



MASTER THESIS | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Verkündigung und Kündigungsschutz im Lichte der Grundordnung des
kirchlichen Dienstes von 2022

verfasst von | submitted by

Hartwig Heinzmann

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Legum Magister (LL.M.)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 992 619

Universitätslehrgang lt. Studienblatt |
Postgraduate programme as it appears on
the student record sheet:

Universitätslehrgang Kanonisches Recht für
Juristen

Betreut von | Supervisor:

Hon.-Prof. Dr. Brigitte Schinkele

Abstract
zur Master-Thesis
„Verkündigung und Kündigungsschutz
im Lichte der Grundordnung des kirchlichen Dienstes von 2022“
im Universitätslehrgang
Kanonisches Recht für Juristen
an der Universität Wien

Gegenstand der Arbeit ist die Entwicklung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes und den sich daraus ergebenden Loyalitätsobliegenheiten im Spannungsverhältnis zwischen Selbstbestimmungsrecht und Grundrechten.

Ausgehend von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wurde in ständiger Rechtsprechung das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen als Verfassungsgarantie nach Artikel 140 GG iVm Artikel 137 Abs. 3 WRV in der Form bestätigt, dass die Kirchen Inhalt und Schranken der dienstlichen Beschäftigungsverhältnisse selbst bestimmen können. Gleichzeitig gilt es, die Grundrechte für ca. 1.000.000 in kirchlichen Diensten stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland zu berücksichtigen.

Die Grundordnung ist als Verfassung des kirchlichen Dienstes konzipiert, wobei spezifische arbeits- und dienstrechtliche Regelungen, Strukturmerkmale und Grundprinzipien sowie die wesentlichen Kennzeichen der katholischen Identität berücksichtigt werden sollen. Dabei soll sie alle Handlungsfelder des kirchlichen Dienstes und sämtliche Beschäftigungsgruppen unabhängig von ihrem rechtlichen Status umfassen. Ob der Grundordnung 2022 dies gelingt, muss kritisch hinterfragt werden.

Der frühere Ansatz der Grundordnung besaß einen personenbezogenen Schwerpunkt, wobei der einzelne Mitarbeiter und dessen persönliche Lebensführung im Blickfeld standen. Im institutionen-orientierten Ansatz tragen dagegen die Dienstgeber und die Führungskräfte zuerst Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung. Die katholische Grundordnung soll durch Leitbilder einer christlichen Organisations- und Führungskultur und durch Vermittlung christlicher Werte und Haltung gestaltet werden.

In der Grundordnung von 2022 soll der Kernbereich der privaten Lebensgestaltung keiner rechtlichen Bewertungen unterliegen und sich somit dem Zugriff des Dienstgebers entziehen. Diese rechtlich unantastbare Zone erfasst insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre. Dagegen bleibt nach wie vor der „Austritt“ aus der katholischen Kirche oder eine kirchenfeindliche Betätigung als ein Einstellungshindernis bzw. Kündigungsgrund bestehen.

Die Religionszugehörigkeit bei der Einstellung soll nur dann maßgeblich sein, wenn sie für die entsprechende Position erforderlich ist. Dies gilt zum einen für pastorale und katechetische Dienste und zum anderen für diejenigen Tätigkeiten, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen und Mitverantwortung nach außen repräsentieren. Freilich wird von allen Mitarbeitenden gleich welcher Religionszugehörigkeit und auch von Religionslosen die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

Die Weiterentwicklung der Grundordnung seit 1993 zeigt einerseits eine zeitgemäße Reaktion auf die gesellschaftlichen Veränderungen und andererseits eine nicht ausreichende Antwort auf die Anforderungen an das europäische Recht, insbesondere an die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie.

Bereits der Europäische Gerichtshof in Luxemburg traf weitreichende Entscheidungen zum Dienstrecht, die im Gegensatz zu jenen des Bundesverfassungsgerichts stehen. Die Grundordnung von 2022 schafft keinen ausreichenden Ausgleich zwischen nationalem Verfassungsgericht und Europäischem Gerichtshof. Die Grundordnung bedarf einer Überarbeitung insbesondere in den Bereichen Religionszugehörigkeit und Austritt aus der Kirche. Hierzu sollte die Grundordnung das Kriterium der Verkündigungsnähe als wesentlich installieren, um eine Einzelfallgerechtigkeit zu erreichen, die nicht zuletzt der Glaubwürdigkeit der Kirche selbst dient.

Verkündigung und Kündigungsschutz
im Lichte der Grundordnung
des kirchlichen Dienstes von 2022

Inhaltsverzeichnis:

A. Einführung	3
1. Das universalkirchliche Recht	3
2. Justizgewährleistungspflicht	4
3. Diskriminierungsverbot	4
4. Grundordnung	6
B. Die Verfassungsgarantie nach Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV	6
1. BVerfG Beschluß vom 04.06.1985	6
2. BVerfG Beschluß vom 31.01.2001	9
3. BVerfG Beschluß vom 22.10.2014	10
C. Selbstbestimmung und Autonomie im Deutschen Staatskirchenrecht	18
D. Dienstgemeinschaft	22
E. Grenzen des Selbstbestimmungsrechts	27
F. Der Einfluss des europäischen Rechts	28
1. Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG	28
2. Europäische Menschenrechtskonvention	30
3. Die Rechtsprechung des EuGH	32
G. Die Entwicklung der Grundordnung	39
1. codex iuris canonici	39
2. Grundordnung vom 22.09.1993	40
3. Grundordnung vom 28.09.2011	47
4. Grundordnung vom 27.04.2015	47
5. Grundordnung vom 22.11.2022	51
H. Fazit	60

A. Einführung

1. Das universalkirchliche Recht

Im universalkirchlichen Recht sind Fragen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts nur eingeschränkt berücksichtigt. Besondere Bedeutung erfährt es seit etwa einem halben Jahrhundert aufgrund des Rückgangs geistlicher Berufungen und dem Anstieg karitativer Aufgaben in der Pflege und im Bildungswesen. Die Kirchen stellen in Deutschland nach dem Staat den zweitgrößten Arbeitgeber. In der evangelischen und der katholischen Kirche und deren Einrichtungen sind allein in Deutschland über eine Million Dienst- und Arbeitsverhältnisse organisiert. Der universalkirchliche Gesetzgeber sieht dabei drei Ziele als bedeutsam an:

Zum einen ist das spezifisch kirchliche proprium in den Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu normieren.

Gleichzeitig soll das Konfliktpotenzial mit dem staatlichen Recht auf ein Minimum reduziert werden, indem es im staatlichen Recht abgesichert wird.

Und schließlich billigt der universale Gesetzgeber den Gesetzgebern der Teilkirchen inhaltliche Gestaltungsfreiheit zu, um das kirchliche Selbstverständnis einzubringen.

Ein wesentlicher Aspekt des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts bildet die sogenannte kirchliche Dienstgemeinschaft, die Programm und Interpretation für das kirchliche Arbeitsrecht darstellt. Ausgehend aus dem gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen und dem Sendungs- und Verkündigungsauftrag der Kirche, an dem alle haupt-, neben- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter teilhaben.

Aus c. 210 CIC ergibt sich die Pflicht aller Gläubigen, ihre Kräfte einzusetzen, um ein heiliges Leben zu führen, das Wachstum der Kirche und ihre ständige Heiligung zu fördern. Aus dieser Unabdingbarkeit ergibt sich eine gewisse Übereinstimmung in Gesinnung und Lebensführung¹ von kirchlicher und privater Sphäre.

Aus c. 1286 CIC ergibt sich, dass bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht zu beachten ist. Auch in diesem Zusammenhang ist der generelle Anspruch der *aequitas canonica* und der *salus animarum* zu berücksichtigen. Den Grundrechten des CIC (cc. 208 ff. CIC) kommt eine besondere Bedeutung zu, die im Einzelnen sich kristallisiert in einem Willkürverbot, dem Verbot

¹ Brigitte Schinkele, Dienstrecht in kirchlichen Einrichtungen S. 2.

sachlich nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlungen, den Fürsorge- bzw. Treuepflichten und eine Abstufung der Loyalitätsobliegenheiten².

Hinsichtlich der Lohngerechtigkeit wird nicht nur auf c. 1286 CIC sondern auch auf c. 231 § 2 CIC verwiesen.

Nach c. 1290 CIC, der Verträge insbesondere Veräußerungsverträge betrifft, ist das weltliche Recht mit denselben Wirkungen zu beachten, sofern es nicht dem Göttlichen Recht widerspricht oder das Kanonische Recht eine andere Regelung trifft.

2. Justizgewährleistungspflicht

Es ist allgemein anerkannt, dass die staatlichen Arbeitsgerichte in Streitverfahren kirchlicher Arbeitnehmer, die aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind, zuständig sind. Gleichwohl haben die staatlichen Arbeitsgerichte das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und Religionsgemeinschaften zu beachten und etwaige daraus folgende Beschränkungen zu berücksichtigen.³

Bei Geistlichen und Ordensangehörigen ist nur dann von einer Rechtsschutzpflicht des Staates auszugehen, wenn es um die persönliche oder soziale Existenz des Geistlichen oder Ordensangehörigen geht. Denn grundsätzlich sind die Rechtsverhältnisse in einem Inkardinations- bzw. Profess-Verhältnis definiert, die zunächst die Zuständigkeit staatlicher Arbeitsgerichte entzieht. Uneingeschränkt sind auch hier das Willkürverbot und die Grenzen der Sittenwidrigkeit zu berücksichtigen.⁴

3. Diskriminierungsverbot

Die sich aus der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG) ergebenden Diskriminierungsverbote sehen ein Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion ausdrücklich vor. Hiervon sieht Artikel 4 Abs. 2 der Gleichbehandlungsrahmen-RL eine Ausnahme für kirchliche Arbeitgeber vor. Darin heißt es:

„Die Mitgliedsstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der

² Herbert Kalb, Handbuch des katholischen Kirchenrechts § 20 B.

³ Brigitte Schinkele, Dienstrecht in kirchlichen Einrichtungen S. 5.

Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedsstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.“

Die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie hält damit einen Tendenzschutz mit abgestuften Loyalitätsobliegenheiten bereit. Im Rahmen dieser Abstufung ist zunächst von einem Kernbereich kirchlichen Wirkens und dem sozialkaritativen Bereich sowie dem Randbereich von einer abgeschwächten Loyalitätsobliegenheit auszugehen.

Insofern ist das eigentliche Problem im Randbereich sowie im sozialkaritativen Bereich zu suchen. Zumal die Tätigkeit im sozialkaritativen Bereich eine wesentliche Form der Sozialverkündigung und somit eine spezifische Lebens- und Wesensäußerung der Kirche darstellt.

Auf der anderen Seite ergibt sich mit Blick auf die Praxis insbesondere im Rand- und im sozialkaritativen Bereich, dass dort auch Personen beschäftigt werden, die nicht der Kirche angehören. Hierbei ist zum einen festzuhalten, dass bei der Begründung eines Arbeitsvertrages mit einem Beschäftigten einer anderen Kirche oder Religionsgemeinschaft und der Weiterbeschäftigung bei einem Glaubensabfall während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses unterschieden wird. Im Rahmen einer Einzelfallgerechtigkeit (*aequitas canonica*) ist darauf zu achten, ob mit dem Kirchenaustritt auf eine mangelnde Identifizierung maßgeblichen Ethos geschlossen werden kann. Zumal es auch Kirchenmitglieder gibt, deren inneren Haltung durch

⁴ Brigitte Schinkele, Dienstrecht in kirchlichen Einrichtungen S. 5.

Gleichgültigkeit oder Distanz bestimmt ist⁵. Letztlich geht es um eine praktische Konkordanz, dem Ausgleich zwischen den verfassungsrechtlich garantierten Rechten, wobei dem Verhältnismäßigkeitsprinzip eine besondere Bedeutung zukommt.⁶

4. Grundordnung

Wie noch zu zeigen ist, hat die Grundordnung von 1993 im Laufe von 30 Jahren einige teils starke Modifikationen erfahren. Sie unterliegt verschiedenen Einflüssen. So sind Wechselwirkungen zwischen der jeweiligen Grundordnung und der Rechtsprechung des BAG und EuGH einerseits sowie dem BVerfG andererseits zu beobachten. Aber auch innerkirchliche Bestrebungen sind gerade in der Grundordnung von 2022 durch die kirchlichen Beschäftigten selbst auszumachen. Inwieweit es auf die bisherige Rechtsprechungspraxis noch ankommen wird, wird spannend zu beobachten sein, nachdem die Deutschen Bischöfe mit der Grundordnung von 2022 in einigen Bereichen einen Paradigmenwechsel eingeläutet haben.

B. Die Verfassungsgarantie nach Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV

1. BVerfG Beschluß vom 04.06.1985

Für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland urteilte das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 04. Juni 1985⁷ zu Inhalt und Grenzen der verfassungsrechtlichen Rechte der Kirchen und seiner Mitarbeiter. Das BVerfG sah in seiner Entscheidung eine Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, das es den Kirchen gewährleiste, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind.

Es sei zwar das staatliche Arbeitsrecht anzuwenden, wobei jedoch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wesentlich bei dessen Anwendung sein soll. Dabei könnten die Kirchen jene Maßstäbe festlegen, die für die kirchlichen Grundverpflichtungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis gegenständlich sind.⁸

Das BVerfG sprach schon in seiner früheren Rechtsprechung⁹ von vertraglich zugrunde zulegenden Loyalitätspflichten, die die Arbeitsgerichte mit den vorgegebenen kirchlichen Maßstäben für deren Bewertung heranzuziehen haben, soweit und sofern die Verfassung das Recht der Kirchen anerkennt. Insofern sei es den Kirchen überlassen,

⁵ Brigitte Schinkele, Dienstrecht in kirchlichen Einrichtungen S. 9.

⁶ Brigitte Schinkele, Dienstrecht in kirchlichen Einrichtungen S. 9.

⁷ BVerfGE 2 BvR 1703/83 vom 04.06.1985.

⁸ BVerfGE 2 BvR 1703/83 vom 04.06.1985.

⁹ BVerfGE 46, 73, 85; 53, 366; 57, 220, 241 f.

verbindlich zu bestimmen, was Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung erfordert, was spezifisch kirchliche Aufgaben sind und was Nähe zu ihnen bedeutet, welches die wesentlichen Grundsätze der Glauben- und Sittenlehre sind und was als gegebenenfalls schwerer Verstoß gegen diese anzusehen ist.

Das BVerfG ging sogar so weit, dass es dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht entspreche, eine Entscheidung der Kirchen darüber zu fällen, ob und wenn ja wie eine Abstufung der Loyalitätspflichten bestehen soll.¹⁰

Dabei unterliegen die kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften des § 1 KSchG und § 626 BGB als die im Sinne des Art. 137 Abs. 3 S. 1 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) anzusehenden Gesetzes dem Selbstbestimmungsrecht, indem das Selbstverständnis der Kirchen ein besonderes Gewicht beizumessen ist.¹¹

Das BVerfG entwickelte zunächst aus § 242 BGB das Prinzip der Leistungstreuepflicht, wonach der Schuldner verpflichtet sei, seine Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Zwar unterscheidet § 118 BetrVG im Absatz 1 die sogenannten Tendenzbetriebe und im Absatz 2 Religionsgemeinschaften, sodass diese im eigentlichen Sinne keine Tendenzbetriebe sind und dennoch entsprechende Loyalitätspflichten der Arbeitnehmer, die bis in den Bereich der privaten Lebensführung hineinreichen können, darstellen.

Sie sind als Loyalitätsobliegenheiten zu bezeichnen, da ihnen die Qualität erzwingbarer Rechtspflichten fehlt. Deshalb kommt im Fall der Verletzung einer Loyalitätsobliegenheit sowohl eine außerordentliche als auch eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht.

Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV garantiere den Kirchen die Freiheit, ihre Angelegenheit selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten.

Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung vom 11.08.1919 lautet wie folgt:

1. Es besteht keine Staatskirche.

2. Die Freiheit der Vereinigung zu Religionsgesellschaften wird gewährleistet. Der Zusammenschluß von Religionsgemeinschaften innerhalb des Reichsgebietes unterliegt keinen Beschränkungen.

¹⁰ BVerfGE 2 BvR 1703/83 vom 04.06.1985.

¹¹ BVerfGE 53, 366, 421; 66, 1, 22.

3. Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.

4. Religionsgesellschaften erwerben die Rechtsfähigkeit nach den allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechtes.

5. Die Religionsgesellschaften bleiben Körperschaften des öffentlichen Rechtes, soweit sie solche bisher waren. Anderen Religionsgesellschaften sind auf ihren Antrag gleiche Rechte zu gewähren, wenn sie durch die Verfassung und die Zahl ihrer Mitglieder die Gewähr der Dauer bieten. Schließen sich mehrere derartige öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften zu einem Verbands zusammen, so ist auch dieser Verband eine öffentlich-rechtliche Körperschaft.

6. Die Religionsgesellschaften, welche Körperschaften des öffentlichen Rechtes sind, sind berechtigt, auf Grund der bürgerlichen Steuerlisten nach Maßgabe der landesrechtlichen Bestimmungen Steuern zu erheben.

7. Den Religionsgesellschaften werden die Vereinigungen gleichgestellt, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen.

8. Soweit die Durchführung dieser Bestimmungen eine weitere Regelung erfordert, liegt diese der Landesgesetzgebung ob.

Dabei spielt es nach der Entscheidung des BVerfG keine Rolle, in welcher Rechtsform der arbeitgeberseitige Teil des Arbeitsverhältnisses organisiert ist, sofern sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihren Zweck oder ihre Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen.

Das BVerfG legte seinen Schwerpunkt auf das spezifisch Kirchliche, das kirchliche proprium, das nicht in Frage zu stellen sei. Insofern könne im Rahmen des Vertragsschlusses einem kirchlichen Arbeitnehmer besondere Obliegenheiten seiner Lebensführung auferlegt werden. Nimmt der kirchliche Arbeitgeber derart die allgemeine Vertragsfreiheit für sich in Anspruch, legt er im Arbeitsvertrag die entsprechende Loyalitätsobliegenheiten fest.

Trotzdem sei die Rechtstellung des kirchlichen Arbeitnehmers nicht klerikal, da es lediglich um den Inhalt und Umfang einer vertraglich organisierten Loyalitätsobliegenheit ginge.

Dabei entwickelte das BVerfG das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft, das bereits in seiner Entscheidung vom 25.03.1980¹² zugrunde gelegt war, weiter.

Das BVerfG leitet aus der verfassungsrechtlichen Garantie des Selbstbestimmungsrechtes ab, dass auch bei der Interpretation des Individualarbeitsrechtes eben jene Verfassungsgarantie zugunsten der Kirchen zu beachten sei. Insofern ist das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde zu legen und die Verbindlichkeit kirchlicher Grundpflichten zu bestimmen.

