

# Inhaltsverzeichnis

## Artikel

Klaus Zierer	Prof. Dr. phil., Professor für Schulpädagogik <b>Wodurch zeichnet sich ein erfolgreicher Lehrer aus?</b>	1
Arnd Küppers & Peter Schallenberg	Dr. theol., Stellvertretender Direktor an der Katholischen Sozialwissenschaftlichen Zentralstelle, Mönchengladbach/ Prof. Dr. theol., Professor für Moralthologie und Sozialethik, Paderborn, Direktor der KSZ, Mönchengladbach <b>Die neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes</b> <i>Arbeitsrechtliche Konsequenzen, sozialethische und theologische Anmerkungen</i>	9
Reinhold Boschki	Prof. Dr. theol., Professor für Religionspädagogik, Katholisch-Theologische Fakultät, Universität Tübingen <b>Mit persönlichem Bekenntnis zum Glauben einladen</b> <i>Besser als ihr Ruf – Chancen der Erstkommunionkatechese nutzen</i>	20
Klaus M. Beier	Prof. Dr. med. Dr. phil., Institut für Sexualwissenschaften und Sexualmedizin, Charité Berlin <b>„Kein Täter werden!“</b> <i>Primäre Prävention sexueller Traumatisierung von Kindern: Theorie und Praxis</i>	27

## Information & Service

### Vereinsleitung im Porträt

- Die Vereinsleitung des VkdL stellt sich vor  
*Hildegard Kröger, Diözesanvorsitzende des Offizialats Oldenburg* 39

### Umschau

- Außerordentliches Jubiläum der Barmherzigkeit  
*Papst Franziskus: Kirche soll Zeichen und Zeugin der Barmherzigkeit sein* 41
- Ärzte skeptisch zur Sterbehilfe  
*Christliche Lebensrechtsgruppen äußern sich kritisch nach dem Herbst-Treffen  
am 14. November 2015:  
„Kasseler Ärzteerklärung 2015 zur neuen Gesetzesregelung der Sterbehilfe“* 42

Buchbesprechungen 43

Veranstaltungen: Bund / Diözesen / Landesverbände 46

Veranstaltungen: Zweigvereine 47

Veranstaltungskalender / Anschriften & Konten / Impressum 48

# Was zeichnet erfolgreiche Lehrer aus?

Klaus Zierer

## Wodurch zeichnet sich ein erfolgreicher Lehrer aus?

---

### Mythos Fachkompetenz

---

Es zählt zu den hartnäckigsten Mythen in der erziehungswissenschaftlichen Diskussion, dass ein erfolgreicher Lehrer der ist, der besonders viel Fachwissen besitzt. Die ganze universitäre Lehrerbildung basiert auf dieser Annahme und gibt dem Fachstudium dementsprechend den größten Raum. Und wann immer über Reformen in der Lehrerbildung diskutiert wird, hat der Ruf nach mehr Fachkompetenz einen festen Platz.

Wie kann es aber sein, dass die Fachkompetenz in der Hattie-Studie (vgl. Hattie 2013 und dazu Zierer 2014) mit einem  $d$ -Wert von 0,09 fast einen Nulleffekt auf die Leistung der Schülerinnen und Schüler hat, wo doch auch die wenigen deutschsprachigen Studien, die es in diesem Bereich gibt, zu scheinbar anderen Ergebnissen kommen (vgl. Baumert & Kunter 2006; Blömeke, Kaiser & Lehmann 2010; Kunter et al. 2011; Pant et al. 2013)?<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> John Hattie ist Professor für Erziehungswissenschaft an der Universität Melbourne und gilt weltweit als einer der einflussreichsten Bildungsforscher. Der Grund für seinen Erfolg ist sein Buch „Visible Learning“ aus dem Jahr 2009 (in deutscher Übersetzung unter „Lernen sichtbar machen“ 2013 erschienen), das als Meilenstein der empirischen

---

### Kompetenz und Haltung als Kernaspekte pädagogischer Expertise

---

Geht man vom Unterricht als einer Interaktion zwischen Schülern und Lehrern aus, die sich im Stoff begegnen, ist eine Erklärung dafür schnell gefunden (vgl. Zierer 2015 a): Wir alle kennen Menschen, die ungeheuer viel wissen, es aber nicht erklären können. Ihnen fehlt es an **didaktischer Kompetenz**. Und wir alle kennen Men-

---

Bildungsforschung bezeichnet wird und aktuell auch großen Einfluss auf den öffentlichen Bildungsdiskurs nimmt. Hattie fasst darin über 800 Meta-Analysen, die auf mehr als 50 000 bildungsempirische Studien und geschätzt über 250 Millionen Lernende zurückgreifen, zusammen und extrahiert daraus 138 Faktoren, die in unterschiedlicher Stärke mit den Lernleistungen interagieren. Er beschreibt diese detailliert und ordnet sie den Einflussbereichen „Lernender“, „Elternhaus“, „Schule“, „Curriculum“, „Lehrperson“ und „Unterricht“ zu. Darunter finden sich Einschätzungen zu gerade aktuell viel diskutierten Fragen, wie beispielsweise „Hausaufgaben“, „Sommerferien“ und „Sitzenbleiben“. Hattie errechnet einen Wert „ $d$ “ für jeden Faktor, um dessen Effektstärke in Zahlen fassen zu können: Ist  $d$  größer als 0,4 spricht Hattie von erwünschten Effekten. Liegt  $d$  zwischen 0,2 und 0,4 sind gewöhnliche Schulbesuchseffekte gemeint und für  $d$ -Werte von 0 bis 0,2 kann von Entwicklungseffekten gesprochen werden. Negative  $d$ -Werte haben einen Umkehrungseffekt und sind entsprechend schädlich einzustufen.

schen, die ungeheuer viel wissen, aber so unnahbar sind, dass sie keinen Bezug zum Gegenüber aufbauen können. Diesen mangelt es an **pädagogischer Kompetenz**. Insofern reicht Fachkompetenz alleine nicht aus, um erfolgreich unterrichten zu können. Sie muss flankiert werden von didaktischer und pädagogischer Kompetenz – und erst in dieser Trias kann sie wirksam werden.

Damit wird deutlich: Unterricht braucht nicht nur ein hohes Maß an Fachkompetenz, sondern auch einen Unterricht, der das bereits existierende Maß an Fachkompetenz zum Leben erweckt. Und dafür ist didaktische und pädagogische Kompetenz entscheidend.

Im Bereich der Lehrerbildung gibt es eine Reihe von deutschsprachigen Studien, die diesen Schluss bestätigen: Beispielsweise wurde im IQB-Ländervergleich untersucht (vgl. Pant et al. 2013), ob Lehrer, die ein Fach studiert haben, erfolgreicher unterrichten als Lehrer, die das nicht haben. Und in der Tat zeigen die Ergebnisse, dass dies der Fall ist.

Aber Vorsicht: Daraus zu folgern, dass dieses Ergebnis allein der höheren Fachkompetenz zuzuschreiben ist, greift zu kurz. Denn Lehrer, die ein Fach studiert haben, erlangten vor allem im Referendariat einen Anstieg in ihrer didaktischen und pädagogischen Kompetenz.

So überzeugend diese Überlegungen auch sein mögen: Die Trias aus Fachkompetenz,

didaktischer Kompetenz und pädagogischer Kompetenz reicht nicht aus, um erfolgreich zu unterrichten. Vielmehr wissen wir nicht erst seit heute, dass es gerade in pädagogischen Kontexten nicht so sehr darauf ankommt, was wir machen, sondern auch und vor allem darauf, **wie und warum** wir etwas machen. Insofern ist nicht die Kompetenz in Form von Wissen und Können ausschlaggebend, sondern die **Haltung in Form von Wollen und Werten** – und letztere bestimmt, ob erstere zum Einsatz kommt (vgl. Zierer 2015 b).

