

Dominicus M. Meier OSB

Ordenseinrichtungen und ihre Eingebundenheit in das kirchliche Arbeitsrecht und Besoldungssystem

Problemanzeige

In den letzten Jahren ist immer wieder über das Zusammenwirken von Diözesanbischöfen und Instituten des geweihten Lebens diskutiert und geschrieben worden.¹ Gemeinsame Studientage und Zukunftsgespräche von Bischöfen und Ordensoberen dienten dem Austausch und der Kooperation in notwendigen Fragen von Seelsorge und Pastoral.² In ihrem Hirtenschreiben „Gemeinsam dem Evangelium dienen. Die Gemeinschaften des geweihten Lebens in der Kirche“ vom 1. Februar 2007³ unterstreichen die Deutschen Bischöfe den Einsatz der Orden in und mit der Kirche, da die Ordensinstitute und ihre Mitglieder das Bild von Kirche in Deutschland entscheidend mitprägten. Schon die Missionierung vieler Landstriche ging von klösterlichen Zentren aus. Durch Schulen und Hospize bauten die Klöster durch viele Jahrhunderte hindurch entscheidend mit an einer Zivilisation der Bildung und Barmherzigkeit. Im 19. Jahrhundert waren es vor allem die Frauenkongregationen, die hellhörig und engagiert auf die sozialen Nöte der industriellen Revolution antworteten. Krankenhäuser, Kinderheime, Schulen, Alteneinrichtungen und soziale Zentren wurden errichtet, um Menschen in Not zu helfen und dem Ideal der christlichen Nächstenliebe ein Gesicht zu geben. Aus den verschiedenen Formen des Ordenslebens ergab sich eine breite Fächerung der Apostolatsaufgaben und -methoden. Der Blick in die Missions-

und Glaubensgeschichte Deutschlands belegt, wie selbstverständlich die Institute des geweihten Lebens und ihre Mitglieder zum Bild von Kirche in unserem Land gehörten und gehören. Eine solche Verwurzelung war und ist nur durch ein Zusammenwirken von Ordensinstituten und Ortskirche auf allen Ebenen, durch den Austausch von je eigenen Charismen und Begabungen, durch offene Gespräche im Blick auf die Handlungsträger der verschiedenen Apostolate und die gegenseitige Anerkennung der jeweiligen autonomen Rechtsräume möglich gewesen.⁴

1. Problemanzeige

In letzter Zeit drängt sich in die Diskussion über das Gemeinsame und Autonome von Ordensinstituten und Ortsbischöfen⁵ die Frage des kirchlichen Arbeitsrechts und eines die Ordens-träger bindenden Besoldungssystems. Hintergrund auftretender Spannungen ist die Frage, inwieweit bischöflich gesetztes kirchliches Arbeitsrecht und damit verbundene Besoldungssysteme auf Ordenseinrichtungen Anwendung finden, d.h. ob diese vom Bischof den päpstlichen wie diözesanen Instituten auferlegt oder nur freiwillig von den Instituten für ihre Einrichtungen übernommen werden können.

Diese Frage ereignet sich vor einem intensiven Wandel der kirchlichen Landschaft in Europa. Das bisher vertraute

und selbstverständliche Bild von Ordensleuten in unterschiedlichsten Bildungs- und Sozialeinrichtungen unserer Gesellschaft erfährt seit einigen Jahren und gegenwärtig mit zunehmender Intensität einschneidende Wandlungen.⁶ „Arbeitsmäßig ist die Zeit der großen Organisationen in Erziehung, Bildung, Gesundheit usw., die von Ordensgemeinschaften getragen, geleitet und geprägt wurden, mehr oder weniger vorbei.“⁷ Wie viele andere Wohlfahrts-träger sind die Ordenseinrichtungen einem steigendem Kostendruck ausgesetzt. Angesichts enger werdender finanzieller Spielräume, des Ausbleibens klösterlichen Nachwuchses, der Überalterung der Konventsmitglieder etc. stellen sich die Verantwortlichen in den Ordensinstituten immer häufiger die Frage, wie lange ein Institut noch als Rechtsträger einer sozial-caritativen Einrichtung bestehen kann und die tarifliche Gebundenheit im kirchlichen Arbeitsrecht und Besoldungssystem getragen werden können. Die Entwicklung stellt vor allem die Ordensinstitute mit kleinen Einrichtungen vor erhebliche Probleme.⁸ Die klar vorhersehbare Zahlungsunfähigkeit kann ohne zeitlichen Aufschub für die überwiegende Zahl der Ordensgemeinschaften zwar jetzt noch durch ein entschiedenes Eingreifen, aber nicht mehr in den nächsten Jahren abgewendet werden. Dies kann geschehen, wenn ihnen für ihre Einrichtungen die Möglichkeit eröffnet wird, sich an der staatlich respektierten Richtungsgewähr branchenüblicher Tarife bei der Lohngestaltung, wie beispielsweise andere privaten Träger, zu orientieren.⁹ Um die letzte Gehaltssteigerung 2009 finanzieren zu können, haben nicht

