

Im Umbruch

Neuerungen im Arbeitsrecht der katholischen Kirche

Das Arbeitsrecht der katholischen Kirche wandelt sich. Gerichtsurteile, gewerkschaftlich ausgeübter Druck auf Mitbestimmung und Zugang zu Einrichtungen, aber auch innerkirchliche Anfragen an Berechtigung und Gestalt des kirchlichen Arbeitsrechts haben in den vergangenen Jahren zu einigen bedeutsamen Neuerungen geführt. Eine wegweisende Entscheidung ist sogar erst vor wenigen Wochen ergangen. **Stefan Ihli**

Grundlage des Arbeitsrechts der katholischen Kirche ist vor allem die am 22. September 1993 von der DBK verabschiedete „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO), die die normative Umsetzung der damals novellierten, am 27. Juni 1983 erstmals beschlossenen „Erklärung zum kirchlichen Dienst“ der deutschen Bischöfe darstellt.

DAS URTEIL DES DELEGATIONSGERICHTS DER APOSTOLISCHEN SIGNATUR VON 2010

Für welche Einrichtungen außer der verfassten Kirche die GrO Anwendung findet, wurde durch einen Rechtsstreit aus einer Einrichtung der Kolping-Bildungszentren gGmbH Paderborn in Frage gestellt, deren Gesellschafter unstreitig kirchliche Rechtsträger sind. In dem von der MAV angestregten Prozess bestritt die Einrichtung die Zulässigkeit der Klage, da sie nicht kirchlich sei. Dies war in einer Gesellschafterversammlung nach Anhängigkeit der Klage beschlossen worden und hängt damit zusammen, dass verschiedene Rechtsträger meinen, außerhalb des kirchlichen Arbeitsrechts wettbewerbsfähig zu sein. Nachdem

wahrscheinlich wurde, dass die Beklagte den Rechtsstreit verlieren würde, legte sie eine – an sich nicht vorgesehene – Berufung an die Apostolische Signatur ein, die ein Delegationsgericht einsetzte. Dieses urteilte am 31. März 2010, Rechtsträger könnten über ihre Zuordnung zur Kirche frei bestimmen und eine solche Entscheidung auch revidieren.

In der bis dahin geltenden Fassung des Art. 2 Abs. 2 GrO waren „sonstige kirchliche Rechtsträger [...] gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen“. Durch das Urteil war fraglich geworden, ob diese Erklärung – wie bislang angenommen – deklaratorischer oder – wie das Urteil be-

Stefan Ihli

Dr. theol. habil., J.C.L., Ehebandverteidiger am Bischöflichen Offizialat Rottenburg, Verantwortlicher des Sachgebiets Rechtsdokumentation im Bischöflichen Ordinariat Rottenburg, Geschäftsführer des Kirchlichen Arbeitsgerichts Rottenburg und der Einigungsstelle am Bischöflichen Ordinariat Rottenburg; Privatdozent an der Professur für Kirchenrecht und Kirchliche Rechtsgeschichte an der Theologischen Fakultät der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt.

hauptete – konstitutiver Natur war. Diese Unsicherheit versuchte man im September 2011 zu beheben, indem in Art. 2 Abs. 2 GrO n.F. die fraglichen Rechtsträger genauer definiert wurden als solche, „die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen“. Sie wurden verpflichtet, die GrO „bis spätestens 31.12.2013 [...] durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen“; anderenfalls würden sie „im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil[haben]“. Die diözesanen KODA- und MAV-Ordnungen wurden hinsichtlich des Geltungsbereichs angeglichen.

KIRCHLICHE LOYALITÄTSOBLIEGENHEITEN VOR GERICHT

Zu einer weiteren Änderung der GrO führten staatliche Arbeitsgerichtsurteile. Am bekanntesten ist der Fall eines bei einem katholischen Rechtsträger beschäftigten katholischen Chefarztes, der nach Trennung von seiner ersten Ehefrau in Kenntnis des Dienstgebers unverheiratet mit einer anderen Frau zusammenlebte. Ihm wurde ordentlich gekündigt, als er diese nach Scheidung von seiner ersten Ehefrau standesamtlich heiratete, während Wiederverheiratungen nichtkatholischer Chefärzte der fraglichen Klinik geduldet wurden. Dies und die Duldung des zunächst unehelichen Zusammenlebens führten das BAG dazu, mit Urteil vom 8. September 2011 (2 AZR 543/10) die Kündigung als sozial ungerechtfertigt zu bezeichnen. So seien zwar kirchliche Loyalitätsobliegenheiten – worunter eine unzulässige Wiederverheiratung fallen könne – grundsätzlich zulässig, es habe jedoch keine korrekte

Abwägung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen stattgefunden.

