

Dear reader,

This is an author-produced version of an article published in *Archiv für katholisches Kirchenrecht* 181 (2012). It agrees with the manuscript submitted by the author for publication but does not include the final publisher's layout or pagination.

Original publication:

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), pp. 152–203

Paderborn: Ferdinand Schöningh 2012

URL: <https://doi.org/10.30965/2589045X-18101011>

Access to the published version may require subscription.

Published in accordance with the policy of Ferdinand Schöningh:

<https://www.schoeningh.de/page/open-access>

Your IxTheo team

Liebe*r Leser*in,

dies ist eine von dem/der Autor*in zur Verfügung gestellte Manuskriptversion eines Aufsatzes, der in *Archiv für katholisches Kirchenrecht* 181 (2012) erschienen ist. Der Text stimmt mit dem Manuskript überein, das der/die Autor*in zur Veröffentlichung eingereicht hat, enthält jedoch *nicht* das Layout des Verlags oder die endgültige Seitenzählung.

Originalpublikation:

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), S. 152–203

Paderborn: Ferdinand Schöningh 2012

URL: <https://doi.org/10.30965/2589045X-18101011>

Die Verlagsversion ist möglicherweise nur gegen Bezahlung zugänglich.

Diese Manuskriptversion wird im Einklang mit der Policy des Verlags Ferdinand Schöningh publiziert: <https://www.schoeningh.de/page/open-access>

Ihr IxTheo-Team

Die Jurisdiktionsgewalt des Diözesanbischofs über kirchliche Rechtsträger*

Grundsätzliche Überlegungen zum Urteil des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur

Von Stefan Ihli

„Gemäß c. 1417 CIC kann die Anrufung des Heiligen Stuhls nicht ausgeschlossen werden. Damit kann jedes Verfahren in der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit von einem der Beteiligten jederzeit an den Heiligen Stuhl oder an die Apostolische Signatur als höchstem kirchlichen Gericht verwiesen werden. Der Apostolische Stuhl muss diese Anrufung allerdings nicht annehmen. Er handelt im freien Ermessen. In der Praxis ist damit zu rechnen, dass solche Fälle in der Regel an die kirchlichen Arbeitsgerichte in Deutschland zurückverwiesen werden.“¹

So prophetisch diese Feststellung einesteils gewesen sein mag, indem sie voraussah, dass vier Jahre später tatsächlich eine konkrete Rechtsstreitigkeit am normalen Instanzenzug der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit vorbei vor die Apostolische Signatur gelangen sollte, was überraschend genug war, da in der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) nicht vorgesehen, erwies sie sich doch anderenteils deshalb als falsch, weil die Apostolische Signatur die Entscheidung gerade keinem deutschen kirchlichen Arbeitsgericht überließ, sondern ein eigenes Gericht dafür einsetzte, was noch mehr erstaunte. Wie dieses freilich dann entschied, löste vollends ein „mittelschweres Beben im Bereich der kirchlichen Arbeitswelt“² aus – Grund genug also, hier den ungewöhnlichsten

* Bei den vorliegenden Ausführungen handelt es sich um eine erweiterte und um Fußnoten ergänzte Fassung eines Vortrags, gehalten bei einer Fortbildungsveranstaltung des Verbands der Diözesen Deutschlands für Vorsitzende und Beisitzer der kirchlichen Arbeitsgerichte am 5. Juni 2012 in Würzburg-Himmelspforten. Der Autor ist Leiter der Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz für die Diözese Rottenburg-Stuttgart, Leiter der Geschäftsstelle der Einigungsstelle beim Bischöflichen Ordinariat Rottenburg, Ehebandverteidiger am Bischöflichen Offizialat Rottenburg und Verantwortlicher des Sachgebiets Rechtsdokumentation im Bischöflichen Ordinariat Rottenburg.

¹ EDER, Joachim, CIC und KAGO. Die Arbeitsgerichtsbarkeit in der katholischen Kirche, in: Kirche und Recht 12 (2006), 97-111, 107.

² LÜDICKE, Klaus, Festvortrag bei der Amtseinführung der Beisitzenden Richter des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der Listenbeisitzer der Einigungsstelle beim Bischöflichen Ordinariat Rottenburg für die Amtsperiode 2011-2015, Rottenburg am Neckar, 19. Januar 2011, 4 (unveröffentlichtes Manuskript). Für die Zurverfügungstellung des Manuskripts sei Herrn Prof. LÜDICKE herzlich gedankt.

Streitfall des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts der letzten Jahre nachzuzeichnen³, zumal dies Gelegenheit gibt, über einige ungelöste kanonistische Fragen zur Reichweite der bischöflichen Rechtsetzungsbefugnis näher nachzudenken.

1. Prozessgeschichte

1.1. Vorgeschichte

Der streitgegenständliche Fall nahm seinen Ausgang im Jahre 2006 im Kolping-Berufsförderungszentrum Arnsberg, einer Einrichtung der Kolping-Bildungszentren gGmbH Paderborn. Diese wiederum war im Wege des Formwechsels am 28. Juni 2005 kraft Beschlusses der Mitgliederversammlung des Kolping-Bildungswerk, Diözesanverband Paderborn e. V. aus demselben entstanden. Gesellschafter der gGmbH waren der besagte eingetragene Verein und die Kolping-Bildungswerk gGmbH, beides unstreitig kirchliche Rechtsträger.

Der Rechtsstreit entstand in der Arnsberger Einrichtung aus einer momentan sehr typischen Situation. Als nämlich die MAV am 28. Juni 2006 vom Dienstgeber die beabsichtigte Einstellung einer Ausbilderin mitgeteilt bekam, stimmte sie dieser mit Schreiben vom 30. Juni 2006 zu, nicht aber der vom Dienstgeber vorgesehenen Eingruppierung. Da der Dienstgeber diese Eingruppierung überhaupt nicht als zustimmungspflichtige Materie betrachtet hatte, hatte er diesbezüglich kein Zustimmungsverfahren eingeleitet, woraufhin die MAV am 25. September 2006 Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn erhob mit dem Antrag, den Dienstgeber zur Festsetzung eines Termins für ein Einigungsgespräch zu verpflichten. Da die fragliche Ausbilderin während der Anhängigkeit der Klage zum 30. Juni 2007 bereits wieder aus dem Dienst des Berufsförderungszentrums ausschied, änderte die MAV ihr Klagebegehren dahingehend ab, der Dienstgeber solle verpflichtet werden, generell bei der Einstellung von Ausbildern die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung einzuholen.

Der Dienstgeber trat dem vor allem mit dem Argument der Unzulässigkeit der Klage entgegen, da er gar keine kirchliche Einrichtung mehr sei. Am 10. Juli 2007 hatte die unter Verzicht auf Einhaltung jeglicher Formen und Fristen zusammengetretene Gesellschafterversammlung⁴ nämlich quasi handstreichartig mit sofortiger Wirkung folgenden Beschluss gefasst:

³ Die Beschreibung des Verfahrenslaufs erfolgt anhand der Darstellungen in den verschiedenen ergangenen Urteilen.

⁴ Diese Gesellschafterversammlung bestand lediglich aus drei Personen, da die gesetzlichen Vertreter der beteiligten Rechtsträger weitestgehend personenidentisch waren. Geschäftsführer sowohl der beiden Trägergesellschaften Kolping-Bildungswerk, Diözesanverband Paderborn e. V. und Kolping-Bildungswerk gGmbH als auch der aus ihnen hervorgegangenen Kolping-Bildungszentren gGmbH war ein Herr S. Hinzu kamen

- „1. Bei der Kolping-Bildungszentren gGmbH handelt es sich nicht um einen kirchlichen Arbeitgeber.
2. Die Gesellschaft fällt nicht unter den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.
3. Die Gesellschaft unterliegt nicht der Rechtsaufsicht des Erzbischofs von Paderborn.
4. Die Kolping-Bildungszentren gGmbH dient entsprechend ihres satzungsgemäßen Zwecks unmittelbar und überwiegend erzieherischen Bestimmungen und stellt somit ein Tendenzunternehmen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes dar.“⁵

1.2. Das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn vom 10. April 2008

Das Kirchliche Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn wies die Klage am 10. April 2008 wegen Unzulässigkeit ab⁶, da die Beklagte wenigstens im Bereich des Arbeitsrechts keine der Katholischen Kirche zuzurechnende Einrichtung mehr sei. Zwar sei die Einrichtung zum Zeitpunkt der Klageerhebung kirchlich gewesen mit der Folge einer Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts; dies habe sich jedoch durch den Gesellschafterbeschluss über die Lossagung von der Katholischen Kirche grundlegend geändert. Da die Einrichtung als selbstständige juristische Person des Privatrechts nicht der Gesetzgebung des Diözesanbischofs, sondern der Privatautonomie unterliege, sei es ihr freigestellt, die kirchliche Arbeitsrechtsordnung zu übernehmen oder nicht und sie gegebenenfalls auch wieder aufzugeben. Die Art ihrer Betätigung ändere daran nichts. Nur wenn die Einrichtung die Zuordnung zur Kirche wahren wolle, sei sie aufgrund staatskirchenrechtlicher Notwendigkeiten und Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) gehalten, diese rechtsverbindlich zu übernehmen. Der Status der Kirchlichkeit könne einem privatrechtlichen Rechtsträger nämlich nicht aufgezwungen werden. Entziehe sich ein Rechtsträger dem Arbeitsrecht der Kirche, so könne auch nicht mehr von einem in staatskirchenrechtlicher Sicht ausreichenden Maß an Einflussmöglichkeit der Kirchenleitung gesprochen werden, um noch von einem kirchlichen Status ausgehen zu können. Dann gelte das staatliche Arbeitsrecht. Mangels grundsätzlicher Bedeutung des Falles wurde eine Revision nicht zugelassen.

eine Frau G. als Vorsitzende des Träger-Vereins und ein Herr G. als weiterer Geschäftsführer der beiden gGmbHs. Diese personelle Verflechtung gibt der Angelegenheit äußerst fragwürdige Züge.

⁵ Zitiert nach: Kirchliches Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Urteil vom 10. April 2008, Az. XVII/06, Tatbestand, S. 2 f.

⁶ Kirchliches Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Urteil vom 10. April 2008, Az. XVII/06.

1.3. Das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 27. Februar 2009

Der von der MAV eingelegten Nichtzulassungsbeschwerde half das erstinstanzliche Gericht mit Beschluss vom 14. August 2008 nicht ab; dagegen ließ der Kirchliche Arbeitsgerichtshof die Revision mit Beschluss vom 1. September 2008 zu, hob die erstinstanzliche Entscheidung mit Urteil vom 27. Februar 2009⁷ auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das erstinstanzliche Gericht zurück, da erstinstanzlich keine Sachentscheidung ergangen war. Zur Begründung führte der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aus, die zulässige Revision sei begründet, weil die Zuordnung zur Katholischen Kirche durch den Gesellschafterbeschluss vom 10. Juli 2007 nicht habe beendet werden können. Die Rechtsstellung der allein zu Zwecken der Haftungsbeschränkung ausgegliederten gGmbH bemesse sich nach dem Rechtsstatus ihrer Gesellschafter. Diese seien im gegenständlichen Fall aufgrund ihrer Kirchlichkeit schon satzungsmäßig nicht zu einem derartigen Beschluss der Lossagung berechtigt. Die schon staatskirchenrechtlich nötige Verbindung zu den kirchlichen Amtsträgern habe sich durch den Gesellschafterbeschluss ebenfalls nicht geändert. Der Erzbischof von Paderborn habe nämlich die Verbindung des Rechtsträgers mit der Kirche nicht zurückgenommen, zumal ihm vermittelt worden sei, er habe dazu aufgrund des Beschlusses der Gesellschafterversammlung keine Kompetenz mehr, was nicht korrekt sei. Die Geltung der GrO beruhe nicht auf der Satzungsautonomie einzelner Rechtsträger, sondern auf dem staatskirchenrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirche. Der einzelne Rechtsträger habe deshalb kein Wahlrecht zwischen staatlichem und kirchlichem bzw. sogar einem eigenen Arbeitsrecht. Da die „sonstigen kirchlichen Rechtsträger“ nach Art. 2 Abs. 2 GrO „gehalten“ seien, die GrO rechtsverbindlich zu übernehmen, sei ihre Geltung nicht in deren Belieben gestellt. Demzufolge könne die einmal erklärte Übernahme der GrO auch nicht wieder zurückgenommen werden; allenfalls sei eine Beendigung der Zuordnung zur Kirche insgesamt denkbar. Im gegenständlichen Fall sei das aufgrund der Katholizität des Kolpingwerks⁸ aber nicht gegeben.⁹

⁷ Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 27. Februar 2009, Az. M 13/08.

⁸ Vgl. hierzu BAG, Urteil vom 14. April 1988, Az. 6 ABR 36/86, B.II.2.c)bb): „Ein historisch mit der katholischen Kirche verbundener Verband wie das Kolping-Werk müßte seine Grundlagen verleugnen, wollte er priesterliche oder bischöfliche Hinweise auf eine Diskrepanz zwischen den Auffassungen der Amtskirche und der Ausübung religiöser Betätigung in einer Untergliederung des Verbandes, z. B. bei der Antragsgegnerin, mißachten. Letztlich ließe er Gefahr, das Recht zu verlieren, sich katholisch nennen zu dürfen.“

⁹ In einem Beschluss über die Zulassung der Revision in einer KODA-Angelegenheit hatte sich der KAGH in paralleler Weise am 10. Februar 2009 bereits mit der Kolping-Bildungszentren gGmbH befasst (Az. K 01/08). In dieser Sache kam es allerdings am 28. August 2009 in der Revisionsverhandlung zu einer beiderseitigen Erledigungserklärung und damit nicht zu einem Urteil.

1.4. Das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn vom 8. Oktober 2009

Aufgrund der Zurückverweisung der Rechtssache durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof entschied das Kirchliche Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn am 8. Oktober 2009 erneut mit Urteil¹⁰ und wies die Klage wiederum als unzulässig ab – freilich mit anderer Begründung als beim ersten Urteil, denn inzwischen hatte sich der Sachstand geändert.

Aufgrund der Befürchtung, wegen der Rechtsauffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs – die für das erstinstanzliche Gericht grundsätzlich Bindungswirkung besitzt – den Rechtsstreit zu verlieren, hatte die Kolping-Bildungszentren gGmbH nämlich in zweifacher Hinsicht agiert. Zum einen fragte sie am 1. April 2009 beim Generalvikar des Erzbistums Paderborn an, wie ihr Rechtsstatus aus kirchlicher Sicht beurteilt werde. Der Generalvikar antwortete mit Schreiben vom 2. April 2009:

„Auf Ihre Anfrage vom 1. April 2009 teilen wir Ihnen mit, dass gemäß dem Beschluss Ihrer Gesellschafter vom 10. Juli 2007 die Kolping-Bildungszentren gGmbH keine Einrichtung mehr darstellt, die als ‚sonstiger kirchlicher Rechtsträger‘ im Sinne des Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (...) anzusehen ist.“¹¹

Zusätzlich teilte der Generalvikar in einem Brief vom 29. Juni 2009 im Namen des Erzbischofs von Paderborn dem Betriebsrat der Kolping-Bildungszentren Südwestfalen gGmbH mit, der Erzbischof beabsichtige nicht, über die Erklärung des Generalvikars vom 2. April 2009 hinaus Rechtsakte zu setzen oder weitere Erklärungen abzugeben.

Nach Erhalt der Auskunft vom 2. April 2009 legte die Kolping-Bildungszentren gGmbH beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof am 7. April 2009 Berufung gegen dessen Urteil vom 27. Februar 2009 ein und kündigte an, diese bei der Apostolischen Signatur weiterverfolgen zu wollen. Bereits einen Tag zuvor, am 6. April 2009, hatte interessanterweise der an sich am Rechtsstreit nicht beteiligte Erzbischof von Paderborn ebenfalls bei der Apostolischen Signatur beantragt, das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 27. Februar 2009 gemäß Artt. 121-124 Apostolische Konstitution „Pastor bonus“ zu überprüfen; die Interessenlage des Erzbischofs bei diesem Vorgehen bleibt insbesondere vor dem Hintergrund der Katholizität des Kolpingwerks unklar.

Von dieser Berufung erfuhr allerdings das Kirchliche Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn nie etwas. Es entschied daher am 8. Oktober 2009, entgegen der Auffassung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs bedeute die Regelung in Art. 2 Abs. 2 GrO nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zwar eine Obliegenheit der Rechtsträger, deren

¹⁰ Kirchliches Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, Urteil vom 8. Oktober 2009, Az. XVII/06.

¹¹ Zitiert nach ebd., S. 6.

Verletzung aber möglich sei; dann gelte allerdings kein kirchliches Arbeitsrecht mehr, sondern das staatliche. Ein kirchlicher Rechtsträger habe somit die Möglichkeit, sich der Geltung der GrO durch Aufgabe seines kirchlichen Status zu entziehen. Im streitgegenständlichen Fall sei die Kolping-Bildungszentren gGmbH jedenfalls spätestens seit der Erklärung des Generalvikars des Erzbistums Paderborn vom 2. April 2009 kein kirchlicher Rechtsträger mehr, da es sich bei der Auskunft des Generalvikars um einen rechtsfeststellenden Verwaltungsakt gemäß can. 48 CIC gehandelt habe, der einer entsprechenden Erklärung des Diözesanbischofs gleichkomme. Deshalb sei der Rechtsweg zum Kirchlichen Arbeitsgericht nicht eröffnet. Das Gericht ließ die Revision zu.

1.5. Das Urteil des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31. März 2010

Nach der Ankündigung vom 7. April 2009 legte die Kolping-Bildungszentren gGmbH in der Tat am 27. April 2009 ihre Berufungsbegründung bei der Apostolischen Signatur vor, die am 22. Mai 2009 dekretierte:

„SS.mo consulendum esse et facto consuli ut Ipse petitionem benigne accipere dignetur, proinde

1° Tribunal delegatum constituat ad hanc controversiam definiendam, omni iuris remedio prorsus remoto;

2° Huic Supremo Signaturae Apostolicae Tribunal facultatem tribuat eiusmodi Tribunalis delegati iudices ceterosque administros nominandi;

3° Hoc Supremum Signaturae Apostolicae Tribunal facultatibus instruat omnibus necessariis ad quaestiones quaslibet forte orituras in casu solvendas, ut ad sententiam definitivam deveniatur.“¹²

Diesen Bitten kam Papst BENEDIKT XVI. am 15. Juni 2009 nach, woraufhin die Apostolische Signatur mit Dekret vom 24. Juni 2009 verfügte:

„Tribunal Delegatum constituendum ac de facto constitui, quod causam de qua in epigraphe, unica pronuntiatione, omni iuris remedio prorsus remoto, definiat;

Huius Tribunalis Delegati constitui Iudices

* Exc.mum ac Rev.mum D.num Henricum Mussinghoff, Episcopum Aquisgranensem et Huius Signaturae Iudicem, praesidem;

* Rev.mum D.num Iosephum Huber, Apostolicae Rotae Romanae Tribunalis Praelatum Auditorem;

¹² „Der Hl. Vater soll gebeten werden und werde gebeten, die Bitte gnädig zu gewähren, dass er 1° ein Delegiertes Gericht bestelle, um diesen Streit zu entscheiden, und zwar ohne jedes weitere Rechtsmittel; dass er 2° der Apostolischen Signatur die Befugnis erteile, die Richter und anderen Mitarbeiter dieses Delegierten Gerichts zu ernennen; dass er 3° diese Apostolische Signatur mit allen nötigen Vollmachten ausstatte, um alle vielleicht entstehenden Fragen in dieser Sache zu lösen, so dass es zu einem endgültigen Urteil kommen könne“ (lateinisches und deutsches Zitat nach: Delegiertes und vom Höchsten Gericht der Apostolischen Signatur eingerichtetes Gericht, Urteil vom 31. März 2010, Az. 42676/09 VT Paderbornen., I.).

