

Das kirchliche Arbeitsrecht

I. Die Rechtssetzung zur Regelung der Arbeitsbeziehungen im Rahmen des Dritten Weges

1. Das Arbeitsvertragsrecht

Die Kirchen haben bei der Regelung der Arbeitsbeziehungen den sog. „Dritten Weg“ gewählt. Dies wird mit ihrem Selbstbestimmungsrecht und dem Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft begründet. Die Arbeitsbedingungen werden von paritätisch besetzten Kommissionen beschlossen.

Das Recht der Religionsgemeinschaften, eigene Vorschriften zur Regelung der Arbeitsbeziehungen zu treffen, ergibt sich aus dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften nach Art. 140 Grundgesetz (GG) i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRVerf). Die Regelungen müssen sich im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes i.S.d. sog. Schrankenvorbehalts halten.

Der Begriff „Dritter Weg“ grenzt sich ab zum sog. „Ersten Weg“, der hierarchischen Vorgabe der Arbeitsbedingungen und zum sog. „Zweiten Weg“, dem Zustandekommen der Arbeitsrechtsregelungen mittels Verhandlungen von Tarifparteien mit dem Ziel des Abschlusses von Tarifverträgen.

Im Bereich der Caritas nahm das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung bereits Anfang der 1950-er Jahre seinen Lauf. In der verfassten katholischen Kirche wird der „Dritte Weg“ seit den 1970-er Jahren beschritten. (vgl. zur historischen Entwicklung: Julia Brandt, Der Dritte Weg in der Retrospektive – Entstehung und Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts in verfasster katholischer Kirche und Caritas, Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht, Band 14, 2021)

Im Bereich der katholischen Kirche werden in paritätisch besetzten Kommissionen von Vertreter/innen der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite (Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts (KODA) bei der verfassten Kirche und Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes) die Arbeitsrechtsregelungen für die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehenden Mitarbeiter/innen gemeinsam ausgehandelt.

Spezielle arbeitsrechtliche Regelungen werden für Mitarbeiter/innen im liturgischen Dienst beschlossen. (vgl. z.B. Erzdiözese Freiburg, AVO Anlage 7d, Verordnung über den Arbeitszeitschutz (AZSchVO) §§ 6-11)

Die Religionsgemeinschaften haben die Rechtsstellung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts inne. (Art 137 Abs. 5 WRVerf i.V.m. Art 140 GG) Sie haben somit die Befugnis, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu begründen und besitzen dadurch sog. „Dienstherrenfähigkeit“.

Für Mitarbeiter/innen, bei denen ein Dienstverhältnis als sog. Kirchenbeamte begründet wird, werden kirchengesetzliche Regelungen in Anlehnung an die Landesbeamtengesetze des öffentlichen Dienstes getroffen.

Vor dem Erlass kirchengesetzlicher Regelungen wird die Arbeitsrechtliche Kommission vom zuständigen Bischof angehört. (vgl. z.B. § 30 KODA-O Erzdiözese Freiburg)

Vom Arbeitsrecht der Laien ist das Dienstrecht der Kleriker zu unterscheiden, welches im Codex Iuris Canonici (CIC) geregelt ist.

Im Bereich der verfassten Kirche sind die Kommissionen für das Territorium zuständig, auf das sich die Rechtssetzungsbefugnis des jeweiligen Diözesanbischofs erstreckt. Beim Deutschen Caritasverband bestehen eine Kommission auf Bundesebene und verschiedene Regionalkommissionen im Bereich der einzelnen Bistümer.

Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum (vgl. Art. 9 Abs. 4 GrO).

Verordnung über die Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts im Erzbistum Freiburg

Die Verordnung über die Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts im Erzbistum Freiburg (Bistums-KODA-Ordnung (KODA-O)) regelt das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen aller kirchlichen Rechtsträger nach § 1 KODA-Ordnung. Weiter ist in der KODA-O die Zusammensetzung und der Status der Mitglieder der Kommission geregelt.

Die Arbeitsweise der Kommission ergibt sich aus der Geschäftsordnung der Bistums-KODA. Bei Konflikten ist ein verbindliches Vermittlungsverfahren vorgesehen. (vgl. § 21 KODA-O)

Daneben besteht auf Bundesebene als Gremium die sog. Zentral-KODA. Macht diese von ihrer Zuständigkeit nach § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung Gebrauch, ist das Recht zur Regelung derselben Materie für die jeweilige Bistums-KODA verbraucht.

Bekanntnis zum Dritten Weg

- Das Bekenntnis der katholischen Kirche zum „Dritten Weg“ ist in Art 9 Absatz 1 der am 22.11.22 neu verabschiedeten Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) niedergelegt. Dort heißt es weiter: „Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg)“.

