

Bestandteile des Rechts, dann erstreckt sich der Richtigkeitsanspruch auf Recht und nicht auf Moral (anders steht es um den Richtigkeitsanspruch der Prinzipien) oder der Status der Prinzipien läßt sie mehr auf Seiten der Moral zu stehen kommen, dann ist die Verbindung von Recht und Moral aber bereits durch die Inkorporation geschehen und nicht mehr durch das Richtigkeitsargument zu leisten. In beiden Fällen läßt sich dann doch wohl schwerlich behaupten, daß hier die Begründung *über* das Recht hinaus in die Moral reiche.

Es ist von A. eine sehr klare, für das Studium höchst dienliche Zusammenstellung der verschiedenen Argumente geleistet worden. Das um Genauigkeit und Präzision bemühte Werk besticht dadurch, daß es möglichst alle Argumente für und gegen die Trennungs- und Verbindungsthesen zur Sprache zu bringen weiß. Die Darstellung ist durchsichtig und eröffnet viele Blicke, in eingehender argumentationstheoretisch gewandter Form. Wenn auch kein Neuland betreten oder ein in der Diskussion noch nicht genannter Aspekt eingeführt wird, so trägt A.s Werk doch alle Zeichen einer wertvollen Hinführung zum Problem des Verhältnisses von Recht und Moral und zeigt zugleich, wenn auch in verhaltener Weise, eine Richtung auf. N. BRIESKORN S.J.

BEYER, HEINRICH, NUTZINGER, HANS G., *Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft. Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen. Eine empirische Untersuchung.* Bochum: SWI-Verlag 1991. 334 S.

Die vorliegende Arbeit ist das Ergebnis eines Forschungsprojekts, dessen Ziel es war, empirische Daten zu den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen, angewandten rechtlichen Regelungen und praktizierten Beteiligungsformen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zu ermitteln; dabei standen insbesondere die Fragen nach der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung, der betrieblichen Interessenvertretung, der Einstellung zur Dienstgemeinschaft und der Bedeutung von Gewerkschaften im Mittelpunkt. Im Verlauf des Projekts kamen verschiedene Forschungsinstrumente zum Einsatz: zuerst wurde die Literatur über kirchliche Arbeitsbeziehungen aufgearbeitet, dann wurden Expertengespräche, Gruppendiskussionen und Interviews mit kirchlichen Mitarbeitern, Mitarbeitervertretern, Leitern kirchlicher Einrichtungen und Gewerkschaftsvertretern angesetzt, schließlich wurde eine schriftliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Der Untersuchungsbericht spiegelt den Projektablauf in vier Teilen.

*Teil A* macht zunächst mit dem Forschungsfeld, den Strukturmerkmalen und Beschäftigten der Evangelischen Landeskirche und dem Diakonischen Werk von Kurhessen-Waldeck vertraut. Er erläutert dann die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes, nämlich die Sonderstellung im Arbeitsrecht auf Grund Art. 140 GG, das Leitbild der Dienstgemeinschaft, das die Mitarbeiter in den kirchlichen Sendungsauftrag einbezieht, sie von anderen Beschäftigungsverhältnissen in der gewerblichen Wirtschaft und im öffentlichen Dienst abgrenzt und eine spezifische soziale Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses mit sich bringt: beispielsweise eine besondere Loyalitätspflicht in der privaten Lebensführung, den Ausschluß von Tarifverträgen und Betriebsräten sowie eine ausgeprägte Zusammenarbeit hauptamtlicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter. Daß die Entscheidung der Kirchen für diesen sogenannten Dritten Weg umstritten geblieben ist, wird am Ende durch die Kontroverse um das kirchliche Arbeitsrecht belegt. – *Teil B* faßt die Eindrücke aus den Expertengesprächen, Gruppendiskussionen und Interviews entsprechend den drei Themenkreisen des Konzepts der Dienstgemeinschaft, der Praxis der Mitarbeitervertretung und der Bedeutung von Gewerkschaften zusammen. Auffallend ist erstens die Diskrepanz der Vorstellungen bei Dienstgebern und Mitarbeitern über das Leitbild der Dienstgemeinschaft, über die Funktion einer Mitarbeitervertretung und die Gestaltung kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Zweitens wird das von der Kirchenführung propagierte Leitbild der Dienstgemeinschaft von den Mitarbeitervertretungen und einem Großteil der Mitarbeiter so nicht akzeptiert. Drittens sind die Voraussetzungen einer wirksamen Mitarbeit in den kirchlichen Einrichtungen im allgemeinen ungünstig. Viertens beurteilen Mitarbeitervertretungen die Art und Weise des Umgangs der Gewerkschaften (ÖTV) mit den kirchlichen Einrichtungen durchaus kritisch. – *Teil C* wertet die schriftlichen Mitarbei-

