



Rechts-  
wissenschaftliche  
Fakultät

## Quo vadis, kirchliches Arbeitsrecht? - Verfassungsrechtliche Vorgaben und Entwicklung der Rechtsprechung staatlicher Gerichte

Badischer Dialog – Kirche und Staat in Europa, Freiburg,  
20.10.2023

Rechtswissenschaftliche Fakultät  
Prof. Dr. Andrea Edenharter

## Auszug aus dem Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP:

„Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahе Tätigkeiten bleiben ausgenommen.“

(Koalitionsvertrag, „Mehr Fortschritt wagen, 2021-2025, S. 56)

Kontext: Passus über betriebliche Mitbestimmung, aber Geltung auch darüber hinaus?

## Gliederung

- I. Verfassungsrechtliche Vorgaben**
- II. Verhältnis des nationalen Rechts zum Unionsrecht**
- III. Problemfeld „Loyalitätsobliegenheiten“**
- IV. Spezialproblem „Kirchenaustritt“**
- V. Problemfeld „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“**
- VI. Fazit und Ausblick: Allmähliche Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das weltliche Arbeitsrecht?**

# I. Verfassungsrechtliche Vorgaben

**Ausgangspunkt: Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften  
(Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV)**

**Inhalt des Selbstbestimmungsrechtes der Religionsgemeinschaften:**  
Freiheit bei der Ordnung und der Verwaltung der eigenen Angelegenheiten der Religionsgemeinschaften

**Teil des Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaften:  
Ausgestaltung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse**

→ kirchliches Arbeitsrecht, Ausgestaltung nach dem religiösen Selbstverständnis

→ im Bereich der kath. Kirche konkretisiert durch Grundordnung (aktuell: Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022)

→ u.a. bestimmte Pflichten, deren Einhaltung durch die kirchlichen Beschäftigten zur Wahrung des kirchlichen Ethos essenziell ist

# I. Verfassungsrechtliche Vorgaben

**Rechtsprechung des BVerfG zur Wirksamkeit von Kündigungen kirchlicher Arbeitsverhältnisse wg. Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten**

**Leitentscheidung des BVerfG aus dem Jahr 1985, bestätigt durch Chefarzt-Beschluss des BVerfG aus dem Jahr 2014**

**Kern der Rechtsprechung des BVerfG:** Zweistufige Prüfung der Wirksamkeit einer Kündigung

# I. Verfassungsrechtliche Vorgaben

**1. Stufe:** Plausibilitätskontrolle auf Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses der verfassten Kirche, Prüfung, ob Organisation oder Einrichtung an der Verwirklichung des kirchlichen Grundauftrages teilhat, ob eine bestimmte Loyalitätsobliegenheit Ausdruck eines kirchlichen Glaubenssatzes ist und welches Gewicht dieser Loyalitätsobliegenheit und einem Verstoß dagegen nach dem kirchlichen Selbstverständnis zukommt

→ anders nur, wenn kirchliche Vorgaben im Widerspruch zu grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen stehen

**2. Stufe:** Gesamtabwägung, in der die im Lichte des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen verstandenen kirchlichen Belange und die korporative Religionsfreiheit mit den Grundrechten der betroffenen Arbeitnehmern und deren in den allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen enthaltenen Interessen zum Ausgleich gebracht werden müssen, wobei die widerstreitenden Rechtspositionen jeweils bestmöglich zu verwirklichen sind. Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers prinzipiell überwiegen.

## II. Verhältnis des nationalen Rechts zum Unionsrecht

- **Anwendungsvorrang des Unionsrechts** vor dem nationalen (Verfassungs-)Recht
- unionsrechtliche Vorgaben: v.a. RL 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), dient Konkretisierung von Art. 21 GRC
- **Art. 21 GRC:** Verbot der Diskriminierung u.a. wg. des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- **Art. 17 AEUV:** sog. Kirchenschutzklausel („Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.“)  
→ aber: keine institutionelle Absicherung der korporativen Religionsfreiheit

