedermann, sondern besonders trifft und deshalb nicht durch den Vorbehalt des für alle geltenden Gesetzes in Art. 137 III WRV gedeckt ist.

Aber eine solche Argumentation trägt nur dann, wenn man mit einer im verfassungsrechtlichen Schrifttum vertretenen Lehre die verfassungsrechtliche Garantie der Koalitionsbestätigung abstrakt auf die Chance zur wirksamen Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bezieht, das Tarifvertragssystem einschließlich des Streikrechts dagegen als bloße unterverfassungsrechtliche Ausgestaltung begreift. Auf dieser Basis läßt sich das Streikrecht für das kirchliche Arbeitsverhältnis vielleicht sogar schon deswegen eliminieren, weil es nicht – wie das BVerfG für ein „für alle geltendes Gesetz“ verlangt (BVerfG NJW 1981, 1829, 1830) – auf formellem Gesetz beruht. Doch ist diese Basis nicht die des BVerfG.

Das BVerfG betrachtet das Tarifvertragssystem einschließlich des Streikrechts als in seinen Grundzügen verfassungsrechtlich gewährleistet. Seiner Ansicht nach ist den Koalitionen durch Art. 9 III GG die „Aufgabe zugewiesen und in einem Kernbereich garantiert, insbesondere Löhne und sonstige materielle Arbeitsbedingungen in einem von staatlicher Rechtsetzung freigelassenen Raum in eigener Verantwortung... durch unabdingbare Gesamtvereinbarungen sinnvoll zu ordnen (BVerfGE 44, 322, 340f.). Auch im Mitbestimmungsurteil ist das Gericht entgegen verbreiteter Auffassung nicht von dieser Sicht abgerückt. Es wendet sich dort nur gegen die Vorstellung, das Tarifvertragssystem dürfe nicht infolge anderer Formen der Arbeitnehmermitsprache an rechtlicher Bedeutung verlieren. Ausdrücklich verbindet es die Zulassung von Beschränkungen der Tarifautonomie mit der Bedingung, daß diese im Prinzip erhalten und funktionsfähig bleibt (BVerfGE 50, 290, 371 ff.).

Dem entspricht die m.E. unabweisbare Konsequenz, daß Art. 7 II der Grundordnung gegen Art. 9 III 2 GG verstößt. Denn die Fähigkeit zur Durchsetzung von Tarifverträgen für ihre Mitglieder darf den Gewerkschaften nicht genommen werden (BVerfG NZA 1991, 809, 811).

Art. 140 GG, 137 III WRV kann die Kirchen allenfalls davor schützen, zum Abschluß von Tarifverträgen gezwungen zu werden, die über den verfassungsfesten Kern – die Regelung der materiellen Arbeitsbedingungen (Lohn, Dauer der Arbeitszeit, Arbeitsintensität) – hinausgreifen. Soweit das Tarifvertragsgesetz den Tarifvertrag als Mittel zur Regelung betrieblicher und betriebsverfassungsrechtlicher Fragen sowie zur Festlegung der Loyalitätspflichten und -obliegenheiten zur Verfügung stellt, ist das wohl auch nach der Rechtsprechung des BVerfG ein Akt unterverfassungsrechtlicher Ausführungsgesetzgebung, der die Kirchen wegen ihres

Rechts zur Integration der Arbeitnehmer in die kirchliche Dienstgemeinschaft besonders trifft und deshalb nicht durch den Gesetzesvorbehalt in Art. 137 III WRV gedeckt ist.

