

Gläubigen; vgl. can. 208) ableitet. Gleichwohl bestreitet Huizing nicht die Gültigkeit kirchlichen Rechts kraft hierarchischen Gesetzgeberwillens, aber er relativiert dieses kirchliche Recht aus pastoraler und theologischer Sicht. Im folgenden Abschnitt stellt K. den personal-sakramentalen Charakter und die eindeutige pastorale Perspektive, in welcher der Kirchenordnungsbegriff Huizings steht, positiv dar (108–167) und verdeutlicht die zentrale Rolle des konziliaren *Communio*-Begriffs für das Kirchenrechtsverständnis Huizings. Schließlich erläutert der Vf. in einem letzten Abschnitt (167–200) das Programm der „Entrechtlichung“ der Theologie und der „Enttheologisierung“ des Kirchenrechts, das sich im Kirchenrechtsverständnis von Huizing und Jiménez-Urresti, einem Vertreter der spanischen Kanonistik, aufweisen läßt.

Insgesamt liegt hier ein sehr interessanter und lobenswerter Versuch vor, das Grundlagenproblem des Kirchenrechts aus einer stärker pastoral orientierten Perspektive anzugehen. Der Vf. muß sich allerdings die Frage gefallen lassen, ob er nicht die grundsätzliche Kritik am Kirchenordnungsbegriff Huizings, die Corecco vorgebracht hat (vgl. 64–66), wenn er darauf hinweist, daß bei Huizing eine rationale Letztbegründung des Kirchenrechts, welche erst dessen metaphysische Notwendigkeit aufweisen würde, fehlt, zu wenig ernst genommen hat. Es sei denn, K. halte eine metaphysische Begründung des Kirchenrechts für nicht möglich oder nicht notwendig und lasse es bei beider bloß soziologisch-historischen Begründung.

G. SCHMIDT S. J.

MARK, SIEGFRIED, *Die arbeitsrechtliche Kirchlichkeitsklausel im Spannungsfeld zwischen kirchlichen Anforderungen und staatlichem Recht* (Fuldaer Hochschulschriften 11). Frankfurt/M.: Knecht 1990. 39 S.

Das kirchliche Arbeitsrecht ist die jüngste Disziplin innerhalb des Kirchenrechts. Die Geschichte dieser Disziplin begann 1945. Damals sahen sich die Kirchen – u. a. wegen der fehlenden Ordensleute – der Situation ausgesetzt, Arbeitskräfte einstellen zu müssen, für welche die Wahl des Arbeitsplatzes „Kirche“ nicht religiös motiviert war. Diese Menschen kamen also nicht (oder doch nicht zunächst) aus religiöser Gesinnung, sondern sie kamen, um ihren Lebensbedarf *durch Lohnerwerb* zu decken. (Heute [1990] beschäftigen die beiden großen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland zusammen rund 600 000 Mitarbeiter und sind damit der zweitgrößte Arbeitgeber.) So mußte also ein kirchliches Arbeitsrecht entwickelt werden. Dieser Prozeß war freilich überaus mühsam und ist auch heute noch nicht an ein Ende gekommen. 1952 wurde vom Deutschen Caritasverband die „Ständige Arbeitsrechtliche Kommission“ errichtet. Sie hatte Gültigkeit bis zur „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes“ vom 10. April 1975, die am 1. Juli 1975 in Kraft trat. Für die hauptberuflichen Laien-Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die nicht im karitativen Bereich tätig sind, kam es dann zur Gründung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) im Jahre 1971. In den Diözesen wurden zudem Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) errichtet. All dies muß man vor Augen haben, wenn man die vorliegende Schrift des bekannten Frankfurter Staatskirchenrechtlers S. Marx verstehen will. Sie geht im wesentlichen auf vier Sachverhalte ein. In einem ersten Schritt stellt M. die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 27. Juni 1983 vor. Die Bischöfe legen darin dar, daß als Eigenart des kirchlichen Dienstes *seine religiöse Dimension* auch für die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Anstellungsträgern und den Mitarbeitern bestimmend sein müsse. In einem zweiten Schritt geht M. auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 4. Juni 1985 ein. Das BAG ging zwar von der Frage der Glaubwürdigkeit der Kirche aus, kam dann aber zu einer abgestuften Loyalitätspflicht. Nicht jede Tätigkeit in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis besitze eine solche Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben, daß der sie ausübende Arbeitnehmer mit der Kirche identifiziert und deshalb die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt werde, wenn er sich in seiner privaten Lebensführung nicht an die Grundsätze der Kirche hält. In einem dritten Schritt geht es um die Grundsatzentscheidung des BVerfG vom 4. Juni 1985. Zur Begründung des *Sonderarbeitsvertragsrechts* der Kirchen (man spricht hier gern vom sog. dritten Weg:

