

Schriften zum Bürgerlichen Recht

---

Band 495

# Kirchenrechtliches Arbeitsrecht

Regelungen zu Loyalitätsobliegenheiten und  
Mitarbeitervertretungen und ihre Folgen  
in der staatlichen Rechtsordnung

Von

Christian Sperber



Duncker & Humblot · Berlin

CHRISTIAN SPERBER

Kirchenrechtliches Arbeitsrecht

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 495

# Kirchenrechtliches Arbeitsrecht

Regelungen zu Loyalitätsobliegenheiten und  
Mitarbeitervertretungen und ihre Folgen  
in der staatlichen Rechtsordnung

Von

Christian Sperber



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Bayreuth  
hat diese Arbeit im Jahre 2017 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten  
© 2019 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Druck: CPI buchbücher.de gmbh, Birkach  
Printed in Germany

ISSN 0720-7387  
ISBN 978-3-428-15510-1 (Print)  
ISBN 978-3-428-55510-9 (E-Book)  
ISBN 978-3-428-85510-0 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

*Für Vera*



## **Vorwort**

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2017/18 von der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth als Dissertation angenommen. Sie befindet sich auf dem Stand von September 2017, als nachträgliche Entwicklungen wurden insbesondere noch zwischenzeitlich ergangene einschlägige Judikate des EuGH berücksichtigt.

Meine Beschäftigung mit dem „kirchlichen Arbeitsrecht“ geht zurück auf die Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Herrn Prof. Dr. Leible in den Jahren 2008 und 2009. Ich danke ihm vor allem für seine Geduld und seine Aufgeschlossenheit, hat sich doch der Fokus in dieser Arbeit über die Jahre und neben der Anwaltstätigkeit von Fragen des Diskriminierungsrechts auf den kirchenrechtlichen Charakter des Rechtsgebietes verschoben. Herrn Prof. Dr. Klippel schulde ich Dank nicht nur für die freundliche Übernahme der Erstellung des Zweitgutachtens, sondern auch für die in jeder Hinsicht bereichernde studienbegleitende Tätigkeit an seinem Lehrstuhl. Für mich hat sich mit Fertigstellung dieser Arbeit ein Kreis geschlossen.

Nürnberg, im April 2019

*Christian Sperber*





## Inhaltsübersicht

<b>Einleitung</b> .....	19
I.    Gegenstand und Fragestellung der Arbeit .....	19
II.   Gang der Untersuchung .....	28
<b>A. Reichweite des kirchenrechtlichen Arbeitsrechts</b> .....	30
I.    Die Dienstgemeinschaft .....	30
II.   Dienstgemeinschaft und Parteibezeichnungen .....	42
III.  Die „kirchlichen Arbeitgeber“ .....	44
IV.  Die „kirchlichen Arbeitnehmer“ .....	61
V.   Anzahl und Wandel der Beschäftigungsformen .....	69
<b>B. Selbstbestimmungsrecht und Kirchenrecht</b> .....	73
I.    Verfassungsrechtliche Stellung der Religionsgemeinschaften – normative Regelung .....	73
II.   Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, Art. 137 Abs. 3 WRV .....	76
III.  Kirchenrecht/Religionsgemeinschaftliches Recht .....	79
IV.  Religionsgemeinschaftliches Recht in der staatlichen Rechtsordnung .....	85
<b>C. Kirchenrecht als unmittelbar normativ wirksames Recht im staatlichen Rechtskreis</b> .....	91
I.    Die Weimarer Ausgangslage .....	91
II.   Koordinationslehre .....	98
<b>D. Grundrechtsorientierte Auslegung des Selbstbestimmungsrechts</b> .....	138
I.    Kirchen als Teil der Gesellschaft .....	138
II.   Körperschaftsstatus und Änderung des religiösen Feldes .....	152
III.  Das grundrechtsorientierte Religionsverfassungsrecht des Grundgesetzes .....	163
IV.  Schrankenverständnis .....	189
<b>E. Normative Wirkung durch Vermittlung staatlichen Rechts</b> .....	208
I.    Art. 137 Abs. 3 WRV .....	208
II.   Regelungen des staatlichen Mitarbeitervertretungsrechts als Anerkennungsnormen .....	230
III.  Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen .....	270

