

Kirchliches Arbeitsrecht am Scheideweg

VON MARKUS BECKERS
UND MATTHIAS UHL



Dr. Markus Beckers ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Schick und Schaudt Rechtsanwälte. Die Stuttgarter Kanzlei ist unter anderem auf die Beratung von Sozialeinrichtungen und Non-Profit-Organisationen spezialisiert, insbesondere an den Schnittstellen des Organisations- und Steuerrechts mit der Betriebswirtschaft.
www.schick-schaudt.eu



Matthias Uhl ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Schick und Schaudt Rechtsanwälte.
www.schick-schaudt.eu

Das besondere Arbeitsrecht kirchlich-sozialer Einrichtungen steht heute zunehmend zwischen Wettbewerb und Kirchlichkeit.

Den christlichen Kirchen und den ihnen verbundenen Wohlfahrtsverbänden kommt in Deutschland eine verfassungsrechtliche Sonderrolle zu.

Das hat rechtliche Folgen für die Dienste, die in kirchlich-sozialen Organisationen geleistet werden. Dort gelten die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts, in denen die Kirchen ihr Recht auf Selbstbestimmung im Einzelfall durchsetzen. So gelten im Bereich des Individualarbeitsrechts besondere Loyalitätspflichten. Und die Arbeitsrechtsetzung und Lohnfindung werden statt durch Einheitsregelungen des Arbeitgebers oder durch Tarifverträge auf einem eigenen »Dritten Weg« betrieben.

Rahmenbedingungen im Wandel

Jedoch haben sich die Rahmenbedingungen, unter denen kirchlich-soziale Einrichtungen ihre Ziele unter Berufung auf ihre Kirchlichkeit bislang wirksam erreichen, in den letzten Jahren stark verändert. Zum einen wird es immer schwieriger, qualifiziertes Führungspersonal und fähige Mitarbeiter zu gewinnen, die sich mit den Vorgaben einer christlichen Dienstgemeinschaft identifizieren. Zum anderen haben sich die ökonomischen und sozialen Umstände gewandelt. Kirchlich-soziale Einrichtungen geraten in einen steigenden Wettbewerb zu weltlichen Trägern, so dass sie auch mit Blick auf die Regelung von Arbeitsverhältnissen fortan neu »kalkulieren« müssen – und dabei möglicherweise nicht in jedem Falle auf das Merkmal der Kirchlichkeit bestehen können.

Religionsgemeinschaften genießen in Deutschland eine verfassungsrechtliche Sonderstellung. Das den Kirchen gewährte Selbstbestimmungsrecht verleiht diesen die Befugnis, ihre Angelegenheiten in den Schranken der für alle geltenden Gesetze selbst zu regeln. Das betrifft alle Angelegenheiten, die die Kirche nach ihrem Selbstverständnis als eigene ansieht. Dabei geht es nicht allein um die Regelung theologischer Grundlagen, sondern auch um das Wirken der Kirche in weltlichen Begebenheiten. Mit Blick auf die christlichen Großkirchen umfasst die so skizzierte Sonderstellung auch die angegliederten Wohlfahrtsverbände der Diakonie und Caritas sowie deren eigenständig organisierte Einrichtungen.

Verfassungsrechtliche Sonderrolle der Kirchen

Die den Kirchen verfassungsrechtlich eingeräumten »Vorrechte« erstrecken sich auf nahezu alle Bereiche des Rechtslebens, also auch auf die an sich säkularen: So kann es etwa den Kirchen erlaubt sein, zu den Nutzungsgebühren ihrer Friedhöfe für die Bestattung eines konfessionsfremden Verstorbenen einen »Andersgläubigenzuschlag« zu erheben. Vielfältige Auswirkungen sind darüber hinaus im Organisationsrecht religiöser juristischer Personen zu verzeichnen. So können kirchliche Funktionsträger auch ohne Beitrittserklärung zu einer Mitgliedschaft in einem kirchlichen Verein gezwungen sein. Und die Aufsicht über kirchliche Stiftungen kann Züge einer ansonsten unüblichen Fachaufsicht annehmen.

Da die kirchlichen Einrichtungen in ihrer Gesamtheit zu den größten Arbeitgebern Deutschlands zählen, schlägt sich die den Kirchen zukommende Sonderrolle am eindrücklichsten im Arbeitsrecht nieder. Die kirchlichen Einrichtungen bedienen sich bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Handlungsform privatrechtlicher Verträge. Dabei bleibt die ihnen zugestandene Verfassungsgarantie wesentlich: Es gilt das staatliche Arbeitsrecht, bei dessen Anwendung die kirchenrechtlichen Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

Das Leitbild dieser Besonderheiten ist von einem partnerschaftlichen Verständnis des kirchlichen Diensts geprägt. Dieser Dienst beinhaltet stets die Erfüllung eines religiösen Auftrags und gewinnt seinen eigentlichen Sinn erst im

oder – im katholischen Bereich – eine Wiederverheiratung) die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Das weit diskutierte Thema der Loyalitätsverstöße wird auch in Zukunft variiert werden müssen. Bei Kündigungen können nämlich nunmehr zusätzlich die Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention zu berücksichtigen sein (vgl. BAG, Urt. v. 20.10.2015 – 9 AZR 743/14); überdies hat die katholische Kirche zuletzt selbst ihre einstmals an die private Lebensführung angelegten strengen Maßstäbe gelockert.

