

Kirchliches Arbeitsrecht

Nell-Breunings bleibende Impulse für eine grundlegende Überarbeitung des kirchlichen Arbeitsrechts

Thomas Schüller

1. Aktualität der Beiträge von Nell-Breuning zum kirchlichen Arbeitsrecht

Das katholische Arbeitsrecht ist permanenten Herausforderungen rechtlicher und faktischer Art ausgesetzt. Es ist bleibender Anstoß für viele, die von außen auf die Kirche schauen, und in diesem Recht ähnlich wie bei der Missbrauchsthematik einen „Staat im Staat“ (vgl. Denkfabrik) zu erblicken meinen. Obwohl die letzte Überarbeitung der Grundordnung aus dem Jahr 2015 noch gar nicht lange zurückliegt, steigt der Druck auf die Bischöfe, diese Ordnung weiter zu liberalisieren. So hat der Essener Generalvikar Klaus Pfeffer pointiert angemerkt, dass das derzeit geltende katholische Arbeitsrecht eine „Kultur der Angst“ (vgl. katholisch.de (2020)) befördere und radikal umgebaut werden müsse, vor allem durch den Wegfall der Loyalitätsobligationen im Bereich der persönlichen Lebensführung. Inzwischen hat diese Diskussion aktuell an Fahrt aufgenommen, seit nach der ARD-Dokumentation „Wie Gott uns schuf“ vom 24.01.2022 (vgl. Wie Gott uns schuf) und die zeitgleich startende Aktion #OutInChurch (vgl. #OutInChurch) die Forderung nach einer zeitnahen Änderung der sog. Loyalitätsobligationen und ihrer möglichen arbeitsrechtlichen Sanktionierungen im Fall von Verstößen selbst unter Bischöfen (vgl. Bischof Jung garantiert Beschäftigung queerer Mitarbeiter (2022); RWM (2022)) und Generalvikaren (vgl. Elf Generalvikare fordern Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts (2022)) an Fahrt aufgenommen hat. Auch auf dem sog. Synodalen Weg (vgl. Schüller (2021)) wird eine Änderung der Grundordnung im Bereich der Loyalitätsobligationen und ihrer Sanktionierung bei Verstößen in der persönlichen Lebensführung mit Nachdruck gefordert (vgl. Synodalerweg.de (2022)).¹

1 Dort heißt es u.a. im Antrag: „Die Synodalversammlung fordert die Bischofskonferenz auf, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu ändern. Die Grundordnung in Artikel 4 soll es in Zukunft nicht mehr ermöglichen, dass Entscheidungen für eine gesetzlich geregelte oder nicht verbotene Partnerschaftsform als Verstöße gegen Loyalitätsobligationen ge-

Aber nicht nur im Bereich des individuellen katholischen Arbeitsrechts werden diese innerkirchlichen Stimmen laut, sondern auch das kollektive Arbeitsrecht kommt unter Druck, vor allem mit Blick auf Urteile des Bundesarbeitsgerichtes hinsichtlich der Unternehmungen kirchlicher Träger, die faktisch nach den harten wirtschaftlichen Gesetzen des Marktes unter Tarif entlohnend, um wirtschaftlich rentabel zu arbeiten. Hier stellen sich die Fragen nach Streik² und dem Recht der Gewerkschaften, in diesen Unternehmen aktiv sein zu dürfen bzw. in den Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts mitwirken zu können. Auch die Stimmen aus der Politik, vor allem der aktuellen sozialdemokratisch geführten Bundesregierung, deuten darauf hin, dass auch von dieser Seite auf Änderungen im kollektivarbeitsrechtlichen Bereich gedrängt wird. Während es im Koalitionsvertrag (vgl. Bundesregierung.de) noch eher zurückhaltend so klang, dass man „gemeinsam mit den Kirchen prüfen“ werde, „inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen“ (vgl. Bundesregierung.de, S. 71), stellt zumindest der ehemalige Vorsitzende der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi Frank Bsirske (vgl. Bsirske: Ampel will kirchliches Arbeitsrecht deutlich einschränken (2022)), der nun Abgeordneter der Bündnis 90/Die Grünen ist, klar:

„Der Auftrag aus dem Koalitionsvertrag unterstreicht, dass es in der Ampel-Koalition den klaren Willen gibt, Veränderungen herbeizuführen und das kirchliche Arbeitsrecht einzuschränken. Mir wäre es am liebsten, wenn wir es zu einem Relikt der Vergangenheit machen und komplett abschaffen würden. [...] Es wird Zeit, dass die über eine Millionen Menschen, die bei Caritas und Diakonie beschäftigt sind, nicht mehr als Arbeitnehmer*innen zweiter Klasse behandelt werden. Auch sie müssen das Recht haben, Betriebsräte zu gründen, Tarifverträge in einem ordentlichen Verfahren abzuschließen und für ihre Belange streiken zu dürfen.“ (Bsirske, F. (2022))

fasst werden und entsprechend eine Einstellung in den kirchlichen Dienst – verhindern bzw. eine Beendigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses herbeiführen. Der persönliche Familienstand darf keine Relevanz für die Anstellung oder Weiterbeschäftigung im kirchlichen Dienst haben. Zudem ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Bewahrung und Entwicklung des kirchlichen Profils einer Einrichtung vorrangig Aufgabe der Einrichtung als Institution sowie ihres Trägers ist. Art. 5.2.2.c und d der Grundordnung sind ersatzlos zu streichen.“