Das BVerfG hat sich mit Beschluss vom 22. Oktober 2014 (2 BvR 661/12) dagegengestellt und seine ständige Rechtsprechung (insbesondere Beschluss vom 4. Juni 1985, 2 BvR 1703/83, 1718/83 und 856/84) dahingehend bestätigt, dass sich allein nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben richte, welche Loyalitätsobliegenheiten in einem Arbeitsverhältnis bedeutsam seien. Darüber dürften sich die staatlichen Gerichte nicht hinwegsetzen, solange das Willkürverbot, der *ordre public* und die guten Sitten nicht verletzt seien. Erst auf einer zweiten Prüfungsstufe seien die Interessen und Grundrechte des betroffenen Arbeitnehmers mit den durch die korporative Religionsfreiheit und das kirchliche Selbstbestimmungsrecht geschützten kirchlichen Belangen abzuwägen. Da das BAG dabei die Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nicht ausreichend berücksichtigt habe, hob das BVerfG dessen Urteil auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung an das BAG zurück.

Dieses bat mit Beschluss vom 28. Juli 2016 (2 AZR 746/14) den EuGH gemäß Art. 267 Abs. 1 AEUV um Vorabentscheidung, ob Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 RL 2000/78/EG dahingehend auszulegen sei, dass kirchlicherseits verbindlich zwischen Loyalitätsobliegenheiten für der Kirche angehörende leitende Mitarbeiter und solchen für nicht der Kirche angehörende unterschieden werden dürfe, oder welche Anforderungen sonst an die von kirchlichen Arbeitnehmern eingeforderten Loyalitätsobliegenheiten zu stellen seien. Die genannte Vorschrift ermöglicht eine Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion und Weltanschauung gemäß Art. 1, 2 Abs. 1

RL 2000/78/EG für den kirchlichen Bereich. Damit ist sie eine europarechtliche Grundlage für die Aufstellung von Loyalitätserfordernissen und basiert auf Art. 17 AEUV, wonach die EU den Status von Kirchen und Religionsgemeinschaften in den Mitgliedsstaaten achtet. Wann der EuGH nach der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 2018 sein Urteil fällen wird, ist unbekannt.

Auch die Entscheidung des EGMR vom 23. September 2010 in der Rechtssache Schüth ./ Deutschland (1620/03) ist für die Umsetzung kirchlicher Loyalitätsobliegenheiten bedeutsam. Hier wurde die ordentliche Kündigung eines katholischen Organisten und Chorleiters verhandelt, der nach Trennung von seiner Ehefrau unverheiratet mit einer anderen Frau zusammenlebte. Während der Beschwerdeführer im Kündigungsschutzverfahren vor dem BAG unterlag, rügte der EGMR eine mangelhafte Abwägung der deutschen Arbeitsgerichte zwischen den Interessen des kirchlichen Arbeitgebers auf Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung mit denen des Arbeitnehmers auf Wahrung des Arbeitsplatzes und Achtung seines nach Art. 8 EMRK geschützten Privat- und Familienlebens; zudem sei die Nähe der ausgeübten Tätigkeit zum Verkündigungsauftrag der Kirche nicht ausreichend geprüft worden; schließlich bedeuteten die mit Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einem kirchlichen Arbeitgeber übernommenen Loyalitätspflichten keine Verpflichtung eines Arbeitnehmers, im Falle einer Trennung oder Scheidung künftig abstinent zu leben.

Diese Entscheidung bedeutet allerdings nicht, dass kirchliche Loyalitätsobliegenheiten und darauf beruhende Kündigungen europarechtlich generell unzulässig wären. Das zeigen das Urteil vom gleichen Tag in der Rechtssache

Obst ./ Deutschland (425/03) und die Entscheidung vom 3. Februar 2011 in der Rechtssache Siebenhaar ./ Deutschland (18136/02). Beim ersten ging es um einen „Gebietsdirektor Öffentlichkeitsarbeit Europa-Mitte“ der Mormonen, der Ehebruch begangen hatte, beim zweiten um eine katholische Erzieherin, die in einer evangelischen Kindertagesstätte beschäftigt und Mitglied der „Universalen Kirche“ war, für die sie in den Räumen ihres Dienstgebers Einführungskurse abhielt. In beiden Fällen hielt der EGMR die Abwägung der deutschen Arbeitsgerichte zwischen den beiderseitigen Interessen für ausreichend.

Loyalitätsverstöße müssen nun klarer begründet werden.