<b>F. Begrenzte Reichweite kirchlichen Rechts</b> .....	289
I. Rechtsstatus der Einrichtungsträger .....	289
II. Kirchenrechtliche Reichweite der kirchlichen Gesetze (Einrichtungsträger)	296
III. Bindung der Einrichtungsträger im staatlichen Rechtskreis .....	309
IV. Bindung der Arbeitnehmer an das kirchliche Recht .....	320
V. Bindung der Arbeitnehmer im staatlichen Rechtskreis .....	323
<b>G. „Eigenständiges Arbeitsrecht“ der Kirchen?</b> .....	325
I. „Eigener Weg“ – nicht „Arbeitsvertrag“ .....	325
II. Eingehung von Arbeitsverhältnissen keine eigene Angelegenheit i. S. d. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	335
III. Selbstbestimmungsrecht und Arbeitsrecht .....	338
IV. Loyalitätsobliegenheiten .....	341
<b>Zusammenfassung</b> .....	367
Literaturverzeichnis .....	376
Sachwortverzeichnis .....	425

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	19
I.    Gegenstand und Fragestellung der Arbeit .....	19
1.    Gegenstand der Arbeit .....	19
2.    Präzisierung der Fragestellung .....	27
II.   Gang der Untersuchung .....	28
<b>A. Reichweite des kirchenrechtlichen Arbeitsrechts</b> .....	30
I.    Die Dienstgemeinschaft .....	30
1.    Grundgedanke .....	30
2.    Arbeitsrechtliche Ableitungen .....	31
3.    Genese des Begriffs .....	33
4.    Schwierigkeit arbeitsrechtlicher Folgerungen .....	36
a)  Engführung der theologischen Idee .....	36
b)  Verschiedenheit der Vorstellungen im kirchenarbeitsrechtlichen Zusammenhang .....	37
c)  Unbestimmtheit des Dienstgemeinschaftsbegriffs .....	39
d)  Dienstgemeinschaft als Begriff des kirchlichen Rechts .....	41
II.   Dienstgemeinschaft und Parteibezeichnungen .....	42
III.  Die „kirchlichen Arbeitgeber“ .....	44
1.    Verfasste Kirche und rechtlich verselbstständigte Träger .....	44
a)  Verfasste Kirche .....	44
b)  Rechtlich verselbstständigte Einrichtungen jenseits der verfassten Kirchen .....	45
2.    Reichweite des religionsgemeinschaftlichen Selbstbestimmungsrechts: verfasste Kirche und zugeordnete Einrichtungen .....	47
a)  Die Zuordnung zu einer Religionsgemeinschaft i. S. d. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	49
aa)  Kirchlicher Auftrag .....	50
bb)  Formale Zuordnung .....	52
(1)  Möglichkeit eines ordnenden Einflusses .....	52
(2)  Keine Pflicht, diesen möglichen Einfluss in bestimmter Weise auszuüben .....	55
(3)  Folge einer durch die Amtskirche geduldeten Nicht- anwendung kirchlichen Arbeitsrechts .....	58
cc)  Zuordnung aus Sicht der Religionsgemeinschaft .....	60
b)  Autonome Zuordnungsentscheidung und Beendigung .....	60

IV.	Die „kirchlichen Arbeitnehmer“ .....	61
1.	Arbeitnehmer .....	61
2.	Mitglieder religiöser Gemeinschaften .....	63
3.	Kirchenbeamte .....	64
4.	Geistliche .....	66
a)	Bei den evangelischen (Landes-)Kirchen .....	66
b)	Bei der katholischen Kirche .....	68
V.	Anzahl und Wandel der Beschäftigungsformen .....	69
1.	Beschäftigungszahlen .....	69
2.	Entwicklung der Beschäftigungsformen und Beschäftigungszahlen ..	70
<b>B.</b>	<b>Selbstbestimmungsrecht und Kirchenrecht</b> .....	<b>73</b>
I.	Verfassungsrechtliche Stellung der Religionsgemeinschaften – normative Regelung .....	73
II.	Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, Art. 137 Abs. 3 WRV .....	76
1.	Ordnen und Verwalten .....	76
2.	Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht als eigene Angelegenheit .....	78
III.	Kirchenrecht/Religionsgemeinschaftliches Recht .....	79
1.	Begriff des Kirchenrechts .....	79
2.	Qualifikation als „Recht“ .....	81
3.	Innerkirchliche Kompetenz zur Rechtsetzung .....	83
IV.	Religionsgemeinschaftliches Recht in der staatlichen Rechtsordnung ....	85
1.	Die Rede von der Kirchengewalt .....	86
2.	Normsetzung für bzw. im staatlichen Rechtskreis .....	88
3.	Die Regelung in Art. 137 Abs. 5 WRV .....	88
<b>C.</b>	<b>Kirchenrecht als unmittelbar normativ wirksames Recht im staatlichen Rechtskreis</b> .....	<b>91</b>
I.	Die Weimarer Ausgangslage .....	91
1.	Weimarer Reichsverfassung .....	91
2.	Rechtspraxis .....	94
3.	Arbeitsrechtliche Regelungen für die Kirchen .....	97
II.	Koordinationslehre .....	98
1.	Textliche Kontinuität und „neue Verhältnisse“: Art. 140 GG i. V. m. Art. 136 ff. WRV .....	98
2.	Der behauptete Bedeutungswandel .....	100
a)	Bedeutungs- und Verfassungswandel im Allgemeinen .....	100
b)	Das „gewandelte“ Staatskirchenrecht .....	102
aa)	Bedeutungswandel durch Inkorporation .....	103
bb)	Tatsächliche Verhältnisse .....	105
cc)	Normative Relevanz .....	107