wenige Ordenseinrichtungen in die finanzielle Grundsicherung des Ordensinstitutes greifen müssen, die aber der Grundsicherung der Mitglieder eines Institutes, nicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer sozial-caritativen Einrichtungen dienen sollte.¹⁰ In vielen Fällen liegt das gesamte Immobilien- und Kapitalvermögen bei der Ordensgemeinschaft, eine Trennung von Ordensvermögen und Einrichtungsvermögen wurde nie durchgeführt. Welche Wege kann ein Institut beschreiten, um dem Versorgungsauftrag seiner Mitglieder gerecht zu werden und gleichzeitig Arbeitsplätze in den Einrichtungen zu sichern?

Aus wirtschaftlichen, vor allem aber aus lohnpolitischen Gründen, und um den in vielen kirchlichen Bereichen und Einrichtungen maßgebenden Tarifen für den öffentlichen Dienst zu entkommen, haben die Verantwortlichen in den Ordenseinrichtungen nach anderen Tarifmöglichkeiten außerhalb der Dienstgemeinschaft Kirche Ausschau gehalten. Dies zeigt sich u.a. bei den Ausgliederungen von ordenseigenen Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen in GmbHs unter Aufgabe des kirchlichen Arbeitsrechtes¹¹, dauernder Arbeitnehmerüberlassungen ohne Anwendung von kirchlichem Arbeitsrecht auf Leiharbeiter¹², Gründung von kirchlichen Leiharbeitsunternehmen ohne Geltung der kirchlichen Vorschriften oder der Neugründung bzw. Umorganisation von Unternehmungen nach zivilem Recht, die die Versorgungs-, Reinigungs- und Transportarbeiten der Einrichtung nun übernehmen.¹³ Dabei ist leitend der Gedanke, dass man auf diese Weise niedrigere Tarife zahlen kann bzw. möchte, als wäre die Ein-

richtung an die Besoldungstarife des „Dritten Weges“ gebunden.¹⁴ Dürfen im kirchlichen Bereich Aufgaben und Dienstleistungen von Ordenseinrichtungen, die bisher von eigenen Beschäftigten durchgeführt werden, auf Fremdfirmen verlagert werden?

Immer drängender stellt sich angesichts dieser Entwicklungen die Frage nach ordensspezifischen Wegen innerhalb des kirchlichen Arbeitsrechtes und des damit verbundenen tariflichen Besoldungssystems. Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten und Gesetzesänderungen können für die Institute des geweihten Lebens in Kooperation mit der Deutschen Bischofskonferenz geschaffen werden, sofern die Kompetenz zur gesetzlichen Regelung von Kirchenarbeitsrecht kraft des verfassungsmäßig gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts der verfassten katholischen Kirche als solcher (Art. 140 GG iVm. 137 Abs. 3 S. 1 WRV), vertreten durch den jeweiligen Diözesanbischof, zukommt?

2. Diskussion in der Literatur

Die Fachautoren sind hinsichtlich der Bewertung der Frage der Gebundenheit der Orden und ihrer Einrichtungen an das kirchliche Arbeitsrecht und Besoldungssystem nicht einheitlich. Eine Reihe von Autoren vertritt die Ansicht, dass bischöfliche Gesetze in Fragen des kirchlichen Arbeitsrechtes die Orden grundsätzlich nicht binden, da die Autonomie der Orden nicht an den Klostermauern ende, sondern durch sie als Rechtsträger in die Werke hineinwirke. Der Aspekt der inneren Autonomie lasse sich nicht von jenem des äußeren, apostolischen Werkes trennen. Der