Neben der notwendigen Interessensabwägung führten die zunehmende Schwierigkeit, Fachkräfte für katholische Einrichtungen zu gewinnen, sowie innerkirchliche Anfragen an den Umgang mit Wiederverheirateten (u. a. im Rahmen des Gesprächsprozesses der DBK „Im Heute glauben“ 2011 – 2015) zu einer Novelle der GrO zum 1. August 2015. Darin wurden der Kirchenaustritt und eine unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen abgeschlossene, kirchenrechtlich ungültige Ehe nicht mehr wie zuvor als absolute Kündigungsgründe dargestellt. Letztere gibt es nach der deutschen Rechtslage auch gar nicht (vgl. § 626 Abs. 1 BGB); Art. 5 Abs. 3 GrO n.F. regelt vielmehr eine Abwägung der Dienstgeber- und Dienstnehmerinteressen und sieht selbst für den Fall eines Kirchenaustritts die Möglichkeit vor, von einer Kündigung abzusehen.

Bezüglich der sonstigen Loyalitätsverstöße wird neu unterschieden zwischen solchen, die alle Dienstnehmer treffen, und solchen, die nur auf katholische zutreffen. Das Eingehen einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe oder einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft stellt nur noch dann einen Loyalitätsverstoß dar, falls es „nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“. Dies „wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet“. Bemerkenswerterweise werden zu diesem engen Kreis von Dienstnehmern solche in leitender Funktion nicht mehr gezählt (Art. 5 Abs. 2 GrO n.F.).

BETEILIGUNG VON GEWERKSCHAFTEN AM DRITTEN WEG

Umstritten ist auch das Zutrittsrecht von Gewerkschaften zu und ihr Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen. Zum Zutrittsrecht kam es bislang vor dem BAG lediglich zu einem Anerkenntnisurteil (1 AZR 552/10). In einem Rechtsstreit über das Streikrecht im Dritten Weg aus dem Bereich der evangelischen Kirche urteilte das BAG am 20. November 2011 (1 AZR 179/11): Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV sowie die korporative Religionsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1–2 GG umfassten auch das Recht, die Art der Tariffindung zu

bestimmen, und kollidierten mit dem Grundrecht auf Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG, das auch funktional nötige Arbeitskämpfmaßnahmen umfasse. Bei einem schonenden Ausgleich nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz sei ein Zurücktreten der Rechte einer Gewerkschaft nur zulässig, falls diese sich innerhalb des Dritten Weges anderweitig koalitionsmäßig betätigen könne und die Arbeitsrechtssetzung als verbindliche Mindestarbeitsbedingung allen Arbeitsverträgen zugrunde gelegt werde.

Mit der Novelle der GrO zum 1. August 2015 wurde daher den Gewerkschaften das Recht eingeräumt, „innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt [...] zu werben, über [ihre] Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen“ (Art. 6 Abs. 2 GrO n.F.). Zudem wird eine „Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges [...] gewährleistet“ (Art. 6 Abs. 3 GrO n.F.), was durch die diözesanen KODA-Ordnungen unterschiedlich näher ausgestaltet wurde.

DIE NEUE RAHMEN-MAVO VON 2017

Einen Schritt zu mehr Dienstnehmermitbestimmung geht auch die noch nicht in allen Diözesen umgesetzte Novelle der Rahmen-MAVO von 2017. Unter verschiedenen Neuerungen ist hervorzuheben, dass künftig Dienstgeber zur Definition des Einrichtungsbegriffs nicht mehr bloß die MAV anhören müssen, sondern deren Zustimmung bedürfen (§ 1a Abs. 2 Rahmen-MAVO n.F.). Für die Errichtung einer (erweiterten) G-MAV ist kein Einvernehmen mehr zwischen allen beteiligten

MAVen und Rechtsträgern verlangt, sondern lediglich eine Zweidrittelmehrheit der beteiligten MAVen oder eine absolute Mehrheit an durch diese vertretenen wahlberechtigten Dienstnehmern (§ 24 Abs. 1–2 Rahmen-MAVO n.F.). Die Kompetenzen einer solchen (erweiterten) G-MAV wurden zumindest dahingehend erweitert, als nunmehr eine Zuständigkeit auch für Einrichtungen gegeben ist, in denen gar keine MAV existiert (§ 24 Abs. 6 Satz 2 Rahmen-MAVO n.F.).

Anstelle einer von der Dienstnehmerseite gewünschten Einführung einer echten Unternehmensmitbestimmung wurden die Tatbestände deutlich ausgeweitet, bei denen nach § 27a Abs. 2 Rahmen-MAVO eine Information der ([erweiterten] G-)MAV über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung(en) zu erfolgen hat. Wesentlich detaillierter gefasst wurden die Bestimmungen über einen fakultativ einzurichtenden Wirtschaftsausschuss, der anstelle der ([erweiterten] G-)MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu beteiligen ist (§ 27b Rahmen-MAVO n.F.).

