



© deagreed/stock.adobe.com

Zwischen Bewährung und Reformdruck

Das kirchliche Arbeitsrecht

Mit der Initiative #OutInChurch, die sich im Januar dieses Jahres nach Bekanntwerden des Münchner Missbrauchsgutachtens öffentlich zu Wort gemeldet hat, ist die Diskussion um eine Reform des kirchlichen Arbeitsrechts so massiv geworden, dass der Vorsitzende der Katholischen Deutschen Bischofskonferenz, Bischof Dr. Georg Bätzing, eine Änderung der Grundordnung noch bis zum Ende des Jahres zugesagt hat. Im folgenden Beitrag wird gezeigt, dass sich das kirchliche Arbeitsrecht durchaus bewährt hat. Es wird aber auch gezeigt, wo Reformdruck besteht und Änderungen dringend geboten sind. Die Ausführungen beziehen sich überwiegend auf die katholische Kirche.

EINFÜHRUNG

Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht gibt es seit der Etablierung eigener arbeitsrechtlicher Regelungen und Strukturen. Im Koalitionsvertrag der Ampelregierung wird eine Prüfung der Angleichung an das staatliche Arbeitsrecht angekündigt (Joussen, Die (kirchen-)arbeitsrechtlichen Inhalte des Koalitionsvertrags, ZMV 2022, S. 9 ff.). Obwohl es der #OutInChurch-Initiative nur um eine Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Grundordnung, GrO) bezüglich der Kündigungsandrohung für pastorale Mitarbeiter im Fall des Eingehens einer gleichgeschlechtlichen Ehe ging, besteht der Druck auf Reformen darüber hinaus.

BEGRIFF UND BEDEUTUNG DES KIRCHLICHEN ARBEITSRECHTS

Der Begriff „kirchliches Arbeitsrecht“ wird in den Medien und auch von Interessenverbänden so verwendet, als würden die Kirchen ein komplett eigenständiges Arbeitsrecht anwenden. Dieser Eindruck ist falsch. Das kirchliche Arbeitsrecht betrifft spezifische Regelungen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) mit ihren 20 Landeskirchen und der Katholischen Kirche in Deutschland mit ihren 27 (Erz-)Diözesen, die in der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) zusammengeschlossen sind. Die Landeskirchen und (Erz-)Diözesen mit ihren Untergliederungen in Pfarrgemeinden und Gemeindeverbänden sind als Körperschaften des öffentlichen Rechts öffentlich-rechtlich strukturiert (sog. verfasste Kirche), während die sozialen Dienste als Teil der jeweiligen Kirche mit dem Deutschen Caritasverband e. V. und der Diakonie Deutschland privatrechtlich strukturiert sind.

1. Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Die Evangelische Kirche in Deutschland mit ihrer Diakonie und die Katholische Kirche mit der Caritas beschäftigen etwa 1,5 Millionen Menschen in ihren Diensten und Einrichtungen in Arbeitsverhältnissen. Im Bereich der verfassten Kirche sind es Dienste wie Kindertagesstätten, Schulen, Bildungsstätten, Beratungsstellen für Familien, Jugend- und Migrationsarbeit sowie Pastoral, Liturgie und Verwaltung. Im Bereich der Caritas und Diakonie werden die Dienste vor allem in Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten, in der Altenpflege, der Behinderten- oder der Jugendhilfe erbracht.

2. Der Arbeitsvertrag als Grundlage kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Beschäftigung im kirchlichen Dienst erfolgt auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags nach § 611, 611a BGB mit der Folge, dass alle staatlichen Arbeitsschutzgesetze als Konsequenz aus dem Arbeitsvertrag Anwendung finden. In einigen Diözesen und Landeskirchen als Körperschaften des öffentlichen Rechts, insbesondere auch an kirchlichen Hochschulen, wird von dem Recht der Verbeamtung Gebrauch gemacht. Mit dem Arbeitsvertrag ist auch die Absicherung in den fünf Zweigen der Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) verbunden. Rechtsstreitigkeiten