**Wir alle kennen Menschen, die ungeheuer viel wissen, es aber nicht erklären können. Ihnen fehlt es an *didaktischer Kompetenz*. Und wir alle kennen Menschen, die ungeheuer viel wissen, aber so unnahbar sind, dass sie keinen Bezug zum Gegenüber aufbauen können. Diesen mangelt es an *pädagogischer Kompetenz*.**

Am Beispiel der Inklusionsdebatte, die derzeit im schulischen Kontext kontrovers geführt wird, lässt sich das Gesagte veranschaulichen: Zweifelsfrei gibt es viele Lehrer, die eine hohe Fachkompetenz, didaktische Kompetenz und auch

pädagogische Kompetenz besitzen. Wenn diese aber nicht den Willen haben, inklusiv zu unterrichten, und noch dazu Wertungen besitzen, um ihren Willen zu begründen, dann werden sie ihre Kompetenzen nicht abrufen und der Unterricht wird scheitern. Ein solcher Unwille kann beispielsweise entstehen, wenn mal wieder vonseiten des Staates Aufgaben auf die Basis übertragen werden, ohne entsprechende Unterstützung zu geben. Wer sich alleine gelassen fühlt, entwickelt zu Recht dysfunktionale Haltungen.

---

### Haltungen erfolgreicher Lehrer

---

Welche Haltungen erweisen sich vor dem Hintergrund der angestellten Überlegungen

als hilfreich und wichtig, um ein erfolgreicher Lehrer zu sein und zu bleiben? Im Anschluss an *John Hattie* sind im Buch „Hattie für gestresste Lehrer“ (vgl. Zierer 2014) zehn Haltungen ausgearbeitet:

**1. Haltung: Ich rede über Lernen, nicht über Lehren.**

Eine Kernbotschaft aus „Visible Learning“ ist, dass die Berücksichtigung des Vorwissens und der Vorerfahrungen wichtig für einen gelingenden Unterricht ist – deutlich wird dies am Faktor „Erkenntnisstufen“ mit einer Effektstärke von  $d = 1,28$ . Daraus folgt die Aufgabe, die Lernvoraussetzungen genau in den Blick zu nehmen und zu entscheiden:

- Auf welchem Leistungsniveau befinden sich die Lernenden: Sind es Anfänger, Fortgeschrittene oder Experten?
- Wie zeigt sich die Selbstwirksamkeitsüberzeugung: Ist sie hoch und werden schwierige Aufgaben als Herausforderung gesehen? Oder ist sie niedrig und werden schwierige Aufgaben als Bedrohung gesehen?
- Wie zeigt sich die Motivation: Motivieren sich die Lernenden selbst (intrinsisch) oder wird die Motivation durch äußere Faktoren verursacht (extrinsisch)?

**2. Haltung: Ich setze die Herausforderung.**

Es ist mit Sicherheit eines der überraschendsten Ergebnisse der Forschungen

zum Planungshandeln von Lehrern, dass sie sich über Ziele kaum Gedanken machen. Das Ergebnis wird häufig unterschiedlich bewertet: Bei erfahrenen Lehrern wird eine fehlende Auseinandersetzung mit Zielen weniger problematisch gesehen und damit zu erklären versucht, dass sie ausreichend Routine haben, weil sie ein und dieselbe Unterrichtsstunde

vielleicht schon mehrfach gehalten haben. Aber: Unabhängig davon, ob man die Unterrichtsstunde schon mehrfach gehalten hat oder nicht, man hat sie definitiv nicht schon einmal mit ein und denselben

Lernenden gehalten. Bei Berufsanfängern wird demgegenüber eine fehlende Auseinandersetzung mit Zielen aufs Schärfste verurteilt, weil ohne ein Bewusstsein über die Unterrichtsziele auch der Erfolg des eigenen Lehrerhandelns nicht reflektiert werden kann, was zu einem professionellen Handeln aber dazugehört.

Insofern ist es unstrittig: Klarheit des Lehrers ( $d = 0,75$ ) im Hinblick auf die Ziele ( $d = 0,50$ ) gehört zu den wichtigsten Faktoren für einen erfolgreichen Unterricht und zu einem professionellen Handeln. Dabei ist es nicht ausreichend, das Ziel der Unterrichtsstunde wiedergeben zu können und zu wissen, was in der Modulbeschreibung steht. Denn diese Ziele sind zu abstrakt und vom eigenen Unterricht zu weit weg. So fehlt es ihnen vor allem an der notwendigen Passung zu den Lernvoraussetzungen. Um diese erreichen zu können, unterscheidet John Hattie zwischen einem Oberflächenverständnis und Tiefenverständnis. Diesen Verständnisformen lassen sich die

**Ein solcher Unwille kann beispielsweise entstehen, wenn mal wieder vonseiten des Staates Aufgaben auf die Basis übertragen werden, ohne entsprechende Unterstützung zu geben. Wer sich alleine gelassen fühlt, entwickelt zu Recht dysfunktionale Haltungen.**

Schwierigkeitsniveaus „Reproduktion“ und „Reorganisation“ einerseits sowie „Transfer“ und „Problemlösen“ andererseits zuzuordnen. Eine nähere Betrachtung zeigt, dass sich diese Schwierigkeitsniveaus mit den oben genannten Erkenntnisstufen ( $d = 1,28$ ) verbinden lassen. Sofern Lernende noch kein Oberflächenverständnis (Reproduktion und Reorganisation) für die Sache entwickelt haben, dürfte eine Konfrontation mit Aufgaben auf dem Niveau eines Tiefenverständnisses (Transfer und Problemlösen) wenig sinnvoll erscheinen.

Umgekehrt ist es für Lernende, die bereits Tiefenverständnis (Transfer und Problemlösen) besitzen, wenig anregend, sich mit Aufgaben auf dem Niveau eines Oberflächenverständnisses (Reproduktion und Reorganisation) zu befassen.

### 3. Haltung: *Ich sehe Lernen als harte Arbeit.*

Unabhängig davon, auf welchem Leistungsniveau sich Lernende befinden – Lernfortschritte erfordern Einsatz und Anstrengung von allen Beteiligten. Mit Blick auf die Lernenden zeigt sich dies an der Bedeutung des bewussten Übens ( $d = 0,71$ ). Für Bildungserfolg ist bewusstes Üben unerlässlich und es zeichnet sich durch Herausforderung, Regelmäßigkeit und Vielfalt aus. Völlig absurd erscheint vor diesem Hintergrund so manche Schulreform, in der zentrale Elemente eines Curriculums nur ein Mal auftauchen – getragen von dem Glauben, dass Lernende, nachdem sie etwas einmal vermittelt bekommen haben, es auch wissen und langfristig gesichert haben. In diesem Zusammenhang darf nicht vergessen werden: Fehler gehören zum Lernen

mit dazu. Es macht keinen Sinn, sie vermeiden zu wollen. Wichtiger ist, sie konstruktiv zu nutzen. Auch hierfür ist Einsatz und Anstrengung von allen Beteiligten unabdingbar.

### 4. Haltung: *Ich entwickle positive Beziehungen.*

**Unabhängig davon, auf welchem Leistungsniveau sich Lernende befinden – Lernfortschritte erfordern Einsatz und Anstrengung von allen Beteiligten. Mit Blick auf die Lernenden zeigt sich dies an der Bedeutung des bewussten Übens.**

Eine Fehlerkultur, wie sie eben angesprochen wurde, kann nur auf einer intakten „Lehrer-Schüler-Beziehung“ ( $d = 0,72$ ) entstehen. Eine Atmosphäre des Vertrauens und Zutrauens, der Geborgenheit, der Fürsorge und des Wohlwollens ist unerlässlich für Bildung im Allgemeinen und das schulische Lernen im Besonderen. Damit sind die „schülerzentrierten“ und die „leidenschaftlichen“ Lehrer gesucht, denen es in erster Linie um die Lernenden geht und nicht um das eigene Wissen und Können. Die Lernenden werden somit zum Ausgangspunkt des Lehrens. Der Erfolg der Lernenden wird zum Erfolg der Lehrer. Es dominiert die Haltung, dass Unterricht ein Miteinander ist, in dem beide Seiten einander brauchen. Und ein Scheitern im Lernen wird nicht (ausschließlich) den Lernenden zugeschrieben, sondern als ein gemeinsames Scheitern gesehen, das gleichzeitig die Notwendigkeit und die Chance eröffnet, es erneut und immer wieder zu versuchen.