dd) Neues Verständnis des Staatskirchenrechts .....	110
(1) Öffentlichkeitsanspruch der Kirchen .....	110
(2) „Eigene Gewalt“ der Großkirchen .....	112
3. Das von den (Groß-)Kirchen gesetzte Recht .....	115
a) Strenge Koordinationslehre .....	115
b) Gemäßigte Koordinationslehre .....	119
c) Schrankenbestimmung des Art. 137 Abs. 3 WRV .....	121
4. Normative Wirksamkeit religionsgemeinschaftlichen Rechts auf Basis der Koordinationslehre im staatlichen Rechtskreis .....	125
5. Ablehnung der Koordinationslehre und originärer weltlicher Geltung kirchlichen Rechts .....	131
a) Gleichordnung .....	132
b) Rechtsgeltung .....	135
<b>D. Grundrechtsorientierte Auslegung des Selbstbestimmungsrechts .....</b>	<b>138</b>
I. Kirchen als Teil der Gesellschaft .....	138
1. Staat und Gesellschaft .....	138
2. Zuordnung der Kirchen zur Gesellschaft oder Tertium .....	139
a) Großkirchen als Mitträger der öffentlichen Ordnung .....	140
b) Keine Unterscheidung zwischen den öffentlich-rechtlich verfassten Religionsgemeinschaften bzw. Religionsgemeinschaften überhaupt .....	142
c) Keine Mitträger der öffentlichen Ordnung als Normgeber .....	144
aa) Keine Hoheitsgewalt .....	144
bb) Öffentliche Präsenz .....	144
cc) Keine verfassungsrechtliche Anerkennung eines besonderen Öffentlichkeitsauftrags .....	146
dd) Erfüllung öffentlicher Aufgaben .....	147
ee) Kein öffentlich-rechtlicher Gesamtstatus .....	148
ff) Religionsgemeinschaften als gesellschaftliche Gruppe .....	149
II. Körperschaftsstatus und Änderung des religiösen Feldes .....	152
1. Strukturwandel der Religion und mögliche Infragestellung des überkommenen Staatskirchenrechts .....	152
2. Individualgrundrecht der Religionsfreiheit .....	155
3. Die korporative Religionsfreiheit .....	156
a) Grundrechtsorientiertes oder institutionelles Staatskirchenrecht ..	157
b) Die institutionelle Sicht .....	158
III. Das grundrechtsorientierte Religionsverfassungsrecht des Grundgesetzes .....	163
1. Keine Unterscheidung zwischen Religionsgemeinschaften von Rechts wegen, keine Kooperationspflichten .....	163
a) Kein Kooperationsverhältnis im eigentlichen Sinn .....	164
b) Keine gemeinsame Gemeinwohlverfolgung .....	164
c) Besondere Gemeinwohldienlichkeit keine Verleihungs- voraussetzung für Korporationsstatus .....	165