2 Weiterhin ablehnend: BVerfG vom 15.7.2015 – 2 BvR 2292/13.

Damit dürfte die politische Agenda der laufenden Legislaturperiode klar abgesteckt sein. Nur noch im verkündigungsnahen Bereich möchte die Politik den Kirchen eigenrechtliche Gestaltungsräume ermöglichen, während ansonsten das staatliche Arbeitsrecht zukünftig für die Kirchen gelten soll.

Oswald von Nell-Breuning gehört zu denen, die bereits frühzeitig diese Entwicklungen vorausgesehen und kritisch begleitet haben. In der ihm eigenen, nüchternen und intellektuell unbestechlichen Art ist er besonders mit dem – wie ich es provokativ sagen möchte juristischen „Tonnenbegriff“ – der sog. Dienstgemeinschaft hart ins Gericht gegangen. Natürlich sind einige seiner luziden Beobachtungen zum katholischen Arbeitsrecht inzwischen vor allem durch die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte, aber auch der ihnen nachfolgenden kirchenrechtlichen Normsetzung durch die deutschen Bischöfe überholt. Aber in den zentralen Punkten seiner Kritik ist bis heute Wesentliches für eine kritische Relecture des geltenden katholischen Arbeitsrechtes zu entnehmen. Davon soll nun, nach diesen einführenden Kontextualisierungen in aktuelle Debatten um das kirchliche Arbeitsrecht, im zweiten Teil dieses Beitrages dezidiert die Rede sein, ehe in Schlussüberlegungen bedacht sein will, welche Impulse aus den kritischen Einwürfen Nell-Breunings auch heute noch aufgegriffen werden könnten.

2. Zentrale Kritikpunkte

2.1. Dienstgemeinschaft³ – zwischen Wirklichkeit und Vision

Der Begriff der Dienstgemeinschaft eignet sich bis heute augenscheinlich nicht nur für Sonntagsreden von Bischöfen und ihren Generalvikaren zum katholischen Arbeitsrecht, sondern scheint immer noch eine brauchbare institutionell-rechtliche Klammer für ein immer stärker in der kirchlichen wie säkularen Öffentlichkeit angefragtes System des katholischen Arbeitsrechts zu sein.⁴ Ob man allerdings angesichts der kontroversen Diskussionen auf dem sog. Synodalen Weg (vgl. [Synodalerweg.de](https://synodalerweg.de) (2022)) zu den Be-

3 Einen guten Überblick bietet Hermann Reichhold (Hrsg.), *Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert: christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand* (= Tübinger Beiträge zum kirchlichen Arbeitsrecht Bd. 6), Stuttgart 2017.

4 Das wird auch nicht von Bruno Schrage, Umsteuern: Vom Verbot zum Angebot, in: <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2022/artikel/umsteuern-vom-verbot-zum-angebot?fbclid=IwAR09uJcJlTrH0m2aM7J4D508G0NZS4c3gUeGZCkjixOBuKaPh0jU1KZF9Fc>; letzter Zugriff: 16.02.2022, in Abrede gestellt.

griffen Macht und Machtmissbrauch in der Kirche heute noch so unbefangen von Dienst und Dienstgemeinschaft sprechen kann, wo „Dienst“ zu einer Metapher mutiert ist, die für das Verschleiern von klerikalen und männerdominierten Machtstrukturen in der Kirche steht, kann kritisch angefragt werden (vgl. Sander (2021)). Auch Oswald von Nell-Breuning konnte schon früh in seinen Beiträgen (vgl. Nell-Breuning (1977); ders. (1984); ders. (1986); ders., 1990) mit dieser anmutig klingenden Metapher wenig anfangen. In der herrschenden Meinung versteht man unter Dienstgemeinschaft „die gemeinsame Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Verkündigung, Mission und Diakonie durch alle Beschäftigten der Kirche“ (Weller (2021)). So heißt es in Art. 1 der Grundordnung:

„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“ (Bischof von Limburg (2015))