### 5. Haltung: *Ich benutze Dialog anstelle von Monolog.*

Nach derzeitigem Forschungsstand erweisen sich kooperative Lernformen ( $d = 0,42$ ) als besonders effektiv. Damit sind jedoch nicht jene, häufig zu findenden Formen der

Unterrichtsgestaltung gemeint, in der in einer Art Beschäftigungstherapie Lernende in der Gruppe **das** aufholen, was der Lehrer versäumt hat – der dann auch noch seine Mails liest, während Lernende versuchen, Klarheit zu gewinnen und Struktur zu erzeugen. Vielmehr sind kooperative Lernformen vor allem **dann** effektiv, wenn sie in Kombination mit einer direkten Instruktion ( $d = 0,59$ ) ablaufen. In dieser kommt es zu einer Klarheit hinsichtlich der Ziele, Inhalte, Methoden und Medien auf Seiten der Lernenden – und dafür sind die Vorbereitung und das Engagement des Lehrers entscheidend.

### 6. Haltung: Ich informiere alle über die Sprache des Lernens.

Es wäre eine Verkürzung, allein den Lehrer für den Lernerfolg der Lernenden verantwortlich zu machen. Denn Lernen ist nicht die Sache eines einzelnen, sondern erfordert einen engen Austausch zwischen allen Beteiligten. Dem Lehrer kommt hierbei als Experte für das Fach und die Schule sicherlich eine Schlüsselrolle zu. Denn es ist seine Aufgabe, die „Sprache des Faches“ und die „Sprache der Schule“ auf die „Sprache der Lernenden“ zu übertragen.

### 7. Haltung: Ich bin ein Veränderungsagent.

Während gerade im deutschsprachigen Didaktikdiskurs leidenschaftlich darüber gestritten wird, welche Methode die beste sei – offener Unterricht vs. geschlossener Unterricht als Stichwort –, geht John Hattie in „Visible Learning“ einen anderen Weg: Es geht ihm erstens um die Fähigkeit aufseiten der Lehrer, die Wirkung des eigenen Lehrerhandelns beurteilen zu können. Dafür sind empirische Daten im weitesten Sinn hilfreich. Zweitens ist für ihn entscheidend, dass es im Fall einer sich zeigenden Wirkungslosigkeit des Unterrichts nicht ausschließlich an den Lernenden liegt. Leh-

rer müssen ihre Rolle ebenfalls hinterfragen und ihre Methoden entsprechend ändern. Damit betont er die Fähigkeit des Lehrers, über ein breites und flexibles Methodenrepertoire zu verfügen.

An einem Beispiel sei dies verdeutlicht: Motivation ist für den Lernprozess ausgesprochen wichtig – in „Visible Learning“ erreicht dieser Faktor eine Effektstärke von  $d = 0,48$ . Insofern ist der Motivation im Unterricht besondere Aufmerksamkeit beizumessen. Hierzu gibt es eine Vielzahl an unterschiedlichen Strategien, die beispielsweise die Aufmerksamkeit für das Thema, die Relevanz des Themas, die Zufriedenheit der Lernenden oder die Zuversicht der Lernenden in den Blick nehmen:

- Verwenden Sie ein Beispiel, das ein gegebenes Konzept gerade nicht zu illustrieren scheint, um bewusst die Aufmerksamkeit zu erhöhen.
- Verknüpfen Sie das Thema mit der Alltagswelt der Lernenden und zeigen dessen Bedeutung auf (Relevanz).
- Bieten Sie im Unterricht verschiedene Schwierigkeitsniveaus an, damit Lernende mit der Einstellung in den Unterricht gehen können, erfolgreich zu sein (Zuversicht).
- Betonen Sie die Lernerfolge und Fortschritte, die sich aus den letzten Unterrichtsstunden gezeigt haben (Zufriedenheit).

Der Erfolg unterschiedlicher Methoden hängt im besonderen Maß von ihrer Passung zu den Erkenntnisstufen ( $d = 1,28$ ) ab. Daraus ergibt sich ein differenzierender Unterricht, der mit Blick auf die Lernziele das gerade noch erreichbare Leistungsniveau anstrebt und somit herausfordernd ist.



Die Eignung zum Lehrerberuf ist nicht nur eine Frage der kognitiven Fähigkeiten, sondern auch eine **Frage der Haltung**: zum Beruf, zu den Lernenden und zu sich selbst. Foto: fotolia.com

### 8. Haltung: Ich bin ein Evaluator.

Wie eben angedeutet wurde, ist die Frage der Wirkung und daran geknüpft die des Nachweises dieser Wirkung eine Schlüsselstelle für sichtbares Lernen und erfolgreiches Lehren. Entscheidend dabei ist das sogenannte „backward design“ – also das Rückwärtsgehen! Gemeint ist damit, dass eine Evaluation des Unterrichts vom Ende her gedacht werden muss: Nach dem Seminar ist vor dem Seminar! Nach der Vorlesung ist vor der Vorlesung! Das Ziel, das erreicht werden soll, muss der Ausgangspunkt sein. Am Beispiel des Faktors „Feedback“ ( $d=0,75$ ) lässt sich das Gesagte verdeutlichen:

Erfolgreiche Rückmeldung setzt Zielklarheit voraus und beantwortet die Fragen „Wohin gehst du?“, „Wie kommst du voran?“ und „Wohin geht es als nächstes?“. Insofern berücksichtigt erfolgreiche Rückmeldung die Stufen „Aufgabe“, „Prozess“ und „Selbstregulation“ und ist in diesem Sinn vollständig. In verschiedenen Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass diese Vollständigkeit selten ist und dass die Fokussierung auf die Selbstregulation fast nie vor-

kommt, obwohl sie für die Lernenden die wichtigste Rückmeldung ist.

Folgende Fragen können daher eine Hilfestellung sein, um das eigene Feedback-Verhalten als Lehrer zu reflektieren und zu verbessern:

#### Aufgabe

Entspricht die Antwort des Lernenden den Erfolgskriterien?

Ist die Antwort richtig oder falsch?

Wie lässt sich die Antwort ausführlicher formulieren?

Was an der Antwort ist richtig und was ist falsch?

Was fehlt, damit die Antwort umfassend ist?

#### Prozess

Welche Strategien wurden im Lernprozess eingesetzt?

Was ist im Lernprozess gut gelaufen und was kann verbessert werden?

Wo sind die Stärken und wo die Schwächen im Lernprozess zu sehen?

Welche weiteren Informationen enthält die Bearbeitung der Aufgabe im Hinblick auf den Lernprozess?

#### Selbstregulation

Welche Ziele kann der Lernende als erreicht benennen?

Welche Begründungen liefert der Lernende, eine Aufgabe richtig oder falsch gelöst zu haben?

Wie erklärt der Lernende seinen Erfolg?

Welches sind die nächsten Ziele und die nächsten Aufgaben?



Wie kann der Lernende seinen Lernprozess selbst steuern und überwachen?

**9. Haltung: Die Leistungen der Lernenden sind eine Rückmeldung für mich über mich.**

John Hattie weist immer wieder darauf hin, dass Rückmeldung im Unterricht nicht einseitig zu verstehen ist, sondern in beide Richtungen geht: von den Lehrern zu den Lernenden, was meistens diskutiert wird, aber auch von den Lernenden zu den Lehrern.

