



EUROPA-UNIVERSITÄT  
VIADRINA  
FRANKFURT (ODER)

Band 51

Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement

Christian Twardy

# Rechtstheologische Fundierung des kanonischen Konfliktver- ständnisses und dessen Einfluss auf die Arbeitsrechtsetzung des Deutschen Caritasverbandes



Wolfgang Metzner Verlag

Band 51

---

Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement

**Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement**

Herausgegeben von  
Prof. Dr. Dr. h. c. Ulla Gläßer, LL. M.  
Hannah Tümpel, M. A.

---

Christian Twardy

**Rechtstheologische Fundierung des  
kanonischen Konfliktverständnisses und  
dessen Einfluss auf die Arbeitsrechtsetzung  
des Deutschen Caritasverbandes**



Wolfgang Metzner Verlag

Master-Studiengang Mediation  
und Konfliktmanagement  
Masterarbeit  
Studiengang 2021/2023



**EUROPA-UNIVERSITÄT  
VIADRINA  
FRANKFURT (ODER)**

© Wolfgang Metzner Verlag, Frankfurt am Main 2026

Lindleystraße 8b, 60314 Frankfurt am Main

Kontaktadresse nach EU-Produktsicherheitsverordnung: [produktsicherheit@vfst.de](mailto:produktsicherheit@vfst.de)

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Freigrenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Wir behalten uns auch eine Nutzung des Werks für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG vor.

ISBN 978-3-96117-168-2

ISSN 2365-4155

*Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek*

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

## **Inhalt**

1. Einführung und Zielsetzung **5**
2. Rechtstheologische Erwägungen **9**
  - 2.1. Die Communio-Lehre nach dem II. Vatikanum **9**
    - 2.1.1. IPE und Societas Perfecta-Lehre **9**
    - 2.1.2. Communio-Ekklesiologie und Kirchenrecht **10**
    - 2.1.3. Kritik an der Theologisierung des Kirchenrechts **10**
  - 2.2. Rechtstheologische Fundierung des Kirchenrechts **12**
    - 2.2.1. Zentrale Erwägungen der Münchener Schule **12**
      - 2.2.1.1. Wort und Sakrament als Strukturelemente des Kirchenrechts **13**
      - 2.2.1.2. Kein Rückgriff auf säkulare Rechtsphilosophie **14**
      - 2.2.1.3. Recht als theologische Hilfswissenschaft **14**
    - 2.2.2. Kritik der Wiener Schule **14**
      - 2.2.2.1. Rechtsphilosophische Verkürzung und juristische Unschärfe **16**
      - 2.2.2.2. Paternalistisches Amts- und Autoritätsverständnis **18**
      - 2.2.2.3. Pathologisierung von Konflikten **19**
  - 2.3. Folgerungen für das Konfliktverständnis **21**
    - 2.3.1. Notwendigkeit von Konfliktlösungsmechanismen **22**
    - 2.3.2. Parallelwertungen aus dem kanonischen Strafrecht **23**
    - 2.3.3. Spezifika der Verfahrensgestaltung **24**
      - 2.3.3.1. Konfliktaversion **24**
      - 2.3.3.2. Spezifische Zielsetzung der Konfliktlösung **25**
      - 2.3.3.3. Reflexion zu den Konfliktbeteiligten **27**
      - 2.3.3.4. Anwendung auf Sachverhalte mit Kollektivbezug **28**
      - 2.3.3.5. Weihehierarchische Letztentscheidung und eingeschränkter Rechtsschutz **29**
  - 2.4. Zwischenergebnis **30**

3. Gestaltung der Konfliktlösung am Beispiel der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (DCV) und der kollektiven Rechtssetzung auf dem Dritten Weg **31**
- 3.1. Einführung **31**
- 3.2. Grundsätzliches zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung in kirchlichen Einrichtungen **32**
- 3.3. Ablauf und Durchführung **34**
  - 3.3.1. Verhandlungsverfahren **34**
  - 3.3.2. Vermittlungsverfahren **35**
  - 3.3.3. Bischöfliches Einspruchsrecht **38**
- 3.4. Parallelen zum rechtstheologisch fundierten Konfliktverständnis **39**
  - 3.4.1. Dienstgemeinschaft und *Communio Ecclesias* **39**
    - 3.4.1.1. Begrifflichkeit **40**
    - 3.4.1.2. Parallelen zwischen Dienstgemeinschaft und *Communio Ecclesias* **40**
      - 3.4.1.2.1. Akt der Begründung **41**
      - 3.4.1.2.2. Reichweite **42**
      - 3.4.1.2.3. Zusammenfassung **43**
    - 3.4.1.3. Verkennung des grundsätzlichen Antagonismus **44**
    - 3.4.1.4. Konsens und Konflikt als Gegensatzpaar **45**
    - 3.4.1.5. Bischöfliche Letztentscheidung als Ausdruck eines paternalistischen Autoritätsverständnisses **46**
  - 3.4.2. Folgen für die Konfliktlösung **48**
    - 3.4.2.1. Konfliktaverse Verfahrensgestaltung: vom pathologischen Konflikt zum Streikverbot? **48**
    - 3.4.2.2. Sonderproblem: Erstreckung des Konfliktverständnisses auf GewerkschaftsvertreterInnen **49**
    - 3.4.2.3. Unwägbarkeiten in der Ergebnisfindung **50**
    - 3.4.2.4. Prolongation und Verstetigung von kollektivarbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen **51**
  - 3.4.3. Zwischenergebnis **52**

- 4. Alternative Aspekte der Konfliktlösung im Lichte eines rechtstheologisch fundierten Konfliktverständnisses **53**
  - 4.1. Alternative Aspekte der Konfliktlösung im Dritten Weg der Caritas am Beispiel von Selbstbestimmung und Freiwilligkeit **53**
    - 4.1.1. Selbstbestimmung der Parteien **53**
      - 4.1.1.1. Verhandlungsverfahren **53**
      - 4.1.1.2. Vermittlungsverfahren 1. Stufe **55**
      - 4.1.1.3. Vermittlungsverfahren 2. Stufe **55**
      - 4.1.1.4. Fortsetzung der Verhandlung in der AK **56**
    - 4.1.2. Zwischenergebnis **56**
    - 4.1.3. Erwägungen zur Freiwilligkeit **57**
    - 4.1.4. Zwischenergebnis **60**
  - 4.2. Parteiautonomie und Konfliktverständnis **61**
    - 4.2.1. Autonomie als Voraussetzung für die Ergebnisfindung **61**
    - 4.2.2. Auswirkungen der Parteiautonomie **63**
    - 4.2.3. Zwischenergebnis **64**
  - 4.3. Ergebnis **65**
5. Zusammenfassung und Fazit **66**
- Literaturverzeichnis **69**
- Über den Autor **77**



## 1. Einführung und Zielsetzung

Die eine, heilige, katholische und apostolische Kirche prägt mit einer mehr als zweitausend Jahre andauernden Geschichte als Organisation und einer ebenso langen Rechtstradition nicht nur die eigenen Beziehungen, sondern insbesondere auch das kontinentaleuropäische Recht in vielfacher Weise.<sup>1</sup> Während innerkirchliche oder von außen an sie herangetragene Reformbestrebungen in den zurückliegenden Jahrhunderten stets – zwar nicht folgenlos aber im Wesentlichen – mit dem eigenen Instrumentarium beantwortet und bearbeitet wurden, erwecken insbesondere die Geschehnisse der letzten fünfzehn Jahre<sup>2</sup> den Eindruck, dass die Katholische Kirche vielfach ungeschickt und mit insuffizienten Werkzeugen auf die Herausforderungen der Zeit zu reagieren versucht. Dieser Befund überrascht nicht nur in Anbetracht der historischen Dimension der kanonischen Rechtstradition, sondern auch weil verschiedene Rechtsinstitute dieses Rechtskreises durchaus Ansätze erkennen lassen, die sich auch im Bereich moderner, alternativer Konfliktbeilegung finden<sup>3</sup> und sich die Kirche hinsichtlich ihres Wirkens<sup>4</sup> (nicht nur in der Welt)<sup>5</sup> zu Mediation und alternativer Konfliktlösung bekennt.<sup>6</sup>

Im Zuge dieser Entwicklungen und insbesondere mit der zunehmenden Pluralisierung von Gesellschaft(en) gerät auch das kirchliche

---

<sup>1</sup> Vgl. *Wesel* Geschichte, Rz. 217 f.

<sup>2</sup> So zum Beispiel das Bekanntwerden diverser Mißbrauchsfälle am Berliner Canisius-Kolleg (2010), der Umgang mit der sogenannten MHG-Studie (2018) (Zusammenfassung verfügbar unter: [https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/Dossiers\\_alt/dossiers\\_2018/MHG-Studie-Endbericht-Zusammenfassung.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/Dossiers_alt/dossiers_2018/MHG-Studie-Endbericht-Zusammenfassung.pdf); zuletzt abgerufen am 11. Dezember 2025), das Verfahren um das sogenannte München-Freising Gutachten (2022) (verfügbar unter: <https://westpfahl-spieler.de/wp-content/uploads/2022/01/WSW-Gutachten-Erzdioezese-Muenchen-und-Freising-vom-20.-Januar-2022.pdf>; zuletzt abgerufen am 14. Dezember 2025), die Kommunikation im Zusammenhang mit dem Bau der bischöflichen Residenz im Bistum Limburg (2013) (Zusammenfassung etwa bei: <https://www.deutschlandfunk.de/tebartz-van-elst-protzbischof-bischof-limburg-100.html>, zuletzt abgerufen am 12. Dezember 2025), der Umgang mit Investitionen in US-Immobilienprojekte durch das Bistum Eichstätt (2018) (Zusammenfassung etwa bei: <https://www.domradio.de/artikel/prozess-zum-eichstaetter-finanzskandal-soll-im-januar-starten>, zuletzt abgerufen am 11. Dezember 2025).

<sup>3</sup> Vgl. cc. 1446 § 1, 1925 § 1, 1714 CIC.

<sup>4</sup> Vgl. *Cerny-Werner/Gries* Mission, S. 172–189; *Heinz* Chancen und Grenzen; S. 86.

<sup>5</sup> Vgl. *Kirschner/Heckmann* Krisenerfahrung, S. 10–19.

<sup>6</sup> Vgl. *Mattioli* Mediation und Kirche, S. 78 ff.

Arbeitsrecht und seine (staatlich gewährleistete) Sonderrolle zunehmend unter Rechtfertigungsdruck. Dabei scheint die Kirche in durchaus unterschiedlicher Intensität hierauf zu reagieren. Während, auch unter dem Eindruck europäischer Rechtsprechung,<sup>7</sup> Änderungen der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GO) in individualarbeitsrechtlicher Hinsicht erfolgten, hält die verfasste Kirche und ihre verbandliche Caritas an einem (zumindest aus ihrer Sicht) spezifisch kirchengemäßen Format kollektivarbeitsrechtlicher Rechtssetzung – inzwischen weitgehend übereinstimmend als Dritter Weg<sup>8</sup> bezeichnet – fest, welches insbesondere gewerkschaftsseitig stark kritisiert wird.<sup>9</sup> Demgegenüber erfolgt die Rechtfertigung am Festhalten eines kirchengemäßen Sonderweges auch und gerade über den Begriff der sogenannten Dienstgemeinschaft und spezifische, letztlich theologisch fundierte Erwägungen zum Umgang mit Konflikten innerhalb derselben.

Ausgangspunkt der Untersuchung im ersten Teil dieser Arbeit ist die kritische Betrachtung der im deutschsprachigen Raum herrschenden rechtstheologischen Lehrmeinung zur Grundlegung des Kirchenrechts und der Versuch, aus dieser ein spezifisches Konfliktverständnis zu extrapolieren. Dabei soll insbesondere untersucht werden, welche Folgen sich für die konkrete Gestaltung von normativen Konfliktlösungsinstituten aus diesem rechtstheologisch begründeten Konfliktverständnis ergeben.

In einem zweiten Teil soll sodann die Umsetzung dieser rechtstheologischen Vorgaben in der konkreten Normwirklichkeit der Kirche anhand der Untersuchung der kollektiven Arbeitsrechtssetzung

---

<sup>7</sup> Vgl. die EGMR-Entscheidungen Schüth (Urteil vom 23. September 2010, 1620/03; EuGRZ 2010, 560), Obst (Urteil vom 23. September 2010, 425/03, EuGRZ 2010, 571) und Siebenhaar (Urteil vom 3. Februar 2011, 18136/02, zitiert nach juris) beziehungsweise die EuGH-Entscheidungen Egenberger (Urteil vom 17. April 2018, C-414/16, zitiert nach curia) und Chefarzt (Urteil vom 11. September 2018, C-68/17, zitiert nach curia).

<sup>8</sup> In Abgrenzung zur einseitigen Festlegung von Arbeitsbedingungen (Erster Weg) beziehungsweise der Regelung durch Tarifvertrag (Zweiter Weg), Übersicht bei Richardi, Arbeitsrecht, § 13 Rz. 1 ff. Der von einigen evangelischen Landeskirchen beziehungsweise gliedkirchlichen diakonischen Werken beschrittene »Vierte Weg« eines kirchengemäßen Tarifvertragssystems unter (schuldrechtlichem) Verzicht auf Arbeitskampfmaßnahmen wird im Folgenden nicht in den Blick genommen.

<sup>9</sup> Statt aller etwa die Initiative der Gewerkschaft ver.di »Streikrecht ist Grundrecht« (<https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/themen/kirchen-und-arbeitsrecht>, zuletzt abgerufen am 19. Juli 2023).

des Deutschen Caritasverbandes (DCV) erfolgen. Dabei soll ermittelt werden, ob sich die zuvor gefundenen Gesichtspunkte in der konkreten Normgestaltung überhaupt oder hinreichend erkennen lassen und welche Wechselwirkungen sich zwischen rechtstheologischem Anspruch und konkreter Normgestaltung, beziehungsweise ihrer Anwendung ergeben.

Mit dem untersuchten Verfahren wird bewusst ein Rechtskreis in den Blick genommen, der zwar nicht formal dem kanonischen Recht zugehörig ist, jedoch gerade aufgrund der Zuordnung als eigene Angelegenheit der Kirche im Sinne des Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV, für sich eine letztlich religiös begründete Abweichung vom profanen Arbeitsrecht in Anspruch nimmt und aufgrund seiner Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt<sup>10</sup> anschaulich die Wirkmächtigkeit rechtstheologisch fundierter Wertungen weit über den Bereich des Kirchenrechts hinaus verdeutlichen kann.

Dieses Verfahren dient der Lösung von Konflikten, die an der Schnittstelle zwischen ekklesiologischem Binnenraum und staatlichem Recht entstehen; seine Untersuchung kann daher anschaulich belegen, in wiefern ein zunächst ausschließlich innerkirchlich verortetes Konfliktverständnis, Einfluss auf die Gestaltung von Rechtsbeziehungen hat, die weit über diesen Rechtskreis hinausreichen. Wichtig erscheint an dieser Stelle klarzustellen, dass es bei dieser Arbeit nicht darum geht, die verfassungsrechtliche (Un)Zulässigkeit oder das etwaige (Un)Vermögen des Systems kirchengemäßer Arbeitsrechtssetzung nachzuweisen. Ziel der Untersuchung ist vielmehr der Versuch, Indizien für die Beantwortung der Frage zu ermitteln, ob die konkrete Gestalt des kollektiven Arbeitsrechts der Caritas substantiell von rechtstheologischen Erwägungen geprägt wird, von denen Kritiker dieses rechtstheologischen Verständnisses annehmen, dass sie keineswegs singulär oder ohne Alternative sind.

In einem dritten Schritt schließlich unternimmt die Ausarbeitung den Versuch zu klären, ob und in wieweit sich im untersuchten

---

<sup>10</sup> So waren in den Einrichtungen der Caritas in Deutschland im Jahr 2018 693.082 Personen hauptamtlich beschäftigt (Zahlen nach Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/250242/umfrage/caritas-mitarbeiter-nach-geschaefsbereichen>, zuletzt abgerufen am 1. Juli 2023). Gemeinsam mit der evangelischen Diakonie (599.770 Personen (Eigendarstellung Diakonie Deutschland; <https://www.diakonie.de/die-diakonie-in-zahlen>, zuletzt abgerufen am 1. Juli 2023) bildet dieser Bereich nach dem öffentlichen Dienst den größten (wenngleich natürlich nicht einheitlichen) Beschäftigungsträger.

Rechtsinstitut, zentrale Aspekte der alternativen Konfliktlösung – Gestaltungsfreiheit und Freiwilligkeit – finden lassen, die rechtstheologischen Anforderungen zwar entsprechen, aber unter deren Rahmenbedingungen letztlich Ausdruck und Wirkmittel eines verengten Konfliktverständnisses sind. Anders formuliert soll also untersucht werden, ob eine rechtstheologisch begründete, strukturelle Engziehung des Konfliktverständnisses, substantielle Auswirkungen auf die Gestaltung, die Funktionsfähigkeit und den Erfolg der Nutzung alternativer Elemente in der Konfliktlösung nach sich ziehen kann, diese also funktional überfrachtet werden, wenn sich der zugrundeliegende Konfliktbegriff diametral zum Konfliktgeschehen und der in Aussicht genommenen Lösung verhält.

## 2. Rechtstheologische Erwägungen

### 2.1. Die Communio-Lehre nach dem II. Vatikanum

Die Ermittlung eines spezifischen rechtstheologisch fundierten Konfliktverständnisses macht es notwendig, einen kurzen und notwendigerweise kursorischen Blick in die Entwicklungsgeschichte der Rechtstheologie im Anschluss an das 2. Vatikanische Konzil<sup>11</sup> zu werfen.

Einer der zentralen Aspekte des Konzils ist das Bekenntnis der Gesamtkirche zur sogenannten Communio-Ekklesiologie.<sup>12</sup> Diese versteht Kirche als Gemeinschaft zwischen dem Schöpfergott und den Menschen sowie zwischen den einzelnen Menschen und Menschengruppen.<sup>13</sup> So drückt die Communio die Funktion von Kirche »als Zeichen und Werkzeug der Gemeinschaft unter den Menschen dieser Welt [aus und ist damit] sichtbares Zeichen der Partizipation und Mitverantwortung aller Gläubigen«. <sup>14</sup> Durch den Bezug auf die Communio soll somit eine Verortung des kirchlichen Mysterium im Kirchenrecht erfolgen, wie auch dessen Rolle im kirchlichen Mysterium durch die Communio erschlossen wird.<sup>15</sup>

#### 2.1.1. IPE und Societas Perfecta-Lehre

Dieses Selbstverständnis steht in einer scharfen Abkehr von der bis dahin herrschenden societas perfecta-Lehre, die ihren kirchenrechtlichen Ausdruck im Ius Publicum Ecclesiasticum (IPE) fand. Nach dieser überwundenen Auffassung äußerte sich Kirche in den Kernelementen einer sichtbaren, ungleichen und rechtlich vollkommenen Gesellschaft<sup>16</sup> und begründete damit ihre klare Abgrenzung zu und

---

<sup>11</sup> 11. Oktober 1962 bis 8. Dezember 1965.

<sup>12</sup> Vgl. HdbKathKR *Aymans*, § 3 II, S. 40; *Loffeld* Das andere Volk, Teil 2, 2.3.1, S. 175; *Wagner* Dogmatik, A IV 1, S. 88; so auch *Bergner* Volk Gottes, 2.1, S. 90, der m. w. N. auf die Parallelität des Volk-Gottes-Begriffes und der Communio auch in der dogmatischen Konstitution über die Kirche *Lumen Gentium* (LG) verweist.

<sup>13</sup> Statt aller *Krämer* Kirchenrecht I, 3.3.1, S. 30.

<sup>14</sup> *Wagner* Dogmatik, A IV 1 (4),(5), S. 89.

<sup>15</sup> HdbKathKR *Aymans*, § 3 II, S. 41.

<sup>16</sup> Vgl. *Müller* Strafrecht, I 1, S. 184.

Eigenständigkeit gegenüber staatlichen Subjekten.<sup>17</sup> Insbesondere die mit der Konzentration auf die Sichtbarkeit der Kirche und ihrem – in erster Linie in der Notwendigkeit sie gegen ungerechtfertigt empfundene staatliche Eingriffe zu verteidigen, begründeten – instituti-onell-formalen Charakter<sup>18</sup> begründete Lehre, rief allerdings zunehmend Kritik hervor.<sup>19</sup> Zentraler Vorwurf gegenüber dieser Lehre war das Fehlen ihrer Fähigkeit, theologisches Verständnis der Kirche und ihres Rechts zu vermitteln; »Legitimität und Notwendigkeit einer spezifisch kirchlichen Rechtsordnung erfordern aber eine aus theologischen Quellen gespeiste, fundamentale Theorie des Kirchenrechts«.<sup>20</sup>

### 2.1.2. *Communio*-Ekklesiologie und Kirchenrecht

Die Hinwendung zu einem neuen Verständnis von Kirche legte aber auch einen schwer überbrückbaren Widerspruch offen, zwischen dem ekklesiologischen Selbstverständnis einer in untrennbarer Gemeinschaft mit dem Schöpfergott stehenden Kirche, in welcher sich das jenseitige Heilsversprechen bereits im Diesseits verwirklicht, einerseits und der äußeren Gestalt einer Gemeinschaft von Gläubigen, in der stets (auch) Konflikte auftreten (können), die einer Lösung, zumindest jedoch Regeln für die Austragung bedürfen, andererseits. Während unter Geltung der »*societas perfecta*«-Lehre diese Regelungen bereits aus dem Selbstverständnis zwingend und in spiegelbildlicher Weise dem (mitunter voraufklärerischen) Rechtsethos von Nationalstaaten entsprachen, fordert die *Communio*-Ekklesiologie die kirchliche Rechtswissenschaft und -Ordnung damit in besonderer Weise heraus.

### 2.1.3. Kritik an der Theologisierung des Kirchenrechts

Stellvertretend dafür steht der bereits seit Abschluss des 2. Vatikanums ausgetragene wissenschaftliche Diskurs über die Grundlegung kirchlichen Rechts, beziehungsweise die Rechtstheologie als solches. Weitgehend unversöhnlich begegnen sich dabei im Wesentlichen

---

<sup>17</sup> Zur Begriffsgeschichte des IPE vgl. *Schaaf* Strafanspruch, A I 2, S. 25–30.

<sup>18</sup> *Schaaf* Strafanspruch, S. 30.

<sup>19</sup> *Krämer* Kirchenrecht I, I 1, S. 14; *HdbKathKR Müller*, § 2 III 1, S. 20.

<sup>20</sup> *HdbKathKR Müller*, ebenda.

zwei Auffassungen, die einerseits eine Theologisierung des Kirchenrechts propagieren, beziehungsweise andererseits genau jene kritisieren.

Erstere sieht dabei das Kirchenrecht als spezifisch theologische Materie. In konsequenter Umsetzung dieser Prämisse sollen zur Begründung des Kirchenrechts lediglich die in der Wirklichkeit der Kirche auszumachenden sakramental-ekklesiologischen Strukturelemente<sup>21</sup> herangezogen werden. Anleihen bei säkularen Rechtsordnungen verbieten sich ebenso, wie die Heranziehung rechtsphilosophischer Denkkerrungenschaften und die daraus möglicherweise erwachsenden Legitimationsanforderungen an das Recht, bereits wegen der grundsätzlich als unterschiedlich empfundenen Urhebererschaft profanen und kanonischen Rechts.<sup>22</sup>

Diesem Ansatz der sogenannten »Münchener Schule«, der zumindest im deutschen Sprachraum als herrschende Lehre<sup>23</sup> zu betrachten ist, begegnen jedoch in erheblichem Maße juristische Zweifel. Ausgangspunkt für die Kritik, die sich wegen der universitären Zugehörigkeit ihrer HauptautorInnen als »Wiener Schule«<sup>24</sup> bezeichnen lässt, ist dabei in erster Linie, die unvermittelte Generierung konkreter rechtlicher Verhaltensnormen aus, als zumindest juristisch unscharf empfundenen, theologischen Prinzipien der *Communio* und des kirchlichen Mysteriums. Rechtsphilosophisch begründete Institute, die ihren Niederschlag eben auch und gerade in säkularen Gesellschaften gefunden haben und damit in erster Linie Fundament und Ausdruck profaner Rechtsordnungen sind, werden bei einer rein sakramental-ekklesiologischen Begründung des Kirchenrechts vollständig außer Betracht gelassen. Das auf diese Weise begründete Kirchenrecht laufe Gefahr, theologisch überfrachtet zu werden,<sup>25</sup> dabei jedoch institutionell zu verarmen.<sup>26</sup> Es sei zudem kaum geeignet, die tatsächlichen Rechtsbeziehungen innerhalb der Kirche abzubilden,

---

<sup>21</sup> *Sobaňski Methoden*, S. 371; *HdbKathKR Luf*, § 4 III, S. 38; *Krämer KirchenR I*, S. 20 f.

<sup>22</sup> *Sobaňski Methoden*, S. 367.

<sup>23</sup> *Maier Communio*, S. 64 m. w. N.

<sup>24</sup> Insbesondere *Maier Kirchenrecht*, S. 282–311; dies. Zusammenhang, S. 37–51; dies. *Rechtstheologie*, S. 211–220; dies. *Communio*, S. 63–87; *HdbKathKR Luf*, § 4, S. 43–56; *Pree Stellenwert*, S. 1–23.

<sup>25</sup> *Maier Rechtstheologie*, S. 218.