aus dem Arbeitsverhältnis sind vor den staatlichen Arbeitsgerichten auszutragen. Das heißt, Arbeitnehmer in kirchlichen Einrichtungen, die im kirchlichen Bereich Mitarbeiter genannt werden, genießen individualarbeitsrechtlich den gleichen Schutz und Standard arbeitsrechtlicher Absicherung wie sonstige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Die kirchenspezifischen Regelungen beziehen sich im Individualarbeitsverhältnis auf die Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten, im Übrigen auf das kollektive Arbeitsrecht. Die Besonderheiten werden unten dargestellt.

3. Verfassungsrechtliche und kirchenrechtliche Grundlagen

Die kirchenspezifischen Besonderheiten im Arbeitsrecht haben ihre Grundlage in Art. 4 GG (Glaubensfreiheit) in Verbindung mit Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV. Danach ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes (sog. Selbstbestimmungsrecht der Kirchen).

Die kirchenrechtlichen Grundlagen der arbeitsrechtlichen Besonderheiten wurden im Bereich der katholischen Kirche erstmals in der Grundordnung zum 1. Januar 1994 in Kraft gesetzt und im Mai 2015 zuletzt geändert (Eder, Neuordnung des kirchlichen Arbeitsrechts, ZMV 1993, S. 238 ff; Thiel, Das Wächteramt der Mitarbeitervertretung nach der Grundordnung mit Angabe der Inkraftsetzungen der GrO in den Diözesen, ZMV 1994, S. 4 ff.). Art. 1 GrO beschreibt die Dienstgemeinschaft als Begründungsprinzip des kirchlichen Dienstes. Danach tragen alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche durch ihre Arbeit zur Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bei. Die kirchenspezifischen Besonderheiten werden mit der Erfüllung der christlichen Botschaft begründet.

Im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland gibt es keine vergleichbare einheitliche Grundlagenregelung zur Grundordnung. Es gibt jedoch die Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD vom 1.7.2005, ABL. EKD S. 413 (vgl. dazu Richardi, 2015, Arbeitsrecht in der Kirche, S. 65 ff. mit weiteren Nachweisen).

AUSGESTALTUNG DER KIRCHENSPEZIFISCHEN BESONDERHEITEN

Die kirchenspezifischen Besonderheiten beziehen sich auf die

- Loyalitätsobliegenheiten,
- Arbeitsvertragsregelungen im sog. Dritten Weg sowie
- eigene kirchliche Betriebsverfassung.

Für die Bereiche der Arbeitsrechtsregelung und der kirchlichen Betriebsverfassung wurde eine eigene Gerichtsbarkeit begründet.

Eine kircheneigene Unternehmensmitbestimmung gibt es im Bereich der katholischen Kirche derzeit nicht, im Bereich der Diakonie in einzelnen Bereichen.

1. Loyalitätsobliegenheiten

Loyalitätsobliegenheiten als vertragliche Nebenpflicht sind Bestandteil jedes Vertrags und auch des Arbeitsvertrags. Sie betreffen überwiegend die Erbringung der Arbeitsleistung, im Ausnahmefall aber auch die private Lebensführung (Hartmeyer, Neubestimmung der Loyalitätspflichten durch die Rechtsprechung?, ZMV Sonderheft Tagung 2012, S. 66 ff.).

Im Bereich der katholischen Kirche sind die Loyalitätsobliegenheiten in Art. 3–5 GrO geregelt und waren auch vor deren Inkrafttreten schon arbeitsvertraglich vereinbart worden. Hauptstreitpunkt ist, dass das Eingehen einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe durch Heirat nach Ehescheidung oder Heirat eines Partners, der geschieden ist, und seit 2001 das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft bzw. seit 2017 das Eingehen einer gleichgeschlechtlichen Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß angesehen wurden.