### III. Problemfeld „Loyalitätsobliegenheiten“

- **Rahmenbedingungen: Rechtsprechung des EuGH zu Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG (vgl. EuGH, Rs. C-68/17, IR, ECLI:EU:C:2018:696 – sog. Chefarzt-Fall)**
- **Art. 4 Abs. 2 UAbs. 1 RL 2000/78/EG:** „Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.“

### III. Problemfeld „Loyalitätsobliegenheiten“

**Art. 4 Abs. 2 UAbs. 2 RL 2000/78/EG:** Kirchen können von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten, sofern die Bestimmungen der Richtlinie im Übrigen eingehalten werden

**EuGH:** Loyalitätsobliegenheit muss tatsächlich wesentlich, rechtmäßig, gerechtfertigt und angemessen sein

→ Unterscheidung zwischen verkündigungsnahen und verkündigungsfernen Tätigkeitsbereichen (anders als BVerfG)

→ vollständige Überprüfbarkeit durch staatliche Gerichte erforderlich

**BAG:** Umsetzung der Vorgaben des EuGH aus den Entscheidungen *Egenberger* und *IR*

**BVerfG:** Verfassungsbeschwerde gegen BAG-Entscheidung in der Rechtssache *Egenberger* anhängig

**Problem:** Möglicher Konflikt zwischen BVerfG und EuGH

## III. Problemfeld „Loyalitätsobliegenheiten“

### Vorgaben der neuen Grundordnung zu Loyalitätsobliegenheiten

#### Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

- (1) Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.
- (2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.
- (3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.
- (4) Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. Sie müssen daher katholisch sein.
- (5) Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

## III. Problemfeld „Loyalitätsobliegenheiten“

### Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.

(3) Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten.

→

### III. Problemfeld „Loyalitätsobliegenheiten“

Hierzu zählen insbesondere

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,
- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

(4) Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

## III. Problemfeld „Loyalitätsobliegenheiten“

### Folgen der Novellierung der Grundordnung:

- Kernbereich privater Lebensgestaltung bleibt rechtlicher Bewertung entzogen
- besondere kirchliche Anforderungen im Hinblick auf private Lebensgestaltung nur noch bei Klerikern, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörigen sowie Personen im Noviziat und Postulat
- Pflicht zur Mitgliedschaft in der katholischen Kirche nur noch für pastorale und katechetische Tätigkeiten sowie Personen, die besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung tragen
- keine Kündigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses wegen Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten, die das Privatleben betreffen, mehr möglich
- Chefarzt-Fall nach neuer Grundordnung nicht mehr möglich
- Vorgaben der novellierten Grundordnung genügen insoweit Vorgaben des EuGH und des BAG

## IV. Spezialproblem „Kirchenaustritt“

**Art. 7 Abs. 4 GrO:** Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

**(P): Verstoß gegen Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG wg. Diskriminierung aus Gründen der Religion?**

**Vorlagebeschluss des BAG im sog. Hebammen-Fall zum EuGH (BAG, Beschl. v. 21.7.2022 – 2 AZR 130/21)**

## IV. Spezialproblem „Kirchenaustritt“

### Hintergrund des Falles:

- Beklagte ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen, betreibt u.a. Krankenhaus und beschäftigt auch konfessionslose Mitarbeiter, die niemals katholisch waren, als Hebammen
- Klägerin war bei Bekl. bis Mitte 2014 als Hebamme beschäftigt, im Anschluss daran machte sie sich selbständig
- September 2014: Austritt der Klägerin aus der kath. Kirche
- neuerliches Einstellungsgespräch mit Bekl. im Frühjahr 2019, dort aber Zugehörigkeit der Kl. zur kath. Kirche nicht thematisiert
- Kl. gibt im Personalfragebogen für Einstellung Kirchenaustritt an, daraufhin Gespräche mit Bekl. über Wiedereintritt, aber erfolglos, Kl. begründet Kirchenaustritt damit, dass Missbrauchsfälle in der kath. Kirche nicht strafrechtlich verfolgt werden, bekundet Bereitschaft zum Wiedereintritt für den Fall, dass sich das ändere
- Bekl. kündigt Arbeitsverhältnis mit Kl., Kl. beruft sich auf Unwirksamkeit der Kündigung