Autonomiebereich müsse daher auch die äußeren Aktivitäten der Institute umfassen, wenngleich es hier zu Berührungspunkten mit der bischöflichen Kompetenz komme (vgl. cc. 678 § 1, 738 § 2 CIC). Der Aspekt von innen und außen sei nicht trennbar. Aus den zuvor genannten Canones dürfe aber nicht der voreilige Schluss gezogen werden, dass alles, was mit dem Apostolat in Verbindung stehe (Vermögensfragen, arbeitsrechtliche Fragen), der Jurisdiktionsgewalt und daher der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs unterstehe. Auch außerhalb des verfasstkirchlichen Bereichs gebe es kirchliche Rechtsträger wie z.B. die Ordensinstitute oder kirchlichen Verbände, die aufgrund ihrer autonomen Satzungsbefugnis eigene Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsrecht bilden könnten, um ihr Arbeitsvertragsrecht nach den Möglichkeiten des „Dritten Weges“ gestalten zu können. Die bischöflichen Aufsichtsrechte gingen nicht so weit, dass der Bischof diesen Instituten die Einzelheiten ihres Arbeitsrechtsregelungsverfahrens oder ihres Arbeitsvertragsrechts vorschreiben könne.¹⁵

Zurzeit hat sich in Literatur und Praxis die Auffassung durchgesetzt, dass alle kirchlichen Arbeitgeber das bischöfliche gesetzte kirchliche Arbeitsrecht und die damit verbundenen Ordnungen anzuwenden haben (Grundordnung, KO-DA-Ordnungen, MAVO). Zu diesem alle Rechtsträger bindendem Arbeitsrecht gehörten auch die Ordensinstitute, soweit sie in ihren Einrichtungen Arbeitnehmer aufgrund von Arbeitsverträgen beschäftigten.¹⁶ Nur zur Ausgestaltung ihrer inneren Ordnung seien die Institute aufgrund der Autonomie befugt. Verließen Orden diesen inneren Bereich

durch die Begründung von profanen Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern, so sei das kirchliche Arbeitsrecht maßgebend, da die Ordensleute gemäß cc. 678 § 1, 738 § 2 CIC der bischöflichen Gewalt in Angelegenheiten von Seelsorge und Apostolat unterstünden. Soweit für diesen Bereich Arbeitsverhältnisse begründet würden, habe der Bischof nach dem Prinzip der einheitlichen Leitung der Diözese (c. 394 § 1 CIC) die Befugnis, die Geltung des von ihm gesetzten Kirchenarbeitsrechts anzuordnen. Für die Gestaltung kirchlichen Arbeitsrechts bedürfe es der erforderlichen Gesetzgebungsgewalt, die den Orden nicht zukomme. Sie hätten nur die Kompetenz, sekundäres, als normgebundenes Satzungsrecht zu erlassen. Verbindliche Normen, die das externe Apostolat betreffen und Nichtordensmitglieder binden würde, könne von Ordensinstituten nicht statuiert werden. Die kirchenarbeitsrechtliche Gestaltung sei dem Bischof vorbehalten, der das Kooperationsgebot (cc. 678 § 1, 738 § 2 CIC) beachten soll, so dass in die Arbeitsrechtliche Kommission nach dem „Dritten Weg“ alle betroffenen Vereinigungen personell zu integrieren seien. Ordensspezifische Arbeitsrechtsregelungen seien zwar möglich, allerdings müsse die Gefahr einer Zersplitterung des kirchlichen Arbeitsrechts vermieden werden.¹⁷

3. Gibt es einen Ausweg aus der Sackgasse?

„Sich aus der Verantwortung stehlen ist keine Alternative“, so stellte Sr. Edith-Maria Magar, Vizepräsidentin des Deutschen Caritasverbandes, bei einem Vortrag am 12. Februar 2009 in

Freiburg unmissverständlich fest und folgerte: „Vielleicht lernen wir, dass die Weichen für die Zukunft rechtzeitig gestellt werden müssen: überlegt, konsequent und nachhaltig. Das bedeutet, die Herausforderungen anzunehmen und sich entschieden der Zukunfts- und Nachfolgearbeit zu stellen, um die Sendung auch unter erschwerten Bedingungen in den relevanten Kontexten zu verorten, ohne dabei die diakonische Funktion aufzugeben.“¹⁸ Sofern wir uns nicht aus der Verantwortung stehlen wollen, müssen wir nach Wegen suchen, die aus der derzeitigen Sackgasse herausführen. Dies kann nur in einer einvernehmlichen Lösung zwischen der Deutschen Bischofskonferenz und den Instituten des geweihten Lebens und den Gesellschaften des apostolischen Lebens geschehen.