• Akzeptanz durch das Bundesverfassungsgericht

Mit einer grundlegenden Entscheidung aus dem Jahr 1985 hat das BVerfG anerkannt, dass die Kirche Loyalitätsobliegenheiten auch hinsichtlich der privaten Lebensführung auferlegen kann, hat aber signalisiert, dass die Kirche Abstufungen vornehmen kann hinsichtlich der Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben (Urt. v. 4.6.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 2 BvR 856/84, NJW 1986, S. 367 ff.). In der ersten Fassung der Grundordnung aus dem Jahr 1994 war bereits eine Abstufung hinsichtlich der Sanktionen vorgesehen. So war die Weiterbeschäftigung nach Eingehen einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe nicht ausgeschlossen für die überwiegende Zahl der Mitarbeiter, wenn nicht besondere Umstände hinzukamen. Die Weiterbeschäftigung war allerdings ausgeschlossen für Mitarbeiter in leitender Funktion und für solche in den pastoralen Diensten.

Der Fall eines katholischen Chefarztes (Mitarbeiter in leitender Funktion) eines kirchlichen Krankenhauses, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, weil er nach seiner Ehescheidung wieder geheiratet hat, hat Rechtsgeschichte geschrieben (BAG, Urt. v. 8.9.2011 – 2 AZR 543/10, ZMV 2011, S. 273 f.; BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, PM ZMV 2014, S. 344 f.; Vorlagebeschl. des BAG an den EuGH v. 28.7.2016 – 2 AZR 746/14 [A], PM ZMV 2016, S. 293; EuGH, Urt. v. 11.9.2018 – C-68/17 – IR, ZMV 2018, S. 265 ff.). Nach elf Jahren hat das BAG den Fall abschließend unter Berücksichtigung der Entscheidung des EuGH entschieden und die Kündigung für unwirksam erklärt (BAG, Urt. v. 20.2.2019 – 2 AZR 746/14, PM ZMV 2019, S. 97 f.).

• Neubewertung durch den EuGH

Die Änderung in der Bewertung von Loyalitätsobliegenheiten war seit Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006 zu erwarten. Mit dem Gesetz wurden mehrere Richtlinien der EU zur Gleichbehandlung umgesetzt (RL 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf [ABl. EG Nr. L 303, S. 16]). § 9 Abs. 1 AGG sieht eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung vor, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung

unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft „im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. Mit der Begrenzung einer zulässigen Ungleichbehandlung auf eine gerechtfertigte berufliche Anforderung war der Konflikt zur Rechtsprechung des BVerfG absehbar.

Die Änderung der Grundordnung aus dem Jahr 2015 (Beschl. der Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands [VDD] v. 27.4.2015; vgl. Joussem, Die Änderung der Grundordnung – Die neu gefassten Loyalitätsobliegenheiten, ZMV 2015, S. 123 ff.) hat entsprechende Anpassungen vorgenommen und die Anforderung an eine Kündigung wegen Eingehens einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe an so hohe Anforderungen gestellt, dass die Kündigung faktisch ausgeschlossen war. Erstmals wurde das Eingehen einer Lebenspartnerschaft (die Ehe zwischen Personen gleichen Geschlechts gab es noch nicht) in Art. 5 Abs. 2 Nr. 2d einer kirchlich ungültigen Ehe wegen Ehescheidung gleichgestellt, mit der Folge, dass die Weiterbeschäftigung in der Regel möglich war.

Das Kündigungsrisiko blieb aber für die betroffenen Mitarbeiter bestehen.

Für Mitarbeiter, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer *Missio canonica* (kirchliche Ermächtigung zur Erteilung des Religionsunterrichts) oder aufgrund einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt waren, blieb die Kündigungsandrohung für den Fall des Eingehens einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe bestehen (Art. 5 Abs. 2b und c, Abs. 3 Satz 4 GrO). Die Abschaffung der Regelung ist dringend geboten. Ungeklärt ist bisher die Frage, ob die Regelung in Art. 5 Abs. 2 Nr. 2a GrO, der Austritt aus der katholischen Kirche, weiterhin als Kündigungsgrund aufrechterhalten werden kann. Die Frage liegt zur Klärung beim EuGH (BAG, Vorlagebeschl. v. 22.7.2022 – 2 AZR 130/21: Kündigung einer Hebamme eines kirchlichen Krankenhauses wegen Austritts aus der katholischen Kirche).