ZULÄSSIGKEIT DES KONFESSIONSMERKMALS ALS EINSTELLUNGSKRITERIUM

Die jüngste Entwicklung im kirchlichen Arbeitsrecht stellt das Urteil des EuGH vom 17. April 2018 (Vera Egenberger ./ Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., C-414/16) dar. In dem Verfahren ging es um die Bewerbung einer Konfessionslosen um eine Stelle in einer evangelischen Einrichtung, für die die Zugehörigkeit zur evangelischen oder einer ACK-Kirche verlangt worden war. Nachdem die qualifizierte Bewerberin nicht eingestellt worden war, klagte sie auf Scha-

densersatz gemäß § 15 Abs. 2 AGG. Weil laut Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG das Erfordernis einer speziellen Religionszugehörigkeit nur dann zulässig ist, wenn es „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos“ des kirchlichen Arbeitgebers darstellt, während § 9 Abs. 1 AGG lediglich von einer „gerechtfertigte[n] berufliche[n] Anforderung“ spricht, bat das BAG den EuGH mit Beschluss vom 17. März 2016 (8 AZR 501/14 [A]) um Vorabentscheidung, ob eine bestimmte Religionszugehörigkeit seitens des kirchlichen Arbeitgebers frei oder unter welchen Kriterien sonst verlangt werden könne, und ob eine weiter gefasste Regelung des nationalen Rechts unangewendet bleiben müsse.

Die Kirche als Arbeitgeberin sollte sich konsequent ans eigene Recht halten.

In seinem Urteil führte der EuGH aus, die Bestimmungen der Richtlinie liefen ins Leere, falls ihre Einhaltung nicht einer Kontrolle durch staatliche Gerichte unterliege. Dort habe der Beklagte gemäß Art. 10 RL 2000/78/EG zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorliege. Die Kriterien „wesentlich“, „rechtmäßig“ und „gerechtfertigt“ seien dahingehend auszulegen, dass das Erfordernis einer spezifischen Religionszugehörigkeit angesichts des Ethos des kirchlichen Arbeitgebers sowie aufgrund der Art der Tätigkeit und der Umstände ihrer Ausübung notwendig, objektiv geboten und verhältnismäßig sei sowie keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug auf das Ethos umfasse. Aufgrund der in der Charta der Grundrechte der EU enthaltenen Rechte auf

Nichtdiskriminierung (Art. 21) und gerichtlichen Rechtsschutz (Art. 47) müsse das Gericht nationales Recht europarechtskonform auslegen oder – falls dies unmöglich sein sollte – unangewendet lassen.

Nach dieser Vorabentscheidung durch den EuGH hat das BAG im Ausgangsrechtsstreit zu urteilen; wann das erfolgen und welche Konsequenzen es für das kirchliche Arbeitsrecht haben wird, ist momentan nicht absehbar. Dass hinsichtlich mancher Berufsgruppen künftig die Notwendigkeit einer bestimmten Konfessionszugehörigkeit kaum noch begründbar sein dürfte, erscheint dabei angesichts des Fachkräftemangels nicht nur negativ.

AUSBLICK

Eine zunehmende Infragestellung von Normen des kirchlichen Arbeitsrechts mag angesichts schwindender Kirchlichkeit und wachsenden Einflusses des Europarechts unvermeidlich sein. Weil Dienstgeber im Einzelfall deshalb wesentlich sorgfältiger und aufwändiger zu begründen haben werden, warum Bestimmungen wie angewendet werden, stellt dies für sie eine Herausforderung dar, die sie annehmen sollten, um nicht noch von innen heraus das zu zerstören, was von außen ohnehin hinterfragt wird. Dazu gehört insbesondere, sich konsequent ans eigene Recht zu halten, es gegenüber allen Dienstnehmern einheitlich und stringent anzuwenden und keine Tariffucht zu betreiben.

LITERATUR

Gruber, Samuel/Axtmann, Jan, EuGH trifft Grundsatzentscheidung zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht, in: ZMV – Die Mitarbeitervertretung 27 (2017) 122 – 125.

Ihli, Stefan, Die Jurisdiktionsgewalt des Diözesanbischofs über kirchliche Rechtsträger. Grundsätzliche Überlegungen zum Urteil des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur, in: Archiv für katholisches Kirchenrecht 181 (2012) 152 – 203.

Kämper, Burkhard/Puttler, Adelheid (Hg.), Straßburg und das kirchliche Arbeitsrecht. Welche Folgen hat die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland?, Berlin 2013.

Reichold, Hermann (Hg.), Gewerkschaften im Dritten Weg. Können Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit zusammenkommen?, Berlin/Münster 2014.