Augenscheinlich insinuiert der Begriff der Dienstgemeinschaft, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihrer arbeitsrechtlichen Stellung und religiösen Beheimatung durch ihr berufliches Engagement in einer katholischen Einrichtung einen Teil am Sendungsauftrag der Kirche beitragen. Mit Sendungsauftrag ist nach theologischer Diktion die Weitergabe des Evangeliums in Wort und Tat gemeint (vgl. Pompey (1991)). Schon hier hegt von Nell-Breuning Zweifel, ob man mit dieser Fiktion der Dienstgemeinschaft arbeiten könne. Natürlich müsse man von den Kadern, den Leitungseliten in kirchlichen Einrichtungen erwarten dürfen, dass sie sich religiös mit dem Sendungsauftrag der Kirche identifizieren und in ihrem beruflichen Tun wirksam werden lassen. Für die Mehrzahl der Beschäftigten jedoch werde eine religiöse Hülle übergestülpt, die mit ihrer Motivation und ihrer Einstellung, in einem katholischen Tendenzbetrieb zu arbeiten, nichts zu tun habe.⁵ Man solle sich ehrlich machen und die Dienstgemeinschaft als Fiktion erkennen, wenngleich sie ein ehrenwertes Wunschziel bleibe. In luzider Kenntnis dieser Realität der katholischen Einrichtungen in seiner Lebenszeit, vor allem nach dem Zweiten

⁵ Vgl. von Nell-Breuning, O. (1977b) 706: „Jeder Versuch, die Gesamtheit dieser Arbeitnehmer, von denen eben viele *nur* Arbeitnehmer sein wollen, als Dienstgemeinschaft anzusprechen und zu behandeln, die im Sinn der Verantwortung des ganzen Gottesvolkes einen von Jesus Christus seiner Kirche erteilten Auftrag ausführt und in dessen Ausführung aufgeht, kann nur das gerade Gegenteil dessen bewirken, was man erreichen möchte.“

Weltkrieg, skizziert von Nell-Breuning die sich daraus ergebenden Konsequenzen. Man müsse sich angesichts der großen Zahl kirchlicher Mitarbeiter*innen, die allein für eine Entlohnung ohne signifikante Identifikation mit den religiösen Zielen einer Dienstgemeinschaft in kirchlichen Betrieben arbeiten, fragen, ob man dies zum einen nicht nüchtern zur Kenntnis nehmen und zum anderen entsprechend individual- und kollektivarbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen müsse. Oder ob man an dieser Fiktion, diesem Wunschtraum einer religiösen Totalidentifikation, festhalte und daraus die notwendige Konsequenz ziehe, nur noch wenige kirchliche Einrichtungen zu betreiben, in denen ausschließlich mit den religiösen Zielen identifizierte Mitarbeiter*innen arbeiten. Nell-Breuning stellt die richtigen Fragen, die nichts an Aktualität und Brisanz verloren haben. Zu denken ist hier zum Beispiel an eine Äußerung des Passauer Bischofs Oster, der zusammen mit wenigen anderen Bischöfen 2015 erhebliche Probleme artikulierte, ob er der liberalisierten Grundordnung in dieser Form als diözesaner Gesetzgeber zustimmen könne. Bischof Oster formuliert seine Bedenken in folgender Diktion:

„Mit dem vorliegenden neuen Textvorschlag geben wir nun aus meiner persönlichen Sicht ein Mittel aus der Hand, dem fortschreitenden Säkularisierungsprozess in unseren Einrichtungen noch halbwegs entgegenzuwirken. Die überall versuchte „Profilierung“ christlicher Einrichtungen wird dadurch nicht leichter, sondern schwerer. Und das in einer Zeit, in die Kirche eben gerade an ihrer Profilierung überall arbeitet. Es besteht die Gefahr, dass wir genau dadurch all die anderen Profilierungsbemühungen unterlaufen und den Weg einer Selbstsäkularisierung fast schon konsequent weitergehen – durch ein Recht, das wir uns selbst geben!“ (Bischof Oster (2022))

Bischof Oster befürchtet augenscheinlich durch eine Liberalisierung vor allem im Bereich der abgeschwächten arbeitsrechtlichen Sanktionsmaßnahmen im Kontext der Verletzung von Loyalitätsobligationen in der persönlichen Lebensführung der kirchlichen Mitarbeiter*innen eine Selbstsäkularisierung, womit eine zu starke Angleichung an die säkularen arbeitsrechtlichen Maßstäbe gemeint sein dürfte. Wie in vielen anderen Themenfeldern geht auch hier aktuell ein tiefer Riss durch die Deutsche Bischofskonferenz. Die vermeintliche Alternative zwischen Reformern und Bewahrenden im katholischen Arbeitsrecht lautet dann zugespitzt: wichtiger als eine 100 %-Identifikation der kirchlichen Mitarbeiter*innen mit den religiösen Gehalten der katholischen Kirche in Lebensführung und in der Lehre ist eine grundsätzliche Akzeptanz des christlich – genauer – katholischen Charakters der Einrichtung, so dass mit dem Begriff der Dienstge-