Im Bereich der evangelischen Kirche stand die Frage, ob Kirchenzugehörigkeit für eine Stelle als Referentin bei einem Werk der EKD als Voraussetzung für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst gefordert werden kann, zur gerichtlichen Klärung.

Auf die Klage der abgelehnten Bewerberin auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hat das BAG die Streit Sache dem EuGH vorgelegt und dann i. S. d. EuGH mit der Begründung, dass im vorliegenden Fall Zweifel an der Wesentlichkeit der beruflichen Anforderung bestehe, den Entschädigungsanspruch bejaht (BAG, Urt. v. 25.10.2018 – 8 AZR 501/14, PM ZMV 2018, S. 333 ff.; EuGH, Urt. v. 17.4.2018 – C-414/16 – Egenberger, ZMV 2018, S. 158 ff.). Gegen die Entscheidung hat das Diakonische Werk Verfassungsbeschwerde zum BVerfG eingelegt, über die noch nicht entschieden ist.

An der Richtigkeit der Entscheidung des BAG zur Kirchenzugehörigkeit sind Zweifel angebracht. Es gehört zum verfassungsrechtlich gewährleisteten Recht der Kirchen zu definieren, für welche Aufgaben Kirchenzugehörigkeit notwendig ist.

• Geplante Neufassung der Grundordnung

Mit dem Entwurf der Neufassung der Grundordnung vom 6.5.2022 (Joussen, Eder & Berroth, Reform der Grundordnung, ZMV 2022, S. 192 ff.) scheint die katholische Kirche auf die Forderung nach Abschaffung der unwürdigen Kündigungsandrohungen im Fall des Eingehens einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe einzugehen. Der Entwurf sieht einen institutionenorientierten Ansatz vor, wonach die Leitung vorrangig für die Verwirklichung des kirchlichen Profils verantwortlich ist und nicht das Privatleben der Mitarbeiter. Die Vielfalt der unterschiedlichen Menschen für den Sendungsauftrag wird bejaht. Der Kernbereich privater Lebensgestaltung soll rechtlicher Bewertung entzogen bleiben. Die Neufassung soll im November von der Vollversammlung des Verbands der Diözesen in Deutschland beschlossen werden. Es bleibt abzuwarten, was tatsächlich beschlossen wird.

2. Kirchliches Tarifrecht im sog. Dritten Weg

Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts ist die Regelung der Arbeitsvertragsbedingungen im sog. Dritten Weg durch paritätisch besetzte Kommissionen vor allem bei den Gewerkschaften in der Kritik. Im Bereich der EKD werden in einigen Landeskirchen sog. kirchengemäße Tarifverträge unter Verzicht auf das Streikrecht abgeschlossen, z. B. Nordkirche, Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (vgl. Richardi, 2015, Arbeitsrecht in der Kirche, S. 214 ff.). Die katholische Kirche lehnt den Abschluss von Tarifverträgen ab. Außerdem sind Streik und Aussperrung ausgeschlossen (Art. 7 GrO). Das BAG hat den Dritten Weg und das Streikverbot im sog. Streikurteil (BAG, Urt. v. 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, PM ZMV 2012, S. 338 f.; Dritter Weg; BAG, Urt. v. 20.11.2012 – 1 AZR 611/11: Zweiter Weg; vgl. Reichold & Hartmeyer, Die Begründung des Dritten Weges durch das BAG, ZMV 2013, S. 122 ff.) bestätigt, wenn die geforderten Mindestbedingungen eingehalten werden. Diese Bedingungen sind, dass die Arbeitsbedingungen in paritätisch besetzten Kommissionen verhandelt werden und ein Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission gelöst wird, dass Gewerkschaften in dem Verfahren organisatorisch eingebunden sind sowie dass das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeber als Mindestbedingungen verbindlich ist. Die Hauptkritik in der Öffentlichkeit, die fehlende Durchsetzbarkeit der Arbeitsbedingungen durch Streik, wird durch die weitgehende Übernahme der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes relativiert.