weder einseitige Festlegung der Arbeits- und Lohnbedingungen durch den kirchlichen Dienstgeber noch Abschluß von Tarifverträgen zwischen der Kirche und einer Interessenorganisation oder Gewerkschaft) geht das BVerfG auf die Gefährdung der Glaubwürdigkeit der Kirche ein. „Es wäre untragbar, wenn die Kirche einerseits gewisse Grundsätze nach außen proklamierte, während sie andererseits duldete, daß kirchliche Mitarbeiter gegen diese Grundsätze verstießen“ (28). In einem letzten Schritt zieht M. Folgerungen aus der Grundsatzentscheidung des BVerfG. Auf zweierlei weist er hin: 1. Das BVerfG zwingt die Kirchen, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu schaffen, d. h. ein klar umrissenes Arbeitsrecht zu formulieren. Als konkrete Tatbestände, bei deren Vorliegen eine Einstellung nicht erfolgen bzw. bei deren Verwirklichung eine Kündigung auszusprechen sein wird, werden von M. genannt: „Kirchenaustritt, Abschluß einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe, nichteheliche Lebensgemeinschaft, öffentliche und ärgerniserregende Angriffe oder Agitation gegen die grundlegende Glaubens- und Sittenlehre der Kirche, Mitgliedschaft in Vereinigungen, deren Programme und/oder Praxis mit der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche unvereinbar ist“ (37). 2. Ein besonders schwieriges und brisantes Problem bildet die Frage der Loyalitätsabstufung für leitende und ausführende kirchliche Mitarbeiter. So könnte man erwarten, daß die Loyalität des Direktors eines kirchlichen Werkes größer sein müßte als jene der in dem Werk tätigen Reinemachefrau. Eine solche Loyalitätsabstufung hält der Vf. zwar für bedenklich, gibt aber zu, daß der kirchliche Arbeitgeber in der Praxis eine solche nicht vermeiden können (vgl. 36). Der Autor schließt seine Überlegungen mit dem folgenden Hinweis: „Wenn die Kirche nicht mehr die Menschen hat, die aus christlichem Geist kirchliche Arbeit in allen ihren Ausprägungen leisten, dann übernimmt sie sich, dann wird sie über kurz oder lang in wesentlichen Punkten nicht mehr von anderen kulturellen oder sozialen Institutionen grundsätzlich zu unterscheiden sein“ (39). Freilich muß erst noch abgewartet werden, ob die in der vorliegenden Schrift aufgestellten Forderungen in der Praxis und auf Dauer durchgesetzt werden können oder ob man sich nicht doch in der Kirche zu einer *Institutionenreduktion* (z. B. bei Krankenhäusern und Schulen) wird entschließen müssen – eine Lösung, die der Rez. für angemessener und klüger halten würde. R. SEBOTT S. J.

ESSENER GESPRÄCHE ZUM THEMA STAAT UND KIRCHE. Bd. 24. Hrsg. Heiner Marré und Johannes Stütting. Münster/W.: Aschendorff 1990. 229 S.

Das Hauptanliegen der 24. Essener Gespräche war es – vor dem Hintergrund der damaligen akuten Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Kirchen um die Frage der Sonntagsarbeit –, einen Beitrag zur Erneuerung des Bewußtseins vom religiösen Sinn und kulturellen Wert des Sonntags zu leisten, der zum geistesgeschichtlichen Erbe des Abendlandes gehört und ein wichtiger Faktor der kulturellen Identität der Völker Europas ist. In den einzelnen Referaten wurden die philosophischen, kulturgeschichtlichen, anthropologischen und rechtlichen Grundlagen entfaltet, welche die bislang gültige gemeinsame Grundauffassung des Wertes und der Schutzwürdigkeit der Sonn- und Feiertage tragen. J. Splett betonte in seinem Referat (4–28) besonders die Schutzwürdigkeit der humanen Dimension von Fest und Feier, die wesentlich durch die religiöse Dimension des Festes garantiert wird. In dieser Dimension wird in Dank, Hoffnung und Bitte die persönliche und gemeinschaftliche Annahme seiner selbst begangen. Fest ist so Zeit der Sinnerfahrung, herausgehobene, geprägte und heilige Zeit, die sich wohlthuend vom grauen Alltag mit den bedrängenden Zwängen des Arbeitslebens abhebt. Sie ist als heilige Zeit Gabe Gottes und verweist so auf ihren Ursprung zurück, der zugleich Quelle ihrer Lebendigkeit ist. Der zweite Referent, A. Pahlke, stellte in seinem Beitrag (53–86) klar, daß der Sonntag als Kulturgut unserer Verfassung in seiner Wesenseigenschaft als *religiöser* Feiertag geschützt ist und deshalb nicht gegen einen beliebigen freien Tag in der Woche ausgetauscht werden darf. Als Teil des auf uns überkommenen geistesgeschichtlichen Erbes bildet der Sonntag ein Grundelement des sozialen Lebens und der staatlichen Ordnung. P. ging in seinen weiteren Ausführungen näher auf Umfang und Grenzen der institutionellen Sonntagsgarantie der Verfassung ein (Art. 139 WRV i. V. m. 140 GG). In der anschlie-