meinschaft eine institutionelle Identifikation erwartet wird, die keine Totalidentifikation und gelebte Praxis der katholischen Hochmoral in der persönlichen Lebensführung erfordere. Von daher sollten möglichst viele katholische Einrichtungen weiter existieren und wie ein Sauerteig in die Gesellschaft hineinwirken. Die Fraktion rund um die Bischöfe Oster und Voderholzer präferiert hingegen die Theorie der Leuchttürme, d. h. nur solche katholischen Einrichtungen sind weiter in katholischer Regie zu halten, in denen die Mitarbeiter*innen im Sinne einer Totalidentifikation mit der Lehre der Kirche, vor allem auch in ihrer persönlichen Lebensführung, das Evangelium in Wort und Tat bezeugen. Sie sind dann das Licht auf dem Berg, das ausstrahlt und neue Jüngerinnen und Jünger anzieht. Von solchen Ideen hält Nell-Breuning wenig oder gar nichts. Er nimmt bereits in den 70er-Jahren nüchtern zur Kenntnis, dass die Motive, in einem katholischen Tendenzbetrieb zu arbeiten, in der Regel doch eher weltlicher Art seien und von daher eine religiöse Überhöhung des kirchlichen Dienstverhältnisses mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft unangemessen erscheine (vgl. von Nell-Breuning, O. (1984)). Die rechtlichen Konsequenzen, die Nell-Breuning daraus zieht, sind radikal:

„Vermöchte die Kirche sich zu entschließen, die Tätigkeit in ihren Dienststellen, Anstalten und Einrichtungen ganz schlicht auf das bürgerlich-weltliche Arbeitsrecht zu gründen mit allem, was sich nach individuellem und kollektivem Arbeitsrecht dazu ergibt, dann würde sie [...] nicht nur den Erwartungen derer entsprechen, die bei ihr arbeiten, sondern auch mehr Dienstgemeinschaft generieren.“ (von Nell-Breuning, O. (1984))

Während Nell-Breuning hier sowohl das individuelle, als auch das kollektive kirchliche Arbeitsrecht nennt, lassen sich bei ihm auch Beiträge finden, wo er für den Bereich des individuellen Arbeitsrechtes die Tauglichkeit der Dienstgemeinschaft mit Konsequenzen für die persönliche Lebensführung grundsätzlich akzeptiert und für sinnvoll erklärt (vgl. von Nell-Breuning, O. (1984)), während er durchgängig für den Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes ein Sonderrecht der Kirchen mit Bezugnahme auf die Dienstgemeinschaft, Konkordate und das Betriebsverfassungsgesetz ablehnt. Darauf wird im nächsten Schritt noch näher einzugehen sein.

2.2. Kollektives Arbeitsrecht – zwischen Grundgesetz/Konkordat und dem Widerstreit von Art. 9 GG mit Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV und c. 1286 CIC

Als Vorbemerkung sei erwähnt, dass die Ausführungen von Nell-Breuning in einer Zeit loziert sind, in der sich zumindest im katholischen Bereich die KODA- und MAVO-Regelungen entwickeln und langsam die heute wohl bekannten Organschaften des Dritten Weges etablierten. Auch kennt er natürlich nicht die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) und die mit ihr installierten kirchlichen Arbeitsgerichte mit zwei Instanzenzügen, die seit dem 1. Juli 2005 über Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und des Dritten Weges entscheiden. Dies vorab und sicher wäre es spannend zu hören, was Nell-Breuning zu diesen Entwicklungen heute zu sagen hätte. Nell-Breuning konstatiert zunächst vom Grundgesetz her, dass der Staat und seine höchsten Gerichte den Religionsgemeinschaften, hier vor allem den beiden großen „Volkskirchen“ durch das in Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV zugesprochene Selbstbestimmungsrecht und den § 118 Abs. 2 von 1972 des Betriebsverfassungsgesetzes⁶ und im § 1 Abs. 4 Satz 2 Mitbestimmungsgesetz von 1976⁷ von dessen Umsetzung kollektivarbeitsrechtlicher Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten befreit hat. Dies akzeptiert Nell-Breuning auf der rechtlich-positiven Ebene und stellt doch Fragen, ob dies aus sozialethischer Perspektive, aber auch kirchenrechtlicher sowie weltlich-rechtlicher Perspektive wirklich noch überzeugend ist.

Seine Kritik setzt also tiefer an. So beobachtet er feinsinnig – man muss wissen, dass Nell-Breuning hier in St. Georgen auch eine gewisse Zeit Kirchenrecht gelehrt hat –, dass der Codex von 1917 noch von der Idee der „patriarchalischen Vorstellung des Arbeitsherrn“ (von Nell-Breuning, O. (1986)) ausgegangen sei, bei der die Beschäftigten wie Unmündige betrachtet wurden. Hier sei es zu einem Paradigmenwechsel im kirchlichen Vermögensrecht von 1983 gekommen. Und in der Tat lautet c. 1286 CIC, auf den Nell-Breuning verweist, wie folgt:

„Die Vermögensverwalter haben: 1. bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten; 2. denjeni-

6 „(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.“

7 „(2) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.“

gen, 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.“ (vgl. Althaus (1997))

