

# THEOLOGISCHE REVUE

120. Jahrgang

– Januar 2024 –

---

**Hittl, Oliver: Autonomiekollisionen in multidiversifizierter Gesellschaft.** Arbeitsrechtliche Abwägungen bei Ethosgemeinschaften. – Berlin: Duncker & Humboldt 2022. 458 S. (Kanonistische Studien und Texte, 76), kt. € 102,70 ISBN: 978-3-428-18659

Das Arbeitsrecht der Kirchen in Deutschland gerät nicht nur durch außerkirchliche Anfragen in eine verstärkte Begründungspflicht, sondern auch innerkirchlich ist der „Dritte Weg“ – selbst nach der Neufassung des Kirchlichen Arbeitsrechts 2023 – mehr und mehr umstritten. Insbes. die Loyalitätsverpflichtung wird kritisch angefragt. Christliche Moralprinzipien, wie im Bereich der Sexualität oder des Beziehungslebens, unterliegen in einer multiformen Gesellschaft einer Skepsis. Wenn die Deutsche Bischofskonferenz das kirchliche Arbeitsrecht neu ordnet, dann ist der Ausarbeitungsprozess neben kirchenrechtlichen Stellungnahmen insbes. durch die mediale Diskussion forciert worden. Allerdings fehlte eine grundlegende und systematische Einordnung der arbeitsrechtlichen Grundlagen. Dr. Oliver Hittl möchte dem mit seiner Studie *Autonomiekollisionen in multidiversifizierter Gesellschaft. Arbeitsrechtliche Abwägungen bei Ethosgemeinschaften* Abhilfe schaffen. Die arbeitsrechtlichen Abwägungen unterliegen hierbei nicht einer rein theoretischen Überlegung, sondern orientieren sich an Fällen deutscher und europäischer Rechtsprechung.

Die Arbeit ist in vier gleichaufgebaute Kap. – Darstellung des Sachverhalts, kritische Untersuchung und Konsequenzen – gegliedert und gerahmt von einem Initium und einer Conclusio. Das vierte Kap. bündelt die Ergebnisse der vorangehenden Abschnitte und behandelt insbes. die Frage der Sonderstellung der Kirche und deren Beziehung zur staatlichen und europäischen Rechtsprechung. Der strukturierte Aufbau hilft den Leser:innen, den Gedanken und Analysen des Vf.s sowie seiner Argumentationslogik zu folgen. In der Einleitung zur Arbeit kontextualisiert der Vf. die Problematik der Autonomie in einer multidiversifizierten Gesellschaft und deren Rezeption innerhalb der Kirche sowie der Rechtsprechung der Gerichtshöfe in der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union. Das erste Kap. „Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht“ widmet sich anhand des „Chefarztfalls“ aus dem Jahr 2014 der Spannung, die aus den Loyalitätsverpflichtungen des „Dritten Weges“ entstehen können. Die detaillierte Analyse erlaubt es dem Vf. nicht nur auf Unstimmigkeiten der kirchlichen Grundordnung hinzuweisen, sondern auch in deren Verhältnis zur weltlichen Gerichtsbarkeit. Bereits in diesem Kap. werden auch Lösungsvorschläge wie ein Regel-Ausnahme-Prinzip für kath. Beschäftigte und in einem zweiten Schritt für nicht-kath. Beschäftigte formuliert.

Im zweiten Kap., das die Kirchenautonomie und den Streik behandelt, stellt der Vf. gekonnt die Argumente der verschiedenen Interessenvertretungen dar. Der praktische Impuls in diesem Kap.