aa) Kein Anhaltspunkt im Wortlaut .....	165
bb) Historische Auslegung – Weimarer Nationalversammlung und Parlamentarischer Rat .....	165
(1) Weimarer Nationalversammlung .....	166
(2) Parlamentarischer Rat .....	169
cc) Neutralitätsgebot und Parität .....	170
dd) Art. 4 GG .....	172
d) Anspruch auf Korporationsstatus bei Verfassungstreue .....	172
2. Religionsverfassungsrecht als säkulares Rahmenrecht – keine Koordination von Mächten .....	174
3. Gesellschaft und grundrechtsorientiertes Verständnis der Art. 136 ff. WRV .....	175
4. Grundrechtliche Fundierung des Religionsverfassungsrechts .....	177
a) Enger Zusammenhang zwischen Art. 4 GG und Art. 136 ff. WRV .....	177
b) Art. 4 GG und die organisatorische Seite der Religionsfreiheit .....	179
c) Die neuere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts .....	182
d) Auslegungswandel, nicht Verfassungswandel .....	184
5. Folgen dieses Grundverständnisses .....	185
a) Religionsfreiheit und Korporationsstatus .....	186
b) Grundrechtsorientiertes Verständnis des Art. 137 Abs. 3 WRV .....	187
IV. Schrankenverständnis .....	189
1. Herrschende Lehre der Weimarer Zeit .....	189
2. Johannes Heckel .....	189
3. Kollisionsansatz .....	191
4. Bereichsscheidungslehre .....	192
a) Grundzüge der Lehre .....	192
b) Ablehnung der Bereichsscheidungslehre .....	193
5. Abwägungslösung .....	196
a) Praktische Konkordanz als Ziel der Schrankenbestimmung .....	196
b) Taugliches Schrankengesetz .....	198
aa) Jedermann-Rechtsprechung .....	199
bb) Allgemeines Gesetz .....	201
cc) Abwägung und besonderes Gewicht des Selbstverständnisses .....	203
(1) Besonderes Gewicht des Selbstbestimmungsrechts .....	203
(2) Selbstverständnis und Betroffenheit .....	205
<b>E. Normative Wirkung durch Vermittlung staatlichen Rechts .....</b>	<b>208</b>
I. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	208
1. Normanerkennungs-, nicht Normsetzungsmonopol des Staates .....	208
2. Art. 137 Abs. 3 WRV als Anerkennungsnorm für eigenständiges kirchliches Recht? .....	209

3.	Das Recht zur Regelung der eigenen Angelegenheiten nach BVerfGE 70, 138–173 .....	214
4.	Kirchenrecht als „geistliches Recht“ oder als „moralische Normen“ ..	215
5.	Art. 137 Abs. 3 WRV als Geltungsanordnung geistlichen Rechts? ...	217
	a) Staatliche Geltungsanordnung für soziale Normen oder geistliches Recht möglich .....	217
	b) Ablehnung für Art. 137 Abs. 3 WRV .....	218
	aa) Konstruktive Probleme .....	218
	bb) Vergleich zu anderen Regelungsbereichen .....	220
	cc) Koordinationsrechtliche Kompensation und Folgenbetrachtung .....	222
	c) Keine Bindung von Rechtsträgern über das kirchliche Recht hinaus .....	224
	d) Konsequenzen .....	224
	aa) Anerkennung kirchlichen Rechts für die staatliche Rechtsordnung .....	224
	bb) Nebeneinander und Verknüpfung kirchlicher und staatlicher Regelungen .....	226
	cc) Keine Normenkollision .....	228
	e) Exkurs: Genehmigungserfordernisse .....	228
II.	Regelungen des staatlichen Mitarbeitervertretungsrechts als Anerkennungsnormen .....	230
1.	Die behauptete normative Wirkung kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts .....	230
2.	Reichweite der Rechtsetzungsgewalt der Religionsgemeinschaften nach Art. 137 Abs. 5 WRV .....	233
3.	Keine normative Wirksamkeit nach Art. 137 Abs. 3 WRV .....	236
4.	§ 118 Abs. 2 BetrVG und § 112 BPersVG als Anerkennungsnormen? .....	237
	a) Geschichtlicher Hintergrund der Bereichsausnahme im Betriebsverfassungsgesetz .....	237
	b) Verfassungsrechtliche Beurteilung der Bereichsausnahme .....	239
	c) Tendenzschutz und Selbstbestimmungsrecht .....	243
	d) Pflicht der Religionsgemeinschaften zur Schaffung eigener Regelungen? .....	247
	aa) Bindung an einen „Mitbestimmungsgedanken“ .....	248
	bb) Pflicht aufgrund einfachen Rechts .....	250
5.	Bereichsausnahmen als staatliche Anerkennungsnormen? .....	251
	a) § 118 Abs. 2 BetrVG als Anerkennungsnorm .....	252
	b) Ablehnung einer normativen Wirksamkeit aufgrund einzelgesetzlicher Anerkennung .....	252
	aa) Kein Anhaltspunkt in Wortlaut oder Entstehungsgeschichte .....	253
	bb) Keine dynamische Verweisung auf fremde Regelungswerke .....	253
	(1) Grundlegende Differenz zur Regelung im Tarifvertragsgesetz .....	254