* Cl.mum D.num Nicolaum Lüdicke, apud Universitatem Monasteriensem Professore Emeritum;
Promotorem Iustitiae, Rev.mum D.num Ioannem Paulum Montini, huius Supremi Tribunalis Promotorem Iustitiae;
Notarios atque Cancellarium, quos ad hoc munus explendum Exc.mus Collegii Praeses nominaverit.“¹³

Das somit für den Einzelfall gebildete, prominent besetzte Gericht ging nach dem allgemeinen Prozessrecht des CIC vor und führte in seinem am 31. März 2010 ergangenen Urteil¹⁴ bezüglich der Rechtslage aus, die Geltung der GrO für einen Rechtsträger hänge notwendig, aber nicht hinreichend von seiner (nach staatskirchenrechtlichen Kriterien zu bemessenden) Kirchlichkeit ab. Ausweislich eines frühen Entwurfs der GrO¹⁵ sei jedoch die Formulierung des Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GrO „Diese Grundordnung ist auch anzuwenden“

¹³ „Ein Delegiertes Gericht ist zu bestellen und wird tatsächlich bestellt, das die oben benannte Sache in einem einzigen Spruch zu entscheiden hat, und zwar ohne jedes weitere Rechtsmittel. Als Richter dieses Delegierten Gerichtes werden bestellt: Seine Exzellenz, der Hochwürdigste Herr Heinrich Mussinghoff, Bischof von Aachen und Richter der Apostolischen Signatur, als Vorsitzender; der Hochwürdigste Herr Josef Huber, Auditor des Apostolischen Gerichts der Römischen Rota; der erfahrene Herr Klaus Lüdicke, emeritierter Professor an der Universität Münster; zum Kirchenanwalt der Hochwürdige Herr Gian Paolo Montini, Kirchenanwalt an diesem Obersten Gericht; zu Notaren und zum Kanzler diejenigen, die der Vorsitzende des Kollegiums bestellen wird“ (lateinisches und deutsches Zitat nach ebd.).

¹⁴ Delegiertes und vom Höchsten Gericht der Apostolischen Signatur eingerichtetes Gericht, Urteil vom 31. März 2010, Az. 42676/09 VT Paderbornen.

¹⁵ In einem Entwurf von Heribert SCHMITZ vom 21. Dezember 1992 lautete Art. 2 Abs. 2 Satz 2 GrO: „Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen (zu machen).“ Dementsprechend formulierte SCHMITZ am 13. Januar 1993 als Ergänzung zu Art. 2 Abs. 1 GrO: „Der Diözesanbischof kann eine ‚Grundordnung des kirchlichen Dienstes‘ nur für diejenigen Institutionen als Diözesangesetz erlassen, für welche er Normsetzungsbefugnis besitzt“ (beide Zitate nach: Delegiertes und vom Höchsten Gericht der Apostolischen Signatur eingerichtetes Gericht, Urteil vom 31. März 2010, Az. 42676/09 VT Paderbornen., IV.2.c). Dem korrespondiert schließlich die offizielle Gesetzesbegründung zu Art. 2 GrO: „Die Bestimmung legt den Geltungsbereich der Grundordnung fest. Sie berücksichtigt, daß die Gesetzgebungsbefugnis des Bischofs kirchenrechtlich begrenzt sein kann und daß insbesondere bei verselbständigten Einrichtungen in privatrechtlicher Form eine Zuordnung zur Kirche durch die Satzung abgesichert sein muß. Da staatskirchenrechtlich die Sonderstellung innerhalb der Arbeitsrechtsordnung aber nicht auf der Satzungsautonomie, sondern auf dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirche beruht, sind Rechtsträger, für die der Bischof diese Grundordnung nicht unmittelbar in Kraft setzen kann, gehalten, sie für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen“ (RICHARDI, Reinhard, Begründung zu Art. 2 GrO, in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz [Hg.], Erklärung der deutschen Bischöfe zum Kirchlichen Dienst – Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse [Die deutschen Bischöfe, Hirtenschreiben und Erklärungen, Band 51], Bonn ¹¹2008, 25 f.).

imperativisch zu verstehen und nicht – wie vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof interpretiert – indikativisch; dementsprechend sei die durch diese Formulierung geforderte Übernahmeerklärung der GrO seitens der Rechtsträger konstitutiv für deren Geltung und nicht lediglich deklaratorischer Natur; weder nach staatlichem noch nach kirchlichem Recht gebe es eine Verpflichtung zur Übernahme der GrO. Demgemäß könnten Rechtsträger im Sinne des Art. 2 Abs. 2 GrO – bei denen es sich nicht um juristische Personen handele – frei über die Übernahme oder Nichtanwendung der GrO entscheiden und zudem die einmal für sich erklärte Übernahme auch wieder widerrufen. Mit einer entsprechenden Erklärung entfalle eine weitere Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts für den Rechtsträger selbst dann, wenn dieser für den arbeitsrechtlichen Bereich staatlicherseits weiterhin als kirchlich eingestuft werde. Bezogen auf den konkreten Fall bedeute das, dass die Kolping-Bildungszentren gGmbH durch ihren Gesellschafterbeschluss vom 10. Juli 2007 die Fortgeltung der GrO für sich ausgeschlossen habe, wodurch auch ihre Beteiligungsfähigkeit in kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren geendet habe. Die Klage sei deswegen mangels Zulässigkeit abzuweisen gewesen. Deshalb hob das Delegationsgericht das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 27. Februar 2009 auf und konnte das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn vom 8. Oktober 2009 keinen Bestand haben, zu dem es lediglich aufgrund der Rückverweisung seitens des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs gekommen war.

1.6. Der Abschluss des Verfahrens beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof

Die zugelassene Revision gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn vom 8. Oktober 2009 wurde seitens der MAV eingelegt; da aber der Kirchliche Arbeitsgerichtshof im Unterschied zum erstinstanzlichen Gericht mittlerweile über die Berufung an die Apostolische Signatur Kenntnis erlangt hatte, setzte er das Verfahren mit Beschluss vom 5. März 2010 aus¹⁶ und entschied mit Beschluss vom 25. Juni 2010¹⁷, nach dem Urteil des Delegationsgerichts vom 31. März 2010 stehe fest, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn vom 10. April 2008 Bestand habe. Spätestens seit dem Bescheid des Generalvikars des Erzbistums Paderborn vom 2. April 2009 sei die Kolping-Bildungszentren gGmbH keine kirchliche Einrichtung mehr und damit die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit unzuständig. Das Verfahren hatte seinen Abschluss gefunden.

¹⁶ Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Beschluss vom 5. März 2010, Az. M 01/10.

¹⁷ Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Beschluss vom 25. Juni 2010, Az. M 01/10.

2. Kritische Würdigung des Urteils des Delegationsgerichts

2.1. Formale Beurteilung

Gegen ein Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Berufung einzulegen und anzukündigen, diese bei der Apostolischen Signatur weiterzuverfolgen, war ein bis dahin beispielloser Schritt, ist doch der Kirchliche Arbeitsgerichtshof als Revisionsinstanz das oberste Gericht der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit, gegen dessen Urteile es schon mangels Obergericht an sich kein Rechtsmittel gibt. Gleichwohl war es ein rechtlich korrekter Vorgang, der an die Bestimmungen über das Einlegen einer Berufung im Prozessrecht des CIC (cann. 1628¹⁸, 1630 § 1¹⁹, 1632 § 1²⁰ und 1633²¹) erinnerte, wenn auch die Frist dafür bereits verstrichen war, was allerdings deshalb irrelevant war, weil diese Regelungen des CIC ohnehin im Zuge der Inkraftsetzung der KAGO für den Bereich der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit außer Kraft gesetzt worden waren. Freilich wurde damals nicht der gesamte CIC derogiert, sondern nur die mit der KAGO nicht zu vereinbarenden Bestimmungen²²; hierzu zählen weite Teile des Buches VII (Prozesse) des CIC und damit auch die Regelungen über das Einlegen der Berufung, da die KAGO dieses Rechtsmittel überhaupt nicht vorsieht. Demnach ist es korrekt, wenn das Urteil des Delegationsgerichts die erfolgte „Berufung“ auf can. 1417 CIC²³ zurückführt²⁴, der den Bestimmungen der KAGO nicht entgegensteht und daher neben ihr auch für den Bereich der kirchlichen

¹⁸ „Eine Partei, die sich durch ein Urteil beschwert fühlt, und in gleicher Weise der Kirchenanwalt und der Bandverteidiger in Verfahren, in denen ihre Beteiligung gefordert ist, haben das Recht, gegen ein Urteil Berufung an den höheren Richter unter Beachtung der Vorschrift des can. 1629 einzulegen.“

¹⁹ „Die Berufung muss bei dem Richter, von dem das Urteil gefällt worden ist, innerhalb einer ausschließenden Nutzfrist von fünfzehn Tagen eingelegt werden, gerechnet von der Kenntniserlangung des verkündeten Urteils.“

²⁰ „Wird in der Berufungsklage nicht angegeben, an welches Gericht diese gerichtet ist, so wird vermutet, dass sie an das in cann. 1438 und 1439 erwähnte Gericht eingelegt worden ist.“

²¹ „Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Einlegung bei dem Richter zu verfolgen, an den sie gerichtet wird, außer der Urteilsrichter hat der Partei eine längere Frist zu ihrer Verfolgung gewährt.“

²² EDER (Fn. 1), 98.

²³ „§ 1. Aufgrund des Primates des Papstes steht es jedem Gläubigen frei, seine Streit- oder Strafsache in jeder Gerichtsinstanz und in jedem Prozessabschnitt dem Heiligen Stuhl zur Entscheidung zu übergeben oder bei ihm einzubringen. § 2. Die Anrufung des Apostolischen Stuhles unterbricht, außer im Fall der Berufung, jedoch nicht die Ausübung der Jurisdiktion des Richters, der die Sache schon in Angriff genommen hat; er kann deshalb das Verfahren bis zum Endurteil fortsetzen, außer der Apostolische Stuhl hat dem Richter zu erkennen gegeben, dass er die Sache an sich gezogen hat.“

²⁴ Delegiertes und vom Höchsten Gericht der Apostolischen Signatur eingerichtetes Gericht, Urteil vom 31. März 2010, Az. 42676/09 VT Paderbornen., IV.1.g).

Arbeitsgerichtsbarkeit Geltung beanspruchen kann. Allerdings birgt dieses Nebeneinander verschiedener Rechtsordnungen erhebliche Probleme der Harmonisierung, wie am konkreten Fall deutlich wurde.

Nach can. 1417 § 1 CIC steht es jedem frei, eine Streitsache in jeder Instanz und jedem Stadium des Verfahrens dem Apostolischen Stuhl zur Entscheidung vorzulegen. Diese Bestimmung hat angesichts einer gut ausgebauten allgemeinen kirchlichen Gerichtsbarkeit mit mehreren Instanzen in der Praxis keine wesentliche Bedeutung. Wird ein Antrag nach can. 1417 § 1 CIC an den Apostolischen Stuhl gerichtet, steht es diesem frei, die Sache zur Entscheidung anzunehmen oder dies abzulehnen. Im eingetretenen Fall, über den Rechtsstreit entscheiden zu wollen, wäre eine Verweisung an ein kirchliches Arbeits- oder sonstiges Gericht in Deutschland oder auch in Rom (wie z. B. die Rota Romana) zu erwarten gewesen. Insofern musste die Einsetzung eines Gerichts nur für diesen Einzelfall erstaunen, zumal dies auch außerhalb der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ein Novum darstellt.

Problematischer erwies sich aber die Bestimmung aus can. 1417 § 2 CIC. Demnach hemmt die Anrufung des Papstes die Zuständigkeit des Unterrichters nur, wenn es sich dabei um eine förmliche Berufung handelt oder wenn der Unterrichter darüber in Kenntnis gesetzt wurde, dass der Apostolische Stuhl die Streitsache zur Entscheidung angenommen hat. Beide Bedingungen trafen im vorliegenden Fall nicht zu, so dass das Kirchliche Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn am 8. Oktober 2009, also zu einem Zeitpunkt, als das Delegationsgericht bereits eingesetzt war, formal korrekt urteilen konnte. Seine Jurisdiktion war aus der Rückschau nur deswegen nicht gegeben, weil sie auf der Rückverweisung durch das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 27. Februar 2009 basierte, das aber durch das Urteil des Delegationsgerichts vom 31. März 2010 aufgehoben wurde.

In formaler Hinsicht ist also primär nicht die Anrufung des Apostolischen Stuhles und auch nicht die Tatsache zu kritisieren, dass dieser über den Streitfall entscheiden wollte, obwohl auch das schon als ein Eingriff in das geschlossene, am staatlichen Arbeitsrecht orientierte Rechtssystem der KAGO nicht unproblematisch ist und vielleicht besser unterblieben wäre, um das Vertrauen in diese noch neue Art kirchlicher Gerichte nicht zu schmälern. Wohl aber hätte dringend das Kirchliche Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn, bei dem der Fall aktuell anhängig war, informiert werden müssen.²⁵ Weil dies unterblieb, kam es zu einer parallelen Jurisdiktion, also einem Verstoß gegen das Rechtsprinzip des gesetzlichen Richters und damit zu einer wesentlichen Rechtsunsicherheit und unnötigen Verkomplizierung der Sache, was letztlich ein Exempel der grundsätzlichen Problematik der Bestimmung des

²⁵ Wann der Kirchliche Arbeitsgerichtshof von der Einsetzung des Delegationsgerichts erfuhr, ist aus den verschiedenen Urteilen nicht ersichtlich.

can. 1417 § 2 CIC darstellt. Überdies sind keine sachlichen Gründe ersichtlich, die dieses Versäumnis rechtfertigen würden.

Das seitens des Delegationsgerichts ergangene, in sich stringente Urteil ist nicht anfechtbar²⁶, entfaltet aber eine Bindungswirkung nur zwischen den Parteien des Verfahrens und nur hinsichtlich seines Tenors²⁷, also nur bezüglich folgender Punkte:

- „1. Es steht nicht fest, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn vom 10.4.2008 (Az: XVII/06) oder das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 27.2.2009 (Az: M 13/08) nichtig ist wegen absoluter Unzuständigkeit der Gerichte aufgrund des Prozessgegenstandes.
2. Es steht fest, dass die Klage der Berufungsbeklagten gegen die Berufungsklägerin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Paderborn (Az: XVII/06) nunmehr unzulässig ist, weil die Berufungsklägerin nicht mehr dem kirchlichen Arbeitsrecht unterliegt.
3. Das genannte Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs wird damit nicht bestätigt, die Rückverweisung der Sache an das Kirchliche Arbeitsgericht Paderborn ist unwirksam.“²⁸

Die (dem Urteil nachgestellten, ausdrücklich als nichtamtlich gekennzeichneten) Leitsätze entfalten ebenso wenig eine Bindungswirkung wie die Urteilsgründe und die Rechtslage, die allerdings zumindest in den tragenden Teilen eine faktische Bedeutung über den Einzelfall hinaus besitzen und deshalb einen näheren Blick lohnen.

2.2. Die Bindekraft des Art. 2 GrO

Zentral für das Urteil ist die Frage, welche Rechtsträger der Geltung der GrO unterfallen bzw. näherhin, welche bereits gemäß Art. 2 Abs. 1 GrO kraft Gesetzes daran gebunden sind und wie die Bindung der sonstigen Rechtsträger nach Art. 2 Abs. 2 GrO zu beurteilen ist. Art. 2 GrO lautete ja in der zum Zeitpunkt der Entscheidung geltenden Fassung:

- „(1) Diese Grundordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –
- a) der Diözesen,

²⁶ Eine erneute Anrufung des Apostolischen Stuhles nach can. 1417 CIC erscheint stets möglich, dürfte aber von vornherein ohne Aussicht auf eine erneute bzw. abweichende Entscheidung sein.

²⁷ PREE, Helmuth, Gutachten erstellt im Auftrag des Verbands der Diözesen Deutschlands vom 29. November 2010, 6 (unveröffentlicht). Für die Zurverfügungstellung des Gutachtens sei Dr. Martin FUHRMANN vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn herzlich gedankt.

²⁸ Delegiertes und vom Höchsten Gericht der Apostolischen Signatur eingerichtetes Gericht, Urteil vom 31. März 2010, Az. 42676/09 VT Paderbornen., V. Auf Punkt 1 des Tenors, der lediglich auf einer Intervention des am Verfahren beteiligten Promotor Iustitiae beruhte, braucht hier nicht näher eingegangen zu werden, da dieser keine weitergehende arbeitsrechtliche Bedeutung hat.

- b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) der Verbände von Kirchengemeinden,
 - d) der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
 - e) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.
- (2) Diese Grundordnung ist auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes. Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.
- (3) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.“

Der Gesetzestext grenzt also alle öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts, für die er ohne weiteres eine Geltung der GrO anordnet, von allen übrigen Rechtsträgern, also auch privaten juristischen Personen ab. Leider hat das Delegationsgerichtsurteil diese Unterscheidung nicht wahrgenommen und behauptet, alle Rechtsträger des Art. 2 Abs. 2 GrO seien keine juristischen Personen.²⁹ Dies zeigt aber, dass es sinnvoll ist, detailliert zu beurteilen, welche Rechtsträger in welchem Maß an die GrO gebunden sind.

2.2.1. *Rechtssprachliche Beobachtungen*

Das Delegationsgericht hat in seinem Urteil die Meinung vertreten, bei der rechtsverbindlichen Übernahme der GrO nach deren Art. 2 Abs. 2 Satz 2 handele es sich um einen optionalen, konstitutiven, jederzeit wieder revidierbaren Beschluss der zuständigen Gremien; dementsprechend sei Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GrO lediglich imperativisch zu verstehen. Allerdings sind kirchliche Gesetze gemäß can. 17 CIC primär „gemäß der im Text und im Kontext wohl erwogenen eigenen Wortbedeutung“ zu verstehen. Was meint also die Formulierung „gehalten sein“ rechtssprachlich?

Im gesamten CIC kommt sie 25 Mal vor und wird bis auf eine Ausnahme im Lateinischen stets mit dem Verb „tenere“ konstruiert. Dieses wiederum meint bereits lexikalisch in der fraglichen Bedeutung nur „anhalten, binden, verpflichten“; es kommt in diesem Sinne im CIC 147 Mal vor. Von diesen Vorkommen werden, wie gerade angemerkt, 24 mit „gehalten sein, etwas zu tun“ übersetzt, weitaus die meisten, nämlich 95, mit „verpflichtet sein, etwas zu tun“ bzw. „eine Pflicht / Verpflichtung haben, etwas zu tun“; daneben kommen noch seltenere Übersetzungen vor, so z. B. „gebunden sein, etwas zu tun“ (8), „etwas tun müssen“ (6), „etwas zu tun haben“ (4) u. a., nie jedoch Formulierungen im Sinne eines Sollens oder einer Option. Die Wortbedeutung der Formulierung „gehalten sein“ ist also im CIC eindeutig und offenbar auch nicht

²⁹ Delegiertes und vom Höchsten Gericht der Apostolischen Signatur eingerichtetes Gericht, Urteil vom 31. März 2010, Az. 42676/09 VT Paderbornen., IV.2.h). Freilich hat das Urteil in Abschnitt IV.2.a) – wo es noch keine Schlüsse daraus gezogen hat – die korrekte Unterscheidung vorgenommen.

kontextabhängig. Es ist nicht erkennbar, weshalb die Terminologie der – selbstverständlich von einem anderen Gesetzgeber erlassenen – GrO völlig anders zu verstehen sein sollte als die des CIC. Eine andere Wortbedeutung würde auch einen Widerspruch zu Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GrO hervorrufen; dieser ist zumindest sprachlich eindeutig als Indikativ formuliert. Selbst wenn er imperativisch zu verstehen sein sollte, ist er so generell und bedingungslos formuliert, dass für eine Auslegung wie im Urteil kein Raum bleibt. Doch erscheint ein bloß imperativischer Sinn auch deshalb unwahrscheinlich, weil diese Aufforderung ja ins Leere liefe, wenn keine Verpflichtung zur Übernahme bestünde. Sie würde sich dann auf einen bloßen Wunsch des Gesetzgebers reduzieren, der beim besten Willen nicht in dem Rechtstext erblickt werden kann; ein solcher wäre anders zu formulieren.