Letzteres ist für sichtbares Lernen unabdingbar: Haben die Lernenden die Ziele erreicht? Haben sie die Inhalte verstanden? Konnten sie mit den Methoden arbeiten? Und waren die Medien handhabbar und passend? Erst wenn ein Lehrer diese Informationen hat, ist er in der Lage, die nächste Unterrichtsstunde zu planen. Ein reflektierter Blick in die Aufzeichnungen der Lernenden sowie ein kurzes Abfragen und Wiederholen des Gesagten kann manchmal schon ausreichen, um diese wichtigen Informationen zu erhalten.

Hat ein Lehrer diese Informationen nicht, läuft er Gefahr, über die Köpfe der Lernenden hinweg zu unterrichten und es dem Zufall zu überlassen, ob seine Planungen zu den Lernenden passen.

Dass die eigene Einschätzung als Lehrer zum Ablauf und Erfolg des Unterrichts nicht ausreicht, liegt auf der Hand: Lernende

haben (schon in der Schule) gelernt, im Unterricht zu funktionieren und das Spiel zu spielen. Sie machen mit, auch wenn sie nicht mitdenken. Der Grund ist einfach: Sie entgehen damit Sanktionen. Insofern kann ein Unterricht aus Sicht eines Lehrers hervorragend laufen. Aus Sicht der Lernenden herrschte Langeweile.

Hält man sich vor Augen, dass erfolgreiche Lehrer keine Einzelkämpfer sind, sondern mit anderen Lehrern zusammenarbeiten, so ist an dieser Stelle auf eine dritte Form der Rückmeldung einzugehen: **Die Rückmeldung von Lehrer zu Lehrer.** In Untersuchungen aus dem schulischen Kontext hat man fest-

**Lernende haben (schon in der Schule) gelernt, im Unterricht zu funktionieren und das Spiel zu spielen. Sie machen mit, auch wenn sie nicht mitdenken. Der Grund ist einfach: Sie entgehen damit Sanktionen. Insofern kann ein Unterricht aus Sicht eines Lehrers hervorragend laufen. Aus Sicht der Lernenden herrschte Langeweile.**

gestellt, dass Lehrpersonen in der Woche über alles mehr reden als über den eigenen Unterricht: über Lernende, über Eltern, über Kolleginnen und Kollegen, aber kaum über das eigene Unterrichten. Also: Das, was in der Forschung für pädagogische Expertise als selbstverständlich anzuse-

hen ist, gilt es an Schulen selbstverständlich zu machen!

**10. Haltung: Ich arbeite mit anderen Lehrern zusammen.**

Die Kooperation unter Lehrern mit Blick auf den eigenen Unterricht ist für das bisher Gesagte unabdingbar. Denn vieles gelingt nur, wenn Lehrer zusammenarbeiten. Lehrer sind auch Lernende und lernen in der Regel miteinander besser als alleine: Im Team lässt sich über die Planung, die Durchfüh-



rung und die Evaluation des Unterrichts ins Gespräch kommen und diskutieren. Im Team lassen sich Stärken bündeln und Schwächen ausbügeln. Im Team lässt sich Verantwortung gemeinsam tragen. Im Team lässt sich durch Arbeitsteilung Zeit einsparen. Im Team lässt sich Erfolg teilen und Misserfolg überwinden. Dass nicht jeder mit jedem kann und auch im Team Konflikte entstehen können, ist unbestritten. Aber keines der Vorurteile gegenüber der Teamarbeit, denen man in Kollegien häufig begegnet, ist deshalb berechtigt. Wichtig hierfür sind sicherlich: Teamsitzungen, die einem erfolgreichen Unterricht gleichen und damit durch Klarheit im Hinblick auf Ziele, Inhalte, Methoden und Medien gekennzeichnet sind.

---

### Haltungen als Garant für Berufszufriedenheit und Motor guten Unterrichts

---

Erfolgreiche Lehrer haben nicht nur eine Leidenschaft für das Fach, sondern auch für die Didaktik und die Pädagogik, für die Lernenden und ihren Beruf. Und diese Leidenschaft ist nicht nur wichtig, um ein erfolgreicher Lehrer zu werden. Sie ist auch wichtig, um ein Leben lang diesen herausfordernden Beruf auszuüben, also erfolgreicher Lehrer zu bleiben. Was demzufolge unstrittig erscheint: Haltungen sind ein Garant für Berufszufriedenheit und Motor guten Unterrichts.

Wenn in der Lehrerbildung weiterhin der Fokus allein auf das Wissen und Können im Fach gelenkt wird, dann wird pädagogische Expertise nur gestreift. Neben Wissen und Können zeichnen sich erfolgreiche Leh-

**Wenn in der Lehrerbildung weiterhin der Fokus allein auf das Wissen und Können im Fach gelenkt wird, dann wird pädagogische Expertise nur gestreift.**

rer vor allem durch ihr Wollen und Werten aus. Beides sind gerade in einem hochentwickelten Land wie Deutschland Bereiche, um Unterricht nachhaltig zu verbessern.

#### Literatur:

- Baumert, J./Kunter, M. (2006): Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 9/2006, S. 469 – 520.
- Blömeke, S./Kaiser, G./Lehmann, R. (Hrsg.) (2010): TEDS-M 2008: Professionelle Kompetenz und Lerngelegenheiten angehender Primarstufenlehrkräfte im internationalen Vergleich. Münster: Waxmann.
- Gardner, H./Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2005): Good Work. Klett.
- Hattie, J. (2013): Lernen sichtbar machen. Baltmannsweiler: Schneider.
- Pant, H.A./Stanat, P./Schroeders, U./Roppelt, A./Siegler, T./Pöhlmann, C. (2013): IQB-Ländervergleich 2012. Münster: Waxmann.
- Zierer, K. (2014): Hattie für gestresste Lehrer. Baltmannsweiler: Schneider.
- Zierer, K. (2015 a): Pädagogische Expertise. In: Vierteljahrsschrift für wissenschaftliche Pädagogik, 2015.
- Zierer, K. (2015 b): Nicht nur Wissen und Können, sondern auch und vor allem Wollen und Werten. Das K3W-Modell im Zentrum pädagogischer Expertise. In: Pädagogische Rundschau, 2015.

# Neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Arnd Küppers & Peter Schallenberg

## Die neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes

### *Arbeitsrechtliche Konsequenzen, sozialethische und theologische Anmerkungen*

---

#### Einleitung

---

Die Deutsche Bischofskonferenz (DBK) hat am 27. April 2015 eine umfangreiche Revision der sogenannten „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ beschlossen. Die vorgenommenen Änderungen haben weitreichende arbeitsrechtliche Konsequenzen. Die Überarbeitung verdient aber auch eine darüber hinausgehende sozialethische und theologische Inblicknahme. Alle diese unterschiedlichen Facetten des Themas sollen im Folgenden beleuchtet werden.

---

#### Pluralisierung des Sozialen

---

In diversen Kommentaren ist behauptet worden, die Bischofskonferenz habe mit der Revision der Grundordnung lediglich auf die schwindende Akzeptanz des kirchlichen Arbeitsrechts reagiert und dieses deshalb liberalisiert. Zumindest oberflächlich ist diese Behauptung deshalb, weil auch die jüngste höchstrichterliche Rechtsprechung keineswegs grundsätzlich infragegestellt, dass für kirchliche Arbeitsver-

hältnisse bestimmte arbeitsrechtliche Sonderregeln zu gelten haben.



Wohl aber ist die Rechtsprechung der letzten Jahre in der Einzelfallbeurteilung differenzierter geworden, wenn Konflikte zwischen der Kirche und einzelnen ihrer Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten ge-



landet sind. Das aber hat damit zu tun, dass auch die Wirklichkeit der kirchlichen Arbeitswelt sich gewandelt hat und differenzierter geworden ist. Auf diese Veränderungen – und zwar der sozialen Realität in der Gesellschaft insgesamt wie auch innerhalb der Kirche – hat die Bischofskonferenz mit der Anpassung der Grundordnung reagiert.

Mit dem Begriff der Pluralisierung kann man die Eigenart des dazu Anlass gebenden sozialen Wandels auf den Punkt bringen.