(2) Belastende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen und Fremdbestimmung .....	256
(3) Unterschiedliche Legitimation tariflicher und kirchlich-betrieblicher Rechtsetzung .....	259
(a) Mitgliedschaftliche Legitimation tariflicher Normsetzung .....	259
(b) Das Problem der Außenseiter .....	260
(aa) Restriktive Auslegung des § 3 Abs. 2 TVG – betriebliche Normen .....	261
(bb) Insbesondere betriebsverfassungsrechtliche Normen .....	262
(c) Keine Legitimation kirchlicher betrieblicher Rechtsetzung aufgrund Kirchenmitgliedschaft .....	264
cc) Arbeitnehmerschutz .....	265
dd) Regelung de lege ferenda .....	266
6. Keine Bindung von Rechtsträgern über das kirchliche Recht hinaus ..	267
7. Privatrechtliche Konstruktion des Mitarbeitervertretungsrechts .....	268
III. Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen .....	270
1. Tariföffnungs- und Kirchenklauseln des positiven Rechts .....	271
2. Voraussetzungen einer Gesamtanalogie .....	272
3. Anerkennung normativer Wirksamkeit des entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechts als gemeinsame „ratio legis“? .....	274
a) „Gesetzesübergreifende Anknüpfung“ an Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung und Regelungen, welche die Kirchenklauseln ausfüllen? .....	274
aa) Grundsätzliche Möglichkeit .....	274
bb) Völlig unterschiedliche Reichweite .....	275
b) Keine normative Wirksamkeit kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts .....	277
c) Die sog. Kirchenklauseln als Anerkennungsnormen? .....	278
aa) Anforderungen an das kirchliche Regelungsverfahren .....	278
bb) Keine Anerkennung normativer Wirkung durch Kirchenklauseln .....	279
(1) Die einzelnen Kirchenklauseln .....	279
(2) Untauglichkeit einer Analogie mit den Tariföffnungs-klauseln .....	282
cc) Ungeschriebene Kirchenklauseln? .....	283
(1) Fehlender Anknüpfungspunkt .....	283
(2) Keine planwidrige Unvollständigkeit .....	284
(3) Kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG bzw. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	286
(a) Art. 3 Abs. 1 GG .....	286
(b) Art. 137 Abs. 3 WRV .....	288

4. Fazit .....	288
<b>F. Begrenzte Reichweite kirchlichen Rechts .....</b>	<b>289</b>
I. Rechtsstatus der Einrichtungsträger .....	289
1. Im katholischen Bereich .....	290
a) Nach kanonischem Recht .....	290
aa) Kirchliche Vereinigungen .....	290
bb) Ordensgemeinschaften .....	292
b) Nach staatlichem Recht .....	292
aa) Kirchliche Vereinigungen .....	292
bb) Ordensgemeinschaften .....	293
2. Im evangelischen Bereich .....	293
a) Nach kirchlichem Recht .....	293
b) Nach staatlichem Recht .....	295
II. Kirchenrechtliche Reichweite der kirchlichen Gesetze (Einrichtungsträger) .....	296
1. Im katholischen Bereich .....	296
a) Private kirchliche Vereine .....	296
aa) Keine kirchenrechtliche Bindung .....	296
bb) Zuordnung zur Religionsgemeinschaft und Wahlrecht des Rechtsträgers .....	298
cc) Keine Bindung an das kirchliche Arbeitsrecht aufgrund statutarischer Festsetzung .....	300
b) Ordensgemeinschaften und öffentliche kanonische Vereine .....	301
aa) Ordensgemeinschaften .....	302
bb) Öffentliche kanonische Vereine .....	304
c) Keine Änderung der innerkirchlichen Kompetenzverteilung durch Art. 137 Abs. 3 WRV .....	304
d) Kompetenz der Orden zur Schaffung eigenen kirchlichen Arbeitsrechts? .....	306
2. Im evangelischen Bereich .....	308
III. Bindung der Einrichtungsträger im staatlichen Rechtskreis .....	309
1. Art. 137 Abs. 5 WRV .....	309
2. Rechtsformen des staatlichen Zivilrechts .....	310
a) Keine Bindung an das Kirchenrecht ohne Nutzung staatlich- gesetzlicher Kompetenzen .....	310
b) Vereinsautonomie und Verpflichtung zur Anwendung der Kirchen- gesetze .....	311
3. Satzungsautonomie und kirchliches Selbstbestimmungsrecht .....	314
4. Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft, nicht des Einrichtungsträgers .....	316
a) Selbstbestimmungsrecht und Reichweite kirchenrechtlicher Gesetzgebungsbefugnis .....	316