<sup>26</sup> *Dies. Theologisierung*, S. 38.

da es wegen des Außerachtlassens der menschlichen Natur, die sich eben auch in der kirchlichen Gesellschaft wieder fände, erkennbar von falschen Voraussetzungen ausgehe. Theologische Legitimation und rechtsphilosophische, mithin juristische Verortung des Kirchenrechtes schlossen sich hiernach gerade nicht aus. Vielmehr stünden beide in einem fundamentalen Kanon von Zusammenhang und Entsprechung,<sup>27</sup> der Gewährleistung für die Verwirklichung christlich fundierter Freiheit böte.<sup>28</sup>

## 2.2. Rechtstheologische Fundierung des Kirchenrechts

### 2.2.1. Zentrale Erwägungen der Münchener Schule

Zentrale Begrifflichkeit und Ausgangspunkt systematischer Überlegungen der Münchener Schule bildet die rein theologische Verortung des Kirchenrechts und dessen Ausrichtung auf die Kirche als bereits verwirklichtes Zeichen der durch die Kirche erstrebten »Gnadenwirklichkeit«.<sup>29</sup> Diese Ausrichtung dient dabei in erster Linie der Überwindung der das Kirchenrecht und die Gestalt der Kirche bis zum Zweiten Vatikanum prägende Societas Perfecta- Lehre. Die kirchliche Lebenswirklichkeit sollte nicht länger als Analogie zu weltlichen Rechts- und Gesellschaftsordnungen verstanden werden. Kirche und Glaube sollten gleichsam von der »Verrechtlichung«<sup>30</sup> befreit und das Recht auf das sakramentale Selbstverständnis<sup>31</sup> und auf das Mysterium der Kirche<sup>32</sup> ausgerichtet werden.

Den zentralen Baustein bildet dabei sowohl in rechtlicher, wie auch ekklesiologischer Hinsicht die unmittelbar aus der christlichen Liebe folgende Communio.<sup>33</sup> Die »gnadenhafte Gemeinschaft der Menschen mit Gott und [gleichsam] die Gemeinschaft der mit Gott Verbundenen«<sup>34</sup> ist dabei äußerer Ausdruck und innere Richtschnur kirchli-

---

<sup>27</sup> *Maier* Rechtstheologie, S. 218.

<sup>28</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 IV, S. 47.

<sup>29</sup> *Sobański* Methoden, S. 362.

<sup>30</sup> *Krämer* KirchenR I, S. 14 m. w. N.

<sup>31</sup> HdbKathKR(II) *Aymans*, § 1 II, S. 9.

<sup>32</sup> Apostolische Konstitution LG I. 3.

<sup>33</sup> *Maier* Rechtstheologie, S. 216 m. w. N.

<sup>34</sup> HdbKathKR(II) *Aymans*, § 1 II, S. 11.

chen Wesens.<sup>35</sup> Durch die *Communio* erfolgt damit die Verortung des ekklesiologischen Mysteriums im Kirchenrecht, welches seinerseits durch die *Communio* funktionell auf das Mysterium Kirche ausgerichtet wird.<sup>36</sup>

Die Entwicklung der Kirche als »Gott-menschliche«-Gemeinschaft<sup>37</sup> stellt sich daher kongruent zu der Entwicklung der Kirche als Rechtsgemeinschaft dar. Da diese Rechtsbeziehungen innerhalb der Kirche jedoch Ausdruck des kirchlichen Mysteriums seien, handele es sich beim kirchlichen Recht um originäres Recht, welches seine »Rechtfertigung« unmittelbar aus der Offenbarung herleite.

#### 2.2.1.1. *Wort und Sakrament als Strukturelemente des Kirchenrechts*

Als maßgeblich systematisierend stellt sich in diesem Zusammenhang die Lehre von Wort und Sakrament als Aufbauelementen der Kirche nach Klaus Mörsdorf dar.<sup>38</sup> Kirchliches Recht hat seine Rechtfertigung danach nicht in gesellschaftlichen Entwicklungen, sondern in denen als Ausprägungen göttlichen Rechts zu verstehenden Kategorien Wort und Sakrament. Diesen wohnt bereits eine rechtliche Dimension inne – das Kerygma erfolgt in Vollmacht Christi und beansprucht deshalb gehorsame Befolgung durch die Gläubigen, die Sakramente sind sichtbarer Ausdruck der Wirkmächtigkeit der Stiftung Christi<sup>39</sup> – die sich jedoch der Beurteilung und Fassbarkeit durch profane Rechtsinstrumente entzieht.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> Vgl. auch *Wagner Dogmatik*, S. 89, A IV 1, der unter Rückgriff auf LG I, 4 (»Die Kirche ist das von der Einheit des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes her geeinte Volk.«) von der sakramentalen *Communio* als Innenseite der hierarchischen *Communio*, die wiederum Außenseite der sakramentalen *Communio* sei, spricht.

<sup>36</sup> *HdbKathKR Aymans*, § 3 II, S. 41; vgl. im Ergebnis auch *Müller Rechtsbegriff*, § 13 2, S. 303, der den (zunächst) ekklesiologischen Charakter der *Communio* auf die anthropologische Ebene bezieht, daraus einen Rückbezug jeden (!) Rechts auf die *Communio* fordert und letztlich die Existenz subjektiver Rechte und Rechtsschutzinstitute (zumindest) im kanonischen Recht als Ausdruck eines verkürzten Verständnisses der *Communio* auffasst.

<sup>37</sup> *Sobański Methoden*, S. 362.

<sup>38</sup> *Mörsdorf Kirchenrecht*, S. 36; ders. *Kanonisches Recht*, S. 45–58, vgl. *Rouco-Varela Grundlegung*, S. 23–37.

<sup>39</sup> *Krämer KirchenR I*, S. 20 m. w. N.

<sup>40</sup> *Corecco Theologie*, S. 98.

### 2.2.1.2. *Kein Rückgriff auf säkulare Rechtsphilosophie*

Kirchliches Recht folgt danach gerade nicht aus dem sozialphilosophischen Grundsatz »ubi societas, ibi ius«,<sup>41</sup> sondern wird im Mysterium der Kirche bereits als gegeben und notwendig vorausgesetzt. Aus diesem Grunde verbiete sich auch jede darüberhinausgehende Ausrichtung auf und Anleihe bei weltlichen Rechtsordnungen, durch welche die kerygmatisch-sakramentale Natur des Kirchenrechts in Analogie zu sozial- oder rechtsphilosophischen Denk- und Gesellschaftsstrukturen gesetzt wird.<sup>42</sup>

### 2.2.1.3. *Recht als theologische Hilfswissenschaft*

Deshalb ist das Kirchenrecht in seinem Kern eine theologische Disziplin, die lediglich hinsichtlich ihrer Methodik Anleihen bei der Juristerei nimmt.<sup>43</sup> Da Verhältnis und Zusammenhang zwischen ius divinum und menschlich-kanonischem Recht lediglich durch die dem christlichen Glauben eigenen Logik und Methodologie<sup>44</sup> begreifbar seien, bedarf es eben auch spezifisch theologischer Methoden sich dem Kirchenrecht zu nähern.<sup>45</sup> Der Rechtswissenschaft könne in dieser Hinsicht nur die Funktion einer Hilfswissenschaft zukommen.<sup>46</sup>

## 2.2.2. **Kritik der Wiener Schule**

Auch die Wiener Schule verfolgt, anders als stellenweise vermutet,<sup>47</sup> den Versuch einer theologischen Fundierung des Kirchenrechtes.<sup>48</sup> Die Heranziehung des als zentral ekklesiologisch erkannten Prinzips der *Communio* wird dabei ausdrücklich gutgeheißen.<sup>49</sup> Kritik erfährt die Münchener Schule und ihre ausschließliche Ausrichtung auf die Theologisierung des Kirchenrechts jedoch wegen der als vermitt-

<sup>41</sup> *Liebs* Lateinische Rechtsregeln, S. 214 unter Berufung auf *Heinrich von Cocceji*, ca. 1719.

<sup>42</sup> *Sobański* Methoden, S. 362; so auch *Müller* Rechtsbegriff, § 13 2, S. 301.

<sup>43</sup> *Mörsdorf* Kirchenrecht, S. 36 f.; *Graulich* Unterwegs, S. 246.

<sup>44</sup> *Jiménez-Urresti* Kirchenrecht und Theologie, S. 609.

<sup>45</sup> Vgl. *Krämer* Kirchenrecht I, S. 20 f.

<sup>46</sup> Vgl. *HdbKathKR Müller*, § 2 IV 1, S. 26 m. w. N.

<sup>47</sup> *Huber* Kirchenrecht, S. 231; *Kuhn* Kirchenordnung, S. 51.

<sup>48</sup> *HdbKathKR Luf*, § 4 III., S. 39; *Maier* Rechtstheologie, S. 218; *dies.* *Communio*, S. 64.

<sup>49</sup> *Maier* a. a. O., S. 65.

lungslos empfundenen Herleitung konkreter Rechtspflichten aus diesen theologischen Prinzipien. Die Wiener Schule identifiziert diese Bestrebungen als Instrument zur Abwehr grundlegender rechts- oder sozialphilosophischer Legitimationsansprüche, die auf einer Verkenning des Stellenwertes der menschlichen Natur gründen und daher letztlich zu einer Verkürzung der auch vom *Communio*-Prinzip geforderten und gleichsam vorausgesetzten kritischen Freiheit führten.<sup>50</sup>

Der Charakter menschlichen Handelns als individuelles Freiheitshandeln, bedinge ein grundsätzliches Spannungsverhältnis zwischen dem Menschen und seiner institutionellen Bindung, dessen Negation nicht nur zur bewussten Inkaufnahme struktureller Defizite im Hinblick auf Rechtsschutzreinrichtungen, sondern letztlich zur Nichterfüllung der primären Aufgabe des Rechts führe.<sup>51</sup>

Die Wiener Schule verwehrt sich zudem explizit gegen die Tauglichkeit der von den Vertretern der Münchener Schule entworfenen Zerrbilder weltlicher Rechtsordnungen. Indem profanen Rechts- und Gesellschaftsordnungen in abwechselnder Intensität entweder der Charakter staatlichen Zwangsrechts zugeschrieben oder einzig die Verteidigung individualistischer, in der Regel materieller Privatrechtsinteressen unterstellt werde, schneide sich die Münchener Schule selber den Diskurs mit und den Rückgriff auf fruchtbares Rechtsethos ab und entziehe dem Kirchenrecht mithin die Möglichkeit, seine Tauglichkeit im Hinblick auf die Gewährleistung fundamentaler Kategorien von Gerechtigkeit und Freiheit, kritisch und objektivierbar zu überprüfen.<sup>52</sup>

Dabei gehen die Vertreter der Wiener Schule von der Annahme aus, dass die Glaubenserfahrung und ihre Entfaltung eine spezifische theologische Ausprägung eines kommunikativen Freiheitsbegriffes ist.<sup>53</sup> Faktisch bestehe jedoch zwischen diesem kommunikativen Freiheitsbegriff, wie ihn die Rechtsphilosophie entwickelt hat und jener von den Konzilsvätern in ihrem Zusammenhang mit Glaube und Geschöpflichkeit anerkannten spezifischen Freiheit kein Wesensunter-

---

<sup>50</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 III. S. 43.

<sup>51</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 III. S. 43.

<sup>52</sup> *Maier* Rechtstheologie, S. 216.

<sup>53</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 IV, S. 46.

schied.<sup>54</sup> Die durch das Zweite Vatikanische Konzil deutlich formulierte Aufgabe, Kirche als Gemeinschaft christlicher Freiheit auszugestalten, stelle sich demnach nicht als exogenes Prinzip dar, welches aus einer allein in der Reflexion des Menschen verhafteten Rechtsphilosophie folge, sondern als ein originär theologisches Anliegen. Für die hier aufgeworfene Fragestellung sollen nachfolgend die zentralen Kritikpunkte zusammenfassend dargestellt werden.

### 2.2.2.1. *Rechtsphilosophische Verkürzung und juristische Unschärfe*

Die Gewährleistung einer grundsätzlichen Freiheit des einzelnen Gläubigen hinsichtlich seines Bekenntnisses als Ausdruck der Anerkennung der unverfügbaren Würde der menschlichen Person war ein von den Konzilsvätern als vital ausgemachtes Erfordernis der Erneuerung der katholischen Kirche.<sup>55</sup> Nach weitgehend übereinstimmender Ansicht ist hiermit nicht bloß die konkrete (und insofern auch in profanen Rechtsordnungen zu findende) Freiheit zum erstmaligen Beitritt zu der Gemeinschaft der Gläubigen gemeint, deren sichtbare Gestalt die Kirche ist. Klare Zielsetzung und Verpflichtung ist vielmehr die Gewährung der fortwährenden Freiheit zur Entäußerung des christlichen Bekenntnisses, eben aber auch zur kategorischen Vermeidung jeglichen Zwanges hierzu. Dieser Anspruch und die damit verbundene Aufgabe ist nicht etwa von lediglich sozialphilosophisch begründeten, freiheitlich-weltlichen Rechtsordnungen an das kirchliche Recht herangetragen worden, sondern stellt sich als genuin christliche Forderung dar, die beschriebene Freiheit in allen kirchlichen Beziehungen zu gewährleisten.<sup>56</sup> Deshalb erscheint die durch Vertreter der Münchener Schule vorgenommene Fundierung des Kirchenrechts zumindest als fragwürdig im Hinblick auf ihre Garantiefunktion dieses Freiheitsbegriffes. Den sozialen Veranlagungen des Menschen soll bei der Ortsbestimmung der kirchlichen Wirklichkeit keine wesentliche Bedeutung zukommen. Die Kirche leite nämlich nicht von diesen ihren Ursprung ab, sondern unmittelbar aus dem Wirken Christi.<sup>57</sup> Zwar wird die Gewährung eines spezifisch christli-

---

<sup>54</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 IV, S. 46.

<sup>55</sup> *Krämer* Kirchenrecht I, S. 25.

<sup>56</sup> *Synek* Kirchenrecht, S. 215.

<sup>57</sup> *Sobański* Methoden, S. 367.

chen Freiheitsraumes, gleichsam als Nebenprodukt der Schaffung einer kirchlichen Rechtsordnung als wünschenswert betrachtet. Wegen der strukturellen Kongruenz von christlicher Liebe und kirchlichem Recht, stelle die Verwirklichung einer Freiheitsordnung aber eben keinen »Seiensgrund des Kirchenrechts«<sup>58</sup> dar. Dem auf diese Weise Ausdruck verliehenem *Communio*-Verständnis der Münchener Schule wohnt der Verzicht auf Anerkennung einer Differenzierung zwischen der Wirklichkeit personal verantwortetem Glaubens und rechtlich-institutioneller Verfasstheit der Kirche inne. Zwar komme dem Gläubigen die Aufgabe zu, verschiedene Werke und Dienste für den Aufbau der Kirche zu übernehmen. Einer Differenz zwischen kirchlicher Institution und einer der Verwirklichung eines lebendigen Glaubensvollzuges dienenden Freiheit des einzelnen Gläubigen wird indes kein Platz eingeräumt. Gegen dieses, zur Einschränkung der als fundamental notwendig anerkannten Freiheit führende, verkürzte Verständnis des *Communio*-Begriffes, wenden sich die Vertreter der Wiener Schule. Dem bloß kontingenten Freiheitsbegriff der Münchener Schule wird ein theologisch fundierter gegenübergestellt, welcher unmittelbar in der Lebenswirklichkeit der Kirche gründet und gleichsam zur Verwirklichung ihres Auftrages als vital erkannt wird.<sup>59</sup> Demgegenüber münde die festgestellte Verkennung dieses originär ekklesialen Freiheitsbegriffes insbesondere auch in der fehlenden Differenzierung von Recht und Gerechtigkeit.<sup>60</sup> Diese wiederum bringe den Verzicht auf grundlegenden sittlichen Konsens mit sich, dessen Fehlen sich unmittelbar negativ auf die Stabilität der Rechtsordnung auswirke<sup>61</sup> und letztlich im Wege eines »agapischen Kurzschlusses«<sup>62</sup> die Verwirklichung des Liebespostulats im kirchlichen Recht vereitelt.<sup>63</sup> Vermittels dieses Ursächlichkeitszusammenhanges, begründen die Vertreter der Wiener Schule schließlich ihre oben dargelegten Forderungen nach Anerkennung spezifischer Grundrech-

---

<sup>58</sup> *Sobaňski Grundlagen*, S. 31.

<sup>59</sup> *Maier Communio*, S. 73 f.

<sup>60</sup> *HdbKathKR Luf*, § 4 IV, S. 56.

<sup>61</sup> *Ebenda*.

<sup>62</sup> *Maier Communio*, S. 68.

<sup>63</sup> *Kuhn Kirchenordnung*, S. 50 m. w. N.

te, Installierung von Verfahrensgarantien und Schaffung effektiver Rechtsschutzeinrichtungen.<sup>64</sup>

#### 2.2.2.2. *Paternalistisches Amts- und Autoritätsverständnis*

Unmittelbar mit der Erwartung der herrschenden Lehre einer Unterordnung unter kirchenamtliche Entscheidungen, sehen die Vertreter der Wiener Schule die von ihnen kritisierte fehlende Pflicht zur hinreichenden Rechtfertigung selbiger verbunden. In den Mittelpunkt der Kritik gerät hierbei im Zusammenhang mit kirchenamtlichen Entscheidungen der Rückzug auf rein formale Kriterien und die Konzentration auf die Ausübung hierarchischer, zentralistischer Vollmachten. Durch dieserart erfolgte Herleitung von Ansprüchen und Entscheidungen wird die kanonistische Gültigkeit zum alleinigen Maßstab kirchenamtlichen Handelns erhoben. Dabei folge nach Ansicht der Wiener Schule dieses Legitimationsdefizit unmittelbar aus dem als theologisch überfrachtet identifiziertem Rechtsbegriff.<sup>65</sup> Der unmittelbare Rückgriff auf partikuläre ekklesiologische Strukturprinzipien und die verweigerte Anerkennung der (theologischen) Notwendigkeit grundlegender rechtsphilosophischer Rechtfertigung und tragfähiger juristischer Begründung kirchenamtlicher Entscheidungen führe danach zu einem »reduktionistischen Offenbarungspositivismus«,<sup>66</sup> welcher in gefährliche Nähe zum – eigentlich bekämpften – Rechtspositivismus gerate. Die obrigkeitlich verordnete Annahme der entsprechenden Entscheidung münde wiederum in der Verkürzung des *Communio*-Prinzips,<sup>67</sup> da dessen Ausdruck eben auch die Partizipation der Betroffenen sei.<sup>68</sup> Somit werde die (formale) Gültigkeit kirchenamtlicher Entscheidungen an die Stelle der Legitimität gesetzt und fördere damit eine obrigkeitsorientierte, ausschließlich hierarchische und letztlich totalitäre Ausrichtung des Kirchenrechts. Die Vertreter der Wiener Schule erkennen im Rahmen ihrer Kritik zwar die Tauglichkeit der Berufung auf die Gültigkeit einer Maßnah-

---

<sup>64</sup> HdbKathKR *Luf*, a. a. O.

<sup>65</sup> *Maier Communio*, S. 81.

<sup>66</sup> *Ebenda*.

<sup>67</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 III, S. 52.

<sup>68</sup> *Wagner Dogmatik*, S. 89.

me im Sinne der Schaffung von Rechtsfrieden- und Sicherheit an.<sup>69</sup> Jedoch vermag allein die auf hierarchischen Vollmachten beruhende Gültigkeit nicht die letztlich zur Legitimation beitragende tragfähige und nachvollziehbare Begründung zu ersetzen. In diesem Zusammenhang dürfte auch zu fragen sein, ob das dieser Argumentation zu Grunde liegende Menschenbild, der kirchlichen Realität faktisch gerecht wird. Die Bereitschaft zur Unterordnung unter (mangels Rechtsschutzeinrichtungen) nicht zu hinterfragende Entscheidungen kirchlicher Amtsträger, fordert neben der Anerkennung des »anthropologisch uneinholbaren Mehr an eschatologischer Gewissheit«<sup>70</sup> des (mit entsprechendem Weihesakrament ausgestatteten) Entscheidungsträgers, insbesondere auch den freiwilligen (im Idealfalle hieraus folgenden) Verzicht auf eine abweichende Meinung. Unbeschadet der Qualität, Richtigkeit und kanonischen Gültigkeit der jeweiligen Entscheidung, steht zu befürchten, dass einem dergestalt moralisch überhöhten Anspruch an die Erkenntniskraft und Einsichtsfähigkeit bloß die wenigsten Gläubigen gerecht werden.

### *2.2.2.3. Pathologisierung von Konflikten*

Wirksame Instrumente des Rechtsschutzes und hinreichend abgesicherte Verfahrensrechte dürfen als essentielle Bestandteile jener (profanen) Rechtsordnungen vorausgesetzt werden, die sich auf ein Fundament allgemeiner, unveräußerlicher Menschenrechte gründen. Die oben erläuterte, zu einem Schwerpunkt der an ihr geäußerten Kritik verdichtete Abstraktheit der theologischen Begründung kirchlichen Rechts nach den Vorstellungen der Münchener Schule und der vorgenommene unmittelbare Rekurs kirchlichen Rechts auf die Strukturelemente Wort und Sakrament, machen es faktisch jedoch schwierig, die Installierung eben dieser Institute auch in der kirchlichen Wirklichkeit zu fordern. Entsprechenden Tendenzen begegnen Vertreter dieser Schule durch den Rückgriff auf das *Communio*-Prinzip. Die Zugehörigkeit des Gläubigen zum mystischen Leib der Kirche mache es

---

<sup>69</sup> *Maier Communio*, S. 83.

<sup>70</sup> *Rouco-Varela Erwägungen*, S. 95.

schlechterdings nicht möglich, dass jener in ein Spannungsverhältnis zur »institutionell vermittelte[n] Kirchlichkeit«<sup>71</sup> geraten könne.<sup>72</sup>

Bei allfälligen Konflikten zwischen Mensch und Gemeinschaft handelt es sich demnach nicht um wesensgemäße Spannungen, sondern um einen pathologischen Zustand.<sup>73</sup> Dieser entstehe durch die »Ersetzung des gemeinschaftlichen Denkens in den Kategorien der Partizipation [...] durch ein individualistisches Kompetenzdenken.«<sup>74</sup> Dem Gläubigen wird auf Grund seiner Zugehörigkeit zur *Communio* gar abgesprochen, überhaupt als Individuum mit dieser in Konflikt geraten zu können, die Schaffung entsprechender Rechtsschutz- und Verfahrensgarantien sei also schlicht nicht notwendig.<sup>75</sup> Vielmehr habe der kirchliche Gesetzgeber nicht den pathologischen Zustand vor Augen zu haben, den es zu bereinigen gilt, sondern sich bei der Gestaltung der Rechtsinstitute allein an jenem vorkonfliktär-partizipativen Leitbild zu orientieren, welches als Normalzustand der *Communio Ecclesias* angesehen wird.<sup>76</sup>

Neben der Besorgnis, die Negierung dieser Konflikte, beziehungsweise deren »Pathologisierung«<sup>77</sup> ignoriere die innerkirchliche Wirklichkeit,<sup>78</sup> sehen die Vertreter der Wiener Schule auch die Gefahr einer Verkürzung und institutionalisierten Verfremdung des Begriffes der *Communio*.<sup>79</sup> Diese hat als kritisches Regulativ gerade auch dem Pluralismus und damit der Gewährung der spezifisch ekklesialen Freiheit zu dienen. Die aus dieser Aufgabe resultierende Notwendigkeit, konkrete Verfahren und subjektive Rechte zu gewährleisten, werde durch die angeordnete partizipative Harmonisierung bewusst vereitelt.<sup>80</sup> Durch dieserart übersteigerte Konzentration auf ein im

---

<sup>71</sup> *Maier Communio*, S. 78.

<sup>72</sup> *Aymans Grundrechte*, 400 ff.

<sup>73</sup> *Sobański Vorüberlegungen*, S. 187.

<sup>74</sup> *Sobański Vorüberlegungen*, S. 187.

<sup>75</sup> Vgl. *Corecco Theologie*, S. 387.

<sup>76</sup> Erstaunlicherweise beklagt *Sobański*, a. a. O. dass der Gesetzgeber der CIC-Novelle den ausgemachten »Sichtwandel« zwar erkannt, den sich daraus ergebenden Weg jedoch nicht konsequent gegangen zu sein.

<sup>77</sup> *Sobański Vorüberlegungen*, S. 187 f.

<sup>78</sup> So auch *HdbKathKR Luf*, § 4 III, S. 52.

<sup>79</sup> *Maier Communio*, S. 79.

<sup>80</sup> Vgl. *HdbKathKR Luf*, § 4 III, S. 53.