So ist die christliche Dienstgemeinschaft auch und gerade bei der Anwendung des Kündigungsschutzrechtes bei Kündigung von Arbeitsverhältnissen wegen der Verletzung des daraus für die Arbeitnehmer ergebenden Loyalitätsobliegenheiten aus verfassungsrechtlichen Gründen zu berücksichtigen.

Danach bleibt es den verfassten Kirchen selbst überlassen, verbindlich zu bestimmen, was die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündung erfordert, was spezifisch kirchliche Aufgaben sind, was Nähe zu ihnen bedeutet, welches die wesentlichen Grundsätze der Glauben- und Sittenlehre sind und was als schwerer Verstoß gegen diese anzusehen ist.

Freilich sei auch bei der Anerkennung der christlichen Dienstgemeinschaft das allgemeine Willkürverbot nach Art. 3 Abs. 1 GG, der Begriff der guten Sitten gemäß § 138 BGB und des ordre public aus Art. 30 EGBGB zu berücksichtigen.

Ist in einem Kündigungsschutzverfahren durch die Arbeitsgerichte festgestellt worden, dass Loyalitätsobliegenheiten verletzt worden sind, ist dann zu klären, ob dieses Verhalten eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich innerhalb der Vorschriften des § 1 KSchG und § 626 BGB rechtfertigt.

2. BVerfG Beschluß vom 31.01.2001

Im Beschluß vom 31.01.2001¹³ ging es um die Wirksamkeit einer Kündigung wegen Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten. Die Beschwerdeführung machte die Verletzung von Grundrechten aus Art. 1, Art. 2, Art. 3 Abs. 1, Art. 4, Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 12 Abs. 1 GG geltend. Das BVerfG diskutierte lediglich das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gemäß Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG.

¹² BVerfG E 53, 366, 403 f., AZ 2 BvR 208/78.

¹³ BVerfG 1 BvR 619/92.

Die Beschwerdeführerin, die als Lehrerin an einer kirchlichen Schule einer Benediktinerabtei beschäftigt war, unterhielt jahrelang eine heimliche Beziehung zu einem Mönch, der die Priesterweihe besaß. Nachdem der betreffende Benediktinerpater seinen Austritt aus der Abtei und seine Beziehung zur Beschwerdeführerin, mit der er zwei Kinder hatte, öffentlich zusammen mit der Beschwerdeführerin im Rahmen einer Pressekonferenz bekannt gab, gab das BVerfG der kirchlichen Einrichtung insoweit Recht, als dieser Umstand ein gravierender Glaubwürdigkeitsverlust zur Folge haben könnte.

Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung kollidiere nach Ansicht des BVerfG mit dem einen Verfassungsrang genießenden Recht der Kirchen, den Kirchendienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen¹⁴.

Freilich sind auch hier die Schranken der für alle geltenden Gesetze zu berücksichtigen. Im Ergebnis sah das BVerfG einen Vorrang des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen als die speziellere Norm als dem allgemeinen Grundrecht auf Meinungsfreiheit.

3. BVerfG Beschluß vom 22.10.2014

Im Beschluß vom 22.10.2014¹⁵ kam der zweite Senat des BVerfG zum Ergebnis, daß das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 08.09.2011¹⁶ die kirchliche Einrichtung als Arbeitgeber in ihrem Grundrecht aus Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 in Verbindung mit Art. 140 GG und Art. 137 Abs. 3 WRV verletze.

Das BVerfG sah in der Beschwerdeführung zwei wesentliche Punkte, wonach die eigenständige Überprüfung und Beurteilung seitens der staatlichen Gerichte im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens möglich ist: zum einen die Frage der arbeitsvertraglichen Festlegung glaubensbezogener Loyalitätserwartungen durch den kirchlichen Arbeitgeber und zum andern die Gewichtung eines entsprechenden Verstoßes.

Neben der Verkündigung des Evangeliums und der Feier der Eucharistie bildet im sozialkaritativen Sektor die Kranken- und Altenpflege, die Behindertenbetreuung sowie die Kinder- und Jugenderziehung einen Schwerpunkt der christlichen Kirchen.

¹⁴ BVerfGE 70, 138, 165 ff.

¹⁵ BVerfG 2 BvR 661/12.

¹⁶ BAG 2 AZR 543/10.

Dabei sind die Wohlfahrtsverbände meistens als juristische Personen des Privatrechts organisiert, deren ideelle und organisatorische Verbindungen zur Kirche in der Regel durch Satzungsbestimmungen normiert sind, die die inhaltliche und personelle Ausrichtung auf die verfasste Kirche festlegen.

Vor allem im Bereich der Wohlfahrtspflege sind in den letzten Dekaden die Zahlen der kirchlichen Arbeitnehmer stark gestiegen. Gleichzeitig ging die Zahl der Angehörigen von Orden, die früher die sozialen Einrichtungen betrieben hatten, kontinuierlich zurück. Im Rahmen dieser Entwicklung war es für die Kirchen unausweichlich, fremdkonfessionelle und nicht christliche Arbeitnehmer in den kirchlichen Dienst einzubeziehen, um den steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken.

Dabei ist der Begriff des kirchlichen Dienstes nach dem Selbstverständnis der Kirchen das Leitbild der Dienstgemeinschaft.¹⁷ Die Dienstgemeinschaft beschreibt die spezifische Besonderheit ihres Dienstes, die sich auf ein Gemeinschaftsverhältnis zwischen kirchlichem Arbeitgeber und kirchlichem Arbeitnehmer bezieht und auf die religiöse Bindung des Auftrags kirchlicher Einrichtungen gerichtet ist. Dabei sei der Grundgedanke der Dienstgemeinschaft die gemeinsam getragene Verantwortung aller im kirchlichen Dienst Tätigen. Umfasst seien Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die leitend oder untergeordnet, verkündigungsnah oder unterstützend tätig sind.

Der Dienst am Herrn erfordert die Verkündigung des Evangeliums, die Feier des Gottesdienstes und den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Mitmenschen als Nächstenliebe.

Kirchliche Arbeitgeber fordern im Arbeitsvertrag besondere Loyalitätserwartungen, um den Schutz der Integrität der Dienstgemeinschaft und die Wahrung der Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung in der Öffentlichkeit zu erreichen. Hierbei ginge es nicht um vertragliche Nebenpflichten sondern um das außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers.

Seit Mitte der 1970er Jahren entwickelte sich unter Aufgabe früherer Ansätze die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach besondere Loyalitätsobliegenheiten nur noch für solche kirchlichen Arbeitnehmer möglich sein sollten, deren Tätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang mit dem kirchlichen Verkündigungsauftrag stehen. Die Feststellung über die Verkündigungsnähe sollte in Anlehnung an die Rechtsprechung in

Tendenzbetrieben der vollumfänglichen Überprüfung durch die staatlichen Arbeitsgerichte unterliegen.¹⁸

Der im Verfahren 2 BvR 661/12 maßgebliche Dienstvertrag betont in der Präambel:

„Das Krankenhaus ist ein katholisches Krankenhaus. Mit diesem Krankenhaus erfüllt der Träger eine Aufgabe der Caritas als eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. Mitarbeiter im Krankenhaus leisten deshalb ihren Dienst im Geist christlicher Nächstenliebe. Dienstgeber und alle Mitarbeiter des Krankenhauses bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft, die vom Dienstgeber und allen Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit fordert und ohne Einhaltung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre keinen Bestand haben kann. In Anerkennung dieser Grundlage und unter Zugrundelegung der vom Erzbischof von Köln erlassenen Grundordnung des gerichtlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 wird folgender Vertrag geschlossen

.....

§ 10 Vertragsdauer

....

Abs. 4 Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB bleibt unberührt. Als wichtige Gründe zählen unter anderem insbesondere:

....

2. Ein grober Verstoß gegen jegliche Grundsätze, z.B. Erklärung des Kirchenaustritts, Beteiligung an einer Abtreibung, Leben in kirchlich ungültiger Ehe oder eheähnlicher Gemeinschaft."

Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses war der Kläger nach katholischem Ritus in erster Ehe verheiratet. Nach einigen Jahren trennten sich die Ehepartner. Zwischenzeitlich lebte der Kläger mit einer neuen Lebensgefährtin zusammen. Dieses ehelose Zusammenleben war dem Geschäftsführer des kirchlichen Arbeitgebers bekannt. Anschließend wurde die erste Ehe des Klägers nach staatlichem Recht geschieden. Kurze Zeit darauf heiratete der Kläger seine Lebensgefährtin standesamtlich. Hiervon erfuhr die Beschwerdeführerin einige Zeit später. Eine

¹⁷ BVerfGE 53, 366, 403 f.

¹⁸ BAG vom 14.10.1980 AZ 1 AZR 1274/79.

kirchenrechtliche Annullierung der ersten Ehe war zu diesem Zeitpunkt nicht ausgesprochen worden. Der Kläger teilte mit, dass er ein kirchengerichtliches Verfahren zur Annullierung seiner ersten Ehe beantragt habe. Das Arbeitsverhältnis wurde ordentlich und fristgemäß gekündigt. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung aufgelöst worden sei. Der Verstoß gegen das Verbot nach c. 1085 § 2 CIC, wonach während eines schwebenden Annullierungsverfahrens keine neue Ehe einzugehen ist, sei nach Ansicht des Arbeitsgerichts als bloße Ordnungsvorschrift zu verstehen, sodass kein schwerwiegender Loyalitätsverstoß vorliege. Infolgedessen sei die Kündigung als unverhältnismäßig anzusehen.

Die gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung wurde durch das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht stellte fest, dass auch ein Verstoß gegen c. 1085 § 2 CIC ein schwerwiegender Verstoß darstellen kann und deshalb geeignet sei, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

Allerdings sei eine Abwägung zu Lasten der Beschwerdeführerin geboten. Diese habe den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht ausreichend beachtet und den Kläger hierdurch in unzulässiger Weise benachteiligt. Denn in der Vergangenheit seien zwei geschiedene Chefärzte katholischer Konfession nach Wiederverheiratung nicht gekündigt worden. Das Verhalten des kirchlichen Arbeitgebers zeige deshalb, dass die Beschwerdeführerin vergleichbare Verstöße unter bestimmten Umständen toleriere. Im Übrigen sei das Kündigungsrecht verwirkt. Die Beschwerdeführerin habe den Kündigungsgrund des Lebens in eheähnlicher Gemeinschaft jahrelang toleriert und könne deshalb den Kündigungsgrund einer ungültigen zweiten Ehe nicht als Kündigungsgrund heranziehen. Der Kläger habe darauf vertrauen können, dass sein privates Verhalten zu keinerlei arbeitsrechtlichen Sanktionen führen werde.

Die Revision der Beschwerdeführerin wurde durch das BAG zurückgewiesen. Eine Verwirkung des Kündigungsrechts liege nicht vor, da eine Kündigung mit illoyaler Verspätung nicht vorliege. Denn das Beratungsgespräch und die Beteiligung verschiedener Gremien wie Aufsichtsrat und Generalvikariat waren noch nicht beendet. Letztlich sei allerdings die Kündigung sozial ungerechtfertigt. Ein Verstoß gegen das Verbot der Wiederverheiratung liege zwar vor. Das BAG kommt trotzdem zu dem Ergebnis, dass die nach § 1 Abs. 2 KSchG gebotene Abwägung beiderseitigen

Interessen ergebe, dass der Beschwerdeführerin die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zumutbar sei.

Das BAG sieht zwar den schwerwiegenden Loyalitätsverstoß. Weil jedoch die Beschwerdeführerin selbst drei Umstände geschaffen habe, aus denen sich ergibt, dass sie eine ausnahmslose Durchsetzung ihrer Ansprüche zur Wahrung ihrer Glaubwürdigkeit nicht immer bedarf, sei die Kündigung unwirksam.

Danach betraut die Beschwerdeführerin nach Art. 3 Abs. 2 der Grundordnung vom 20.06.2011 auch nicht katholischen Personen mit leitenden Tätigkeiten. Hieraus ergibt sich, dass das Krankenhaus nicht gezwungen sei, ihr Wohl und Wehe bedingungslos mit dem Lebenszeugnis ihrer lebenden Mitarbeiter für die katholische Sittenlehre zu verknüpfen.

Die Beschwerdeführerin beschäftigte in der Vergangenheit geschiedene und erneut verheiratet Chefärzte, ohne dies zu beanstanden. Zwar seien dies mehrheitlich nicht katholische Arbeitnehmer, aber es gebe auch katholische Arbeitnehmer in besonderen Lebenslagen. Hierbei liege zwar entgegen der Meinung des LAG kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, es zeige aber, dass die Beschwerdeführerin das Ethos durch eine differenzierte Handhabung ihrer legitimen Loyalitätsbedürfnisse selbst nicht zwingend gefährdet sehe.

Zudem habe die Beschwerdeführerin den gleichwertigen Verstoß des ehelosen Zusammenlebens hingenommen. Damit zeige sie, dass sie ihre Glaubwürdigkeit nicht ausnahmslos bei jedem Loyalitätsverstoß als erschüttert betrachte. Das Bundesarbeitsgericht argumentierte, dass eine Abwägung der Interessen stattzufinden habe und deshalb Art. 8 und Art. 12 EMRK zu berücksichtigen sei.

Das Bundesverfassungsgericht dagegen will Umfang und Grenzen der Auferlegung von Loyalitätsobliegenheiten und deren Überprüfung durch die staatlichen Arbeitsgerichte anhand von Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 der WRV und der korporativen Religionsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 und 2 GG bemessen.

Damit gab das Bundesverfassungsgericht den staatlichen Gerichten eine zweistufige Prüfung vor. Auf der ersten Stufe ist zunächst im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des Glaubens und des Selbstverständnisses der verfassten Kirche zu überprüfen, ob eine Organisation oder Einrichtung an der Verwirklichung des kirchlichen Grundauftrages teilhat, ob eine bestimmte Loyalitätsobliegenheit Ausdruck

eines kirchlichen Glaubenssatzes ist und welches Gewicht diese Loyalitätsobliegenheit und einen Verstoß hiergegen nach dem Selbstverständnis besitzt.

Auf einer zweiten Prüfungsstufe ist unter dem Gesichtspunkt der Schranken des für alle geltenden Gesetzes eine Gesamtabwägung vorzunehmen, in der die im Lichte des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen verstandenen kirchlichen Belange sowie die korporative Religionsfreiheit mit den Grundrechten des betroffenen Arbeitnehmers und dessen in den allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen enthaltenen Interessen auszugleichen sind. Das Bundesverfassungsgericht hat dabei Reichweite und Grenzen der Grundrechte zu bestimmen und festzustellen, ob Grundrechte und Verfassungsbestimmungen ihrem Umfang und Gewicht nach in verfassungsrechtlich zutreffender Weise berücksichtigt worden sind. Dabei geben die europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte insoweit keinen Anlass zu Modifikationen der Auslegung des Verfassungsgerichts.

Soweit sich die Schutzbereiche der inkorporierten statusrechtlichen Artikel der WRV und der korporativen Religionsfreiheit des Art. 4 Abs. 1 und 2 GG überlagern, geht Art. 137 Abs. 3 WRV als speziellere Norm dem Art. 4 Abs. 1 und 2 GG insoweit vor, als er das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften der Schranken des für alle geltenden Gesetzes unterwirft¹⁹ (sog. Schrankenspezialität). Gleichzeitig weist das Bundesverfassungsgericht darauf hin, dass Art. 4 Abs. 1 und 2 GG die korporative Religionsfreiheit vorbehaltlos gewährleistet und insofern dem Selbstbestimmungsrecht und dem Selbstverständnis der Religionsgemeinschaften besonderes Gewicht zuzumessen ist.

Die Pflicht des Staates zur religiösen Neutralität, die Grundlage des modernen, freiheitlichen Staates sei, setzt voraus, dass der Staat selbst in Glaubens- und Weltanschauungsfragen Neutralität bewahrt.

Dabei sei diese Neutralität durch Zuordnung und weniger im Sinne einer strikten Trennung im Rahmen einer wechselseitigen Zugewandtheit und Kooperation zwischen Kirche und Staat geprägt.

Dies bedeutet im Ergebnis, dass der Staat Glauben und Lehre einer Kirche nicht zu bewerten hat. Die individuelle und korporative Religionsfreiheit, das eigene Verhalten an den Lehren des Glaubens auszurichten und der innere Glaubensüberzeugung gemäß

zu handeln, würde entleert werden, wenn der Staat seine eigene Wertung an die Stelle des Glaubenssatzes setzen würde. Fragen der Lehre, der Religion und des kirchlichen Selbstverständnisses gehen den Staat grundsätzlich nichts an.²⁰

Art. 4 Abs. 1 und 2 GG enthält ein einheitliches Grundrecht -neben der Freiheit des Einzelnen zum privaten und öffentlichen Bekenntnis seiner Religion- auch die Freiheit, sich mit anderen aus gemeinsamem Glauben oder gemeinsamer Überzeugung zusammenzuschließen.²¹

Die durch den Zusammenschluss gebildete Vereinigung hat das Recht zu religiöser oder weltanschaulichen Betätigung, zur Verkündigung des Glaubens, zur Verbreitung der Weltanschauung sowie zur Pflege und Förderung des jeweiligen Bekenntnisses.²²

Das Bundesverfassungsgericht stellte fest, dass die Formulierung des kirchlichen proprium allein den Kirchen obliegt und als elementarer Bestandteil der korporativen Religionsfreiheit durch Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verfassungsrechtlich geschützt ist.

Der Dienst in der christlichen Gemeinde sei Auftrag und Sendung der Kirche und umfasse den Menschen in all seinen Bezügen in Familie, Freizeit, Arbeit und Gesellschaft. Dieses Verständnis sei die Grundlage für die kirchlichen Anforderungen, an die Gestaltung des Dienstes und die persönliche Lebensführung, die in den Loyalitätsobliegenheiten ihren Ausdruck finden.²³

Die Formel innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes kann jedoch nicht im Sinne des allgemeinen Gesetzesvorbehalts in einigen Grundrechtsgarantien verstanden werden.²⁴ Bei der Ausgestaltung der Wechselwirkung von Kirchenfreiheit und Schrankenzweck ist der Entfaltung der Schrankenbestimmung Rechnung zu tragen. Dabei ist beim Ausgleich der gegenläufigen Interessen der Umstand zu beachten, dass Art. 4 Abs. 1 und 2 GG die korporative Religionsfreiheit vorbehaltlos gewährleistet und insofern dem Selbstbestimmungsrecht im Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft besonderes Gewicht zuzuweisen ist.

¹⁹ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 85.

²⁰ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 89.

²¹ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 98.

²² BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 99.

²³ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 105.

²⁴ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 106.