Es mag dahingestellt bleiben, ob angesichts dieses klaren rechtssprachlichen Befunds³⁰ auf die im Urteil herangezogene Gesetzesbegründung zurückzugreifen war, die gemäß can. 17 CIC eine der sekundären Interpretationsquellen für kirchliche Gesetze darstellt, und ob diese im Hinblick auf die Streitfrage und ihre Beantwortung durch das Delegationsgericht überhaupt ergiebig ist. Ein früherer Gesetzesentwurf, wie ihn das Delegationsgericht ebenfalls angeführt hat, gehört jedenfalls nicht unmittelbar zu den Interpretationshilfen (zumal er überholt sein könnte). Im Folgenden soll jedenfalls anhand des staatlichen und kirchlichen Rechts die Frage der Bindung verschiedener Rechtsträger an die GrO beantwortet werden.

2.2.2. Staatskirchenrechtliche Kriterien der Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche

Aufgrund des in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV grundgelegten Rechts der Religionsgemeinschaften, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes selbstständig zu verwalten, findet auf diese „und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform“ gemäß §§ 118 Abs. 2 BetrVG, 112 BPersVG, 1 Abs. 4 Satz 2 MitbestG das staatliche Kollektivarbeitsrecht keine Anwendung, so dass die Religionsgemeinschaften in diesem Bereich eigenes Recht setzen können. Welche Einrichtungen der Kirche zuzuordnen sind und darum unter diese Bereichsausnahme fallen, ist daher eine auch im staatlichen Rechtskreis zu beantwortende Frage.

Allerdings stellte diese sich früher nur unter dem Vorzeichen, dass eine Einrichtung dem Zweiten Weg des Arbeitsrechts entkommen und am Dritten Weg des kirchlichen Arbeitsrechts als einem Sonderrecht teilhaben wollte. Die

³⁰ Freilich wurde schon bislang die Formulierung „gehalten sein“ dessen ungeachtet unterschiedlich interpretiert, vgl. THÜSING, Gregor / THIEKEN, Jan, Die Reichweite des kirchlichen Arbeitsrechts. Folgen der Entscheidung des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.3.2010, Az. 42676/09 VT, in: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes 24 (2010), 450-459, 451 f.

umgekehrte Fragestellung, welche Einrichtungen sich dem kirchlichen Arbeitsrecht als Bürde entziehen können, um das staatliche anwenden zu dürfen, ist eine neue³¹, die zunehmend Brisanz erhält.³²

„Insbesondere aus lohnpolitischen Wettbewerbsgründen im Verhältnis zu profanen, also kommunalen und privaten Trägern kommt es bei kirchlichen Einrichtungen außerhalb der verfassten Kirche i. S. v. Art. 2 Abs. 2 GrO zunehmend zur Nichtgeltung des Kirchenarbeitsrechts vor allem durch mangelnde Rechtstreue, Austritt und Ausgründung aus dem kirchlichen Bereich, Verzicht auf Kirchlichkeit, Leiharbeit, Veräußerung von Einrichtungen, einrichtungseigene arbeitsrechtliche Kommissionen, aber auch Rechtsunkenntnis und Bequemlichkeit.“³³

Diese umgekehrte Fragestellung ist freilich aus Sicht des Staatskirchenrechts nach den gleichen, längst entwickelten Kriterien zu beantworten. In seiner Entscheidung zum Wilhelm-Anton-Hospital in Goch am Niederrhein hatte das BVerfG dazu ausgeführt:

„Nach Art. 137 Abs. 3 WRV sind nicht nur die organisierte Kirche und die rechtlich selbständigen Teile dieser Organisation, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform Objekte, bei deren Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen (...). Die Regelungs- und Verwaltungsbefugnis gemäß Art. 137 Abs. 3 WRV stehen demnach der Kirche nicht nur hinsichtlich ihrer körperschaftlichen Organisation und ihrer Ämter zu, sondern auch hinsichtlich ihrer ,Vereinigungen, die sich nicht die allseitige, sondern nur die partielle Pflege des religiösen oder weltanschaulichen Lebens ihrer Mitglieder zum Ziel gesetzt haben. Voraussetzung dafür ist aber, daß der Zweck der Vereinigung gerade auf die Erreichung eines solchen Zieles gerichtet ist. Das gilt ohne weiteres für organisatorisch oder institutionell mit Kirchen verbundene Vereinigungen wie kirchliche Orden, deren Daseinszweck eine Intensivierung der gesamtkirchlichen Aufgaben enthält. Es gilt aber auch für andere selbständige oder unselbständige Vereinigungen, wenn und soweit ihr Zweck die Pflege oder Förderung eines religiösen

³¹ LÜDICKE (Fn. 2), 9.

³² Vgl. als Beispiel aus dem Stiftungsrecht den mehrjährigen Rechtsstreit der Diözese Rottenburg-Stuttgart gegen das Land Baden-Württemberg um den Rechtsstatus der oberschwäbischen Stiftung Liebenau, die sich der kirchlichen Aufsicht und damit auch dem kirchlichen Kollektivarbeitsrecht entziehen wollte, damit aber rechtskräftig gescheitert ist (s. VGH Baden-Württemberg, Urteile vom 8. Mai 2009, Az. 1 S 2859/06 und 1 S 2860/06) und nunmehr in einer Novellierung ihrer Satzung in § 14 explizit die Geltung der GrO festgeschrieben hat (hierzu s. Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Rottenburg-Stuttgart 119 [2012], 156-159). Vgl. HOLZEM, Andreas, Konfession und Sozialstiftung in Württemberg (1870-1970). Stiftungsrecht und Religionskultur der Stiftung Liebenau zwischen Kaiserreich und Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2008; KÄSTNER, Karl-Hermann / COUZINET, Daniel, Der Rechtsstatus kirchlicher Stiftungen staatlichen Rechts des 19. Jahrhunderts, Tübingen 2008. Zu beiden vgl. die Rezension des Autors der vorliegenden Abhandlung in: Kirche und Recht 15 (2009), 145-150.

³³ DÜTZ, Wilhelm, Begründung zu Art. 2 GrO, in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Kirchliches Arbeitsrecht (Die deutschen Bischöfe, Hirtenschreiben und Erklärungen, Band 95), Bonn 2011, 35.

Bekenntnisses oder die Verkündung des Glaubens ihrer Mitglieder ist. Maßstab für das Vorliegen dieser Voraussetzungen kann das Ausmaß der institutionellen Verbindung mit einer Religionsgemeinschaft oder die Art der mit der Vereinigung verfolgten Ziele sein‘ (...).“³⁴ „Die so gewährleistete Freiheit der Kirche im Staat schließt ein, daß sich die Kirche zur Erfüllung ihres Auftrags auch der Organisationsformen des staatlichen Rechts bedienen kann, ohne daß dadurch die Zugehörigkeit der auf dieser Rechtsgrundlage gegründeten Einrichtung zur Kirche aufgehoben würde. In der Mitwirkung von Laien bei der Verwaltung solcher Einrichtungen kann keine Lockerung der Zuordnung zur Kirche gesehen werden (...).“³⁵

Das BAG hat dies dahingehend konkretisiert, die beiden Kriterien der Wahrnehmung zumindest eines Stücks Auftrag der Kirche in dieser Welt durch eine Einrichtung und ihrer institutionellen Verbindung mit der Kirche müssten zugleich gegeben sein.

„Der ordnende und verwaltende Einfluß der Kirche muß allerdings nicht maßgeblich oder beherrschend und auch nicht satzungsmäßig abgesichert sein. (...) Wenn die Religionsgemeinschaft glaubt, ihre Einrichtung mit geringer Aufsicht und auf wenige Positionen beschränkte personelle Verflechtungen führen zu können, so ist das eine bestimmte Ausübung ihrer Selbstverwaltung. (...) Das gilt es zu respektieren, sofern feststeht, daß die verfaßte Kirche die Möglichkeit hat, einen etwaigen Dissens zwischen Kirche und Einrichtung bei der Ausübung der religiösen (...) Tätigkeit zu unterbinden. Die Religionsgemeinschaft muß sich in Fragen der Ausübung der jeweiligen religiösen Betätigung gegenüber der Einrichtung durchsetzen können.“³⁶

Zu prüfen, ob ein so großes Maß institutionellen Einflusses – auf die Einrichtung als solche und nicht lediglich auf einzelne Mitarbeiter³⁷ – vorliegt, obliege allerdings – trotz ihres Selbstbestimmungsrechts – nicht der Kirche selbst, sondern dem Staat, da er für diesen Fall von der Geltung seiner Gesetze freistellt. Die staatlichen Gerichte hätten deshalb

„in einer zweistufigen Prüfung darüber zu befinden, ob überhaupt eine verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Kirche und der Einrichtung besteht und ob die Kirche auf Grund dieser Verbindung über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können. Grundlage für die Beurteilung der Zuordnung ist die in den Statuten festgeschriebene Zweckbestimmung und die Struktur der Einrichtung (...).“³⁸

³⁴ BVerfG, Beschluss vom 11. Oktober 1977, Az. BvR 209/76, B.II.2.a), unter Zitat des Beschlusses vom 16. Oktober 1968 zur „Aktion Rumpelkammer“ (Az. 1 BvR 241/66), Gründe, III.2.b).

³⁵ BVerfG, Beschluss vom 25. März 1980, Az. 2 BvR 208/76, C.I.2.a).

³⁶ BAG, Urteil vom 14. April 1988, Az. 6 ABR 36/86, B.II.2.d)bb). Diese Entscheidung betraf interessanterweise ein teilweise vom Kolping-Bildungswerk, Diözesanverband Paderborn e. V. getragenes Berufsbildungswerk.

³⁷ THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 451.

³⁸ BAG, Beschluss vom 5. Dezember 2007, Az. 7 ABR 72/06, Gründe, C.I.3.b). Vgl. zu einzelnen Kriterien, die für ein ausreichendes Maß institutioneller Verbindung sprechen, ebd., C.I.3.c): „Das Vorliegen einer institutionellen Verbindung zwischen der Kirche und

Im Falle eines positiven Prüfungsergebnisses sei es bei caritativen Einrichtungen unerheblich, wenn Träger mit Gewinnerzielungsabsicht daran beteiligt seien oder einen beherrschenden Einfluss darauf ausübten. Maßgeblich sei allein die Satzung der Einrichtung.³⁹

„Der Begriff der ‚karitativen Einrichtung‘ in § 118 Abs. 2 BetrVG ist nach dem Selbstverständnis der Kirche zu bestimmen. Dies folgt aus dem den Kirchen durch Art. 140 GG i. V. m. § 137 Abs. 3 WRV garantierten Selbstverwaltungsrecht. Dieses umfaßt auch die Befugnis der Kirche, selbst darüber zu entscheiden, durch welche Mittel und Einrichtungen sie ihren Auftrag in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen will. (...) Eine Vorgabe staatlicher Organe, welche Art kirchlicher Betätigung karitativ ist, wäre ein unzulässiger Eingriff in das verfassungsrechtlich garantierte Selbstverwaltungsrecht der Kirche (...) Die verfassungsrechtlich gebotene Respektierung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts hat allerdings nicht zur Folge, daß überhaupt keine Kontrolle der staatlichen Gerichte für Arbeitsachen darüber stattfinden kann, ob das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet. Ihre Prüfungskompetenz erstreckt sich jedenfalls darauf festzustellen, welchen Inhalt die Religionsgemeinschaft dem Begriff ‚karitativ‘ i. S. d. § 118 Abs. 2 BetrVG gibt und ob die jeweilige Einrichtung diese Vorgaben bei ihrer Tätigkeit erfüllt.“⁴⁰

Unter der Voraussetzung, dass sie die oben genannten Zugehörigkeitskriterien erfüllen, seien selbst gewerbliche Einrichtungen mit Gewinnerzielungsabsicht der Kirche zuzuordnen, nicht aber reine kirchliche Wirtschaftsbetriebe.⁴¹

Wenn somit das Selbstbestimmungsrecht nicht nur den Religionsgemeinschaften als ganzen zukommt, sondern auch den ihr zugeordneten Einrichtungen, so handelt es sich dabei doch nur um eine mittelbare

der Einrichtung beurteilt sich nach dem Einfluss der verfassten Kirche in den Organen der Einrichtung, der sich aus einer konfessionellen Ausrichtung ihrer geschäftsführenden Mitglieder ergeben kann, aus der Aufgabenerfüllung durch Angehörige der Kirche sowie ihrer Einflussnahme auf die Tätigkeit der Einrichtung (...) und auf Änderungen des Statuts (...). Darüber hinaus hat das Bundesverfassungsgericht die Wirtschaftsführung (...), die Gewinnverwendung (...) sowie den Anfall des Gesellschaftsvermögens bei Auflösung oder Erfüllung des in der Satzung vorgesehenen Zwecks (...) berücksichtigt. Schließlich ist für die Zuordnung der Zeitraum der in der Vergangenheit liegenden Einbindung der Einrichtung in die kirchliche Glaubensgemeinschaft von Bedeutung (...).“

³⁹ BAG, Beschluss vom 31. Juli 2002, Az. 7 ABR 12/01, Gründe, B.I.1.

⁴⁰ BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2002, Az. 7 ABR 59/01, Gründe, B.II.4.b)aa)-bb).

⁴¹ BEYER, Norbert, § 1, in: ders. u. a. (Hgg.), MAVO. Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Loseblattsammlung, Stand: Ergänzungslieferung 1/2012), Rn. 89-94, der dies zwar bei Rn. 90 mangels scharfer Abgrenzung als „umstritten“ bezeichnet, andererseits aber auch bei Rn. 91 ausführt: „Die wirtschaftliche Sicherung kirchlicher Aufgaben (...) unterliegt dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, weil dies unmittelbar kirchlichen Zielen dient. Werden aber solche kirchliche Einrichtungen nicht nach dem Wortlaut der §§ 118 BetrVG, 112 BPersVG von den staatlichen Gesetzen freigestellt, sind deren Formulierungen zu eng gefasst, da sie nicht das verfassungsrechtlich Gebotene beachten.“ Vgl. RICHARDI, Reinhard, Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, München ⁵2009, § 3. Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie, Rn. 17 f.

Partizipation, da einzelne Einrichtungen keine Religionsgemeinschaft darstellen, sondern höchstens einen Teil davon.⁴² Eine einzelne Einrichtung kann darum kein eigenes Arbeitsrecht setzen, sondern höchstens am kirchlich gesetzten partizipieren.⁴³ Das für den kirchlichen Bereich erlassene Arbeitsrecht gilt nämlich nicht aufgrund der Satzungsautonomie der Einrichtungen, sondern aufgrund der Teilhabe am Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften und erstreckt sich nicht nur auf den verfassten Bereich, sondern auf alle der Kirche nach den oben genannten Kriterien zugeordneten Einrichtungen.

Deshalb hat auch das BAG im Hinblick auf die Reichweite der Geltung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ausgeführt, die Rechtsetzungsbefugnis des Diözesanbischofs als diözesaner Gesetzgeber erfasse aufgrund Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV nicht nur den Bereich der verfassten Kirche, also der als öffentlich-rechtliche Körperschaft organisierten Kirche, sondern ebenso alle privatrechtlich organisierten Einrichtungen auf Diözesangebiet, die – obwohl rechtlich verselbständigt – Wesens- und Lebensäußerung der Kirche sind. Das werde an der Geltungsbereichsvorschrift der MAVO⁴⁴ deutlich, die zeige, dass den fraglichen Einrichtungen gerade keine Satzungsautonomie zugebilligt werde. Die Inanspruchnahme dieser Rechtsetzungsbefugnis auch für die privatrechtlich organisierten Einrichtungen der Kirche gehöre zur autonomen Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Das BAG schließt sich deshalb ausdrücklich Reinhard Richardi an, wenn dieser schreibt⁴⁵, mit der Behauptung, die

⁴² ISENSEE, Josef, § 59. Karitative Betätigung der Kirchen und Verfassungsstaat, in: LISTL, Joseph / PIRSON, Dietrich (Hgg.), Handbuch des Staatskirchenrechts der Bundesrepublik Deutschland, Band 2, Berlin ²1995, 665-756, 727 f.; KORIOH, Stefan, Art. 137 WRV, in: MAUNZ, Theodor / DÜRIG, Günter / HERZOG, Roman (Hgg.), Grundgesetz. Kommentar (Loseblattausgabe, Stand: 42. Ergänzungslieferung Februar 2003), Rn. 18 f.

⁴³ BEYER (Fn. 41), Rn. 52; RICHARDI (Fn. 41), § 3. Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie, Rn. 9 f. A. A.: RHODE, Ulrich, Gutachten zur Frage der Reichweite der bischöflichen Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Arbeitsrechts vom 25. November 2010, 8, Anm. 16 (unveröffentlicht): „Soweit die staatliche Rechtsprechung in Deutschland angenommen hat, dass das Selbstbestimmungsrecht letztlich den zuständigen Organen der ‚verfassten Kirche‘ zukommt, hat sie sich gerade zu diesem Recht in Widerspruch gesetzt (...).“ Diese Ansicht verkennt, dass das Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV explizit einer Religionsgemeinschaft und nicht einer bestimmten Einrichtung derselben zukommt, weder aus dem verfassten noch aus dem nicht-verfassten Bereich. Für die Kirche handelt jedoch der Bischof und nicht eine einzelne Einrichtung (vgl. can. 393 CIC). Für die Zurverfügungstellung des Gutachtens Prof. RHODES sei Dr. Martin FUHRMANN vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn herzlich gedankt.

⁴⁴ Laut § 1 Abs. 1 Nr. 4 Rahmen-MAVO in der bis zum Inkrafttreten der GrO in Geltung stehenden Fassung waren Mitarbeitervertretungen auch zu bilden im Bereich der „sonstigen kirchlichen und caritativen Rechtsträger, unbeschadet deren Rechtsform“. Diese Formulierung entspricht derjenigen in Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GrO, so dass die Frage der Reichweite beider Gesetze parallel zu beantworten ist.

⁴⁵ RICHARDI, Reinhard, Arbeitsrecht in der Kirche, München ²1992, § 17, Rn. 6.