Sinne der hierarchischen Ordnung argumentativ modifiziertes Prinzip der *Communio* zur Abwehr von Forderungen nach Grundrechten und Rechtsschutzeinrichtungen,<sup>81</sup> werde in gefährlicher Weise die für Aufbau und Bestand der Kirche notwendige Prinzipienvielfalt in Frage gestellt.<sup>82</sup> Die aus dem Außerachtlassen der menschlichen Natur folgende Konstruktion einer konfliktfreien sakramentalen Gemeinschaft, stellt auch eine spirituelle Überzeichnung von Gläubigem und *Communio* dar und bedeutet in letzter Konsequenz eben auch die Stigmatisierung von Konflikten und den hieran Beteiligten.<sup>83</sup> Neben den bereits dargestellten Kritikpunkten, steht zu befürchten, dass der fehlende Umgang mit innerkirchlichen Konfliktsituationen die kirchliche Gemeinschaft darüber hinaus auch an notwendiger Weiterentwicklung und Anpassung an außerkirchliche Gegebenheiten hindere. Dabei offenbaren nicht nur jüngere Entwicklungen, sondern auch der kritische Blick in die an Konflikten nicht armen Kirchengeschichte, dass die Schwerfälligkeit bei der Entwicklung eines effektiven Instrumentariums zur (inneren) Konfliktbeilegung, schismatischen Tendenzen eher Vorschub leisten dürfte. Dabei liegt auf der Hand, dass die gehorsame Befolgung von und Unterordnung unter kirchenamtliche Entscheidungen,<sup>84</sup> kaum geeignet sein dürfte, divergierender Meinungen innerhalb der Kirche wehrhaft zu begegnen. Vielmehr birgt die vorgenommene Einebnung von Konflikten und die resultierende Verkümmern jeglicher Instrumente der Konfliktlösung und der Verzicht auf einen geordneten Diskurs, die Gefahr der Herausbildung separatistischer und schismatischer Bestrebungen, angesichts derer sich das gegen den Meinungspluralismus ins Feld geführte Schreckgespenst des Relativismus vergleichsweise harmlos ausnimmt.

### **2.3. Folgerungen für das Konfliktverständnis**

Aus den Vorgaben der herrschenden Meinung und den genannten Kritikpunkten der Wiener Schule an ihnen, lässt sich ein spezifisches

---

<sup>81</sup> HdbKathKR *Luf*, ebenda.

<sup>82</sup> *Maier* a. a. O.

<sup>83</sup> Vgl. HdbKathKR *Luf*, a. a. O.

<sup>84</sup> Vgl. *Corecco* Theologie, S. 98.

Muster rechtstheologischer Folgerungen für ein Konfliktverständnis ablesen, welches im Folgenden dargestellt werden soll.

### 2.3.1. Notwendigkeit von Konfliktlösungsmechanismen

Dabei ist in Anbetracht der ausgemachten Vorgaben der *Communio-Ekklesiologie* hinsichtlich des Konfliktbegriffes zunächst danach zu fragen, warum bei integrativ-partizipativen Charakter der *Communio Ecclesias* überhaupt Instrumente zur Lösung oder zumindest Beseitigung von Konflikten vorhanden sein müssen. Zeigt sich der Konflikt als mit dem Wesen der *Communio Ecclesias* grundsätzlich unvereinbar, läge der Schluss nahe, auf jedwede Form der normativ-institutionalisierten Konfliktlösung zu verzichten und allein auf die Überzeugungs- und Verpflichtungskraft der in der *Communio* manifestierten göttlichen Wirklichkeit<sup>85</sup> zu vertrauen. Diese Haltung brächte allerdings in geringfügiger Abwandlung von Humes Dichotomie die Gefahr des Fehlschlusses mit sich, vom Sein (Charakter der *Communio*) auf ein Sollen (keine Notwendigkeit von Konfliktlösungsinstrumenten) zu schließen, beziehungsweise »weil es Konflikte idealerweise nicht geben sollte [...] so [zu] tun, als gäben es sie faktisch auch nicht.«<sup>86</sup> Vielmehr, und die Ansicht wird durchaus auch von den Befürwortern einer theologischen Gewichtung des kanonischen Rechts vertreten,<sup>87</sup> muss das kirchliche Recht auch Instrumente vorhalten, um mit einem mutmaßlichen Fehlgehen der *Communio* umzugehen. Mit der zentralen Anordnung des in c. 1752 CIC normierten *salus-animarum-Grundsatzes*<sup>88</sup> findet sich gleichsam eine Richtschnur für die Hinordnung des gesamten hoheitlich-kirchlichen Handelns auf das Heil der Seelen und damit eine Verpflichtung des Kirchenrechts zur Verwirklichung von Einzelfallgerechtigkeit.<sup>89</sup> Konfliktlösung ist damit weder Selbstzweck noch ausschließlich auf die Beseitigung eines pathologischen Zustandes gerichtet, sondern dient zuvörderst dem

---

<sup>85</sup> Vgl. *Sobański* Methodologische Lage, S. 373.

<sup>86</sup> *Wohlmuth* Berufungskonflikte, S. 244; vgl. auch *HdbKathKR Luf*, § 4 III, S. 53.

<sup>87</sup> Statt aller: *Sobański* Vorüberlegungen, S. 188.

<sup>88</sup> Obschon die Vorschrift des c. 1752 CIC formal lediglich eine Anordnung für Versetzungsangelegenheiten klerikalen Personals darstellt, ist unumstritten, dass es sich bei dem normierten Grundsatz um eine allgemeine Verpflichtung handelt. Vgl. auch *Pree* Barmherzigkeit, 4, S. 21 f.

<sup>89</sup> Vgl. *Raith* *Salus Animarum*, S. 345; ebenso *Schüller* Barmherzigkeit, S. 314 ff.

Heil der Seele(n) der Konfliktgegner – aber auch aller Mitglieder der *Communio Ecclesias*.

### **2.3.2. Parallelwertungen aus dem kanonischen Strafrecht**

Die Annahme einer entsprechenden Zielsetzung der kanonischen Rechtsinstitute im Hinblick auf ihre Konfliktlösungsfunktion wird auch gestützt durch Befundungen aus dem kanonischen Strafrecht. Die oben aufgeworfene Frage nach der Notwendigkeit von Konfliktlösung in der konfliktlosen *Communio* entspricht jener nach der Notwendigkeit der Abbildung von Straffunktionen in einer in erster Linie auf die Verwirklichung von Nächstenliebe hingeorordneten Gemeinschaft. Dabei erscheint es für den hier untersuchten Gegenstand hilfreich aber ausreichend, sehr kurz darzustellen, welche spezifische Funktion kanonischen Strafvorschriften in Anbetracht der oben dargestellten Erwägungen zum Charakter der kirchlichen *communio* überhaupt zukommen soll.

Buch VI des CIC behandelt das Strafrecht der katholischen Kirche, dessen Inhalt für den hier untersuchten Gegenstand zunächst lediglich insofern von Interesse ist, als dass sich von dort auf dessen Funktion, beziehungsweise Zielsetzung schließen lässt. Dabei mutet bereits der Gedanke, dass eine Kirche der Liebe<sup>90</sup> Strafvorschriften benötige, erklärungsbedürftig an und war analog zu den kirchenrechtlichen und rechtstheologischen Entwicklungen im Zusammenhang mit dem 2. Vatikanum Gegenstand des Diskurses.<sup>91</sup> Der diesbezüglich geführte Streit verlief dabei entlang der Linien der Diskussion zum Charakter des Kirchenrechts und fand an gleicher Stelle letztlich seine Erledigung. So mag zwar die konkrete Herleitung des kanonischen Strafanspruches noch immer ungeklärt sein,<sup>92</sup> als seine Funktion wird inzwischen allgemein die Wiederherstellung der durch die Tat

---

<sup>90</sup> Vgl. Müller Strafrecht, S. 183.

<sup>91</sup> Vgl. HdbKathKR Rees, § 105, II 1, S. 1574 m. w. N.

<sup>92</sup> Statt aller: HdbKathKR Rees, § 105, II, 1, S. 1573–1575.

gestörten *Communio* unter Beachtung des *salus-animarum*-Grundsatzes betrachtet.<sup>93</sup>

Hingeordnet auf das Heil der Seelen verfolgt das kanonische Strafrecht in erster Linie die Aufgabe, dem (im Sinne der kanonischen Vorschriften) Täter, die Auswirkungen der Tat im Hinblick auf sein eigenes Seelenheil vorzuhalten.<sup>94</sup> Die Strafe drückt dabei die Sorge um die Auswirkungen der Täterentscheidung auf die *Communio* aus.<sup>95</sup>

Damit weist die Zweckbestimmung kirchlichen Strafrechts letztlich in die gleiche Richtung, wie der aus der herrschenden Lehre folgende, oben ermittelte rechtstheologisch fundierte Konfliktbegriff. Kanonisches Strafrecht und Konfliktlösungsinstrumente haben damit, bezogen auf die *Communio Ecclesias*, eine weitgehend kongruente Funktion.

### 2.3.3. Spezifika der Verfahrensgestaltung

#### 2.3.3.1. Konfliktaversion

Bevor auf die einzelnen Aspekte, die sich aus dem oben dargestellten Konfliktverständnis im Hinblick auf die Verfahrensgestaltung ergeben, soll kurz erörtert werden, ob sich aus der *communio*-ekklesiologischen Verständnis eine grundsätzliche Prägung<sup>96</sup> der *Communio* hinsichtlich ihres Umganges mit Konflikten und daraus eine gewisse Tendenz hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten von Konfliktlösungsinstrumenten ergibt. Dabei äußert der CIC an verschiedenen Stellen eine recht deutliche Erwartung an die Beteiligten einer Auseinandersetzung, aus der sich ableiten lässt, dass die Konfliktlösung selbst, möglichst konfliktarm verlaufen und in einer einvernehmlichen, autonomen und der Einsicht in die Notwendigkeit der (Wieder-)Herstellung der Integrität der *Communio* folgender Weise von

---

<sup>93</sup> Vgl. Müller Strafrecht, S. 198; HdbKathKR Rees, § 105, II 2, S. 1576; Schaaf Strafanspruch, C III 4, S. 221; im Ergebnis wohl auch, wenngleich mit deutlich abweichender Begründung MK Lüdicke; c. 1312, Rz. 16, der den Anwendungsbereich kirchlicher Strafen in erster Linie in der Ausgrenzung der Gläubigen und die dadurch zu erreichende Wiederherstellung der *Communio* sieht.

<sup>94</sup> HdbKathKR Rees, § 105, II 1, S. 1575.

<sup>95</sup> Ders., § 105, II 2, S. 1576.

<sup>96</sup> So auch Vorholt Paulus als Mediator, S. 30.

Statten gehen soll.<sup>97</sup> So ist beispielsweise der kirchliche Richter gehalten, in jeder Phase eines streitigen Verfahrens darauf hinzuwirken, dass die »Streitparteien [...] ihre Kontroverse der [kanonischen] Billigkeit«<sup>98</sup> »entsprechend beilegen können«.<sup>99</sup> C. 1446 § 1 CIC verpflichtet die Christgläubigen zudem darauf, Streitigkeiten nach Möglichkeit zu vermeiden oder baldmöglichst wieder beizulegen. Im Zusammenhang mit der von Seiten der herrschenden Lehre vertretenen Ansicht, wonach der Konflikt in der *Communio* als »uneigentlich«<sup>100</sup> zu betrachten sei, lässt sich aus alledem ein grundsätzlich konfliktaveres Verständnis der *Communio Ecclesias* annehmen, welches folglich auch richtungweisend für die Gestaltung von Mechanismen zum Umgang beziehungsweise der Lösung von Konflikten sein dürfte.

### 2.3.3.2. Spezifische Zielsetzung der Konfliktlösung

Ergibt sich aus der herrschenden rechtstheologischen Ansicht ein Verständnis der (Rechts)Beziehungen innerhalb der *Communio* auch und gerade unter dem Gesichtspunkt eines nichtkonfliktären, partizipativen Leitdenkens, muss die Schaffung von Konfliktlösungsinstrumenten *de lege ferenda* in erster Linie als Vorkehrung für ein Fehlgehen der kirchlichen Ordnung – einen pathologischen Zustand innerhalb der *Communio* – geschehen. Der Ansatz jeglicher Regelungsmaterie müsste also nicht darauf gerichtet sein, den Konflikt zu entscheiden und neben der Schaffung von Rechtsfrieden zumindest auch eine prospektive Folge für die Gemeinschaft (oder Gesellschaft) zu erlangen. Vielmehr kann ausschließliches Ziel der Verfahrens- oder

---

<sup>97</sup> Vgl. *Pulte* Konfliktlösung, S. 320.

<sup>98</sup> Die kanonische Billigkeit (*aequitas canonica*) ist als besonderes Werkzeug zur Verwirklichung des *Salus Animarum*-Grundsatzes wichtiges Rechtsinstrument zur Korrektur von unbilligen Härten in der Rechtsanwendung. In Anlehnung an das römisch-rechtlich *aequitas*-Prinzip wird dem Rechtsanwender die Pflicht auferlegt, die Folgen seiner Rechtsanwendung stets in Rückkoppelung des jeweiligen Einzelfalles zu betrachten und gegebenenfalls auszusetzen. Rahmen für die Beurteilung der Billigkeit ist in Fortführung der Lehren der Kirchenväter (Vgl. *Ambrosius* *De officiis ministrorum* 3, 5, 1, *Augustinus* *De sermone domini in monte*, Ic. 9.) nicht die übrige Rechtsordnung oder höherrangiges Recht. Das kirchliche Recht hat vielmehr Anteil an und Verpflichtung zur geistigen Dienstaufgabe der Kirche zum Heil der Seelen (Vgl. *Schüller* *Barmherzigkeit*; S. 291). Als Gnadenwirklichkeit Gottes ist die Kirche »selbst verpflichtet der Barmherzigkeit als göttliche Tugend zur Verwirklichung auch in rechtlichen Dingen zu verhelfen« (*JP II Dives in misericordia*, Nr. 14, 1221.)

<sup>99</sup> *HdbKathKR Weiß*, § 108 I, S. 1648.

<sup>100</sup> *HdbKathKR Luf*, § 4 III, S. 52.

Normgestaltung nur die Beseitigung des als krankhaft empfundenen Zustandes sein. Die Konfliktlösung kann dabei keinerlei Erkenntnisse für zukünftige Entwicklung der *Communio Ecclesias* bereithalten; diese stellt ja bereits eine Verwirklichung des jenseitigen Heilsversprechen im Diesseits dar. Die unter dem Eindruck dieser Prärogative gestalteten Konfliktlösungsinstrumente haben also neben etwaigen Befriedungseffekten, zuvörderst sicherzustellen, dass die solcherart als individualistisches Fehlgehen qualifizierte Störung der (natürlichen) Ordnung der *Communio* beseitigt wird. Für die Konfliktbeteiligten kann dabei nicht die Lösung der konfliktären Lage selbst, sondern vielmehr ihre Versöhnung zunächst mit der *Communio* und als unmittelbare Folge miteinander im Fokus der Regelung stehen. Die der Konfliktlösung dienenden Regelungsinstrumente haben also primär sicherzustellen, dass die Konfliktbeteiligten sich der pathologischen Natur ihres Konfliktes bewusst werden und durch die Beilegung des Konfliktes (oder die konfliktbeendende hierarchische Entscheidung) das konfliktaverse Wesen der *Communio Ecclesias* (wieder-)erkennen; die Verwirklichung von Einzelfallgerechtigkeit fällt dabei als quasi theologisch notwendiger Beifang an.

Zum Erreichen dieses Zwecks erscheint es aber zum einen notwendig, dass die Konfliktlösung selber unter keinem in Betracht kommenden Gesichtspunkt Schaden oder bloß Modifikation an der *Communio* selbst verursachen kann. Die *Communio Ecclesias* muss die Auseinandersetzung unverändert und, wegen ihres göttlichen Charakters, auch erkennbar unveränderbar überstehen. Zum anderen ergibt sich aus dieser Vorgabe auch die Konsequenz, dass die konfliktbeendende Entscheidung ohne jeden Zweifel ist und ohne jeden Zweifel zu akzeptieren ist. Andernfalls, so zumindest bei Entscheidungen des hierarchischen Oberhirten, wird – bedingt durch eine faktische Angreifbarkeit der Entscheidung oder eine Relativität im Hinblick auf die Entscheidungsgrundlage – unweigerlich die *Communio* selbst, zumindest ihre Gestalt – nach hier rezipierten rechtstheologischen Verständnis der Münchener Schule – in Mitleidenschaft gezogen. Konsequenterweiterung führt diese Wertung zur Erkenntnis, dass ein solches Verständnis der *Communio* in rechtstheologischer Hinsicht, die schwache Ausgestaltung von Rechtsschutzinstituten bereits deshalb bedingt, weil jede Anleihe an rechtsphilosophisch-moralisch fundierten Denkkerrungenschaften und die Rückbindung an eine an-

throposophische Begründungsebene<sup>101</sup> eben auch die Gefahr einer Infragestellung letzter Gewissheiten bedingt. Daraus folgt, überspitzt gesagt, dass die schwache Ausgestaltung »rechtlich-institutioneller Partizipations- und Schutzgarantien«<sup>102</sup> die aus dem rechtstheologischen Verständnis der Münchener Schule folgen, gleichsam eine Rückversicherung der *Communio* gegen die eigene Relativierung darstellen sollen.

### *2.3.3.3. Reflexion zu den Konfliktbeteiligten*

Nach den oben gemachten Feststellungen ergibt sich aus dem Proprium der Münchener Schule im Hinblick auf den Konflikt aber auch ein spezifisches Verständnis der Konfliktbeteiligten. Der zu lösende Konflikt findet nicht statt »zwischen« zwei oder mehr Konfliktbeteiligten oder der RechtsadressatIn und der *Communio*. Durch die Rückführung des Konfliktes auf eine Verkennung des partizipativen Charakters der *Communio Ecclesias* durch die AdressatInnen theologischer und rechtlicher Weisungen, verlagert sich die Konfliktlinie weg von einer interpersonellen hin zu einer intrapersonellen. Durch die Zielsetzung der Beseitigung des pathologischen Zustandes, der in der individualistischen Verkennung des partizipativen Charakters der *Communio Ecclesias* gründet, verschiebt sich nicht nur der Fokus der Konfliktlösung auf die Heilung der Erkrankung, sie bezieht sich auch primär auf die RechtsadressatInnen als verantwortliche Quelle des der *Communio* wesensfremden Konflikts. Der mit hierarchischer Weihejurisdiktion (im Sinne einer *potestas ordinaria propria*<sup>103</sup>) oder zumindest administrativer Jurisdiktionsbefugnis (im Sinne einer *potestas ordinaria vicaria*<sup>104</sup>) ausgestattete – nur im rechtlichen Sinne – Streitgegner begegnet der oder den RechtsadressatInnen nicht als kontradiktorisches Gegenüber, sondern als Vertreter der konfliktlosen *Communio*. Seine Aufgabe ist nicht die Streitentscheidung oder Konfliktlösung, sie erschöpft sich vielmehr in der Rückführung des

---

<sup>101</sup> Wie beispielsweise von *Luf* (HdbKathKR *Luf*, § 4, III, S. 53) gefordert.

<sup>102</sup> HdbKathKR *Luf*, ebenda.

<sup>103</sup> Gemäß c. 131 § 1 I. HS CIC also (u. a.) die mit dem Amt des Diözesanbischofs versehenen Träger ordentlicher, eigenberechtigter Leitungsgewalt.

<sup>104</sup> Gemäß c. 131 § 2 CIC also die mit einem Hilfsamt (u. a. Generalvikar, Gerichtsvikar, Vizeoffizial) dem Ortsbischof zugeordneten Träger ordentlicher, stellvertretender Leitungsgewalt.

konfliktbehafteten Rechtsadressaten in die konfliktfreie *Communio Ecclesias* und deren Versöhnung mit dem Streitbeteiligten.

#### 2.3.3.4. *Anwendung auf Sachverhalte mit Kollektivbezug*

Ob sich diese Erwägungen auch für die Beurteilung kollektiver Sachverhalte, beispielsweise der in Teil 2 in den Blick genommene Arbeitsrechtssetzung, nutzbar machen lassen erscheint zunächst fraglich. Innerhalb dieser Form der kollektiven Auseinandersetzung stehen sich eben weder Konfliktbeteiligte in dem zuvor ausgemachten Sinne gegenüber, noch stehen die »streitenden« Seiten der Kommission in einem antagonistischen Verhältnis zur kirchenamtlichen Obrigkeit. Vielmehr bilden beide Seiten Akteure in einem kirchenrechtlich begründeten System der Ergebnisfindung, innerhalb dem der problembehaftete Konflikt ja gerade ausgeschlossen, beziehungsweise dessen Lösung mit Hilfe des Verfahrens und in eben diesem kirchengemäßen System erfolgen soll. Das innerhalb dieses Rechtsinstituts zu erzielende Ergebnis, hier die Setzung kollektiver Arbeitsrechtsregelungen, soll dabei gerade der Streitführung ohne Gefährdung der Arbeit und Funktionsfähigkeit der Dienstgemeinschaft dienen. Die Vorschriften der AK-O stellen gemeinsam mit der GO und dem darin normierten Verbot von und Verzicht auf arbeitskampfförmige Konfliktlösungsmechanismen sicher, dass die zugewiesene Aufgabe ohne den, mit der Dienstgemeinschaft als unvereinbar empfundenen, suspendierenden Konflikt erfolgen kann. Damit ist die Arbeitsrechtliche Kommission und ihre Arbeitsweise aber vermutlich nicht Adressatin einer konfliktaversen Verfahrensgestaltung, sondern gerade Ausdruck derselben. Um also zu ermitteln, ob die oben angestellten Überlegungen zur Besonderheit der Konfliktbeteiligten auf das hier untersuchte Rechtsinstitut überhaupt zutreffen, muss der Fokus weiter gezogen werden. Damit sind aber nicht die Arbeitsrechtliche Kommission und ihre beiden Seiten Beteiligte des Konflikts, sondern – abstrakt – Dienstnehmer und Dienstgeber, die – zumindest im Falle einer andersartigen Verfahrensgestaltung – von der Gefahr einer Abkehr von »gemeinschaftsbezogener Partizipation«<sup>105</sup> hin zu einem »individualistisch-konflikt-

---

<sup>105</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 III, S. 52.

schem Kompetenzdenken<sup>106</sup> bedroht sind. Die konkrete Verfahrensgestaltung dient in diesem Sinne – wie festgestellt – also unmittelbar dem Schutz der Dienstgemeinschaft vor Suspendierung. Mittelbar erfüllt sie jedoch auch den Zweck, deren Mitglieder vor einer durch die Verfolgung konkurrierender Gruppen- und Einzelinteressen ausgehenden Gefährdung (der mutmaßlich in der Dienstgemeinschaft zum Ausdruck kommenden)<sup>107</sup> *Communio* zu bewahren. Die zuvor ermittelten Indizien zum Verständnis der Konfliktbeteiligten lassen sich, eine entsprechende Abstraktion vorausgesetzt, also auch bei Sachverhalten mit Kollektivbezug und somit auch im System der Arbeitsrechtssetzung des Dritten Wegs der Caritas identifizieren.

#### *2.3.3.5. Weihehierarchische Letztentscheidung und eingeschränkter Rechtsschutz*

Gerade der oben ermittelte Leitgedanke der Konfliktaversion der *Communio Ecclesias* und der daraus resultierende (zwingende) Verzicht auf hinreichende Verfahrensgarantien bedingt zudem die Notwendigkeit (zumindest der Erwartung) einer absoluten Akzeptanz kirchenamtlicher, auf hierarchischen Vollmachten beruhender Entscheidungen. An die Stelle der Legitimität und der materiell-juristisch, moralphilosophisch und verfahrensrechtlich richtigen, sowie nachvollzieh- und überprüfbareren Entscheidung, tritt eine solche, deren Rechtfertigung, Richtigkeitsgarantie und Vollzugsanordnung allein in der weihehierarchisch fundierten, eschatologischen Überlegenheit des Amtsträgers zu sehen ist. Konsequenterweise resultiert die Weiterführung dieses Gedankens auch in einem Verzicht, zumindest jedoch einer Marginalisierung von Verfahrensgarantien und Rechtsschutzinstituten. Eine Überprüfung kommt, zumindest dann, wenn die Entscheidung vom Bischof selbst getroffen wurde oder in Ausübung einer Vertretung des Bischofs erfolgte,<sup>108</sup> lediglich im Hinblick auf die Gültigkeit, nicht jedoch hinsichtlich der Legitimität oder

---

<sup>106</sup> Ebenda.

<sup>107</sup> Dazu sogleich unter 3.4.1.

<sup>108</sup> Im Sinne einer *potestas ordinaria vicaria* nach c. 131 § 2 CIC, vgl. auch HdbKathKR *Pree*, § 13 III 2b, S. 213.

Rechtmäßigkeit in Betracht. Letztere ergibt sich bereits aus der Stellung des Diözesanbischofs.<sup>109</sup>

#### 2.4. Zwischenergebnis

Aus dem herrschenden rechtstheologischen Verständnis zur Grundlegung von Kirchenrecht ergibt sich ein spezifisches Konfliktverständnis. Ausgehend von der theologischen Figur der *Communio* stellen sich Konflikte innerhalb der Kirche als ihr prinzipiell wesensfremd dar. Sie sind dabei Ausdruck einer falschen, weil inkongruenten Übertragung subjektiver Rechte auf die Glieder der *Communio*, mit welcher sich der Einzelne in Widerspruch zum partizipativen Leitgedanken der *Communio* und damit zu ihr selber setzt. Die auf diese Weise ermittelte Konfliktgrenze verläuft gleichwohl weder zwischen den Gläubigen, noch zwischen ihnen und der *Communio*, die kraft ihrer göttlichen Grundlegung konfliktavers ist und sein muss. Vielmehr verkennt der Gläubige durch das als die Geltendmachung subjektiver Rechtspositionen verstandene »individualistisch-konfliktische«<sup>110</sup> Kompetenzdenken den Charakter der *Communio*. Konfliktlösung hat also im Hinblick auf den einzelnen Gläubigen lediglich die Funktion, zu einer Hinwendung seines Verständnisses von der *Communio* als partizipative Gemeinschaft zu gelangen. Dieser Befund lässt sich auch auf die Einordnung von Auseinandersetzungen zwischen Gruppen innerhalb der *Communio* übertragen. Aufgrund ihrer konfliktaversen Natur, besteht in der *Communio Ecclesias* keine Notwendigkeit zum Ausgleich konkurrierender Gruppeninteressen. Daher ist Aufgabe von Konfliktlösung im Hinblick auf kollektive Auseinandersetzungen innerhalb der *Communio* – anders als in staatlichen Gesellschaften – auch nicht der Ausgleich antagonistischer Gruppeninteressen. Vielmehr soll im Rahmen einer »sozialen Partizipation«<sup>111</sup> nach Wegen der »Interferenz, Verbundenheit, gegenseitiger Einwirkung und Bereicherung«<sup>112</sup> gesucht werden.