Nun sei es mangels eines universalkirchlichen Arbeitsrechts doch so, dass gerade die Teilkirchen in Blick auf die arbeits- und sozialrechtliche Situation in ihrem Land und in strenger Beachtung der katholischen Soziallehre die Freiheit zugesprochen werde, das Arbeitsrecht eigenständig ohne römische Gängelung zu gestalten. In Deutschland sei ihr sogar eine besondere Gestaltungsfreiheit zugesprochen worden. Von daher sieht Nell-Breuning im sog. Dritten Weg keinen adäquaten Ausdruck der Übernahme der katholischen Soziallehre mit unabhängiger Interessenvertretung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und der Arbeit von Gewerkschaften zur Wahrnehmung der kollektiven Interessen der abhängig Beschäftigten. Schon hier verweist Nell-Breuning auf Art. 9 Abs. 3 GG⁸, dem Recht auf Gründung von Gewerkschaften zur kollektiven Vertretung der Rechte der Arbeitnehmer*innen. Nehme man die Sozialverkündigung der Päpste ernst, so müsste dieses Recht auch für kirchliche Dienstnehmer*innen gelten und könnte nicht einfach mit Verweis auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften und einem extensiv ausgelegten Recht auf kollektive Religionsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG abgewiesen werden. Obgleich die katholischen Einrichtungen christliche Ziele verfolgten, würden in ihnen die Interessengegensätze von Arbeit und Kapital gelten. Im Übrigen gelte auch für staatliche Bedienstete, dass sie natürlich an die Verfassung und die sie tragenden Grundprinzipien gebunden seien. Aber auch hier stehe ihnen das Recht zur legitimen Interessenvertretung zu. Erneut greift Nell-Breuning den Gedanken auf, dass es natürlich die Pflicht und Aufgabe der Leitungselite einer katholischen Einrichtung sei, bei unternehmerischen Entscheidungen darauf zu achten, dass die christliche Grundausrichtung im Blick bleibe. Dies schließe aber nicht aus, dass es auf Seiten der Mitarbeiter*innen in kirchlichen Einrichtungen nicht doch eine auf demokratischen Grundsätzen basierende kollektivarbeitsrechtliche Interessenvertretung geben müsse. Während in einer parlamentarischen Demokratie die Kontrolle parlamentarisch geschehe, erfolge sie in der katholischen Kirche hingegen hierarchisch. Daran rüttelt Nell-Breuning nicht.

8 „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

Und doch schließt Nell-Breuning einen Satz an, der nicht nur für die kollektivarbeitsrechtliche Dimension des katholischen Arbeitsrechts bedeutend ist, sondern auch die Diskussionen auf dem sog. Synodalen Weg zur Demokratisierung der katholischen Kirche inspirieren könnte:

„Die Kirche ist keine Demokratie; sie ist hierarchisch verfasst. Das besagt jedoch nicht, dass in der Kirche kein Raum sei für demokratische Strukturen und Institutionen. Wenn selbst die Struktur der kirchlichen Orden demokratische Elemente enthält, dann ist nicht einzusehen, warum dafür in der Struktur kirchlicher Unternehmen und Betriebe, kirchlicher Einrichtungen und Anstalten, insbesondere mit karitativen und erzieherischen Aufgaben, kein Raum sein sollte.“
(von Nell-Breuning, O. (1977a))

Hinzu kommen weitere Argumente, die Nell-Breuning für eine Tariffähigkeit der Kirchen konstatiert. Sie schließe Arbeitsverträge ab und verstehe sich somit durch konkludentes Handeln als Arbeitsgeberin und sei somit grundsätzlich tariffähig (vgl. von Nell-Breuning, O. (1984)). Auch das gerne vorgetragene Argument, das System von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der tariflichen Auseinandersetzung passe nicht auf die Kirchen, da es in ihren Einrichtungen nicht um einen Interessengegensatz von Arbeit und Kapital gehe, entkräftet Nell-Breuning mit dem Hinweis 1. auf die katholische Soziallehre der Päpste, die doch gerade beiden Tarifparteien bei grundsätzlicher Anerkennung der Dichotomie von Arbeit und Kapital die Verpflichtung auferlegt habe, gemeinwohlorientiert und in Blick auf gemeinsame Interessen zu konsensualen Lösungen zu kommen. Und 2. sei doch auch im öffentlichen Dienst zu sehen, obwohl es hier nicht um einen Widerspruch von Arbeit und Kapital gehe, dass der Staat mit Gewerkschaften Tarifverträge aushandle und dies habe bei Papst Johannes XXIII. ausdrücklich in *Mater et Magistra* Zustimmung gefunden. Dann sei aber kein wirkliches Argument aus lehramtlicher Perspektive zu benennen, warum diese Form der tariflichen Vereinbarung nicht auch im Bereich der katholischen Kirche Anwendung finden könnte (vgl. von Nell-Breuning, O. (1984)).