Dokumentation der Sonderstellung kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Aber selbst wenn man das Tarifvertragssystem insgesamt als einen Weg der wirksamen Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen auffaßt, der von Verfassungen wegen mit Rücksicht auf die Eigenart besonderer Sektoren des Arbeitslebens durch dafür besser passende Verfahren ersetzt werden kann, ist der in Art. 7 I der Grundordnung vorgesehene sog. *Dritte Weg der katholischen Kirche schwer mit Art. 9 III GG in Einklang zu bringen*. Denn erstens ist nicht erkennbar, daß der Dritte Weg den Gewerkschaften die Möglichkeit einer wirksamen Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder unter den kirchlichen Mitarbeitern sichert. Mag auch die unmittelbare Vertretung der Mitarbeiter durch Gewerkschaftsbeauftragte in den paritätischen Kommissionen nicht geboten (und mit Rücksicht auf die negative Koalitionsfreiheit der kirchlichen Mitarbeiter sogar bedenklich) sein, so muß den Gewerkschaften doch zumindest die Möglichkeit einer Beteiligung an den Wahlen der Mitarbeiterrepräsentanten gesichert sein, wie sie vergleichsweise bei Betriebs- und Personalratswahlen besteht. Andernfalls stellt sich der Dritte Weg nicht mehr als eine den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsverhältnisses angepaßte Äußerungsform der Koalitionsbetätigung, sondern als ein Argument gemäß Art. 9 III 2 GG verfassungswidriger Ausschluß der Gewerkschaften von der Einflußnahme auf die (materiellen) Arbeitsbedingungen der kirchlichen Mitarbeiter dar. Das gilt auch, soweit die Regelung des Dritten Wegs zwar die Beteiligung der Gewerkschaften an den Vertreterwahlen anerkennt, jedoch die Freiheit in der Auswahl der Wahlbewerber durch spezielle Anforderungen, insbesondere an die Kirchnähe, beschränkt. Zweitens erfüllt Art. 7 I der Grundordnung die Voraussetzungen einer verfassungskonformen Alternative zum Tarifvertragssystem deshalb nicht, weil er die Beschlüsse der paritätischen Kommission unter den Vorbehalt der bischöflichen Inkraftsetzung stellt. In der Sache wird dadurch nämlich der Einfluß der Arbeitnehmerseite auf die Arbeitsbedingungen auf das Maß reduziert, das sie etwa im Fall der freiwilligen Betriebsvereinbarung hat. Die Aufgabe, einen Ausgleich dafür zu schaffen, daß der Arbeitsvertrag typischerweise nicht das Ergebnis gleichgewichtiger Verhandlungen ist, wird verfehlt.

Art. 8 der Grundordnung über das „Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung“ fügt sich in das staatliche Arbeitsrecht ein, das die Kirchen und ihre Einrichtungen in § 118 II BetrVG und § 112 BPersVG ausdrücklich vom Geltungsanspruch des staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts ausnimmt. Nach der Rechtsprechung des BVerfG genügt es damit einem Gebot der

Art. 140 GG, 137 III WRV (BVerfG NJW 1978, 581, 583). Die Regelung über die Fort- und Weiterbildung in Art. 9 ergänzt die Verpflichtung des kirchlichen Mitarbeiters zur Arbeitsleistung im Geiste des kirchlichen Sendungsauftrags folgerichtig durch einen Anspruch auf berufliche und ethisch-religiöse Fort- und Weiterbildung. Art. 10 („Gerichtlicher Rechtsschutz“) schließlich zieht die Konsequenz daraus, daß das BVerfG den Kirchen im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts nicht nur die Setzung von Normen, sondern auch deren Konkretisierung im Einzelfall vorbehält. Die vom BVerfG für Zweifelsfälle geforderten „gerichtlichen Rückfragen bei den zuständigen Kirchenbehörden“ (BVerfG NZA 1986, Beil. 1, S. 28, 31) werden durch einen

kircheneigenen Gerichtsschutz ergänzt, der rechtsstaatlichen Bedenken gegen die Zurücknahme der Kontrolle durch das staatliche Gericht abhilft.

Die von den katholischen Bischöfen beschlossene „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ stellt sich vor allem als Dokumentation der Sonderstellung dar, die die katholische Kirche für die Gestaltung kirchlicher Arbeitsverhältnisse gegenüber dem staatlichen Arbeitsrecht beansprucht. Sie kann sich dafür in wesentlichen Teilen auf die Rechtsprechung des BVerfG stützen, doch bleibt ein offener Rest. Insbesondere der Dritte Weg ist in diesem Zusammenhang ein neuralgischer Punkt.