---

<sup>109</sup> Vgl. ders. § 13 II 3, S. 211.

<sup>110</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 III, S. 52.

<sup>111</sup> *Sobański* Grundlagenproblematik, S. 76.

<sup>112</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 III, S. 51.

### **3. Gestaltung der Konfliktlösung am Beispiel der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (DCV) und der kollektiven Rechtssetzung auf dem Dritten Weg**

Im Folgenden soll untersucht werden, ob und in wie fern sich das oben ermittelte Konfliktverständnis und seine antizipierten Folgen für die konkrete Gestaltung von Rechtsinstituten tatsächlich auch in der Rechtspraxis wiederfinden. Um dabei auch dem spezifischen Vorwurf der Wiener Schule nachzuspüren – das kritisierte rechtstheologische Verständnis, führe auch deshalb zu einer Pathologisierung von Konflikten, weil die Münchener Schule säkulare, rechtsphilosophische Denkerrungenschaften als dem Kirchenrecht wesensfremd ablehne – wurde bewusst ein Rechtsinstitut ausgewählt, welches zum einen eine (von der Kirche für die Gestaltung der eigenen Rechtsbeziehungen abgelehnte) Entsprechung im profanen Recht hat, im kirchlichen Bereich aber grundsätzlich anderen Regelungsmechanismen unterliegt. Zum anderen sind die diesem Rechtsinstitut zu Grunde liegenden Lebenssachverhalte zumindest im profanen Bereich regelmäßig durch ein deutlich antagonistisches Verhältnis der Konfliktbeteiligten und eine erhebliche Konfliktintensität geprägt.

#### **3.1. Einführung**

Die kollektive Rechtssetzung innerhalb der katholischen Kirche<sup>113</sup> entzieht sich den staatlichen Regelungsinstrumenten von Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht in erster Linie durch die Schaffung eines alternativen Mechanismus. In paritätisch besetzten<sup>114</sup> sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen werden mit den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) kollektive Regelungen gesetzt, die sich zwar hinsichtlich

---

<sup>113</sup> Die kollektive Rechtssetzung in den evangelischen Kirchen (EKD und Gliedkirchen, EMK u. a.) und ihren Einrichtungen erfolgt grundsätzlich in ähnlicher Weise. Allerdings nehmen verschiedene Gliedkirchen und gliedkirchliche diakonische Werke für sich den Abschluss sogenannter kirchengemäß modifizierter Tarifverträge unter (schuldrechtlichem) Ausschluss des gewerkschaftlichen Streikrechts in Anspruch.

<sup>114</sup> Zur Zusammensetzung vgl. *Henke/Twardy* Einbindung, S. 246.

ihres rechtlichen Gehalts<sup>115</sup>, ihres Zustandekommens<sup>116</sup> und letztlich auch in ihrer Regelungsdichte<sup>117</sup> von nach staatlichem Kollektivarbeitsrecht zustande gekommenen Tarifverträgen unterscheiden, für den kirchlichen Bereich aber – zwischenzeitlich auch bundesgerichtlich sanktioniert<sup>118</sup> – an die Stelle des profanrechtlichen kollektiven Regelungssystems treten. Dieser sogenannte Dritte Weg stellt damit für den Bereich der verfassten katholischen Kirche und der verbandlichen Caritas das maßgebliche kollektivrechtliche Instrument zur Regelung der Arbeitsbedingungen des nichtklerikalen Personals dar. Das zentrale Instrument zur Konfliktlösung, beziehungsweise Ergebnisfindung, sofern eine Verhandlungslösung nicht ohne weiteres zustande kommt, ist dabei das zweistufige Vermittlungsverfahren, welches an die Stelle<sup>119</sup> säkularer kollektivarbeitsrechtlicher Konfliktlösungsmechanismen wie Streik und Aussperrung tritt.<sup>120</sup>

### 3.2. Grundsätzliches zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung in kirchlichen Einrichtungen

Die Kirchen leiten ihre Befugnis zur vom profanen Rechtskreis abweichenden Regelung ihres Arbeitsrechts unmittelbar aus Arti-

---

<sup>115</sup> AVR genießen zwar eine Angemessenheitsvermutung die sie im Wesentlichen von der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB ausnimmt; anders als die normativen Regelungen in Tarifverträgen bleiben sie aber hinsichtlich ihres rechtlichen Charakters lediglich allgemeine Geschäftsbedingungen, die nur dann Wirkung auf das einzelne Arbeitsverhältnis entfalten können, sofern sie wirksam einbezogen wurden.

<sup>116</sup> Obschon die maßgeblichen Regelungswerke (AK-Ordnung, EntsendeO, ArbeitsrechtsregelungsgrundsätzeG) inzwischen die Beteiligung von Gewerkschaften und ihrer Vertreter vorsehen, ist die tatsächliche Mitwirkung von Arbeitnehmerkoalitionen keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Zulässigkeit dieser Art der Rechtsfindung und den Ausschluss von Kampfmaßnahmen.

<sup>117</sup> So enthalten die AVR in aller Regel keine Bestimmungen, die dem schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrages entsprechen, der das Verhältnis der Tarifvertragsparteien zueinander betrifft; die diesbezüglichen Regelungen finden sich vielmehr in den Ordnungen und kirchengesetzlichen Regelungen, auf deren Zustandekommen weder die Gewerkschaften, noch vielfach die tatsächlichen Regelungsanwender einen maßgeblichen Einfluss haben.

<sup>118</sup> BAG vom 20. November 2012, 1 AZR 179/11, NZA 2013, 33. (Zwar erging die Entscheidung des BAG zur Rechtssetzung im Bereich der evangelischen Diakonie, die maßgeblichen Erwägungen sind aber vollständig auf die Situation im Bereich des DCV übertragbar.

<sup>119</sup> Vgl. BAG ebenda.

<sup>120</sup> Vgl. *Richardi* Arbeitsrecht, S. 169 Rz. 27; *Arleth* Recht auf Streik, S. 35; *Kühling* Arbeitskampf, S. 243.

kel 137 Abs. 3 WRV ab,<sup>121</sup> der nach den Feststellungen von Artikel 140 GG als materielles Verfassungsrecht weiter gilt. Die Auffassung, bei der rechtlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen auch ihres nicht-klerikalen Personals, handele es sich um einen Gegenstand der sogenannten eigenen Angelegenheiten im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV ist zwar nicht unumstritten,<sup>122</sup> aber heute wohl ganz herrschende Meinung.<sup>123</sup>

Kirchlicher Bereich in diesem Sinne ist dabei weit zu denken und beschränkt sich nicht auf die verfasste Kirche, sondern schließt sämtliche Einrichtungen, die nach dem theologischen Verständnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft kirchlich sind, ein<sup>124</sup> und betrifft mit dem »Heildienst an der Welt«<sup>125</sup> eben auch die verbandliche Caritas in Deutschland nebst ihrer Einrichtungen.<sup>126</sup> Nach der ganz herrschenden Meinung beschränkt sich die Autonomie der Kirche zur diesbezüglichen, vom staatlichen Recht abweichenden Gestaltung auch nicht auf einen numerus clausus etwaiger Organisations- oder Rechtsformen, sondern schließt grundsätzlich privatrechtlich konstituierte Einrichtungen mit ein.<sup>127</sup> Ein etwaiger Status als Körperschaft öffentlichen Rechts, wie ihn die Bistümer der katholischen Kirche in Deutschland und die Gliedkirchen (nebst EKD) der evangelischen Kir-

---

<sup>121</sup> HdbKathKR Hense, § 120, S. 1853; Richardi Arbeitsrecht, S. 5, Rz. 13.

<sup>122</sup> Müller-Heidelberg Kollektives Arbeitsrecht, S. 43; vgl. wohl auch Schlink Angelegenheiten, S. 209–218.

<sup>123</sup> BVerfG vom 4. Juni 1985, 2 BvR 1703 (u. a.)/83, BVerfGE 70, 138 (164 f.), HdbKathKR Hense, a. a. O. S. 1854, Richardi a. a. O. S. 18, Rz. 25 f. jeweils m. w. N;

<sup>124</sup> Vgl. Richardi Arbeitsrecht, S. 36, Rz. 3; Ders., Kirchlicher Dienst, S. 302; so auch Sydow Verfassung, S. 11.

<sup>125</sup> BVerfG vom 21. September 1976, 2 BvR 350/75, BVerfGE 42, 312 (334).

<sup>126</sup> BVerfG vom 11. Oktober 1977, 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (85 f.); BVerfG vom 25. März 1980, 2 BvR 208/76, BVerfGE 53, 366 (391).

<sup>127</sup> Richardi Arbeitsrecht, S. 37, Rz. 8; a. A. wohl Wieland Angelegenheiten, S. 343.

che innehaben, ist dabei ausdrücklich keine Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieses Privilegs.<sup>128</sup>

### 3.3. Ablauf und Durchführung

Zum besseren Verständnis der Besonderheiten der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung und seiner Spezifika im Hinblick auf die Fragestellung, soll im Folgenden das Rechtssetzungsverfahren kurz dargestellt und seine Besonderheiten geschildert werden.<sup>129</sup>

#### 3.3.1. Verhandlungsverfahren

Die grundsätzliche Verständigung zwischen den Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenvertretern in der Arbeitsrechtlichen Kommission<sup>130</sup> findet im Rahmen von gemeinsamen Sitzungen<sup>131</sup> statt, deren Tages-

---

<sup>128</sup> Die (auch rechtliche) Einordnung der autonomen Arbeitsrechtssetzung als Privileg ist dabei keineswegs unumstritten. Während die Übertragung administrativer Sonderrechte zunächst wohl auch der Entlastung staatlicher Akteure diene (Vgl. Möllers Selbstbestimmung, S. 66) entwickelte sich die starke Position der Kirchen erst mit tätiger Hilfe des BVerfG. Obschon auf diese Weise der Kirche, aber insbesondere auch jenen caritativen Einrichtungen, die unbeschadet ihres Status am Marktgeschehen teilnehmen, eine hervorgehobene und nicht zuletzt vorteilhafte Position hinsichtlich ihres Arbeitsrechts zukommt, wird von einigen gleichwohl angenommen, hierbei handele es sich keineswegs, um eine singuläre Ausstattung mit besonderen Rechten, sondern um eine unmittelbare Folge des nicht nach Teilbereichen abgrenzbaren geistlichen Auftrags (so auch *Richardi* Arbeitsrecht, S. 5, Rz. 11 m. w. N.) So erkennt *Thüsing* (Kirchliches Arbeitsrecht, S. 904.) erstaunlicherweise unter Rückgriff auf die (eigentlich überwunden geglaubte) Rechtsgestalt der *societas perfecta*, dass »der Staat (...) nicht die Autonomie der Religionsgemeinschaften [gewährt], er erkennt vielmehr die Ordnung einer Gesellschaft an, die bereits vor ihm bestand, die er bei der Gründung vorfand, eine *societas perfecta*, die nicht nach seinem, sondern nach eigenem Recht lebt.« (Vgl. auch BVerfG vom 17. Februar 1981, 2 BvR 384/78, BVerfGE 57, 220.) Da die Entscheidung dieses Streits jedoch für die hier zu behandelnde Frage keine Relevanz hat, muss (leider) von einer weiteren Positionierung abgesehen werden.

<sup>129</sup> Die Arbeitsrechtliche Kommission besteht gemäß § 2 Abs. 1 AK-O aus der Bundeskommission und 6 Regionalkommissionen (sowie einem nach § 3 Abs. 2 der Ordnung unparteiischen Vorsitzenden). Für die hier angestellte Untersuchung wird exemplarisch und ausschließlich das Verfahren der Bundeskommission betrachtet.

<sup>130</sup> Die Arbeitsrechtliche Kommission des DCV besteht gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 AK-O aus der sogenannten Bundeskommission und sechs Regionalkommissionen. Dabei sind die Arbeitsweisen der Kommissionsteile im Wesentlichen vergleichbar. Die jeweiligen Zuständigkeiten richten sich dabei im Wesentlichen nach § 13 AK-O. Für die hier untersuchten Fragestellungen kommt es dabei auf eine Unterscheidung zwischen den Kommissionsteilen grundsätzlich nicht an; sofern im Einzelnen eine Unterscheidung notwendig ist, wird diese kenntlich gemacht.

<sup>131</sup> Funktional finden die inhaltlichen Verhandlungen nicht im Plenum, sondern in kleineren Verhandlungsgremien statt, die jedoch in der AK-O selbst nicht erwähnt werden.

ordnungen durch die sogenannten Leitungsausschüsse beider Seiten beschlossen werden; § 7 Abs. 6 Satz 1 AK-O. Das jeweils notwendige Entscheidungsquorum für Abstimmungen über Anträge der beiden Seiten richtet sich dabei nach § 16 AK-O; Beschlüsse kommen, je nach Entscheidungssachverhalt mit einfacher, Zwei-Drittel- oder Drei-Viertel-Mehrheit zustande. Erreicht ein Antrag die notwendige Mehrheit, wird der jeweilige Beschluss durch die Kommissionsgeschäftsstelle sämtlichen (Erz-)Diözesen zugeleitet, durch welche die Inkraftsetzung veranlasst wird; § 21 Abs. 2 AK-O. Beide Seiten, in der kirchlichen Terminologie Dienstgeber und Dienstnehmer (sic), begegnen sich dabei in aller Regel nach paritätischen Grundsätzen.

Nach den – inoffiziellen – Usancen verzichtet die jeweilige Seite auf die Ausübung der Stimmenrechte in dem Umfang, in dem die andere Seite – etwa wegen Erkrankungen – nicht vollständig besetzt ist. Neben den jeweils 28 Mitarbeiter- und ArbeitgebervertreterInnen sind seit der Novellierung der AK-O, erstmals mit Wirkung für die Wahlperiode ab 2017 auch (drei) GewerkschaftsvertreterInnen zur Mitwirkung zugelassen, die auf der Arbeitgeberseite durch ebenso viele VertreterInnen ergänzt werden.<sup>132</sup>

### 3.3.2. Vermittlungsverfahren

Verfehlt hingegen ein Antrag die notwendige Mehrheit kann gemäß § 18 AK-O (gegebenenfalls nach fakultativer, in der Praxis gänzlich irrelevanter Anrufung des Ältestenrates; § 17 AK-O)<sup>133</sup> auf Antrag mindestens der Hälfte der Mitglieder der Kommission der Vermittlungs-

---

<sup>132</sup> Zur Problematik der unzureichenden Einbindung von Gewerkschaften vgl. *Henke/Twardy* Einbindung, II 2 f., S. 246–250; a. A. offenbar *Schliemann* Gewerkschaftsbeteiligung, S. 99.

<sup>133</sup> § 17 AK-O sieht diese Möglichkeit im Falle zumindest der Stimmgleichheit vor. Der Ältestenrat soll dabei durch die Erarbeitung eines Vermittlungsvorschlages auf eine gütliche Einigung hinwirken. Da dieser Verfahrensschritt in der Praxis nahezu keine Relevanz aufweist (nach den diesseitigen Erkenntnissen tagte er am 9. April 2009 auf Antrag der ArbeitnehmerInnenseite zuletzt, ohne dass eine Einigung erfolgte), in der Literatur übergangen wird (so finden sich zwar bei *Arleth* (Recht auf Streik), *Nowotny* (Dritter Weg) und *Richardi* (Arbeitsrecht) umfängliche Darstellungen zur Arbeitsweise der Kommission und insbesondere zum Vermittlungsverfahren, das Verfahren vor dem Ältestenrat wird hingegen nicht erwähnt) und zudem die Funktionalität im Wesentlichen jener des Vermittlungsverfahrens entspricht, wird von einer dezidierten Untersuchung abgesehen. Dabei ist zwar nicht auszuschließen, dass die Anrufung des Ältestenrates insbesondere als verfahrensverzögernde Maßnahme auch einen taktischen Gehalt in den Auseinandersetzungen der Kommission haben mag, empirisch belegen und damit für diese Untersuchung nutzbar machen, lässt sich dieser Umstand jedoch nicht.

ausschuss angerufen und um Vorlage eines Vermittlungsvorschlages ersucht werden. Der Vermittlungsausschuss setzt sich gemäß § 19 Abs. 1 AK-O aus jeweils einem von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite benannten Vorsitzenden und je Seite zwei weiteren Mitgliedern zusammen. Weder die beiden Vorsitzenden, noch jeweils eines der weiteren Mitglieder dürfen der Arbeitsrechtlichen Kommission angehören. Gemäß § 19 Abs. 3 AK-O werden sämtliche Mitglieder zu Beginn der jeweiligen Amtsperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission gewählt.<sup>134</sup> Für die beiden Vorsitzenden gilt, dass sie bei keinem kirchlichen Rechtsträger beschäftigt sein oder einem vertretungsberechtigten Leitungsorgan eines kirchlichen Rechtsträgers angehören dürfen. Sie sollen jedoch der katholischen Kirche angehören und gemäß § 19 Abs. 4 Satz 2 AK-O über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 AK-O können die Mitglieder der Bundeskommission, die nicht für »den Antrag«<sup>135</sup> gestimmt haben, Stellung nehmen, Gegenvorstellungen und eigene Forderungen einbringen und sich gegenüber dem Vermittlungsausschuss positionieren. Den Mitgliedern des Vermittlungsausschuss steht es frei, ihrerseits Vorschläge für einen Vermittlungsvorschlag zu machen, letztlich ist es jedoch Aufgabe der Vorsitzenden, einen gemeinsamen Vorschlag zur Abstimmung zu unterbreiten; in dieser Abstimmung haben die Vorsitzenden eine einzige Stimme. Das

---

<sup>134</sup> Durch das in § 19 Abs. 3 AK-O geregelte Wahlverfahren ist sichergestellt, dass die Mitglieder des Vermittlungsausschusses, wenn sie in einem gemeinsamen Wahlgang eine Mehrheit der Stimmen der Mitglieder (also auch der abwesenden) nicht auf sich vereinen können, sodann mit der Mehrheit der Stimmen gewählt werden können. Gelingt auch das nicht, wählt jede Seite »ihren« Vorsitzenden mit der Mehrheit ihrer Stimmen, die übrigen Mitglieder des Ausschusses mit der Mehrheit der Mitglieder.

<sup>135</sup> § 18 Abs. 1 Satz 2 AK-O bezieht sich in seiner Formulierung denklogisch auf die Antragstellung nach Satz 1 der Vorschrift, mit welcher das Ersuchen an den Vermittlungsausschuss beantragt wird. Damit bringt sich die Vorschrift selber in Widerspruch zur in § 18 Abs. 3 AK-O niedergelegten Aufgabe und Befugnis der Mitglieder des Vermittlungsausschusses (Unterbreiten von Vorschlägen), von denen jeweils eines VertreterIn der jeweiligen Seite der Bundeskommission sein muss und in dieser Funktion für oder gegen den Antrag auf Einleitung des Vermittlungsverfahrens gestimmt haben wird. Zu Gunsten der Vorschrift ist hier anzunehmen, dass es dem Ordnungsgeber nicht um die Einschränkung von Mitwirkungsbefugnissen, sondern lediglich um die Vermeidung argumentativer Redundanzen ging. Sofern die Zielsetzung des Ordnungsgebers aber die Schaffung von Verfahrenautonomie für die Streitbeteiligten sein soll (was im Folgenden zu untersuchen sein wird), ist nicht recht ersichtlich, warum es einer solchen Vorschrift überhaupt bedurfte, zumal die Anzahl der unterschiedlichen Voten in der Regel aufgrund des paritätischen Antagonismus in der Kommission und der damit verbundenen seitigen Abstimmungsdisziplin praktisch ohnehin überschaubar und damit handhabbar ist.

Vermittlungsverfahren endet auf der 1. Stufe mit einem Vermittlungsvorschlag an die Kommission oder der Feststellung, dass kein Vorschlag unterbreitet werden könne.<sup>136</sup>

Kommt der Ausschuss hingegen zu einem Vermittlungsvorschlag, hat die Kommission darüber abzustimmen. Nur im Falle der qualifizierten Beschlussfassung ist das Verfahren an dieser Stelle beendet und die Kommissionsgeschäftsstelle besorgt die weitere Umsetzung.

Kommt eine Mehrheit hingegen nicht zustande, kann auf Antrag mindestens der Hälfte der Mitglieder der Kommission der erweiterte Vermittlungsausschuss angerufen werden. Der erweiterte Ausschuss, für dessen Verfahren gemäß § 18 Abs. 6 AK-O dieselben Verfahrensvorschriften wie auf der ersten Stufe gelten, setzt sich aus den Mitgliedern des Vermittlungsausschusses zusammen, ergänzt um jeweils zwei seitige VertreterInnen, von denen jeweils eine nicht der Kommission angehören darf; § 19 Abs. 2 AK-O. Fundamental geändert wird das Verfahren vor dem erweiterten Vermittlungsausschuss durch den Umstand, dass an seinem Ende zwingend<sup>137</sup> eine Sachentscheidung, die innerhalb des erweiterten Ausschusses mit einfacher Mehrheit getroffen wird, zu erfolgen hat. Sofern die Vorsitzenden sich nicht auf ein gemeinsames Votum verständigen können wird auf Antrag eines Mitgliedes des Ausschusses per Losentscheid festgestellt, welcher Vorsitzende bei der Abstimmung über den Antrag das Stimm-

---

<sup>136</sup> In der Praxis entstand in zurückliegenden Auseinandersetzungen mitunter auch die kuriose Situation, dass die Vorsitzenden sich -vorgeblich aufgrund der Komplexität der Materie- nicht in der Lage sahen, sich überhaupt mit dem Antrag auseinanderzusetzen. Ob die Komplexität tatsächlich der Grund für diese Weigerung darstellte, darf in Anbetracht der durchaus beeindruckenden Erwerbsbiographien der Vorsitzenden als ehemalige Vorsitzende Bundesrichter bezweifelt werden. Über die wirkliche Motivation lässt sich zwar trefflich, aber leider ohne empirischen Erkenntnisgewinn, spekulieren.

<sup>137</sup> Siehe auch § 18 Abs. 7 Satz 4 AK-O, wonach die Stimmenthaltung unzulässig ist.

recht ausüben darf.<sup>138</sup> Kommt eine wirksame Beschlussfassung im erweiterten Ausschuss zustande, ersetzt er grundsätzlich die fehlende Beschlussfassung der Kommission, beendet das Verfahren und löst nach Ablauf einer Monatsfrist die Ausfertigungs- und Übersendungspflichten der Kommissionsgeschäftsstelle nach § 21 Abs. 1 und 2 AK-O aus. Unbeschadet der unten dargestellten Interventionsmöglichkeit des Ortsordinarius, kann lediglich dann, wenn binnen eines Monats eine Ersetzung des Spruchs des erweiterten Vermittlungsausschusses durch abweichende Beschlussfassung der Bundeskommission (dann allerdings erneut mit qualifizierter Mehrheit) erfolgt, dieser Beschluss an die Stelle des Vermittlungsspruches gesetzt werden; § 18 Abs. 8 Satz 1 AK-O.