Rechtsetzungskompetenz des Diözesanbischofs erstrecke sich nur auf die verfasste Kirche, werde für die Rechtsetzungsgewalt des Bischofs eine Schranke errichtet, für die ausschließlich die staatliche Sicht maßgebend sei. Bereits dieser Ansatz widerspreche der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV. Für die Geltung des Mitarbeitervertretungsrechts sei die Zuordnung zur Kirche durch die Satzung nur eine Voraussetzung, nicht aber deren Geltungsgrund; denn die Satzungsautonomie umfasse nicht die Kompetenz zum Erlass einer arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsordnung. Die Satzungsautonomie stelle nichts anderes dar als eine Form der rechtsgeschäftlichen Autonomie. Es gebe keine originäre Autonomie eines privatrechtlich organisierten Verbandes, die es gestatte, für Personen, die zu dem Verband in einem Arbeitsverhältnis stehen, ein Repräsentationsmandat zu schaffen, wie es der Betriebsrat nach dem BetrVG ausübe und wie es auch die MAV nach dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht wahrnehme.⁴⁶

Allerdings bedürfe es zur Inkraftsetzung der GrO für Einrichtungen außerhalb der verfassten Kirche der Übernahmeerklärung durch diese Einrichtungen.⁴⁷ Diese Erklärung abzugeben, sei weder gegenüber der Kirche noch gegenüber den Mitarbeitern der Einrichtung eine Verpflichtung, sondern

„lediglich eine Obliegenheit, deren Verletzung nachteilige Folgen haben kann. So ist die Befugnis, sich katholisch zu nennen, abhängig vom Einverständnis der Amtskirche, Unterstützung durch verfaßte kirchliche Stellen könnte versagt werden. Schließlich gibt es grundgesetzlich garantierte Selbstbestimmungsbefugnisse i. S. v. Art. 140 GG / Art. 137 Abs. 3 WRV nur für kirchliche Verbände und Einrichtungen in Übereinstimmung mit der verfaßten Kirche (...). Übernimmt ein unter Art. 2 Abs. 2 GrO fallender Rechtsträger die GrO nicht, so kann er für seine arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht mehr die Zuordnung zur katholischen Kirche in Anspruch nehmen (...).“

Dann gelte nicht mehr das kirchliche, sondern das staatliche Arbeitsrecht⁴⁸, zumal eine solche ausbleibende Übernahme der GrO Anzeichen dafür sei, dass es „an dem erforderlichen Mindestmaß an Einflußmöglichkeiten der Amtskirche“ fehle, um nach den Kriterien des BVerfG noch von einer kirchlichen Einrichtung sprechen zu können.⁴⁹

2.2.3. Die Geltung der GrO aus kirchenrechtlicher Sicht

Die Kriterien des Staatskirchenrechts zur Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche und ihrem Arbeitsrecht können eine Interpretationshilfe sein; für wen die kirchlichen kollektivarbeitsrechtlichen Regelungen im kirchlichen Innenverhältnis gelten, ist aber letztlich eine Frage, die schon aufgrund des

⁴⁶ BAG, Urteil vom 10. Dezember 1992, Az. 2 AZR 271/92, Entscheidungsgründe, II.3.b).

⁴⁷ BAG, Urteil vom 26. Juli 2001, Az. 6 AZR 350/00, Entscheidungsgründe, 1.

⁴⁸ Ebd., 2.b).

⁴⁹ Ebd., 2.a)bb); vgl. BEYER (Fn. 41), Rn. 51.

kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nur nach kirchlichen, d. h. kirchenrechtlichen Kriterien zu beurteilen ist. Die entscheidende Frage ist also, für wen kirchliche Gesetze gelten, denn um solche handelt es sich beim kirchlichen Kollektivarbeitsrecht unzweifelhaft.⁵⁰

„In den 90er-Jahren ist die Grundordnung mehr oder weniger unreflektiert von allen kirchlichen Einrichtungen angewendet worden, unabhängig davon, ob formal ein Übernahmebeschluss vorlag, wie er von den sog. ‚sonstigen kirchlichen Einrichtungen‘ gemäß Artikel 2 Abs. 2 Grundordnung gefordert wurde. Bereits mit dem Ende des Selbstkostendeckungsprinzips wandten sich vorwiegend große Einrichtungen aus dem Ordensbereich gegen die Vorgaben der Grundordnung, wobei besonders die Vorgabe des Dritten Weges als kirchliches Arbeitsrechtsregelungsmodell nicht akzeptiert wurde.“⁵¹

Seit dieser zunehmenden Hinterfragung der Gesetzgebungsbefugnis des Diözesanbischofs für den nicht-verfassten Bereich der Kirche ist

„kaum eine Frage so umstritten wie die nach der Reichweite der Verpflichtung auf die GrO und das mit ihr verbundene Arbeitsrecht“.⁵²

Da die vorgetragenen Positionen von einer Legislativgewalt des Bischofs selbst über weltlich verfasste Rechtsträger⁵³ bis hin zu der These reichen, Vereine nach Kirchenrecht hätten eine delegierte Gesetzgebungsvollmacht⁵⁴, und selbst einzelne Autoren in ihren Ansichten schwanken⁵⁵, ist hier nur eine Positionierung und keine letztgültige Beantwortung möglich.

Bei einer Lösung des Problems erweist sich als hinderlich, dass das Arbeitsrecht vom CIC nicht eingehend geregelt wird. Vielmehr verweist can. 1286 lediglich darauf, Vermögensverwalter hätten

„1° bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten; 2° denjenigen, die aufgrund eines Vertrages Arbeit leisten, einen gerechten und angemessenen Lohn zu zahlen, so dass sie in der Lage sind, für ihre und ihrer Angehörigen Bedürfnisse angemessen aufzukommen.“

⁵⁰ Die GrO, die MAVO und die KODA-Ordnungen wurden in den einzelnen Diözesen kraft der Gesetzgebungsvollmacht des jeweiligen Diözesanbischofs als Diözesangesetz erlassen und in den Amtsblättern promulgiert.

⁵¹ EDER, Joachim, Grundordnung des kirchlichen Dienstes novelliert!, in: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes 25 (2011), 714-718, 715.

⁵² Zu einem Überblick der verschiedenen Meinungen vgl. z. B. RHODE (Fn. 43), 7-10; Zitat ebd., 10.

⁵³ So z. B. PREE (Fn. 27), 4.

⁵⁴ THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 456.

⁵⁵ So tendiert z. B. RHODE in seinem Gutachten (Fn. 43) zu einer weiten Geltung der GrO, vertritt aber andernorts eine engere Auffassung (RHODE, Ulrich, Der Bischof und der Dritte Weg. Zur Bedeutung des Diözesanbischofs für das Arbeitsrechts-Regelungsverfahren der katholischen Kirche in Deutschland, in: REES, Wilhelm [Hg.], Recht in Kirche und Staat. Joseph Listl zum 75. Geburtstag, Berlin 2004, 313-339).

Aus diesem umfassenden Verweis auf das staatliche Recht⁵⁶ und aus der Tatsache, dass der Abschluss von Verträgen (und damit auch von Arbeitsverträgen) zum Bereich der Vermögensveräußerung zählt, könnte vorschnell geschlossen werden, das Arbeitsrecht müsse innerhalb des Kirchenrechts (ausschließlich) im Bereich des Vermögensrechts verortet werden. Allerdings würde diese Position übersehen, dass can. 1286 im Kontext der Pflichten der Vermögensverwalter (cann. 1284-1288) steht. Da der Gesetzgeber die Sorge um die kirchlichen Bediensteten den Vermögensverwaltern anvertraut hat, musste can. 1286 an dieser Stelle einsortiert werden, ohne damit zwingend den Schluss zu erlauben, die zugrundeliegende Rechtsmaterie sei nur vermögensrechtlicher Natur; Zuständigkeit und Rechtsgrundlage sind nicht dasselbe. Zwar sind insbesondere im Individualarbeitsrecht selbstverständlich finanzielle Angelegenheiten von wesentlicher Relevanz, aber auch dort, umso mehr jedoch im Bereich des Kollektivarbeitsrechts geht es um Normen, die mit Vermögensrecht nichts zu tun haben.⁵⁷ Auch ein Blick in die katholische Soziallehre⁵⁸ zeigt sehr schnell, dass es im Bereich des Arbeitsrechts nicht nur um die Frage des Verdienstes geht. Es ist in der Tat

„zweifelhaft (...), diesen Bereich so zu behandeln wie Verträge zur Erbringung von Dienst- und Werkleistungen (...) und die Anlage von (...) Vermögensgegenständen bei einer Bank“.⁵⁹

Die Sorge um die kirchlichen Arbeitnehmer hat eine andere Qualität und Dimension; sie nur im Bereich des Vermögensrechts anzusiedeln, nähme den Arbeitnehmern ihre personale Würde und degradierte sie zum Objekt. Im Gegenteil ist die Arbeit „unmittelbarer Ausfluss der Person, die den stofflichen Dingen ihren Stempel aufprägt und sie ihrem Willen dienstbar macht.“⁶⁰

⁵⁶ Das staatliche Recht wird dadurch „faktisch kanonisiert. Damit stellt 1286, 1° eine *lex specialis* zu der umfassenden Kanonisation des Vertragsrechts in 1290 dar“, wenn auch nicht schrankenlos; vielmehr werden die „Grundsätze der katholischen Soziallehre (...) zum Maßstab für die Möglichkeit der Befolgung der einschlägigen staatlichen Vorschriften [erklärt] und erhalten damit einen fundamentalen Stellenwert in der kirchlichen Rechtsordnung“ (ALTHAUS, Rüdiger, in: Münsterischer Kommentar zum Codex Iuris Canonici, can. 1286, Rn. 4 [Hervorhebung im Original]).

⁵⁷ Während Teile des Individualarbeitsrechts rechtssystematisch dem Vermögensrecht zuzuschlagen sind, ist im Bereich des Kollektivarbeitsrechts z. B. hinsichtlich der besonderen Loyalitätsobliegenheiten an eine Einsortierung in den Abschnitt des CIC über die Pflichten und Rechte der Laien zu denken; eine Bestimmung wie die MAVO hat jedenfalls keinen vermögensrechtlichen Charakter, und die KAGO kann sinnvoll nur in das Prozessrecht gehören.

⁵⁸ Vgl. Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Kirchliches Arbeitsrecht (Die deutschen Bischöfe, Hirtenschreiben und Erklärungen, Band 95), Bonn 2011, 9-19.

⁵⁹ RICHARDI (Fn. 41), § 4. Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Rn. 41.

⁶⁰ Zweites Vatikanisches Konzil, Pastorale Konstitution über die Kirche in der Welt von heute „Gaudium et spes“, Art. 67.

Zumindest hinsichtlich des Kollektivarbeitsrechts würde eine rein vermögensrechtliche Zuordnung daher zu kurz greifen.⁶¹ Dementsprechend findet sich bei einer Suche nach arbeitsrechtlichen Normen im CIC nicht nur can. 1286 im Buch V über das Kirchenvermögen, sondern im Bereich der Grundrechte der Laien auch – der in der Tat vermögensrechtliche! – can. 231 § 2, der bestimmt, Laien hätten

„das Recht auf eine angemessene Vergütung, die ihrer Stellung entspricht und mit der sie, auch unter Beachtung des weltlichen Rechts, für die eigenen Erfordernisse und für die ihrer Familie in geziemender Weise sorgen können; ebenso steht ihnen das Recht zu, dass für ihre soziale Vorsorge und Sicherheit sowie ihre Gesundheitsfürsorge, wie man sagt, gebührend vorgesehen wird.“⁶²

Ausgangspunkt der Beurteilung der Reichweite der GrO ist die Vollmacht des Diözesanbischofs, dem

„in der ihm anvertrauten Diözese alle ordentliche, eigenberechtigte und unmittelbare Gewalt zu[kommt], die zur Ausübung seines Hirtendienstes erforderlich ist; ausgenommen ist, was von Rechts wegen oder aufgrund einer Anordnung des Papstes der höchsten oder einer anderen kirchlichen Autorität vorbehalten ist.“⁶³

Zu dieser Vollmacht gehört auch die Legislativgewalt gemäß can. 391 CIC. Eine Beschränkung dieser Vollmacht ergibt sich zwar aufgrund der Normenhierarchie (cann. 20, 135 § 2 CIC), nicht aber in sachlicher Hinsicht. Gerade der Übergang vom Konzessions- zum Reservationssystem mit Inkraftsetzung des CIC/1983 spricht deutlich gegen eine derartige Beschränkung. Aus heutiger Sicht mag es logisch erscheinen zu postulieren, der Bischof sei kein

„Zweit-Gesetzgeber für Katholiken. Er ist nicht umfassender Normgeber, nicht einmal für die Angehörigen seiner Diözese. (...) Der Bischof ist Lehrer und Hirte seiner Gläubigen“⁶⁴,

weil alles andere als Ausdruck einer längst vergangenen Lehre von der Kirche als *societas perfecta* erscheint; gleichwohl lässt sich für eine derartige Einschränkung keine gesetzliche Grundlage finden. Das Problem mangelnder Durchsetzbarkeit

⁶¹ Vgl. EDER, Joachim, Standort des kanonischen Rechts im kirchlichen Arbeitsrecht, in: Archiv für katholisches Kirchenrecht 178 (2009), 517-531, 529 f.

⁶² Ihre Entsprechung im Hinblick auf Kleriker findet diese Vorschrift in can. 281.

⁶³ Can. 381 § 1 CIC.

⁶⁴ LÜDICKE (Fn. 2), 9 f. Der Bischof könne deshalb „seinen Diözesanen nicht vorschreiben, nicht bei Händlern zu kaufen, die in ungültiger Ehe leben, und er kann ihnen nicht gebieten, nur Strom aus Wasserkraft zu nutzen“ (ebd., 9). In ähnlicher Weise postuliert DÜTZ, Wilhelm, Die Neufassung von Art. 2 der Grundordnung im Jahr 2011, in: EDER, Joachim / DÄGGELMANN, Günter / OXENKNECHT-WITZSCH, Renate (Hgg.), Zentrale Arbeitsvertragsgestaltung in der Kirche: Ausweg oder Irrweg? Festschrift anlässlich des Ausscheidens von Georg Grädler aus der Zentral-KODA, Köln 2012, 91-97, 94 f., eine sachliche Gesetzgebungsbefugnis für das Kirchenarbeitsrecht komme dem Diözesanbischof kirchenrechtlich nicht zu, „weil Kirchenrecht seiner Funktion und seiner Begrenzung nach nicht direkt normativ in den profanen Rechtsbereich hinüberwirken kann.“

kirchlicher Gesetze ist kein prinzipielles Gegenargument, sondern eine sekundäre Schwierigkeit.

Den vom Bischof in Kraft gesetzten Partikulargesetzen unterliegen seine Diözesanen nach Maßgabe des can. 12 § 3 CIC. Daher ist unstreitig, dass natürliche Personen daran gebunden sind, was freilich im Bereich des Arbeitsrechts nur indirekte Bedeutung hat, da Einzelpersonen im kirchlichen Bereich eher nicht als Dienstgeber auftreten. Ebenso ist unstreitig, dass die öffentlichen juristischen Personen aus dem verfassten kirchlichen Bereich der partikularen Gesetzgebung unterworfen sind.⁶⁵ Sicher ist deshalb, dass die GrO in allen Einrichtungen der Diözesen, Dekanate und Kirchengemeinden gilt (Art. 2 Abs. 1 Buchst. a-c GrO). Für den restlichen Bereich wird man aber konstatieren müssen,

„dass eine Antwort auf die Frage nach der Zuständigkeit des Diözesanbischofs, per Gesetz Rechtsträger in seinem Bistum der GrO zu unterwerfen, aus kirchenrechtlich-sachlichen Gründen nicht im Wege eines einfachen ‚Ja‘ oder ‚Nein‘ beantwortet werden kann, sondern eine differenzierende Antwort verlangt.“⁶⁶

Eine solche soll nachfolgend im Hinblick auf verschiedene Kategorien von Rechtsträgern versucht werden.

2.2.3.1. *Geltung der GrO für juristische Personen*

Kirchliche Gesetze binden grundsätzlich nicht nur natürliche Personen. Nach kanonistischem Verständnis ist

„die juristische Person – und zwar die private ebenso wie die öffentliche – in demselben Umfang aktiv und passiv rechtsfähig (...) wie die natürliche Person. Ausgeschlossen sind prinzipiell nur jene Rechte und Pflichten, die ihrer Natur nach bei ihrem Träger die Eigenschaften physischer Personen zur Voraussetzung haben.“⁶⁷

Da Gesetze nicht nur von natürlichen Personen eingehalten werden können, sondern auch von juristischen, gibt es daher keinen Grund, weshalb nicht alle juristischen Personen an den genannten can. 12 § 3 CIC gebunden sein sollten. Demnach unterfallen sie den partikularen Gesetzen, die in der Diözese gelten, in der sie ihren Sitz haben.⁶⁸

Dies gilt auch für Stiftungen, von denen nur die selbstständigen als Anstellungsträger in Betracht kommen.⁶⁹ Zwar ist bei den Stiftungen auch nach

⁶⁵ Vgl. z. B. RHODE (Fn. 43), 7.

⁶⁶ PREE (Fn. 27), 4.

⁶⁷ AYMANS, Winfried, *Kanonisches Recht. Band 1: Einleitende Grundfragen und Allgemeine Normen*, Paderborn ¹³1991, 320; vgl. PREE, Helmuth, in: *Münsterischer Kommentar zum Codex Iuris Canonici*, can. 113, Rn. 5.

⁶⁸ DÜTZ, Wilhelm, *Kirchliche Einrichtungen im gesetzlichen Normengeflecht. Zugleich Besprechung des Urteils des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur*, in: *Kirche und Recht* 16 (2010), 151-157, 153.

⁶⁹ Bei den unselbstständigen Stiftungen handelt es sich gemäß can. 1303 § 1 n. 2 primär um Messstiftungen.

kirchlichem Recht – wie im staatlichen – die Erfüllung des Stifterwillens die oberste Maxime (can. 1300 CIC). Das kann allerdings nicht dahingehend verstanden werden, eine Stiftung könne so ausgestaltet werden, dass sie nicht dem Bischof und seiner Gesetzgebung unterstehen würde. Im Gegenteil ist gerade der Bischof „der Vollstrecker aller frommen Willensverfügungen sowohl von Todes wegen als auch unter Lebenden“⁷⁰, und „Klauseln in letztwilligen Verfügungen, die diesem Recht des Ordinarius entgegenstehen, sind als nicht hinzugefügt zu betrachten“⁷¹, weswegen sich keine Stiftung der Unterstellung unter den Diözesanbischof entziehen kann.

Demnach unterfallen kirchliche Stiftungen und andere öffentliche und private juristische Personen des kanonischen Rechts der Geltung der GrO. Insoweit kann die Aussage des Art. 2 Abs. 1 GrO Buchst. d-e bestätigt werden, wobei Buchstabe d keine größere Bedeutung besitzt, da die Diözesancaritasverbände normalerweise gerade nicht als öffentliche juristische Personen konstituiert sind.⁷²

2.2.3.2. *Geltung der GrO im Ordensbereich*

Ein Problem ergibt sich dagegen im Bereich der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens.⁷³ Zwar sind diese gemäß can. 634 § 1, 741 CIC ebenfalls öffentliche juristische Personen. Andererseits ist ihnen aufgrund der Besonderheit des klösterlichen Lebens vom Recht

„eine gebührende Autonomie ihres Lebens, insbesondere ihrer Leitung, zuerkannt, kraft derer sie in der Kirche ihre eigene Ordnung haben und ihr Erbgut im Sinne des can. 578 unversehrt bewahren können.“⁷⁴

Diese Autonomie bezieht sich also auf

- das klösterliche Leben und dessen Ordnung,
- dessen Leitung,
- die Bewahrung des Erbguts im Sinne des can. 578 CIC, also
 - die Natur des Instituts,
 - die Zielsetzung des Instituts,
 - den Geist des Instituts,
 - die Anlage des Instituts,
 - die Überlieferung des Instituts.

⁷⁰ Can. 1301 § 1 CIC.