In Artikel 9 Abs. 3 GrO ist festgehalten, dass „Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab“.

- Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 20.11.2012 (1 AZR 179/11) den „Dritten Weg“ der Kirchen grundsätzlich bestätigt und festgestellt, dass Gewerkschaften in diesem Fall nicht zum Streik aufrufen dürfen. Das BAG hat allerdings die Einschränkung gemacht, dass die Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden werden müssen. Innerhalb des „Dritten Weges“ wurde daraufhin die Möglichkeit der Entsendung von Gewerkschaftsvertreter/innen in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen vorgesehen.

Die Anzahl der Gewerkschaftsvertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (KODA) bestimmt sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften zusammengeschlossenen Mitarbeiter/innen im Zuständigkeitsbereich der Kommission. Ungeachtet der Organisationsstärke werden mindestens zwei Sitze auf Mitarbeiterseite für Vertreter/innen von Gewerkschaften zur Verfügung gehalten, wenn eine Gewerkschaft die Mitarbeit in der Kommission beansprucht. (vgl. § 9 KODA-O i.V.m. Entsendeordnung, Erzdiözese Freiburg).

Dabei sind diejenigen Gewerkschaften zu einer Entsendung berufen, die die größte Organisationsstärke bei den kirchlichen Mitarbeiter/innen aufweisen. Die entsandten Mitglieder der Gewerkschaften müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung und der Eigenart des kirchlichen Dienstes respektieren. (vgl. § 9 Abs. 9 KODA-O, Erzdiözese Freiburg)

Im KODA-Gremium des Erzbistums Freiburg ist derzeit kein/e Vertreter/in einer Gewerkschaft vertreten.

- Weiter muss das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingungen verbindlich und bei Streitigkeiten ein verbindliches Vermittlungsverfahren vorgesehen sein.
- Die Beschlüsse der Kommission werden vom Erzbischof in Kraft gesetzt. Der Erzbischof kann gegen einen Beschluss der Kommission Einspruch einlegen, wenn er der Ansicht ist, dessen Inhalt verstößt offensichtlich gegen kirchenrechtliche Normen oder Vorgaben der katholischen Glaubens- und Sittenlehre (vgl. § 20 Abs. 5 KODA-O).
- Die auf diese Weise beschlossenen kirchlichen Regelungen gelten für alle Mitarbeiter/innen im entsprechenden Bereich zwingend. (z.B. Arbeitsvertragsordnung (AVO) Erzdiözese Freiburg)
- Die kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen haben nicht die Qualität eines Tarifvertrages. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) ist somit nicht anwendbar. Nach der Rechtsprechung werden die arbeitsrechtlichen Regelungen der Kirchen als Allgemeine Geschäftsbedingungen eingestuft. (vgl. § 305 Abs. 1 BGB) Soweit in staatlichen Gesetzen die Möglichkeit der Tarifparteien zur Abweichung im Rahmen von Tarifverträgen vorgesehen ist, gilt dies daher nicht für die Kirchen.
Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber in einzelnen Gesetzen spezielle Abweichungsmöglichkeiten für die Kirchen geregelt. (z.B. § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), § 3 Altersteilzeitgesetz (ATZ), § 21 a Abs. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG))

2. Das Mitarbeitervertretungsrecht

Die Kirchen sind von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen. § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) schließt Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen insgesamt vom Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes aus. Der Gesetzgeber hat durch diese Regelung den Status der Kirchen und ihrer Einrichtungen nicht lediglich auf ein Tendenzunternehmen beschränkt. Das Betriebsrätegesetz v. 4. Februar 1920 sah für die Kirchen und ihre Einrichtungen noch keine ausdrückliche Ausklammerung aus dem Geltungsbereich vor. Bei der Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 forderten der Vorsitzende der Fuldaer Bischofskonferenz Erzbischof Kardinal Frings und der Vorsitzende des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland Bischof Tibelius gegenüber dem Bundeskanzler und dem Bundesminister für Arbeit die entsprechende Ausklammerung aus dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Intervention der Kirchenvertreter hatte zur Folge, dass vom Bundesarbeitsministerium ein neuer Gesetzesentwurf vorgelegt wurde, in dem die Anwendbarkeit des Gesetzes auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform ausgeschlossen worden ist. Die entsprechende Regelung wurde dann 1972 bei der Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes wieder übernommen. Insbesondere die Forderungen der Gewerkschaft ÖTV, diese Bestimmung ersatzlos zu streichen oder die Erstreckung auf karitative und erzieherische Einrichtungen zu beseitigen, blieben erfolglos.
Die beiden großen Kirchen als Körperschaften des öffentlichen Rechts sind nunmehr bereits nach § 130 BetrVG von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgeschlossen.