b) Reichweite des Art. 137 Abs. 3 WRV .....	319
IV. Bindung der Arbeitnehmer an das kirchliche Recht .....	320
1. Im Bereich der verfassten katholischen Kirche .....	320
2. Im Bereich der Caritasverbände .....	322
3. Im evangelischen Bereich .....	322
V. Bindung der Arbeitnehmer im staatlichen Rechtskreis .....	323
1. Im Bereich der verfassten Kirchen .....	323
2. Im Bereich der konfessionellen Wohlfahrtsverbände .....	324
<b>G. „Eigenständiges Arbeitsrecht“ der Kirchen? .....</b>	<b>325</b>
I. „Eigener Weg“ – nicht „Arbeitsvertrag“ .....	325
1. Koordinationslehre .....	328
2. Aus Art. 137 Abs. 3 WRV .....	329
3. Schrankenregelung .....	331
II. Eingehung von Arbeitsverhältnissen keine eigene Angelegenheit i. S. d. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	335
III. Selbstbestimmungsrecht und Arbeitsrecht .....	338
IV. Loyalitätsobliegenheiten .....	341
1. Verhaltenspflichten und Verhaltensobliegenheiten .....	342
2. Tendenzschutz .....	343
3. Kirchlicher Dienst .....	344
a) Evangelische Kirchen und die EKD .....	344
b) Katholische Kirche .....	346
4. Vertragliche Einbeziehung? .....	348
5. Religionsgemeinschaftliche Loyalitätsanforderungen und Tendenz- schutz .....	350
6. Religionsgemeinschaftliche Loyalitätsanforderungen und Arbeit- nehmergrundrechte .....	352
a) Zuordnung der entgegenstehenden Rechtspositionen .....	352
b) Abgestufte Loyalitätsobliegenheiten .....	356
c) Loyalitätsobliegenheiten als Elemente staatlichen Arbeitsrechts ..	362
d) Konkordanz als staatliche Aufgabe .....	363
e) Abgestufte kirchliche Loyalitätsanforderungen und das staatliche Recht .....	366
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>367</b>
Literaturverzeichnis .....	376
Sachwortverzeichnis .....	425

# Einleitung

## I. Gegenstand und Fragestellung der Arbeit

### 1. Gegenstand der Arbeit

Die Kirchen legen den mit ihnen eingegangenen Beschäftigungsverhältnissen das „Leitbild“<sup>1</sup> einer Dienstgemeinschaft zugrunde, das mittels vertraglicher Einbeziehung oder aufgrund behaupteter normativer Geltung der entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen (auch) für die Arbeitnehmer verbindlich sein soll. Danach sollen alle Beschäftigten in Einrichtungen der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände unabhängig von ihrer besonderen beruflichen Aufgabe dem religiös bestimmten Auftrag der jeweiligen Kirche verpflichtet sein. Dies soll gelten, gleich in welchem Rechtsverhältnis sie zur Religionsgemeinschaft stehen, sei es ein Arbeitsverhältnis, eine öffentlich-rechtliche Dienst- und Treuebeziehung oder die Zugehörigkeit zu einer besonderen geistlichen Gemeinschaft.<sup>2</sup> Um die Arbeitsverhältnisse der bei ihnen und ihren Wohlfahrtsverbänden Tätigen auszugestalten, haben die Kirchen daher eine Vielzahl von Regelungen erlassen. Im Bereich des Individualarbeitsrechts beanspruchen die Kirchen das Recht, den Arbeitnehmern besondere Verhaltens- oder Loyalitätsobliegenheiten aufzuerlegen. Die Nichtbefolgung dieser Obliegenheiten soll mit einer Abmahnung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses sanktioniert werden können.