⁷¹ Can. 1301 § 3 CIC.

⁷² THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 455.

⁷³ Die Säkularinstitute kommen als solche als Anstellungsträger eher nicht in Betracht, da ihre Mitglieder in der Welt leben. Diese unterfallen dort als Individuen wie jede andere natürliche Person der partikularen Gesetzgebung.

⁷⁴ Can. 586 § 1 CIC, vgl. can. 732 CIC.

Überdies unterstehen Ordensinstitute päpstlichen Rechts⁷⁵ gemäß can. 593 CIC hinsichtlich der internen Leitung und Rechtsordnung nur dem Papst. Zumal die Vermögensverwaltung der Orden im CIC unter den Normen über die Leitung der Ordensinstitute behandelt wird (cann. 634-640 innerhalb von cann. 617-640 CIC), wird daraus von einigen Autoren gefolgert, die Vermögensverwaltung gehöre zum autonomen Bereich der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens. Da von diesen Autoren zudem das Arbeitsrecht (ausschließlich) dem Vermögensrecht zugeordnet wird, ziehen sie daraus den Schluss, arbeitsrechtlich unterlägen Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens nicht der bischöflichen Gesetzgebung und könnten daher eigenes Arbeitsrecht setzen. Zwar ist die Autonomie der Orden nicht schrankenlos; vielmehr unterstehen die Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens gemäß can. 678 § 1, 738 § 2 CIC „in dem, was die Seelsorge, die öffentliche Abhaltung des Gottesdienstes und andere Apostolatswerke betrifft“, dem Diözesanbischof, doch verneinen die genannten Autoren, dass der Bereich des Arbeitsrechts hierunter zu fassen sei.⁷⁶

Sicher ist es schwierig, den Bereich der Autonomie der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens von demjenigen abzugrenzen, in dem der Diözesanbischof die Aufsicht hat, weil im CIC keine exakte Abtrennung vorgenommen wurde, da gerade der Begriff des Apostolats sehr schwammig ist.⁷⁷ Andererseits erscheint es angesichts der obigen Auflistung der zum autonomen Gebiet gehörenden Punkte nicht plausibel, diesen allzu weit auszudehnen, da die genannten Bereiche alle nur die innere Ordnung und Charakteristik der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens betreffen und nicht deren Außenbeziehungen und darum „keine Freistellung von bischöflichen Rahmenbedingungen für ein Arbeitsvertragsrecht dar[stellen].“⁷⁸ Auch überzeugt eine Eingrenzung dahingehend, Seelsorge, Gottesdienst und Apostolat unterstünden nur insoweit bischöflicher Aufsicht, als es sich dabei um Seelsorge, Gottesdienst und Apostolat handele⁷⁹, nicht, da es sich bei dieser Definition um einen klassischen Zirkelschluss handelt. Auch die These, das Apostolat unterstehe der Aufsicht des Diözesanbischofs nicht, falls es um „die Beseelung des

⁷⁵ Dies sind gemäß can. 589 CIC alle vom Apostolischen Stuhl errichteten oder anerkannten Institute im Gegensatz zu allen übrigen, die diözesanen bzw. bischöflichen Rechts sind.

⁷⁶ Statt anderer: PREE, Helmuth, Aktuelle Fragen zur Ordensautonomie, in: Ordenskorrespondenz 45 (2004), 153-170, 153 f.; RHODE, Der Bischof (Fn. 55), 321.

⁷⁷ HAERING, Stephan, Bischof, Ordensschulen und Arbeitsrecht. Zugleich eine Auseinandersetzung mit Überlegungen Joachim Eders, in: MIRABELLI, Cesare / FELICIANI, Giorgio / FÜRST, Carl Gerold / PREE, Helmuth (Hgg.), Winfried Schulz in memoriam. Schriften aus Kanonistik und Staatskirchenrecht. Band 1, Frankfurt a. M. u. a. 1999, 363-376, 371.

⁷⁸ EDER, Joachim, Die Zuständigkeit der Bistums- und Regional-KODAs als Kriterium der „Kirchlichkeit“ kirchlicher Einrichtungen, in: ZMV Die Mitarbeitervertretung 1 (1991), 126-130, 127 f.

⁷⁹ RHODE, Der Bischof (Fn. 55), 321.

Apostolats mit dem ordenseigenen Charisma“ oder um „Vermögensfragen in Zusammenhang mit der Durchführung der Apostolatswerke“ gehe⁸⁰, erscheint angesichts der Tatsache fraglich, dass eine solche Einschränkung aus dem Gesetzestext nicht hervorgeht.⁸¹ Wenn daraus die Schlussfolgerung gezogen wird, die Aufsicht des Diözesanbischofs beschränke sich zumindest im Bereich des Apostolats „auf Fragen der äußeren Koordination und Abstimmung mit den Strukturen und Tätigkeiten der Teilkirche“⁸² gemäß can. 394 § 1, 680 CIC, so dürfte dieses Fazit schon deshalb zu eingeschränkt sein, weil es unwahrscheinlich ist, dass die Bestimmung aus can. 680 CIC explizit erwähnt würde, wenn sie nur eine Wiederholung des Inhalts von can. 678 § 1 (bezüglich des Apostolats) wäre.⁸³ Schließlich ist zwar am 24. Januar 1989 vom Päpstlichen Rat zur Interpretation von Gesetzestexten eine authentische Interpretation zu can. 1263

⁸⁰ PREE (Fn. 76), 154. In vergleichbarer Weise nimmt HAERING (Fn. 77), 370, die sachliche Einschränkung vor, es gehe bei der Aufsicht des Diözesanbischofs nur um die Gewährleistung der Katholizität und die Koordination der Apostolatswerke. Zwar ist HAERING recht zu geben, wenn er ebd. in Bezug auf die bischöfliche Aufsicht über katholische Schulen gemäß can. 806 CIC aus den Bestimmungen in can. 804-805 CIC folgert, dass diese Aufsicht offensichtlich nicht so weit gehe wie diejenige über den katholischen Religionsunterricht und dessen Lehrkräfte; zweifellos wird dem Diözesanbischof nicht zukommen, wie beim Religionsunterricht (can. 804 § 1 CIC) auch den Lehrinhalt anderer Schulfächer zu überwachen oder wie bei den Religionslehrern (can. 804 § 2, 805 CIC) auch den Lebenswandel anderer Lehrkräfte im Hinblick auf Glaube und Sitte zu reglementieren. Dies sagt aber noch nichts aus über die Befugnisse des Diözesanbischofs beispielsweise im Hinblick auf die Ausgestaltung des Arbeitsrechts an katholischen Schulen.

⁸¹ Dass das Apostolat durch das ordenseigene Charisma beseelt werden dürfen muss, ist logisch, doch kann dies schon deshalb nicht heißen, dass dieser Bereich außerhalb der Aufsicht des Diözesanbischofs liegt, weil PREE (Fn. 76), 154, selbst davon spricht, die bischöfliche Aufsicht beziehe sich insbesondere auf die Koordination der verschiedenen Apostolatswerke in seiner Diözese. Um eine solche Koordination vornehmen zu können, ist eine Aufsicht auch über die „Beseelung“ des Apostolats zwingend, weil ansonsten ein Ordensinstitut eine Ausrichtung des eigenen Apostolats pflegen könnte, die völlig inkompatibel mit den sonstigen Apostolatswerken in der Diözese ist. Noch weniger leuchtet die Einschränkung der bischöflichen Aufsicht im Hinblick auf die Vermögensfragen ein. Diesbezüglich führt PREE zwar ebd. die Vorschriften aus can. 637, 638 § 4 CIC über Rechte des Diözesanbischofs im Vermögensbereich an, doch gelingt damit der Nachweis nicht zwingend, dass diese explizit genannten Rechte taxativ zu verstehen seien.

⁸² PREE (Fn. 76), 154. Laut HAERING (Fn. 77), 369, besitzt der Diözesanbischof eine über die bloße Koordination der Apostolatswerke hinausgehende Kompetenz lediglich „hinsichtlich jener Apostolatswerke, die aufgrund eines besonderen bischöflichen Sendungsauftrages wahrgenommen werden; in diesen Fällen ist auch die Durchführung seiner Leitung und Weisung unterstellt.“

⁸³ Deshalb braucht nicht unbedingt auf die – korrekte – Argumentation EDERS (Fn. 78), 127 f., zurückgegriffen werden, dass der bischöfliche Erlass diözesanen Dienst- und Arbeitsrechts für alle kirchlichen Einrichtungen innerhalb der Diözese eine Maßnahme der Koordination der Apostolatswerke im Sinne des can. 394 § 1 CIC sei.

CIC promulgiert worden, die allerdings auch nur besagt, dass Ordensschulen nicht unter der Leitung des Diözesanbischofs stehen, nicht aber, ob das Vermögensrecht seiner Aufsicht unterliegt oder nicht.⁸⁴

Im Gegensatz zu den Stimmen, die eine Aufsicht des Diözesanbischofs möglichst weit einschränken, wird man – auch ohne die Autonomie der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens dabei ungebührlich einzuschränken oder faktisch ins Leere laufen zu lassen – nicht aus den Augen verlieren dürfen, dass die Aufsichtsrechte des Diözesanbischofs gemäß can. 678 § 1 CIC nicht seine einzigen sind.⁸⁵ Man wird daher feststellen müssen:

„Äußeres Apostolat ist all jene apostolische Tätigkeit, mit der Verbände und ihre Mitglieder über die Grenzen des eigenen Verbandes hinausgehen und in der Öffentlichkeit der Kirche wirksam werden. (...) An sich handelt es sich um eine Bestimmung mit umfassender Geltung.“⁸⁶

Andererseits ist ebenso wenig zu übersehen, dass gemäß can. 596 § 1 CIC Obere und Kapitel der Ordensinstitute über die Mitglieder die im allgemeinen Recht und in den Konstitutionen umschriebene Vollmacht besitzen – aber eben auch nur über die Mitglieder. Diese Dominativ- oder Verbandsgewalt ist zwar der hoheitlichen Leitungsgewalt nachgebildet und öffentliche kirchliche Gewalt, sie ist jedoch keine eigentliche Leitungsgewalt, kann nur gegenüber den eigenen Verbandsmitgliedern ausgeübt werden und muss sich stets im Rahmen des primären Rechts und des Eigenrechts bewegen.⁸⁷ Nur den Oberen und Kapiteln der klerikalen Ordensinstitute päpstlichen Rechts kommt gemäß can. 596 § 2 CIC überdies kirchliche Leitungsgewalt sowohl für den äußeren als auch für den inneren Bereich zu. Diese beschränkt sich aber auf die ausführende und richterliche Gewalt, nachdem im CIC keine Einzelbestimmungen hinsichtlich einer etwaigen Legislativgewalt enthalten sind. So sind auch die Konstitutionen

⁸⁴ „D. Utrum sub verbis can. 1263 ‚personis iuridicis publicis suo regimini subiectis‘ comprehendantur quoque scholae externae institutorum religiosorum iuris pontificii. R. *Negative*“ (Actae Apostolicae Sedis 81 [1989], 991; Hervorhebung im Original). Vgl. AMANN, Thomas A., Wie autonom sind kirchliche Lebensverbände und Vereine in der Gestaltung ihres Arbeitsrechts wirklich?, in: KAISER, Ulrich/ RAITH, Ronny/ STOCKMANN, Peter (Hgg.), *Salus animarum suprema lex. Festschrift für Offizial Max Hopfner zum 70. Geburtstag*, Frankfurt a. M. u. a. 2006, 39-50, 45. A. A.: HAERING (Fn. 77), 371 f.

⁸⁵ Rudolf HENSELER nennt im Münsterischen Kommentar zum Codex Iuris Canonici, can. 678, Rn. 4, noch eine ganze Reihe weiterer Bestimmungen aus dem CIC, die Aufsichtsrechte des Diözesanbischofs über Ordensinstitute zum Inhalt haben und die man nicht alle als bloße Konkretisierungen von can. 678 bezeichnen kann: cann. 520, 557 § 2, 567, 609 § 1, 611 n. 3 i. V. m. 1215 § 3, 612, 616 § 1, 681, 682, 758, 763, 765, 776, 778, 783, 784, 790, 801, 806 § 1, 838 § 4 (ohne Anspruch auf Vollständigkeit: ebd., Rn. 5).

⁸⁶ AYMANS, Winfried, *Kanonisches Recht. Band 2: Verfassungs- und Vereinigungsrecht*, Paderborn¹³1997, 699 f.

⁸⁷ AMANN (Fn. 84), 47; AYMANS (Fn. 86), 565 f.

und untergeordneten Regeln als Satzungen einzustufen; Ordensinstitute können kein Gesetzesrecht erlassen.⁸⁸

Satzungen aber sind sekundäres Recht und regeln lediglich „die innere Organisation von personalen oder sächlichen Gesamtheiten (...) sowie deren Wirksamkeit nach außen“. ⁸⁹ Sie müssen sich in den Grenzen des übergeordneten Rechts bewegen und stehen ihrer Rechtsnatur nach unter demselben, da sie ihren Rechtscharakter überhaupt nur von der primären Rechtsordnung erhalten. ⁹⁰

Dies bedeutet, dass der Erlass einer eigenen Arbeitsrechtsordnung durch Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens höchstens in dem Fall vorstellbar wäre, dass es sich dabei um kontemplative Orden handelt, die eine Person im Innenbereich anstellen wie z. B. einen Koch für die Klosterküche⁹¹, wobei in diesen Bereichen ohnehin eher Ordensmitglieder zum Einsatz kommen werden⁹², auf die die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie auf Kleriker keine Anwendung finden (Art. 2 Abs. 3 GrO). In allen anderen Konstellationen handelt es sich um Beziehungen zwischen dem Orden und außenstehenden Dritten. Diese kollektivarbeitsrechtlich zu regeln, bedürfte es gesetzgeberischer Gewalt, da Dritte der Satzungsgewalt der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens als Nichtmitglieder nicht unterworfen sind (vgl. can. 94 § 2 CIC).⁹³

Diese Überlegungen, die eingeschränkte Autonomie der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens und die zweifelhafte Zuordnung des Arbeitsrechts allein zum Vermögensrecht führen zum Ergebnis, dass das bischöflich in Kraft gesetzte Arbeitsrecht auch in den Ordensinstituten und

⁸⁸ AMANN (Fn. 84), 48 f. Ebd., 49, nennt AMANN als einzige Ausnahme die Territorialabtei. Vgl. AYMANS (Fn. 67), 215; EDER, Joachim, Die „Rolle“ des Diözesanbischofs im kirchlichen Arbeitsrecht, in: KAISER, Ulrich / RAITH, Ronny / STOCKMANN, Peter (Hgg.), *Salus animarum suprema lex*. Festschrift für Offizial Max Hopfner zum 70. Geburtstag, Frankfurt a. M. u. a. 2006, 128-150, 142.

⁸⁹ AYMANS (Fn. 67), 213.

⁹⁰ Ebd., 215.

⁹¹ Vgl. RHODE, Der Bischof (Fn. 55), 321.

⁹² Freilich ist zuzugeben, dass aufgrund zunehmenden Personalmangels der Ordensinstitute in den Innenbereichen der Ordensniederlassungen in wachsendem Maß auch Nichtmitglieder zum Einsatz kommen müssen, was für die Zukunft bedeutet, dass es in diesem Rahmen vermehrt zu frei ausgestalteten Arbeitsverhältnissen kommen dürfte.

⁹³ AMANN (Fn. 84), 49; DÜTZ, Wilhelm, Rechtsgutachten zu den Möglichkeiten einer kirchenarbeitsrechtlichen Gestaltung von Arbeitsverhältnissen für und durch die Orden. Ordensgemäße Gestaltung von Kirchenarbeitsrecht, in: *Ordenskorrespondenz* 49 (2008), 47-61, 52. Weshalb HAERING (Fn. 77), 370, meint, die „Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse von angestellten Lehrern [sc. in Ordensschulen] ist sogar eher dem Bereich der inneren Autonomie zuzuordnen“, ist angesichts der Tatsache unklar, dass diese Lehrer ja keine Mitglieder der Ordensinstitute sind und daher nicht zu deren Innenbereich gehören. Vgl. dagegen MUSSINGHOFF, Heinrich / KAHLER, Hermann, in: *Münsterischer Kommentar zum CIC*, can. 806, Rn. 3.

Gesellschaften des Apostolischen Lebens gilt.⁹⁴ Zu diskutieren wäre allenfalls, ob aufgrund der Ausnahme der Ordensinstitute päpstlichen Rechts von bischöflicher Gesetzgebung gemäß can. 593 CIC bei diesen die GrO nicht unmittelbar gilt, sondern durch das jeweilige Ordensinstitut erst rechtsverbindlich übernommen werden muss.⁹⁵ Aufgrund seines Aufsichtsrechts auch über diese Ordensinstitute hätte der Diözesanbischof aber selbst dann die Möglichkeit, dies einzufordern.⁹⁶ Da allerdings die Freistellung der Orden päpstlichen Rechts von der bischöflichen Gesetzgebung sich nur „auf die interne Leitung und Rechtsordnung“ bezieht,

⁹⁴ BEYER (Fn. 41), Rn. 44 f.; PREE (Fn. 27), 4 f. (allerdings unter Ausnahme der Orden päpstlichen Rechts); RICHARDI (Fn. 41), § 4. Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Rn. 38-41; THIEL, Adolf, § 1, in: ders. / FUHRMANN, Martin / JÜNGST, Manfred (Hgg.), MAVO. Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Köln 2011, Rn. 26-29. Bezogen auf die Ordensinstitute diözesanen Rechts teilt auch HAERING (Fn. 77), 374, im Ergebnis diese Einschätzung: „Nach kanonischem Recht erscheint es zumindest vertretbar, daß ein Diözesanbischof im Rahmen seiner allgemeinen Kompetenz zur Ordnung des Apostolates eine solche **Grundordnung** erläßt, durch die (...) ohne weiteres auch die Ordensinstitute gebunden werden“ (Hervorhebung im Original). EDER (Fn. 78), 127, bezeichnet es sogar als ein sich aus der „besonderen Hirtensorge des Diözesanbischofs“ für Ordensinstitute diözesanen Rechts gemäß can. 594 CIC ergebendes Erfordernis, dass der Diözesanbischof diesen Instituten einen äußeren arbeitsrechtlichen Rahmen absteckt.