terbefragungen aus. Knapp zusammengefaßt, ohne auf den Einfluß unterschiedlicher erklärender Variablen einzugehen, wurde ermittelt, daß nur eine Minderheit der Befragten aus spezifischen Motiven einen kirchlichen Arbeitgeber wählt, daß die Befragten die Arbeit der Mitarbeitervertretung durchweg positiv beurteilen, daß die Frage des Tarifvertrags oder Dritten Wegs für die Befragten nicht sonderlich brisant ist, daß die Mehrzahl der Befragten zwar ein gewerkschaftliches Engagement im kirchlichen Bereich begrüßt, aber erwartet, daß die Gewerkschaften die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes respektieren. Im Unterschied zum Bereich der verfaßten Kirche ist im diakonischen Bereich der Anteil derer, die sich mit den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes und dem Leitbild der Dienstgemeinschaft identifizieren, deutlich geringer. Damit ist die zentrale Hypothese bestätigt worden, daß bei Mitarbeitergruppen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen unterschiedliche Deutungsmuster ihrer Arbeitsbeziehungen existieren, je nachdem sie dem Leitbild der Dienstgemeinschaft nahe- bzw. fernstehen. – *Teil D* greift drei Diskussionsthemen und Konfliktpotentiale auf, die sich anhand der empirischen Befunde aufdrängen. Erstens krankt die Dienstgemeinschaft an terminologischer Unklarheit, weil sie zwar normativ behauptet, aber juristisch und arbeitsorganisatorisch unbestimmt gelassen wird, und außerdem an der erheblichen Diskrepanz zwischen dem Arbeitsalltag in den Einrichtungen und dem beanspruchten Ideal. Infolgedessen schließen Mitarbeiter vom Leitbild der Dienstgemeinschaft auf mehr Demokratie und Mitbestimmung, Dienstgeber dagegen auf mehr Dienst- und Opferbereitschaft. Zweitens verlangt der Druck, der vom Sozialstaat und von den Selbsthilfeeinrichtungen auf die großkirchlichen Wohlfahrtseinrichtungen ausgeht, eine kirchenspezifische „Organisationskultur“, d. h. eine Reform des sozialen Managements, der Personalplanung und der Mitarbeiterqualifizierung. Drittens werden Argumente erörtert, die den Kirchen gestatten, ihre Reserve gegenüber dem Tarifvertrag zu überprüfen; vergleichsweise wird den Gewerkschaften nahegelegt, die Blockade des Dritten Wegs aufzugeben, die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes anzuerkennen, die Mitarbeitervertretungen offensiv zu unterstützen und in den einzelnen Einrichtungen, also dezentral um ein beachtliches Mitgliederpotential zu werben.

Den Mitarbeitern des Forschungsprojekts, dem eine vergleichbare Untersuchung aus dem katholischen Bereich folgen sollte, ist zu danken, daß sie ein Handlungsfeld empirisch untersucht haben, das wie kaum ein anderes von ideologischen Vorurteilen zugestellt ist. Den Knoten solcher Vorurteile, daß nämlich die kirchlichen Arbeitsverhältnisse ausschließlich an einem harmonistischen Dienstmodell bzw. an einem konfliktförmigen Erwerbsmodell orientiert seien, haben sie durchgehauen, indem sie ein buntes Meinungsspektrum sowohl innerhalb der Einrichtungen der verfaßten Kirche und der Diakonie als auch zwischen diesen belegen. Dadurch ist die Chance gewachsen, daß sich kirchliche Dienstgeber und Mitarbeiter darüber verständigen, den ideellen und erwerbswirtschaftlichen Interessen im kirchlichen Dienst gleichgewichtig Recht zu verschaffen. – Die Untersuchung ist sorgfältig angelegt. Sie konzentriert sich auf eine überschaubare Frageliste: Leitbild der Dienstgemeinschaft, Interessenvertretung, kirchlicher Sonderweg, Rolle der Gewerkschaften. Sie unterscheidet drei Frage-dimensionen: Wissen, Praxis, wertende Einstellung. Sie sortiert die Einflußfaktoren der Antworten: Zuneigung zu einem Deutungsmuster, Betriebsform der Einrichtung, Tätigkeitsfeld, Arbeitssituation/Arbeitszufriedenheit. Und sie formuliert eine plausible Hypothese, daß die Nähe zu einem kirchlichen, nicht erwerbswirtschaftlichen Deutungsmuster von der Betriebsform, dem Tätigkeitsfeld und der Arbeitssituation/Arbeitszufriedenheit abhängt, und daß die Einstellung zur Dienstgemeinschaft, zur Interessenvertretung, zum kirchlichen Sonderweg und zur Rolle der Gewerkschaften durch die Betriebsform der Einrichtung, das Tätigkeitsfeld, die persönliche Arbeitssituation/-Arbeitszufriedenheit und die Zuneigung zu einem der beiden Deutungsmuster beeinflusst wird. – Den Mitarbeitern an dem Forschungsprojekt ist eine zutreffende Charakteristik kirchlicher Einrichtungen gelungen: Diese nehmen das verfassungsmäßig garantierte Selbstbestimmungsrecht in Anspruch, haben sich bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zu einem eigenen Weg entschlossen, der dem Leitbild der Dienstgemeinschaft folgt. Sie greifen auf haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter zurück und bedienen sich dabei unterschiedlicher Anstellungsformen. Sie sind