## IV. Spezialproblem „Kirchenaustritt“

### Urteil des ArbG Dortmund:

- Kündigung ist unwirksam, da im Zeitpunkt des Kirchenaustritts keine arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien bestanden
- Bekl. agiert widersprüchlich, wenn sie sich darauf beruft, keine aus der Kirche ausgetretenen Hebammen zu beschäftigen, gleichzeitig aber im Bewerbungsverfahren nicht nach Kirchenaustritt fragt und zudem auch konfessionslose Hebammen beschäftigt

### Urteil des LAG Hamm:

- Kündigung ist wirksam, da Kirchenaustritt nach kath. Kirchenrecht schwere Verfehlung, die nach Grundordnung in aller Regel Kündigung zur Folge hat
- Kirchenaustritt als Ausdruck kirchenfeindlicher Gesinnung, anders als bloße Konfessionslosigkeit
- zudem: Tätigkeit der Klägerin als Hebamme für Bekundung des kirchl. Ethos von besonderer Bedeutung, da Mitwirkung an karitativem Ziel der Krankenbehandlung

## IV. Spezialproblem „Kirchenaustritt“

### BAG: Vorlagebeschluss zum EuGH

**Vorlagefrage:** Auslegung des Unionsrechts, v.a. von RL 2000/78/EG im Lichte von Art. 21 GRC zur Frage, ob ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen darf, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, auch wenn es von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören

**Begründung:** Hebamme Opfer einer unmittelbaren Benachteiligung aus Gründen der Religion iSv §§ 1, 3 Abs. 1 S. 1, § 9 AGG, da Bekl. Ausspruch der Kündigung ausschließlich an die Religions- bzw. Nichtreligionszugehörigkeit der Hebamme geknüpft hat

### Hintergrund:

- frühere Rechtsprechung des BAG: Kündigung wirksam, auch wenn Kirchenaustritt vor Abschluss des gekündigten Arbeitsvertrags stattgefunden hatte
- novellierte Grundordnung enthält insoweit keine anderen Maßstäbe als Grundordnung aus dem Jahr 2015, die Grundlage der Kündigung war
- LAG Baden-Württemberg (4 Sa 27/20): Kündigung eines Kochs in einer evangelischen Kita wegen Kirchenaustritts unwirksam

## IV. Spezialproblem „Kirchenaustritt“

### Mögliche Lösung des EuGH:

**Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG so auszulegen, dass nationale Regelung, die vorsieht, dass private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, Personen als ungeeignet für eine Beschäftigung in ihren Diensten erachten darf, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, während sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft anzugehören, damit nicht vereinbar ist**

- unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion
- (P): Rechtfertigung: nur, wenn tatsächlich wesentlich, rechtmäßig, gerechtfertigt und angemessen
- EuGH im Fall *Egenberger*: Kirchenmitgliedschaft kann nur bei verkündigungsnahen Tätigkeiten verlangt werden
- muss auch für Kirchenaustritt gelten, d.h. nur bei Personal i.S.v. Art. 6 Abs. 3 und 4 GrO relevant, nicht aber bei verkündigungsfernen Tätigkeiten wie der einer Hebamme, die insoweit mit Chefarzt vergleichbar ist
- Kirchenaustritt als Gebrauchmachen von der negativen Religionsfreiheit
- zudem: Kirchenmitgliedschaft beruht i.d.R. auf Taufe im Kleinkindalter, d.h. keine freiwillige Entscheidung, ob jemand Kirche angehört oder nicht
- Festhalten an Kirchenmitgliedschaft trotz Abfallens vom Glauben nicht zumutbar