Die katholische Kirche hat von ihrem Recht, die eigenen Angelegenheiten selbst zu regeln, Gebrauch gemacht und das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung eingeführt. (vgl. Art 8 GrO)

Auf Bundesebene werden die grundlegenden Bestimmungen und Änderungen im Rahmen von Novellierungen in der sog. „Rahmen-MAVO“ durch die Vollversammlung der Diözesen Deutschlands (VDD) beschlossen und sodann mit möglichen spezifischen diözesanen Abweichungen auf Bistumsebene in diözesanes Recht umgesetzt. (vgl. Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der Erzdiözese Freiburg)

Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht hat 2021 sein 50-jähriges Bestehen feiern können. Zur Sicherstellung einheitlicher Regelungen in den einzelnen Diözesen hat die Vollversammlung am 3. März 1971 erstmals eine Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung als Vorlage für eine einheitliche Inkraftsetzung in den jeweiligen Erz-Diözesen beschlossen. Vor dieser Zeit kamen die jeweiligen Personalvertretungsgesetze der Bundesländer im kirchlichen Bereich zur Anwendung.

Die inhaltlichen Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben, was Umfang und Inhalt der Regelungsstatbestände anbelangt, hinter dem Inhalt des Betriebsverfassungsgesetzes zurück. Vor allem der Bereich der Mitbestimmung der Betriebsvertretung ist bedeutend schwächer ausgestaltet. Weiter enthält die MAVO mehrere Einschränkungen der Beteiligungsrechte bei Maßnahmen für Mitarbeitende im pastoralen Dienst.

Im europäischen Recht enthält Art 3 Abs. 2 der Konsultationsrahmenrichtlinie 2002/14/EG eine auch das kirchliche Arbeitsrecht betreffende Tendenzschutzklausel. Danach können die Mitgliedstaaten unter Einhaltung der in der Richtlinie festgelegten Grundsätze und Ziele spezifische Bestimmungen für Unternehmen oder Betriebe vorsehen, die unmittelbar oder überwiegend u.a. konfessionellen, karitativen oder erzieherischen Bestimmungen dienen, falls das innerstaatliche Recht Bestimmungen dieser Art zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie bereits enthält.

Danach muss das Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen zwar nicht sämtliche Einzelheiten der Konsultations-Rahmenrichtlinie umsetzen, jedoch ein mitbestimmungsrechtliches Minimum in Gestalt der Grundsätze und Ziele der Rahmenrichtlinie berücksichtigen. (vgl. BVerfG v. 27.04.2004, NVwZ 2004, 1346) Durch eine Fortsetzung der europäischen Rechtsprechung im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts können sich in Zukunft weitergehende Anforderungen ergeben, da der Geltungsbereich der Konsultations-Richtlinie auch für kirchliche Einrichtungen eröffnet ist.

3. Unternehmensmitbestimmung

Die staatlichen Regelungen für die Unternehmensmitbestimmung sind auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen nicht anzuwenden. (§ 1 Abs. 4 Satz 2 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG), § 1 Abs. 2 Satz 2 Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG))

Entsprechende Regelungen fehlen im kirchlichen Bereich vollständig.

Dies wird von Seiten der Wissenschaft und Praxis seit Jahren in Frage gestellt, vor allem aufgrund der Tatsache, dass sich im Bereich der karitativen Unternehmen in den letzten zwanzig Jahren eine immense Konzernbildung vollzogen hat.

4. Koalitionsfreiheit

Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. (Art 10 Abs. 1 GrO)

Nach Art 10 Abs. 2 GrO haben die Vertreter/innen einer Koalition die Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu repektieren.

II. Religionszugehörigkeit als Voraussetzung bei der Einstellung und während des Laufs des Dienstverhältnisses und Loyalitätspflichten kirchlicher Mitarbeiter/innen

- Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO)

Die Religionsgemeinschaften sind im Rahmen ihres verfassungsmäßig gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts berechtigt, an die Dienstnehmer/innen besondere Anforderungen im Bereich der persönlichen Lebensführung und des Verhaltens zu stellen und die Zugehörigkeit zur jeweiligen Religionsgemeinschaft als Zugangsvoraussetzung zu einem Dienstverhältnis zu verlangen sowie Sanktionen bei Wegfall der jeweiligen Erfordernisse während des Laufs des Dienstverhältnisses, bis hin zu dessen Beendigung, vorzusehen.

Zunächst bestimmt § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Nach § 7 Abs.1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden.