In den letzten Jahrzehnten haben wir einen dramatischen Wandel erlebt, dessen Konsequenz eine vielfältige und nachhaltige Pluralisierung des sozialen Lebens in unserer Gesellschaft ist. Darüber kann man sich freuen, weil es die Welt bunter macht, man kann das aber auch mit Sorge sehen, weil die Verhältnisse unübersichtlicher werden. Beide Reaktionen kommen vor, beide sind menschlich; sie hängen zunächst einmal mit unterschiedlichen Temperamenten zusammen. Schon das

Sprichwort sagt: „Wo der Wind des Wandels weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen“. Für beide Wahrnehmungen und Beurteilungen des sozialen Wandels gibt es aber neben Mentalitätsunterschieden auch sachliche Gründe; die Zuversicht hat nicht eo ipso mehr Berechtigung als die Skepsis.

Problematisch ist vielmehr die Einseitigkeit im Urteil. Denn in der Regel ist es so, dass soziale Veränderungen neue Chancen eröffnen, aber eben auch zu neuen Problemen führen. Naiver Optimismus ist deswegen genauso fehl am Platze wie blinder Pessimismus. Beide einseitigen Perspektiven führen zu der gleichen fatalen Konsequenz: dass man eben nicht das Heft des Handelns beherzt in die Hand nimmt, um den Wandel so zu gestalten, dass die in ihm enthaltenen Chancen realisiert und die mit ihm einher-

gehenden Herausforderungen gemeistert werden. Die aktuelle Flüchtlingskrise in Europa, die öffentlichen Debatten darüber und die politischen Reaktionen darauf sind im Übrigen ein besonders gutes Beispiel für diesen ganzen Zusammenhang.

---

## Gesellschaftlicher Wandel als Herausforderung für die Kirche

---

**In den letzten Jahrzehnten haben wir einen dramatischen Wandel erlebt, dessen Konsequenz eine vielfältige und nachhaltige Pluralisierung des sozialen Lebens in unserer Gesellschaft ist. Darüber kann man sich freuen, weil es die Welt bunter macht, man kann das aber auch mit Sorge sehen, weil die Verhältnisse unübersichtlicher werden.**

Der Einzelne, auch das gehört zu unserem freiheitlichen Selbstverständnis, kann sich zu dem sozialen Wandel der Pluralisierung letztlich verhalten, wie er mag. Er kann sich auf verschiedenste Weise aktiv in die sich

verändernde Gesellschaft einbringen, er kann sich aber auch – je nach den persönlichen Verhältnissen mehr oder weniger – in den Raum des Privaten zurückziehen.

Institutionen wie die Kirche, die eine wichtige Rolle in Staat und Gesellschaft beanspruchen und diese in Deutschland auch tatsächlich sowie rechtlich abgesichert wahrnehmen, haben diese Wahl nicht. Eine Wagenburgmentalität ist für die Kirche keine Option, jedenfalls dann nicht, wenn sie sich nicht selbst zu einer gesellschaftlich irrelevanten Großsekte herabwürdigen will. Die Kirche, die eben nicht Kirche im luftleeren Raum, sondern „Kirche in der Welt von heute“ (Zweites Vatikanum) ist, kann ihre soziale Aufgabe nur dann erfüllen, wenn sie sich auf den sozialen Wandel einlässt und diesen im Rahmen ihrer Möglichkeiten mitgestaltet. Dazu gehört auch die

Anerkennung des Pluralismus als soziale Tatsache und die damit einhergehende notwendige Einsicht, dass Regeln des gesellschaftlichen Zusammenlebens in der Moderne im Weg von mühevollen öffentlichen Verständigungsprozessen gefunden werden müssen.

Um aktiv an diesem für das Selbstverständnis der Moderne essentiellen Prozess teilnehmen zu können, muss die Kirche in ein wirklich dialogisches Verhältnis mit der Welt treten. Das heißt, dass die Welt kirchlicher-

seits nicht mehr nur als „Lehrrort“ verstanden werden darf, an dem die zeitlosen Wahrheiten des Evangeliums verkündet werden, sondern die Welt ist für die Kirche auch ein „Lernort“. Und das Lernen beginnt mit der Wahrnehmung sozialer Veränderungen in der Gesellschaft und den damit einhergehenden Veränderungen in der Kirche selbst, die ja nicht (nur) eine metaphysische Instanz, sondern (auch) eine durchaus physische Institution in dieser Gesellschaft ist.

---

#### Arbeitgeber Kirche

---

Diese physische Institution Kirche beschäftigt in Deutschland – katholische und evangelische Kirche zusammengenommen – rund 1,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wobei der weitaus größte Teil von ihnen, mehr als eine Million, in den Einrichtungen von *Caritas* und *Diakonie* arbeitet. Die beiden Kirchen sind damit die größten nicht-staatlichen Arbeitgeber in Deutschland. Wobei man korrekterweise hinzufügen muss, dass „die“ Kirchen in der

Regel gar nicht als Arbeitgeber agieren. Vielmehr schließen einzelne Gliederungen der verfassten Kirchen sowie mehr oder weniger selbstständige Institutionen und Einrichtungen, die den verfassten Kirchen zugeordnet sind, als Arbeitgeber mit ihren Angestellten Arbeitsverträge. Das macht die

Diskussion über das Arbeitsrecht in „der“ Kirche zusätzlich kompliziert.

Das entscheidende Problem in dem in diesem Aufsatz diskutierten Zusammenhang ist aber, dass so große Strukturen und Institutionen wie

die Kirchen, die jeweils hunderttausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben – wobei die ganzen Ehrenamtlichen noch gar nicht mitgezählt sind – sich selbstverständlich nicht von dem oben skizzierten sozialen Wandel abkoppeln können. Eine so weitreichende Pluralisierung des sozialen Lebens, wie sie die deutsche Gesellschaft in den letzten Jahrzehnten erfahren hat, wird unausweichlich auch – vielleicht nicht eins zu eins, aber doch sehr weitgehend – in der sozialen Wirklichkeit der Kirchen abgebildet. Das heißt unter anderem, dass sich auch die Mitarbeiterschaft der Kirchen heute pluraler zusammensetzt als noch vor 20 oder gar 50 Jahren. Es ist nicht mehr so, kann auch angesichts des veränderten sozialen Umfelds und der schieren Zahl der kirchlichen Arbeitsverhältnisse nicht mehr so sein, dass alle im kirchlichen Raum Beschäftigten hundertprozentig überzeugte Mitglieder der Glaubensinstitution Kirche sind, wenn sie denn überhaupt noch einer der beiden großen Kirchen angehören.

**Die Kirche, die eben nicht Kirche im luftleeren Raum, sondern „Kirche in der Welt von heute“ (Zweites Vatikanum) ist, kann ihre soziale Aufgabe nur dann erfüllen, wenn sie sich auf den sozialen Wandel einlässt und diesen im Rahmen ihrer Möglichkeiten mitgestaltet.**

**Das Selbstbestimmungsrecht  
der Kirchen und der „Dritte Weg“**

Genau hier liegt ja der Grund dafür, dass es ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht gibt: weil die Kirche nicht nur ein Arbeitgeber wie jeder andere ist, sondern auch eine Glaubensinstitution bzw. als Glaubensinstitution eben auch Arbeitgeber ist.

Das ist aber zugleich die Ursache für die um kirchliche Arbeitsverhältnisse entstehenden Konflikte und Rechtsstreitigkeiten.