Die Formulierung „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ ergebe gerade nicht, dass jegliche staatliche Rechtsetzung ohne weiteres in den Autonomiebereich der Kirche eingreifen kann.²⁵

Zu den für alle geltenden Gesetze zählen die Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes. Arbeits- und Kündigungsschutzgesetze sind daher einerseits im Lichte der verfassungsrechtlichen Wertentscheidung zugunsten der kirchlichen Selbstbestimmung auszulegen. Andererseits darf dies nicht dazu führen, dass Schutzpflichten des Staates gegenüber den Arbeitnehmern und die Sicherheit des Rechtsverkehrs vernachlässigt werden. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV sichert das selbstständige Ordnen und Verwalten der eigenen Angelegenheiten durch die Kirchen als auch den staatlichen Schutz der Rechte anderer und für das Gemeinwesen bedeutsamer Rechtsgüter. Dieser Wechselwirkung von Freiheit und Zweck der gesetzlichen Schrankenziehung ist durch eine entsprechende Güterabwägung Rechnung zu tragen.

Das BVerfG erklärte, dass die Kirche selbst die Loyalitätsobliegenheiten festlegt, sodass die staatlichen Gerichte nur zu überprüfen haben, ob die Grundprinzipien der Rechtsordnung diesen entgegenstünden. Eine eigenständige Gewichtung der Loyalitätsverstöße sei ihnen jedoch verwehrt. Eine vor den Arbeitsgerichten vorzunehmende Abwägung habe sich folglich auf die der Kündigung entgegenstehenden Belange aus der Sphäre des jeweiligen Arbeitnehmers zu beschränken.²⁶

Die Schrankenspezialität nach Art. 137 Abs. 3 WRV kann nach Meinung des BVerfG nicht im Sinne des allgemeinen Gesetzesvorbehalts in einigen Grundrechtsgarantien verstanden werden.²⁷ Unter die Schrankenspezialität fallen demnach die Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes²⁸. Nach dem BVerfG seien diese Vorschriften Generalklauseln und bedürfen der Ausfüllung im konkreten Einzelfall. Dabei würde den staatlichen Gerichten obliegen, den grundrechtlichen Schutz im Wege der Auslegung und Anwendung des einfachen Rechts zu gewähren und im Einzelfall zu konkretisieren.²⁹ Auch die Frage der Abstufung der

²⁵ BVerfGE 53,366,404; 72,278,289.

²⁶ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 41.

²⁷ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 106 und BVerfGE 53, 366,400 f.

²⁸ BVerfG 70138,166F Elas, in Sachs, GG 7. Auflage 2014, Art. 140, Art. 137 Rn. 14.

²⁹ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 109.

Loyalitätsobliegenheiten ist eine dem Kirchenselbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit³⁰.

Die durch die europäische Menschenrechtskonvention begründete Neutralitätspflicht des Staates in religiösen Angelegenheiten untersagten staatliche Stellen hier ebenfalls eine eigenständige Bewertung und Gewichtung von Glaubensinhalten.

Das BVerfG stellt fest, dass eine bereits von der Kirche oder Religionsgemeinschaft vorgenommene Abstufung von Loyalitätsobliegenheiten nach der Konfession oder beruflichen Stellung des Arbeitnehmers mit der Konvention nicht nur vereinbar, sondern im Zweifelsfall sogar geboten ist. Hierdurch erfüllt die Kirche ihre Pflicht nur die aus ihrer Sicht zur Abwendung substanzieller Risiken für den Zusammenhalt, die Glaubwürdigkeit und die Einheit der Gemeinschaft unabweisbaren Einschränkungen konventionsrechtlich geschützte Rechtspositionen ihrer Arbeitnehmer vorzunehmen.³¹

C. Selbstbestimmung und Autonomie im Deutschen Staatskirchenrecht

Das Selbstbestimmungsrecht wird ausdrücklich in Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV erwähnt. Hierbei handelt es sich um ein Freiheitsrecht der Religionsgemeinschaft, wobei das Grundrecht auf Religionsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 und 2 GG geregelt ist. Koriath³² bezeichnet dies als Hinzufügung der grundrechtlichen Fundierung mit einer speziell institutionellen Dimension. Dabei gibt es nach Koriath keine staatsfreie Selbstbestimmung, sondern allenfalls unterschiedliche Grade rechtlich zugewiesener und begrenzter Autonomie in den Bereichen des Rechtsetzungsbefugnisses und den Selbstverwaltungsrechten. Danach ist Autonomie nach Maßgabe des geltenden Rechts die umgrenzte Befugnis zu freier Entscheidung.

Selbstbestimmung dagegen knüpft an vorrechtliche dem Staat unverfügbare Freiheiten an, die das Recht mit Grenzen anerkennt.³³ Danach könne dem Staat keine Letztentscheidungsrecht bemessen werden und somit nicht über das Ausmaß der Anwendbarkeit kirchlichen Rechts bestimmen.³⁴

³⁰ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn. 115.

³¹ Plum NZA 2011, Seite 1194.

³² Stefan Koriath HbStKR § 16 Rn 1.

³³ Stefan Koriath HbStKR §16 Rn. 2 der seinerseits auf Josef Jurina verweist.

³⁴ Stefan Koriath HbStKR § 16 Rn. 3.

Dies führt zu einem durch die Verfassung anerkannten und gleichzeitig begrenzten Rechtspluralismus und relativiert den Rechtsetzungs- und Rechtsdurchsetzungsanspruch des Staates zugunsten der Ordnungsvorstellungen der Kirchen und Religionsgemeinschaften.³⁵ Dies kann nach Koriath als Provokation des modernen säkularen Rechtsverständnisses gelten oder auch als Ausdruck einer Einsicht der Moderne, dass die eigenen Grenzen der Zwangsausübung reflektiert und dabei den Religionsgemeinschaften zugesteht, Teil eines pluralen Rechtsprojektes zu sein. Koriath bezieht sich hierbei auf Helmut Görlich und Benno Zabel³⁶. Damit hat die Garantie des Selbstbestimmungsrechts auch eine Koordinationsaufgabe zwischen staatlichem Handeln und nicht-staatlicher Religionsgemeinschaften. Die neben Art. 4 Abs. 1 und 2 GG als Religionsfreiheit unter Trennung von Staat und Kirche nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 1 WRV und dem Selbstbestimmungsrecht nach Art. 137 Abs. 3 WRV tritt die dritte Säule des grundgesetzlichen Religionsrechts. Danach kommt dem Selbstbestimmungsrecht die Aufgabe einer Konkordanz zwischen der kirchlichen und der staatlichen Ordnung zu.³⁷ So war bereits in § 147 der Paulskirchenverfassung von 1848/49 verankert:

„Jede Religionsgemeinschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbstständig, bleibt aber den allgemeinen Staatsgesetzen unterworfen.“

Dies entsprach jedoch keiner Selbstbestimmung im heutigen Sinne, sondern gewährte Privilegien einerseits und andererseits stellte es einen staatlichen Verzicht dar.³⁸ So war laut Koriath noch im Kommentar über die Verfassung des Deutschen Reichs vom 11.08.1919 in seiner 14. Auflage aus dem Jahr 1933 auf Seite 635 durch Gerhard Anschütz besprochen:

„Die Kirche ist auch nach heutigem Staatsrecht ein innerstaatlicher dem Staat untergeordneter Verband.“

Es bestche in der äußeren Form des Systems der Trennung inhaltlich das bisherige System der Staatskirchenhoheit mit verminderter staatlicher Kirchenhoheit und vermehrter kirchlicher Selbstverwaltung fort. Erst zum Ende der Weimarer Zeit, insbesondere durch katholische Autoren inspiriert, änderte sich die Interpretation,

³⁵ Stefan Koriath HbStKR Rn. 3.

³⁶ Helmut Görlich, Benno Zabel JZ 2012 Seite 1058.

³⁷ Stefan Koriath HbStKR Rn. 4 der seinerseits auf Klaus Schlaich in JZ1980 S. 209 verweist.

³⁸ Stefan Koriath HbStKR Rn 5.

wonach die Kirchen ursprüngliche Freiheit vom Staat genossen und diese mit Grenzen von Art. 137 Abs. 3 WRV anerkannt werden³⁹. Insofern hat diese Wendung von der gewährten zur anerkannten Freiheit⁴⁰ die ersten einschlägigen Entscheidungen des BVerfG zu Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV maßgeblich bestimmt, wonach die Kirchen als eigenständige Institutionen, die ihrem Wesen nach unabhängig vom Staate sind und ihre Gewalt nicht von diesem herleiten⁴¹. Danach sei die freie, vom Staat unabhängige Rechtsetzung und Verwaltung der Religionsgemeinschaften in ihren Angelegenheiten nicht vom Staat abgeleitet, es handele sich um eine unabgeleitete Befugnis originäre nicht bloß im Sinne von Autonomie ausgesparte oder verliehene Religions- bzw. Kirchengewalt⁴².

Hinzukommt die fehlende unionsrechtliche Absicherung des Selbstbestimmungsrechts.

Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV beschreibe die Selbstbestimmung als Ordnen und Verwalten der eigenen Angelegenheiten. Dabei sei das Ordnen und Verwalten eine dem staatlichen Verfassungsrecht entsprungene Definition und somit nach verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten auszulegen.⁴³ Dies bedeutet nach Koriath, dass den Religionsgemeinschaften nicht das Recht zusteht, mit Verbindlichkeit für das staatliche Recht selbstdefiniert festzulegen, welche die Angelegenheiten im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV seien.⁴⁴

Das BVerfG erkennt im Streitfalle im Bereich der Abgrenzung zwischen selbstbestimmter Definition des Freiheitsbereichs und staatlicher Definition und Rahmenziehung die letzte Entscheidungsbefugnis den staatlichen Gerichten zu.⁴⁵ Gleichwohl schränkt das BVerfG im gleichen Atemzug dieses zunächst ausgeglichene System der Konkordanz dadurch wieder ein, dass es dem Verständnis der Freiheitsträger aber besonderes Gewicht zukommen lassen will, zumal die Schranke erst auf der Ebene der Prüfung des für alle geltenden Gesetzes ausreichend berücksichtigt sieht. Später entstand im Hinblick auf die Religionsfreiheit, die religiöse Neutralität des Staates und des Selbstbestimmungsrechts das Selbstverständnis der

³⁹ Stefan Koriath HbStKR Rn. 5 der seinerseits auf Ebers, Staat und Kirche S. 256 verweist.

⁴⁰ Stefan Koriath HbStKR Rn. 6.

⁴¹ BVerfGE 18, 385.

⁴² Stefan Koriath HbStKR Rn. 6 der auf Hollerbach, Grundlagen des Staatskirchenrecht verweist.

⁴³ Stefan Koriath HbStKR Rn. 13.

⁴⁴ Stefan Koriath HbStKR Rn. 13.

⁴⁵ BVerfGE 83, 341.

Religionsgemeinschaft, das in den Mittelpunkt gestellt wurde. Selbstverständnis meint dabei die spezifisch kirchlichen Ordnungsgesichtspunkte.⁴⁶ Den staatlichen Gerichten bleibe bei dieser Selbstbestimmung lediglich die Prüfung auf Plausibilität. Eine bloße Behauptung genügt jedoch nicht.⁴⁷ Inhaltlich geht es um die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe. Unproblematisch dürfte dies im Bereich der Liturgie, der Glaubenslehre, der religiösen Riten, der inneren Verfassung, des Mitgliedschaftsrechts, der Ausbildung und Rechtstellung der Geistlichen sein. Dagegen problematisch, immer dort, wo sich die Religionsgemeinschaften in die plurale gesellschaftliche Öffentlichkeit oder deren Aufgaben hineinbegeben.⁴⁸

Das BVerfG setzt auch hierbei im eher problematischen Fall des Hineinbegebens in die öffentliche Pluralität auf das Selbstverständnis der Religionsgemeinschaften, um somit die eigenen Angelegenheiten zu definieren. Was Religion ist, bestimmen die Religionsgemeinschaften, sofern dies plausibel dargelegt werden kann. Wobei der Staat die Schranke des allgemeinen Gesetzes auf einer zweiten Ebene zu prüfen hat.

Das Selbstbestimmungsrecht garantiert, darüber zu entscheiden, welche Dienste es geben soll und in welcher Rechtsform sie wahrzunehmen sind.⁴⁹ Vorliegend geht es also um die mitgliedschaftlichen Dienst- und Treueverhältnisse (z.B. bei Ordensangehörigen) oder um die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse bei Körperschaftsstatus (z.B. kirchliche Beamtenverhältnisse) oder um privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, die das Gros der Rechtsformen darstellt. Dabei werden die Loyalitätspflichten, die allgemein, speziell und/oder abgestuft sein können, zu berücksichtigen sein. So jedenfalls das BVerfG. Danach steht es nach der Rechtsprechung des BVerfG den staatlichen Gerichten nicht zu, selbstständig über die religiöse Relevanz einer Loyalitätspflicht zu urteilen. Allenfalls sei die Überprüfung einer Plausibilität beim Vortrag der Religionsgemeinschaft zu überprüfen. Auf dieser ersten Stufe sind Überprüfungsmöglichkeiten der Instanzengerichte nicht möglich. Erst auf einer zweiten Stufe im Falle eines konkreten dienst- oder arbeitsrechtlichen Konfliktes ist zwischen dem religiösen Selbstverständnis festgelegten Interesse und den konkret einschlägigen Interessen des betroffenen Arbeitnehmers abzuwägen. Das BVerfG will dann die Abwägung durch die staatlichen Gerichte ermöglichen und ist

⁴⁶ BVerfGE 70, 137.

⁴⁷ Stefan Koriath HbStKR Rn. 17.

⁴⁸ Stefan Koriath HbStKR Rn. 18.

⁴⁹ BVerfGE 70,138 und Stefan Koriath HbStKR Rn. 25.

gleichzeitig auf die Überprüfung der kirchlichen Gewichtung vor dem Hintergrund ihrer eigenen allgemeinen Grundsätze auf Fehlerhaftigkeit zu überprüfen. Es geht also folglich nicht um eine offene Gesamtabwägung, sondern allenfalls um eine Überprüfung der Argumentationen der Religionsgemeinschaften im Konfliktfalle. Hierbei betont das BVerfG das religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmungsrecht.⁵⁰

Dagegen fordert im Hinblick auf die Antidiskriminierungsvorschriften des Unionsrechts der EuGH, dass sich die nationalen Gerichte nicht auf eine reine Plausibilitätskontrolle zurückziehen darf, sondern die Rechtfertigung einer Loyalitätspflicht im vollen Umfang selbst überprüfen müsse. Es stellt auf den direkten Zusammenhang zwischen der durch den Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderungen und der fraglichen Tätigkeit ab. Folglich soll ein objektives Kriterium hergestellt und beurteilt werden. Dieser unmittelbare Zusammenhang kann sich dann aus der besonderen Nähe zum Verkündigungsauftrag der Kirchen oder aus der Bedeutung der Position für eine glaubhafte Außenrepräsentation des Arbeitgebers ergeben. Hinzu käme laut EuGH, angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft, dass die berufliche Anforderung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sei. Dabei bleibt nur noch die inhaltliche Festlegung des religionsgemeinschaftlichen Ethos selbst unangetastet.

D. Dienstgemeinschaft

Das BVerfG lege ein nach dem Selbstverständnis der christlichen Kirchen bestimmtes Leitbild einer Dienstgemeinschaft zugrunde. Danach beschreibe eine Dienstgemeinschaft die kirchenspezifische Besonderheit ihres Dienstes, die ein Gemeinschaftsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft und dabei die religiöse Bindung des Auftrags kirchlicher Einrichtungen hervorhebt. Der Grundgedanke der Dienstgemeinschaft ist die gemeinsam getragene Verantwortung aller im kirchlichen Dienst Tätigen.

Zum Schutz der Integrität der Dienstgemeinschaft und zur Wahrung der Glaubwürdigkeit der Kirchen und ihrer Verkündigung in der Öffentlichkeit nehmen kirchliche Arbeitgeber für sich in Anspruch, besondere Loyalitätserwartungen arbeitsvertraglich gegenüber Arbeitnehmern einzufordern und die Beachtung der

⁵⁰ Stefan Koriath HbStKR Rn. 25.

tragenden Grundsätze ihrer jeweiligen Glauben- und Sittenlehre zu gewährleisten.⁵¹ Dabei würden die Loyalitätsobliegenheiten nicht nur die vertraglichen Nebenpflichten in Bezug auf die Erbringung der rechtsgeschäftlich zugesagten Dienstleistungen betreffen, sondern auch das außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers.⁵² Das BVerfG ist der Meinung, dass sich Inhalt und Umfang der arbeitsrechtlichen Loyalitätsobliegenheiten über die gesetzlichen Kündigungsvorschriften auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses auswirken können.

Die Dienstgemeinschaft hat nach Richardi in der katholischen Kirche eine lange Tradition. Dabei spiele die Unterscheidung in Kleriker und Laien eine maßgebende Rolle. Das Dienstrecht der Kleriker ist direkt im kanonischen Recht der Kirche geregelt und wird über staatskirchenrechtliche Verträge anerkannt. Bei Diensten, die keine Weihe sakramental bedürfen, standen ursprünglich die Orden und Vereinigung des geweihten Lebens im Mittelpunkt. Insofern war eine Verbeamtung von Laien im kirchlichen Dienst nicht erforderlich und wurde auch in späteren Zeiten nur selten Gebrauch gemacht. Insofern sind die Dienstverhältnisse zwischen dem kirchlichen Arbeitgeber und in Arbeitnehmern als Laien aufgrund eines Arbeitsvertrages geregelt.⁵³

Zwar erkennt auch das Bundesverfassungsgericht bei der Beschreibung der Dienstgemeinschaft keine Notwendigkeit einer Klerikalisierung an, sodass Arbeitsverhältnisse kirchlicher Arbeitnehmer kein säkularer Ersatz für kirchliche Ordensgemeinschaften und Gesellschaften des apostolischen Lebens seien, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen⁵⁴. Dabei sei bei der Bindung an das Vertragsrecht von der Einhaltung der Schranken des für alle geltenden Gesetzes auszugehen.⁵⁵

Bei Begründung und Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses wird das Leitbild einer Dienstgemeinschaft mit den Mitteln des Vertragsrechts verwirklicht.⁵⁶ Dabei sei die Dienstgemeinschaft ein Strukturelement des kirchlichen Dienstes.

Im übrigen sei die Unterscheidung in Kleriker und Laien konstitutiv. Gleichwohl bleibt die fundamentale Gleichheit aller zur Teilnahme an der Heilsendung der Kirche

⁵¹ BVerfG 2 BvR 661/12 Rn 5.

⁵² BVerfG 2 BvR 661/12 Rn 7.

⁵³ Reinhard Richardi § 4 Rn 5.

⁵⁴ BVerfG 70,138, 166.