Für die Religionsgemeinschaften sieht das AGG spezielle Ausnahmen von diesen Vorschriften vor.

1. Zulässige unterschiedliche Behandlung der Mitarbeitenden wegen der Religion und Weltanschauung

In § 9 Abs. 1 AGG ist eine Ausnahme für die Religionsgemeinschaften geregelt, ihre Beschäftigten entgegen § 7 AGG wegen der Religion oder Weltanschauung unterschiedlich zu behandeln.

Dies muss allerdings für eine bestimmte Religion oder Weltanschauung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung, angesichts des Ethos der Organisation, darstellen.

Bei der Vorschrift handelt es sich um eine sog. bereichsspezifische Ausnahme zum Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung.

Die Norm erlaubt eine Differenzierung nach der bestehenden oder fehlenden Religionszugehörigkeit. Die Kirchen haben insoweit auch das Recht, die Frage der Religionszugehörigkeit im Vorstellungsgespräch zu stellen, die von den Bewerber/innen wahrheitsgemäß beantwortet werden muss.

Die Religionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung wird von den Kirchen nach dieser Vorschrift begründet. Die Berechtigung hängt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) davon ab, wie eng die konkrete berufliche Tätigkeit mit dem kirchlichen Auftrag verbunden ist. Das spricht für eine Differenzierung zwischen verkündungsnahen und –fernen Tätigkeiten.

Allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Rahmen von Einzelentscheidungen die Reichweite der Ausnahmenvorschrift auf dem Hintergrund der Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie 2000/78/EG mehrfach eingegrenzt. Das BAG hat dabei im konkreten Einzelfall die Vorlagefrage an den EuGH gerichtet, ob die von den Kirchen geforderte Religionszugehörigkeit mit den Bestimmungen der Rahmenrichtlinie vereinbar ist. Im jüngsten Fall (Egenberger. / Diakonie, BAG, Urt. v. 25.10.2018, 8 AZR 501/14) hat das BAG

zugunsten einer konfessionslosen Bewerberin entschieden, nachdem der EuGH festgestellt hatte, dass bei der im zu entscheidenden Fall angestregten Referententätigkeit bei der Diakonie die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche nicht als Voraussetzung für eine Einstellung eingefordert werden kann. (EuGH v. 17.04.2018 – C-414/16)

Hiergegen hat die Diakonie Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht mit der Begründung eingereicht, das Urteil verstoße gegen Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRVerf. Eine Entscheidung in der Sache wird mit Spannung erwartet.

2. Ausnahme nach § 9 Abs. 2 AGG – Erfordernis eines loyalen und aufrichtigen Verhaltens der Mitarbeiter/innen

Weiter bestimmt § 9 Abs. 2 AGG, dass „die Religionsgemeinschaften von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des jeweiligen Selbstverständnisses“ verlangen können.

Die sog. Anforderungen müssen sich in den Grenzen eines verhältnismäßigen Ausgleichs zu den Grundrechten der Beschäftigten, einschließlich der Diskriminierungsverbote, halten.

Dies ergibt sich aus Art 4 Abs. 2 der Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie 2000/78/EG, der beinhaltet, dass eine zulässige Ungleichbehandlung nach § 9 AGG keine Diskriminierung aus einem anderen Grunde rechtfertigt. (vgl. Schlachter in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 9 AGG, Rn. 5; a.A. Thüsing, AGG, Rn. 488)

Aus diesem Grunde wird die Ablehnung eines Bewerbers, der die Homosexualität praktiziert oder die Kündigung eines bereits Beschäftigten als Diskriminierung auf dem Hintergrund des Merkmals „sexuelle Identität“ und damit als Verstoß gegen § 1 i.V.m. § 7 AGG gewertet.

Der Widerspruch kann auch nicht dadurch aufgelöst werden, soweit als Verhaltensanforderung ein Verbot besteht, die Homosexualität zu praktizieren. (vgl. Thüsing, JZ 2004, 172 ff; hierzu kritisch Pallasch, NZA 2013, 1176 ff)

Im Bereich der katholischen Kirche ist die jüngste Entscheidung zu Loyalitätsanforderungen im Jahre 2019 ergangen (BAG, Urt. v. 20.02.2019, 2 AZR 746/14).

Das Bundesarbeitsgericht hat im Rahmen einer Klage eines Chefarztes einer Klinik, dessen Trägerin eine katholische Ordensgemeinschaft ist, festgestellt, dass dessen Kündigung wegen des kirchenrechtlich unzulässigen Abschlusses einer Zivilehe (vgl. Art 5 Abs. 2 Ziff. 2c GrO derzeitiger Fassung) unwirksam ist.