3. Impulse, die weiter bedacht werden sollten

Mit unverstelltem Blick und unbestechlicher Intellektualität hat Oswald von Nell-Breuning auf das katholische Arbeitsrecht geblickt und die aus seiner Perspektive identifizierbaren Schwachstellen benannt.

Keine Frage: Seit diesen kritischen Einwürfen von Nell-Breuning haben sich in Teilen innerkirchlich, aber auch durch die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte – zu denken ist bei der kollektivarbeitsrechtlichen Dimension an das BAG-Urteil zur Diakonie in Hamm aus 2012 (vgl. BAG, Urteil vom 20.11.2012 (2012)), beim Individualarbeitsrecht an die unendliche Geschichte des Düsseldorfer Chefarztfalles (vgl. Bundesarbeitsgericht (2019)) – die Sachlagen verändert. Insbesondere der europarechtliche Einfluss auf die staatliche Judikatur ist unübersehbar und diese Mehrebenen-thematik (vgl. Thüsing (2016)) wird sowohl das Bundesarbeitsgericht als Fachgericht als auch das Bundesverfassungsgericht auf Zukunft weiter beschäftigen. Ob sich allerdings beide Gerichte wegen des kirchlichen Arbeitsrechts mit den europäischen Gerichten streiten werden und ob das nationale Verfassungsrecht sowie einfache Gesetze wie das AGG auf europarechtlicher Ebene vor den einschlägigen Gerichten wie EuGH und EGMR Bestand haben werden, ist kaum vorstellbar (vgl. Morgenbrodt (2019)). Die Zeiten scheinen vorbei zu sein, sodass beide Kirchen durch eigene Reflexion und Rechtsetzung die bleibend aktuellen Impulse von Nell-Breuning aufgreifen könnten. Sie sind zu Getriebenen der staatlichen Gerichte, aber auch der zunehmenden Problematik geworden, ob sie für ihre immer noch große Zahl an kirchlichen Einrichtungen überhaupt das geeignete Personal finden. D. h., ob sie gerade wegen ihrer arbeitsrechtlichen Sonderstellung, auf die sie weiterhin pochen und die von unserer Verfassung garantiert ist, die zukünftigen Mitarbeiter*innen noch finden, die sie dringend brauchen. Die katholische Kirche ist auch aus diesem Grund auf dem Weg, eine unattraktive Arbeitgeberin zu werden, obgleich sie sich mit ihren vielen freiwilligen Leistungen durchaus sehen lassen kann, vor allem, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht.

Die laufende Überarbeitung der Grundordnung, die an der grundsätzlichen Axiomatik des katholischen Arbeitsrechtes wohl nichts ändern wird, kommt hier wahrscheinlich zu spät, wobei möglicherweise in Reaktion auf die staatlichen Judikate bei den Loyalitätsobliegenheiten (vgl. Reichold (2019); Sperber (2019)) und deren mögliche arbeitsrechtliche Sanktionierung bei deren Verletzung weiter liberalisiert werden könnte. Auch hier werden in den aktuellen Diskussionen schon Friktionen deutlich. Während reformbereite Bistümer wie Essen, Osnabrück oder Limburg selbst bei den verkündigungsnahen Berufen der laikalen Seelsorger*innen die persönliche Lebensführung nicht mehr in die reformulierten Loyalitätsobliegenheiten aufnehmen wollen (vgl. Bischof Overbeck, F.-J.; Pfeffer, K.

(2022)⁹, schweigen oder zögern andere Bistümer wie das Bistum Mainz (vgl. Bischof Kohlgraf (2022)) hierzu. Andererseits werden die faktischen fiskalischen Entwicklungen beide Kirchen in Zukunft zwingen, über die Zahl ihrer Einrichtungen und damit auch die Zahl der in ihren Einrichtungen Beschäftigten auf Zukunft nachzudenken. Welche Prioritäten hier individualarbeitsrechtlich und kollektivarbeitsrechtlich gesetzt werden, wird man sehen. Es bleibt spannend.

Literaturverzeichnis

- Althaus, R. (1997): „c. 1286“, in: Lüdicke, K. (Hrsg.), *Münsterischer Kommentar zum Codex Iuris Canonici (CIC): Grundwerk. Loseblattausgabe*, Essen: Lüdgerus.
- BAG, Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11 (2012)
- Bischof Jung garantiert Beschäftigung queerer Mitarbeiter (2022): domradio.de. Verfügbar unter: <https://www.domradio.de/artikel/bischof-jung-garantiert-beschaeftigung-queerer-mitarbeiter> (letzter Zugriff: 14.02.2022).
- Bischof Kohlgraf zur „Frankfurter Erklärung“ und zum Brief der Generalvikare (2022): Bistummainz.de. (MBN). Verfügbar unter: <https://bistummainz.de/pressemedien/pressestelle/nachrichten/nachricht/Bischof-Peter-Kohlgraf-zur-Frankfurter-Erklärung-und-zum-Brief-der-Generalvikare/> (letzter Zugriff: 18.02.2022).
- Bischof Overbeck, F.-J.; Pfeffer, K. (2022): Schreiben von Bischof Franz-Josef Overbeck und Generalvikar Klaus Pfeffer vom 11.02.2022 an alle Mitarbeiter*innen. Bistum-essen.de. Verfügbar unter: https://www.bistum-essen.de/fileadmin/relaunch/Meldungen/PDF_fuer_Meldung/220210_Brief_Mitarbeitende.pdf (letzter Zugriff: 17.02.2022).
- Bischof von Limburg (2015): „Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“, in: *Amtsblatt des Bistums Limburg*, 6, S. 293–295.