Inhalt und Reichweite der Anforderungen werden regelmäßig in Kirchengesetzen bestimmt.<sup>3</sup> Die staatlichen Gesetze über die betriebliche und die Unter-

---

<sup>1</sup> Begriff z. B. bei Belling, *Kirchliche Bündnisse*, S. 759, 768; Germann/de Wall, in: GS Blomeyer, S. 549, 559; Hammer, *Kirchliches Arbeitsrecht*, S. 174; Heinig, *Religionsgesellschaften*, S. 164; Joussem, *KuR* 2009, S. 1.

<sup>2</sup> Heinig, *Art. Dienstgemeinschaft*, S. 27 f. Zum von diesem Standpunkt aus problematischen Einsatz von Leiharbeit vgl. einerseits (restriktiv) KGH-EKD, *NZA* 2007, S. 761 ff.; Richardi, in: *FS Bauer*, S. 859, 866, andererseits (kein grundsätzliches Problem sehend) Heinig, *ZevKR* 54 (2009), S. 62, 67 ff.; Thüsing, in: *FS Richardi*, S. 989, 992 f.

<sup>3</sup> Aus dem evangelischen Bereich siehe die Richtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD v. 1. 7. 2005, *ABl. EKD* S. 413; Kirchengesetz der Evangelischen Landeskirche Anhalt v. 20. 11. 2007 (*ABl. Anhalt* 2008 Bd. 1, S. 31); vgl. auch Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland v. 2. 2. 2007 (*ABl.* 2007, S. 62) und das Kirchengesetz über die Anforderungen der privatrechtlichen

nehmensmitbestimmung nehmen jeweils die „Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform“ von ihrem Anwendungsbereich aus (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 HS. 1 BPersVG, § 1 Abs. 3 Nr. 2 SprAuG, § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG). Stattdessen ist die betriebliche Mitbestimmung in eigenen Kirchengesetzen geregelt: im evangelischen Bereich im Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD)<sup>4</sup>, im katholischen Bereich auf überdiözesaner Ebene durch die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung<sup>5</sup> und in den einzelnen Diözesen durch ein Gesetz des jeweiligen Diözesanbischofs.<sup>6</sup> Schließlich erfolgt die Festlegung von Arbeitsbedingungen, die ansonsten typischerweise Gegenstand von Tarifverträgen sind, im katholischen Bereich ausschließlich und im evangelischen Bereich neben dem Abschluss von Tarifverträgen<sup>7</sup> überwiegend durch Arbeitsrechtliche Kommissionen, die zahlenmäßig paritätisch von Mitarbeiterseite und Kirchenleitung besetzt sind<sup>8</sup> (sog. Dritter Weg)<sup>9</sup>. Bei den Kommissionen handelt es sich um Gremien, die auf der

---

beruflichen Mitarbeit und die Genehmigung von Arbeitsverträgen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz v. 16. 11. 2006 (KABl 2007 S. 41) i. d. F. v. 18. 4. 2008 (KABl. S. 54). Aus dem katholischen Bereich siehe zuletzt Grundordnung des kirchlichen Diensts im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. 4. 2015. Kirchenrechtliche Geltung erlangt die Grundordnung in den einzelnen (Erz-)Diözesen nur und erst mit Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt der jeweiligen Diözese und zu dem dort genannten Zeitpunkt. Denn die Grundordnung wurde von der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) als einheitliche Regelung beschlossen, stellt jedoch kein Allgemeindekret im Sinne des can. 455 § 1 CIC dar; vgl. Weiß, in: FS Listl 2004, S. 511, 514 zur Grundordnung von 1993.

<sup>4</sup> Kirchengesetz vom 6. November 1992, ABl. EKD 1992 S. 445. Siehe nunmehr Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 12. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 425); dieses ist nach und nach von den einzelnen Gliedkirchen der EKD in Kraft gesetzt worden und hat dort gliedkirchliche Regelungen abgelöst.

<sup>5</sup> Beschlossen von der Deutschen Bischofskonferenz am 20. 11. 1995, abgedruckt in: Sekretariat der deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Rahmenordnung, 1995.

<sup>6</sup> Siehe die Nachweise bei Richardi, Arbeitsrecht, S. 305 ff.

<sup>7</sup> Tarifverträge schließen aktuell die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO), im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) und im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen e. V. (DDN) für die Diakonie in Niedersachsen. Regelmäßig handelt es sich um sog. kirchengemäße Tarifverträge unter Verzicht auf Arbeitskampfmaßnahmen bzw. mit einer verbindlichen Schlichtungsvereinbarung.