Aufgrund Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV hat die katholische Kirche wie jede Religionsgemeinschaft in der Bundesrepublik Deutschland das Recht, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Damit verbunden ist auch eine arbeitsrechtliche Regelungsaufonomie. Kernstücke des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens sind paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen, die für den diözesanen (Bistümer- oder Regional-KODA) und überdiözesanen Bereich (Zentral-KODA) unter Beachtung der Letztverantwortung des Bischofs bei der Aufstellung von entsprechenden Normen mitwirken. Rechtsgeltung erlangt die KODA-Ordnung in den Diözesen durch einen Gesetzgebungsakt des Bischofs.¹⁹ Nach der von den Bischöfen durch Kirchengesetz übernommenen Bistums- bzw.

Regional-KODA-Ordnung ist Aufgabe der Kommission die Mitwirkung bei der Aufstellung von Normen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen normieren.

Auf dieser Grundlage lassen sich m. E. Modelle durchdenken, die den Instituten des geweihten Lebens und den Gesellschaften des apostolischen Lebens und den ihnen eigenen sozial-caritativen Einrichtungen die Möglichkeit einräumen, ordenseigene Arbeitsregelungsverfahren innerhalb der „Dritten Weges“ zu beschreiten.

Modell 1: Errichtung einer Ordens-KODA

Die in der Deutschen Bischofskonferenz vereinten Diözesanbischöfe nehmen ihr verfassungsrechtlich gewährleistetes Selbstbestimmungsrecht wahr und errichten eine eigenständige Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts für die Institute des geweihten Lebens und der Gesellschaften des apostolischen Lebens, die sogenannten Ordens-KODA. In ihr könnten die arbeitsvertragsrechtlichen Angelegenheiten der Ordensinstitute und ihrer Einrichtungen verhandelt werden.

Modell 2: Schaffung einer ständigen Arbeitsgruppe Orden innerhalb der bestehenden Bistums- bzw. Regional-KODA- Ordnungen

Innerhalb der bestehenden Bistums- bzw. Regional-KODA-Ordnungen wird eine ständige Arbeitsgruppe Orden für die Institute des geweihten Lebens und die Gesellschaften des apostolischen Lebens und die von ihnen getragenen

sozial-caritativen Einrichtungen gebildet. Diese ständige Arbeitsgruppe Orden könnte sich in Anlehnung z.B. an die in § 11a BayRK normierte „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ aus je drei Mitgliedern der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite und dem Vorsitzenden der Bistums- bzw. Regional-KODA zusammensetzen. Sie hätte die Aufgabe, ordensinstituts-spezifische Beschlussempfehlungen zu erarbeiten und der Vollversammlung der Bistums- bzw. Regional-KODA zur Beschlussfassung vorzulegen. Zur Durchführung und Umsetzung könnte ebenfalls auf die Vorgehensweise in §§ 12 und 12a Bay-KR zurückgegriffen werden.

Modell 3: Schaffung einer Service-KODA

Die in der Deutschen Bischofskonferenz vereinten Diözesanbischöfe nehmen ihr verfassungsrechtlich gewährleistetes Selbstbestimmungsrecht wahr und errichten eine eigenständige Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts für alle im Servicebereich tätigen Berufsgruppen innerhalb kirchlicher diözesaner wie ordenseigener Einrichtungen (Service-KODA). Folgende Berufsgruppen könnten z.B. einer Service-KODA zugeordnet werden: Reinigungsdienste, Servicedienste, Küche, Hol- und Bringendienste, Transportarbeiten oder Stationshilfen.

Diese Modelle bieten den Vorteil, dass der derzeit beschrittene Königsweg des Outsourcing von Servicebereichen oder der Ausgründung kirchlicher Einrichtungen nicht mehr notwendig wäre. Eine Nachfrage des Vorstandes der Deutschen Ordensobernkonne-

renz (DOK) bei den derzeit 10 größten Trägern von ordenseigenen sozial-caritativen Einrichtungen hat ergeben, dass eine grundsätzliche Bereitschaft besteht, zum „Dritten Weg“ zurückzukehren, sofern eine ordensspezifische bzw. Service-Kommission eingerichtet würde.