Die verfassungsrechtliche Grundlage für ein besonderes kirchliches Arbeitsrecht ist in dem in Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gegeben. Dieses Selbstbestimmungsrecht umfasst nach langjähriger und gefestigter Rechtsprechung in Deutschland auch das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht und zwar auch für die Fälle, in denen kirchliche Arbeitsverhältnisse in Form eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages begründet werden. Sowohl die katholische als auch die evangelische Kirche in Deutschland haben mit Blick auf die rechtliche Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse von diesem Selbstbestimmungsrecht Gebrauch gemacht und ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht begründet. Dieses suspendiert keineswegs in Gänze das für die übrigen Arbeitnehmer geltende staatliche Arbeitsrecht, aber es schafft

**Es ist nicht mehr so, kann auch angesichts des veränderten sozialen Umfelds und der schieren Zahl der kirchlichen Arbeitsverhältnisse nicht mehr so sein, dass alle im kirchlichen Raum Beschäftigten hundertprozentig überzeugte Mitglieder der Glaubensinstitution Kirche sind, wenn sie denn überhaupt noch einer der beiden großen Kirchen angehören.**

einige Besonderheiten für kirchliche Arbeitsverhältnisse. Das bekannteste Schlagwort in diesem Zusammenhang ist das vom *arbeitsrechtlichen „Dritten Weg“ der Kirchen.*

Dritter Weg heißt, dass die für das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis geltenden Rechtsregeln einschließlich der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht einseitig durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn festgelegt werden, wie das

etwa im Beamtenrecht der Fall ist (Erster Weg), dass aber auch das für „normale“ Arbeitnehmer geltende individuelle und kollektive Arbeitsrecht (Zweiter Weg) keine ausnahmslose Anwendung findet, soweit die Kirchen eben im Rahmen des Dritten Weges eigene arbeitsrechtliche Regelungen beschlossen haben. Das betrifft vor allem das kollektive Arbeitsrecht. Bekanntermaßen schließen fast alle kirchlichen Arbeitgeber in Deutschland keine Tarifverträge ab, sondern die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden in paritätisch besetzten Kommissionen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite konsensual ausgehandelt und festgelegt. Dieses Verfahren bezeichnet der Begriff des Dritten Weges im engeren Sinne. Ende 2012 ist dieser kollektivarbeitsrechtliche Sonderweg der Kirchen vom Bundesarbeitsgericht noch einmal bestätigt worden.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. November 2012 – 1 AZR 179/11. Siehe dazu Arnd Küppers/Peter Schallenberg, Arbeitskampf in der Kirche? Theologische und sozialetische Anmerkungen zu einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts, in: Katholische Bildung 114 (2013), 77 – 84.

Auch gibt es in nach dem Dritten Weg organisierten kirchlichen Einrichtungen keine Betriebsräte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz, sondern Mitarbeitervertretungen, deren Arbeit in eigenen kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnungen geregelt ist.

---

### Die christliche Dienstgemeinschaft und der soziale Wandel

---

Aus dem kirchlichen Selbstverständnis heraus liegt die Grundlage dieser arbeitsrechtlichen Sonderregeln im Bereich kirchlicher Arbeitsverhältnisse in dem Leitbild der „christlichen Dienstgemeinschaft“. Hierbei handelt es sich zunächst einmal um einen theologischen Gedanken und erst in zweiter Linie um einen juristischen Begriff. Theologisch wurzelt diese Idee einerseits in dem Theologumenon vom allgemeinen Priestertum aller Getauften und andererseits bzw. damit verbunden in der *Communio-Theologie* des Zweiten Vatikanischen Konzils, also in dem grundlegenden Gedanken, dass alle Glieder der Kirche eine Gemeinschaft, *communio*, bilden. Ganz auf dieser Linie liegt die *Idee der christlichen Dienstgemeinschaft*. Es handelt sich, wie schon die Begriffswahl zeigt, um die Übersetzung der *Communio-Theologie* mit Blick auf die kirchlichen Arbeitsverhältnisse. Und der Grundgedanke ist dabei, dass alle im kirchlichen Raum Beschäftigten an dem dreifachen Dienst der Kirche an der Welt auf ihre je eigene Weise Anteil haben: dem Verkündigungsdienst, dem liturgischen Dienst und dem diakonischen Dienst.

Diese Idealvorstellung freilich ist immer schwerer zu realisieren in einer Gesellschaft, in der die religiösen Überzeugungen und die damit einhergehenden Wert- und Moralvorstellungen der Kirchen von einer wachsenden Zahl von Menschen nicht mehr umfassend geteilt werden, auch nicht immer

von denjenigen, die für die Kirche arbeiten. Auch die formale Zugehörigkeit zu einer der beiden großen Kirchen ist anders als in der frühen Bundesrepublik heute keineswegs mehr der Normalfall. Das ist eine Realität, der sich auch kirchliche Arbeitgeber zu stellen haben. Gerade bei Caritas und Diakonie sind inzwischen viele und eine wachsende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht mehr getauft. Das kann auch gar nicht anders sein. Wollten Diakonie und Caritas nur noch Christinnen und Christen einen Arbeitsvertrag geben, dann könnten sie in vielen Gegenden Deutschlands ihren Betrieb nicht mehr aufrechterhalten. Wenn die Kirche aber auch ungetaufte Mitarbeiter hat, dann ist zumindest theologisch die Frage zu reflektieren, ob und wie unter diesen Gegebenheiten die christliche Dienstgemeinschaft weitergedacht und gelebt werden kann – offensichtlich jedenfalls anders als zu den Zeiten, in denen die kirchliche Caritas noch ganz wesentlich durch die Arbeit von Ordensschwestern geprägt war.

---

### Persönliche Lebensführung und kirchliches Arbeitsverhältnis

---

Juristisch ist „getauft oder ungetauft?“ aber meist gar nicht die entscheidende Frage. Die in der Vergangenheit vor den Arbeitsgerichten ausgetragenen Konflikte drehten sich in der Regel auch nicht darum, dass ein kirchlicher Angestellter die Glaubensinstitution selbst in Frage gestellt hätte. Wieso sollte jemand, der das täte, auch überhaupt für die Kirche arbeiten wollen? In der überwiegenden Zahl der arbeitsrechtlichen Streitfälle ging es vielmehr um Konflikte, die sich an der persönlichen Lebensführung von Betroffenen entzündet haben.

Auch unter den getauften und katholischen kirchlichen Mitarbeitern entsprechen keineswegs alle in ihrer persönlichen Lebensfüh-



rung den Idealen, wie sie die Moralthologie und der Katechismus der Kirche formulieren. Das betrifft, um ein vieldiskutiertes Beispiel zu nennen, die Leiterin des katholischen Kindergartens, die geschieden und wiederverheiratet ist, obwohl ihre erste Ehe nicht annulliert wurde. Oder das betrifft, um ein weniger bekanntes Beispiel anzuführen, die Referendarin, der die für den Religionsunterricht erforderliche *Missio Canonica* verweigert wird, weil sie unverheiratet mit ihrem Freund zusammenlebt. Das betrifft die lesbische Pastoralreferentin, die eine Lebenspartnerschaft begründen möchte, oder den offen schwul lebenden Lehrer an der bischöflichen Schule. Oder das betrifft den verheirateten Kantor, der vor den Augen der ganzen Gemeinde eine außereheliche Beziehung mit einer Sängerin aus dem Kirchenchor führt. Alle diese Beispiele bieten Fallkonstellationen, in denen die konkrete Lebensführung von kirchlichen Mitarbeitern von den idealen Vorstellungen der katholischen Morallehre mehr oder weniger stark, aber doch jeweils unzweifelhaft abweicht. Und in allen diesen Fällen wäre es vor 30 Jahren weitgehend vorprogrammiert gewesen, wie der kirchliche Arbeitgeber auf diese Unstimmigkeiten reagiert hätte, im äußersten Fall eben mit Kündigung. Die Rückendeckung durch die Arbeitsgerichte wäre der Kirche damals in der Regel sicher gewesen.