⁵⁵ Reinhard Richardi § 4 Rn. 8.

⁵⁶ Reinhard Richardi § 4 Rn. 9.

bestehen. Lediglich der besondere Dienst in der Kirche, der durch die Weihe vermittelt wird, besteht in der Zelebration der Eucharistie (c. 900 § 1 CIC).

Hingegen definiert das Zweite Vatikanische Konzil die Kirche als Volk Gottes und betont die Einheit der Sendung. Das Dekret über das Postulat der Laien spricht hierbei von einer Verschiedenheit der Dienste und zugleich von einer Einheit der Sendung.⁵⁷ Diese Teilnahme bildet nach Richardi die Basis für die Dienstgemeinschaft.⁵⁸

Bereits in der Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 27.06.1983 wurde herausgestellt, dass der Heildienst der Kirche die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Bruderdienst umfasst. In der Erklärung vom 22.09.1993 haben die Bischöfe dies nochmals konkretisiert, indem sie erklären, dass die Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, der Auftrag der Kirche ist. Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in den kirchlichen Einrichtungen tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden eine Dienstgemeinschaft.⁵⁹

Die Kirche geht davon aus, dass die Dienstgemeinschaft sich auf das gemeinsame Priestertum aller Gläubigen beziehe, um ihren religiös geprägten Auftrag in der Welt zu erfüllen. Die theologische Begründung hat keineswegs zur Folge, dass das Verständnis des kirchlichen Dienstes als Dienstgemeinschaft auf die jeweiligen Kirchenmitglieder beschränkt wäre. Es würde auch unter das Selbstbestimmungsrecht fallen, ob und in welchem Umfang die Kirchen nur ihre Angehörigen oder auch Christen anderer Konfessionen, konfessionslose oder andersgläubige beschäftigen würden.⁶⁰ Der Dienst der Vorgenannten in der Kirche soll nicht die Qualität des kirchlichen Dienstes als Beitrag zum geistlich verstandenen Auftrag der Kirche verstanden werden können.

Gleichwohl erkennt auch Richardi an, dass Mitarbeiter, die der Kirche nicht angehören, vom kirchlichen Arbeitgeber von Kirchenmitgliedern unterschieden werden müssen.⁶¹

⁵⁷ Art. 2 des Dekrets über das Apostulat der Laien.

⁵⁸ Reinhard Richardi § 4 Rn. 16.

⁵⁹ Präambel der bischöflichen Erklärung vom 22.09.1993.

⁶⁰ BAG 20.11.2012 AZ 1 AZR 179/11 und 1 AZR 611/01.

⁶¹ Reinhard Richardi § 4 Rn. 25.

Wenn jedoch die Kirche selbst von unterschiedlichen Loyalitätsobliegenheiten ausgeht, dann muss festgestellt werden, dass dem kirchlichen Arbeitgeber eine Differenzierung der Verpflichtung im Verhältnis zur Nähe der Kirche nicht fremd ist. Schon allein aus dem Grund, dass die Kirche nicht mit unterschiedlichen Maß messen darf, hat sie ein ureigenes Interesse, die von ihr selbst anerkannte Differenzierung bei Loyalitätsobliegenheiten im Sinne eines Näheverhältnisses auch in Bezug zum Verkündigungsauftrag anzuerkennen. Denn stellt sie lediglich auf die Taufe, die in den heutigen Gesellschaften überwiegend im Kindesalter erfolgen, ab, so würde sie die Tatsache der Entfernung vom Glauben und der Kirche auch und gerade bei getauften Kirchenmitgliedern nicht wahrnehmen wollen.

Wenn es also um die Zusammenarbeit aller Menschen guten Willens⁶² geht, so kann eine Differenzierung in Bezug auf Loyalitätsobliegenheiten nicht bei Kaufscheinkatholiken Halt machen.

Dass eine willkürlich erscheinende Differenzierung durch kirchliche Einrichtungen bei staatlichen Arbeitsgerichten nicht gutgeheißen werden kann, liegt auf der Hand. Wenn die Kirche bei einem Loyalitätsverstoß von der Gefahr ihrer Glaubwürdigkeit spricht, so muss sie die Gefahr eines Glaubwürdigkeitsverlustes bei einer nicht nachvollziehbaren Anwendung arbeitsrechtlicher Sanktionen bewußt sein. Glaubwürdigkeitsverlust entsteht vor allem dort, wo die Kirche zwar ein Gebot der Differenzierung sieht, dieses jedoch nicht konsequent anwendet, sondern nur dann, wenn es ihr zu einem Vorteil gereicht. Die Kirche kann Glaubwürdigkeit gewinnen, wenn sie sich nicht hinter dem Staatskirchenrecht versteckt, sondern Differenzierung in allen Bereichen der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse konsequent anwendet. Gerade weil die Kirche nach außen in diesem Punkt inkonsequent erscheint, verliert sie Glaubwürdigkeit und erreicht gerade das Gegenteil dessen, was sie mit der Abwehr gegenüber dem Verlust an Glaubwürdigkeit anstrebt. Denn wenn die Kirche argumentiert, sie will Glaubwürdigkeitsverluste vermeiden, obwohl sie selbst unglaubwürdig wird, hat die Kirche nicht nur nichts gewonnen, sondern ihre eigene Glaubwürdigkeit stärker verloren, als wenn die Glaubwürdigkeit eines einzelnen Kirchenmitglieds verloren geht.

In diesem Sinne muss auch das Bundesverfassungsgericht anerkennen, dass das strikte und undifferenzierte Aufrechterhalten einer regelrechten Überbetonung der

⁶² Art. 14 des Dekrets über das Apostolat der Laien.

Angst vor Glaubwürdigkeitsverlusten, dann nicht gerechtfertigt ist, wenn die kirchlichen Entscheidungen in Arbeitsverhältnissen als willkürlich erscheinen müssen.

Wenn gleichwohl die Kirche aus Angst vor dem Verlust ihrer Glaubwürdigkeit von ihrem Selbstbestimmungsrecht ausgeht, ist die Differenzierung nach dem Kriterium der Verkündigungsnahe ausreichend zu berücksichtigen.

Dies gilt umso mehr, als es nicht um ein Verhalten im Rahmen des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, sondern um ein rein im Privatbereich befindliches Verhalten geht. Insofern kann das Argument des Selbstbestimmungsrechtes, das das Kriterium der Verkündigungsnahe nicht berücksichtigt, jedenfalls in heutigen Gesellschaften nicht überzeugen.

Nach Weller wird der Dienstgemeinschaft in empirischer Hinsicht vorgehalten, sie sei ein bloßes Idealbild, das der kirchlichen Wirklichkeit nicht entspreche. Im Übrigen sei sie vornehmlich von Juristen begrifflich verwendet, mit denen keine ausreichende theologische Auseinandersetzung stattgefunden haben. Da sich das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht auf Art. 137 Abs. 3 WRV beziehe, obwohl der theologische Ursprung der Dienstgemeinschaft unklar ist,⁶³ kommt der Dienstgemeinschaft als Begriff unmittelbare rechtliche Bedeutung zu. Der Begriff sei auch deshalb nicht ausreichend, da bereits die Leiharbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nur begrenzt mit dem Gedanken der Dienstgemeinschaft vereinbar sei.⁶⁴

Nach Lührs⁶⁵ wurde der Begriff Dienstgemeinschaft als Kategorie des nationalsozialistischen staatlichen Arbeitsrechtes in den kirchlichen Funktionszusammenhang für die dort Beschäftigten erst ab 1936 eingeführt und es vorher keine entsprechende kircheneigene Begriffstradition gegeben habe .

Bischof Franz-Josef Overbeck⁶⁶ geht davon aus, dass das Strukturprinzip der Grundordnung in diesem Fall eher eine profane Angelegenheit sei. Overbeck geht deshalb davon aus, dass der Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaften weniger eine theologische Begrifflichkeit darstellt, sondern Ausdruck des Sonderwegs des kirchlichen Arbeitsrechtes darstellt. Er weist zugleich darauf hin, dass in Österreich der Begriff der Dienstgemeinschaft für das kirchliche Arbeitsrecht nicht gebraucht wird.

⁶³ BAG vom 20.11.2012 AZ 1 AZR 179/11.

⁶⁴ Benjamin Weller, Kirchliches Arbeitsrecht § 1 Rn. 4.

⁶⁵ Hermann Lührs, Kirchliche Dienstgemeinschaft.

Hermann Reichold⁶⁷ kommt zum Ergebnis, dass der Begriff der Dienstgemeinschaft in der Grundordnung von 2015 noch immer die Loyalitätspflichten und deren Eignung als Kündigungsgrund in den Mittelpunkt stellt und viel zu wenig auf eine positive Regulierung im Hinblick auf gute Regeln der Unternehmensführung in der gemeinsam verantworteten Dienstgemeinschaft abstellt. In diesem Zusammenhang weist Reichold⁶⁸ darauf hin, dass das Ärgernis nicht im skandalisierten Lebenswandel einzelner Mitarbeiter, sondern in der mangelhaften Aufgabenerledigung gemessen am Leitbild der katholischen Einrichtung besteht. Er fordert insofern den Gedanken der Dienstgemeinschaft weiterzuentwickeln in Richtung einer besseren und schlüssigeren Außendarstellung und Wahrnehmung katholischer Einrichtungen. Nach seiner Ansicht hängt davon die Glaubwürdigkeit der katholischen Einrichtung in einer säkularen Welt ab. Er kommt deshalb zu dem Ergebnis, dass die Grundordnung weg von der personen- und hin zur institutionenorientierten Sichtweise weiterentwickelt werden müsse.

E. Grenzen des Selbstbestimmungsrechts

Das Selbstbestimmungsrecht wird nach Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV in den Grenzen des für alle geltenden Gesetzes gewährleistet. Die Schrankenspezialität bilde zugleich die Schranke der kirchlichen Befugnis zur Regelung des Arbeitsrechts mit Wirkung gegenüber angestellten Mitarbeitern.⁶⁹ Folglich kann nach dieser Ansicht das kirchliche Arbeitsrecht nur soweit gehen, wie das Selbstbestimmungsrecht reicht. Mit welchen Kriterien die Schrankenformel verbunden wird, ist umstritten.

Nach der Bereichslehre⁷⁰ unterliegen nur Maßnahmen im Außenbereich der Schranke, während solche im kirchlichen Innenbereich einer Schranke von vornherein entzogen sind. Die Bereichslehre wird kritisiert, wonach sie den Innen- und Außenbereich kaum sinnvoll abgrenzen kann.

Nach der Jedermannsformel⁷¹ liegt ein für alle geltendes Gesetz vor, wenn dieses die Kirche in ihrer Besonderheit härter trifft, also anders als den normalen Adressaten. Der Jedermannsformel zufolge ginge die Kompetenzkompetenz auf die Kirchen über, was

⁶⁶ Franz-Josef Overbeck, Die Dienstgemeinschaft und das katholische Profil in Essener Gespräche Nr. 46.

⁶⁷ Hermann Reichold, Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen S. 10.

⁶⁸ Hermann Reichold, Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen S. 10.

⁶⁹ Benjamin Weller, Kirchliches Arbeitsrecht § 1 Rn. 6.

⁷⁰ BVerfG vom 17.02.1965 AZ 1 BvR 732 / 64.

kritisch zu bewerten ist, da somit die Kirche selbst bestimmen könne, ob sie wie Jedermann oder als Kirche betroffen sei.

Letztlich hat sich auch die Heckel'sche Formel zur Bestimmung des Schrankeninhalts nicht durchgesetzt. Danach ist ein für alle geltendes Gesetz ein solches, das vom Standpunkt der gesamten Nation als sachlich notwendige Schranke der kirchlichen Freiheit anerkannt werden muss.

Dem Bundesverfassungsgericht zufolge sichert Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV mit Rücksicht auf das zwingende Erfordernis friedlichen Zusammenlebens von Staat und Kirchen sowohl das selbstständige Ordnen und Verwalten der eigenen Angelegenheiten durch die Kirchen als auch den staatlichen Schutz der Rechte anderer und für das Gemeinwesen bedeutsamer Rechtsgüter. Diese Wechselwirkung zwischen Kirchenfreiheit und Zweck erreicht das Bundesverfassungsgericht durch eine entsprechende Güterabwägung. Dabei sind die kollidierenden Rechtspositionen nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz in möglichst hohem Maße in ihrer Wirksamkeit zu entfalten. Aufgrund der Wechselwirkung der Kirchenautonomie und der Schranke des für alle geltenden Gesetzes muss das einschränkende für alle geltende Gesetz im Lichte der Bedeutung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts ausgelegt werden.⁷²

F. Der Einfluss des europäischen Rechts

1. Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Die Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf heißt es in seinem Erwägungsgrund 24:

„Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nummer 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die

⁷¹ Benjamin Weller, Kirchliches Arbeitsrecht § 1 Rn. 6.

⁷² BVerfG vom 22.10.2014 AZ 2 BvR 661/12.

Mitgliedsstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.“

Art. 4 der Rahmenrichtlinie lautet:

„Art. 4 Berufliche Anforderungen.

1. Ungeachtet des Art. 2 Abs. 1 und 2 können die Mitgliedsstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

2. Die Mitgliedsstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedsstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.“

Mit der Verkündung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14.08.2006 hat Deutschland die Richtlinie 2000/78/EG umgesetzt.

§ 9 AGG lautet:

„§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen Religion oder Weltanschauung

1. Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

2. Das Verbot unterschiedlicher Behandlungen wegen der Religion oder der Weltanschauung gewährt nicht das Recht, der in Abs. 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.“

Mit der Verfahrensnummer 2000/2362 hat die Europäische Kommission in Bezug auf die Umsetzung der Richtlinie im innerstaatlichen Recht für Deutschland festgestellt, dass im Bereich der Kündigung Unterschiede zwischen der Richtlinie und dem nationalen Recht des AGG bestehen. Dabei sei aufgrund der Richtlinie eine unterschiedliche Behandlung nur erlaubt, wenn die Religion oder Weltanschauung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Dagegen sieht § 9 Abs. 1 AGG vor, dass die Religion oder Weltanschauung auch in Bezug auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt und somit eine Ungleichbehandlung gesetzlich gedeckt sei.

2. Europäische Menschenrechtskonvention

Im Fall des EGMR AZ 1620/03 stellte der Gerichtshof zunächst in seinem Urteil vom 23.10.2010 fest, dass sich die Rüge auf ein Versäumnis des Staates und nicht auf

einem Handeln desselben stützt, indem die Privatsphäre eines Arbeitnehmers vor einem Eingriff durch den Arbeitgeber nicht geschützt wird. Die Beschwerde stützt sich unter anderem auf Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention, wonach der Einzelne von willkürlichen behördlichen Eingriffen zu schützen ist. Der EGMR stellte fest, dass nach dem Landesarbeitsgericht der Organist und Chorleiter zwar nicht unter Art. 5 Abs. 3 der Grundordnung fällt, seine Funktion jedoch aber eine derart große Nähe zum Verkündigungsauftrag der katholischen Kirche aufweist, dass die Kirchengemeinde den Musiker nicht weiter beschäftigen konnte, ohne jegliche Glaubwürdigkeit zu verlieren.

Der Gerichtshof bemängelt in seinem Urteil, dass die deutschen Arbeitsgerichte weder auf das tatsächliche Familienleben noch auf den damit gewährten Rechtsschutz eingegangen seien. Insofern fehle eine Abwägung der Interessen des kirchlichen Arbeitgebers einerseits und jene des Beschwerdeführers nach Art. 8 der Konvention auf Achtung seines Privat- und Familienlebens andererseits. Allenfalls eine Abwägung der Interessen des Beschwerdeführers auf Wahrung seines Arbeitsplatzes sei erfolgt.

Die Arbeitsgerichte haben im vorliegenden Fall eine schwerwiegende Verfehlung im Sinne des Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung gesehen. Der Gerichtshof bemängelt, dass das Landesarbeitsgericht in der zweiten Instanz die Frage der Nähe der ausgeübten Tätigkeit zum Verkündigungsauftrag der Kirche nicht geprüft habe.⁷³ Dabei könne im Fall, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern spezielle Loyalitätsobliegenheiten auferlegen kann, eine eingeschränkte gerichtliche Kontrolle durch das zuständige Arbeitsgericht nicht erfolgen, ohne dass dabei die Art der vom Betroffenen ausgeübten Tätigkeit berücksichtigt und eine Abwägung der Interessen im Lichte des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes stattfindet. Der Gerichtshof stellte fest, dass das BVerfG in seinem Urteil von 1985 nach festgelegten Grundsätzen eine Kirche von seinen Arbeitnehmern die Einhaltung bestimmter tragender Grundsätze verlangen kann, ohne dass die Rechtstellung des Arbeitnehmers klerikalisiert und aus dem bürgerlich rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis wird, was wiederum den Arbeitnehmer umfassend ergreift und seine private Lebensführung voll umfasst. Der Gerichtshof ist der Ansicht, dass die Unterschrift des Beschwerdeführers unter den Arbeitsvertrag nicht als eine unmissverständliche persönliche Verpflichtung zu verstehen ist, im Falle der Trennung oder Scheidung abstinent zu leben. Dies betreffe den Kern des Rechts auf Achtung des Privatlebens des Betroffenen. Hinzukommt, dass auch nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts keine gesteigerten

Loyalitätsobliegenheiten bestanden. Der Gerichtshof bemängelte insbesondere, dass die Weiterbeschäftigung eines Organisten außerhalb des kirchlichen Arbeitgeberkreises unmöglich sei. Ein Kirchenmusiker mache nun mal Musik in der Kirche. Im Ergebnis kommt der Gerichtshof zu der Entscheidung, dass der deutsche Staat dem Beschwerdeführer nicht notwendigen Schutz gewährt hat und dass somit Art. 8 der Konvention verletzt worden ist. Im vorgenannten Urteil kommt das Gericht allerdings zu dem Ergebnis, dass die Anwendung des Art. 41 der Konvention noch nicht spruchreif ist und ein Schadensersatz noch nicht ausgesprochen werden kann.

3. Die Rechtsprechung des EuGH

Der EuGH als Teil des Gerichtshofes der EU ist bei Vorabentscheidungsverfahren, bei Fragen der Auslegung des Vertrages über die EU und des Vertrages über die Arbeitsweise der EU sowie über die Gültigkeit und Auslegung von Rechtsakten der Organe der EU (Art. 67 AEUV) das zuständige Gericht.

Das BAG wandte sich im Verfahren EuGH C-68/17 an den EuGH unter anderem mit der Frage, ob Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sei, dass eine Kirche, die eine Klinik in Form einer privatrechtlichen Kapitalgesellschaft betreibt, verbindlich bestimmen kann, unterschiedliche Loyalitäten je nach Zugehörigkeit der Konfession gegenüber leitenden Angestellten zu stellen. Das BAG bat gleichzeitig im Falle einer ablehnenden Beantwortung mitzuteilen, welche Kriterien im Einzelfall zu prüfen sind, wonach solche Anforderungen mit dieser Vorschrift vereinbart sind.