Dieter Reuter

Der Mensch als Person

Zwischen traditionellem Verständnis und neuen Fragen

Daß der Mensch Person ist, wird im Alltagsverständnis selbstverständlich vorausgesetzt. Der klassische Personbegriff mit seinen Wurzeln in der jüdisch-christlichen Tradition und seiner Ausformung in der Philosophie der Neuzeit wird aber in Teilen der zeitgenössischen Philosophie in Frage gestellt bzw. in seiner Bedeutung relativiert. Was macht die Personalität des Menschen aus? Inwieweit ist er Person vor allen Leistungen? Wie verhalten sich vorgegebene Identität und Entwicklung der Person?

Die Katholische Akademie in Bayern organisierte in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Philosophie, München, Philosophische Fakultät S.J., vom 22. Februar bis zum 3. März das „Philosophische Seminar“, welches auf eine nun über 30jährige Tradition zurückblicken kann. Acht thematische Vortragsreihen, zwei Podiumsdiskussionen und ein philosophisch-theologischer Arbeitskreis bestimmten die Veranstaltung. Sie stand diesmal unter dem Thema „Der Mensch als Person. Grundfragen der Anthropologie und Ethik“, zu welchem die vor allem in der analytischen Philosophie gestellte Frage nach der Person und ihrer Identität, wie auch nach der Gleichheit von Mensch und Tier den Anlaß geliefert hatte.

Der Utilitarismus scheitert an sich selbst

Die Leitfragen des Seminars nahmen diese Frage auf und lauteten: Was verstehen moderne Strömungen der Philosophie unter „Person“? Inwieweit entspricht dieses Personenverständnis sowohl dem überlieferten und geläufigen des abendländischen Kulturkreises als auch unserer Alltagseinstellung? Welche Probleme werfen neues, aber auch herkömmliches Verständnis auf? Welcher Standpunkt kann gegenüber der eher traditionellen und der neueren Sicht des Menschen vernünftigerweise bezogen werden?

Angesichts der hohen Bedeutung, welche das Denken I. Kants auf die moderne Philosophie und im besonderen auf die ethische Diskussion ausübt, war das kantische Personenverständnis zu untersuchen. *Wilhelm Vossenkuhl* (Professor für Philosophie, Universität München) übernahm diese Aufgabe. In seiner „Anthropologie“ (1798) umreißt Kant, was er unter einer „Person“ verstehe: Ein „mit praktischem Vernunftvermögen und Bewußtsein der Freiheit seiner Willkür ausgestattetes Wesen“, das sich das eine, einzige und gemeinsame Menschsein zu eigen gemacht habe. Dies bedeute, daß die „Person“ der „neue Mensch“ sei, das Wesen, welches allumfassend moralisch im kantischen Verständnis lebe. Alle Wesen, welche sich dieses gemeinsame Menschsein angeeignet haben, werden aber zu derselben Person. Im Grunde gebe es bei Kant nur eine *einzigste Person*, die moralische handelnde Menschheit. Somit sei erst zu schaffen, was – vom christlichen Standpunkt aus – vorausliege. Die Person finde sich erst als das (mögliche) Ergebnis eines offenen Weges ein, sie sei Ziel, nicht Basis. Auch bei einigen Vertretern der analytischen Philosophie verdankt sich die „Person“ einer Leistung des Menschen.

Aus dem so interpretierten Ansatz Kants folgt nun aber zum einen: Indem Kant nur sage, was *alle* tun sollen, aber nicht, was der *einzelne* zu tun hat, erkenne er der Besonderheit des Menschen im Bereich des sittlichen Handelns – also unter dem kategorischen Imperativ – keine Bedeutung zu. Zwei-