Zuvor hatte der EuGH im Rahmen des Vorlageverfahrens entschieden, eine Differenzierung anhand der Konfession sei nur dann mit Art 4 Abs. 2 der Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie 2000/78/EG vereinbar, wenn das Differenzierungsmerkmal für die Ausübung der Tätigkeit wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

Diese Prüfung unterliege einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle. Im vorliegenden Fall sei das Differenzierungsmerkmal für die Tätigkeit als Chefarzt einer Klinik nicht wesentlich. (EuGH 11.09.2018 – C-68/17)

Die Ordensgemeinschaft hat das daraufhin ergangene Urteil des BAG akzeptiert und hiergegen keine Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingelegt.

3. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO)

Die katholische Kirche hat die Anforderungen, die an die Beschäftigten bei Eingehung und während des Laufs eines Arbeitsverhältnisses gestellt werden sowie mögliche Sanktionen bei Wegfall der Anforderungen während des Beschäftigungsverhältnisses in der am 22.11.22 verabschiedeten Neufassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO)“ in den Artikeln 6 und 7 niedergelegt.

In Art 6 GrO sind die Voraussetzungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, in Art 7 GrO die Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis und die Vorgehensweise bzw. die Folgen bei Verstößen geregelt.

2011 wurden die entsprechenden Regelungen erstmals in Gestalt einer bundesweit geltenden Grundordnung flächendeckend für den Dienst in der Katholischen Kirche festgelegt. Zuvor hatte jedes Bistum eine unterschiedliche Vorgehensweise in Bezug auf Loyalitätsanforderungen und die Folgen deren Nichtbeachtung durch kirchliche Mitarbeitende.

Unter dem Einfluss der höchstrichterlichen Rechtsprechung erfolgte im Jahr 2015 eine Novellierung der Vorschriften der Grundordnung.

Am 22. November 2022 hat die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands eine neue Grundordnung beschlossen, deren Inhalt einen Paradigmenwechsel hin zur Anerkennung von Vielfalt im kirchlichen Dienst vollzieht.

4. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zu den Loyalitätsobliegenheiten

Das Bundesverfassungsgericht legt das sich aus Art 140 GG i.V.m. Art 137 Abs. 3 WRVerf ergebende Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bisher weit aus. Die Kontrolle der wesentlichen kirchlichen Entscheidungen wird danach auf bloße Plausibilität beschränkt und die Abwägung konfigurierender Belange determiniert.

Es hat bei der verfassungsrechtlichen Prüfung einen „Zwei-Stufen-Test“ entwickelt. Auf der ersten Stufe sind die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe zugrunde zu legen. Danach dürfen die Kirchen verbindlich bestimmen, was ihre Glaubwürdigkeit und Verkündigung erfordere, was spezifisch kirchliche Aufgaben seien, was Nähe zu ihnen bedeute und wesentliche Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre seien sowie was als schwerer Verstoß dagegen anzusehen ist. Eine Entscheidung der Kirchen ist danach auch über das „ob“ und „wie“ einer Abstufung von Loyalitätspflichten möglich.

Die katholische Kirche hat mit dem Erlass der Grundordnung des kirchlichen Dienstes von diesen Rechten Gebrauch gemacht.

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass die staatlichen Gerichte (z.B. Arbeitsgerichtsbarkeit) an diese Vorgaben gebunden sind und lediglich im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle überprüfen können, ob Grundprinzipien der Rechtsordnung wie das Willkürverbot, die guten Sitten oder der „ordre public“ (öffentliche Ordnung, elementare Grundlagen der Rechtsordnung bzw. eklatante Verstöße gegen die Gerechtigkeit) verletzt seien.

Auf einer zweiten Stufe habe dann eine Abwägung mit widerstreitenden grundrechtlichen Interessen der Beschäftigten zu erfolgen. Hier sind die negative Religionsfreiheit, die Meinungsfreiheit und Berufsfreiheit, das Persönlichkeitsrecht, das Recht auf freie Entscheidung über die Eingehung oder Auflösung einer Ehe, die sexuelle Orientierung sowie das Diskriminierungsverbot zu nennen. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und Arbeitnehmer/innen-Grundrechte werden danach abwägend gegenübergestellt und anschließend in der kündigungsschutzrechtlichen Interessenabwägung auch die Arbeitnehmer/innen-Grundrechte bei Beachtung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts berücksichtigt. (BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, Rn 177)

Bis heute hat das Bundesverfassungsgericht stets dem aus Art 140 GG i.V.m. Art 137 Abs. 3 WRVerf abgeleiteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen den Vorzug gegeben.

Es wird sich zeigen, ob das Bundesverfassungsgericht bei der anstehenden Entscheidung in der Rechtssache Egenberger bei dieser Linie verbleibt.