⁹⁵ HAERING (Fn. 77), 374. Auch die Deutsche Bischofskonferenz habe im Zusammenhang mit der Inkraftsetzung der Grundordnung 1993 diese Auffassung vertreten; diesbezüglich zitiert HAERING ebd., Fn. 33, aus einem Schreiben des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz vom 8. Dezember 1993 an die Generalsekretariate der Vereinigung Deutscher Ordensobern, der Vereinigung der Ordensoberinnen Deutschlands und der Vereinigung der Ordensobern der Brüderorden Deutschlands: „Gemäß Art. 2 Abs. 2 ist die Grundordnung auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform. Hierunter fallen auch die Orden, soweit sie päpstlichen Rechts sind. (...) Die Rechtsträger gem. Art. 2 Abs. 2 sind ‚gehalten‘, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.“

⁹⁶ Dies dürfte selbst für exemte Ordensinstitute gemäß can. 591 CIC gelten. Zwar scheinen solche nach dem Wortlaut der Norm dem Zugriff der Diözesanbischöfe völlig entzogen. Allerdings meint AYMANS (Fn. 86), 594-596, falls der Text des CIC tatsächlich so zu verstehen wäre, „stünde er aber in offenem Gegensatz zu dem II. Vatikanischen Konzil. (...) Dies wäre ein schwerer Eingriff in die Hoheitsrechte des Diözesanbischofs und seine Amtsverantwortung für seine Diözese. Eine solche Regelung stünde in krassem Widerspruch gegen das vom Konzil Geforderte. (...) Can. 591 ist so lapidar und ohne jede Einschränkung formuliert, daß der Eindruck entstehen muß, der Diözesanbischof habe gegenüber Exemten keinerlei Rechte, und zwar auch nicht Aufsichtsrechte hinsichtlich der äußeren Aktivitäten. Dies würde allerdings dem Geist und dem Buchstaben des Konzils widersprechen.“ Freilich hält AYMANS ebd., 595, auch fest, dass trotz der Vorschrift über das Institut der Exemption im CIC „kein Raum mehr besteht für seine praktische Anwendung. Die Exemption ist in der Autonomie der Verbände päpstlichen Rechts (...) aufgegangen.“ Daher soll die Situation exemter Ordensinstitute hier nicht näher erörtert werden.

dürfte die Begründung und Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen mit Dritten wie vorstehend ausgeführt ohnehin nicht darunter fallen.⁹⁷

Dafür spricht, dass schon am 5. April 1979 die Kongregation für die Institute geweihten Lebens und für die Gesellschaften apostolischen Lebens

„die drei Vereinigungen der höheren Ordensoberen in Deutschland auf die Notwendigkeit hingewiesen hat, in der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung gemeinsam mit den Mitgliedern der Deutschen Bischofskonferenz vorzugehen.“⁹⁸

Ein weiteres Argument, das für diese Einschätzung spricht, ist die Tatsache, dass gemäß can. 1286 n. 1 alle Vermögensverwalter, also auch diejenigen der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens, das weltliche Arbeitsrecht zu beachten haben, so dass auch deshalb kein Spielraum bleibt für den Erlass eines eigenen Arbeitsrechts. Aufgrund der staatskirchenrechtlichen Regelungen in Deutschland ist das weltliche Arbeitsrecht für der Kirche zugeordnete Einrichtungen wie oben (2.2.2) gezeigt freilich das bischöflich in Kraft gesetzte.⁹⁹ Dieses einzuhalten ist also eine Pflicht, die sich kirchenrechtlich sogar auf zwei Wegen begründen lässt. Zudem ist dieses Ergebnis konform mit

⁹⁷ EDER (Fn. 78), 127. A. A.: HAERING (Fn. 77), 370, 375.

⁹⁸ DÜTZ (Fn. 93), 51.

⁹⁹ RICHARDI (Fn. 41), § 4. Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Rn. 42.

der staatskirchenrechtlichen Beurteilung¹⁰⁰; dass diese beiden kongruent sind, muss als Wert an sich betrachtet werden.¹⁰¹

Im Rahmen des bischöflich erlassenen Arbeitsrechts kann freilich den Ordensinstituten und Gesellschaften des Apostolischen Lebens entgegengekommen werden, indem diese bei der Normfindung personell einbezogen werden, indem inhaltlich auf ihre Belange Rücksicht genommen wird und indem sie gegebenenfalls sogar gesetzgeberisch von der Geltung ausgenommen werden¹⁰², was ihnen allerdings auch nicht die Befugnis gäbe, eigenes Arbeitsrecht in Kraft zu setzen; allenfalls wäre dann der Erlass bischöflichen Sonderarbeitsrechts nur für den Bereich der Ordensinstitute und Gesellschaften des Apostolischen Lebens möglich.

¹⁰⁰ Vgl. dazu die Feststellungen der Deutschen Bischofskonferenz: „Das kirchliche Arbeitsrecht kann in den Ordenseinrichtungen nur gelten, wenn es von ihnen übernommen wird. Der Diözesanbischof ist faktisch nicht in der Lage, den Einrichtungen in der Rechtsträgerschaft von Orden päpstlichen Rechts das bischöfliche Arbeitsrecht zu oktroyieren. Ob eine eigene Rechtssetzungskompetenz der Ordensgemeinschaften (Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens) auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom weltlichen Recht anerkannt wird, mag sie nach Kirchenrecht auch bestehen, ist durchaus fraglich. Wenn die Orden das bischöfliche Arbeitsrecht nicht übernehmen, laufen sie jedenfalls Gefahr, dass sie in ihren Einrichtungen nach Auffassung der staatlichen Gerichte das weltliche Arbeitsrecht anzuwenden haben. Die staatlichen Instanzen räumen im Zweifelsfall allein dem jeweiligen Diözesanbischof das Recht ein, zu bestimmen, was Kirche ist und wer sich katholisch nennen darf. Die Frage, wer die Religionsgesellschaft gegenüber dem Staat repräsentiert, wer also befugt ist, für die jeweilige Religionsgesellschaft zu sprechen und rechtliche Normen (zum Beispiel solche des Arbeitsrechts) mit Wirkung für den staatlichen Rechtskreis zu setzen, wird von den staatlichen Gewalten teilweise anders beantwortet als vom kanonischen Recht. Die Schaffung eigener Arbeitsrechtsregelungen durch jede Ordensgemeinschaft ist nicht zu empfehlen. Dieser Weg führt angesichts der Vielzahl der Ordensgemeinschaften zur Zersplitterung der arbeitsrechtlichen Materie und setzt den Fortbestand des kircheneigenen Weges auf dem Feld des Arbeitsrechts insgesamt aufs Spiel. Angesichts der wirtschaftlichen und personellen Situation vieler Orden ist es im Übrigen zweifelhaft, ob der einzelne Orden überhaupt in der Lage wäre, für die weltlichen Mitarbeiter in seinen Einrichtungen ein ordenseigenes, den rechtsstaatlichen Maßstäben genügendes Arbeitsrecht zu erarbeiten und zu pflegen“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz [Hg.], *Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen. Eine Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz* [Arbeitshilfen, Band 209], Bonn 2007, 32 f.).

¹⁰¹ „Für den überwiegend vertretenen kirchenrechtlichen Ansatz mit dem Ergebnis einer bischöflichen Weisungsbefugnis gegenüber den Orden spricht die damit verbundene methodische Geschlossenheit einer diesbezüglichen Interpretation der cc. 393 f., 578, 586, 593 f., 678, 680, 738 CIC zum Kirchenarbeitsrecht und auch im Verhältnis zum profanen Recht, insbesondere zum Arbeits- und Staatskirchenrecht“ (DÜTZ [Fn. 93], 52).

¹⁰² AMANN (Fn. 84), 49 f.; HAERING (Fn. 77), 376.

Demgemäß kann Art. 2 Abs. 1 Buchst. e GrO für den Ordensbereich bestätigt werden. Gleiches gilt für von Ordensinstituten und Gesellschaften des Apostolischen Lebens getragene Einrichtungen und selbstverständlich gerade auch dann, wenn Ordensleute nur im Auftrag des Diözesanbischofs tätig werden, da sie dann nicht im eigenen Namen handeln.

2.2.3.3. *Geltung der GrO in kirchlichen Vereinigungen*

Schon deshalb, weil die meisten Diözesancaritasverbände den Status eines privaten kanonischen Vereins besitzen¹⁰³, sind die kirchlichen Vereinigungen eine weitere wichtige Kategorie der Rechtsträger, die als Dienstgeber in Frage kommt. Im Bereich der Vereinigungen gibt es neben den freien Zusammenschlüssen gemäß can. 215 CIC private nichtrechtsfähige (can. 299 §§ 1-2 CIC) und rechtsfähige Vereine (can. 322 § 1 CIC) sowie öffentliche Vereine (can. 301 § 3 CIC), die immer mit juristischer Persönlichkeit ausgestattet sind (can. 313 CIC).

Vereine sind in zweierlei Hinsicht mit den Ordensinstituten und Gesellschaften des Apostolischen Lebens vergleichbar. Zum einen unterstehen sie, insoweit sie juristische Personen sind, als solche ebenfalls dem partikularen Kirchenrecht; insoweit sie keine juristischen Personen sind, lassen sie sich als Kollegien beschreiben, denen an sich zwar keine Rechte und Pflichten eigen sind, wenn ihnen nicht speziell solche vom Recht zuerkannt wurden (vgl. can. 310)¹⁰⁴, doch bestehen Kollegien ja aus Individuen, die als natürliche Personen wiederum dem Kirchenrecht unterworfen sind.

Zum anderen besitzen auch Vereine eine relativ weitgehende Autonomie. Diese ist bei privaten Vereinen im Hinblick auf die Führung und Leitung besonders ausgeprägt (can. 321 CIC), während bei den öffentlichen Vereinen der zuständigen kirchlichen Autorität diverse Leitungsaufgaben zukommen.¹⁰⁵ Im vorliegenden Kontext ist aber der Aspekt der Satzungsautonomie von besonderem Interesse, die es allen Vereinen gestattet, ihre innere Ordnung selbstständig zu regeln (cann. 304, 309 CIC), wobei die Statuten der öffentlichen Vereine der Genehmigung durch die zuständige kirchliche Autorität bedürfen (can. 314 CIC). Andererseits unterliegen aber alle Vereine der Aufsicht der zuständigen kirchlichen Autorität (can. 305 CIC).

Aus der Satzungsautonomie wird von einigen Autoren gefolgert,

„die Organisation, also auch die Arbeitsbedingungen, richten sich somit nach der von dem Verein autonom erlassenen Satzung. Diese weitgehende, vom CIC begründete

¹⁰³ HIEROLD, Alfred E., § 98. Organisation der Caritas, in: LISTL, Joseph / SCHMITZ, Heribert (Hgg.), Handbuch des katholischen Kirchenrechts, Regensburg ²1999, 1032-1038, 1033 und 1036.

¹⁰⁴ AYMANS (Fn. 67), 320 f.

¹⁰⁵ V. a. cann. 314, 315, 317 §§ 1-2, 318, 319 CIC.

Autonomie schließt eine unmittelbare Geltung der GrO und auch eine Verpflichtung zur Übernahme der GrO also bereits aus.“¹⁰⁶

Die entsprechend verfassten Einrichtungen könnten somit über die Geltung oder Nichtgeltung der GrO frei entscheiden, soweit sie nicht an frühere Beschlüsse gebunden seien.¹⁰⁷ Auch seien die Aufsichtsrechte der zuständigen kirchlichen Autorität gemäß can. 305 CIC entsprechend can. 18 CIC (bezüglich der „freien Ausübung von Rechten“) eng auszulegen.¹⁰⁸ Schließlich könnte argumentiert werden, dass zumindest private Vereine mangels öffentlicher Rechtspersönlichkeit nicht den Bestimmungen des CIC über das Kirchenvermögen und damit auch nicht dem kirchlichen Arbeitsrecht unterliegen, falls man dieses darunter fasst. Eine eindeutige Antwort darauf fällt nicht ganz leicht, denn:

„Keine dieser Vorschriften [sc. des Vereinsrechts des CIC] ist allerdings in ihrem Aussagegehalt so eindeutig, dass sie für die Frage nach der arbeitsrechtlichen Gesetzgebungskompetenz des Diözesanbischofs eine in jeder Hinsicht klare Grenzziehung erlauben würde.“¹⁰⁹

Gleichwohl ist – ähnlich wie bei den Ordensinstituten und Gesellschaften des Apostolischen Lebens – erneut darauf hinzuweisen, dass Vereine zwar autonom über ihre Satzung bestimmen dürfen, dass diese aber lediglich die innere Organisation und ihre Wirksamkeit nach außen rechtsverbindlich ordnet, als sekundäres Recht im Rahmen des geltenden Rechts verbleiben muss und nur aufgrund dessen überhaupt ihre Rechtsverbindlichkeit erlangen kann sowie nur Mitglieder des Vereins, nicht aber Dritte bindet. Vereine besitzen demnach keinen Anteil an der Leitungsvollmacht und demzufolge auch keine Rechtsetzungsbefugnis, die zur Gestaltung eines eigenen Arbeitsrechtes nötig wäre. Stattdessen beschränkt sich die vereinsrechtliche Autonomie auf den Innenbereich und bleiben die Vereinsmitglieder an die geltenden kirchlichen Gesetze gebunden.¹¹⁰ Man kann das auch so resümieren:

„Autonomie bedeutet nicht schrankenlose Selbstmacht, sondern rechtliche Gestaltungsfreiheit im Rahmen des übergeordneten Rechts.“¹¹¹ „Als geradezu zwingend ergibt sich der Schluss, dass der Diözesanbischof durch den Erlass eines

¹⁰⁶ THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 453.

¹⁰⁷ BEYER (Fn. 41), Rn. 49; EDER, Joachim, Ausübung bischöflicher Vollmacht im KODA-System, in: Ders. / DÄGGELMANN, Günter / OXENKNECHT-WITZSCH, Renate (Hgg.), Zentrale Arbeitsvertragsgestaltung in der Kirche: Ausweg oder Irrweg? Festschrift anlässlich des Ausscheidens von Georg Grädler aus der Zentral-KODA, Köln 2012, 78-90, 81; RHODE (Fn. 55), 322; THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 453.

¹⁰⁸ THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 453.

¹⁰⁹ RHODE (Fn. 43), 9.

¹¹⁰ AMANN (Fn. 84), 46 f., 49; RICHARDI (Fn. 41), § 4. Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Rn. 45; THIEL (Fn. 94), Rn. 49.

¹¹¹ AYMANS (Fn. 86), 496.

derartigen [sc. arbeitsrechtlichen] Gesetzes selbst bei einem privaten kirchlichen Verein ohne Rechtspersönlichkeit (...) die Vereinsautonomie nicht verletzt.“¹¹²

Zwar verfügen freie Zusammenschlüsse im Sinne des can. 215 CIC über eine fast völlige Autonomie (abgesehen von der Notwendigkeit einer „kanonische[n] Zielsetzung und eine[r] gewisse[n] institutionelle[n] Verbindung mit der kirchlichen Autorität“¹¹³), doch gilt für sie aufgrund der Bindung der einzelnen Mitglieder als natürliche Personen an das Kirchenrecht das gleiche, zumal es sich bei Ordnungen, die gegebenenfalls von derartigen freien Zusammenschlüssen erlassen werden, nicht einmal um Satzungen, sondern um bloße Konventionalordnungen handelt, denen ohnehin keine verpflichtende Kraft zukommt.¹¹⁴

Wie die anderen Vereine sind auch der Deutsche Caritasverband bzw. die einzelnen Diözesancaritasverbände an bischöfliche Gesetze gebunden. Der Deutsche Caritasverband hat für sich die Geltung der GrO in § 2 Abs. 5 seiner Satzung i. d. F. vom 16. Oktober 2005 festgeschrieben und verlangt auch von seinen Mitgliedern deren Anwendung.¹¹⁵

Ein wesentliches Argument für eine bischöfliche Rechtsetzungsbefugnis auch über private kanonische Vereine ergibt sich schließlich aus einer Einzelfallentscheidung des Päpstlichen Rats zur Interpretation von Gesetzestexten (PCLT) aus dem Jahre 2010. Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbands hatte gemäß Art. 158 Apostolische Konstitution „Pastor bonus“¹¹⁶ beim PCLT ein Normenkontrollverfahren beantragt mit dem Ziel, die Nichtübereinstimmung der vom Bischof von Augsburg zum 1. April 2009 in Kraft gesetzten „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg (AK-DiCV-O)“¹¹⁷ mit universalem Kirchenrecht festzustellen. Mit Dekret vom 13. September 2010¹¹⁸ erklärte das PCLT u. a., es stehe nicht fest, dass die AK-DiCV-O mit den universalen Rechtsnormen über kirchliche Vereine von Gläubigen nicht übereinstimme. Insbesondere könne nicht behauptet werden, dass dieses Diözesangesetz die Befugnis des Augsburger Diözesanbischofs übersteige.¹¹⁹

¹¹² PREE (Fn. 27), 4.

¹¹³ AMANN (Fn. 84), 43.

¹¹⁴ AYMANS (Fn. 67), 220; AYMANS (Fn. 86), 474 f. A. A.: DÜTZ (Fn. 68), 153; DÜTZ (Fn. 64), 94; THIEL (Fn. 94), Rn. 45.

¹¹⁵ THIEL (Fn. 94), Rn. 32 f.; THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 454.

¹¹⁶ „Auf Antrag der Betroffenen entscheidet er [sc. das PCLT] darüber, ob partikulare Gesetze und allgemeine Dekrete, die von Gesetzgebern unterhalb der höchsten Autorität erlassen wurden, mit den gesamt kirchlichen Gesetzen übereinstimmen oder nicht.“

¹¹⁷ Amtsblatt für die Diözese Augsburg 119 (2009), 34-43.

¹¹⁸ Prot. n. 11668/2009.

¹¹⁹ „Innanzitutto l'Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg (AK-DiCV-O)‘ diversamente da quanto ipotizzato dagli istanti, non si può dire non consentanea con le leggi universali sulle associazioni dei fedeli nella

Da es sich beim Caritasverband für die Diözese Augsburg um einen privaten Verein mit rekognoszieren Statuten handelt¹²⁰ und da Entscheidungen des PCLT als eines Dikasteriums der römischen Kurie gemäß can. 19 CIC zur Füllung von Rechtslücken herangezogen werden können¹²¹, hat diese – nur für einen Einzelfall ergangene – Entscheidung eine grundsätzliche Bedeutung im Kontext der vorliegenden Ausführungen. Sie lässt den Schluss zu,

„dass der PCLT auch künftighin Gesetze eines Diözesanbischöfs nicht beanstanden wird (wegen Widerspruchs zu universalen Gesetzen), mit denen der Diözesanbischof Rechtsträger (juristische Personen), die und insoweit sie seiner Jurisdiktion unterstehen, einer kirchenarbeitsrechtlichen Regelung unterwirft, vorausgesetzt, diese Regelung beachtet die Vorgaben des universalen Rechts (z. B. cc. 593, 1286 CIC).“¹²²

Demnach widerspricht es also nicht der Vereinsautonomie des CIC, wenn ein Diözesanbischof Partikulargesetze für Vereine erlässt bzw. unterstehen die Vereine diesen Gesetzen, was die obige enge Auslegung der Vereinsautonomie bestätigt. Wenn dagegen eingewendet wird, bei der AK-DiCV-O handele es sich um Satzungsrecht, da sie eine Kommission des Augsburger Diözesancaritasverbands errichte (§ 1 Abs. 1 AK-DiCV-O) und erkläre, dass diese Kommission im Namen des Diözesancaritasverbands handele (§ 1 Abs. 2 Satz 2 AK-DiCV-O), mithin über seine innere Struktur bestimme, und deshalb habe der Diözesanbischof seine Regelungsbefugnis überschritten¹²³, so scheint dies zwar auf den ersten Blick zutreffend, da in der AK-DiCV-O inhaltlich in der Tat Satzungsmaterie behandelt wird. Dennoch muss dieser Ansicht auf Basis der Antwort des PCLT in zweierlei Hinsicht widersprochen werden. Zum einen hat das PCLT explizit festgehalten, dass es sich bei der AK-DiCV-O um ein Diözesangesetz handelt (also nicht um Satzungsrecht; „l’intervento legislativo del Vescovo diocesano, di cui trattasi“). Zum anderen hat das PCLT gerade nicht festgestellt, dass der Diözesanbischof seine Befugnisse überschritten hat, woraus der Schluss gezogen werden muss, dass die bischöfliche Gesetzgebungsvollmacht über private Vereine umso umfassender ist, wenn nicht einmal Diözesangesetze beanstandet werden, die aufgrund der Behandlung von Satzungsmaterie in die Satzungsautonomie eingreifen.