Der EuGH weist darauf hin, dass bereits im Verfahren Egenberger (C-414/16) klargestellt wurde, dass die Frage der Ablehnung einer Bewerbung auf eine zu besetzende Stelle einer gerichtlichen Kontrolle möglich sein muss. Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass bei einer Ungleichbehandlung bei der Anforderung an ein loyales Verhalten die Kriterien nach Art. 4 Abs. 2 Nr. 1 der Richtlinie einzuhalten ist.

Der Gerichtshof hat entschieden, dass aus der vorgenannten Vorschrift hervorgehe, dass aus der Art der fraglichen Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung es abhängig ist, ob die Religion Anforderungen im Sinne dieser Vorschrift verlangen kann. Die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung wegen der Religion gehe also vom objektiv überprüfbaren Vorliegen eines direkten Zusammenhangs zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten Anforderung zur fraglichen Tätigkeit aus. Aus der Art der

⁷³ EGMR vom 23.12.2010, Rn. 69.

Tätigkeit kann sich dann ein solcher Zusammenhang ergeben, wenn sie in Verbindung mit der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos oder einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag steht oder sich aus den Umständen ihrer Ausübung, z.B. der Notwendigkeit für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche nach außen sorgt. Das Adjektiv „wesentlich“ und die Verwendung des Ausdrucks „rechtmäßig“ bedeuten, dass die betreffende Anforderung nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels ohne Bezug zu diesem Ethos dient. Der Begriff „gerechtfertigt“ bedeutet, dass die Einhaltung der Kriterien durch ein staatliches Gericht überprüfbar sein muss und dabei eine Verpflichtung der Kirche darin besteht, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung wahrscheinlich unerheblich ist, sodass eine solche Anforderung sich als notwendig erweist. Dabei muss die Anforderung mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen. Das bedeutet Angemessenheit der Anforderung und Erforderlichkeit bei der Erreichung des angestrebten Ziels.

Der EuGH stellt fest, dass die Akzeptanz des Eheverständnisses für die Bekundung des Ethos jedoch nicht notwendig sei. Dies sei keine wesentliche Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit, was jedoch das vorlegende Gericht zu prüfen hat. Die Anforderungen seien nach Meinung des EuGH auch nicht gerechtfertigt, wonach eine Beeinträchtigung des Ethos wahrscheinlich unerheblich sei. Danach sei es nicht möglich, an ihre leitenden Beschäftigten je nach deren Konfession unterschiedliche Anforderungen an das loyale und aufrechte Verhalten im Sinne des Ethos zu stellen ohne, dass dieser Umstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle entzogen werden kann. Danach sei auch das Nationalgericht beauftragt, zu prüfen, daß die berufliche Anforderung an den Ethos wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und grundsätzlich der Verhältnismäßigkeit entspricht.

Der EuGH antwortete auf die weitere Frage des BAG, ob ein nationales Gericht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privatpersonen nach dem Unionsrecht verpflichtet ist, eine nationale Rechtsvorschrift, die nicht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG ausgelegt werden kann, unangewendet zu lassen.

Der EuGH stellte fest, dass es den nationalen Gerichten obliegt, zu entscheiden, ob und inwieweit eine nationale Rechtsvorschrift wie im vorliegenden Fall § 9 Abs. 2 AGG im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie ausgelegt werden kann. Dabei stellte der EuGH fest, dass das Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung auch bedeuten kann, eine gefestigte Rechtsprechung ggf. abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung

des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar ist. Dabei sei das nationale Gericht verpflichtet, eine dem Unionsrecht zu widerlaufende nationale Vorschrift unangewendet zu lassen.

Daraufhin wurde mit Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25.10.2018 entschieden, dass § 9 Abs. 1 Alternative 1 AGG, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen Religion ausnahmsweise zulässig ist, wenn eine Religion im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, mit den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2000/78 nicht vereinbar sei und unangewendet bleiben muß. Eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 9 Abs. 1 Alternative 2 AGG ist dahin auszulegen, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung nach der Art der Tätigkeit darstellt.

Die erste Alternative bezieht sich auf das Selbstbestimmungsrecht, das nach BAG unanwendbar sei, weil sie ein Verstoß gegen die Rahmenrichtlinie darstelle. Nach der Alternative 2, bei der es nach der Art der Tätigkeit geht, muss die berufliche Anforderung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sein. Die in diesem Fall betroffene evangelische Kirche vertrat die Auffassung, dass die Annahme, eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion sei nur bei Positionen im verkündigungsnahen Bereich zulässig, ignoriere demgegenüber den erklärten Willen aus Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV, wonach die kirchlichen Arbeitgeber aufgrund des Selbstbestimmungsrechtes der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde legen könnten.

Die Kirche argumentierte weiter, dass diese Annahme die primärrechtliche Grundlage sei, auf den die dem AGG zugrunde liegende Richtlinie 2000/78/EG basiere. Denn Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie gebiete insoweit keine abweichende Auslegung des § 9 Abs. 1 AGG. Vielmehr folge aus Art. 17 AEUV, dass der nationale Status der Kirchen geachtet und nicht beeinträchtigt werden dürfe. Darüber hinaus sei nach Art der Tätigkeit die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche eine gerechtfertigte berufliche Anforderung. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass § 9 Abs. 1 Alternative 1 AGG dahin auszulegen sei, dass eine Ungleichbehandlung auch dann gerechtfertigt ist, wenn es weder auf die Art der Tätigkeit noch die Umstände ihrer Ausübung ankommt. Da § 9 Abs. 1 Alternative 1 einer unionsrechtskonformen Auslegung mit Art. 4 Abs. 2 der

Richtlinie 2000/78/EG nicht zugänglich ist, muss die Bestimmung unangewendet bleiben.

Das BAG argumentiert, dass aus der Gesetzessystematik zwischen der 1. und 2. Alternative zu unterschieden ist. Es verweist aber auch auf die Gesetzesbegründung des Bundestags Drucksache 16/1780 Seite 35, wobei dort auch auf den Erwägungsgrund 24 der Richtlinie 2000/78 verwiesen wird, wonach der europäische Gesetzgeber auf die Differenzierung hinweisen soll. Dies beweise, dass der nationale Gesetzgeber den Religionsgemeinschaften mit § 9 Abs. 1 Alternative 1 AGG allein wegen des Kirchenselbstbestimmungsrechtes eine eigenständige und von der konkreten Tätigkeit unabhängige Rechtfertigungsmöglichkeit zur Verfügung stellen wollte.

Im Übrigen spricht für dieses Verständnis auch die Entstehungsgeschichte der Norm. Denn der während der 15. Wahlperiode des Deutschen Bundestages eingebrachte Entwurf enthielt noch keine ausdrückliche Anknüpfung an das kirchliche Selbstbestimmungsrecht.

Das BAG argumentiert weiter, dass nach Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG Mitgliedstaaten in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen Bestimmungen eine Ungleichbehandlung vornehmen, wenn die Religion dieser Person nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung müsse die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedsstaaten, sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Nach den Entscheidungen des EuGH vom 17.04.2018 (C-414/16 Egenberger) und vom 11.09.2018 (C-068/17 IR) zur Auslegung von Art. 4 Abs. 2 und Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 wird nur dann eine Ungleichbehandlung wegen der Religion erlaubt, wenn diese nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Insofern hat der EuGH ausgeführt, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG die Herstellung eines angemessenen Ausgleichs zwischen einerseits dem Recht auf Autonomie der Kirchen und andererseits dem Recht der Arbeitnehmer, insbesondere bei der Einstellung nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, falls diese Rechte im Widerstreit stehen sollten. Im Hinblick darauf nennt Art.

4 Abs. 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG die Kriterien, die im Rahmen der zur Herstellung eines angemessenen Ausgleichs zwischen der möglicherweise widerstreitenden vorzunehmenden Abwägung zu berücksichtigen sind. Danach sei zu prüfen, ob die von der betreffenden Kirche oder Organisation aufgestellte berufliche Anforderung im Hinblick auf deren Ethos aufgrund der Art der fraglichen Kündigung oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sind. Kommt es zu einem Rechtsstreit, müsse eine solche Abwägung von einer unabhängigen Stelle und letztlich von einem innerstaatlichen Gericht überprüft werden können. Danach sehe Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG die Möglichkeit der Rechtfertigung einer Benachteiligung wegen der Religion oder Weltanschauung allein durch Ausübung des Selbstbestimmungsrechtes der Kirche oder Organisation ohne Bezug zur konkreten Tätigkeit nicht vor, sondern verlangt eine Abwägung, in deren Rahmen von den Gerichten im Streitfall zu überprüfen ist, ob die Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Danach ist § 9 Abs. 1 Alternative 1 AGG nicht anzuwenden. Das BAG muss unter Berücksichtigung sämtlicher nationaler Rechtsnormen und der im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden entscheiden, ob und inwieweit § 9 Abs. 1 Alternative 1 AGG im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG ausgelegt werden kann, ohne dass die Bestimmung *contra legem* ausgelegt wird.

Dabei kommt für die Beantwortung dieser Frage neben dem Wortlaut von § 9 Abs. 1 AGG und der Systematik den Gesetzesmaterialien eine nicht unerhebliche Indizwirkung zu. In Betracht zu ziehen sind insoweit die Begründung eines Gesetzentwurfes, der unverändert verabschiedend worden ist, die darauf bezogenen Stellungnahmen von Bundesrat und Bundesregierung und die Stellungnahmen, Beschlussempfehlungen und Berichte der Ausschüsse.

Insofern scheidet eine Auslegung oder Rechtsfortbildung aus, wonach es sich bei der beruflichen Anforderung um eine nach der Art und Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung gerechtfertigte Anforderung handeln muss, sofern man § 9 Abs. 1 Alternative 1 AGG zusammen mit der Alternative 2 als Einheit verstanden wissen will. Darüber hinaus kommt das BAG zu dem Schluss, dass der EuGH in seiner Entscheidung vom 17.04.2018 dahin beantwortet, dass das nationale Gericht verpflichtet sei, sofern ein

einschlägig nationales Recht im Einklang zu der Richtlinie auszulegen, verpflichtet sei, dem Einzelnen aus den Artikeln 21 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, die erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.

Das BAG stellt fest, dass zwar § 9 Abs. 1 Alternative 2 AGG nur nach der Art der Tätigkeit gerechtfertigten beruflichen Anforderung spricht, was jedoch nach der unionsrechtlichen Auslegung dahin zu bestimmen ist, dass es sich um eine nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübungen wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung handeln muss.

Das BAG ordnete die EuGH Rechtsprechung vom 17.04.2018 (Egenberger) so ein, dass die Rechtmäßigkeit eine Ungleichbehandlung wegen der Religion vom objektiven überprüfbaren Vorliegen eines direkten Zusammenhangs zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit abhängt, wobei sich ein solcher Zusammenhang entweder aus der Art dieser Tätigkeit ergeben könne oder einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag verbunden sei oder aus den Umständen ihrer Ausübung zB. Notwendigkeit, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche oder nach außen zu sorgen.

Danach geht das BAG davon aus, dass die drei Kriterien des EuGH erfüllt sein müssen.

1. Die Verwendung des Adjektivs „wesentlich“ bedeute, dass nach dem Willen des Uniongesetzgebers die Zugehörigkeit zu der Religion aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Bekundung des Ethos notwendig erscheinen muss.

2. Der Ausdruck „rechtmäßig“ bedeute, dass der Uniongesetzgeber sicherstellen wollte, dass die Zugehörigkeit zu der Religion, auf der das Ethos der in Rede stehenden Kirche oder Organisation beruht, betreffende Anforderung nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels ohne Bezug zu diesem Ethos dient.

Und 3. impliziere der Ausdruck „gerechtfertigt“ nicht nur, dass die Einhaltung der in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG genannten Kriterien durch ein innerstaatliches Gericht überprüfbar sein müsse, sondern auch, dass es der Kirche obliege, im Lichte der tatsächlichen Umstände des Einzelfalles darzutun, dass die geltend gemachte Gefahr

einer Beeinträchtigung ihres Ethos wahrscheinlich unerheblich ist, sodass sich eine solche Anforderung tatsächlich als notwendig erweist.

Letztlich müsse die Anforderung mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Einklang stehen, sodass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, obwohl dieser mit dem Wort „angemessen“ nicht in Art. 4 Abs. 2 und lediglich nur in Art. 4 Abs. 1 stünde dennoch erfüllt ist. Insofern müssen die nationalen Gerichte prüfen, ob die fragliche Anforderung angemessen ist und nicht über das zur Erreichung des angesehenen Ziels erforderliche hinausgeht.

Das BAG bezweifelt bereits, dass die Zugehörigkeit zur Kirche eine wesentliche berufliche Anforderung im Sinne von § 9 Abs. 1 Alternative 2 AGG und Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG darstellt.

Nach der Entscheidung des EuGH vom 17.04.2018 ist eine Mitgliedschaft in einer Kirche nur dann wesentlich, wenn sie aufgrund der Bedeutung der betreffenden Tätigkeit für die Bekundung des Ethos notwendig erschiene. Als Referent im Projekt Parallelberichterstattung zur UN-Anti-Rassismus-Konvention erscheint jedoch nach Ansicht des BAG die Ausübung des Rechts der evangelischen Kirche auf Autonomie, mithin für die Ausübung des Selbstbestimmungsrechts nicht notwendig (Egenberger).

Nach Ansicht des BAG ändere sich damit auch das Verständnis der Kirche als christliche Dienstgemeinschaft nicht. Dabei soll die christliche Dienstgemeinschaft Ausdruck der kirchenspezifischen Besonderheit als ein Gemeinschaftsverhältnis zwischen kirchlichem Arbeitgeber und kirchlichem Arbeitnehmer sein, was auf die religiöse Bindung des Auftrags kirchlicher Einrichtungen gerichtet ist. Dabei sei es gleichgültig, ob der Dienst verkündigungsnah oder unterstützend sei.

Dem ist zu widersprechen. Denn auch der Begriff der Dienstgemeinschaft kennt verkündigungsnahe und verkündigungsferne Tätigkeiten. Auch ist die Unterscheidung in unterschiedlich stark ausgeprägte Verkündigungstätigkeiten ein geeignetes Mittel, um eine sachgerechte Lösung im Hinblick auf die Erfüllung einer Loyalitätsobliegenheit zu erhalten.

Im Übrigen hängt die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung nicht von der Mitgliedschaft ab, sondern vom tatsächlichen Wirken als solche. Insofern ist das alleinige Abstellen auf die Mitgliedschaft weder sachgerecht noch zielführend. Insofern kann die Mitgliedschaft nur ein Kriterium neben anderen sein.

Das BAG kommt zum Ergebnis, dass das Selbstbestimmungsrecht für sich allein betrachtet eine Benachteiligung nach § 9 Abs. 1 Alternative 2 AGG nicht rechtfertigen kann. Jedenfalls war für das BAG im vorliegenden Fall die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche für die Ungleichbehandlung bei der Stellenbesetzung nicht gerechtfertigt. Das BAG urteilte, dass die berufliche Anforderung vorliegend nur dann entscheidend gewesen wäre, wenn der Arbeitgeber im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalles dargetan hätte, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung seines Ethos oder seines Rechts auf Autonomie wahrscheinlich nicht unerheblich war, sodass sich die Anforderung tatsächlich als notwendig erwiesen hätte.

Das BAG geht bereits davon aus, dass das Recht des Beklagten auf Autonomie nicht betroffen war. Im Übrigen sah das BAG es bereits als nicht dargetan an, dass bei der Einstellung eines Konfessionslosen die wahrscheinlich unerhebliche Gefahr bestand, dass das Ethos der Kirche beeinträchtigt würde.

Das BAG hat die Kategorie „Nähe zum Verkündigungsauftrag“ erkannt.⁷⁴ Die Nähe zum Verkündigungsauftrag ist maßgeblich, um im Rahmen einer kategorisierenden Fallgerechtigkeit ein brauchbares Urteil zu erhalten, so bereits der Schlussantrag von Generalanwalt Tanchev vom 09.11.2017 vor dem EuGH in der Sache Egenberger.

G. Die Entwicklung der Grundordnung

1. codex iuris canonici

Das universale Kircherecht hält sich zum kirchlichen Arbeitsrecht weitgehend zurück. So ordnet der codex iuris canonici das Arbeitsverhältnis nach c. 1286 CIC dem Kirchenvermögen zu, obwohl aus dem verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht die Kompetenz über die Ausgestaltung des kirchlichen proprium nicht zum Bereich des Staates gehört sondern der Kirche obliegt. Insofern ist der partikulare Gesetzgeber gefordert, für Regeln im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechtes zu sorgen.

Kirchenrechtlich beruht sie auf der Gesetzgebungsbefugnis der Bischöfe nach c. 391 CIC⁷⁵, wonach jeder Bischof für seinen Bereich die Kompetenz besitzt, kirchenrechtlich einzugreifen. Nachdem die Deutschen Bischöfe am 27.06.1983 eine Erklärung zum kirchlichen Dienst abgaben, wurde am 22.09.1993 die erste Grundordnung als Kirchengesetz für die deutschen Diözesen in Kraft gesetzt.

⁷⁴ BAG 1 AZR 1274/79 Urteil vom 14.10.1980, E 34, 195, 204 f.

Eine kleinere Änderung erfolgte mit Beschluss der Deutschen Bischofskonferenz vom 20.06.2011 zum damaligen Artikel 2 der Grundordnung bei der Frage des Geltungsbereichs.

Die 2. Änderung wurde dann am 27.04.2015 verabschiedet und die 3. grundlegende Novellierung erfolgte mit Beschluss vom 22.11.2022.

2. Grundordnung vom 22.09.1993

Am 22.09.1993 verabschiedete der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD)⁷⁶ eine Fortschreibung der Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst von 1983 sowie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

Die Erklärung der deutschen Bischöfe ging vom Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft aus. Hierzu werden grundlegende Aussagen zur Eigenart des kirchlichen Dienstes, Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen und an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu Loyalitätsobliegenheiten, Folgen von Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten, zur Koalitionsfreiheit, zum Dritten Weg und zum gerichtlichen Rechtsschutz gefasst.

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen der Arbeitsverhältnisse stellen eine kirchenrechtliche Verlautbarung der Bischöfe dar, die die Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst normativ umsetzt und sich vorrangig an die kirchlichen Einrichtungen und ihre Leitungen sowie an sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet.