Die arbeitsrechtliche Seite der Dienstgeberrolle stellt viele Ordensinstitute derzeit vor eine große Herausforderung. Aufgrund der Tatsache, dass nur die verfasste Kirche Recht setzen kann und die Ordenseinrichtungen an die Caritas-Tarife gebunden sind, kann es nur zu gemeinsamen Regelungen kommen, die getragen sind von einer gegenseitigen autonomen Wertschätzung, um Überlebenschancen sozial-caritativer Einrichtungen zu nutzen und Arbeitsplätze zu erhalten. Dieser Aufgabe kann und wird sich keiner entziehen wollen. Gleichzeitig macht diese zu regelnde komplexe Materie deutlich, wie wichtig die in „Vita consecrata“ Nr. 50 geforderte „Gemischte Kommission von Bischöfen und Ordensoberen“ bei den heutigen Strukturveränderungen wäre. Auch auf diesem Sektor sind die Bischöfe herausgefordert, sich ihrer Verantwortung für die Kirche in Deutschland zu stellen!

.....

- 1 Dammertz, Viktor Josef, Vernetzung von klösterlicher Seelsorge und diözesanen Seelsorgeangeboten, in: OK 46 (2005) S.273-280; Homeyer, Josef, Kloster – Geistliches Zentrum für die Zukunft. Vernetzung von klösterlicher Seelsorge und diözesanen Seelsorgeangeboten. Erwartungen - Grenzen - Perspektiven. Aus der Sicht eines Bistums, in: OK 46 (2005), S. 259-272; Enrich, Manfred, Wächter des Unplanbaren: Zum Verhältnis von Orden und Ortskirche in schwierigen Zeiten, in: HerKorr 59 (2005), S. 297-300; Schmälzle, Udo, Ordensleute in den neuen diözesanen Seelsorgskonzepten, in: OK 45 (2004), S. 188-199; Kleindienst, Eugen, Orden und Ortskirche – ein spannendes Verhältnis – aus der Sicht der Bistümer, in: OK 42 (2001), S. 480-490; Meier, Dominicus M., Orden und Ortskirche – ein spannendes Verhältnis – aus der Sicht der Orden, in: OK 42 (2001), S. 472-479.
- 2 Vgl. Berufung und Sendung der Gemeinschaften des geweihten Lebens in der Kirche von heute. Arbeitshilfe zum Wort der deutschen Bischöfe „Gemeinsam dem Evangelium dienen“, in: Arbeitshilfe Nr. 211 vom 27. Mai 2007, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2007.
- 3 Gemeinsam dem Evangelium dienen. Die Gemeinschaften des geweihten Lebens in der Kirche vom 1. Februar 2007, in: Die deutschen Bischöfe 86, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2007.
- 4 Die Deutschen Bischöfe, „Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein“ vom 26. November 2000, Bonn 2000 (= DDB; 68)
- 5 Meier, Dominicus M., Die Autonomie als Grundvoraussetzung für gemeinsames Handeln zwischen Orden und Ortskirche, in: OK 49 (2008) 266-279; ders., Gemeinsam und doch autonom? Der Versuch einer Standortbestimmung der Deutschen Ordensobernkonzferenz (DOK) in der nachkonziliaren Kirche Deutschlands, in: Rezeption des Zweiten Vatikanischen Konzils in Theologie und Kirchenrecht heute. FS für Klaus Lüdicke, hrsg. von Dominicus M. Meier OSB, Peter Platen, Heinrich J.F. Reinhard, Frank Sanders, (=BzMK 55), Essen 2008, 413-428.
- 6 Kirchof, Bruno, Kirche, Caritas und Orden. Sind Orden in der heutigen Krankenhauslandschaft noch von Bedeutung?, in: Krankenhausdienst 76 (2003) 11, 337-341.
- 7 Bertram Dickerhoff SJ, Gibt es auch in Zukunft noch Ordensleben im deutschsprachigen Raum?, in: OK 44 (2003) 274 -285, hier: 274.