Damit kann festgehalten werden, dass aufgrund der Bindung kirchlicher Vereine (wie z. B. den Caritasverbänden) und freier Zusammenschlüsse an diözesanes Kirchenrecht die GrO bei diesen gilt. Für sie kann also Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GrO bestätigt werden; die verpflichtende Übernahmeerklärung gemäß Art. 2 Abs. 2

Chiesa. In particolare, non si può sentenziare che l’intervento legislativo del Vescovo diocesano, di cui trattasi, ecceda i suoi poteri canonici per rapporto a questa particolare associazione.“

¹²⁰ PREE (Fn. 27), 3.

¹²¹ RHODE (Fn. 43), 23.

¹²² PREE (Fn. 27), 4.

¹²³ RHODE (Fn. 43), 20.

Satz 2 GrO ist somit lediglich deklaratorischer Natur.¹²⁴ Auch hier ergibt sich wieder eine Übereinstimmung mit der staatskirchenrechtlichen Beurteilung. Für Mitglieder der Diözesancaritasverbände ergibt sich aufgrund deren Satzung eine darüber hinausgehende weitere Verpflichtung zur Anwendung der GrO.

2.2.3.4. *Geltung der GrO in Personalprälaturen*

Zwar enthält der CIC bezüglich der Personalprälaturen nur ein sehr weites Rahmenrecht, das durch die vom Apostolischen Stuhl erlassenen Statuten (can. 295 § 1 CIC) der jeweiligen Personalprälatur zu füllen ist und gibt es momentan für eine Personalprälatur nur das eine Beispiel des Opus Dei. Dennoch kann festgestellt werden, dass zwar die Mitglieder der Personalprälatur wie Ordensleute an deren Statuten gebunden sind, dass aber Dritte, die in einer Einrichtung beschäftigt werden, deren Rechtsträger eine Personalprälatur ist, aufgrund des reinen Innenbezugs der Statuten durch diese nicht erfasst werden. Personalprälaturen sind in Analogie zu den Gesellschaften des Apostolischen Lebens zu sehen¹²⁵, ihnen kommt keine Satzungsautonomie zu¹²⁶, und sie müssen sich der Autorität des Diözesanbischofs unterordnen.¹²⁷ In Anlehnung an das oben (2.2.3.2) zu den Ordensinstituten und Gesellschaften des Apostolischen Lebens Ausgeführte wird man daher schließen müssen, dass bischöflich gesetztes Arbeitsrecht auch für Arbeitsverhältnisse bei Personalprälaturen gilt.¹²⁸

2.2.3.5. *Geltung der GrO bei Ausgründungen*

In Zeiten des Outsourcings ist auch im kirchlichen Bereich eine zunehmende Zahl von Ausgliederungen bisher in kirchlichen Einrichtungen selbst erbrachter Leistungen in staatlich-rechtlich organisierte Einheiten wie z. B. Service-GmbHs zu beobachten.¹²⁹ Diese bleiben normalerweise in Trägerschaft weiterhin

¹²⁴ A. A.: EDER (Fn. 51), 717.

¹²⁵ HENSELER, Rudolf, in: Münsterischer Kommentar zum Codex Iuris Canonici, can. 295, Rn. 6.

¹²⁶ Ebd., Rn. 2.

¹²⁷ Ebd., can. 297, Rn. 3.

¹²⁸ So im Ergebnis auch THIEL (Fn. 94), 38 f.

¹²⁹ Auf das GmbH-Recht soll hier nicht näher eingegangen werden, da dies den Rahmen der vorliegenden (staats-)kirchenrechtlichen Ausführungen deutlich überschreiten würde. Festzuhalten ist aber, dass eine als GmbH verfasste Tochtergesellschaft „keine von den Gesellschaftern wesensverschiedene Organisation [darstellt], da die GmbH nur um der Haftungsbeschränkung willen vermögensrechtlich als juristische Person gegenüber den Gesellschaftern verselbständigt ist“ (RICHARDI, Reinhard, Die Rolle des KAGH bei der Durchsetzung des „Dritten Weges“, in: EDER, Joachim / DÄGGELMANN, Günter / OXENKNECHT-WITZSCH, Renate [Hgg.], Zentrale Arbeitsvertragsgestaltung in der Kirche: Ausweg oder Irrweg? Festschrift anlässlich des Ausscheidens von Georg Grädler aus der Zentral-KODA, Köln 2012, 35-43, 37). Auch aus gesellschaftsrechtlichen Gründen folgt daher der kirchliche oder staatliche Charakter einer Tochtergesellschaft demjenigen der Mutter.

kirchlicher Rechtsträger, versuchen aber teils, durch eine nicht-gemeinnützige Struktur kirchliches Arbeitsrecht zu umgehen.

„Soweit solche Ausgliederungen bzw. Ausgründungen nach rechtlicher Verselbständigung in kirchlicher Hand oder unter bestimmender kirchlicher Aufsicht ohne Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts bleiben, wird staatskirchenrechtlich vorgesehenes Kirchenarbeitsrecht verletzt. Denn in diesen Fällen führen die Umorganisationen wiederum zu kirchlichen Einrichtungen, die kirchenrechtlich zur Anwendung von Kirchenarbeitsrecht verpflichtet sind. Entsprechendes gilt für (...) die Ausgründung ganzer, bislang in kirchlicher Trägerschaft stehender Einrichtungen in nichtkirchliche Hände, falls kirchlicher Auftrag und kirchliche bzw. ordensmäßige Bestimmungsbefugnis in der fraglichen Neugründung bestehen bleiben. (...) Etwas anderes kann nur anzunehmen sein, falls die ausgegliederten Dienste öffentlich und allgemein angeboten werden oder eine Ausgliederung in nichtkirchliche Hände ohne Fortbestand eines maßgeblichen kirchlichen Einflusses erfolgt, so dass dann weltliches Arbeitsrecht eingreift. Bei alledem kommt es auf die jeweilige Rechtsform der ausgegliederten Einrichtung nicht an (...).“¹³⁰

Dass dem kirchenrechtlich zuzustimmen ist, ergibt sich ohne weiteres aus den obigen Ausführungen. Ein kirchlicher Rechtsträger ist selbstverständlich nicht nur im Hinblick auf selbst betriebene Einrichtungen, sondern auch auf die Gründung und Ausgestaltung von Tochterunternehmen geltendem Kirchenrecht unterworfen. Alles andere wäre für Tochtergesellschaften kirchlicher Stiftungen schon aufgrund Bindung an den Stifterwillen nicht zulässig¹³¹ und würde aus der Ausgründung einen bloßen Umgehungstatbestand machen. Zudem gibt es

„keine originäre Autonomie eines privatrechtlich organisierten Verbandes, die es gestattet, für Personen, die zu dem Verband in einem Arbeitsverhältnis stehen, ein Sonderarbeitsrecht zu schaffen.“¹³²

2.2.3.6. *Geltung der GrO bei Rechtsträgern ohne kirchenrechtlichen Status*

Insoweit Rechtsträger nur nach staatlichem Recht organisiert sind, aber in kirchlicher Trägerschaft stehen, nach staatskirchenrechtlichen Kriterien also als kirchlich gelten, unterliegen auch diese der bischöflichen Arbeitsrechtssetzung; wer im kirchlichen Bereich handeln will, muss sich an kirchliches Recht halten.¹³³

„Unzutreffend wäre die Auffassung, der Diözesanbischof könne gegenüber Rechtsträgern (mit kirchlichem bzw. religiösem Zweck) ausschließlich ziviler Rechtsform nicht gesetzgeberisch tätig werden. (...) Zwar kann er nicht in die staatliche Rechtsform gestaltend eingreifen (...), sehr wohl aber kann er den ‚kirchlichen‘ Rechtsträger in ziviler Rechtsform unter dem Gesichtspunkt seiner Kirchlichkeit

¹³⁰ DÜTZ (Fn. 93), 55.

¹³¹ RICHARDI (Fn. 41), § 4. Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Rn. 44-47. Vgl. aus dem Bereich der Tochtergesellschaften von kirchlichen Stiftungen (konkret der Stiftung Liebenau [vgl. Fn. 32]) die vier Urteile des KAGH vom 12. Dezember 2008, Az. M 04/08, M 05/08, M 06/08 und M 07/08.

¹³² RICHARDI (Fn. 41), § 4. Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Rn. 45.

¹³³ EDER (Fn. 78), 128.

gesetzgeberisch regeln. Zu diesen Anforderungen an die Kirchlichkeit gehört (...) auch die Einhaltung eines kirchenarbeitsrechtlichen Mindeststandards (vgl. cc. 231 § 2, 1286 CIC).“¹³⁴

Vor diesem Hintergrund ist es ein schlechtes Beispiel, wenn der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD), der gemäß § 2 seiner Satzung i. d. F. vom 1. Juli 2004 zwar lediglich als staatliche Körperschaft des öffentlichen Rechts organisiert ist, aber nach dem gerade Ausgeführten an das Diözesankirchenrecht seines Hauptsitzes München gebunden ist¹³⁵, bislang die GrO für sich nicht übernommen hat¹³⁶, obwohl er in Art. 2 Abs. 2 GrO a. F. explizit als ein Rechtsträger erwähnt wurde, der die GrO zu übernehmen hat. Allerdings gibt es beim VDD eine eigene KODA.¹³⁷

2.2.4. Folgen der Nichtanwendung der GrO

Wie dargelegt (2.2.3), sind damit aus kirchenrechtlicher Sicht alle Rechtsträger an die GrO gebunden, die auch staatskirchenrechtlich als der Kirche zugehörig eingestuft werden. In individualarbeitsrechtlicher Hinsicht ist daneben zu

„berücksichtigen, dass nach dem Beschluss der Zentral-KODA vom 6.11.2008 in die Arbeitsvertragsformulare folgender Passus aufzunehmen ist: ‚Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.‘ Wenn ein Arbeitsvertrag diese Bezugnahme enthält, hat ein Widerruf der ‚Übernahme‘ durch den Dienstgeber keine vertragsrechtlichen Folgen. Wird er gleichwohl gegenüber seinem Vertragspartner einseitig verwirklicht, handelt es sich (...) um einen Vertragsbruch, wie ihn umgekehrt auch ein Arbeitnehmer begeht, der nicht die ihm in der Grundordnung auferlegten Loyalitätsobliegenheiten einhält.“¹³⁸

Trotz der umfassenden Geltung der GrO stellt sich aber das grundsätzliche Problem kirchlichen Rechts: seine mangelnde Durchsetzbarkeit bzw. Sanktionierbarkeit. „Die Kirche kann die Übernahme der Grundordnung nicht

¹³⁴ PREE (Fn. 27), 4; vgl. RHODE (Fn. 43), 8 und 17 f.; THIEL (Fn. 94), Rn. 40-46 (s. dort speziell auch Rn. 43-46 zu Sonderfragen des GmbH-Rechts). THIEL meint allerdings andererseits, einem Diözesancaritasverband lediglich assoziierte Mitglieder seien nicht zur Übernahme des kirchlichen Arbeitsrechts verpflichtet (Rn. 37). Wie dies mit seinen Ausführungen in Rn. 40-46 zu vereinbaren sein soll, ist nicht klar. Auch mag es sein, dass assoziierte Mitglieder nicht durch die Satzung des jeweiligen Diözesancaritasverbands an die Übernahme der GrO gebunden sind, wohl aber aufgrund der Rechtsetzungsbefugnis des Diözesanbischofs über sie, insoweit es sich um kirchliche Einrichtungen handelt, was freilich nach den allgemeinen staatskirchenrechtlichen Kriterien und nicht nach der Assoziierung zu bemessen ist.

¹³⁵ Zumal er zwar Satzungsautonomie, nicht aber Rechtsetzungsbefugnis besitzt: THIEL (Fn. 94), Rn. 31. A. A.: RHODE, Der Bischof (Fn. 55), 320.

¹³⁶ RHODE, Der Bischof (Fn. 55), 320; THIEL (Fn. 94), Rn. 31.

¹³⁷ RHODE, Der Bischof (Fn. 55), 320.

¹³⁸ RICHARDI, Reinhard, Die Rechtsprechung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs der katholischen Kirche in den Jahren 2006-2010, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 28 (2011), 1185-1189, 1187.

erzwingen.¹³⁹ Rechtsträger können sich daher nicht de iure, wohl aber de facto der Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts entziehen; insoweit geht die in der GrO zum Ausdruck kommende Verpflichtung zur Übernahme der GrO tatsächlich ins Leere.¹⁴⁰ Allerdings können sich, sofern auch aufsichtsrechtlicher Druck seitens des Diözesanbischofs¹⁴¹ nichts fruchtet, daraus Rechtsnachteile z. B. in finanzieller Hinsicht ergeben.¹⁴² Jedenfalls ist dann aber die unausweichliche Rechtsfolge, dass automatisch staatliches Arbeitsrecht gilt, da anderenfalls eine Rechtslücke entstünde.¹⁴³

„Kirchlicher Rechtsträger kann nur sein, wer (...) bereit ist, der Kirche ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten auf seine Tätigkeit zu eröffnen. Ist er dazu nicht (mehr) bereit, hat er kraft Gesetzes keinen kirchlichen Status und damit auch keine Teilhabe

¹³⁹ BEYER (Fn. 41), Rn. 49; vgl. RHODE (Fn. 43), 25.

¹⁴⁰ RICHARDI (Fn. 41), § 4. Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Rn. 47; THÜSING / THIEKEN 453.

¹⁴¹ DÜTZ (Fn. 93), 57.

¹⁴² BEYER (Fn. 41), Rn. 51.

¹⁴³ BEYER (Fn. 41), Rn. 51; DÜTZ (Fn. 93), 57; EDER (Fn. 88), 134; MENGES, Evelyne, Kirchliche Einrichtungen am Scheideweg zwischen kirchlichem und weltlichem Arbeitsrecht. Zur Entscheidung des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31. März 2010, in: Kirche und Recht 16 (2010), 56-66, 65; RICHARDI (Fn. 41), § 4. Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Rn. 47. Demgegenüber vertreten THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 455-458, eine Sondermeinung: Bei Ablehnung kirchlichen Arbeitsrechts entstehe weitgehend ein rechtsfreier Raum, da die Einrichtung weiterhin kirchlich bleibe und deshalb nicht automatisch staatliches Kollektivarbeitsrecht zur Anwendung komme, was freilich auch generell früher so gewesen sei, weil bereits seit 1952 im BetrVG eine Bereichsausnahme enthalten gewesen sei, während die MAVO erst seit 1971 existiere. Es gebe aber auch kein Grundrecht auf Arbeitnehmermitbestimmung. Dagegen bestehe in derartigen Einrichtungen aufgrund Art. 9 Abs. 3 GG jedenfalls ein Streikrecht. Die einzelnen Einrichtungen könnten aufgrund ihrer Satzungsautonomie das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV selbst wahrnehmen und z. B. eigene Loyalitätsobliegenheiten festlegen, das kirchliche Arbeitsrecht ganz oder partiell übernehmen oder eigenes Recht setzen. Diese Thesen nehmen nicht zur Kenntnis, dass schon aufgrund des GG das Selbstbestimmungsrecht nur Religionsgemeinschaften, nicht Einrichtungen, zukommt, und stehen im Widerspruch zu einschlägigen Urteilen. Das Entstehen einer Rechtslücke muss im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer nicht nur als nicht wünschenswert angesehen werden; vielmehr ist „die Freistellung der Kirchen unbestrittenermaßen nicht erfolgt, um die kirchlichen Bediensteten in ein rechtliches Vakuum zu stürzen, sondern um den Kirchen und Religionsgemeinschaften Gelegenheit zu geben, ihrem Auftrag gemäß und ihrem Selbstverständnis entsprechende Regelungen zu entwickeln“ (CAMPENHAUSEN, Axel von, Art. 137 WRV, in: MANGOLDT, Hermann von / KLEIN, Friedrich / STARCK, Christian (Hgg.), Kommentar zum Grundgesetz. Band 3, München ⁵2005, Rn. 94 mit Fn. 166, wo der Autor auf ein entsprechendes, unveröffentlichtes Gutachten Rudolf SMENDS von 1951 verweist). Vgl. in diesem Sinne auch ISENSEE (Fn. 42), 734.

am verfassungsrechtlich garantierten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der verfassten Kirche mit der Geltung des besonderen kirchlichen Arbeitsrechts.“¹⁴⁴

Dementsprechend hat z. B. das Arbeitsgericht Mönchengladbach sehr deutlich ausgeführt:

„Nachdem sich der Antragsteller¹⁴⁵ von der bestehenden kirchlichen Arbeitsrechtsordnung abgewandt hat, kann er (...) nicht mehr für sich in Anspruch nehmen, der Kirche zugeordnet zu sein. (...) Lehnt eine Einrichtung (...) das geltende kirchliche – kollektive – Arbeitsrecht ab, ist unausweichliche Rechtsfolge, dass sie dem staatlichen – kollektiven – Arbeitsrecht unterliegt. Sie handelt dann auf der Ebene des anzuwendenden Rechts nicht mehr im Einklang mit der Kirche und erfüllt damit nicht die Voraussetzungen einer kirchlichen Einrichtung. Die gegenteilige Auffassung des Antragstellers hätte zur Folge, dass sich die arbeitsrechtlichen Beziehungen seiner Mitarbeiter zu ihm in einem rechtsfreien Raum bewegten, da weder kirchliches noch staatliches Arbeitsrecht Anwendung fände. Diese Lücke will der Antragsteller durch die Entwicklung eigenständiger Regelungen schließen, wenn auch ggf. in Anlehnung an bestehende Vorschriften. Für eine derartige Regelungsbefugnis fehlt es aber an einer Rechtsgrundlage. Der Antragsteller kann sich dem gegenüber nicht auf das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirche berufen. Dieses Recht steht der Religionsgemeinschaft als solcher zu, nicht der einzelnen Einrichtung. Die Einrichtung kann allenfalls am Selbstbestimmungsprivileg der Kirche teilhaben. Dafür muss sie aber das geltende Recht der Kirche anwenden und kann nicht etwa für sich isoliert regeln, was im selbstbestimmten Bereich der Kirche gelten soll.“¹⁴⁶

Dagegen wird in der Literatur teilweise vertreten, eine kirchliche Einrichtung, die das Kirchenarbeitsrecht nicht (mehr) anwende, falle dann zwar unter die Geltung des staatlichen Arbeitsrechts, behalte aber ansonsten ihren kirchlichen Status.¹⁴⁷ Aufgrund der staatskirchenrechtlich entwickelten Zugehörigkeitskriterien fällt die Annahme eines Automatismus, wonach ein Rechtsträger generell keine kirchliche Einrichtung mehr wäre, wenn er Kirchenarbeitsrecht nicht mehr anwendet, in der Tat schwer, solange der Rechtsträger weiterhin ein Stück Auftrags der Kirche in der Welt wahrnimmt und eine ausreichende institutionelle Verflechtung des Rechtsträgers mit der verfassten Kirche gegeben ist. Allerdings ist letzteres extrem fraglich, wenn es der zuständigen kirchlichen Autorität nicht (mehr) möglich ist, das kirchliche Arbeitsrecht durchzusetzen. Offensichtlich ist der institutionelle Einfluss dann nur marginal.¹⁴⁸ Selbst wenn man dieses Kriterium noch für gegeben ansehen würde, kommt aber hinzu, dass eine Einrichtung nur dann als kirchlich angesehen

¹⁴⁴ THIEL (Fn. 94), Rn. 45.

¹⁴⁵ Es handelte sich um den Trägerverein der Bundesstellen, Bundeseinrichtungen und Bundesunternehmen der „Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg“ (DPSG), der ab dem Jahre 2000 die GrO für sich nicht mehr akzeptierte.