Die Grundordnung ist von den Diözesan-Bischöfen als kirchliches Gesetz zum 01.01.1994 in Kraft gesetzt worden. Im Unterschied zur Erklärung von 1983⁷⁷, die die Kirchlichkeit einer Einrichtung insbesondere an der Loyalität bemaß, nimmt die Erklärung von 1993 stärker die Träger und die Leitungen der Einrichtungen in die Pflicht, indem ihnen die Verantwortung für den katholischen Charakter der Einrichtung auferlegt wird. Dabei haben insbesondere die Träger und Leitungen der Einrichtungen die Aufgabe, dass die Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes kennen und bejahen. Sie dürfen die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung als fundamentale Loyalität nicht gefährden. Daneben regelt die Grundordnung

⁷⁵ Reinhard Richardi § 4 Rn. 32 f.

⁷⁶ Dütz NJW 1994, 1369.

⁷⁷ Die Deutschen Bischöfe Nr. 35 vom 27.06.1983.

darüberhinausgehende einzelne „Loyalitätsverpflichtungen“, die abgestuft sind, je nachdem ob es sich um katholische und nicht-katholische christliche oder nicht-christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt.

Es fällt bereits an dieser Stelle auf, dass Religionslose nicht erwähnt sind. Allerdings werden bereits 1993 bei katholischen Mitarbeitern im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst und bei der Tätigkeit aufgrund einer *Missio canonica* bereits das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre als erforderlich gesehen.

Bereits die Grundordnung von 1993 sieht bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten eine differenzierte Reaktion des Dienstgebers vor, wonach eine Kündigung als *ultima ratio* sofern ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme zum Beispiel in Form einer Versetzung oder Änderungskündigung nicht geeignet sind, in Betracht kommt.

Dabei soll die Kündigung arbeitsrechtlich und im Lichte der religiösen Dimension gerechtfertigt sein. In diesem Zusammenhang wird nicht klar, woraus sich eine arbeitsrechtliche Rechtfertigung ergibt und wie diese auszulegen sein soll.⁷⁸ Dabei führt die Grundordnung von 1993 beispielhaft jene Umstände auf, die eine Weiterbeschäftigung praktisch ausschließen.

Die Erklärung der Deutschen Bischöfe von 1993 sah vor allem die Gemeinschaft der Menschen mit Gott und untereinander als Auftrag der Kirche an.⁷⁹ Dieser Auftrag wird durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier der Eucharistie und der anderen Sakramente sowie durch den Dienst am Mitmenschen erfüllt. Die Erklärung verweist auf Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV, wonach der Kirche die Freiheit garantiert ist, ihre Angelegenheit selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten.⁸⁰

Die Grundordnung weist darauf hin, dass bei der Ausformung des Dienstverhältnisses besondere kircheneigene Gestaltungsformen herangezogen werden, aber auch auf der für jedermann offenstehende Privatautonomie bedient werden können, um hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Die Erklärung der Deutschen Bischöfe beschreibt die Eigenart des kirchlichen Dienstes, die dem

⁷⁸ Vorwort Bischof Karl Lehmann vom 09.12.1993.

⁷⁹ Vat. II, LG 1,5 ; GS 3,19,40,45 sowie Präambel der Erklärung der Deutschen Bischöfe von 1993.

⁸⁰ BVerfGE 70, 138 vom 04.06.1985.

Sendungsauftrag der Kirche dient. Der Sendungsauftrag der Kirche ist demnach der Obersatz, unter den sämtliche Überlegungen zu den arbeitsrechtlichen Beziehungen und dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrages untergeordnet werden.

Die Einrichtung muss sich dem Auftrag Christi verpflichten und sich der Gemeinschaft der Kirche verbunden wissen. Dabei haben sich die Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung kirchlicher Einrichtungen an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Kirche auszurichten. Dabei trägt die Leitung der Einrichtung die Verantwortung für den kirchlichen Charakter. Nur so könne der Dienst glaubwürdig erfüllt werden. Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses geht demnach von der Dienstgemeinschaft aller aus, in der das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung anerkannt und dem dienstlichen Handel zugrunde gelegt wird. Dies erfordert eine Loyalität, die der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Aufgabe gerecht wird. Es müssen deshalb Anforderungen an die Mitarbeiter gestellt werden, die gewährleisten, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Von allen katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Anerkennung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre und deren Beachtung eingefordert, wobei im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie aufgrund einer *Missio canonica* Tätigen darüber hinaus das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich ist, wobei letzteres auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten soll.

Von nicht-katholischen christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass das Evangelium beachtet wird und innerhalb der Einrichtung zur Geltung gebracht werden kann. Nicht-christliche Mitarbeiter sollen bereit sein, ihre übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. Ob hierunter auch religionslose Mitarbeiter fallen, bleibt offen. Eine Differenzierung zwischen nicht-christlichen und religionslosen Mitarbeitern wird nicht vorgenommen.

Alle Mitarbeiter umfasst die Pflicht, kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Darüber hinaus haben sie in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht zu gefährden.

Sofern ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderung nicht mehr erfüllt, muss durch Beratung des Dienstgebers versucht werden, dass der Mitarbeiter diesen Mangel auf

Dauer beseitigt. Dabei ist die Kündigung als letzte Maßnahme nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Lichte der religiösen Dimension der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechtfertigt. In diesem Zusammenhang wird nicht deutlich, was eine arbeitsrechtliche Rechtfertigung darstellen soll. Sofern hierbei ein Verweis in das weltliche Arbeitsrecht insbesondere auch im Hinblick auf Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleistet sein soll, so wäre dies eine Einschränkung in die zuvor aufgestellte Vorgabe des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes. Ein Hinweis darauf, dass die Kündigung als ultima ratio mit der Maßgabe, dass ein klärendes Gespräch, Abmahnung, ein formeller Verweis, eine Versetzung oder Änderungskündigung vorangeschaltet sein muss, um im Sinne der Erklärung arbeitsrechtlich gerechtfertigt zu sein, wird nicht erteilt. Dagegen wird die Weiterbeschäftigung von der Gefährdung der Glaubwürdigkeit der Kirche und seiner Einrichtung und damit einer Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung und dem Charakter der Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung abhängen. Dabei fällt auf, dass die Erklärung von 1993 die Nähe der Tätigkeit zum kirchlichen Verkündigungsauftrag herausstellt.

Im Rahmen des gerichtlichen Rechtsschutzes stellt bereits die Erklärung von 1993 fest, dass beim Individualarbeitsrecht, soweit es dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegt, die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig sind. Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes sind eigene unabhängige kirchliche Gerichte zuständig.

Die Bischöfe haben in der Präambel der Grundordnung den Auftrag der Kirche und die Dienstgemeinschaft vorneweg gestellt. Sie haben gleichzeitig auf ihre verfassungsrechtliche Garantie der Selbstbestimmung mit ausdrücklichem Hinweis innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes sowie auf die Glaubwürdigkeit hingewiesen, um den Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Dabei sehen die Bischöfe insbesondere im Bereich der katholischen Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse einen Schwerpunkt. Die Bedeutung der Dienstgemeinschaft geht über die Präambel hinaus und wird in Art. 1 S. 1 der Grundordnung 1993 nochmals ausdrücklich in eine Legaldefinition, deren Inhalt und Schranken bestimmt. In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich auf den Sendungsauftrag der Kirche hingewiesen.

Wenn jedoch der Sendungsauftrag im Sinne des kanonischen Rechtes zu sehen ist, deren Erfüllung und Wahrnehmung in einem hierarchischen Verhältnis der Abstufung steht, so muß dies auch maßgebend für die anderen Aufgaben außerhalb der Weiheämter gelten. Insofern ist bei allen Tätigkeiten das Kriterium der Verkündigungsnähe maßgeblich. In Art. 2 Abs. 3 der Grundordnung von 1993 wurden ausdrücklich Mitarbeiter, die aufgrund eines Kleriker-Dienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind, nicht in den Anwendungsbereich der Ordnung einbezogen. Dies ist in der Grundordnung von 2022 erklärtermaßen nicht mehr der Fall.

Art. 3 der Grundordnung 1993 spricht von der Begründung des Arbeitsverhältnisses und legt dem Dienstgeber in Abs. 1 eine Prüfungspflicht auf, wonach die Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen müssen. Was die Eigenart des kirchlichen Dienstes bedeutet, wird jedoch nicht definiert. Der Dienstgeber hat zu prüfen, ob die Bewerber, geeignet und befähigt sind. Nach Abs. 2 kann der Dienstgeber Mitarbeiter für pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur auswählen, wenn sie der katholischen Kirche angehören. Da die Grundordnung an dieser Stelle für erzieherische und leitende Tätigkeiten von „in der Regel“ spricht, sind in diesen zwei Bereichen auch Ausnahmen zulässig. Abs. 3 verlangt von allen Mitarbeitenden die Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung, um eine glaubwürdige Erfüllung der Aufgaben zu erreichen. Abs. 4 des Art. 3 der Grundordnung von 1993 stellt fest, dass wer kirchenfeindlich oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist. Und schließlich hatte die Grundordnung von 1993 in Art. 3 Abs. 5 dem Dienstgeber die Aufgabe mitgegeben, vor Abschluß des Arbeitsvertrages zu prüfen, ob die Mitarbeiter die Loyalitätsobliegenheiten nach Art. 4 erfüllen können.

Art. 4 Abs. 1 stellt klar, dass von allen katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet wird, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten.

Bei pastoral, katechetisch, erzieherisch und aufgrund einer *Missio canonica* Tätigen ist sogar das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Ob der für leitende Mitarbeiter, bei denen das auch gelten soll, nachgeschobene Satz ein redaktionelles Versehen war, wird nicht ersichtlich. Jedenfalls gilt im Umkehrschluß, dass für alle anderen Mitarbeiter das persönliche Lebenszeugnis nicht erforderlich ist.

Sodann wird in Abs. 2 von nichtkatholischen christlichen Mitarbeitern die Achtung der Wahrheiten und Werte des Evangeliums erwartet.

Dagegen müssen in Abs. 3 die nichtchristlichen Mitarbeiter die übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche erfüllen. Abs. 3 unterscheidet nicht zwischen Religionslosen und im Übrigen nicht-christlichen Mitarbeitern. Insbesondere wird zwischen den monotheistischen Muslimen und jüdischen Mitarbeitern einerseits und den Religionslosen andererseits in keiner Weise unterschieden.

In Art. 4 Abs. 4 wird dann wiederum allen Mitarbeitern ein kirchenfeindliches Verhalten untersagt und gleichzeitig aufgegeben, dass sie in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht gefährden. Demnach verletzen sämtliche Mitarbeiter, die nicht im klerikalen Dienst oder einem Orden angehören, eine Loyalitätsobliegenheit, wenn sie in der persönlichen Lebensführung die Glaubwürdigkeit der Kirche bzw. der Einrichtung gefährden. Ein Bezug zur Glaubens- und Sittenlehre wird im Gegensatz zu Abs. 1 nicht hergestellt. Ob daraus auf einen größeren Anwendungsbereich geschlossen werden kann, weil die Glaubwürdigkeit der Kirche in der persönlichen Lebensführung ohne Bezug auf die Glaubens- und Sittenlehre schneller gefährdet wird, muß bezweifelt werden. Denn von nichtkatholischen Mitarbeitern kann die Einhaltung der Glaubens- und Sittenlehre in der persönlichen Lebensführung nur schwerlich verlangt werden. Hierfür spricht zudem, dass in Abs. 2 von Nichtkatholiken lediglich das Achten von Wahrheiten und Werten des Evangeliums verlangt wird. Insofern muß bei der Frage der Glaubwürdigkeit der konkrete Religionsbezug des Mitarbeiters berücksichtigt werden. Es gilt demnach abzuschichten und zu unterscheiden. Insofern ist Art. 4 Abs. 4 S. 2 der Grundordnung von 1993 zu relativieren, so dass bei der Glaubwürdigkeit der Kirche die Person des Mitarbeiters und dessen konkrete Tätigkeit bei der Frage der Gefährdung der Glaubwürdigkeit maßgeblich ist.

Art. 5 der Grundordnung 1993 behandelt die Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten, die sich aus Art. 4 der Grundordnung 1993 ergeben.

Das Vorwort zur Erklärung der deutschen Bischöfe von Bischof Karl Lehmann nahm im Verhältnis zu der Erklärung aus dem Jahre 1983, die die Glaubwürdigkeit einer katholischen Einrichtung mehr an der Loyalität der einzelnen Mitarbeiter bestimmte, stärker Träger und Leitung der Einrichtung in die Pflicht.

Insofern geht bereits die Erklärung aus dem Jahre 1993 von einer „Unternehmensphilosophie“, die den katholischen Charakter der kirchlichen Einrichtungen festlegt, aus. Gleichwohl ging die Erklärung und die normative Grundordnung von einer fundamentalen Loyalität, aus der sich einzelne „Loyalitätsverpflichtung“ ableiten, aus. Dabei lag das Kriterium der Unterscheidung lediglich in der Glaubensrichtung von katholischen, nichtkatholisch christlichen oder nichtchristlichen Mitarbeitern. Keinen Zweifel ließ die Erklärung bei katholischen Mitarbeitern in pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst. Auch bei der Tätigkeit aufgrund einer *Missio canonica* ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich.

Auch wenn Bischof Karl Lehmann in seinem Vorwort der Erklärung von einer stärkeren Betonung der Verantwortung von Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen sprach, so kann nicht hinwegtäuschen, dass in der Betonung der Dienstgemeinschaft aller Mitarbeiter das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung abverlangt und dem dienstlichen Handeln zugrunde gelegt wurde⁸¹. Hiervon leitete die Erklärung die Loyalität ab, die sie von allen Mitarbeitern verlangt und für die Erreichung des Ziels der Glaubwürdigkeit als erforderlich ansieht.

Von katholischen Mitarbeitern erwartet die Erklärung, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere beim pastoral, katechetisch oder erzieherisch Tätigen sowie bei Mitarbeitern aufgrund einer *Missio canonica* sowie bei leitenden Mitarbeitern ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich⁸².

Fraglich ist bereits, ob in diesem Teil der Erklärung eine Differenzierung im Sinne einer Verkündigungsnähe gesehen werden kann. Denn inwieweit das Anerkennen und Beachten der katholischen Glaubens- und Sittenlehre einen Unterschied zum persönlichen Lebenszeugnis im Sinne der vorgenannten Grundsätze macht, kann bezweifelt werden.

Bereits die Verwendung des Wortes „insbesondere“ ist keine geeignete Abgrenzung zwischen verkündigungsfernen und verkündigungsnahen Tätigkeiten.

So spricht auch die Grundordnung von 1993 in Art. 1, dass alle in den Einrichtungen Tätigen und ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu

⁸¹ Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst 1993 S. 9.

⁸² Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst 1993 III 3. (1).

beitragen, dass die Einrichtung den Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Dies bezeichnet die Grundordnung dann als Dienstgemeinschaft.

Auch wenn die Loyalitätsobliegenheiten in Art. 4 der Grundordnung nicht mehr weiter konkretisiert werden, hilft dann Art. 5 (Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten) in Abs. 1, wonach ein Loyalitätsverstoß in der Nichterfüllung einer Beschäftigungsanforderung gesehen wird. Als ultima ratio eines Verstoßes gegen Loyalitätsobliegenheiten kommt dann die Kündigung in Betracht.

In Abs. 2 sind die schwerwiegenden Loyalitätsverstöße, die immer zu einer Kündigung führen, aufgezählt. Hierzu gehören auch schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen oder der Abschluß einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe.

Kriterien, die eine Weiterbeschäftigung nicht möglich machen und im Einzelfall zu überprüfen sind, ergeben sich aus Art. 5 Abs. 4 wie folgt: Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit, Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, Art der Einrichtung, Charakter der übertragenen Aufgabe und deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, Stellung der Mitarbeiter in der Einrichtung sowie von Art und Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Damit wird klar, dass die Nähe zum Verkündigungsauftrag zwar als Kriterium anerkannt wird, jedoch nur eines von vielen Kriterien darstellt. In der Praxis spielte dieses Kriterium schließlich nur eine untergeordnete Rolle, obwohl es nach der hier vertretenen Position, das zentrale Kriterium darstellt.

3. Grundordnung vom 28.09.2011

Durch die Grundordnung vom 28.09.2011 wurde lediglich der Anwendungsbereich nach Art. 2 der Grundordnung modifiziert, wonach auch solche kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, verpflichtet werden, bis zu einem bestimmten Datum die Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu erklären. Die übrigen Bestimmungen der Grundordnung und die Erklärung der Deutschen Bischöfe von 1993 blieben unverändert.

4. Grundordnung vom 27.04.2015

Art. 3 der Grundordnung von 2015 wurde lediglich in Abs. 5 geändert, wonach in der Grundordnung 1993 durch Befragung und Aufklärung die Erfüllung der Loyalitätsobliegenheit sicherzustellen ist. Wohingegen in der Grundordnung 2015 durch

Aufklärung und Vergewisserung die Erfüllung der Loyalitätsobliegenheit zu prüfen ist. Insofern wird die Pflicht zur Befragung noch erweitert, indem auch andere Quellen als die Befragung hinzutreten, um eine Vergewisserung zu erreichen.

In der Grundordnung 2015 wurden in Art. 4 ebenso wie in der Grundordnung 1993 die Loyalitätsobliegenheiten geregelt. Art. 4 Abs. 1 S. 1 blieb unverändert. Hingegen wurde Art. 4 Abs. 1 S. 2 geändert, indem das „insbesondere“ gestrichen wurde. Das persönliche Lebenszeugnis ist in der Grundordnung 2015 nur noch im pastoralen, katechetischen Dienst und bei Mitarbeitern aufgrund einer *Missio canonica* sowie einer sonstigen bischöflichen Beauftragung ohne Ausnahme erforderlich. Die Tätigkeit aufgrund einer *Missio canonica* wurde folglich auch auf andere bischöfliche Beauftragungen erweitert, was konsequent und im Hinblick auf eine verbesserte Rechtssicherheit begrüßenswert ist. Dagegen wurde von erzieherisch und leitend Tätigen das persönliche Lebenszeugnis nicht mehr ausnahmslos sondern nur noch für „in der Regel“ als erforderlich angesehen. Zuvor gab es den Zusatz „in der Regel“ und die Loyalitätsobliegenheiten für die im erzieherischen Dienst Tätigen nicht. Es ist davon auszugehen, dass zum Zeitpunkt des Beschlusses 2015 die deutschen Bischöfe unter dem Eindruck der europäischen Rechtsprechung standen.

Ansonsten wurde Art. 4 nicht geändert. Es blieb dabei, dass alle Mitarbeiter in ihrer persönlichen Lebensführung und ihrem dienstlichen Verhalten die Nichtgefährdung der Glaubwürdigkeit der Kirche und Einrichtung zu beachten haben.

Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung (Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen) erfuhr eine Neuordnung. Danach liegen ohne Beachtung des Glaubens des Mitarbeiters schwerwiegende Gründe, die eine Kündigung rechtfertigen, vor bei einem öffentlichen Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche, bei schwerwiegenden persönlichen sittlichen Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, bei einem Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, bei einer öffentlichen Gotteslästerung, bei Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche, bei Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten oder die Freiheit der Kirche, bei einer Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen im Widerspruch zur katholischen Glaubensinhalte stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang.

Bei katholischen Mitarbeiter liegt zudem ein schwerwiegender Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten vor bei Austritt aus der katholischen Kirche, bei Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem beim Abfall vom Glauben namentlich Apostasie und Häresie, bei einem kirchenrechtlich unzulässigem Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen und schließlich bei Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Nach Art. 5 Abs. 3 führt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß zu einer Abwägung der Einzelfallumstände bei der Frage der Weiterbeschäftigung. Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen. Dabei können Kriterien das Bewusstsein des Mitarbeiters für die begangene Verletzung, das Interesse der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung sein. Nur noch „in der Regel“ und damit nicht mehr automatisch -wie in der Grundordnung zuvor- schließt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß bei pastoral, katechetisch und aufgrund einer *Missio canonica* oder bischöflichen Beauftragung Tätigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus. Von leitenden Mitarbeitern ist in diesem Zusammenhang nicht mehr die Rede. Besonders betont wird der Austritt aus der katholischen Kirche nach Art. 5 Abs. 3 S. 6 der Grundordnung 2015, nachdem diese Handlung bereits in Art. 5 Abs. 2 Nr. 2a) der Grundordnung von 2015 regelmäßig zur Kündigung führt.

Die in Art. 5 Abs. 4 der bisherigen Grundordnung als Kriterium aufgeführte Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag ist nicht mehr aufgeführt. Stattdessen wird als Kündigungsvoraussetzung die Einholung einer Stellungnahme der Zentralen Stelle eingeführt, die jedoch für die Kündigung keine Wirksamkeitsvoraussetzung besitzt. Wobei die Zentrale Stelle eine oder mehrere Diözesen gebildet wird, um eine einheitliche Rechtsanwendung im Hinblick auf die Grundordnung zu gewährleisten.

Insofern liegt in der Grundordnung von 2015 ein Rückschritt im Verhältnis zur Grundordnung von 1993. Das Abstellen auf das Kriterium der Verkündigungsnähe im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit ist damit als geeignetes Mittel zur Erlangung einer Einzelfallgerechtigkeit absichtlich entfallen. Damit setzte man einseitig auf die Argumentation des Bundesverfassungsgerichts und wies die Argumente der Fachgerichte im Hinblick auf deren Tendenzrechtsprechung zurück. Im übrigen ist die

Einrichtung einer zentralen Stelle nicht geeignet, um Transparenz zu schaffen, zumal die Aufgabe der Stelle lediglich in der Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung lag.

In der Präambel geht es zunächst um die Dienstgemeinschaft im kirchlichen Arbeitsbereich. Es geht zudem um die Selbstbestimmungsfreiheit, die grundrechtlich abgesichert ist und innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen ist. Lediglich in Art. 3, der ansonsten dem Art. 3 von 1993 wortgleich entspricht, besteht insofern eine Abweichung, dass nach der Grundordnung von 1993 eine Befragung und Aufklärung sicherzustellen ist und nunmehr von einer Aufklärung und Vergewisserung gesprochen wird. Eine Abweichung in Art. 4 besteht darin, dass in der Grundordnung von 1993 von einem „insbesondere“ im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst und Mitarbeiter mit einer *Missio canonica* gesprochen wird. Das „insbesondere“ weist darauf hin, dass es darüber hinaus noch weitere Bereiche gibt, worin das persönliche Lebenszeugnis der Glaubens- und Sittenlehre einzubeziehen sei. Dieses „insbesondere“ fehlt 2015. Es ist somit davon auszugehen, dass die Aufzählung nach pastoralem und katechetischem Dienst sowie einer *Missio canonica* abschließend geregelt ist.

Neu ist, dass neben einer Tätigkeit aufgrund einer *Missio canonica* auch eine sonstige schriftlich erteilte bischöfliche Beauftragung in den Bereich der persönlichen Lebenszeugnisse aufgenommen wurde. Die Grundordnung von 1993 erfordert das persönliche Lebenszeugnis von erzieherisch Tätigen und von leitenden Mitarbeitern. Dies ist 2015 abgeschwächt, indem beide Berufsgruppen lediglich noch „in der Regel“ einen Loyalitätsverstoß begehen, wenn das persönliche Lebenszeugnis die Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre nicht beachtet.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst, die nach der Grundordnung 1993 noch ohne weitere Einschränkung auf das persönliche Lebenszeugnis abgestellt wurden, sind nun abgestuft worden und den leitenden Mitarbeitern gleichgestellt. Dies bedeutet, dass von Erzieherinnen und Erziehern, die nicht aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen bischöflichen Beauftragung tätig sind, nunmehr nur noch regelmäßig ein persönliches Lebenszeugnis im Sinne der Glaubens- und Sittenlehre gefordert werden kann.

Art. 4 Abs. 2 der Grundordnung von 2015 unterscheidet sich von der Grundordnung von 1993 lediglich darin, dass in der Grundordnung 1993 von nichtkatholischen

christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und in 2015 von „nicht katholischen“ christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesprochen wird. Ansonsten stimmen die Abs. 3 und 4 des Art. 4 der Grundordnung von 1993 und von 2015 wortgleich überein.

5. Grundordnung vom 22.11.2022

a) Geltungsbereich

Der Grundordnung von 2022 ist ein Vorwort des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz Bischof Bätzing vorangestellt und die bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst nachgestellt. Sie ist in 12 Artikel gegliedert und bildet -wie bisher- den Grundpfeiler der kirchlichen Arbeitsverfassung.

Auffallend ist, dass die Grundordnung von 2022 für „alle Teile der Dienstgemeinschaft“ ausdrücklich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat, Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind, Auszubildende und ehrenamtliche Tätige, die Organmitglieder sind, gelten soll. Durch einen Halbsatz getrennt wird dann im Vorwort nachgeschoben, dass die besonderen kirchlichen Anforderungen gegenüber Kleriker und Ordensleute weiterhin gelten sollen.

Ob die persönliche Lebensführung bei Klerikern und Ordensleuten Loyalitätsobliegenheiten darstellen, bleibt ebenso offen, wie die Frage, ob die besonderen kirchlichen Anforderungen *lex specialis* zu der Grundordnung sein sollen. Inwieweit dann die Erweiterungen des Geltungsbereiches auf Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Personen im Noviziat und Postulat sowie Ordensleute in die Grundordnung sinnvoll erscheint, muss hinterfragt werden. Weiterhin fällt auf, dass im Vorwort die Kandidaten für das Weiheamt und Personen im Noviziat und Postulat nicht genannt sind. Soll für diese Personen dann ausschließlich die Grundordnung maßgeblich sein oder handelt es sich um ein redaktionelles Versehen?

Die Grundordnung von 2022 sei ein Paradigmenwechsel, der insbesondere durch die Hinwendung zu einem institutionenorientierten Verständnis geprägt ist. Diese Aussage ist deshalb bemerkenswert, da bereits Bischof Lehmann in seinem Vorwort zur Grundordnung von 1993 von der Weiterentwicklung zu einer institutionenorientierten Sichtweise sprach.

Es soll bei der katholischen Identität um Leitbilder, eine christliche Organisations- und Führungskultur und die Vermittlung christlicher Werte und Haltungen gehen. Formale Kriterien wie Konfessionszugehörigkeit würden an Bedeutung verlieren. Vor allem aber soll der Kernbereich der privaten Lebensgestaltung keiner arbeitsrechtlichen Bewertung unterliegen und sich dem „Zugriff des Dienstgebers“ entziehen. Dabei käme es vor allem auf die innere Einstellung, Haltung und Motivation an. In diesem Zusammenhang seien nicht nur die Mitarbeitenden, sondern vor allem auch die kirchlichen Dienstgeber in die Verantwortung zu nehmen.

Das Vorwort spricht dann von einer Vielfalt in den kirchlichen Einrichtungen. Diese sollen ausdrücklich als eine Bereicherung anerkannt werden. Allen Mitarbeitenden sollen unabhängig von ihrer konkreten Aufgabe, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. Inwieweit dies mit der Grundüberlegung der christlichen Dienstgemeinschaft noch in Einklang zu bringen ist, muss im Einzelnen kritisch hinterfragt werden.

b) Sendungsauftrag

Der neue Art. 2 Abs. 1 der Grundordnung 2022 thematisiert die Botschaft Jesu Christi und somit den Sendungsauftrag der Kirche und ihrer Einrichtungen. Danach sind die kirchlichen Einrichtungen sichtbare und erlebbare Orte der Kirche, die zugleich Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt ist. Art. 1 Abs. 1 der Grundordnung 2022 nennt dies Sendungsauftrag. Erst die bischöflichen Erläuterungen erklären den Sendungsauftrag aus dem Markuswort: „Geht hinaus in die Welt und verkündet das Evangelium der ganzen Schöpfung.“ Die Kirche hat den Auftrag, diese Sendung zu verwirklichen.

c) Dienstgemeinschaft

Alle, die den Sendungsauftrag in der Kirche erfüllen, bilden nach Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung 2022 innerhalb der Einrichtung eine Dienstgemeinschaft. Die bischöflichen Erläuterungen weisen in diesem Zusammenhang auf den Unterschied von kirchlichen und säkularen Einrichtungen im Hinblick auf die religiöse Dimension hin. Dabei arbeiten alle, ob Christen, Andersgläubige oder religiös Ungebundene gemeinsam an der Erfüllung des Sendungsauftrages.

Dabei fällt auf, dass Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung 2022 immer noch von einer Dienstgemeinschaft spricht, obwohl zum bisherigen Begriff der Dienstgemeinschaft wesentliche Änderungen vorgenommen wurden. Diese soll bestehen, unabhängig ob es sich um haupt- oder ehrenamtliche, um leitende oder ausführende Beschäftigte, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeiter handelt. Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass von katholischen Christen nicht mehr ausdrücklich die Rede ist. Neu ist, dass zwischen Andersgläubigen und Unreligiösen differenziert wird.

Weiter fällt auf, dass von religiös ungebundenen Mitarbeitern ebenso die Erfüllung des Sendungsauftrages, der eine religiöse Dimension besitzt, verlangt wird. Offenbleibt, wie ein unreligiöser Mitarbeiter den Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Zudem ist zu fragen, ob von ihm gleich viel verlangt werden kann, wie von einem religiös Gebundenen, von einem Andersgläubigen so viel wie von einem Christen und von einem Buddhisten so viel wie von einem altreformierten Calvinisten.

Entweder ist die religiöse Dimension entgegen den bischöflichen Erläuterungen nicht das maßgebliche Unterscheidungskriterium oder es müssen Abstufungen im Sinne einer Verkündigungsnahe vorgenommen werden. Damit wird sichtbar, dass das Kriterium der Verkündigungsnahe im Bereich der Loyalitätsobliegenheiten auch nach Einführung der Grundordnung 2022 erforderlich ist, nachdem das Kriterium der Verkündigungsnahe mit der Grundordnung 2015 gestrichen wurde.

Wenn die Dienstgemeinschaft weder ein Verband im Rechtssinne noch eine soziologische Gemeinschaft darstellt, so fragt sich, was das Leitprinzip des kirchlichen Dienstes im Konkreten ausmacht. Wenn also das Leitprinzip insofern lediglich als Zielsetzung dienen soll, so kann von Nichtchristen und Nichtkatholiken sowie von Konfessionslosen diese Zielbeschreibung nicht im gleichen Maße verlangt werden.

d) Im Einzelnen

Art. 2 Abs. 3 der Grundordnung 2022 geht von der Dienstgemeinschaft, die durch den gemeinsamen Sendungsauftrag alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindet, aus. Gleichzeitig schreibt das Vorwort der Grundordnung 2022 von einer Bereicherung im Hinblick auf die unterschiedlichen Herkunft und Religionen. Von der Vielfalt als Bereicherung spricht Art. 3 Abs. 2 der Grundordnung 2022, die unabhängig von der Herkunft der Mitarbeiter, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensformen entsteht.

Art. 3 Abs. 2 S. 3 der Grundordnung 2022 geht lediglich von einer positiven Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und der Bereitschaft aus, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen. Interessant ist, dass nicht das spezifisch Katholische sondern der christliche Charakter der Einrichtung maßgeblich ist.

Art. 3 Abs. 3 der Grundordnung 2022 spricht von der Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung, die zuallererst dem Dienstgeber zukommt. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Bisher wurde die Glaubwürdigkeit am Handeln der Mitarbeiter gemessen und ein Loyalitätsverstoß bereits in der Gefährdung der Glaubwürdigkeit der Kirche durch den Mitarbeiter gesehen. Neu ist, dass das Kriterium der Glaubwürdigkeit an eine Verpflichtung des Dienstgebers geknüpft ist.

Art. 3 Abs. 4 der Grundordnung 2022 spricht nicht von einer katholischen Identität, sondern von einem christlichen Profil der Einrichtung. Das spezifisch Katholische spielt demnach auch nach Art. 3 Abs. 4 der Grundordnung 2022 keine Rolle mehr.

Art. 4 der Grundordnung 2022 beschreibt die Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber. Neu ist, dass die Grundordnung 2022 einen ausführlichen Pflichtenkatalog für die Dienstgeber benennt, der gewöhnlich über die reinen arbeitsvertraglichen Pflichten hinausgeht. In diesem Sinne besitzen die Verpflichtungen einen tarifvertraglichen Charakter. Ob die Verpflichtungen des Dienstgebers nach Art. 4 der Grundordnung 2022 individualarbeitsrechtlich einklagbar sein sollen, kann bezweifelt werden.

Klarer ist die Inhaberschaft des Anspruches aus Art. 5 der Grundordnung 2022 bei der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Hieraus könnten sich einklagbare Rechte ergeben.

Vergleicht man Art. 6 Abs. 1 der Grundordnung 2022 mit Art. 3 der Grundordnung 2015 bzw. Art. 3 Abs. 1 Grundordnung 1993, so fällt auf, dass nicht die Bejahung der Eigenart des kirchlichen Dienstes im Vordergrund steht, sondern die fachliche Befähigung und die persönliche Geeignetheit. In Art. 3 der Grundordnungen 1993 und 2015 ist die persönliche Geeignetheit und fachliche Fähigkeit noch an zweiter Stelle genannt, was hier in erster Linie gelten soll.

Erstmals in Art. 6 Abs. 1 S. 2 der Grundordnung 2022 ist von einem katholischen Selbstverständnis die Rede, an dem die Mitarbeiter ihr Handeln ausrichten können. Nach Art. 6 Abs. 1 S. 3 der Grundordnung 2022 ist auf jeden Fall der Kernbereich der privaten Lebensgestaltung zu wahren. Zwar ist auch dies sprachlich nicht genau definiert, denn was unter der „Wahrung des Kernbereichs privater Lebensgestaltung“ zu verstehen ist, wird letztlich nicht gesagt. Erst in S. 4 von Art. 6 Abs. 1 der Grundordnung 2022 wird lediglich noch die Anerkennung der Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung genannt. Eine Identifizierung oder gar eine Übernahme im persönlichen Bereich wird nicht mehr verlangt. In Abs. 2 wird dann von den Mitarbeitenden die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet. In Abs. 1 wird von der kirchlichen Einrichtung und in Abs. 2 von der katholischen Einrichtung gesprochen.

Problematisch ist Art. 6 Abs. 2 der Grundordnung 2022 deshalb, da zum einen in Art. 6 die Begründung eines Dienstverhältnisses behandelt wird, so dass zu fragen ist, ob dies nur bei der Einstellung der Fall sein muß und zum anderen, die Identifikation im Rahmen der Tätigkeit nicht definiert wird.

In Art. 6 Abs. 3 der Grundordnung 2022 ist die Verpflichtung, der katholischen Kirche anzugehören, nur noch auf pastorale und katechetische Tätigkeiten reduziert. Von erzieherisch und leitend Tätigen ist an dieser Stelle ebenso wenig die Rede wie von Mitarbeitenden, die aufgrund einer Missio canonica oder eines anderen bischöflichen Auftrages tätig sind. In der Grundordnung 2015 ist nur „in der Regel“ von erzieherisch und leitend Tätigen die Rede. Dafür wurde dann in der Grundordnung 2022 in Art. 6 Abs. 4 eine Profilprägung aufgenommen, wonach jene Mitarbeiter, die das katholische Profil prägen, Mitverantwortung tragen und nach außen repräsentieren, katholisch sein müssen.

Von erzieherisch Tätigen ist nicht mehr die Rede, so dass diese im Gegensatz zu früheren Grundordnungen auch in der Regel nicht mehr katholisch sein müssen. Dagegen werden die leitend Tätigen, die prägen, mitverantworten und repräsentieren wieder ausnahmslos katholisch sein müssen.

Wieso die Mitarbeiter aufgrund einer Missio canonica oder sonst bischöflich beauftragt sind, jedenfalls nach der Grundordnung 2022 nicht mehr katholisch sein müssen, bleibt genauso offen, wie die Frage bei den erzieherisch Tätigen, die nicht ausschließlich katechetisch tätig sind. Die bisherige Differenzierung anhand der

Tätigkeitsbereiche wird zugunsten einer nicht klar abgegrenzten Unterscheidung aufgegeben und führt zu kuriosen Ergebnissen, die für die Praxis untauglich sein dürften. Dies führt dazu, dass Religionslehrkräfte an staatlichen Schulen aufgrund der diözesanen Missio-Ordnung katholisch sein müssen und an katholischen Schulen nicht, da die Grundordnung nur für kirchliche Religionslehrkräfte gilt.⁸³

Die bischöflichen Erläuterungen erklären hierzu, dass das kirchliche Leben in der Gesellschaft abnimmt und die christlichen Kirchen nur noch die Hälfte der Bevölkerung ihre Mitglieder nennen können, so dass die veränderten Rahmenbedingungen bei der Berücksichtigung des christlichen Profils bei der Personalgewinnung zu beachten seien. Eine Begründung, die bisherigen Differenzierungen aufzugeben, wird freilich damit nicht gegeben.

Im Gegensatz zur Grundordnung 2022 sehen die Erläuterungen 2022 die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche in der Seelsorge und der Wortverkündigung namentlich bei religionspädagogisch Tätigen als zwingend erforderlich an. Fraglich ist, ob zwischen Religionspädagogen und Erziehern unterschieden werden soll, oder ob ein redaktionelles Versehen geheilt werden soll. Im letzteren Fall würde durch die zwingende Erforderlichkeit der Mitgliedschaft in der Kirche eine Verschärfung im Gegensatz zur früheren Grundordnung, die von „in der Regel“ sprach, bedeuten.