9 Dort heißt es: „Für das Bistum Essen sichern wir Ihnen zu, dass wir schon jetzt auf die Anwendung der Grundordnung hin – sichtlich Art. 5, Abs. 2, Nr. 2, Buchst b. c und d für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichten – und empfehlen dies ausdrücklich allen unseren Trägern von Einrichtungen und Organisationen. Die sexuelle Orientierung, das Eingehen einer zivilen gleichgeschlechtlichen Ehe oder einer zivilen Wiederheirat bei bestehender kirchenrechtlich gültig geschlossener Erstehe darf keine arbeitsrechtliche Sanktion nach sich ziehen. Dies gilt aus unserer Sicht für alle Gruppen von kirchlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, auch für die nicht geweihten pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie diejenigen, die mit einer „missio canonica“ oder einer besonderen bischöflichen Beauftragung ihren Dienst wahrnehmen. Darüber hinaus gilt dies sowohl im laufenden Arbeitsverhältnis, als auch bei Einstellungen.“

- „Bsirske: Ampel will kirchliches Arbeitsrecht deutlich einschränken“ (2022): katholisch.de. Verfügbar unter: <https://www.katholisch.de/artikel/33135-bsirske-a-mpel-will-kirchliches-arbeitsrecht-deutlich-einschraenken> (letzter Zugriff: 16.02.2022).
- Bsirske, F. (2022): Das kirchliche Arbeitsrecht muss angeschafft werden, Blogspot.com. Verfügbar unter: <http://caritas-verdi.blogspot.com/2022/02/das-kirchliche-arbeitsrecht-muss.html> (letzter Zugriff: 16.02.2022).
- BVerfG vom 15.7.2015 – 2 BvR 2292/13 (2015).
- Das Bundesarbeitsgericht, 2. Senat Kammer (2019): 2 AZR 746/14, Das Bundesarbeitsgericht. Verfügbar unter: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-746-14/?highlight=20.02.2019%2C+2+AZR+746%2F1> (letzter Zugriff: 21.09.2021).
- Denkfabrik: Gott im Grundgesetz, Teil 2 – Sind die Kirchen ein Staat im Staat? (ohne Datum): Deutschlandfunk. Verfügbar unter: <https://www.deutschlandfunk.de/denkfabrik-gott-im-grundgesetz-teil-2-sind-die-kirchen-ein-100.html> (letzter Zugriff: 16.02.2022).
- Deutscher Caritasverband e. V (2022): Umsteuern: vom Verbot zum Angebot, Neue Caritas. Verfügbar unter: <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2022/artikel/umsteuern-vom-verbot-zum-angebot> (letzter Zugriff: 16.02.2022).
- „Elf Generalvikare fordern Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts“ (2022): katholisch.de. Verfügbar unter: <https://www.katholisch.de/artikel/33142-elf-generalvikare-fordern-aenderung-des-kirchlichen-arbeitsrechts> (letzter Zugriff: 14.02.2022).
- Kirchliches Arbeitsrecht – ein paar Gedanken dazu aus Passau (2015): Stefan Oster SDB. Verfügbar unter: <https://stefan-oster.de/gedanken-zum-kirchlichen-arbeitsrecht/> (letzter Zugriff: 17.02.2022).
- Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit (ohne Datum): Bundesregierung.de. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> (letzter Zugriff: 16.02. 2022).
- Morgenbrodt, K. (2021): *Loyalitätsobligationen und Grundrechte: Eine Analyse Zur Kündigung kirchlicher Arbeitnehmer im Europäischen Mehrenbensystem*, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- von Nell-Breuning, O. (1977a): „Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst“, in: *Stimmen der Zeit*, 195, S. 302–310.
- von Nell-Breuning, O. (1977b): „Kirchliche Dienstgemeinschaft“, in: *Stimmen der Zeit*, 195, S. 704–710.
- von Nell-Breuning, O. (1984): „Die Kirche als Arbeitgeber“, in: Walf, M. P. K. (Hrsg.), *Menschenrechte in der Kirche*, Düsseldorf: Patmos, S. 70–90.
- von Nell-Breuning, O. (1986): „Arbeitsrecht, kirchliches“, in: Ruh, U. (Hrsg.), *Handwörterbuch religiöser Gegenwartsfragen*, Freiburg im B.: Herder, S. 15–19.