## IV. Spezialproblem „Kirchenaustritt“

### Literatur, z.B. Thüsing/Biesenbach, ZAT 2022, 81:

Lediglich mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion

- Anknüpfung an das Verhalten, das zur Distanzierung führt, nicht aber an die Religion
- niedrigere Rechtfertigungsschwelle, lediglich sachlicher Grund nötig und Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten, §§ 8, 9 AGG nicht anwendbar
- Parallelen zu Kopftuchverbot in weltlichen Unternehmen, vgl. EuGH-Entscheidung in der Rs. *Wabe* (wirkliches Bedürfnis des Arbeitgebers für Kopftuchverbot muss nachweisbar sein, Kopftuchverbot muss systematisch und konsequent durchgesetzt werden)
- Rechtfertigung möglich, da Kündigung im Fall eines Kirchenaustritts zur Wahrung des katholisch-kirchlichen Charakters der Einrichtung erforderlich und angemessen, Tätigkeit als Hebamme zudem verkündigungsnahe wg. karitativer Tätigkeit in der Krankenpflege

## IV. Spezialproblem „Kirchenaustritt“

**Außerdem beim BAG anhängig: Kündigung einer Mitarbeiterin der Schwangerschaftskonfliktberatung, deren Arbeitsverhältnis wegen Kirchenaustritts während des Beschäftigungsverhältnisses außerordentlich gekündigt worden war**

### **ArbG Wiesbaden:**

Kündigung unwirksam, da Diskriminierung aus Gründen der Religion, Benachteiligung nicht nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt, nachdem Tätigkeit in der Schwangerschaftskonfliktberatung nicht verkündigungsnahe

### **LAG Hessen, Urt. v. 1.3.2022, 8 Sa 1092/20:**

Kündigung unwirksam, da Diskriminierung aus Gründen der Religion, Benachteiligung nicht nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt, nachdem Tätigkeit in der Schwangerschaftskonfliktberatung nicht verkündigungsnahe

Gericht geht aber davon aus, dass „die vorgenommene tätigkeitsbezogene Anknüpfung bisherigem deutschen Verfassungsverständnis nicht entspricht“

**BAG:** noch keine Entscheidung

## V. Problemfeld „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“

### Hintergrund: CCOO-Entscheidung des EuGH v. 14.5.2019, Rs. C-55/18 zur Auslegung der Arbeitszeit-RL 2003/88/EG

Arbeitgeber müssen ihren Arbeitnehmern objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglich geleisteten Arbeitszeit zur Verfügung stellen

→ Pflicht zur Umsetzung der Arbeitszeit-RL in nationales Recht

### BAG, Beschl. v. 13.9.2022 (sog. „Stechuhr“-Entscheidung):

Aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG folgt bereits de lege lata allgemeine Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit

### BMAS:

Vorlage eines Referentenentwurfs am 18.4.2023 zur Änderung des ArbZG zwecks Einführung einer allgemeinen Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit

## V. Problemfeld „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“

### Folgen für die katholische Kirche

→ Unterscheidung zwischen liturgischem Dienst und sonstigen Beschäftigten erforderlich

#### 1) Liturgischer Dienst

- Herleitung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG
- ArbSchG enthält keine Bereichsausnahme für Pfarrer und den liturgischen Dienst, was sich auch aus der Arbeitsschutz-RL 89/231/EG ergibt, die grundsätzlich für alle Tätigkeitsbereiche gilt (ausgenommen nur Streitkräfte, Polizei, Katastrophenschutz)
- anders hingegen § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG, dort Bereichsausnahme für liturgischen Dienst
- Art. 17 Abs. 1 lit. c) der Arbeitszeit-RL 2003/88/EG, auf dem § 18 ArbZG beruht: Abweichungen von RL möglich, wenn gesamte Arbeitszeit von Arbeitnehmern wg. der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann

→ gilt „insbesondere“ u.a. für Arbeitnehmer im liturgischen Dienst

→ keine kirchenbezogene Bereichsausnahme, sondern tätigkeitsbezogen

## V. Problemfeld „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“

### 1) Liturgischer Dienst

- § 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E: Tarifvertragsparteien können bestimmte Arbeitnehmergruppen von Aufzeichnungspflicht freistellen, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann
- ähnlich wie Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeit-RL 2003/88/EG, aber keine Konkretisierung durch Beispiele
- Begründung zu § 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E: gibt teilweise andere Beispiele als Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeit-RL 2003/88/EG (Führungskräfte, herausgehobene Experten und Wissenschaftler)
- (P): Geistliche und Beschäftigte im liturgischen Bereich in § 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E nicht explizit genannt
- möglicher Grund für fehlende Erwähnung: explizite Erwähnung der Beschäftigten im liturgischen Dienst in § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG

## V. Problemfeld „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“

### 1) Liturgischer Dienst

- (P): unionsrechtliches Schutzminimum gewahrt, wenn bestimmte Arbeitnehmergruppen pauschal ausgenommen werden können, ohne Rücksicht auf Messbarkeit bzw. eigenständige Festlegbarkeit der Arbeitszeit bei der konkreten Stelle?
  - jedenfalls sehr fraglich, Bereichsausnahme des § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG möglicherweise zu weit
  - bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG: Aufzeichnungspflicht entfällt nur dann, wenn gesamte Arbeitszeit ohnehin nicht bestimmt oder wenn diese wirklich selbst festgelegt werden kann
  - für diese Arbeitnehmergruppen: keine Änderung durch EuGH- bzw. BAG-Entscheidung, § 18 ArbZG insoweit *lex specialis* zu § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG
  - falls im liturgischen Bereich Arbeitszeit bestimmt und/oder nicht eigenständig festlegbar: Aufzeichnungspflicht besteht wie bei Beschäftigten außerhalb des liturgischen Bereichs

## V. Problemfeld „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“

### 2) Kirchlich Beschäftigte außerhalb des liturgischen Dienstes

- Aufzeichnungspflicht besteht schon jetzt, unabhängig von Änderung des ArbZG
- Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer zu erfassen (soll in § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG-E geregelt werden)
- BAG und EuGH: Aufzeichnung in beliebiger Form möglich, nach § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG-E aber elektronische Form verpflichtend
- Aufzeichnung muss grunds. am Tag der Arbeitsleistung erfolgen
- Aufbewahrung der Aufzeichnung für Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, max. für zwei Jahre
- Vertrauensarbeitszeit bleibt zulässig, Arbeitgeber kann Erfassungsvorgang nach § 16 Abs. 3 ArbZG-E delegieren, EuGH-Entscheidung steht dem nicht entgegen
- aber: § 16 Abs. 4 ArbZG-E: falls Arbeitgeber Aufzeichnung der Arbeitszeit delegiert, muss er geeignete Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass ihm Verstöße gegen gesetzliche Arbeitszeitbestimmungen bekannt werden, z.B. Stichproben

## V. Problemfeld „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“

### Zusammenfassung der Folgen für die katholische Kirche

- grunds. keine Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit für Geistliche wg. eigenständiger Bestimmbarkeit der Arbeitszeit
  - sonstiger liturgischer Bereich: Grauzone, Folgen der EuGH-Entscheidung str.
- vorzugswürdige Lösung: Aufzeichnungspflicht schon jetzt, wo Arbeitszeit nicht selbst bestimmt werden kann, z.B. Pastoralreferenten
- sonstige kirchlich Beschäftigte, z.B. Krankenpflege: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ebenfalls schon jetzt

## VI. Fazit und Ausblick: Allmähliche Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das weltliche Arbeitsrecht?

- Koalitionsvertrag beabsichtigt Angleichung bei betrieblicher Mitbestimmung, dürfte aber auch für andere Bereiche gelten
- politischer Wille geht in Richtung Angleichung
- Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten nach neuer Grundordnung kein Grund mehr für Kündigung (Ausnahme: kirchenfeindliche Betätigung)
- Angleichung an das weltliche Arbeitsrecht
- bislang ungeklärter Streitpunkt: Austritt aus der kath. Kirche
- auch nach neuer Grundordnung Kündigungsgrund, aber möglicherweise Pflicht zur Angleichung an weltliches Arbeitsrecht infolge EuGH-Entscheidung im Hebammen-Fall
- Pflicht zur Arbeitszeiterfassung betrifft Geistliche grunds. nicht, andere Beschäftigte im liturgischen Bereich aber schon, soweit keine selbstbestimmte Festlegung der Arbeitszeit

**Ausblick:** kath. Kirche als Arbeitgeber sollte Proprium anders ausdrücken als durch eigene rechtliche Regelungen

→ Überzeugung in der Sache statt rechtliche Sonderwege

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**