5. Die europarechtlichen Vorgaben

Zunächst stellt sich die Rechtslage aus Sicht des Europarechts wie folgt dar:

Religiös motivierte Ungleichbehandlung im Arbeitsleben ist gestattet, wenn die Religion oder die Weltanschauung der betroffenen Person nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände

ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Dies ergibt sich aus Art 4 Abs. 2 der Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie 2000/78/EG, deren Inhalt in Gestalt des § 9 Abs. 2 AGG in nationales Recht umgesetzt wurde. Die Entstehungsgeschichte des Art 4 Abs. 2 der Richtlinie zeigt, dass, anders als bei einem bloßen Tendenzschutz, die besondere Zielrichtung des kirchlichen Dienstes Ungleichbehandlungen rechtfertigt und das Recht der Kirchen, Loyalität und Aufrichtigkeit im Sinne des jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können, zu akzeptieren ist. (vgl. Hanau/Thüsing, Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht, S. 28 ff) Die Vorschrift war ursprünglich nur als sog. Tendenzschutz ausgestaltet und erfuhr auf die Initiative Irlands hin ihre Aufwertung zu der heute geltenden Fassung.

Dies gilt nur so weit, wie die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachtet werden. Sowohl der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) wie auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) haben eine vertiefte gerichtliche Kontrolle und Abwägung angemahnt.

Während das Bundesverfassungsgericht auf der ersten Stufe nur eine Plausibilitätskontrolle vornehmen lassen will, fordert der EuGH aus Sicht des Europarechts eine wirksame Rechtskontrolle. Die kirchliche Eigendefinition bezüglich der beruflichen Anforderungen wird danach anhand von objektiven Maßstäben gerichtlich überprüft. Die rechtlichen Gewährleistungen für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht sind dadurch wesentlich enger als nach dem nationalen Verfassungsrecht.

Dies bedeutet insbesondere nicht nur die formelle verfahrensmäßige Garantie, dass sich ein Gericht mit der Sache befasst, sondern auch, dass das Gericht aus eigener Überzeugung das kirchliche Ethos und die sich daraus ableitenden Loyalitätsanforderungen an den europäischen Vorgaben misst. Das kirchliche Ethos an sich wird dabei nicht bewertet.

III. Rechtsschutz im kirchlichen Arbeitsrecht

1. Die kirchliche Gerichtsbarkeit im kollektiven Arbeitsrecht

Art 11 GrO stellt zunächst fest, dass soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter/innen dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig sind. Das bedeutet, dass individualrechtliche Streitigkeiten der Mitarbeiter/innen, u.a. im Bereich der Arbeitsvertragsordnung (AVO), vor den zuständigen Arbeitsgerichten entschieden werden.

Im kollektivrechtlichen Bereich wurden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und Mitarbeitervertretungsrecht (KODA-Ordnungen, MAVO) gebildet.

Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) bildet die Grundlage für die Gerichtsbarkeit der katholischen Kirche im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts. Die KAGO, die zum 01.07.2005 in Kraft getreten ist, stellt bislang das einzige Gesetz der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) im arbeitsrechtlichen Bereich dar, das der bischöflichen Gesetzgebung entzogen ist und von keinem Diözesanbischof autonom geändert werden kann. Papst Johannes Paul II. hat das Mandat zum Erlass der Vorschriften der KAGO ausdrücklich erteilt müssen.

§ 1 der KAGO lautet: „Die Gerichtsbarkeit in kirchlichen Arbeitssachen (§ 2) wird in erster Instanz durch Kirchliche Arbeitsgerichte und in zweiter Instanz durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ausgeübt.“

Jede Diözese bzw. mehrere Diözesen zusammen haben Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz errichtet. In der Erzdiözese Freiburg besteht ein Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzbischöflichen Ordinariat, welches ausschließlich für den Bereich der Erzdiözese Freiburg zuständig ist.

Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig für

-Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art 9 GrO gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts. (Bistums-KODA-Ordnungen, AK-O des DCV, Zentral-KODA-Ordnung)

-Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht sowie dem Recht der Mitwirkung in Caritas-Werkstätten für Menschen mit Behinderungen einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle.

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der Beschäftigten, dem Individualarbeitsrecht, ist das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig. Diese werden vor den staatlichen Arbeitsgerichten entschieden.

Die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof gegen die Entscheidungen der Kirchlichen Arbeitsgerichte erster Instanz bedarf der Zulassung durch die erste Instanz und ist nur in den, in der KAGO ausdrücklich genannten Fällen statthaft. Im Verfahren beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird die erstinstanzliche Entscheidung nur unter rechtlichen Gesichtspunkten (Revision) überprüft.