Mit der Übernahme der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes sind die Beschäftigten in den Einrichtungen der Caritas überwiegend bessergestellt als Beschäftigte bei nicht kirchlichen Rechtsträgern. Insbesondere die Zusatzversorgung als betriebliche Altersversorgung, die kirchliche Träger den Mitarbeitern gewähren, ist eine so herausragende Leistung, dass sie zur gesetzlichen Verpflichtung für alle sozialen Dienste erhoben werden müsste. Das heißt, die Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen profitieren von Arbeitnehmern, die als Mitglied der Gewerkschaft durch Streik zur Durchsetzung der Gehaltssteigerungen beitragen. Im Bereich der Kirche finanzieren die kirchlichen Rechtsträger das eigene Arbeitsrecht komplett. Es wäre ein Akt der Solidarität, wenn kirchliche Mitarbeiter die Gewerkschaften durch

eine Mitgliedschaft unterstützen würden. Leider ist der Organisationsgrad sehr gering.

Ob sich der Dritte Weg im Bereich der Caritas und Diakonie halten wird, ist nicht so sehr vom fehlenden Streikrecht abhängig, sondern vielmehr von der Marktmacht derjenigen, die den Sozialmarkt beherrschen, wie Großkonzerne.

3. Kirchliche Betriebsverfassung

Durch die Herausnahme der Religionsgemeinschaften aus dem Geltungsbereich des BetrVG im Jahr 1952 in § 118 Abs. 2 BetrVG (§ 112 BPersVG), war die Schaffung einer eigenen Betriebsverfassung geboten. Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für den katholischen Bereich wurde 1971 erstmals als bundesweite Rahmenordnung beschlossen (Oxenknecht-Witzsch, R. [2021]. 50 Jahre MAVO-Rahmenordnung – der Weg zu einer kirchengemäßen Betriebsverfassung? In Mitarbeitervertretung des Bischöflichen Ordinariats Speyer [Hrsg.], 50 Jahre Mitarbeitervertretung im Bistum Speyer [Bd. 56, S. 8 ff.]. Diözesan-Archiv Speyer.). Die Umsetzung erfolgte als bischöfliches Gesetz in jedem Bistum. Die Erwartung der Mitarbeiterseite an eine Mitbestimmung, die sich an der katholischen Soziallehre orientiert und dem Prinzip der Dienstgemeinschaft entspricht, hat sich bisher nicht erfüllt. In den zehn Novellierungen der MAVO wurden die Rechte der Mitarbeitervertretung zwar verbessert, aber meist nur auf Druck des EU-Rechtes, staatlicher Gesetze oder der Rechtsprechung.

4. Fehlen einer eigenen Unternehmensmitbestimmung

Durch die Herausnahme der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Mitbestimmungsgesetz (§ 1 Abs. 4 Satz 2 MitbestG) und Drittelbeteiligungsgesetz (§ 1 Abs. 2 Satz 2 DrittelbG), ist eine eigene kirchliche Regelung erforderlich. Angesichts starker Konzernbildungen im Bereich der Caritas und Diakonie (vgl. Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen, AcU), erfordert die Glaubwürdigkeit hinsichtlich des Begriffs Dienstgemeinschaft, Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat aufzunehmen.

FAZIT

Mit der Neufassung der Grundordnung hat die katholische Kirche die Chance, ein Arbeitsrecht zu schaffen, das Vorbildcharakter hat. Dann sind jedoch auch die Mitbestimmungsrechte deutlich zu verbessern. ■



Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch

1991 bis 2020 Professor für Recht mit Schwerpunkt im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt
1991 Begründung der Zeitschrift „Die Mitarbeitervertretung“ (ZMV), verantwortliche Schriftleiterin und Mitherausgeberin bis 2020