- 8 Da direkte oder indirekte Zuschüsse und Subventionen, als Defizitfinanzierung – wie in anderen Einrichtungsbereichen etwa der Caritas – seitens der Bistümer für die Ordensinstitute ausgeschlossen wurden, hat die drohende flächendeckende Schließung von Ordenseinrichtungen auch eine kirchenpolitische Dimension, die die Interessen des jeweils zuständigen Ortsbischofs, aber auch der Deutschen Bischofskonferenz nicht unberührt lassen kann.
- 9 Die Ordensgemeinschaften sehen dabei sehr deutlich ihre Verantwortung für die Mitarbeiterschaft und erwägen keinesfalls eine Absenkung des Lohngefüges auf das Niveau ihrer privaten Wettbewerber. Gleichwohl ist der Bestandsschutz der bestehenden Arbeitsverträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzukalkulieren, so dass erst mittelfristig durch die übliche Personalfuktuation nennenswerte Personalkosteneinsparungen erzielt werden können.
- 10 Gemäß c. 670 CIC muss das Institut den Mitgliedern alles zur Verfügung stellen, was gemäß den Konstitutionen zur Erreichung des Zieles ihrer Berufung notwendig ist. Zu den Grundpflichten gehört die Sorge um die Altersversorgung und die Vorsorge für den Krankheits- und Pflegefall ihrer Mitglieder.
- 11 Vgl. Jousen, Jacob, Outsourcing und Ausgründungen in kirchlichen Einrichtungen, in: KuR 2009, 1-21; Münzel, Hartmut, Insourcing ist „in“, in: fßtW 23/1 (2006) 70-73; Dabrowski, Martin / Wolf, Judith (Hrsg.), Reichweite und Grenzen des Dritten Weges. Outsourcing und Insourcing in kirchlichen Einrichtungen, Münster 2005.
- 12 Thüsing, Georg, Leiharbeitnehmer in Caritas und Diakonie – Rechtliche Grundlage und personelle Grenzen der kirchlichen Dienstgemeinschaft, in: Georg Annuß / Eduard Picker / Hellmut Wissmann (Hrsg.), Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag, München 2007, 989-1009.
- 13 Im Mittelpunkt der Überlegungen steht häufig die Frage, welche Tätigkeiten, die zum Teil zuvor von eigenen Mitarbeitern durchgeführt wurden, nunmehr an andere Unternehmen ausgelagert werden können.
- 14 Nicht zuletzt hat die nicht im dienstgemeinschaftlichen Verständnis vollzogene Umsetzung der neuen AK-Ordnung in der Caritas, der nahezu alle Ordensgemeinschaften mit sozialen Einrichtungen angeschlossen sind, dazu geführt, dass die Option zur Regionalisierung der Vergütungspolitik über die Bandbreitenregelung gescheitert ist.
- 15 Zu dieser Ansicht vgl.: Pree, Helmut, Mehr Freiheit bei den Orden, in: Neue Caritas 105/2 (2004), 15-18; Rhode, Ulrich, Der Bischof und der Dritte Weg, in: Festschrift für Joseph Listl 2004; Haering, Stephan, Bischof, Ordensschulen und Arbeitsrecht. Zugleich eine Auseinandersetzung mit Überlegungen Joachim Eders, in: Winfried Schulz in Memoriam. Schriften aus Kanonistik und Staatskirchenrecht, hg. von Cesare Mirabelli u. a., Teil I, Frankfurt 1999 (=Adnotationes in Ius Canonicum; 8), S. 363-376.
- 16 Richardi, Reinhard, Debatte: die Orden unterstehen dem Bischof, in: Neue Caritas 105/12 (2004), 25-27.
- 17 Zu dieser Ansicht vgl. u.a.: Amann, Thomas A., Wie autonom sind kirchliche Lebensverbände und Vereine in der Gestaltung ihres Arbeitsrechts wirklich?, in: Salus animarum suprema lex, Festschrift für Offizial Max Hopfner zum 70. Geburtstag, hrsg. von Ulrich Kaiser u.a., Frankfurt 2006 (=Adnotationes in Ius Canonicum, Bd. 38), 39-50; Eder, Joachim, Die „Rolle“ des Diözesanbischofs im kirchlichen Arbeitsrecht, in: ebd., 129-150.
- 18 Magar, Edith-Maria, Wohin geht die Reise? Aspekte der Zukunftssicherung. Unveröffentlichter Vortrag beim 2. Ordenstag der Solidaris vom 12. Februar 2009.
- 19 Dütz, Wilhelm, Bischof und KODA-System, in: Georg Annuß / Eduard Picker / Hellmut Wissmann (Hrsg.), Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag, München 2007, 869-874.