durch eine ungewöhnliche Vielfalt von Berufsgruppen und Anstellungsträgern mit einem Nebeneinander von großen und kleinen Einrichtungen geprägt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist gering. Der kirchliche Arbeitgeber hat für bestimmte Berufsgruppen und Regionen ein Angebotsmonopol. – Die für den kirchlichen Arbeitgeber bedenkenswerten Schlußfolgerungen aus der empirischen Erhebung sind plausibel: Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist ein theologisch-normativer Begriff, dem keine operative Qualität hinsichtlich der sozialen Organisation der kirchlichen Einrichtungen zukommt. Dadurch entstehen abweichende Erwartungen bei Mitarbeitern und Anstellungsträgern, die ein spezifisches Spannungsfeld aufbauen und zu einem erheblichen Konfliktpotential des kirchlichen Dienstes auswuchern können. Eine nüchterne Verständigung über die im kirchlichen Dienst real existierenden erwerbswirtschaftlichen und ideellen Interessen der Mitarbeiter, das Bemühen um eine Arbeits- und Organisationskultur im kirchlichen Dienst sowie eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Kirche und Gewerkschaften sind dringend geboten. F. HENGSBACH S.J.

SCHREINER, MARTIN, *Gemütsbildung und Religiosität*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1992. 244 S.

Mit dieser Dissertation möchte S. im Sinne einer Bildungstheorie, wie sie R. Preul fordert, untersuchen, inwiefern der Begriff Gemüt den anthropologischen Ort der Vermittlung von Gott, Welt und Mensch bildet und so auch einen genuin theologischen Gemütsbegriff gewinnen.

Eine erste, sprachliche Annäherung an das Thema weist auf das Unbestimmte, Schillernde dieses kaum in andere Sprachen übersetzbaren deutschen Wortes hin. In einer umfassenden historisch-kritischen Begriffsanalyse arbeitet S. dann heraus, welche Bedeutungsnuancen die Begriffe Gemüt und Gemütsbildung in der theologischen, philosophischen, pädagogischen und psychologischen Literatur erhalten haben. Im theologischen Teil zeichnet er die Verwendung des Gemütsbegriffs von der mittelalterlichen Mystik bis zu R. Otto, von den Pietisten bis zu den Religionspädagogen F. Oser und H.-J. Fraas nach. Der philosophische Teil stellt die Begriffsgeschichte vom Beginn der deutschsprachigen Philosophie bei C. Thomasius und C. Wolff bis zu den bekannten Studien von S. Strasser und O. F. Bollnow dar. Die pädagogische Sichtung beginnt mit J. A. Comenius und endet mit der „emotionalen Erziehung“ von K. Wolf, wobei dieser besonders ausführliche Teil viele heute unbekannte Autoren anführt und dem Vergessen entreißt. Der psychologische Teil beschreibt das Gemütsverständnis bei Vertretern der Persönlichkeitspsychologie (etwa P. Lersch, A. Wellek, H. Thomae), der pädagogischen Psychologie (H. Remplein, A. Gaupp) sowie der Psychopathologie (P. Schröder, H. Binder) – Veröffentlichungen, die „in teilweise verwirrender Vielfalt und undeutlichem Sprachgebrauch den Gemütsbegriff im 19. und 20. Jahrhundert“ widerspiegeln (155). – Nach dieser interdisziplinären Bestandsaufnahme ist es fraglich, ob man mit einem so unscharfen Begriff wie Gemüt arbeiten kann. S. meint allerdings in einer Art Bilanz, daß sich vier Strukturelemente für ein neues Verständnis vom Gemüt fruchtbar machen lassen: Gemüt als (1) personale Mitte, in der sich der Mensch seiner Ganzheit (nicht nur seiner Gefühle) bewußt wird; als (2) Nahtstelle zwischen Innenwelt und Außenwelt, wo „die Ergebnisse von Kommunikation und Interaktion des einzelnen mit Andersheiten aus der Person-, Gegenstands- und Ideenwelt ihren Niederschlag“ finden. (159); als (3) „Quelle“ von Empathie mit ihren affektiven, kognitiven und sozialen Prozessen und als (4) „Ort“ der religiösen Erfahrung, verstanden als Ich-Du-Begegnung und Grundvertrauen. Wegen seines umfassenden Bedeutungsreichtums umspannt, meint S., dieser Gemütsbegriff besser als die Termini Herz, Seele, Geist, Bewußtsein, Identität oder Selbst die Personalität und die Sozialität, die Immanenz und die Transzendenz des Menschen. – In einem weiteren Schritt referiert S. zuerst eine umfangreiche Literatur zur Entwicklung des Ich bzw. des Selbst, wobei er vor allem narzißmustheoretische Ansätze berücksichtigt, und zwar in der psychoanalytisch-anthropologischen Synthese des Philosophen und Psychotherapeuten Guntram Knapp, und stellt dann fest, daß die Psychologie keine einheitliche Theorie des Selbst oder Ich und darum auch nicht von deren Entstehung erarbeiten konnte. S. legt nun