### 3.3.3. Bischöfliches Einspruchsrecht

Nach § 21 Abs. 3 AK-O steht dem jeweiligen Diözesanbischof als Oberhirte seines Bistums ein Einspruchsrecht dann zu, wenn er sich wegen des offensichtlichen Verstoßes des Beschlusses gegen kirchenrechtliche Normen oder gegen Vorgaben der katholischen Glaubens- und Sittenlehre außer Stande sieht, diesen in Kraft zu setzen. Kommt es auch nach erneuter Zuleitung an und Befassung durch die Arbeitsrechtliche Kommission (§ 21 Abs. 5 AK-O) weiterhin zu einer Weigerung des Bischofs zur Inkraftsetzung, so gilt der Beschluss in der je-

---

<sup>138</sup> Der Ordnungsgeber hat mit der Gestaltung dieser Vorschrift offenbar versucht, in jedem Fall eine verbindliche Entscheidung des erweiterten Ausschusses zu gewährleisten. Diese Gestaltungsentscheidung hängt offenbar auch mit der weiter unten beleuchteten Einschränkung der Notfall-Kompetenz des Ortsbischofs zusammen. Allerdings dürfte der Regelungsgehalt dieser Vorschrift dem selbstgewählten Anspruch nicht genügen: gemäß § 18 Abs. 3 Satz 3, der nach § 18 Abs. 6 AK-O auch auf das Verfahren vor dem erweiterten Ausschuss anzuwenden ist, können auch andere Mitglieder des erweiterten Ausschusses Vorschläge für eine Sachentscheidung unterbreiten und diese zur Abstimmung stellen. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass bei einer Nichtverständigung innerhalb des Ausschusses mehrere konträre Sachanträge zur Abstimmung gestellt werden. Zwar wird durch die Losentscheidung über den stimmberechtigten Vorsitzenden eine Stimmgleichheit in jedem Fall verhindert. Durch die Beschränkung des Ergebnisses der Losentscheidung auf den einzelnen Abstimmungsvorgang, ist zumindest nicht sicher ausgeschlossen, dass zwischen den Abstimmungsvorgängen über die konträren Anträge das Stimmrecht zwischen den Vorsitzenden wechselt und auf diese Weise beide (oder mehr) Anträge positiv beschieden werden; ein Umstand zu dem sich die Ordnung nicht positioniert. Auch bedarf es nach § 18 Abs. 7 Satz 5 AK-O ausdrücklich eines Antrages, um die Losentscheidung herbeizuführen; zu der Frage, was aber passiert, wenn dieser Antrag nicht gestellt wird, verhält sich die Ordnung ebenfalls nicht. Gänzlich abwegig ist dieses Szenario – wie zumindest ein Blick auf die Spruchpraxis des Ausschusses auf der erste Stufe belegt – nicht.

weiligen Diözese nicht (§ 21 Abs. 6 AK-O). Dieses etwas pauschal<sup>139</sup> als bischöfliches Letztentscheidungsrecht bezeichnete Institut ist in den vergangenen Jahren substantiell modifiziert worden. So sah die AK-O bis zum Oktober 2013 nicht nur das Recht des Diözesanbischofs vor, eine Inkraftsetzung letztgültig abzulehnen, sondern auch eine echte Rechtssetzungsbefugnis in den Fällen, in denen die AK nicht zu einer Entscheidung gelangen konnte, aber nach Ansicht des Bischofs ein unabweisbarer Regelungsbedarf bestand. Mit der Änderung der Ordnung ist dieses sogenannte Notverordnungsrecht ersatzlos entfallen; ob faktisch dennoch weiterhin eine Möglichkeit zur hoheitlichen Einflussnahme besteht wird unten zu untersuchen sein.

### **3.4. Parallelen zum rechtstheologisch fundierten Konfliktverständnis**

#### **3.4.1. Dienstgemeinschaft und *Communio Ecclesias***

Beide Kirchen und ihre jeweiligen caritativen und diakonischen Einrichtungen rekurren bei der eigenrechtlichen, abweichenden Gestaltung ihres Arbeitsrechts auf dem Dritten Weg in erster Linie auf den Begriff der sogenannten Dienstgemeinschaft, der in Artikel 2 Abs. 2 GO für den hier zu untersuchenden katholischen Bereich legal definiert wird. Mit dieser, auf den Dienst am Nächsten hingeorordneten Selbstzuschreibung verbiete sich nach Ansicht der Kirchen jede Form der kollektivarbeitsrechtlichen Konfliktlösung, deren Auswirkungen geeignet sind, die Verwirklichung der tätigen Nächstenliebe zu vereiteln oder auch nur zu beeinträchtigen.<sup>140</sup> Die Dienstgemeinschaft beruhe danach auf dem Gedanken, »dass alle durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu beitragen, dass die Einrichtung einen Teil des Sendungsauftrags der Kirche verwirklichen kann«<sup>141</sup> eine – auch nur zeitweilige – Einstellung des

---

<sup>139</sup> De jure handelt es sich bei der in § 21 AK-O niedergelegten Bestimmung nicht um eine aus der Ordnung folgenden Befugnis, sondern um die kirchenrechtlich notwendige Abbildung des Regelungsgehalts der (auch in cc. 381, 391 CIC beschriebenen) unumschränkten Gesetzgebungsgewalt (*potesta legislativa*) des Bischofs für seine Diözese. (Vgl. auch *Nowotny* Dritter Weg, S. 181 m. w. N.).

<sup>140</sup> Vgl. *Richardi* Dienstgemeinschaft, S. 738.

<sup>141</sup> *Richardi/Thüsing* Kein Arbeitskampf, S. 95.

Dienstes durch kollektivarbeitsrechtliche Kampfmaßnahmen<sup>142</sup> stelle danach nicht bloß eine Unterbrechung des spezifischen Beitrags zum kirchlichen Sendungsauftrag dar, sondern bedeutet eine theologisch nicht hinnehmbare und mit dem Sendungsauftrag der Kirche unvereinbare Suspendierung desselben.<sup>143</sup>

#### 3.4.1.1. Begrifflichkeit

Im Bereich der beiden großen christlichen Kirchen hat sich trotz konfessioneller Unterschiede im Wesentlichen ein auf den Glauben an Jesus Christus<sup>144</sup> bezogener Begründungsansatz für die Dienstgemeinschaft als zentrale Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts und seiner Besonderheiten entwickelt.<sup>145</sup> Dienstgemeinschaft sei danach die im Geist der Versöhnung stehende, dienende gemeinsame<sup>146</sup> Nachfolge aller im kirchlichen Dienst Tätigen in Hinordnung auf das selbstlose Heilsversprechen Jesu Christi.<sup>147</sup>

#### 3.4.1.2. Parallelen zwischen Dienstgemeinschaft und *Communio Ecclesias*

Die Dienstgemeinschaft ist als Begriff keineswegs kirchliches Proprium<sup>148</sup> und bereits wegen ihrer Begriffsgeschichte<sup>149</sup> umstritten.<sup>150</sup>

---

<sup>142</sup> Dabei sehen die Befürworter der kirchengemäßen Arbeitsrechtssetzung nicht nur Streikmaßnahmen der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen als mit dem Charakter der Dienstgemeinschaft unvereinbar an (statt aller: *Richardi* Arbeitsrecht, S. 161, Rz. 11 f.), sondern halten ebenso arbeitgeberseitige Reaktionen mittels Aussperrung für unzulässig (Vgl. *Richardi* Dienstgemeinschaft; S. 738, vgl. auch *Arleth* Recht auf Streik; S. 50). Das soll sogar dann gelten, wenn ein Streikrecht der ArbeitnehmerInnen – unzutreffenderweise – angenommen würde. Die kirchlichen Arbeitgeber – genauer die Arbeitgebervertreter der Dienstgemeinschaft – seien dann in einer Weise, die die im staatlichen Recht unabdingbare Kampfmittelparität de facto ausschliesse, darauf angewiesen, die Streikmaßnahmen der Koalitionen zu dulden, den Arbeitskampf durchzustehen und letztlich den Forderungen zu entsprechen, wenn sie nicht ihrerseits die Suspendierung der Dienstgemeinschaft riskieren wollten (so auch *Richardi* Arbeitsrecht, S. 163, Rz. 16).

<sup>143</sup> *Richardi* Dienstgemeinschaft, S. 733.

<sup>144</sup> *Richardi* a. a. O., S. 730.

<sup>145</sup> *Nowotny* Dritter Weg, S. 28; *Morgenbrodt* Loyalitätsobliegenheiten, S. 68 f.

<sup>146</sup> So auch *Richardi* Arbeitsrecht, S. 50, Rz. 10 unter Verweis auf den zweiten Brief des Paulus an die Korinther 8,4.

<sup>147</sup> Vgl. *Nowotny* a. a. O., S. 29.

<sup>148</sup> Zu den (auch historischen) Hintergründen vgl. *Nowotny* a. a. O., S. 28 ff. m. w. N.

<sup>149</sup> Zur Übersicht vgl. *Arleth* Recht auf Streik, S. 45 m. w. N.

<sup>150</sup> Vgl. *Richardi* Dienstgemeinschaft, S. 727 f.

Sowohl hinsichtlich des Begründungsansatzes, als auch im Hinblick auf die äußere Gestalt ist jedoch eine gewisse Parallelität zwischen Dienstgemeinschaft und der ekklesiologischen Figur der *Communio* nicht zu verleugnen. Gleichwohl erscheint eine Gleichsetzung beider Begriffe schon deshalb als unterkomplex,<sup>151</sup> weil der jeweilige Kreis der Begriffsadressaten grundsätzlich anders gestaltet ist.

Während die *Communio Ecclesias* aus jenen gebildet wird, die untereinander und mit Gott in einer durch das Sakrament der Taufe begründeten Gemeinschaft stehen, soll die Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft (unter anderem)<sup>152</sup> bereits dadurch begründet werden, dass ein Arbeitsverhältnis<sup>153</sup> zur jeweiligen caritativen Einrichtung<sup>154</sup> aufgenommen wird.

Damit erscheint jene, die Zugehörigkeit begründende Voraussetzung bei vergleichender Betrachtung aus zweierlei Gründen erstaunlich.

#### 3.4.1.2.1. Akt der Begründung

Mit dem Empfang des Taufsakraments erhält der Mensch nach katholischem Verständnis Zugang zu den anderen Sakramenten der Kirche und damit die Teilhabe am Heilsversprechen der Kirche.<sup>155</sup> So stellt auch c. 96 CIC<sup>156</sup> zur Taufe fest, dass »der Mensch (durch sie) der Kirche Christi eingliedert und in ihr zur Person mit Pflichten und Rechten (wird), die den Christen unter Beachtung ihrer jeweiligen Stellung eigen sind, soweit sie sich in der kirchlichen Gemeinschaft befinden [...]«. Die Taufe setzt dabei neben den weiteren Gültigkeitsvorausset-

---

<sup>151</sup> So im Ergebnis wohl auch *Richardi* Dienstgemeinschaft, S. 742, allerdings ohne eine Begründung für diese Ansicht zu geben.

<sup>152</sup> Freilich gehören auch jene Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu der jeweiligen Einrichtung stehen, also etwa aufgrund eines Weiheamtes oder einer kirchenbeamtlichen Stellung tätig werden, zur Dienstgemeinschaft.

<sup>153</sup> *Richardi* Dienstgemeinschaft, S. 742; ders., Arbeitsrecht, S. 60, Rz. 35.

<sup>154</sup> Zumindest für den hier untersuchten Bereich kommt es auf sakramental begründete Zugehörigkeit zur Kirche nicht an. Ob für die – grundsätzlich ähnliche – Gestaltung bei der verfassten Kirche etwas anderes gelten muss, kann hier wegen der Fokussierung auf die verbandliche Caritas und ihr arbeitsrechtliches Rechtssetzungsregime nicht untersucht werden.

<sup>155</sup> HdbKathKR *Hierold*, § 77, S. 1152 A I.

<sup>156</sup> In der deutschen Übersetzung.

zungen<sup>157</sup> zumindest bei der Erwachsenentaufe<sup>158</sup> gleichsam als subjektive Tatbestandsvoraussetzung nach c. 865 § 1 CIC den Willen des Katechumenen zur Taufe in Kenntnis der resultierenden Folgen voraus.<sup>159</sup> Nur mit gültigem Empfang des Taufsakraments kann der (katholische) Christ Teil der *Communio ecclesias* sein.<sup>160</sup>

Demgegenüber soll für die Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft und die Applikation ihrer Rechtswirkungen die Abgabe einer zivilrechtlichen Willenserklärung – Annahme zum Angebot des Abschlusses eines Arbeitsvertrages im Sinne von § 611 BGB – ausreichen. In der Folge wird damit durch den profanrechtlichen Akt der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gleichsam ein – zwar nicht sakramental fundiertes – Bekenntnis zur Verwirklichung der caritativen Zwecke und damit, ohne dass es auf eine innere Haltung ankäme, zu einer theologisch begründeten und spirituell aufgeladenen Dienstgemeinschaft abgegeben.

#### 3.4.1.2.2. Reichweite

Zum anderen finden die aus der Zugehörigkeit zur *Communio Ecclesias* folgenden Rechtsbeziehungen ihre Grenze am sakramental begründeten Bekenntnis. Dabei ist trotz Vorhandensein des unauslöschlichen Mals der Taufe und der damit begründeten Zugehörigkeit zum Christentum,<sup>161</sup> die Reichweite der *Communio*, zumindest jedoch die aus der Zugehörigkeit folgende Jurisdiktionsunterworfenheit, prinzipiell auf die Angehörigen der katholischen Konfession beschränkt. Demgegenüber nimmt die Dienstgemeinschaft für sich in Anspruch, Wirkung weit über die konfessionelle Zugehörigkeit hinaus, ja sogar

---

<sup>157</sup> Tauffähigkeit; c. 864 CIC, zuständiger ordentlicher, beauftragter oder ermächtigter Taufspender; cc. 861 ff. CIC, zulässiger Taufort; c. 857 CIC.

<sup>158</sup> Bei der Kindstaufe wird der Taufwille des Kindes im Falle der Zustimmung zumindest eines Elternteils fingiert; vgl. c. 868 CIC. Im Falle der Nottaufe kann die Taufe hingegen gegebenenfalls auch gegen den Willen der Eltern erfolgen; c. 868 § 2 CIC.

<sup>159</sup> Vgl. Nr. 1248, 1253 des Katechismus der katholischen Kirche, HdbKathKR *Hierold*, § 77 A IV, S. 1159.

<sup>160</sup> Das gilt trotz bestimmter Vorrechte auch für die Katechumenen: vgl. HdbKathKR *Kaptijn*, § 11 I 3, S. 185.

<sup>161</sup> So auch c. 204 § 1 CIC (deutsche Übersetzung): »Gläubige sind jene, die durch die Taufe Christus eingegliedert, zum Volke Gottes gemacht und dadurch [...] des [...] Amtes Christi teilhaft geworden sind; [...]«, zitiert nach vatican.va, so auch: HdbKathKR *Amann*, § 65 V III, S. 956; *Eder* Tarifpartnerin, S. 140.

jenseits der Zugehörigkeit zur christlichen Religion überhaupt zu erzeugen. Für die Teilnahme an der Dienstgemeinschaft und damit die Unterwerfung unter spezifische arbeitsrechtliche Besonderheiten, die sich unmittelbar aus dem Status der Religionsgemeinschaften ergeben sollen, kommt es lediglich auf die faktische Tätigkeit in einer, diese Sonderregelungen in Anspruch nehmende Einrichtung an. Eine subjektive Übereinstimmung mit spezifischen Wertungen der Dienstgemeinschaft wird mit dem Schluss des Arbeitsvertrages fingiert. Für die Hinordnung der Einrichtung auf die Verwirklichung der kirchlichen Gnadenwirklichkeit kommt es demgegenüber gerade nicht auf die äußere Gestalt oder ihrer gesellschafts- oder staatskirchenrechtlichen Rechtsnatur<sup>162</sup> an. Allein aufgrund der inneren Zielsetzung (und ihre Unterwerfung unter den Jurisdiktionsprimat der jeweiligen verfasstkirchlichen Institution) kann die Einrichtung die Unterwerfung der Beschäftigten unter spezifische Rechtsregeln, unbeschadet deren bekennenden Teilnahme an der caritativen Zielsetzung, erreichen.

#### *3.4.1.2.3. Zusammenfassung*

Das Wesen der *Communio* als Verwirklichung der gnadenhaften Gemeinschaft der Gläubigen mit dem Schöpfergott unterscheidet sich also sowohl im Akt der Zugehörigkeitsbegründung, wie auch in seiner Reichweite grundsätzlich von der Dienstgemeinschaft. Es bleibt also festzuhalten, dass Dienstgemeinschaft und *Communio* keine synonym zu verwendenden Begrifflichkeiten darstellen. Nach den oben festgestellten weitgehend identischen Erklärungsansätzen erscheint aber die Feststellung zulässig, dass die *Communio* trotzdem die zentrale theologische Determinante für die Dienstgemeinschaft und damit Leitmotiv des kirchlichen Kollektivarbeitsrechts bildet. Damit setzt sich die *Communio* als ein konstitutives Wesensmerkmal für die Aufgaben, die Fundierung und letztlich die theologische Rechtfertigung der spezifischen Rechtsgestaltung in einem Bereich fort, der ihr bei rein sakramentalem Verständnis nicht offen stehen würde. Damit liegt es aber auch nahe, dass die aus dem oben dargestellten rechtstheologischen Verständnis der *Communio*-Ekklesiologie resultierende Konfliktaversion in – gleichsam staatskirchenrechtlich modifizier-

---

<sup>162</sup> Siehe oben 3.2.

ter Weise – auch maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung der Regelungsmechanismen des Dritten Weges der Caritas hat.

### 3.4.1.3. *Verkennung des grundsätzlichen Antagonismus*

Ausgehend von der Notwendigkeit, den Dienst am Nächsten trotz unterschiedlicher Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter allen Umständen aufrechtzuerhalten,<sup>163</sup> muss die Arbeitsrechtsfindung ohne im staatlichen Bereich übliche Konfliktlösungsinstrumente auskommen. Wie dargelegt ist überdies für den Bestand der Dienstgemeinschaft ohne Bedeutung, ob deren Mitglieder ihre Arbeit tatsächlich auch in der Überzeugung leisten, zur Verwirklichung der kirchlichen Heilswirklichkeit durch ihre tätige Nächstenliebe beizutragen.<sup>164</sup> In der Praxis folgt aus der theologisch fundierten Dienstgemeinschaft letztlich ein ekklesiologisch überfrachteter Anspruch an die Erwerbstätigkeit, die sich in kollektiver Hinsicht in einem Verzicht auf das Anerkenntnis des grundsätzlichen Interessengegensatzes zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen-seite äußert. Diese allfällige Problemstellung ist vielfach diskutiert,<sup>165</sup> und war selbst mit Blick auf die katholische Soziallehre umstritten.<sup>166</sup> Für die Gestaltung von Konfliktlösungsmechanismen bei der Rechtssetzung bedeutet die Nivellierung des Interessengegensatzes – neben der beabsichtigten Unversehrtheit des in der Dienstgemeinschaft gestifteten und durch sie verfolgten Auftrages – aber eben auch die Verlagerung und letztlich Sinnentleerung des Konfliktes. Der Aushandlungsprozess hat – ohne Rückgriff auf den und Anerkenntnis des Interessengegensatzes – nicht mehr die Schaffung objektiv richtiger Arbeitsbedingungen als Aufgabe, sondern den Erhalt der unbeschränkten Funktion der Dienstgemeinschaft. Damit zeigt sich aber hier die – bereits im Hinblick auf das konfliktaverse Verständnis der Commu-

---

<sup>163</sup> *Richardi/Thüsing* Kein Arbeitskampf, S. 95; *Nowotny* Dritter Weg, S. 40.

<sup>164</sup> Vgl. *Richardi* Arbeitsrecht, § 4, Rz. 25, der unter Bezugnahme auf das kirchliche Dekret *Apostolicam actuositatem* (verfügbar unter: [https://www.vatican.va/archive/hist\\_councils/ii\\_vatican\\_council/documents/vat-ii\\_decree\\_19651118\\_apostolicam-actuositatem\\_ge.html](https://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_decree_19651118_apostolicam-actuositatem_ge.html), zuletzt abgerufen am 20. Juli 2023) offenbar »den guten Willen« der nichtchristlichen MitarbeiterInnen ausreichen lassen will.

<sup>165</sup> *Richardi/Thüsing* Kein Arbeitskampf, S. 95; vgl. *Eder* Tarifpartnerin, S. 125; *Nowotny* Dritter Weg, S. 38.

<sup>166</sup> Vgl. *Nell-Breuning* Arbeitnehmer, S. 1–8; ders. Dienstgemeinschaft, S. 705–710.

nio – kritisierte Anordnung einer partizipativen Harmonisierung.<sup>167</sup> Solange und soweit der Konflikt aber – und sei es nur zur Abwehr kollektivarbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen und gewerkschaftlicher Einflussnahme – als der Dienstgemeinschaft »uneigentlich«<sup>168</sup> betrachtet wird, kann aber weder das jedem Konflikt innewohnende Potential zur Änderung struktureller Defizite nutzbar gemacht, noch das Ungleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenseite tatsächlich und wirksam adressiert werden.

#### *3.4.1.4. Konsens und Konflikt als Gegensatzpaar*

Bemerkenswert erscheint in diesem Zusammenhang auch jener, mutmaßlich der argumentativen Einebnung des Interessenantagonismus<sup>169</sup> zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite innerhalb der Dienstgemeinschaft dienende, Fehlschluss von Konsens und Konflikt als Gegensatzpaar. Durch die spirituelle Überzeichnung der Dienstgemeinschaft und die religiös begründete unbedingte Aufrechterhaltung derselben, erscheint es naheliegend, jeden Konflikt innerhalb Gemeinschaft als Störung des grundsätzlich konsensualen Zustandes der ungestörten und intakten Dienstgemeinschaft zu betrachten. Damit werden aber auch solche Konflikte, die Ausdruck eines kollektiven Verteilungs- und Aushandlungsprozess – hier zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen caritativer Einrichtungen – als für die auf grundsätzlichen Konsens hingebundene Dienstgemeinschaft zur Gefährdung derselben stilisiert.

Vielmehr bleibt festzustellen, dass Konflikt eben kein Hinderungsgrund für den Konsens ist, sondern die Überwindung des Konflikts unabdingbare Voraussetzung des selbigen. Damit ist aber der Konflikt und seine Anerkennung als notwendig, essentielle Funktionsbedingung für seine Überwindung<sup>170</sup> und damit die Etablierung konsensualer Lösungen.<sup>171</sup> Diese aber sind zentrale Determinanten für die mit der Rechts- und Lösungsfindung beabsichtigten Ziele wie Rechtssicherheit, Nachvollziehbarkeit, Akzeptanz und Befolgung. Anders

---

<sup>167</sup> Siehe oben 2.3.3.2., vgl. HdbKathKR *Luf*, § 4 III, S. 52.

<sup>168</sup> Vgl. HdbKathKR *Luf*, § 4 III, S. 52.

<sup>169</sup> Vgl. *Nowotny* Dritter Weg, S. 29; so auch *Rauscher* Eigenart, S. 117.

<sup>170</sup> Vgl. *Troja* Handbuch Mediation, S. 109, Rz. 22 f.

<sup>171</sup> Vgl. *Schmitt* Dahrendorf, S. 362.

formuliert, bedarf also die Teilhabe an der Lösung eines Konflikts zu allererst der Akzeptanz desselben. Wird demgegenüber der Konfliktgrund und das Konfliktgeschehen attributiv mit der Zuschreibung eines pathologischen Zustands versehen, liegt es nahe anzunehmen, dass damit eben nicht die prospektive Lösung des Konflikts gefördert, sondern lediglich dessen Beseitigung gefordert wird. Damit wird die Konfliktlösung aber nicht nur in die Nähe von Rechtsinstituten gerückt, die primär eine Reaktion auf eine Verletzung der Rechtsordnung darstellen (siehe auch die unter 2.3.2. aufgeführten Überlegungen zum kirchlichen Strafrecht). Vielmehr wird auf diese Weise sogar die von der herrschenden rechtstheologischen Auffassung verfolgte Versöhnung der Konflikttelnehmer mit der *Communio Ecclesias* letztlich vereitelt, weil eben keine konsensuale Überwindung des Konflikts, sondern lediglich eine Akzeptanz und Rückgängigmachung des »kontingenten individuellen Versagens«<sup>172</sup> im Hinblick auf die Integrität der *Communio* erreicht wird.

#### 3.4.1.5. *Bischöfliche Letztentscheidung als Ausdruck eines paternalistischen Autoritätsverständnisses*

Die mit der Befugnis zur Letztentscheidung durch den Ortsbischof verbundene Möglichkeit, Beschlüsse der Kommission oder verbindliche Sprüche des erweiterten Vermittlungsausschusses nicht in Rechtskraft erwachsen zu lassen, ist in arbeitsrechtlicher Hinsicht Gegenstand umfangreicher Diskussionen.<sup>173</sup>

Im Hinblick auf die Fragestellung dieser Untersuchung ist das bischöfliche Letztentscheidungsrecht aber auch in anderer Hinsicht ergiebig. Der (zumindest im Rahmen der AK-O) nicht überprüf- und durch andere als den Bischof selbst revidierbare Akt der Hinwegsetzung über autonome Entscheidungen des Gremiums, dessen Vorhandensein ja gerade der verfassungsrechtlichen Rechtfertigung der Abweichung vom staatlichen Arbeitsrecht dient, erscheint zirkulär. Gerade der Verzicht auf definierte Tatbestände, bei deren Vorliegen die Ausübung der Letztentscheidung initiiert werden kann, und der generalklauselartige Verweis auf den offensichtlichen Verstoß gegen

<sup>172</sup> HdbKathKR *Luf*, § 4 III, S. 52.

<sup>173</sup> Statt aller: *Richardi* Arbeitsrecht, § 15, Rz. 24 ff.; *Nowotny* Dritter Weg, S. 179 ff. m. w. N.; *Eder* Tarifpartnerin, S. 75 ff. m. w. N.; *Thüsing* Bewährter Weg, S. 176.

kirchenrechtliche Normen oder Glaubens- und Sittenlehre, die zwar die Angabe von Gründen (§ 21 Abs. 3 Satz 1 AK-O), nicht jedoch einer überprüfbaren Begründung bedarf, stellt die Nutzung weitgehend ins Belieben des Bischofs und ist damit ein sichtbarer Ausdruck des von der Wiener Schule kritisierten paternalistischen Amtsverständnisses. Dass der Vorbehalt der Letztentscheidung dabei aus der göttlich-rechtlichen Legitimation und Grundlegung des Bischofsamts<sup>174</sup> folgt, ändert an diesem Befund wenig. Mit der Berufung auf ein weihierarchisch fundiertes »Mehr an anthropologisch uneinholbarer eschatologischer Gewissheit«<sup>175</sup> vermag das legitimistische Defizit zwar im Rahmen der rechtstheologischen Auffassung der Münchener Schule erklärt, aber eben nicht ausgeräumt werden.