Das hat sich geändert, auch und vor allem weil sich eben die Gesellschaft und mit ihr die sozialen Anschauungen verändert haben. Die Mehrheit der Deutschen, Katholiken und Nicht-Katholiken, sieht heute in den oben beschriebenen Fallkonstellationen wohl kaum mehr moralische Konflikte, am ehesten noch im Falle des Kantors, der einen Vertrauensbruch gegenüber seiner Ehefrau begeht. Das Recht des Einzelnen, ein Leben nach den eigenen Vorstellungen zu führen, hat nach der Anschauung der

meisten Menschen in Fällen wie den oben beschriebenen grundsätzlich Vorrang vor den Loyalitätserwartungen des kirchlichen Arbeitgebers zu genießen. Mehr noch: die arbeitsrechtliche Sanktionierung von beispielsweise offen homosexuell lebenden kirchlichen Mitarbeitern wird von nicht wenigen Menschen heute als eine moralisch zu missbilligende Diskriminierung verurteilt werden, und in nicht-kirchlichen Arbeitskontexten sieht auch die Rechtsprechung das schon seit geraumer Zeit so. Die Kirche, deren wesentliches soziales Kapital das der Glaubwürdigkeit ist, kann das nicht ignorieren. Sie ignoriert es auch nicht, sondern hat mit der neuen Grundordnung darauf reagiert.

---

#### Die Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Mitarbeiter

---

Kernelement der Revision der Grundordnung ist in diesem Zusammenhang eine stärkere Differenzierung bei den für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geltenden Loyalitätsobliegenheiten. Bereits in der alten Grundordnung von 1993 wurde zwischen erstens katholischen, zweitens nicht-katholischen christlichen und drittens nicht-christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschieden. Während letzteren nur die Verpflichtung auferlegt wurde und wird, „die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen“, sollen christliche Mitarbeiter „die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen“. Katholikinnen und Katholiken im Dienst der Kirche dagegen wurden und werden nach wie vor darauf verpflichtet, „dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten“.

Noch strenger waren und sind auch in der Neufassung die Anforderungen an Arbeit-



nehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Verkündigungsdienst der Kirche tätig sind. Das betrifft pastorale und katechetische Mitarbeiter sowie diejenigen, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, also vor allem Religionslehrerinnen und -lehrer, sowie alle anderen, deren Tätigkeit in einer schriftlichen bischöflichen Beauftragung begründet liegt. Für diesen Personenkreis war und ist nach wie vor „das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich“. Galt das in der alten Fassung der Grundordnung auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst sowie für alle Arbeitnehmer in Leitungsfunktion, so schwächt die Neufassung das ab und sieht diese Personenkreise nur noch „in der Regel“ der gesteigerten Pflicht zum persönlichen Lebenszeugnis unterworfen.

---

### Gravierende Änderungen bei den Loyalitätsverstößen

---

Die gravierendsten Änderungen zwischen der alten und der neuen Fassung der Grundordnung betreffen indes die Frage der schwerwiegenden Loyalitätsverstöße. Gerade dieser Punkt ist unter arbeitsrechtlichem Blickwinkel der wichtigste, weil schwerwiegende Loyalitätsverstöße der Anknüpfungspunkt für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus kirchenspezifischen Gründen sind.

Neu ist zunächst, dass entgegen der bisherigen Fassung die schwerwiegenden Loyalitätsverstöße explizit nach solchen unterschieden werden, die von allen Mitarbeitern begangen werden können, und solchen, die sich nur katholische Dienstnehmer zuschulden lassen können. Wobei selbstverständlich bestimmte Verstöße wie der Austritt aus der katholischen Kirche auch bisher nur von Katholiken begangen werden konnten.

Entscheidend ist aber, dass die bisherigen Regelungen zu den Loyalitätsverstößen in der Neufassung inhaltlich sehr stark relativiert und entschärft worden sind. Im Einzelnen führt der einschlägige **Artikel 5 der Grundordnung** folgende schwerwiegende Loyalitätsverstöße auf, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begangen werden können:

Erstens das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche. Als konkretes Beispiel nannte die alte Fassung an dieser Stelle lediglich die Propagierung der Abtreibung, nach der Revision wird als zweites Beispiel die Propagierung von Fremdenhass genannt.

Zweitens schwerwiegende sittliche Verfehlungen. Dazu finden sich wirklich gravierende Änderungen in der Neufassung. Schwerwiegende sittliche Verfehlungen wie zum Beispiel ein fortgesetzter Ehebruch führten nach der alten Regelung zwangsläufig zur Kündigung von pastoralen, katechetischen und leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie außerdem von solchen, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind. Bei allen übrigen Arbeitnehmern im kirchlichen Dienst konnte von einer solchen Kündigung nur dann „ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen“ (Artikel 5 Absatz 3 Grundordnung alte Fassung). Diese Wertung wird in der Neuregelung geradezu umgekehrt. Nunmehr sind schwerwiegende sittliche Verfehlungen überhaupt nur dann noch relevant, wenn sie „nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“ (Artikel 5 Absatz 2 Ziffer 1b Grundordnung neue Fassung). Diese Konditionalisierung betrifft unter-

schiedslos alle Mitarbeiter; das heißt auch an pastorale und katechetische Mitarbeiter, an leitende Angestellte oder Religionslehrer werden diesbezüglich keine gesteigerten Ansprüche mehr gestellt. Schwerwiegende sittliche Verfehlungen wie der fortgesetzte Ehebruch sind nach dieser Regelung für sich genommen also kein hinreichender Grund mehr für die Kündigung irgendeines kirchlichen Arbeitsverhältnisses. Vielmehr müssen im Einzelfall besondere Umstände hinzutreten, die der kirchliche Arbeitgeber in Zukunft wird konkret darlegen und im Streitfall gegebenenfalls auch beweisen müssen, wenn er die Kündigung ausspricht.

Drittens werden als kündigungsrelevante schwerwiegende Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten genannt das Verunglimpfen und Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten und Gebräuchen, öffentliche Gotteslästerung und das Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche sowie im kanonischen Recht definierte Straftaten gegen kirchliche Autoritäten und die Freiheit der Kirche.

Die Neufassung nennt außerdem, viertens, bestimmte Pflichtverstöße, die in der bisherigen Grundordnung noch nicht explizit aufgeführt waren, und zwar die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, insbesondere die Werbung für andere Religions- und Glaubensgemeinschaften. Als kündigungsrelevante Verstöße werden solche Verhaltensweisen aber nur dann angesehen, wenn sie während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang begangen werden.

Artikel 5 der Grundordnung nennt desweiteren folgende schwerwiegende Loyalitätsverstöße, die nur von katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begangen werden können:

Erstens der Austritt aus der katholischen Kirche. (Übrigens: Da der Kirchaustritt ausdrücklich nur bei den katholischen Mitarbeitern genannt wird, dürfte also der Austritt eines protestantischen Mitarbeiters aus der evangelischen Kirche im Umkehrschluss kirchenarbeitsrechtlich irrelevant sein.)

Zweitens Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, insbesondere der Abfall vom Glauben.

Drittens wird der kirchenrechtlich unzulässige Abschluss einer Zivilehe genannt. Das betrifft vor allem die arbeitsrechtliche Behandlung der Fälle von wiederverheirateten Geschiedenen, deren ursprüngliche und kirchenrechtlich gültige Ehe nicht in einem kanonischen Verfahren annulliert worden ist. Hier gibt es gravierende Änderungen gegenüber der alten Regelung. Zunächst einmal fällt auf, dass dieses Thema den kirchlichen Arbeitgeber gemäß der Neufassung überhaupt nur noch dann interessiert, sofern es um katholische Mitarbeiter geht. Für die gilt dabei fortan Ähnliches wie im Hinblick auf den Tatbestand der schwerwiegenden sittlichen Verstöße: Der kirchenrechtlich verbotene Abschluss einer Zivilehe führte unter der alten Grundordnung zwangsläufig zur Kündigung von leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und diese Konsequenz drohte auch allen anderen kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis auf Ausnahmen im Einzelfall. Nach der Neufassung gilt das nur noch dann, wenn die Eheschließung „nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“ (Artikel 5 Absatz 2 Ziffer 2 c Grundordnung neue Fassung). Eine solche objektive Eignung,

ein Ärgernis in der Dienstgemeinschaft darzustellen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu gefährden, wird – *und hier liegt ein signifikanter Unterschied zu der oben diskutierten Bestimmung über die schwerwiegenden sittlichen Verstöße vor* – bei pastoralen und katechetischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie solchen, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, vorausgesetzt und zwar unwiderlegbar.