¹⁴⁶ Arbeitsgericht Mönchengladbach, Beschluss vom 12. Juli 2001, Az. 4 BV 34/01, Gründe, II.1.b)bb)(2).

¹⁴⁷ EDER (Fn. 51), 717; EDER (Fn. 88), 134; MENGES (Fn. 143), 64; THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 455 f.

¹⁴⁸ EDER (Fn. 51), 717.

werden kann, wenn sowohl die Kirche als auch die Einrichtung dies wollen. Aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und des Grundrechts auf Religionsfreiheit kann niemand der Kirche eine Einrichtung aufdrängen, die sie nicht als kirchlich akzeptieren will und kann umgekehrt keiner Einrichtung vorgeschrieben werden, einen kirchlichen Status anzunehmen.¹⁴⁹ In dieser Hinsicht sollte eine Ablehnung des kirchlichen Arbeitsrechts zu denken geben: Kann dann noch gesagt werden, dass die Einrichtung „kirchlich“ sein will? Oder anders gefragt: Was bezweckt sie dann noch damit? Denn abseits des Arbeitsrechts ist das kirchliche Selbstbestimmungsrecht praktisch irrelevant.¹⁵⁰ Und sollte umgekehrt nicht zumindest die Kirche schon im Interesse der Einheit des kirchlichen Dienstes die kirchliche Anerkennung der Einrichtung insgesamt zurücknehmen?¹⁵¹

2.3. Gesamtbeurteilung des Urteils des Delegationsgerichts

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Kolping-Bildungszentren gGmbH nach dem entsprechenden Gesellschafterbeschluss vom 10. Juli 2007 bzw. der entsprechenden Erklärung des Generalvikars des Erzbistums Paderborn vom 2. April 2009 kein kirchlicher Rechtsträger mehr war, war das Urteil des Delegationsgerichts in seinem Tenor zwingend.¹⁵² Dass der Erzbischof von Paderborn den Gesellschafterbeschluss unterstützte, kann zwar durchaus hinterfragt werden, liegt aber außerhalb der Zuständigkeit des Delegationsgerichts.

Dessen – nicht bindenden – Urteilsbegründung kann freilich angesichts der aufgezeigten umfassenden, verpflichtenden Geltung der GrO nicht zugestimmt werden. Aufgrund der vorliegenden Ausführungen besteht für einen Rechtsträger nur die Wahl, kirchlich sein zu wollen oder nicht (so Punkt 1 des Gesellschafterbeschlusses), nicht aber die Wahl, bei bestehender Kirchlichkeit die GrO anzuwenden oder nicht (so Punkt 2 des Gesellschafterbeschlusses, der – wie Punkt 3 des Gesellschafterbeschlusses – in Wahrheit eine bloße Folge von Punkt 1 ist). Die Unzulässigkeit der Klage hätte daher im Urteil des Delegationsgerichts einzig mit dem nicht mehr kirchlichen Status der Kolping-Bildungszentren gGmbH begründet werden müssen, wie das das Kirchliche Arbeitsgericht Erster Instanz für das Erzbistum Paderborn in seinem Urteil vom 10. April 2008 getan hatte, anstatt auf ein nicht existentes Wahlrecht zur Anwendung oder Nichtanwendung der GrO zu rekurrieren.

¹⁴⁹ ISENSEE (Fn. 42), 728.

¹⁵⁰ THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 459. Zu befürchten ist daher, dass eine Einrichtung den kirchlichen Status dann aus Marketinginteressen anstrebt, inhaltlich aber nichts mehr damit verbindet.

¹⁵¹ EDER (Fn. 78), 128.

¹⁵² RHODE (Fn. 43), 22; vgl. die bei RICHARDI (Fn. 129), 39, referierte Einschätzung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs in der Sache K 01/08 (zu dieser vgl. Fn. 9).

3. Änderung der GrO

Verständlicherweise führte das Urteil des Delegationsgerichts sehr rasch zum Wunsch, die umfassende Geltung der GrO noch deutlicher zu machen. An der Rechtsqualität der GrO ließ sich nichts ändern, da eine Gesetzgebung auf Ebene der DBK (mit Spezialmandat gemäß can. 455 § 1 CIC wie beim Erlass der KAGO)¹⁵³ nichts daran geändert hätte, dass der GrO gegebenenfalls Autonomierechte z. B. im Ordensbereich entgegenstehen. Denn auch wenn die GrO auf Ebene der DBK erlassen würde, wäre sie dennoch kein universalkirchliches Recht und damit sicher keines, das Bestimmungen des CIC bezüglich Autonomie der Ordensinstitute, Gesellschaften des Apostolischen Lebens und Vereine aufheben würde (so man diese im Gegensatz zur hier vertretenen Meinung überhaupt als der GrO entgegenstehend betrachten würde).¹⁵⁴

Da man die umstrittene Frage der Rechtsetzungsbefugnis der Diözesanbischöfe gegenüber Einrichtungen außerhalb der verfassten Kirche offensichtlich nicht lösen konnte oder wollte¹⁵⁵, blieb dem VDD nur übrig, den Gesetzestext prägnanter zu formulieren und auch Rechtsfolgen einer gesetzwidrigen Nichtanwendung der GrO herauszuheben. Die hierfür eingesetzte Arbeitsgruppe schlug zunächst folgenden Text vor:

- „(1) Diese Grundordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –
 - a) der Diözesen,
 - b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) der Verbände von Kirchengemeinden,
 - d) der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
 - e) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.
- (2) Die sonstigen kirchlichen Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich durch Aufnahme in das jeweilige Gründungsstatut zu übernehmen.

¹⁵³ Als Lösung vorgeschlagen z. B. von EDER (Fn. 51), 718, und THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 453 f.

¹⁵⁴ HAERING (Fn. 77), 375; RHODE (Fn. 43), 24 f.

¹⁵⁵ In der Begründung zur alten Fassung von Art. 2 GrO hieß es: „Sie [sc. die Bestimmung] berücksichtigt, daß die Gesetzgebungsbefugnis des Bischofs kirchenrechtlich begrenzt sein kann (...)“ (RICHARDI [Fn. 15], 25 f.; Hervorhebung von mir). Damit war nicht definitiv zum Ausdruck gebracht, dass die Gesetzgebungsbefugnis *tatsächlich* so begrenzt gewesen wäre, dass eine verbindliche Inkraftsetzung nicht infrage gekommen wäre, sondern man hatte diese offengelassen und der satzungsmäßigen Festschreibung überlassen. In der Begründung zur neuen Fassung von Art. 2 GrO heißt es dementsprechend auch nur, damit werde „die dringende bischöfliche Forderung und Erwartung verrechtlicht“, also erneut keine rechtliche Verpflichtung (DÜTZ [Fn. 33], 36). Von einer Klärung oder eindeutigen Positionierung der DBK in der Frage der Reichweite der bischöflichen Gesetzgebungsbefugnis kann daher nicht die Rede sein.

- (3) Sonstige kirchliche Rechtsträger im Sinne des Absatzes 2, die diese Grundordnung für sich nicht rechtsverbindlich übernehmen oder deren Übernahme rechtswirksam widerrufen, haben im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.
- (4) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.“

Während Abs. 1 keine Änderungen gegenüber der ursprünglichen Fassung vorsah, wurde Abs. 2 Satz 1 gestrichen und Abs. 2 Satz 2 umformuliert, entsprach aber inhaltlich der alten Fassung. Wesentlich neu war Abs. 3, der erklärte, dass Rechtsträger, die die GrO nicht (mehr) anwenden, im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht (mehr) am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV teilhaben; diese Feststellung stellt gleichsam die Kapitulation vor der normativen Kraft der faktisch bestehenden Möglichkeit dar, sich der kirchenrechtlichen Pflicht zur Übernahme der GrO schlicht zu widersetzen. Die schließlich in Kraft gesetzte neue Fassung des Art. 2 GrO lautet nun aber:

- „(1) Diese Grundordnung gilt für
- a) die (Erz-)Diözesen,
 - b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) die Verbände von Kirchengemeinden,
 - d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
 - e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
 - f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen,
- und deren Einrichtungen.
- (2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens 31.12.2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben 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.
 - (3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.“¹⁵⁶

Gegenüber dem ursprünglichen Entwurf wurde Abs. 1 straffer formuliert; vor allem aber wurden die Abs. 1 und 2 klarer voneinander abgegrenzt, indem jetzt nicht mehr zwischen öffentlichen juristischen Personen einerseits und privaten juristischen Personen sowie sonstigen Rechtsträgern andererseits getrennt wird, sondern zwischen Rechtsträgern, die der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs unterworfen sind, und solchen, auf die das nicht zutrifft. Im Hinblick auf eine bessere rechtssystematische Durchdringung der Materie ist dies zwar

¹⁵⁶ Promulgiert z. B. im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Rottenburg-Stuttgart 118 [2011], 428 f.

begrüßenswert, gibt aber für die Praxis leider immer noch keine definitive Antwort auf die Frage, ob ein Rechtsträger unter Abs. 1 oder Abs. 2 fällt (jedenfalls soweit es sich dabei nicht um einen aus dem Bereich der verfassten Kirche handelt).¹⁵⁷

Abs. 2 besteht nun aus den Abs. 2 und 3 des Entwurfs. Zudem spricht Abs. 2 Satz 1 bezüglich der Übernahme der GrO jetzt nicht mehr von „gehalten sein“, sondern von einer Verpflichtung¹⁵⁸, was als eine wesentliche Verbesserung anzusehen ist, nachdem die alte Formulierung dies – wie gezeigt – zwar auch meinte, aber offenbar dennoch zu missverständlich war. Den verpflichtenden Charakter der Übernahme der GrO in der jeweiligen Satzung unterstreichen sowohl die dafür genannte Frist als auch die Tatsache, dass von einem Widerruf dieser Übernahmeerklärung nunmehr keine Rede mehr ist, zumal ein solcher Widerruf aufgrund der kirchenrechtlichen Pflicht zur Übernahme der GrO ohnehin nicht in Frage kommt. Nicht angetastet wird im Entwurf und der Endfassung selbstverständlich Abs. 3 der alten Fassung, da dieser außer Diskussion steht.

Dass die in Abs. 2 Satz 2 n. F. zum Ausdruck gebrachte Rechtsfolge eintritt, wurde oben (2.2.4) ausgeführt. Der Satz dürfte daher lediglich deklaratorischer Natur sein¹⁵⁹ und ist in diesem Sinne korrekt und in der Außenwirkung wichtig; nach innen dient er als Mahnung davor, was im Falle der regelwidrigen Nichtanwendung der GrO eintritt, wobei sich allerdings fragt, ob diese Folge nicht gerade das ist, was von den betreffenden Rechtsträgern angezielt ist, so dass der Text keinen abschreckenden Effekt haben dürfte.

Sollte freilich die Formulierung in Abs. 2 Satz 2 n. F. konstitutiv gemeint sein, so ergeben sich dagegen verfassungsrechtliche Bedenken, denn es erscheint äußerst fraglich, ob es der Kirche zusteht, einzelnen kirchlichen Rechtsträgern Selbstbestimmungsrechte einzuschränken oder ganz abzusprechen, die diesen nicht seitens der Kirche gewährt wurden, sondern staatlich-rechtlich zukommen, nämlich qua Teilhabe am grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirche, soweit die oben (2.2.2) genannten sachlichen Kriterien der Zugehörigkeit zur Kirche erfüllt sind.¹⁶⁰ Allerdings ist es selbstverständlich möglich, seitens der Kirche festzustellen, dass diese Kriterien nicht (mehr) vorliegen; so könnte z. B. die kirchliche Anerkennung jederzeit widerrufen werden. In diesem Sinne steht es der Kirche durchaus frei zu bestimmen,

¹⁵⁷ DÜTZ (Fn. 64), 93 f.

¹⁵⁸ Freilich würde diese Verpflichtung genauso ins Leere laufen wie die alte Formulierung „gehalten sein“, falls bestimmte Einrichtungen nicht an bischöfliches Recht gebunden wären; vgl. ebd., 97.

¹⁵⁹ Ebd.

¹⁶⁰ ISENSEE (Fn. 42), 727. A. A.: THÜSING / THIEKEN (Fn. 30), 458 f.

„inwieweit sie die rechtlich selbständigen, ihr materiell (im staatskirchenrechtlichen Sinne) aber zugehörigen sozialen Werke am Selbstbestimmungsrecht teilhaben lassen möchte.“¹⁶¹

Eine derartige kirchliche Feststellung kann sinnvollerweise aber nur dahin gehen, dass die betreffende Einrichtung gar nicht mehr als kirchlich zu betrachten ist, und müsste also über das in Abs. 2 Satz 2 n. F. Ausgedrückte hinausgehen.

Diese Rechtsfolge, die im gegenständlichen Fall der Kolping-Bildungszentren gGmbH nach gemeinsamer Übereinkunft auch eingetreten ist, erscheint nur konsequent. Alles andere würde bedeuten, dass ein Rechtsträger „Rosinenpickerei“ betreiben und nur diejenigen Aspekte der Kirchlichkeit für sich in Anspruch nehmen könnte, die ihm vorteilhaft erscheinen, während er in den Bereichen gerade des Arbeitsrechts, die gewisse Nachteile z. B. hinsichtlich der Konkurrenzfähigkeit mit sich bringen könnten, versuchen würde, kirchliches Recht abzustreifen. Konkrete Beispiele hierzu lassen sich ohne weiteres aufzählen.¹⁶² Überdies führt ein solches Verhalten zu einer Verdunkelung des Propriums des kirchlichen Dienstes. Aufgrund des hohen Wertes der Einheitlichkeit des kirchlichen Dienstes muss es der Kirche gerade daran gelegen sein, nicht nur die faktischen arbeitsrechtlichen Folgen einer Nichtanwendung der GrO zu erklären, sondern umfassender festzustellen, dass ein Rechtsträger, der die GrO nicht (mehr) anwendet, kein kirchlicher (mehr) sein kann. So verständlich es erscheint, dass die Arbeitsgruppe zur Novellierung der GrO grundlegende Fragen der Kirchenzugehörigkeit von Rechtsträgern ausklammern wollte, wird man daher dennoch nicht darum herumkommen, sich damit auseinanderzusetzen. Schließlich formuliert die Arbeitsgruppe in Nr. 8 der Begründung zum Entwurf des Art. 2 Abs. 3 GrO n. F. selbst:

„Durch die Erklärung, die Grundordnung nicht zu übernehmen, zeigt der sonstige Rechtsträger im Sinne des Art. 2 Abs. 2 an, dass er keine kirchliche Grundfunktion im Sinne des Sendungsauftrags wahrnimmt und / oder die notwendige Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche nicht gewährleistet ist, weil er sich nicht in der Lage sieht oder nicht bereit ist, sich der kirchlichen Arbeitsrechtsordnung zu unterwerfen.“¹⁶³

Damit fehlen aber die wesentlichen Kriterien zur staatskirchenrechtlichen Einstufung eines Rechtsträgers als kirchlich und ist es nur konsequent, diesen auch kirchlicherseits nicht mehr als solches zu bezeichnen – schon im Interesse derjenigen kirchlichen Rechtsträger, die sich an die GrO binden und mit jeder Einrichtung, die dies nicht (mehr) tut, zusätzliche Konkurrenz erhalten.

¹⁶¹ KORIOTH (Fn. 42), Rn. 19.

¹⁶² Vgl. Fn. 32.

¹⁶³ Zitiert nach: Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Grundordnung“. Vorlage für die Anhörung am 1.10.2010 in Mainz, 5 (unveröffentlichtes Manuskript). Für die Zurverfügungstellung sei Georg GRÄDLER herzlich gedankt.

4. Schlussbetrachtungen

Das Urteil des Delegationsgerichts hat eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung: Es verdeutlicht die Problematik ungeklärter kirchenrechtlicher Fragen der Reichweite bischöflicher Gesetzgebungsvollmacht, die vor dem Hintergrund zunehmender Abwanderungstendenzen aus dem kirchlichen Arbeitsrecht eine umso größere Brisanz erhält.

„Deswegen ist eine richtungsweisende Entscheidung der Bischöfe als kirchliche Gesetzgeber geboten, um auf die aktuellen Herausforderungen im Kirchenarbeitsrecht mit einer Verlagerung der Arbeitsplätze aus dem kirchlichen Bereich (...) in Ausübung des verfassungsmäßigen kirchlichen Selbstbestimmungsrechts angemessen zu reagieren. Die Bischöfe wollen das kirchenarbeitsrechtliche Proprium für möglichst viele kirchliche Einrichtungen erhalten.“¹⁶⁴

Auch zur weiteren Legitimation eines eigenständigen kirchlichen Arbeitsrechts insbesondere angesichts europarechtlicher Herausforderungen ist es zwingend, ggf. mithilfe aufsichtsrechtlicher Maßnahmen¹⁶⁵ eine möglichst lückenlose Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts im Bereich kirchlicher Rechtsträger zu erreichen¹⁶⁶ und Abweichlern konsequent die Kirchlichkeit abzusprechen. Natürlich kann und muss auf gewandelte Rahmenbedingungen auch durch arbeitsrechtliche Anpassungen reagiert werden.

„Sollte dies unter Konkurrenzaspekten im Verhältnis zum profanen Dienstleistungsmarkt nach kirchlichem Verständnis und Dienstgemeinschaftsanforderungen zu nicht mehr akzeptablen Billiglöhnen führen, stellt sich die Frage nach Einrichtungsschließungen und der Beschränkung auf die beispielhafte Führung von kirchlichen Einrichtungen im Vergleich zu weltlich geführten Betrieben. Es kann nämlich nicht kirchliche Aufgabe sein, jedenfalls mittelbar Fehlentwicklung der Arbeitsbedingungen im weltlichen Bereich zu Dumping-Verhältnissen zu stabilisieren oder sonstwie zu unterstützen.“¹⁶⁷

¹⁶⁴ DÜTZ (Fn. 33), 35 f.

¹⁶⁵ Solche hält EDER (Fn. 51), 717, nicht für zulässig.

¹⁶⁶ HAERING (Fn. 77), 375. Vgl. auch die entsprechenden Bemühungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die angesichts der gleichen Herausforderungen auf ihrer 11. Synode am 9. November 2011 „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ und ein darauf basierendes „Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD – ARGG-Diakonie-EKD)“ beschlossen hat, um eine möglichst weitgehende Tariftreue im Bereich der Diakonie zu erreichen:
http://www.ekd.de/synode2011/beschluesse/beschluss_XI_4_kundgebung_ausgestaltung_kirchliche_arbeitsrecht.html bzw.
http://www.ekd.de/synode2011/beschluesse/beschluss_XI_5_argg_diakonie-ekd.html
(Stand der Adressen: 15. Juni 2012).

¹⁶⁷ DÜTZ (Fn. 93), 58.

Alles andere führt zu einer Verdunkelung der katholischen Soziallehre und mangelnden Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns.¹⁶⁸ Auf dem Weg zu einer möglichst klaren kirchlichen Position im Arbeitsrecht ist die Novellierung der GrO ein richtiger Schritt – und wenn das Urteil des Delegationsgerichts zu einer Vergewisserung über die bischöfliche Rechtsetzungsbefugnis beigetragen haben sollte, hätte es seinen tieferen Sinn gefunden.

¹⁶⁸ Vgl. ALTHAUS (Fn. 56), Rn. 5: „Es müßte als eine Selbstverständlichkeit angesehen werden, daß das, was die Kirche grundsätzlich über Arbeit und soziales Leben äußert und von anderen Arbeitgebern fordert, in vorbildlicher Weise von ihr selber bzw. den in ihrem Namen handelnden öffentlichen Rechtspersonen realisiert wird (...).“