Dieses »Notverordnungsrecht«<sup>176</sup> war auch einer der zentralen Gesichtspunkte der Entscheidung des BAG<sup>177</sup>, welches das Fehlen der einseitigen Abänderbarkeit des durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen erarbeiteten Rechts als konstitutiven Bestandteil des wirksamen Ausschlusses gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen im kirchlichen Bereich betrachtete. Unbeschadet der durch die Änderung der jeweiligen Regelungen (AK-O für den Bereich des DCV, Rahmen-KODA-Ordnung für den Bereich der verfassten Kirche) seit 2012 de lege lata vorgenommenen Einschränkung, kann aus zweierlei Gründen kirchenrechtlich durchaus angenommen werden, dass das Recht des Bischofs de facto (und nach den Vorgaben zumindest des CIC auch de jure) weiterhin besteht.

Zum einen unterscheidet sich zwar die Weigerung zur Inkraftsetzung eines Beschlusses der Kommission durch den Bischof von der Selbstvornahme einer Entscheidung durch ihn in gradueller Hinsicht. Im Hinblick auf die Wirkung – Nichtvollzug eines auf demokratischer Grundlage zustande gekommenen (und nach § 21 Abs. 2 Satz 3 AK-O schriftlich begründeten) Beschlusses – unterscheidet sie sich nicht.

Zum anderen kommt dem Bischof gemäß c. 381 CIC für seine Diözese die ganze, ordentliche, eigenberechtigte und unmittelbare Gewalt zu, er ist gemäß c. 375 § 1 CIC kraft göttlicher Einsetzung zum Hirten

---

<sup>174</sup> Vgl. Nowotny Dritter Weg, S. 181.

<sup>175</sup> Rouco-Varela Erwägungen, S. 95.

<sup>176</sup> Nowotny Dritter Weg, S. 180.

<sup>177</sup> BAG vom 20. November 2012, 1 AZR 179/11, NZA 2013, 33.

bestellt, als der ihm die Trägerschaft der Leitungsvollmacht zufällt.<sup>178</sup> Nach kirchenrechtlichem Verständnis kann diese Leitungsvollmacht auch grundsätzlich nicht eingeschränkt werden.<sup>179</sup> Verzichtet der Bischof in Übereinstimmung mit den kirchenarbeitsrechtlichen Vorgaben auf die Ausübung seiner Leitungsvollmacht durch die Nichtnutzung eines kollektivarbeitsrechtlich (nicht mehr) vorgesehenen Instruments, stellt das aber eben lediglich eine Selbstverpflichtung, nicht jedoch die kirchenrechtlich wirksame und theologisch fundierte Einschränkung dar.<sup>180</sup> Trotz Modifizierung der AK-Ordnung verbleibt es also letztlich bei einer kirchenrechtlich uneingeschränkten Fähigkeit des Bischofs zur Letztentscheidung und damit bei der rechtstheologischen Kritikwürdigkeit im Sinne der Wiener Schule.

### 3.4.2. Folgen für die Konfliktlösung

#### 3.4.2.1. *Konfliktaverse Verfahrensgestaltung: vom pathologischen Konflikt zum Streikverbot?*

Will man mit den hier vorgebrachten Argumenten annehmen, dass sich das spezifische, rechtstheologische Verständnis, welches Konflikt im Hinblick auf die *Communio Ecclesias* pathologisiert, auch hinsichtlich des Begriffs der Dienstgemeinschaft fortsetzt, folgt daraus, dass das arbeits- und staatskirchenrechtlich gut begründbare Verbot<sup>181</sup> von Arbeitsk Kampfmaßnahmen in caritativen Einrichtungen letztlich eine Übertragung der konfliktaversen Gestaltungsanordnung auf diese Form der Rechtssetzung darstellt und damit auch Ausdruck des von der Wiener Schule kritisierten, rechtstheologisch begründeten Kirchenrechtsbegriffs ist. Das Streikverbot folgt danach also nicht nur aus vermeintlich unumgänglicher theologischer Anordnung, sondern beruht auf einem spezifischen, rechtstheologisch zwar nachvollziehbaren, aber keineswegs zwingend singulärem Konfliktverständnis. Diese These legt aber auch den Schluss nahe, dass

---

<sup>178</sup> HdbKathKR Schmitz, § 38, I.

<sup>179</sup> So auch Eder Tarifpartnerin, S. 79; Richardi Arbeitsrecht, S. 238, Rz. 25.

<sup>180</sup> In diesem Sinne auch Thüsing Bewährter Weg, S. 176, der eindringlich an die Unparteilichkeit des Bischofs bei der Ausübung des Letztentscheidungsrechts appelliert.

<sup>181</sup> So insbesondere mit überzeugenden Argumenten Thüsing Kirchliches Arbeitsrecht, IV 1, S. 913.

ein modifiziertes Konfliktverständnis unter Berücksichtigung der kritischen Würdigung durch die Vertreter der Wiener Schule, durchaus auch zu einer anderen Wertung im Hinblick auf den Umgang mit und die Lösung von Konflikten nicht nur innerhalb der *Communio Ecclesias* gelangen, sondern auch entsprechende Wirkung auf die kollektiv-arbeitsrechtliche Konfliktlösung innerhalb der Dienstgemeinschaft der Caritas haben könnte.

#### *3.4.2.2. Sonderproblem: Erstreckung des Konfliktverständnisses auf GewerkschaftsvertreterInnen*

Wie oben dargestellt, leitet die Arbeitsrechtssetzung der Caritas ihren Geltungsanspruch in erster Linie aus der Dienstgemeinschaft ab, die zwar Parallelen – insbesondere hinsichtlich ihrer Folgen für das Konfliktverständnis – zur *Communio* aufweist, aber nicht mit ihr deckungsgleich ist. Insbesondere unterscheidet sie sich im Hinblick auf die Reichweite ihres Geltungsanspruches, der mit der Erstreckung auf konfessionsverschiedene Christen und Nichtchristen deutlich umfangreicher ausfällt.<sup>182</sup> Im Zusammenhang mit den Änderungen der kollektiven Arbeitsrechtssetzung im Nachgang zum Urteil des BAG von 2012 hat diese Reichweite zudem eine substantielle Modifikation erfahren. Unter dem vom BAG geforderten Primat der »Einbindung«<sup>183</sup> der Gewerkschaften, hat die Caritas die grundsätzliche Möglichkeit der Mitwirkung von VertreterInnen der Gewerkschaften geschaffen.<sup>184</sup> Ausdrücklich klargestellt, wenngleich nicht ohne Kritik<sup>185</sup> geblieben, ist nach § 2 Abs. 2, § 5 AK-O i. V. m. § 1 EntsendeO, dass die zur Mitwirkung befugten Gewerkschaften, die ihnen zustehenden Sitze in der AK auch durch hauptamtliches Personal besetzen können. Mutmaßlich unbeabsichtigte Folge dieser Gestaltung ist aber, dass sich damit die aus der theologisch begründeten Dienstge-

---

<sup>182</sup> Offenbar a. A. insofern *Nowotny* Dritter Weg, S. 39, der zwar eine unterschiedliche Intensität der Verpflichtung in Abhängigkeit zur sakramentalen Nähe des Einzelnen (KatholikIn, Christgläubige, NichtchristIn) zumindest im Hinblick auf die Loyalitätsobliegenheiten erkennt, diesen Unterschied aber bei der Teilhabe an der Dienstgemeinschaft nicht sieht.

<sup>183</sup> BAG vom 20. November 2012, 1 AZR 179/11, Rz. 118, zitiert nach juris.

<sup>184</sup> Zur Problematik des Begriffs der Einbindung und notwendigen Intensität derselben vgl. *Henke/Twardy* Einbindung, II 1, S. 249.

<sup>185</sup> Vgl. insbesondere *Nowotny* Dritter Weg, S. 107, sowie *Reichhold/Hartmeyer* Begründung, S. 127.

meinschaft resultierenden Wirkungen sogar auf Personen erstreckt, die nicht einmal Mitglied derselben sind. Auf diese Weise werden die teilnehmenden Gewerkschaften selbst zu Trägerinnen der Figur der Dienstgemeinschaft. Für die Gewerkschaften bedeutet die Mitwirkung am Dritten Weg mithin nicht nur die Akzeptanz der erheblichen Einschränkung ihres gewerkschaftlichen Instrumentariums, sie machen sich auf diese Weise auch mit dem prinzipiell konfliktaverten Anspruch dieser Form der Arbeitsrechtssetzung gemein. Für die Dienstgemeinschaft und ihrer rechtstheologisch verordneten (und wie oben dargelegt verkürzten) Erwartung nach konsensualer, nicht-konfliktärer Ergebnisfindung hingegen bedeutet die verpflichtende Hinordnung des sozialen Gegenspielers auf diesen Anspruch nicht nur die Einschränkung der Rechte und Möglichkeiten der Koalitionen und ihrer Mitglieder, sondern eben auch das Abschneiden eines fruchtbaren Diskurs.

#### 3.4.2.3. *Unwägbarkeiten in der Ergebnisfindung*

Ein weitere Aspekt der in Praxis des Dritten Weges zu beobachten ist, ist eine Folge der Verlagerung der Konfliktlösung auf Dritte, die vom Ausgangskonflikt weder unmittelbar betroffen, noch an seinem Entstehen beteiligt waren. Wie oben dargestellt, erfolgt im Falle einer Nichteinigung im Verhandlungsverfahren und Erfüllung der weiteren Voraussetzungen die Übertragung an das Vermittlungsverfahren. Zwar ist durch eine jüngere Verständigung zwischen beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission sichergestellt, dass nunmehr auch Mitglieder des ursprünglichen Verhandlungskörpers maßgeblichen Einfluss auf den Verlauf des Vermittlungsverfahrens haben. Im Ergebnis bleibt es aber aufgrund der starken Stellung der Vorsitzenden und ihrer Befugnis zur autonomen Entscheidung, ob sie sich der vorgelegten Frage überhaupt nähern wollen, bei einer gewissen Unwägbarkeit, ob überhaupt eine inhaltliche Befassung mit der vorgelegten Frage erfolgt. Damit besteht eine in der Praxis nicht unwahrscheinliche Möglichkeit, dass eine inhaltliche Befassung aber überhaupt erst auf der zweiten Stufe des Vermittlungsverfahrens erfolgt, in welcher die Stimmen der Vorsitzenden entscheidend sind. Selbst wenn angenommen werden kann, dass beide Vorsitzenden ein Ergebnis bevorzugen, welches Folge eines Aushandlungsprozesses zwi-

schen den Vertretern der AK ist, wird dieses doch unter dem Eindruck einer andernfalls erfolgenden, verbindlichen Schlichterentscheidung und deren von den seitigen Verhandlern antizipierten Inhalten zustande kommen. Ob die auf diese Weise erzeugten Lösungen aber in ihrer Qualität, Sachgerechtigkeit und Ausdruck der jeweiligen Sozialmächtigkeit jenen entsprechen, die unter Zuhilfenahme profanrechtlicher Instrumente wie Streik und Aussperrung zustande kommen, ist zumindest nicht sicher prognostizierbar.

#### *3.4.2.4. Prolongation und Verstetigung von kollektivarbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen*

Im Bereich des weltlichen Arbeitsrechts nehmen die Tarifvertragsparteien üblicherweise lediglich in engem zeitlichem Zusammenhang mit dem Ende der Friedenspflicht, also nach Wirksamwerden der Kündigung eines Tarifvertrages oder dem Auslaufen einer zeitlich befristeten Regelung, die Verhandlungen auf. Dabei obliegt den Tarifvertragsparteien nach ihren verfahrensmäßigen Eigenregelungen die Zusammensetzung ihrer jeweiligen Delegationen oder Verhandlungskommissionen. Unüblich, aber nicht unzulässig wäre dabei auf Gewerkschaftsseite auch der gänzliche Verzicht auf Personen, deren Arbeitsverhältnisse dem Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages unterfallen und die Durchführung der Verhandlungen allein mit hauptamtlichen Gewerkschaftspersonal. Demgegenüber werden im Bereich des Dritten Weges der Caritas zwar in aller Regel die betragsmäßig festgesetzten sogenannten Mittelwerte befristet, die Kommission selber bleibt aber für die gesamte jeweilige Wahlperiode im Wesentlichen in ihrer Zusammensetzung bestehen, die Verhandlungen hinsichtlich sämtlicher nicht befristeter Bestandteile damit verstetigt. Diese Gestaltung führt damit zu der bemerkenswerten Situation, dass trotz des Anspruchs der grundsätzlich konfliktaversen Gestaltung des Verfahrens gerade eine Verstetigung der Auseinandersetzung – zwar in der Kommission und damit innerhalb des vorgesehenen Rechtsinstitutes – erreicht wird. Ob durch diese Verstetigung der Auseinandersetzung innerhalb des Konfliktlösungsorgans Arbeitsrechtliche Kommission letztlich eine dauerhafte Befriedung der jeweils abgebildeten ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInneninteressen erreicht werden soll oder ob dadurch lediglich der Eindruck ei-

ner permanenten Konfliktlösung und damit eine in die jeweilige »Basis« wirkende Nivellierung des zumindest im Bezug auf zu regelnde Arbeitsbedingungen bestehenden Interessenantagonismus erreicht werden soll, ist freilich nicht seriös festzustellen. Dass das Verfahren aber das Potential auch für die letztere Möglichkeit bietet, liegt auf der Hand.

### **3.4.3. Zwischenergebnis**

Das aus dem rechtstheologischen Verständnis der Münchener Schule resultierende Konfliktverständnis hat erhebliche Auswirkungen auf die Gestaltung des Verfahrens der Arbeitsrechtssetzung auch der verbandlichen Caritas in Deutschland. Selbst wenn sich die rechtstheologischen Maßgaben für das Verständnis der *Communio Ecclesias* nicht ohne weiteres auf den zentralen Begriff der Dienstgemeinschaft übertragen lassen, bilden sie einen bedeutenden Rahmen für deren theologische Fundierung ihres Konfliktverständnisses. Diese Vorgaben haben zudem erheblichen Einfluss auf die konkrete Verfahrensgestaltung und die tatsächliche Rechtssetzungspraxis. Obschon die Verfahren auf weiten Strecken ein hohes Maß an Autonomie der Verfahrensbeteiligten nicht nur gewährleisten, sondern gleichfalls einfordern und zu einer zentralen Determinante erheben, legt das Fehlen des Anerkennnisses des Vorhandenseins eines grundsätzlich konfliktgeneigten Antagonismus zwischen den beiden Seiten die Defizite offen. Dabei ist insbesondere bemerkenswert, dass trotz aller, im Folgenden genauer zu untersuchenden, alternativen Verfahrensmerkmale am Ende eine zumindest suspendierende Entscheidung stehen mag, die – ohne dass es auf ein besonderes Verständnis des Entscheidungsträgers hinsichtlich des jeweiligen Rechts- oder Lebenssachverhalts ankäme – alleine aufgrund eines weihehierarchischen Amtes erfolgt.

Damit realisiert sich aber auch der Vorwurf eines paternalistischen Amtsverständnisses, den die Wiener Schule gegenüber einem übermäßig theologisierten Verständnis von Kirchenrecht erhebt. Das mutet umso überraschender an, da der betroffene Rechtskreis, in erster Linie die – profanrechtlichen – Arbeitsverhältnisse von Menschen betrifft, die eben nicht notwendig in einem besonderen, durch sakramentalen Akt begründeten Näheverhältnis zur Kirche und ihrer *Communio* stehen (müssen).

## **4. Alternative Aspekte der Konfliktlösung im Lichte eines rechtstheologisch fundierten Konfliktverständnisses**

### **4.1. Alternative Aspekte der Konfliktlösung im Dritten Weg der Caritas am Beispiel von Selbstbestimmung und Freiwilligkeit**

Der Dritte Weg der Caritas weist den Parteien der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht nur die Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu, sondern unterstützt sie – freilich unter angeordnetem Verzicht auf profanrechtliche Konfliktlösungsinstrumente – bei der Bewältigung der an sie gestellten Aufgabe der Arbeitsrechtssetzung mit einem umfangreichen Regelwerk. Im Folgenden sollen die einzelnen Verfahrensschritte der Rechtssetzung im Hinblick auf ihre Merkmale Selbstbestimmung und Freiwilligkeit untersucht werden, um zu ermitteln, ob das rechtstheologisch fundierte, konfliktaverse Regelungsregime, die Parteien im Gegenzug mit wirksamen Alternativen für die Konfliktlösung ausstattet.

Die Untersuchung versteht den Begriff der Selbstbestimmung, als die Fähigkeit der Parteien, einzelne Verfahrensschritte durch autonom-einseitige Entscheidungen zu gestalten und auf diese Weise sowohl für das Verfahren der Lösungsfindung, wie auch den konkreten Gehalt des Ergebnisses Verantwortung zu übernehmen.<sup>186</sup>

Demgegenüber wird der Begriff der Freiwilligkeit, analog zu seiner Verwendung im Kontext der Mediation<sup>187</sup> hier als die Fähigkeit der Parteien betrachtet, autonom und ohne äußeren Zwang darüber zu entscheiden, ob und wann sie von einzelnen Verfahrensschritten Gebrauch machen.

#### **4.1.1. Selbstbestimmung der Parteien**

##### *4.1.1.1. Verhandlungsverfahren*

Die stark ausgeprägte Verantwortlichkeit der beiden Parteien der Arbeitsrechtlichen Kommission zeigt sich insbesondere im Verhand-

---

<sup>186</sup> Vgl. Breidenbach/Gläßer Selbstbestimmung, S. 209.

<sup>187</sup> Vgl. Hagel Mediationsgesetz, § 1, Rz. 14; Risse Wirtschaftsmediation, § 14, Rz. 15.

lungsverfahren selbst. Beiden Seiten steht es im Rahmen und unter Beachtung der administrativen Vorgaben der AK-O frei, eine Befassung der Kommission jederzeit mit jenen Themen zu verlangen, die der Kommission zugewiesen sind. Zwar ist es den Parteien auch im staatlichen Tarifrecht möglich, kraft autonomer Entscheidung über sämtliche tarifvertraglich regelbaren Gegenstände einvernehmlich zu disponieren. Eine Entscheidung über die Behandlung von tariflichen Fragen, die unbeschadet einer (Teil-)Kündigung des Tarifvertrages der Friedenspflicht unterliegen, ist jedoch weder durch Arbeitskampfmaßnahmen erzwingbar, noch kann sie gegen den Willen der anderen Seite zum formalen Verhandlungsgegenstand bestimmt werden.<sup>188</sup> Die Kompetenz der jeweiligen Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission zur einseitigen Erweiterung des Verhandlungsgegenstandes geht aber weit darüber hinaus. Theoretisch können damit sämtliche Bestandteile der kollektiven Arbeitsrechtsregelungen, zu denen die (Bundes- oder jeweilige Regional-)Kommission über eine wirksame Regelungskompetenz verfügt, jederzeit auch einseitig zum Verhandlungs- und Beschlussgegenstand gemacht werden.<sup>189</sup>

Zwar modifiziert diese Fähigkeit freilich nicht die notwendigen Abstimmungserfordernisse, aber allein die Fähigkeit, Streitgegenstände einseitig zu bestimmen geht über die Fähigkeit der Tarifvertragsparteien des profanen Rechtskreises hinaus und dokumentiert den Willen des Ordnungsgebers, die Parteien mit einem umfänglich verantwortlichem Mandat auszustatten. Diese Fähigkeit bildet damit zumindest in dieser Form der AK-O einen Kontrapunkt zu der oben unter 3.4.2.4. problematisierten Verstetigung des Konfliktgeschehens und der Prolongation der Auseinandersetzungen zwischen den beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission.

---

<sup>188</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 21. Dezember 1982, 1 AZR 411/80, zitiert nach juris, *Ricken Münchener Hdb*, § 272, Rn. 44 f.

<sup>189</sup> Ob diese Befugnis auch für die gemäß § 13 Abs. 1 S. 4 AK-O befristeten und somit mit einer Laufzeitanordnung versehenen Beschlüsse gilt, ist zumindest unklar. Zwar führt die Befristung der Mittelwerte (Umfang von Arbeitszeit und Erholungsurlaub sowie Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile) zu einer funktionalen Dispositionsbefugnis der Regionalkommissionen; dass der Ordnungsgeber für die Dauer dieser funktionalen Zuständigkeitsübertragung der Bundeskommission aber die Befugnis zur (erneuten) Befassung entziehen wollte, kann daraus nicht geschlossen werden.

#### 4.1.1.2. Vermittlungsverfahren 1. Stufe

Im Vermittlungsverfahren der ersten Stufe (wie auch im Verfahren vor dem Ältestenrat) beschränkt sich die Aufgabe der hinzugezogenen neutralen<sup>190</sup> Dritten zudem zunächst ausschließlich auf die Schaffung eines Rahmens, der den Parteien einen ergebnisoffenen Dialog ermöglichen soll.<sup>191</sup> Damit weist das Verfahren, zumindest wenn eine entsprechende Bereitschaft von den Parteien mitgetragen wird, durchaus mediative<sup>192</sup> Elemente auf, wobei den Parteien auch hier eine weitgehend autonome Verfügung über den jeweiligen Streitgegenstand ermöglicht wird.<sup>193</sup> Damit trägt die erste Stufe des Vermittlungsverfahrens deutliche Kennzeichen eines autonomen, nicht evaluativen Verfahrens<sup>194</sup>, welches durch die (zumindest beabsichtigte) Sachkunde der Vorsitzenden zudem ermöglicht, ein Expertenvotum<sup>195</sup> beizuziehen.

#### 4.1.1.3. Vermittlungsverfahren 2. Stufe

Kommt auf der ersten Stufe der Vermittlung eine Entscheidung nicht zustande, verbleiben den Parteien gleichwohl vor Eröffnung der zweiten Verfahrensstufe weitgehende Optionen zur autonomen Entscheidung und konsensualen Entscheidungsfindung innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission. Erst und nur dann, wenn eine Verständigung auch hier nicht gelingt, kann eine Überweisung an den erweiterten Vermittlungsausschuss, damit die zweite Stufe des Verfahrens und letztlich die Herbeiführung einer quasi-kontradiktorischen Entscheidung erfolgen. Durch die Befugnis (und Verpflichtung) des er-

---

<sup>190</sup> Anders im Ergebnis wohl die Regelung zum Schlichtungsausschuss im Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche Deutschlands (ARRG-EKD). Der einzelne Vorsitzende des Schlichtungsausschusses wird, sofern eine mehrheitliche Wahl durch die Arbeitsrechtliche Kommission nicht gelingt, durch den Präsidenten des Kirchengerichtshofes der EKD bestimmt; § 12 Abs. 3 S. 5 ARRG-EKD. Dieser wiederum wird gemäß § 9 Abs. 2 des Kirchengerichtsgesetz der EKD (KiGG.EKD) vom Rat der EKD berufen, der (zumindest nicht qua Amt) kein Vertreter der sog. Dienstnehmerseite angehört.

<sup>191</sup> Vgl. Nowotny *Dritter Weg*, S. 158.

<sup>192</sup> Vgl. *Wendenburg* *Mediation*, S. 36.

<sup>193</sup> Vgl. § 18 Abs. 3 Satz 3 AK-O, der auch den anderen Mitgliedern des Vermittlungsausschusses erlaubt Vorschläge zu machen und diese zur Abstimmung zu stellen.

<sup>194</sup> Vgl. *Greger* *Handbuch Mediation*, Rz. 1.

<sup>195</sup> A. a. O., Rz. 31 ff.

weiterten Vermittlungsausschusses durch (verbindlichen) Spruch zu entscheiden, § 18 Abs. 7 Satz 1 AK-O, verändert sich der Charakter des Verfahrens gegenüber der ersten Stufe; neben die evaluativen Merkmale tritt ein judikatives – hier schiedsgerichtliches – Element.

#### 4.1.1.4. Fortsetzung der Verhandlung in der AK

Die Parteien der Arbeitsrechtlichen Kommission haben selbst dann noch eine weitgehende Verfahrens- und Ergebnisautonomie, wenn der Vermittlungsausschuss gegebenenfalls mit der ausschlaggebenden Stimme des stimmberechtigten Vorsitzenden – eine verbindliche Entscheidung getroffen hat. Gemäß § 18 Abs. 8 AK-O kann die Bundeskommission binnen eines Monats nach Bekanntgabe des verbindlichen Spruches des erweiterten Vermittlungsausschusses diesen durch einen eigenen Mehrheitsbeschluss ersetzen. Unbeschadet der Wahrscheinlichkeit einer solchen nachträglichen, ersetzenden Beschlussfassung in der Arbeitsrechtlichen Kommission, lässt sich jedoch zumindest festhalten, dass der Ordnungsgeber, sogar wenn das zentrale und in seiner Fähigkeit, Patt-Situationen aufzulösen, einzigartige Konfliktlösungsinstrument eingesetzt wurde, den beiden Seiten der Kommission Gelegenheit einräumen wollte, zu gegebenenfalls sachdienlicheren oder -näheren Ergebnissen zu gelangen.

#### 4.1.2. Zwischenergebnis

Damit bleibt für alle Stufen der Auseinandersetzung der kollektiven Arbeitsrechtssetzung festzuhalten, dass die Parteien (gegebenenfalls unter Beiziehung der Mitglieder des Vermittlungsausschusses)<sup>196</sup> zu jedem Zeitpunkt Gelegenheit haben, umfänglich über die Gegenstände der Auseinandersetzung zu disponieren und gegebenenfalls sogar ohne Mitwirkungsnotwendigkeit der jeweils anderen Seite autonom die Agenda der Auseinandersetzung zu verändern.