Nell-Breunings bleibende Impulse für eine grundlegende Überarbeitung

- von Nell-Breuning, O. (1990): „Kirche(n) als Arbeitgeber“, in: von Nell-Breuning, O. (Hrsg.), *Den Kapitalismus umbiegen. Schriften zur Kirche, Wirtschaft und Gesellschaft. Ein Lesebuch*, Düsseldorf: Patmos, S. 97–105.
- #OutInChurch – Für eine Kirche ohne Angst (ohne Datum): Outinchurch.de. Verfügbar unter: <https://outinchurch.de> (letzter Zugriff: 24.01.2022).
- ,Pfeffer: Kirchliches Arbeitsrecht befördert „Kultur der Angst“ (2020): katholisch.de. Verfügbar unter: <https://www.katholisch.de/artikel/24714-pfeffer-kirchliches-arbeitsrecht-befoerdert-kultur-der-angst>. (letzter Zugriff: 17.02.2022)..
- Pompey, H. (1991): „Dienstgemeinschaft“ unter dem Anspruch des Glaubens und des Sendungsauftrags der Kirche“, in: Feldhoff, N. (Hrsg.), *Die verbandliche Caritas: praktisch-theologische und kirchenrechtliche Aspekte.*, Freiburg i. Br.: Lambertus, S. 81–118.
- Reichhold, H. (2017): Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert: christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand (= Tübinger Beiträge zum kirchlichen Arbeitsrecht Bd. 6), Stuttgart: Lit Verlag.
- Reichold, H. (2019): Kirchliches Arbeitsrecht auf neuen Wegen: Reformbedarf im Recht der Loyalitätsobliegenheiten und in der Pflege (= Tübinger Beiträge zum kirchlichen Arbeitsrecht Bd. 9), Stuttgart: Lit Verlag.
- RWM (2022): Bistum Essen: Beziehungsleben hat keine Auswirkung auf Arbeitsvertrag, Neues Ruhrwort. Verfügbar unter: <https://neuesruhrwort.de/2022/02/14/bistum-essen-beziehungsleben-hat-keine-auswirkung-auf-arbeitsvertrag> (letzter Zugriff: 14.02.2022).
- Sander, H.-J. (2021): „Von der autoritären Macht der Religion zur Selbstrelativierung des Glaubens“, Danzer, C./ Edenhofer, M./ Geigenfeind, M./ Lissek, M. (Hrsg.), *Machtfragen – Cardo*, 19, S. 27–35.
- Schüller, T. (2021): „Wo Synode drauf steht, sollte auch Synode drin sein.‘ Zu kirchenrechtlichen Fragwürdigkeiten des Synodalen Weges“, in: Haslinger, H. (Hrsg.), *Wege der Kirche in die Zukunft: 50 Jahre nach Beginn der „Würzburger Synode“ (= Kirche in Zeiten der Veränderung)*, 9, S. 49–68.
- Sperber, C. (2019): Kirchenrechtliches Arbeitsrecht: Regelungen zu Loyalitätsobliegenheiten und Mitarbeitervertretungen und ihre Folgen in der staatlichen Rechtsordnung, Berlin: Duncker und Humblot.
- Synodalforum I – Grundtext (Ohne Datum): Synodalerweg.de. Verfügbar unter: https://www.synodalerweg.de/fileadmin/Synodalerweg/Dokumente_Reden_Beitraege/SV-III_1.2NEU_Synodalforum-I_Grundtext-Beschluss.pdf (letzter Zugriff: 16.02.2022).
- Thüsing, G. (2016): „Die besonderen Loyalitätspflichten des kirchlichen Dienstes zwischen verfassungsrechtlichem Schutz und europarechtlicher Infragestellung“, *ÖARR (Österreichisches Archiv für Recht & Religion)*, 63, S. 88–120.

Vorlage des Synodalforums IV „Leben in gelingenden Beziehungen – Liebe leben in Sexualität und Partnerschaft“ zur Ersten Lesung auf der Dritten Synodalversammlung (3.-5.2.2022) für den Handlungstext „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ (2022): https://www.synodalerweg.de/fileadmin/Synodalerweg/Dokumente_Reden_Beitraege/SV-III-Synodalforum-IV-Handlungstext.GrundordnungDesKirchlichenDienstes-Lesung1.pdf (letzter Zugriff: 16.02.2022).

Wellert, A.-R. (2021): „Weller, Benjamin: Kirchliches Arbeitsrecht. Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Datenschutz, Rechtsschutz. Baden-Baden: Nomos, 2021, 298 S.“, in: *Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht*, 66,2, S. 215, doi: 10.1628/zevkr-2021-0023.

Wie Gott uns schuf (ohne Datum): ARD Mediathek, ARD.de. Verfügbar unter: <https://www.ardmediathek.de/sendung/wie-gott-uns-schuf-oder-exklusive-doku/Y3JpZDovL3JiYi1vbmxbmUuZGUvd2llLWdvdHQtdW5zLXNjaHVm> (letzter Zugriff: 24.01.2022).