2. Die Einigungsstelle im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts

Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

Dies wurde in der neuen Fassung der Grundordnung für den kirchlichen Dienst vom 22.11.2022 erstmals in Artikel 11 Abs. 2 Satz 2 festgehalten.

Für den Bereich der Erzdiözese Freiburg ist beim Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg eine ständige Einigungsstelle gebildet. (§ 40 Abs. 1 MAVO)

Nach § 40 Abs. 3 MAVO ist deren Zuständigkeit in nachfolgenden Angelegenheiten gegeben:

Die Einigungsstelle wirkt bei sog. Regelungsstreitigkeiten (§45 MAVO) auf eine Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung hin.

Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder tritt an die Stelle einer Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (§ 45 Abs. 2 und 3 MAVO) sowie zwischen Dienstgeber und dem Wirtschaftsausschuss bildenden Organ (§ 45 Abs. 4 MAVO).

3. Die kirchliche Schlichtung im Individualarbeitsrecht

Im Bereich des Individualarbeitsrechts hat die katholische Kirche sog. Schlichtungsstellen auf Bistumsebene eingerichtet. In der neuen Fassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22.11.2022 ist in Artikel 9 Abs. 5 erstmals ausdrücklich geregelt, dass für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen kirchliche Schlichtungsstellen zuständig sind. Weiter ist festgehalten, dass dies die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht ausschließt.

- Caritas

§ 22 Abs. 1 AVR lautet wie folgt:

„Dienstgeber und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Anwendung der AVR ergeben, zunächst die bei dem zuständigen Diözesancaritasverband errichtete Schlichtungsstelle anzurufen, der es obliegt, aufgetretene Streitfälle zu schlichten.“

Nach § 22 Abs. 4 AVR schließt die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle die fristgerechte Anrufung des zuständigen Arbeitsgerichts nicht aus.

Die Entscheidung der Schlichtungsstellen kann im Gegensatz zu einem Urteil des staatlichen Arbeitsgerichts nicht mit staatlichen Mitteln vollstreckt werden.

Weiter bestehen aufgrund bestimmter staatlicher Gesetze Klagefristen für die Inanspruchnahme der staatlichen Arbeitsgerichte. (z.B. § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), § 17 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG))

Durch die Einleitung des kirchlichen Schlichtungsverfahrens werden die Klagefristen nicht gewahrt, so dass gleichzeitig ein Gerichtsverfahren zur Fristwahrung eingeleitet werden muss.

- Verfasste Kirche

Im Bereich der verfassten Kirche der Erzdiözese Freiburg besteht eine Schlichtungsstelle in arbeitsvertraglichen Angelegenheiten, die Individualrechtliche Schlichtungsstelle, die beim Erzbischöflichen Ordinariat angesiedelt ist.

§ 1 Abs. 1 der Ordnung für die Schlichtungsstelle lautet wie folgt:

„Beim Erzbischöflichen Ordinariat besteht eine Individualrechtliche Schlichtungsstelle, deren Aufgabe es ist, auf die gütliche Beilegung von arbeitsvertraglichen Streitigkeiten zwischen Mitarbeitern und Dienstgebern hinzuwirken.“

Nach § 1 Abs. 3 der Ordnung für die Schlichtungsstelle bleibt auch hier die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte unberührt und gesetzliche Fristen für die Anrufung der Arbeitsgerichte werden durch die Anrufung der Schlichtungsstelle nicht gewahrt.

IV. Ausblick

Das kirchliche Arbeitsrecht steht derzeit im Fokus der Debatten.

Kirchenintern haben der „Synodale Weg“ und die Aktion „#out-in-church“ hierzu einen entscheidenden Beitrag geleistet. Daneben besteht auf politischer Ebene die Aussage im Koalitionsvertrag von 2021, das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angleichen zu wollen. Weiter hat vor allem der Einfluss der europäischen höchstrichterlichen Rechtsprechung dazu geführt, dass das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland auf juristischem Hintergrund zunehmend in Frage gestellt wird.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung auf nationaler und europäischer Ebene hat in den letzten Jahren auf dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Anti-Diskriminierungsrichtlinie sowie der verfassungsmäßig gewährleisteten Grundrechte der Beschäftigten, Grenzfällen im Individualarbeitsrecht der Kirchen gezogen. Im kollektiven Arbeitsrecht der Kirchen steht der sog. „Dritte Weg“, die Arbeitsrechtsregelungen durch paritätisch besetzte Kommissionen zu treffen, zunehmend in der Kritik. Eine entscheidende Rolle spielt dabei die fehlende Durchsetzungsfähigkeit von inhaltlichen Regelungen mittels Arbeitskampfmaßnahmen sowie die im kirchlichen Bereich fehlende Unternehmensmitbestimmung. Das Gleiche gilt für die eigenständigen Regelungen zur kirchlichen Betriebsverfassung in Gestalt des Mitarbeitervertretungsrechts, die inhaltlich hinter den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zurückbleiben.