---

<sup>196</sup> Von denen zumindest ein Teil nicht der Arbeitsrechtlichen Kommission angehören darf; vgl. oben 3.3.2.

#### 4.1.3. Erwägungen zur Freiwilligkeit

Für den Versuch, Gesichtspunkte alternativer Konfliktlösung in den Vorgaben der AK-O zu verorten, ist auch der Aspekt der Freiwilligkeit, also die von den Parteien selbst und ohne äußeren Zwang getroffene Entscheidung<sup>197</sup> zur Nutzung der Verfahrensbestandteile, als zentraler Begriff nicht-kontradiktorischer Konfliktlösung,<sup>198</sup> zu berücksichtigen. Freiwilligkeit entspringt zwar der (Privat-)Autonomie<sup>199</sup>, ist nach hiesiger Ansicht jedoch nicht mit ihr gleichzusetzen, sondern bildet in dem hier untersuchten Kontext eine spezifische Ausprägung. Freiwilligkeit im Zusammenhang mit diesem Verfahren erschöpft sich nicht in der Frage, bestimmte Konflikaspekte in diese Form der Rechtssetzung einzubringen, sondern muss, in Anlehnung an das Verständnis von Freiwilligkeit in der Mediation,<sup>200</sup> auch berücksichtigen, ob die Parteien überhaupt die Möglichkeit haben, bestimmte Aspekte der Auseinandersetzung auch auf anderem Wege zu verfolgen. An dieser Stelle kann wiederum der Blick in den profanen Rechtskreis hilfreich sein. Die Akteure im staatlichen Tarifvertragsrecht sind grundsätzlich auf die Durchführung von Verhandlungen verwiesen. Erst wenn eine Klärung der (zulässigerweise) erhobenen Forderungen inter pares nicht gelingt oder nicht den jeweils beabsichtigten Verlauf nimmt, steht als »ultima ratio«<sup>201</sup> der Rückgriff auf Arbeitskämpfmaßnahmen zur Verfügung, mit deren Hilfe Druck auf die jeweils andere Seite ausgeübt werden soll. Bemerkenswert, aber letztlich prägendes Merkmal des deutschen Tarifrechts ist dabei der weitgehende Verzicht auf einen »numerus clausus«<sup>202</sup> von Arbeitskämpfmaßnahmen und die gesetzliche Regelung derselben. Neben dem Versuch durch die Eskalation des Konfliktes, Druck auf den sozialen Gegenspieler auszuüben und auf diese Weise zu einem tarifvertraglichen Interessenausgleich zu gelangen, haben die Tarifver-

---

<sup>197</sup> Vgl. *Hagel* MediationG, § 1 Rz. 14; *Risse* Wirtschaftsmediation, § 14, Rz. 15.

<sup>198</sup> Vgl. *Brundson-Tully* The A in ADR, S. 223.

<sup>199</sup> Vgl. *Ade/Alexander* Mediation und Recht, S. 21, Rz. 47.

<sup>200</sup> *Hagel* Mediationsgesetz, § 1 Rz. 14.

<sup>201</sup> BAG GS, Urteil vom 21. April 1971, GS 1/68, NJW 1971, 1668–1672 (1669), vgl. *ErfK Linsenmaier*, Rz. 132 f.

<sup>202</sup> *Beckerle* Arbeitskämpfrechtliche Judikatur, S. 440; vgl. auch BAG, Urteil vom 22. September 2009, 1 AZR 972/08, BAGE 132, 140.

tragsparteien aber auch die Möglichkeit, den Konflikt Dritten vorzulegen und um eine Vermittlung zu ersuchen. Dabei unterliegt die Tarifschlichtung, ebenso wie das Arbeitskampfrecht, keinen unmittelbaren gesetzlichen Wertungen.<sup>203</sup> Während das Kampfrecht der Koalitionen jedoch in hohem Maße durch richterliche Rechtsfortbildung geprägt ist, zeichnen sich Schlichtungsverfahren durch eine – auch hinsichtlich ihrer Wirkung auf das Kampfgeschehen<sup>204</sup> – umfängliche Autonomie der Sozialpartner aus. Prägend für diese Form der Drittbeteiligung am Konfliktgeschehen und seiner Lösung ist dabei die Freiwilligkeit der Parteien<sup>205</sup> – sowohl hinsichtlich der Frage, ob überhaupt eine Schlichtung versucht wird, wie auch hinsichtlich der Verbindlichkeit eines etwaigen Schlichterspruches.<sup>206</sup> Dabei ist die Einleitung einer Tarifschlichtung, obschon in verschiedenen Bereichen durch vertragliche Abreden zwischen den Tarifvertragsparteien geregelt,<sup>207</sup> grundsätzlich eine nutzbare Option, um zu Ergebnissen in einer Tarifauseinandersetzung zu gelangen. Verweigert sich eine Seite jedoch sowohl der Verständigung, wie auch der Durchführung eines Schlichtungsverfahrens, kann die andere Seite durch den Einsatz des zur Verfügung stehenden arbeitskampfrechtlichen Instrumentariums versuchen, ein Einlenken zu erzwingen.

Demgegenüber besteht bei einer (endgültigen) Verweigerung der einen Seite der Arbeitsrechtlichen Kommission lediglich die Möglich-

---

<sup>203</sup> Vgl. Erk *Linsenmaier*, Rz. 286–288 m. w. N., beachte aber u. a. die durch landesgesetzliche Regelung errichtete Stelle des Landesschlichters in Nordrhein-Westfalen, der allerdings lediglich als Angebot zur Vertragshilfe (vgl. *Höpfner* Schlichtung, S. 254–306) zu verstehen ist. Anders das Badische Landesgesetz über das Schlichtungswesen bei Arbeitsstreitigkeiten, welches zumindest seit 1954 ohne jede Relevanz und hinsichtlich seiner Regelungen zu Schlichtungszwang und Verbindlichkeitserklärung wohl verfassungswidrig ist (so im Ergebnis auch *Höpfner* a. a. O.).

<sup>204</sup> So lässt beispielsweise die zwischen der Immanuel Albertinen Diakonie (!) und dem Marburger Bund abgeschlossene Schlichtungsvereinbarung vom März 2012 bis zur Anrufung der Schlichtung ausdrücklich die Durchführung von Kampfmaßnahmen vor, ordnet für die Zeit der Schlichtung eine (absolute) Friedenspflicht an und lässt diese enden, wenn eine der Parteien die Verhandlungen nach Ende der Schlichtung für gescheitert erklärt.

<sup>205</sup> Vgl. *Kirchner* Vereinbarte Schlichtung, S. 1; *Wiedemann/Thüsing* TVG, § 1, Rz. 921.

<sup>206</sup> Vgl. *FJK/Gast*, § 12, Rz. 16ff.

<sup>207</sup> Exemplarisch, neben der 1954 zwischen BDA und DGB im Rahmen des sogenannten »Margarethenhof-Abkommens« geschlossene Muster-Schlichtungsvereinbarung, etwa die »Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren vom 22. November 2011« zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände sowie den Gewerkschaften ver.di und dbb.

keit, das Vermittlungsverfahren in Gang zu setzen oder die jeweilige Forderung fallen zu lassen. Damit erleidet die oben festgestellte Autonomie der Arbeitsrechtlichen Kommission, über Gegenstände des Verfahrens zu disponieren, aber eine empfindliche Einschränkung im Hinblick auf ihre Freiwilligkeit, das Instrumentarium der kirchengemäßen Arbeitskonfliktlösung und damit deren alternativen Charakter zu nutzen.

Unbeschadet des – gerade bei starker Drittbetroffenheit und hohem Eskalationsgrad einer Tarifauseinandersetzung festzustellenden – hohen Drucks auf die Sozialpartner, eine Schlichterentscheidung zur Grundlage einer Verständigung zwischen ihnen zu machen, besteht doch keine rechtliche Verpflichtung zu Umsetzung. Gerade hier besteht aber hinsichtlich der Freiwilligkeit ein weiterer gewichtiger Unterschied zur Arbeitsrechtssetzung auf dem Dritten Weg der Caritas: während die Parteien einer Tarifschlichtung grundsätzlich die Möglichkeit haben, den Schlichterspruch zur Grundlage ihrer Verständigung zu machen, ihn aber ohne Folgen auch ablehnen können, hat die Arbeitsrechtliche Kommission lediglich die Möglichkeit, den Spruch des Vermittlungsausschusses in der zweiten Stufe durch eine eigene Beschlussfassung zu ersetzen. Gelingt ihr diese autonome Verständigung jedoch nicht, erwächst der Spruch in Verbindlichkeit und tritt an die Stelle einer (autonomen) Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Das bedeutet aber auch, dass die Freiwilligkeit als Verfahrensaspekt und Merkmal der Alternativität der kirchengemäßen Konfliktlösung in dem Augenblick endet, in dem die Parteien nicht in der Lage sind, sich zu verständigen. Autonomie und Freiwilligkeit werden also durch die drohende, verbindliche Drittentscheidung erheblich eingeschränkt.

Eine weitere Einschränkung erfahren beide Merkmale zudem durch die Befugnis des jeweiligen Diözesanbischofs, Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gleichwohl nicht umzusetzen. Unabhängig von der faktischen Zurückhaltung der deutschen Bischöfe<sup>208</sup> diese Gestaltungs- beziehungsweise Suspensivbefugnis tatsächlich zu nutzen, ist anzunehmen, dass allein das Vorhandensein der Möglichkeit, geeignet ist, die Handlungen der beiden Seiten in der Kommis-

---

<sup>208</sup> Nach Kenntnis des Autors erfolgte seit Änderung der Ordnung keine Ausübung des bischöflichen Letztentscheidungsrechts in den 27 deutschen Diözesen.

sion zu beeinflussen. Zwar lässt sich bei abstrakter Betrachtung nicht seriös abschätzen, auf welche Weise sich dieser Einfluss tatsächlich äußert, für die hier aufgeworfene Fragestellung reicht allerdings die Feststellung aus, dass er überhaupt besteht.

#### 4.1.4. Zwischenergebnis

Das Rechtssetzungsverfahren der Caritas weist neben den dargestellten Entsprechungen seines Konfliktverständnisses mit den rechtstheologischen Maßgaben der herrschenden Lehre auch Elemente der alternativen Konfliktlösung auf. So steht bei der Ergebnisfindung unbeschadet einer etwaigen Letztentscheidung des Bischofs stets der konsensuale Aushandlungsprozess zwischen den Verfahrensbeteiligten im Mittelpunkt. Die AK-O setzt damit formal ein starkes Signal zur Selbstermächtigung der beiden Seiten in der Kommission und letztlich der von der Rechtssetzung betroffenen Adressaten auf ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite. Diese Gestaltungsfreiheit findet sich – zwar in unterschiedlicher Ausprägung – letztlich in allen Phasen der Auseinandersetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission und bildet damit einen wichtigen Indikator für die Alternativität der Rechtssetzung gegenüber einer hierarchischen, kontradiktorischen Entscheidung, die – wie oben dargelegt – prägendes Merkmal für ein rechtstheologisch fundiertes Konfliktverständnis ist. Neben der Autonomie der Parteien, über den Verfahrensgegenstand zu disponieren und weitgehende Verantwortung für das Ergebnis dieser Auseinandersetzung zu übernehmen, ist aber auch die Freiwilligkeit der Parteien, das zur Verfügung gestellte Instrumentarium zu nutzen, ein prägendes Merkmal der Alternativität der Konfliktlösung. Gegenüber der stark ausgeprägten Verfahrens- und Ergebnisverantwortung der Kommission nimmt sich ihre Freiwilligkeit defizitär aus. Anders als die Tarifvertragsparteien des profanen Rechtskreises sind die Seiten der Kommission letztlich entweder auf eine einvernehmliche, nicht notwendigerweise konsensuale<sup>209</sup> Verfahrensförderung oder das Betreiben des letztlich mit der Gefahr der Verbindlichkeit einer kontradiktorischen Sachentscheidung verbundenen Vermittlungsverfah-

---

<sup>209</sup> Beispielsweise beim Fallenlassen einzelner Forderungen, weil eine Zustimmung der Gegenseite nicht zu erreichen und mit einer Befassung im Schlichtungsverfahren nicht zu rechnen ist.

rens verwiesen. Diese Gefahr wird durch das kaum zu kalkulierende Risiko einer Suspendierung der etwaigen Beschlussfassung in einzelnen Bistümern durch den jeweiligen bischöflichen Oberhirten noch gesteigert und trägt letztlich zu einem deutlich engeren Verständnis der Freiwilligkeit als zentralem Indikator neben der Gestaltungsfreiheit der Parteien bei. Autonomie und Freiwilligkeit sind in der Gestaltung des Rechtssetzungsverfahrens zwar erkennbar, gehen in ihrer Reichweite jedoch nicht in so erheblicher Intensität über die Gewährleistung dieser Merkmale im profanrechtlichen Tarifverfahren hinaus, als dass allein daraus auf die Effektivität<sup>210</sup> der kirchengemäßen Konfliktlösung geschlossen werden kann und die Vorwürfe gegenüber einem *communio*-ekklesiologisch fundierten Rechts- und damit Konfliktverständnis hinreichend entkräftet werden können.

## **4.2. Parteiautonomie und Konfliktverständnis**

Im Hinblick auf die Ausgangsfrage bleibt aber gleichwohl zu untersuchen, ob die festgestellte weitreichende Parteiautonomie letztlich Ausdruck der Fähigkeit des Regelungssystems insgesamt ist, tatsächlich adäquate Konfliktlösung zu ermöglichen oder lediglich ein aliud darstellt für das oben ermittelte und im Folgenden auch in der Gestaltung der Rechtssetzung der Caritas festgestellte *communio*-ekklesiologisch fundierte Konfliktverständnis und die hieraus resultierende konfliktaverse Grundgestalt des Dritten Weges.

### **4.2.1. Autonomie als Voraussetzung für die Ergebnisfindung**

Zu diesem Zweck ist zunächst zu klären, ob die festgestellte Autonomie der Parteien der Arbeitsrechtlichen Kommission, über die Streitgegenstände der Arbeitsrechtssetzung und den Umgang mit den Schritten des Verfahrens zu verfügen, Funktionsbedingung für die Ergebnisfindung ist. Wie dargestellt, können die beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission – in weitaus höherem Maße als die Ta-

---

<sup>210</sup> So aber: Geschäftsstelle Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV, 2024 »Erwiderung verdi-Input zum BMAS-Dialogprozess kirchliches Arbeitsrecht – Prüfungsauftrag Koalitionsvertrag«, verfügbar unter <https://www.lobbyregister.bundestag.de/media/35/20/312475/Stellungnahme-Gutachten-SG2406190097.pdf>, zuletzt abgerufen am 7. Dezember 2025.

rifvertragsparteien im weltlichen Rechtskreis – durch einseitige Entscheidung die Agenda der Verhandlungen erheblich beeinflussen. Diese Möglichkeit erlaubt nicht nur die jederzeitige Adressierung von als problembehaftet empfundenen oder tatsächlich problematischen Regelungsbereichen der AVR, sie stattet beide Seiten auch mit einem komplexen taktisch-strategischem Instrumentarium aus. Bedingt durch den Umstand, dass die Auseinandersetzungen in der Kommission durch die spezifische Gestaltung dergestalt verstetigt sind, dass sich das prozesshafte Verhandlungsgeschehen nicht auf einzelne Tarifrunden, sondern den gesamten Zeitraum der Wahlperiode erstreckt, können die seitigen VertreterInnen durch ihre autonomiebedingten Fähigkeiten einen hohen Grad an Interpendenz zwischen gänzlich unterschiedlichen Streitgegenständen erzeugen. Dabei stellt insbesondere der durch gesetzgeberische Aktivitäten und eine granulare und zunehmend europäisierte Rechtsprechung<sup>211</sup> hochdynamische Bereich des Arbeitsrechts einen idealen Nährboden für einen ständigen rechtsthematischen Nachbesserungsbedarf dar. Damit kann angenommen werden, dass zu jedem Zeitpunkt der Amtsperiode ein (weitgehend unbeschränkter) Strauß an zu regelnden Rechtsfragen auf beiden Seiten zur Verfügung steht. Kraft ihrer Fähigkeit zur autonomen Bestimmung der Streitgegenstände, ist es den Parteien möglich, gänzlich voneinander unabhängige Streitfragen und -gegenstände miteinander dergestalt zu verknüpfen, dass das seitige Entgegenkommen an einer Stelle mit der Erwartung der Durchsetzung an anderer Stelle verbunden werden kann. Die Autonomie der Parteien ermächtigt die Arbeitsrechtliche Kommission auf diese Weise zu einer Lösungskompetenz beziehungsweise Ergebnisfindungsfähigkeit, die weit über die Möglichkeiten der profanen Tarifvertragsparteien hinausgeht.

---

<sup>211</sup> So exemplarisch und mit einem ausdrücklich kirchlichem Bezug die EGMR-Entscheidungen Schüth (Urteil vom 23. September 2010, 1620/03; EuGRZ 2010, 560), Obst (Urteil vom 23. September 2010, 425/03, EuGRZ 2010, 571) und Siebenhaar (Urteil vom 3. Februar 2011, 18136/02, zitiert nach juris) beziehungsweise die EuGH-Entscheidungen Egenberger (Urteil vom 17. April 2018, C-414/16, zitiert nach curia) und Chefarzt (Urteil vom 11. September 2018, C-68/17, zitiert nach curia).

#### **4.2.2. Auswirkungen der Parteiautonomie**

Dieser taktisch-strategische Aspekt dürfte aber auch erhebliche Nachteile mit sich bringen. Dabei ist es zum einen nicht ausgeschlossen, dass das verstetigte Verhandlungsgeschehen einen solchen Grad an Komplexität und Akzessorietät erzeugt, dass die Lösung einzelner seiner Inhalte – und das kann auch solche Inhalte betreffen, deren Regelung zumindest von einer Seite als vital<sup>212</sup> betrachtet wird – nicht innerhalb der jeweiligen Amtszeit erfolgen kann. Daraus können sich – wiederum im Vergleich mit dem Tarifrecht – unter Umständen erhebliche zeitliche Verzögerungen oder qualitative Defizite der materiellen Regelungen in den AVR ergeben.<sup>213</sup> Daneben ist auch nicht ausgeschlossen, dass die parteiautonom erzeugte Komplexität der im Streit befindlichen Sachverhalte, nicht nur die Parteien im Hinblick auf ihre Lösungsfähigkeit überfordert, sondern auch jene Verfahrensbeteiligten, die im Rahmen des Vermittlungsverfahrens ebenfalls mit dem Versuch einer befriedenden Lösung betraut sind.

Damit kann aber – entsprechendes Agieren innerhalb der verschiedenen Verfahrensabschnitte vorausgesetzt – die kuriose Situation entstehen, dass die eigentlich zur Sicherstellung einer verbindlichen Streitentscheidung und damit zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit dieser Form der Arbeitsrechtssetzung berufenen Verfahrensmechanismen, dieser Aufgabe nicht oder nicht hinreichend nachkommen können. Um die Funktions- und Ergebnisfindungsfähigkeit des Systems dennoch zu gewährleisten und materielle Arbeitsbedingungen zu schaffen, ist der Dritte Weg auf ein entsprechendes Maß an Bereitschaft beider Seiten angewiesen, solche Situationen zu vermeiden oder im Fall ihres Auftretens konsensual oder kompromisshaft zu lösen. Die spieltheoretische Untersuchung, ob ein hinreichender Grad an Defektion in den entsprechenden Phasen – gegebenenfalls ein einfaches Nein zu einer Lösung – letztlich zu für die jeweilige Seite vorteilhafteren Ergebnissen führt als eine zeitige Kooperation, dürfte fraglos interessant sein. Für die hier aufgestellte Frage reicht einstweilen die Feststellung, dass der hohe Grad an Autonomie der

---

<sup>212</sup> Zuvörderst also regelmäßig Forderungen nach Entgelterhöhungen.

<sup>213</sup> Vgl. insbesondere die Situation nach der Ablösung der Tarifwerke BAT/BMTG/MTArb durch den TVöD/TV-L beziehungsweise TV-Ärzte/VKA in den Jahren nach 2005–2007.

Parteien im Hinblick auf die Verfahrensgestaltung, im Gegenzug einen entsprechenden Grad an Disziplin und Einsatz bei der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Verfahrens benötigt. Anders als im Tarifvertragsrecht, in dem mit Hilfe von Kampfmaßnahmen ein unmittelbarer Druck auf den Sozialpartner zur Konfliktlösung ausgeübt werden kann, können die beiden Seiten der Kommission lediglich unter Inkaufnahme des Risikos der Beschädigung seiner Funktionsfähigkeit, das Verfahren selber zur Durchsetzung ihrer Interessen taktisch überfrachten und so versuchen die andere Seite zum Einlenken zu bewegen.

#### **4.2.3. Zwischenergebnis**

Dieser Befund lässt den Schluss zu, dass trotz der Ausstattung der Kommission mit einem hohen Maß an Autonomie, gerade die daraus erwachsende Notwendigkeit, das Verfahren im Interesse des Erhalts seiner Funktionsfähigkeit nicht zu korrumpieren, letztlich Ausdruck einer Erwartung des Ordnungsgebers ist, die Ergebnisfindung ohne Eskalation durchzuführen. Damit setzt sich aber auch die bereits an die Dienstgemeinschaft geäußerte Erwartung des Verzichts auf einen grundsätzlichen Interessenantagonismus zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in der konkreten Gestaltung der Konfliktlösung der Kommission fort. Die Parteiautonomie stellt also zwar eine Bedingung für die funktionierende Rechtssetzung auf dem Dritten Weg dar, letztlich dient sie aber auch und gerade einer konfliktaversen Verfahrensgestaltung und bildet damit eine konsequente Umsetzung rechtstheologisch fundierter Erwartungen an das Konfliktverständnis und die Konfliktlösung ab. Damit liegt auch die Vermutung nahe, dass die in der Gestaltung des Dritten Weges identifizierten Merkmale alternativer Konfliktlösung letztlich nicht primär Ausdruck einer besonderen Befähigung zur Konfliktbeilegung, sondern vielmehr Indikatoren eines verengten Konfliktbegriffes sind. Damit erscheint es ebenfalls nicht fernliegend anzunehmen, dass die unbelastete Auseinandersetzung mit dem Phänomen des Konflikts aufgrund eines weiteren Konfliktverständnisses einen umfänglicheren und zweckdienlicheren Einsatz der Aspekte alternativer Konfliktlösung auf dem Dritten Weg ermöglichen würden.

### **4.3. Ergebnis**

Die Gestaltung des Dritten Wegs der Caritas weist Aspekte alternativer Konfliktlösung auf. Die Parteien der Arbeitsrechtlichen Kommission verfügen über ein – auch im Vergleich mit den Tarifvertragsparteien – hohes Maß an Autonomie im Hinblick auf die konkrete Gestaltung des Prozesses und der Gegenstände der Rechtsfindung. Weniger stark ausgeprägt stellt sich allerdings der Aspekt der Freiwilligkeit dar, welcher dadurch eine erhebliche Einschränkung erfährt, dass die Parteien der Kommission, wenn eine Verständigung auf dem Verhandlungswege nicht gelingt, lediglich die Wahl zwischen einem Fallenlassen der Forderung und verfahrensmäßigen Eskalation durch die Beteiligung Dritter haben. Die festgestellte taktisch-strategische Option einer zielgerichteten Überfrachtung mit und Verknüpfung von Streitgegenständen bringt hingegen zum einen das Risiko einer Reduktion der Funktionsfähigkeit der Arbeitsrechtsfindung mit sich. Zum anderen wird dadurch – für keine Seite – die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung erhöht. Autonomie und Freiwilligkeit bilden zudem in diesem System der Arbeitsbeziehungen keine spezifischen Freiheitsrechte der Konfliktbeteiligten ab, sondern stellen eine Funktionsbedingung für die Lösungsfindung bei grundsätzlich konfliktaverser Verfahrensgestaltung dar. Durch die Gestaltung der Konfliktlösung bei Aufrechterhaltung des rechtstheologisch begründeten Vorbehalts gegenüber dem Konflikt wird aber notwendigerweise auch die Fähigkeit alternativer Konfliktlösung in deutlichem Maße eingeschränkt. Das von der *Communio Ecclesias* in die Dienstgemeinschaft überführte konfliktaverse Verständnis führt damit nicht nur zu einer Verkürzung des Konflikts, sondern beraubt die vorhandenen alternativen Konfliktlösungsaspekte auch eines beachtlichen Teils ihrer Wirkmächtigkeit.