besteht darin, dass für die Bewertung eines Ausgleiches zwischen Streik und Autonomie der Ansatz der kirchlichen Soziallehre herangezogen wird. Wenn das Ethos einer Religionsgemeinschaft gestärkt und geschützt wird, kann es zu einer Abwägung zwischen Autonomie und Streik kommen, insofern darin das Ziel enthalten ist, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu stärken. Als praktische Konsequenz wird im dritten Kap. („Kirchenautonomie und Kollektivarbeitsvertrag als Rechtsregelungsrecht“) eine klare Verwendung kirchenrechtlicher Termini angemahnt, um eine transparente Beurteilung des kirchlichen Arbeitsrechts im weltlichen Recht garantieren zu können. Dem Bischof kommt kraft seiner *potestas legislativa* ein Letztentscheidungsrecht zu. Der Vf. plädiert dafür, bei der Anwendbarkeitsprüfung des kirchlichen Arbeitsrechts die Autonomie der Kirche von Beginn an mit einzubeziehen. Im vierten, von systematischen Überlegungen geprägten Kap. „Die Entwicklung der Stellung der Kirche“ bleibt es nicht bei der Beschreibung des *status quo*, sondern es wird eine Perspektive formuliert, die die Motivation der in der Kirche Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt. Anstelle einer personenorientierten Fundierung des kirchlichen Arbeitsrechts hin zu einem institutionenorientierten Ansatz, bei dem der Leitung einer Institution die Verantwortung für die Profilierung des Charismas zukommt, kann die persönliche Motivation zum Ausgang und Ziel der arbeitsrechtlichen Überlegungen gemacht werden. Ein motivationsorientiertes Modell vermag Person und Institution zusammenzubringen und der Verkündigung der Botschaft des Evangeliums dienen. „An den gemeinsamen Schnittpunkten von Person und Institution“ – so der Vf. – „könnte eine Weiterentwicklung und Neuausrichtung kirchlichen Arbeitsrechts beginnen, um der Person eines kirchlichen Dienstnehmers gerecht zu werden, die Interessen des Dienstgebers angemessen zu berücksichtigen und die Institution als solche als Ausdruck authentischen christlichen Glaubenszeugnisses innerhalb und außerhalb der Kirche in Staat und Gesellschaft, weil dem *bonum commune* dienlich, zu sichern“ (291). Mit diesem Vorschlag verankert der Vf. das kirchliche Arbeitsrecht im missionarischen Grundauftrag der Kirche, den Menschen das Reich Gottes zu verkünden. Ein „Dritter Weg“ wird nur dann eine Akzeptanz in einer multidiversifizierten Gesellschaft haben, wenn eine kirchliche Gesetzgebung zum Arbeitsrecht dem *bonum commune* dient. Die Ausrichtung des kirchlichen Arbeitsrechts auf das *bonum commune* kann die Autonomie des Individualarbeitsrechts garantieren.

Als innovativ darf gelten, dass der Vf. eine Analyse des Autonomiebegriffs vorlegt und daraus folgert, den Begriff des kirchlichen „Selbstbestimmungsrechts“ durch „Recht der Autonomie der Kirche“ (311–322) zu ersetzen. Das Recht auf Autonomie ist nicht willkürlich, sondern innerkirchlich von den Rechtsprinzipien, besonders von der Sorge um das Heil der Seelen, sanktioniert. Weiter muss es „in der ausgewogenen Balance zu den Gesetzen des Staates ausgeübt werden, um letztlich das *bonum commune* für einen Beitrag im pluralistischen Gefüge einer multidiversifizierten Gesellschaft gerade in Autonomiekonstellationen leisten zu können“ (322). Die in der Kirche Beschäftigten bilden eine Ethosgemeinschaft, für die die Kirche eine Rechtssicherheit schaffen muss, um den missionarischen Grundvollzug der Kirche garantieren zu können, der dem Heil der Menschen dienen soll (LG 1). Dieser Ansatz ermöglicht der Kirche als Dienstgeberin, dass es von einem konfessionsgebundenen Dienstrecht zu einem der multidiversifizierten Gesellschaft entsprechenden Dienstrecht der Ethosgemeinschaft übergeht. Das entscheidende Kriterium ist die Ethos-Überzeugung der Dienstgeberin, dem sich die Dienstnehmer:innen verpflichten und es mittragen.

Einen besonderen Wert stellt die praktische Ausrichtung der Überlegungen dar. Es wird nicht nur ein praxisorientierter Schlussteil vorgestellt, sondern alle Kap. werden daraufhin befragt und

verarbeitet. Alle Überlegungen und Folgerungen werden auf Grundlage kirchlicher und weltlicher, hier nationaler und internationaler, Gerichtsurteile erörtert. Die Studie zum kirchlichen Arbeitsrecht zeichnet sich dadurch aus, dass sie zur kirchlichen und weltlichen Rechtsprechung und der Literatur dezidiert biblische Grundfragen und theol. Überlegungen zur Ekklesiologie miteinbezieht. Zweifelsohne liegt zudem eine Stärke in der Synthese der durch die Fragen der Autonomiekollisionen in einer multidiversifizierten Gesellschaft aufgeworfenen Problematik. Spricht der Vf. von einer Ethosgemeinschaft der kirchlich Beschäftigten, dann kann dies in Diskussion zum „moralischen Universalismus“ der Kirche gesetzt und weitergedacht werden, von dem der Soziologie Hans Joas spricht und damit die Bedeutung und Notwendigkeit der Institution Kirche unterstreicht. Ein „moralischer Universalismus“ wirkt allerdings nicht durch sich, sondern es braucht hierzu die Ethosgemeinschaft, die sich von diesem Universalismus in Anspruch genommen weiß. Kirchliches Arbeitsrecht wird sich demnach der Transparenz verpflichten müssen, um in einer multidiversifizierten Gesellschaft dem Anspruch des eigenen Ethos gerecht werden zu können. Aber darin liegt auch die Begründung, dass „das verfassungsmäßig garantierte Recht auf Autonomie der Ethosgemeinschaften zukunftsweisenden Bestand hat, wo die Reziprozität zwischen Ethos und Autonomie transparent nachvollziehbar erscheint“ (329).

Über den Autor:

*Bernard Mallmann*, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Systematische Theologie und Ethik der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien (bernard.mallmann@univie.ac.at)