

Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung	7
1.1 Kirchliches Arbeitsrecht in der Diskussion	7
1.2 Forschungsthema, Forschungsfragen, Eingrenzungen und vorläufige Arbeitsthese	14
1.3 Stand der Forschung	20
2. Methodische Grundlegung	25
2.1 Ekklesiologische und sozialwissenschaftliche Modelle zur Beschreibung des Kirchenverständnisses – eine kirchentheoretische Annäherung	26
2.2 Das neue St. Galler Management-Modell als methodisches Verstehensmodell und seine Transformation in Beobachtungskategorien für den Verlauf einer Organisationsgeschichte	35
2.2.1 Einführung	35
2.2.2 Systemtheoretische Grundlagen	37
2.2.3 Das neue St. Galler Management-Modell	47
2.2.4 Die Transformation des neuen St. Galler Management-Modells zu Beobachtungskategorien für den Verlauf einer Organisationsgeschichte	64
2.2.5 Die aus dem neuen St. Galler Management-Modell entwickelten Beobachtungskategorien in Abgrenzung zum pfadtheoretischen Ansatz in der Arbeit von Hermann Lührs	70
3. Die erste Phase bis Mitte der 1950er Jahre: Dienstgemeinschaft und die Entstehung des kirchlichen Arbeitsrechts als Abgrenzung gegenüber Staat und Gesellschaft	75
3.1 Arbeits- und Dienstverhältnisse in der verfassten Kirche und der Inneren Mission vor 1945	75
3.2 Die Dienstgemeinschaft als Leitidee und Abgrenzung gegenüber Staat und Gesellschaft	88
3.2.1 1952 – das historische „Schlüsselereignis“: Die Herausnahme der Kirchen aus dem Betriebsverfassungsgesetz	88
3.2.2 Komplexe Akteure im Diskurs	95
3.2.3 Dienstgemeinschaft als normative Sinnstruktur in der theologischen und der juristischen Reflexion	110
3.2.4 Resümee	135
3.3 Prozesse der Re-Strukturierung: kirchliches Arbeitsrecht in Abgrenzung zum staatlichen Arbeitsrecht	141
3.3.1 Erste Schritte zu einem kirchlichen Arbeitsrecht: Arbeitsvertragsordnung bzw. Arbeitsvertragsrichtlinien als Strukturmerkmale im Individualarbeitsrecht	142
3.3.2 Entscheidende Gespräche der Akteure 1951 in Königswinter und in Bonn	153
3.3.3 Mitarbeitervertretung und Arbeitsrechtliche Kommission als Strukturmerkmale des kirchlichen Arbeitsrechts im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts	161
3.4 Resümee	168

4.	Die zweite Phase ab 1955: Die kircheninterne Diskussion um Tarifverträge	170
4.1	Widersprüche als Auslöser für einen kircheninternen Diskurs	170
4.2	1957 – Grundsatzdiskussionen in Königswinter, Kiel und Mülheim	179
4.3	Exkurs: Die sozial-ethische Position von Heinz-Dietrich Wendland – Dienstgemeinschaft in den Strukturen von Liebe denken	192
4.4	Das Modell des Dritten Weges	202
4.5	Arbeitsrechtsrealitäten zwischen der Übernahme staatlicher Regelungen und kircheneigenen Verordnungen	223
4.6	Resümee	230
5.	Die dritte Phase: Die strukturelle Etablierung des Dritten Weges in den 1970er Jahren	237
5.1	1960er Jahre: Gesellschaft und Kirche im Umbruch.	237
5.1.1	Änderungen des gesellschaftspolitischen Umfeldes und ihre Reflexion in der Studie zur „Mitbestimmung in der Wirtschaft“ der Evangelischen Kirche in Deutschland von 1968	237
5.1.2	Grundlegende Wandelprozesse in Diakonie und Kirche: Mitarbeiterstruktur, Professionalisierung, Wertewandel und ein neues Verständnis der Arbeitsbeziehungen	245
5.2	1976 – Die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur strukturellen Umsetzung des Dritten Weges	252
5.3	Das Modell des Dritten Weges in der juristischen und theologischen Fachdiskussion.	261
5.3.1	Die Dominanz der juristischen Fachdiskussion.	261
5.3.2	Theologische Voten zur Frage der Mitbestimmung.	274
5.4	Prozesse der Re-Strukturierung: Die Umsetzung der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, im Diakonischen Werk und in den Landeskirchen von Rheinland, Westfalen und Lippe	284
5.5	Resümee	297
6.	Fazit und Ausblick	301
	Anhang	334
	Personenverzeichnis.	334
	Zeitleiste.	341
	Abkürzungsverzeichnis	354
	Quellen- und Literaturverzeichnis	356