## **5. Zusammenfassung und Fazit**

Aus dem rechtstheologischen Verständnis der Münchener Schule lassen sich konkrete Folgerung für ihr spezifisches Konfliktverständnis ableiten, die wiederum auch Auswirkungen auf die Gestaltung des Systems der kollektiven Arbeitsrechtssetzung des Deutschen Caritasverbandes haben. Im Hinblick auf diesen Befund fällt insbesondere auf, dass sich das spezifisch rechtstheologisch begründete Konfliktverständnis damit auf eine erhebliche Anzahl von Rechtsverhältnissen erstreckt, deren Grundlegung, anders als im Bereich der sakramental begründeten Zugehörigkeit zur römisch-katholischen Kirche, lediglich durch den Abschluss eines zivilrechtlichen Dauerschuldverhältnisses erfolgt. Die Reichweite dieses rechtstheologischen Konfliktverständnisses geht also, gerade bei seiner nachgewiesenen Anwendung auf das Regime der kollektiven Arbeitsrechtsreglung im Bereich der Caritas, erheblich über den Jurisdiktions- und Gestaltungsbereich der römisch-katholischen Kirche hinaus. Diese Feststellungen lassen sich aber eben auch auf die Regelung der Arbeitsbeziehungen zumindest in Einrichtungen der verbandlichen Caritas beziehen. Die sakrosancte Überbetonung der Figur der Dienstgemeinschaft trägt dabei deutliche Züge eines *communio*-ekklesiologisch fundierten und – nach diesseitiger Auffassung – verengten Konfliktverständnisses. Durch die theologisch behauptete, unbedingte Notwendigkeit der Gewährleistung der Unversehrtheit der Dienstgemeinschaft setzt sich das propagierte konfliktaverse Wesen der kirchlichen *Communio* weit über selbige hinaus fort und nimmt auf diese Weise Einfluss auf die rechtlichen Gestaltungs- und Partizipationsmöglichkeiten von ArbeitnehmerInnen (und in letzter Konsequenz auch ArbeitgeberInnen). Ob sich aus dem Gesichtspunkt der Erstreckung eines spezifisch *communio*-ekklesiologischen Konfliktverständnisses, für die Kirche auch die Gefahr einer deutlichen Überspannung des vom Grundgesetz eröffneten Rahmens der eigenen Angelegenheiten ergibt, wird einer weiteren Prüfung bedürfen. Ebenfalls einer gesonderten Untersuchung vorbehalten bleiben muss, die Beantwortung der sich aufdrängenden Frage, ob ein anderes – im Sinne der Wiener Schule zu ermittelndes – rechtstheologisches Konfliktverständnis, welches für seine Begründung eben auch ausdrücklich Anleihen bei rechtsphilosophischen Denkerrungenschaften nimmt und diese nicht als rechtsposi-

tivistisches, der theologischen Beliebigkeit Vorschub leistendes Übel versteht, möglicherweise auch den Einsatz arbeitskampfrechtlicher Konfliktlösungsinstrumente bei der kollektiven Rechtssetzung der Caritas ermöglichen würde. Die von den Befürwortern eines Ausschlusses dieser Instrumente im Arbeitsrecht von Kirche und Caritas angeführte Gefahr der Suspendierung der Dienstgemeinschaft zumindest, findet in der Realität des profanen Arbeitskampfrechts keine Entsprechung. Weder sterben Patienten durch Streikmaßnahmen in Krankenhäusern, noch werden Kindergartenkinder – anders als deren Eltern – durch etwaiges Streikgeschehen in kommunalen Kindertagesstätten in gefährdender Weise in Mitleidenschaft gezogen.

Als ein weiterer Befund lässt sich festhalten, dass die (auch kirchenrechtlich angeordnete) Verwendung alternativer Konfliktlösungsmechanismen zumindest im untersuchten Kontext, im Zusammenhang mit dem identifizierten Konfliktverständnis zwar einen starken appellativen Charakter aufweist, ihr gewinnbringender Einsatz aber bereits dadurch an enge Grenzen stößt, dass ihre Verwendung mangels frei wählbarer Alternativen letztlich eben nicht freiwillig ist. Zudem kann festgestellt werden, dass ihr Einsatz im Rahmen der Konflikt- oder Interessenklärung vermutlich nur dann gewinnbringend erfolgen kann, wenn als Alternative zu einer auf ihrer Nutzung beruhenden einvernehmlichen Lösung eine (bisweilen nicht zu kalkulierende) kontradiktorische Letztentscheidung droht. Im Zusammenhang mit den hier festgestellten Faktoren lässt sich also abschließend durchaus konstatieren, dass die festgestellten alternativen Elemente zum einen ebenfalls Ausdruck eines verengten Konfliktverständnisses sind, zum anderen aber auch nur deshalb zur Lösung taugen, weil die rechtstheologischen Rahmenbedingungen als Alternative zu ihrer Nutzung lediglich das Hinnehmen einer kontradiktorischen Letztentscheidung beziehungsweise eine nicht angreifbare, hierarchische und allein auf dem episkopalen Weihestatus ihres Promulgators beruhende (Nicht-) Entscheidung kennen. Jenseits etwaiger wünschenswerter arbeits- und verfassungsrechtlicher Anschlussuntersuchungen und über den hier untersuchten Gesichtspunkt der kollektiven Arbeitsrechtssetzung hinaus, sind die Oberhirten der römisch-katholischen Kirche in Deutschland – auch und gerade angesichts zunehmender Legitimations- und Glaubwürdigkeitserwartungen von Gläubigen und Zivilgesellschaft – aufgefordert, ihr Konfliktverständnis

und dessen rechtstheologische Grundlegung kritisch zu hinterfragen. Diese Beschäftigung kann auch deshalb zu durchaus fruchtbaren Ergebnissen führen, weil es, wie auch die Erwägungen der Wiener Schule zeigen, eben keineswegs ausgeschlossen ist, zu einem konsistenten, rechtstheologisch fundierten Begründungsmodell zu gelangen, welches im Konfliktgeschehen eben gerade keine Gefährdung oder ein Fehlgehen der kirchlichen *Communio* erkennen lässt. Die Kirche würde sich auf diese Weise ermöglichen, nicht nur – aber auch und gerade in Anbetracht der Herausforderungen der Zeit – taugliche Wege für den Umgang mit Konflikten zu entwickeln, sondern in Kenntnis der Unvollkommenheit des Menschen – gleich ob Laie oder Kleriker – den Christgläubigen Gelegenheit geben, am Konfliktgeschehen zu wachsen.

## Literaturverzeichnis

- Ade, Juliane/Alexander, Nadja*: Mediation und Recht, Eine praxisnahe Darstellung der Mediation und ihrer rechtlichen Darstellung, Frankfurt 2017. Zitiert als: *Ade/Alexander* Mediation und Recht
- Arleth, Christian*: Das Recht kirchlicher Arbeitnehmer auf Streik, Zugleich ein Beitrag zur Neuauslegung des religionsgemeinschaftlichen Selbstbestimmungsrechts des Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV; Baden-Baden 2016. Zitiert als: *Arleth* Recht auf Streik
- Aymans, Winfried*: Kirchliche Grundrechte und Menschenrechte; in: Archiv für katholisches Kirchenrecht 1980 (149), S. 389–409. Zitiert als: *Aymans* Grundrechte
- Beckerle, Sebastian*: Die arbeitskampfrechtliche Judikatur im Spiegel der letzten zehn Jahre: eine aktuelle Bestandsaufnahme und Tendenzen; in: Neue Juristische Wochenschrift 2017 (70), S. 439–443. Zitiert als: *Beckerle* Arbeitskampfrechtliche Judikatur
- Bergner, Georg*: Volk Gottes. Entstehung, Rezeption und Aktualität einer ekklesiologischen Leitmetapher, Würzburg 2018. Zitiert als: *Bergner* Volk Gottes
- Breidenbach, Stephan/Gläßer, Ulla*: Selbstbestimmung und Selbstverantwortung im Spektrum der Mediationsziele; in: Kon:sens Zeitschrift für Mediation 1999 (4); S. 207–212. Zitiert als: *Breidenbach/Gläßer* Selbstbestimmung
- Brundson-Tully, Matthew*: There is an A in ADR but does anyone know what it means anymore?; in: Civil Justice Quarterly 2009 (28/2), S. 218–236. Zitiert als: *Brundson-Tully* The A in ADR
- Cerny-Werner, Roland/Gries, Rainer*: Mediation als Mission – Die weltpolitischen Dimensionen des Zweiten Vatikanischen Konzils; in: Forum 2009 (50), S. 172–189. Zitiert als: *Cerny-Werner/Gries* Mission
- Corecco, Eugenio*: Theologie des Kirchenrechts; Trier 1980. Zitiert als: *Corecco* Theologie
- Eder, Joachim*: Tarifpartnerin Katholische Kirche? Der »Dritte Weg« der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland aus kanonistischer Sicht, Passau 1991. Zitiert als: *Eder* Tarifpartnerin

- Frieling, Tino/Jacobs, Matthias/Krois, Christopher* (Hrsg.):  
Arbeitskampfrecht, München 2021. Zitiert als: *FJK/Bearbeiter*
- Graulich, Markus*: Unterwegs zu einer Theologie des Kirchenrechts: die Grundlegung des Rechts bei Gottlieb Söhngen und die Konzepte der neueren Kirchenrechtswissenschaft, Paderborn 2006. Zitiert als: *Graulich Unterwegs*
- Haering, Stephan/Rees, Wilhelm/Schmitz, Heribert*: Handbuch des katholischen Kirchenrechts, 3. Auflage, Regensburg 2015. Zitiert als: *HdbKathKR Bearbeiter*
- Klowait, Jürgen/Gläßer, Ulla*: Mediationsgesetz, 2. Auflage, Baden-Baden 2018. Zitiert als: *Bearbeiter Mediationsgesetz*
- Heinz, Wolfgang*: Chancen und Grenzen externer gesellschaftlicher Vermittlungsinitiativen. Die Erfahrungen der Kirchen; in: *Krumwiede, Heinrich/Waldmann, Peter* (Hrsg.), Bürgerkriege: Folgen und Regulierungsmöglichkeiten, Baden-Baden 1997. Zitiert als: *Heinz Chancen und Grenzen*
- Henke, Rudolf/Twardy, Christian*: Die Einbindung von Gewerkschaften in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes; in: *Schavan, Annette/Thüsing, Gregor* (Hrsg.): Kirchlicher Dienst in säkularer Gesellschaft, Festschrift für Norbert Feldhoff zum 80. Geburtstag, Freiburg 2019. Zitiert als: *Henke/Twardy Einbindung*
- Henseler, Rudolf/Lüdicke, Klaus*: Münsterischer Kommentar zum Codex Iuris Canonici, 62. Lieferung, Essen 2022. Zitiert als: *MK Bearbeiter*
- Hierold, Alfred/Demel, Sabine/Gerosa, Libero/Krämer, Peter/Müller, Ludher*: »Strafrecht« in einer Kirche der Liebe. Notwendigkeit oder Widerspruch, S. 183–202, Münster 2006. Zitiert als: *Müller Strafrecht*
- Hipponensis, Augustinus*: De sermone domini in monte (Die Bergpredigt unseres Herrn), Hippo Regius ca. 393. Zitiert als: *Augustinus De sermone domini in monte*
- Höpfner, Clemens*: Die Schlichtung von Tarifkonflikten: historische Entwicklung, rechtliche Grundlagen und offene Rechtsfragen; in: *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2018 (49), S. 254–306. Zitiert als: *Höpfner Schlichtung*

- Huber, Christian*: Papst Paul VI und das Kirchenrecht; in: Münsterischer Kommentar zum Codex Iuris Canonici, Beiheft, Essen 1999. Zitiert als: *Huber Kirchenrecht*
- Jiménez-Urresti, Teodoro*: Kirchenrecht und Theologie – zwei verschiedene Wissenschaften; in: Concilium 1967 (3), S. 608–612. Zitiert als: *Jiménez-Urresti Kirchenrecht und Theologie*
- Johannes Paul II*: Dives in misericordia (Über das göttliche Erbarmen), Enzyklika; Rom 1980. Zitiert als: *JP II Dives in misericordia*
- Kaiser, Ulrich/Raith, Ronny/Stockmann, Peter*: Salus animarum suprema lex, Bern 2006. Zitiert als: *Raith Salus animarum*
- Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut* (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band 3, Kollektives Arbeitsrecht I, 5. Auflage, München 2022. Zitiert als *Münchener Hdb Bearbeiter*
- Kirchner, Dieter*: Vereinbarte Schlichtung und vereinbarte Schiedsgerichtsbarkeit, Abgrenzungsprobleme; in: Recht der Arbeit 1966 (19), S. 1–14. Zitiert als: *Kirchner Vereinbarte Schlichtung*
- Kirschner, Martin/Heckmann, Christian*: Krisenerfahrung und Transformationskonflikte in der katholischen Kirche; Konfliktodynamik 2020, S. 10–19. Zitiert als: *Kirschner/Heckmann Krisenerfahrung*
- Krämer, Peter*: Kirchenrecht I, Wort, Sakrament, Charisma; Stuttgart 1992. Zitiert als: *Krämer Kirchenrecht I*
- Kühling, Jürgen*: Arbeitskampf in der Diakonie; in: Arbeit und Recht 2021 (49), S. 241–250. Zitiert als: *Kühling Arbeitskampf*
- Kuhn, Karl-Christoph*: Kirchenordnung als rechtstheologisches Begründungsmodell; Frankfurt 1990. Zitiert als: *Kuhn Kirchenordnung*
- Liebs, Detlef*: Lateinische Rechtsregeln und Rechtssprüche; 7. Auflage, München 2007. Zitiert als: *Liebs Lateinische Rechtsregeln*
- Listl, Joseph/Schmitz, Heribert* (Hrsg.): Handbuch des katholischen Kirchenrechts, 2. Auflage, Regensburg 1999. Zitiert als: *HdbKath-KR(II) Bearbeiter*
- Loffeld, Jan*: Das andere Volk; Würzburg 2011. Zitiert als: *Loffeld Volk*

- Maier, Eva Maria*: Kirchenrecht als christliche Freiheitsordnung; in: Österreichisches Archiv für Kirchenrecht 1985 (35), S. 282–311. Zitiert als *Maier* Kirchenrecht
- Dies.: Zum Zusammenhang von »Theologisierung« und Positivismus im kirchlichen Recht. Aktuelle Tendenzen kirchenrechtlicher Lehre und Entscheidungspraxis; in: Österreichisches Archiv für Kirchenrecht 1989 (38), S. 37–51. Zitiert als: *Maier* Zusammenhang
- Dies.: Was ist Rechtstheologie?; in: Österreichisches Archiv für Recht und Religion 2004 (51), S. 211–220. Zitiert als: *Maier* Rechtstheologie
- Dies.: Communio versus Gerechtigkeit; in: Österreichisches Archiv für Recht und Religion 2005 (52), S. 63–87. Zitiert als: *Maier* Communio
- Mattioli, Maria*: Mediation und Kirche, Konfliktumgang in der Gemeinde: Bestandsaufnahme und Perspektiven, Stuttgart 2007. Zitiert als: *Mattioli* Mediation
- Mediolanensis, Ambrosius*: De officiis ministrorum (Von den Pflichten der Kirchendiener), Mailand ca. 386. Zitiert als: *Ambrosius* De officiis ministrorum
- Möllers, Christoph* (zusammen mit *Schlink, Bernhard/Will, Rosemarie*): Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht – Quo vadis? (5. Berliner Gespräche – Teil 3); in: vorgänge, Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik 2021 (233), S. 65–78. Zitiert als: *Möllers* Selbstbestimmung
- Mörsdorf, Klaus*: Lehrbuch des Kirchenrechts Band 1, Einleitung, allgemeiner Teil und Personenrecht, 6. Auflage, Paderborn 1949. Zitiert als: *Mörsdorf* Kirchenrecht
- Ders.: Kanonisches Recht als theologische Disziplin; in: Archiv für katholisches Kirchenrecht 1976 (145), S. 45–58. Zitiert als: *Mörsdorf* Kanonisches Recht
- Morgenbrodt, Kai*: Loyalitätsobliegenheiten und Grundrechte – Eine Analyse zur Kündigung kirchlicher Arbeitnehmer im europäischen Mehrebenensystem, Baden-Baden 2021. Zitiert als: *Morgenbrodt* Loyalitätsobliegenheiten

- Müller, Ludger*: Der Rechtsbegriff im Kirchrecht; St. Ottilien 1999.  
Zitiert als: *Müller Rechtsbegriff*
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid* (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage, München 2023. Zitiert als: *ErfK Bearbeiter*
- Müller-Heidelberg, Till* (zusammen mit *Gembus, Mario/Klumpp, Steffen/Losem, Uta/Twardy, Christian/Wiese, Kirsten*): Das kollektive Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen (5. Berliner Gespräche – Teil 2); in: *vorgänge*, Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik 2021 (233), S. 39–63. Zitiert als: *Müller Heidelberg Kollektives Arbeitsrecht*
- Nell-Breuning, Oswald von*: Kirchliche Dienstgemeinschaft; in: *Stimmen der Zeit* 1977 (195), S. 705–710. Zitiert als: *Nell-Breuning Dienstgemeinschaft*
- Ders.: Arbeitnehmer in kirchlichem Dienst; in: *Arbeit und Recht* 1979 (27), S. 1–8. Zitiert als: *Nell-Breuning Arbeitnehmer*
- Nowotny, Matthias*: »Dritter« Weg und KAGH, Geschichte, Struktur, Zusammenhänge; Berlin 2018. Zitiert als: *Nowotny Dritter Weg*
- Pree, Helmuth*: Zum Stellenwert und zum Verbindlichkeitsanspruch des Rechts in Staat und Kirche; in: *Österreichisches Archiv für Kirchenrecht* 1990 (39), S. 1–22. Zitiert als: *Pree Stellenwert*
- Ders.: Kirchenrecht und Barmherzigkeit – Rechtstheologische und rechtstheoretische Aspekte; in: *Zur Debatte. Themen der Katholischen Akademie in Bayern* 2015 (5), S. 20–22. Zitiert als: *Pree Barmherzigkeit*
- Pulte, Matthias*: Konfliktlösung in der katholischen Kirche; in: *Peter, Collin* (Hrsg.): *Konfliktlösung im 19. und 20. Jahrhundert*, Handbuch zur Geschichte der Konfliktlösung in Europa; Band 4, Berlin 2021. Zitiert als: *Pulte Konfliktlösung*
- Rauscher, Anton*: Die Eigenart des kirchlichen Dienstes; in: *Jahrbuch für die Christliche Sozialwissenschaft* 1986 (27), S. 115–130. Zitiert als: *Rauscher Eigenart*
- Reichhold, Hermann/Hartmeyer, Elisabeth*: Die Begradigung des Dritten Weges durch das BAG, Inhalt und Konsequenzen der Streikurteile vom 20. November 2012; in: *ZMV Die – Mitarbeitervertretung* 2013, S. 122–127. Zitiert als: *Reichhold/Hartmeyer Begradigung*

- Richardi, Reinhard*: Kirchlicher Dienst und Arbeitsrecht; in: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 1974 (19), S. 275–308. Zitiert als: *Richardi* Kirchlicher Dienst
- Ders./*Thüsing, Gregor*: Kein Arbeitskampf in der Diakonie – Erweiterung auf Kühling; in: Arbeit und Recht 2002 (50/3), S. 94–100. Zitiert als: *Richardi/Thüsing* Kein Arbeitskampf
- Ders.: Die Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts; in: *Muckel, Stefan* (Hrsg.): Kirche und Religion im sozialen Rechtsstaat – Festschrift für Wolfgang Rübner zum 70. Geburtstag, Berlin 2003. Zitiert als: *Richardi* Dienstgemeinschaft
- Ders.: Arbeitsrecht in der Kirche; 8. Auflage, München 2020. Zitiert als: *Richardi* Arbeitsrecht
- Risse, Jörg*: Wirtschaftsmediation; 2. Auflage, München 2022. Zitiert als: *Risse* Wirtschaftsmediation
- Rouco-Varela, Antonio*: Erwägungen zum heutigen Stand einer theologischen Grundlegung des kanonischen Rechts; in: Archiv für katholisches Kirchenrecht 1969 (138), S. 95–113. Zitiert als: *Rouco-Varela* Erwägungen
- Ders.: Theologische Grundlegung des Kirchenrechts – neue Perspektiven; in: Archiv für katholisches Kirchenrecht 2003 (172), S. 23–37. Zitiert als: *Rouco-Varela* Grundlegung
- Schaaf, Dagmar*: Der kirchliche Strafanspruch. Die Begründung der kirchlichen Strafgewalt vom Ius Publicum Ecclesiasticum bis zum CIC/1983, Frankfurt 2007. Zitiert als: *Schaaf* Strafanspruch
- Schliemann, Harald*: Gewerkschaftsbeteiligung und Besetzung der Kommissionen im Dritten Weg; in: *Oxenknecht-Witzsch, Renate* (Hrsg.): Standortbestimmung des kirchlichen Arbeitsrechts – Konsequenzen aus politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen; S. 89–99, Köln 2016. Zitiert als: *Schliemann* Gewerkschaftsbeteiligung
- Schlink, Bernhard*: Die Angelegenheiten der Religionsgemeinschaften; in: Juristenzeitung 2013 (68), S. 209–218. Zitiert als: *Schlink* Angelegenheiten

- Schmitt, Lars*: Ralf Dahrendorf: Der geregelte Konflikt als Grundpfeiler der bürgerlichen Gesellschaft; in *Konfliktdynamik* 2012 (4), S. 360–362. Zitiert als: *Schmitt Dahrendorf*
- Schüller, Thomas*: Die Barmherzigkeit als Prinzip der Rechtsapplikation in der Kirche im Dienste der *salus animarum*: ein kanonistischer Beitrag zu Methodenproblemen der Kirchenrechtstheorie; Würzburg 1992. Zitiert als: *Schüller Barmherzigkeit*
- Sobaňski, Remigiusz*: Die methodologische Lage des katholischen Kirchenrechts; in: *Archiv für katholisches Kirchenrecht* 1978 (147), S. 345–376. Zitiert als: *Sobaňski Methodologische Lage*
- Ders.: Die Methoden des Rechts im Leben der Kirche; in: *Archiv für katholisches Kirchenrecht* 1982 (151), S. 3–24. Zitiert als: *Sobaňski Methoden*
- Ders.: Rechtstheologische Vorüberlegungen zum neuen kirchlichen Gesetzbuch; in: *Theologische Quartalsschrift* 1983 (163), S. 178–188. Zitiert als: *Sobaňski Vorüberlegungen*
- Ders.: Grundlagenproblematik des katholischen Kirchenrechts; Wien/Köln 1987. Zitiert als: *Sobaňski Grundlagenproblematik*
- Sydow, Gernot*: Die Verfassung der Caritas – Perspektiven für den Rechtsrahmen diakonischen Handelns der katholischen Kirche; Berlin 2020. Zitiert als: *Sydow Verfassung*
- Synek, Eva*: Gottesrecht – Kirchenrecht – Menschenrecht; in: *Österreichisches Archiv für Recht und Religion* 2006 (52/2), S. 213–266. Zitiert als: *Synek Kirchenrecht*
- Thüsing, Gregor*: Das kirchliche Arbeitsrecht und die Grundrechte der Arbeitnehmer; in: *Muckel, Stefan* (Hrsg.): *Kirche und Religion im sozialen Rechtsstaat*, Festschrift für Wolfgang Rüfner zum 70. Geburtstag, S. 901–918, Berlin 2003. Zitiert als: *Thüsing Kirchliches Arbeitsrecht*
- Ders.: Ein bewährter Weg – Kirchliches Arbeitsrecht in der Diskussion; in: *Herder Korrespondenz* 2012 (66), S. 174–178. Zitiert als: *Thüsing Bewährter Weg*
- Ders.: Tarifvertragsgesetz § 1; in: *Wiedemann, Herbert* (Hrsg.): *Tarifvertragsgesetz*, 9. Auflage, München 2023. Zitiert als: *Wiedemann/Thüsing TVG*

- Trenczek, Thomas/Berning, Detlev/Lenz, Christina/Will, Hans-Dieter* (Hrsg.); *Handbuch Mediation und Konfliktmanagement*, 2. Auflage, Baden-Baden 2017. Zitiert als: *Bearbeiter Handbuch Mediation*
- Vorholt, Robert*: »Dann hungert der eine, während der andere betrunken ist« (1Kor 11, 21). Paulus als Mediator zwischen »Starken« und »Schwachen«; in: *Freiburger Zeitschrift für Philosophie und Theologie* 2020 (67), S. 30–39. Zitiert als: *Vorholt Paulus als Mediator*
- Wagner, Harald*: *Dogmatik*, Stuttgart 2003. Zitiert als: *Wagner Dogmatik*
- Wendenburg, Felix*: *Mediation– flexible Gestaltung innerhalb fester Strukturen – ADR-Verfahren im Vergleich Teil 10*; in: *Zeitschrift für Konfliktmanagement* 2014 (17/2), S. 36–41. Zitiert als: *Wendenburg Mediation*
- Wesel, Uwe*: *Geschichte des Rechts – Von den Frühformen bis zum Vertrag von Maastricht*, München 1997. Zitiert Als. *Wesel Geschichte*
- Wieland, Joachim*: *Die Angelegenheiten der Religionsgemeinschaften*; in: *Der Staat* 1986 (25), S. 321–350. Zitiert als: *Wieland Angelegenheiten*
- Wohlmuth, Josef*: *Berufungskonflikte –Indizien ekklesiologischer Defizite*; in: *Orientierung* 1988 (52), S. 244–247. Zitiert als: *Wohlmuth Berufungskonflikte*

## **Über den Autor**

Christian Twardy, LL. M. ist Rechtsanwalt und Mediator. Er ist überwiegend im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts und im Sozialversicherungsrecht tätig. Neben der institutionalisierten Interessenvertretung und der Verhandlungsführung bei komplexen Mehrebenenkonflikten beschäftigt er sich seit vielen Jahren mit Fragen des katholischen Kirchenrechts und war unter anderem mehrere Jahre Verbandsvertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes. Er hat in Hamburg, Speyer und Wien Rechts- und Verwaltungswissenschaften studiert und ist Absolvent des 12. Jahrgangs des MSMKM an der Viadrina.