<sup>8</sup> Siehe dazu die umfassende Bestandsaufnahme bei Lührs, Zukunft, S. 67 ff., 142 ff., 185 ff.; Richardi, Arbeitsrecht, S. 220 ff.

Grundlage von Kirchengesetzen errichtet worden sind und nach dort festgelegten Vorgaben verfahren. Bei den Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen für die deutschen Diözesen (Rahmen-/Bistums-/Regional-KODA-Ordnung und Zentral-KODA-Ordnung) handelt es sich um diözesane Gesetze.<sup>10</sup> Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der Inkraftsetzung durch den jeweiligen Diözesanbischof, um kirchenrechtlich rechtlich wirksam zu werden.<sup>11</sup> Erst und nur durch die bischöfliche Inkraftsetzung, verbunden mit der Veröffentlichung im Amtsblatt, erhält der Beschluss den Charakter eines diözesanen Gesetzes oder jedenfalls einer Ausführungsregelung nach c. 29 CIC (Codex Iuris Canonici).<sup>12</sup> Im evangelischen Bereich ist das Kommissionensystem in Kirchengesetzen der EKD<sup>13</sup> bzw. der Landeskirchen für ihren jeweiligen Bereich geregelt. Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der evangelischen Landeskirchen sollten normativ wirken.<sup>14</sup> Die Kommissionen sind zum Teil auch für die selbst-

---

<sup>9</sup> In der kirchenarbeitsrechtlichen Diskussion werden die arbeitsvertraglichen bzw. kollektiven Regelungen von Arbeitsbedingungen gemeinhin nach dem Zustandekommen ihrer Formulierung eingeteilt. Eine Regelung auf einem sog. Ersten Weg meint die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber, auf einem sog. Zweiten Weg meint die Regelung durch Tarifvertrag, vgl. z. B. Grethlein, NZA 1986, Beil. 1, S. 18; Schlaich, JZ 1980, S. 209, 210. Daneben werden verschiedene Kombinationen unter einem sog. Vierten Weg diskutiert, vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 136 ff.; Pahlke, Kirche und Koalitionsrecht, S. 32 f., 229 ff.; wieder anders Brakelmann, Nachwort, S. 327, 332.

<sup>10</sup> C. Huber, KuR 1999, S. 211, 212. Zur Abgrenzung von Gesetzen im engen Sinn (cc. 7–22 CIC) und allgemeinen Dekreten (c. 29 f.) von allgemeinen Ausführungsdekreten und Instruktionen (cc. 31–34) vgl. Huber, a. a. O.

<sup>11</sup> Siehe z. B. § 7 Abs. 1 S. 3 GrO, § 14 Abs. 1 Rahmen-KODA-Ordnung, § 14 Abs. 1 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost; § 12 Abs. 4 BayRK-Ordnung, § 10 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung; § 21 Caritas-KODA-Ordnung, Nr. 1 der Richtlinien für die Inkraftsetzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes durch die Diözesanbischöfe in der Bundesrepublik Deutschland v. 1. 1. 1997 (abgedruckt ZMV 1997, 76); vgl. auch Rhode, in: FS Listl 2004, S. 313, 327 f.; Jurina, in: FS 1999, S. 519, 534 f.; ferner Eder, Tarifpartnerin, S. 87.

<sup>12</sup> Siehe dazu schon C. Huber, KuR 1999, S. 211, 212 f.; ebenso Amann, in: FS Hopfner, S. 39, 40 (lediglich empfehlenden oder beratenden Charakter); C. Maier, Arbeitsrecht, S. 141 f., 145 f.; Staudacher, ZTR 1997, S. 488, 489. Nach Eder, Tarifpartnerin, S. 201–203, 211 f. und ders., KuR 1999, S. 16 soll es sich um den Erlass von Ausführungsdekreten i. S. v. cc. 31–33 handeln. Das ändert an der zentralen Stellung des Diözesanbischofs allerdings nichts, vgl. Rhode, in: FS Listl 2004, S. 313, 331.

<sup>13</sup> Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARRG-EKD) vom 10. November 1988, (ABl. EKD S. 366) zuletzt geändert am 12. November 2014 (ABl. EKD S. 363).

<sup>14</sup> Zum Beispiel § 3 S. 1 Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 30. 3. 1977, KABI S. 95; § 4 Abs. 1 ARRG Württemberg; § 3 Abs. 1 S. 1 ARRG Westfalen; § 3 Abs. 1