**Eine solche objektive Eignung, ein Ärgernis in der Dienstgemeinschaft darzustellen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu gefährden, wird – und hier liegt ein signifikanter Unterschied zu der oben diskutierten Bestimmung über die schwerwiegenden sittlichen Verstöße vor – bei pastoralen und katechetischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie solchen, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, vorausgesetzt und zwar unwiderlegbar.**

dem mit Blick auf die Arbeitnehmerbelange konkrete Abwägungsgesichtspunkte, wie sie aus dem staatlichen Kündigungsschutzrecht bekannt sind, etwa das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung.

Noch bemerkenswerter als diese Präzisierungen ist, dass die Verneinung eines Kündigungsautomatismus und das Gebot der Einzelfallprüfung nunmehr auch für den Personenkreis gelten, *an den die höchsten Loyalitätserwartungen ge-*

Viertens wird als schwerwiegender Loyalitätsverstoß die Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft genannt. Auch hier fällt auf, dass dieser Tatbestand überhaupt nur bei katholischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern relevant ist, und für diese gelten analog jene Differenzierungen, die mit Blick auf die kirchenrechtlich unzulässige Zivilehe eingeführt wurden.

#### Kein Kündigungsautomatismus

Eine wesentliche Neuerung der revidierten Grundordnung ist auch, dass schwerwiegende Pflichtverstöße in keinem Fall mehr die Kündigung zwangsläufig nach sich ziehen, sondern dass immer eine umfassende Würdigung des Einzelfalls in die Abwägungsentscheidung einzubeziehen ist. Es wird betont, dass bei einer solchen Abwägung weder die Interessen der Kirche noch die Belange des Arbeitnehmers per se überwiegen. Die Grundordnung nennt zu-

*stellt wurden und werden*, also für die pastoralen und katechetischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer anderen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind. Bei ihnen gilt fortan, dass ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nur noch „in der Regel“ die Weiterbeschäftigung ausschließt. Selbst bei diesem Personenkreis kann zukünftig von einer Kündigung „ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen“. Hier zeigt sich, wie radikal die neue Grundordnung gegenüber der alten Fassung entschärft worden ist. Denn nunmehr gilt die Abwägungsregelung zur Einzelfallentscheidung, die in der alten Fassung die mildeste war und nur für die nicht in Leitungsfunktion, nicht in der Pastoral, Katechese oder in der Religionslehre Tätigen galt, selbst für den Kreis von Mitarbei-

terinnen und Mitarbeitern, die sozusagen im kirchlichen „Kerngeschäft“ tätig sind.

Eine weitere interessante Neuregelung ist, dass die Grundordnung die Einrichtung einer zentralen Stelle vorsieht, die von einzelnen Diözesen oder mehreren Diözesen gemeinsam eingerichtet werden soll, und die von kirchlichen Dienstgebern beabsichtigte Kündigungen wegen schwerwiegender Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten vorab prüfen soll. Das soll der Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung dienen.

**Denn nunmehr gilt die Abwägungsregelung zur Einzelfallentscheidung, die in der alten Fassung die mildeste war und nur für die nicht in Leitungsfunktion, nicht in der Pastoral, Katechese oder in der Religionslehre Tätigen galt, selbst für den Kreis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sozusagen im kirchlichen „Kerngeschäft“ tätig sind.**

---

### Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen

---

Neu ist auch, dass die revidierte Grundordnung den Gewerkschaften ein eigenständiges Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen eröffnet. Nach der alten Fassung war es nur den kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst erlaubt, einer Gewerkschaft beizutreten und für diese in der sie beschäftigenden Einrichtung dann zu werben. Nunmehr gesteht die kirchliche Grundordnung zu, was auch im staatlichen Arbeitsrecht gilt: dass Gewerkschaftsvertreter, die nicht selbst im Kirchendienst stehen, Zugang zu kirchlichen Einrichtungen erhalten sollen, um dort für sich und ihre Aktivitäten zu werben.

Außerdem stellt die Grundordnung fest, dass die Mitwirkung der Gewerkschaften in

den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges zu gewährleisten ist. Mit dieser Klarstellung betont die Bischofskonferenz ein von dem Bundesarbeitsgericht festgestelltes Erfordernis. Die konkrete Ausgestaltung dieser Mitwirkung überlässt

die Grundordnung allerdings den einschlägigen Ordnungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen.

Am Dritten Weg der Tariffindung wird im Übrigen festgehalten. Das heißt, die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden weiterhin in den paritätisch besetzten arbeitsrechtlichen Kommissionen zwischen

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite im Wege der Konsensfindung ausgehandelt oder, wenn dieses im Einzelfall nicht gelingt, in einer für beide Seiten verbindlichen Schlichtung festgelegt. Die klassische Tarifauseinandersetzung mit den Kampfmitteln des Streiks und der Aussperrung wird von der Grundordnung weiterhin ausgeschlossen, weil sie dem Prinzip der christlichen Dienstgemeinschaft widerspricht.

---

### Schlussbemerkung: Differenzierung zwischen Grundordnung und Familiensynode

---

Man könnte versucht sein, aus den Liberalisierungen in der Grundordnung auf die Haltung der deutschen Bischöfe mit Blick auf die Familiensynode zu schließen. Doch hier ist Vorsicht geboten, denn es handelt sich um zwei grundverschiedene Zusammenhänge.

Bei der Grundordnung geht es darum, wie die Kirche als Akteur und konkret als Arbeitgeber in einer veränderten pluralen Gesellschaft handeln kann.

Bei der Familiensynode geht es hingegen darum, wie die Kirche als Glaubensinstitution, also als sakramental verfasste Kirche, Ehe und Familie theologisch versteht und welcher pastorale Umgang mit verschiedenen sich in diesem Bereich stellenden Fragen der richtige ist.

Darüber hinaus geht es bei der Synode auch darum, wie die Kirche in ihrem Inneren mit anderen Formen des geschlechtlichen Zusammenlebens als der Ehe umzugehen hat.

**Es bleibt aber ein großer Unterschied, ob es um den arbeitsrechtlichen Umgang mit dieser Pluralität geht oder um den pastoralen Umgang. Denn letzterer betrifft auch das theologische Selbstverständnis der Kirche, ist die Ehe nach katholischem Verständnis doch ein Sakrament.**

Gemeinsam ist in beiden Zusammenhängen die Herausforderung für die Kirche, Antworten darauf zu finden, wie ein angemessener Umgang mit der gegenüber früheren Zeiten stärker pluralen Lebenswirklichkeit gefunden werden kann. Es bleibt aber ein großer Unterschied, ob es um den arbeitsrechtlichen Umgang mit dieser Pluralität geht oder um den pastoralen Umgang. Denn letzterer betrifft auch das theologische Selbstverständnis der Kirche, ist die Ehe nach katholischem Verständnis doch ein Sakrament. Das heißt, dass die Aufgabe der römischen

Bischofssynode ungleich schwieriger ist, als es diejenige der deutschen Bischöfe war, als sie die Grundordnung überarbeitet haben.

„Nehmen wir unsere Eltern, unsere Groß- und Urgroßeltern: sie haben unter sehr viel ärmeren Bedingungen geheiratet, als wir sie heute haben, manche sogar im Krieg oder in der Nachkriegszeit. Einige von ihnen sind ausgewandert, wie meine Eltern. Wo haben sie bloß die Kraft dazu gefunden? Sie haben sie in der Gewissheit gefunden, dass der Herr bei ihnen war, dass Gott die Familie mit dem Sakrament der Ehe gesegnet hat, und dass auch die Sendung, Kinder in die Welt zu setzen und großzuziehen, gesegnet ist. Mit dieser Gewissheit konnten sie auch die schwersten Prüfungen bestehen.“

*Zitat von Papst Franziskus bei der Begegnung mit der umbrischen Jugend in Assisi am 4. Oktober 2013*