Die Kirchen haben nun die Chance, auf diese Entwicklungen gestaltend zu reagieren. Das bedeutet, die Zeichen der Zeit zu erkennen und bei den Loyalitätsanforderungen den erkennbaren gesellschaftlichen und innerkirchlichen Wandel entschiedener aufzugreifen und zu gestalten. Die katholische Soziallehre kann hier den richtigen Weg weisen.

„In einer immer pluraler und säkularer werdenden, sich rasant verändernden Umwelt ist es notwendig, einen eigenen Standpunkt zu entwickeln, ihn formulieren und kommunizieren zu können, um so in der Lage zu sein, in den gesellschaftlichen Diskurs offen und klar positioniert eintreten zu können“, heißt es in den Diözesanen Leitlinien der Erzdiözese Freiburg (DL, S.47).

Im Rahmen des „Synodalen Weges“ hat die Synodalversammlung einige grundsätzliche Beschlüsse zum Thema kirchliches Arbeitsrecht getroffen. Einzelne Bischöfe haben bereits von ihrer Rechtssetzungsbefugnis Gebrauch gemacht und Artikel der Grundordnung, die die Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter/innen regeln, im Bereich ihres Bistums außer Kraft gesetzt.

Dies hatte zur Folge, dass im Bereich der katholischen Kirche in Deutschland keine bundesweit einheitliche Regelung mehr bestand, was die Loyalitätsobliegenheiten der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeht. Der Eichstätter Bischof Gregor Maria Hanke hatte als Maximalforderung die völlige Abkehr vom kirchlichen Arbeitsrecht zugunsten des staatlichen Arbeitsrechts vorgeschlagen.

Der Verband der Diözesen Deutschlands hat jüngst am 22. November 2022 eine neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes beschlossen, die vom jeweiligen Gesetzgeber auf diözesaner Ebene in diözesanes Recht übernommen werden muss, um Gültigkeit zu erlangen. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die Vorschriften der alten Fassung der Grundordnung auf Diözesanebene fort.

Mit der Neuregelung wurde ein Paradigmenwechsel, von den bisherigen Loyalitätsobliegenheiten hin zur Anerkennung von Vielfalt im kirchlichen Dienst, vollzogen. Inwieweit die Regelungen vor den staatlichen Gerichten Bestand haben werden, wird die Zukunft zeigen.

Derzeit ist beim Bundesverfassungsgericht ein Verfahren zur Frage der Zulässigkeit der Religionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung anhängig.

In der neuen Grundordnung wird die Religionszugehörigkeit bei pastoral und katechetisch tätigen Mitarbeitenden sowie Personen verlangt, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach Außen repräsentieren (vgl. Art 6 Abs. 3 und 4 GrO).

Die Folgen eines Austritts aus der katholischen Kirche für das Eingehen und die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind aktuell Thema beim Bundesarbeitsgericht (BAG) im Rahmen zweier anhängiger Verfahren. In der Neuregelung der Grundordnung werden weiterhin in Artikel 6 Abs. 5 Satz 2 GrO Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind, nicht eingestellt. Nach Artikel 7 Abs. 4 GrO führt der Austritt aus der katholischen Kirche während des Beschäftigungsverhältnisses bei katholischen Mitarbeitenden nach wie vor in der Regel zu dessen Beendigung, es sei denn, es liegen schwerwiegende Gründe des Einzelfalls vor, die dies als unangemessen erscheinen lassen. Das BAG hat jüngst eine Vorabentscheidung beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) beantragt, die Vereinbarkeit der betreffenden Regelungen mit europäischem Recht zu prüfen (vgl. BAG, AZ: 2 AZR 130/21 (A)).

In denjenigen Bereichen der Kirche, die die meisten Beschäftigten aufweisen, wie bei Caritas oder Diakonie, verschärft sich der Fachkräftemangel zunehmend.

Es steht daher auf einem völlig anderen Blatt, wie die Kirche ihrem Sendungsauftrag, der innerhalb ihrer Einrichtungen durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwirklicht wird, weiterhin glaubhaft gerecht werden kann.

Freiburg, den 14.12.2022

Dr. jur. Astrid Deusch

Dr. iur. Astrid Deusch
Rechtsanwältin
Referentin für Bildung und Recht