Im Kollektivarbeitsrecht liegt der zentrale Konflikt im Streikrecht, das mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft für unvereinbar gehalten wird.

von Dienstgebern und Dienstnehmern besetzten kirchlichen Gremien sowie einer Schiedskommission zu übertragen, solange nur das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist und die Gewerkschaften in das Verfahren organisatorisch eingebunden werden (BAG, Urt. v. 20.11.2012 – 1 AZR 179/11).

Neujustierung des Kirchlichen Arbeitsrechts als Ausweg?

Diese inzwischen mehr als drei Jahre zurückreichende Billigung entspricht der aktuellen Rechtslage, an der sich die Gewerkschaften und Kirchen aktuell orientieren müssen. Die von Gewerkschaftsseite gegen die Entscheidungen gerichteten Verfassungsbeschwerden wurden am 15. Juli 2015 und 28. September 2015 zurückgewiesen. Den klagenden Gewerkschaften fehlte die Beschwerdebefugnis, da die angefochtenen Entscheidungen mit Blick auf künftige Streiks und Streikafrufe allenfalls potentiell auf deren Rechtmäßigkeit einwirken können (BVerfG, 2 BvR 2292/13, 2 BvR 2274/13). Jedoch ist der Dritte Weg innerkirchlich keineswegs sakrosankt und die Debatte wohl nur vorläufig befriedet. In zunehmendem Maße scheint nämlich in Frage zu stehen, ob unter wachsendem ökonomischem Druck und im Wettbewerb um Fachkräfte eine konsensuale Lohnfindung im Dritten Weg weiterhin sinnvoll ist.

Im Zugwind der Schwierigkeiten, zur Erfüllung kirchlich-sozialer Aufgaben qualifiziertes Personal zu gewinnen, die den Gedanken der Dienstgemeinschaft in voller Überzeugung leben, verspüren die Kirchen einen zunehmenden Legitimationsdruck. Daher mag fortan darüber nachzudenken sein, Loyalitätsanforderungen abzuschwächen und nicht in jedem Falle streng auf den Erhalt der Kirchlichkeit zu bestehen.

Resümee

Um kirchlich-soziale Einrichtungen im Wettbewerb der Dienstleistungen auf Kurs zu halten, könnte es womöglich hilfreich sein, eine Debatte über die Neujustierung des Wesens der Dienstgemeinschaft oder einen Rückbau des kirchlichen Arbeitsrechts in Gang zu setzen.

»Das Leitbild der Dienstgemeinschaft kann zu schwer lösbar Spannungsverhältnissen mit den verfassungsrechtlichen Freiheitsrechten von Mitarbeitern führen«

gemeinsamen Wirken im Auftrag der Kirche. Der hiermit angedeutete Begriff der Dienstgemeinschaft besagt, dass der Auftrag Jesu Christi, ihm im Dienst der Versöhnung zu folgen, sich nicht auf die dienende Nachfolge Einzelner beschränkt, sondern auf ein kooperatives Handeln zwischen Leitung und Mitarbeiterschaft abzielt.

Spannungsfelder des kirchlichen Arbeitsrechts

In der Praxis kann die Rücksicht auf die Belange der Dienstgemeinschaft bekanntlich zu schwer lösbar Spannungsverhältnissen mit den verfassungsrechtlich abgesicherten Garantien und Freiheitsrechten von Mitarbeitern führen.

Im Individualarbeitsrecht betrifft dies vor allem Loyalitätspflichten, deren Inhalte von den zuständigen Kirchenorganisationen selbst festgelegt werden. Bekanntlich kann ein Verstoß gegen eine Loyalitätspflicht (z. B. ein Kirchenaustritt

Mit zwei wegweisenden Urteilen vom 20. November 2012 befand das Bundesarbeitsgericht über die Entscheidung der verfassten Kirchen, eigenständige Wege arbeitsrechtlicher Rechtssetzung zu beschreiten und dabei das Streikrecht auszuschließen.

Zum einen dürfe grundsätzlich der sogenannte »Zweite Weg« begangen werden, dem zufolge eine Kirche die Arbeitsbedingungen auch dann durch Tarifverträge ausgestaltet, wenn diese mit einer absoluten Friedenspflicht und einem Schlichtungsabkommen verbunden werden (BAG, Urt. v. 20.11.2012 – 1 AZR 611/11). Zum anderen gehe der sogenannte »Dritte Weg« in Ordnung, auf dem die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen der kirchlich Beschäftigten im Rahmen eines eigenständigen, am Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft ausgerichteten Regelungsverfahrens zustande kommen.

Daraus folge die Befugnis der Kirchen, die Schaffung kollektiven Arbeitsrechts paritätisch mit Vertretern