Problematisch könnte bei der Einstellung im Rahmen des Auswahlverfahrens sein, dass katholische Christen bevorzugt werden, zumal eine differenzierte Ungleichbehandlung nach dem Kriterium der Verkündigungsnahe nicht erfolgt und das spezifisch Katholische nach der Grundordnung 2022 in den meisten Fällen zugunsten eines christlichen Profils gewichen ist. Die Rechtsprechung des EuGH ist damit nicht berücksichtigt.

e) Austritt aus der Katholischen Kirche

Nicht nachzuvollziehen ist der Umgang mit dem Tatbestand des Austritts aus der katholischen Kirche in Art. 7 Abs. 4 der Grundordnung 2022, wonach der Verlust des Arbeitsplatzes -mit Ausnahme eines schwerwiegenden Grundes- zwingend ist. Denn für die Begründung von nicht pastoralen oder katechetischen sowie das Profil nicht prägende Arbeitsverhältnisse, bei denen die Kirchenmitgliedschaft nicht erforderlich ist, ist ein „Austritt“ im Umkehrschluss schädlich. Hätte man in diesem Zusammenhang nicht mit einem Austritt sondern mit einem Abfall vom Glauben argumentiert, dann

⁸³ Sarah Röser in HK 1/2023 S. 28.

wäre die angedrohte Konsequenz zumindest nachvollziehbar. Nicht erklärt wird der Umstand, dass wenn Mitarbeitende bereits bei der Einstellung nicht katholisch sein müssen und eine Bereicherung darstellen, dann der Austritt während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Eine Erklärung, insbesondere eine theologische Erklärung wird nicht geliefert. Dem EuGH wurde die Frage, ob das Selbstbestimmungsrecht es nach § 9 Abs. 1 AGG rechtfertigt, bei einem Kirchenaustritt kündigen zu können, durch das BAG als Vorabentscheidung vorgelegt.⁸⁴ Mit Beschluß vom 01.02.2024 wurde dem EuGH in einem Vorabentscheidungsersuchen durch das BAG die Frage gestellt, ob der Austritt zur Kündigung rechtfertigt, zumal andere Beschäftigte mit der gleichen Aufgabe nicht katholisch sind.⁸⁵

Auch eine theologische Auseinandersetzung mit der sakramentalen Aufnahme in die Kirche durch die Taufe erfolgt nicht. Zu fragen ist, ob in Art. 6 Abs. 4 die Aufzählung „prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren“ kumulativ zu sehen ist. Dies beantworten die bischöflichen Erläuterungen und bejahen die Frage ausdrücklich. Insgesamt fällt auf, dass die bischöflichen Erläuterungen stärker eine eigenständige Betonung als die bisherigen Erklärungen erhalten. Ob sie jedoch die gleiche normative Kraft besitzen wie der eigentliche Gesetzestext, muß bezweifelt werden. Insofern können die Erläuterungen lediglich als Auslegungshilfen dienen. Sie können freilich den Normtext nicht ersetzen.

Zudem ist zu fragen, ob ein „Austritt“ auch dann vorliegt, wenn beispielsweise ein katholischer Mitarbeiter zur Orthodoxie konvertiert.

Art. 6 gilt bei der Einstellung, sodass der vorhergehende Austritt aus der Kirche dazu führt, dass niemand eingestellt werden kann, der vor der Bewerbung ausgetreten ist. Hier liegt ein Verstoß gegen die Religionsfreiheit vor. In Art. 7 Abs. 4 der Grundordnung 2022 ist sodann der Austritt aus der katholischen Kirche während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer regelmäßigen Beendigung der Beschäftigung angezeigt. Dies steht in einem gewissen Widerspruch, wonach nach Art. 6 Abs. 5 der Grundordnung 2022 der Austritt vor der Bewerbung definitiv und daher nicht in der Regel zur Nichtanstellung führt. Auch diesbezüglich liegt eine rechtliche Ungenauigkeit vor, sodass anzunehmen ist, dass der Austritt während der Beschäftigung regelmäßig und damit nicht in jedem Falle zu einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses

⁸⁴ BAG vom 21.07.2022 AZ 2 AZR 130/21.

führen muss. Man fragt sich, woraus sich der Grund der Unterscheidung ergibt, obwohl der gleiche Vorgang zugrunde gelegt wird.

f) Private Lebensgestaltung

In Art. 7 der Grundordnung 2022 wird auf die Anforderungen während des bestehenden Dienstverhältnisses eingegangen. Im dortigen Abs. 1 geht es erneut um die Glaubwürdigkeit innerhalb des Sendungsauftrages, die in Abs. 1 vom Dienstgeber und Mitarbeiter gemeinsam übernommen werden.

In Art. 7 Abs. 2 wird differenziert zwischen den Anforderungen beim Verhalten im Dienst und dem außerdienstlichen Verhalten. Bei außerdienstlichen Verhalten sind diese rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt.

Eine Ausnahme von der Ausnahme besteht nach Art. 7 Abs. 2 S. 3 der Grundordnung 2022 im Bereich des außerdienstlichen Verhalten, indem der Kernbereich privater Lebensgestaltung im Beziehungsleben und der Intimsphäre einer rechtlichen Bewertung gänzlich entzogen ist. Dies bedeutet, dass der Kernbereich der privaten Lebensgestaltung auch dann rechtlich unbeachtlich ist, wenn dabei die grundlegenden Werte der Kirche verletzt und ursächlich für die Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche ist. Das heißt mit anderen Worten, dass im Kernbereich der privaten Lebensgestaltung alles erlaubt ist und zwar selbst dann, wenn durch das private Verhalten und öffentlich wahrnehmbar grundlegende Werte verletzt werden. Danach können außerdienstliches und dienstliches Verhalten zu einem Doppelleben führen. Es darf bezweifelt werden, dass ein derart provoziertes Doppelleben sachdienlich ist.

Problematisch ist, dass das universale Kirchenrecht nach in c. 804 § 2 CIC von Religionslehrkräften Rechtgläubigkeit und ein Zeugnis christlichen Lebens einfordert. Das MP *Intima Ecclesiae natura* erwartet von pastoral Beschäftigten ein Beispiel christlicher Lebensführung.⁸⁶

Röser löst die Konfliktsituation zwischen Grundordnung und der berufsspezifischen Ordnung für Pastoral- und Gemeindereferenten nach partikularem Recht, wonach dort eine christliche Lebensführung gefordert wird, gem. c. 20 CIC dahingehend auf, dass die neue Grundordnung der älteren Ordnung für Pastoral- und Gemeindereferenten vorgeht. Allerdings gilt dies bei aufgrund einer *Missio canonica* Beschäftigten nicht, da

⁸⁵ BAG vom 01.02.2024 AZ 2 AZR 196/22.

die Grundordnung für staatliche Angestellte nicht gilt. Für Professoren, für die ein Nihil Obstat gilt, ändert sich nichts, da die Grundordnung nicht anzuwenden ist.

Gleichzeitig ist zu fragen, ob neben dem „Beziehungsleben“ und der „Intimsphäre“ noch weitere Bereiche der privaten Lebensgestaltung durch das Wort „insbesondere“ anzunehmen sind. Wie verhält es sich beispielsweise bei der Tätigkeit für eine andere Religion oder Weltanschauung in der Freizeit? Wie ist es bei der Tätigkeit oder Mitgliedschaft für eine politische Partei?

Und zu fragen wird sein, ob durch Art. 7 Abs. 2 S. 3 der Grundordnung 2022 der Entzug einer rechtlichen Bewertung nicht doch auch im dienstlichen Verhalten zu prüfen sein wird. In der Praxis ist der Fall des Tragens einer typischen Kleidung während des Dienstes, die auf eine andere Religion schließen lässt und keine Vollverschleierung darstellt, denkbar. Konkret geht es darum, ob die private Lebensgestaltung exakt mit dem außerdienstlichen Verhalten gleichgesetzt werden kann, oder einige Bereiche der privaten Lebensgestaltung auch im dienstlichen Verhalten durchschlagen können. Ist dienstliches Verhalten stets und in jedem Fall von der privaten Lebensgestaltung abgrenzbar, nachdem für die Grundordnungen 1993 und 2015 dies ganz offensichtlich nicht gegeben war? In einem Fall führt dies zur Akzeptanz des Führens eines Doppellebens und im anderen Fall zu einer Öffnung und Weitung des Entzugs einer rechtlichen Bewertung, so dass das Regel-Ausnahme-Verhältnis in sein Gegenteil verkehrt wird.

g) Kirchenfeindliche Betätigung

In Art. 7 Abs. 3 der Grundordnung 2022 werden kirchenfeindliche Betätigungen auf jene Betätigungen eingeschränkt, die objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Kirchenfeindliche Betätigungen müssen öffentlich wahrnehmbar und gegen die Kirche und deren Werteordnung gerichtet sein. Im Einzelnen zählen hierzu, ohne dass diese abschließend definiert ist („insbesondere“), das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche. Ob zu den kirchenfeindlichen Betätigungen das Engagement für Gruppierungen wie out in church, Maria 2.0 oder Donum Vitae gehört, bleibt unsicher.⁸⁷

h) Anforderungen vs. Loyalitätsobliegenheiten

⁸⁶ Sarah Röser in HK 1/2023 S. 28.

⁸⁷ Sarah Röser HK 1/2023 S. 22.

Art. 7 Abs. 4 S. 2 der Grundordnung 2022 geht von einer Absehung der Beendigung des Dienstverhältnisses ausnahmsweise dann aus, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles die Beendigung als unangemessen erscheinen lassen. Diese Ausnahme gilt bei der Einstellung nicht. Eine Begründung wird nicht geliefert. Es fällt weiter auf, dass der Begriff der Loyalitätsobliegenheit nicht mehr erscheint. Art. 7 spricht von „Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis“. Es muss davon ausgegangen werden, dass der Begriff der Anforderungen geringere Hürden aufstellen soll als jener der Loyalitätsobliegenheit. Hierfür spricht, dass zum einen der Austritt „in der Regel“ zu einer Beendigung der Beschäftigung führt. Und zum anderen das Nichterfüllen von Anforderungen keine Unterscheidung zwischen schwerwiegenden und nicht schwerwiegenden Verstößen kennt. Praktisch können nur noch der Austritt aus der katholischen Kirche und kirchenfeindliche Betätigungen, wie das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der Kirche, die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen und die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, zu einer Kündigung führen.

H. Fazit

Ausgehend von der Streitlinie der beiden Rechtsprechungspolen des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe einerseits und dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg andererseits hätte die Grundordnung von 2022 einen harmonisierenden Ausgleich schaffen können. Auch wenn dies im Bereich der privaten Lebensgestaltung zwar nicht vollständig aber doch überwiegend gelungen ist, bleibt die Frage der Religionszugehörigkeit und des Austritts aus der katholischen Kirche in den meisten Fällen nicht gelöst. Es bleibt einer zukünftigen Überarbeitung der Grundordnung von 2022 überlassen, neben der Frage des Anwendungsbereiches der Grundordnung vor allem der Problembereich der Religionszugehörigkeit zu lösen. Wie in der Vergangenheit wird die Novellierung der Grundordnung lediglich als Reaktion auf die Rechtsprechungen des Bundesverfassungsgerichts und des Europäischen Gerichtshofes in Erscheinung treten. Drei maßgebliche und mit Spannung zu erwartende Urteile stehen zur Frage der Religionszugehörigkeit und des Austritts noch aus. Damit hat die Grundordnung von 2022 eine Chance vertan, indem sie das Kriterium der Verkündigungsnahe bei der Frage der Religionszugehörigkeit bzw. des Austritts aus der

Kirche nicht reaktivierte und in den Mittelpunkt stellte. Rechtsphilosophisch und kanonisch (*aequitas canonica*) ist der Ansatz der Verkündigungsnahe geboten. Wenn von allen Beteiligten die Glaubwürdigkeit der Kirche bei der Verkündigung als maßgeblich wahrgenommen wird, so kann gerechter Kündigungsschutz und kirchliche Verkündigung in einem abgestuften System gemessen an der Nähe zur Verkündigung zum Ausgleich gebracht werden. In diesem Falle ließe sich zugleich ein Ausgleich zwischen nationaler Verfassung und europäischer Richtlinie erreichen.

Literaturverzeichnis:

Teil 1

Codex Iuris Canonici 10. Aufl. 2021

Richtlinie 2000/78/EG DER RATES vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 11. Aufl. 2008

Deutsche Bischofskonferenz Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse 2. Aufl. vom 28.09.2011

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27.04.2015

Deutsche Bischofskonferenz Grundordnung des kirchlichen Dienstes" 5. Neuauflage vom 22.11.2022

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse VDD vom 27.04.2015

EGMR AZ 425/03 vom 23.09.2010

EGMR AZ 1620/03 vom 23.09.2010

EGMR, Az.: 1620/03 vom 23.12.2010

EGMR AZ 18136/02 vom 03.02.2011

EGMR, Az.: 1620/03 vom 28.06.2012

EuGH C-414/16 (Große Kammer) vom 17.04.2018 auf Vorabentscheidungsersuchen BAG vom 17.03.2016 in öarr 2018, 373 (Egenberger)

EuGH C-68/17 vom 11.09.2018 (IR gegen JQ)

BVerfG 2 BvR 1703/83 vom 04.06.1985

BVerfG AZ 1 BvR 619/92 vom 31.01.2001

BVerfG AZ 2 BvR 661/12 vom 22.10.2014

BVerfG, Az.: 2 BvR 1488/14 vom 20.04.2016

BVerfG, Az.: 2 BvR 208/76 vom 25.03.1980

Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht § 1 KSchG Tendenzbetrieb Nr. 10 zum Urteil BAG 1 AZR 1274/79 vom 14.10.1980

BAG, Az.: 2 AZR 570/11 vom 22.11.2012

BAG, Az.: 8 AZR 511/18 vom 19.12.2019

BAG AZ 1 AZR 1274/79 vom 14.10.1980

BAG 2 AZR 746/14 vom 20.02.2019

BAG 8 AZR 501/14 vom 25.10.2018

BAG 2 AZR 579/12 vom 25.04.2013

BAG 2 AZR 543/10 vom 08.09.2011

BAG AZ 8 AZR 466/09 vom 19.08.2010

Beck-online "EuGH Vorlage zu Kündigung einer Hebamme wegen Kirchaustritts" vom 21.07.2022 zu BAG Beschluß vom 21.07.2022 2 AZR 130/21

LAG Düsseldorf, Az.: 11 Sa 1484/13 vom 05.06.2014

LAG Düsseldorf, Az.: 7 Ca 1427/10 vom 04.05.2011

LAG Düsseldorf, Az.: 7 Ca 425/98 vom 13.08.1998

LAG Hamm, Az.: 10 Sa 18/13 vom 14.06.2013 in Jurion

LAG Düsseldorf, 12 Sa 757/17 vom 12.09.2018

Urteil ArbG Essen, Az.: 5 Ca 2480/13 vom 22.11.2013

Urteil ArbG Essen, Az.: 6 Ca 2708/97 vom 09.12.1997

Teil 2

FISTER, Mathis "Kirchliches Arbeitsrecht in Österreich - Aktuelle Entwicklungen" Sechtes Seggauer Gespräch in öarr 2016, 121

HOLZLEITHNER, Elisabeth "Das Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Orientierung" in öarr 2008, 251

GOLDMANN, Nadja Kurznachricht zu Robert Roßbruch in PflR 2012 Heft 3, 158-166 vom 26.07.2012 in Woters Kluwer Online Kirchlicher Arbeitnehmer Kündigung wegen Wiederverheiratung Loyalitätsverstoß PflR 2012 Heft 3, 158 - 166

GRABENWARTER, Cristoph Editorial Sechtes Seggauer Gespräch in öarr 2016, 1

HOFFINGER, Isa "Glaube, Liebe, Arbeit" in FAZ vom 18.02.2023

KALB, Herbert "Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht in Deutschland und Österreich" in HAERING, Stephan, REES, Wilhelm, SCHMITZ, Heribert (Hg.): HdbkathKR 3. Aufl., Regensburg: Pustet 2015, S. 324-341

KÄMPER, Burkhard / THÖNNES, Hans-Werner (Hg.): Das kirchliche Arbeitsrecht vor neuen Herausforderungen, Münster: Aschendorff, 2012

JOUSSEN, Jacob: Noch nicht genug“, in: HK 77 (2023), S. 22-24

KORIOTH, Stefan: „Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften“ in PIRSON, Dietrich / RÜFNER, Wolfgang / GERMANN, Michael / MUCKEL, Stefan (Hg.): HSKR 3. Aufl. , Köln: Duncker & Humblot, 2020

LABISCH, Frank Urteil ArbG Frankfurt/Main vom 18.04.2007

LOBINGER, Thomas "Entwicklung, Stand und Perspektiven des europäischen Antidiskriminierungsrechts" in Miscellanea Juridica Heidelbergensia 2015

MIKLAS, Hermann Grußwort Sechstes Seggauer Gespräch in öarr 2016, 7

OTTO, Martin "Das wäre ja verrückt, wenn das so wäre" in FAZ vom 22.07.2020

OXENKNECHT-WITZSCH, Renate: Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Band 5, Köln: Ketteler, 2019

OXENKNECHT-WITZSCH, Renate: Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Band 6, Köln: Ketteler, 2020

PODOLSKI, Tanja "Austritt als Kündigungsgrund Was darf Kirche?" LTO vom 02.08.2022

REES, Wilhelm "Der Dienst von Priestern, Diakonen und Laien. Kanonistische Anmerkungen zum innerkirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht" in öarr 2016, 32 Sechstes Seggauer Gespräch

REICHOLD, Hermann: Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen, Regensburg: Pustet, 2017

REICHOLD, Hermann: Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft, Regensburg: Pustet, 2018

RICHARDI, Reinhard: Arbeitsrecht in der Kirche, München: C.H.Beck, 2020

RÖSER, Sarah: „Ein Schnellschuss“, in : HK 77 (2023), S. 25-28

SAILER-PFISTER, Sonja "Arbeit und Ruhe - theologische und ethische Impulse zur Arbeit in einer beschleunigten und globalen Arbeitswelt" Sechstes Seggauer Gespräch in öarr 2016, 9

SAUER, Heiko "Kirchliche Selbstbestimmung und deutsche Verfassungsidentität: Überlegungen zum Fall Egenberger" in verfassungsblog.de vom 03.05.2019

SCHINKELE, Brigitte "Iterum: Kirchlicher "Tendenzschutz" vor dem EuGH" vom 03.12.2018 in ecolex 2018, 1113

SCHINKELE, Brigitte Glosse zu EuGH C-68/17 vom 11.09.2018 (IR gegen JQ) und EuGH C-414/16 vom 17.04.2018 (Egenberger)

SCHINKELE, Brigitte "Der kirchliche "Tendenzschutz" vor dem EuGH" vom 04.07.2018 zu EuGH C-414/16 in ecolex 2018, 653

SCHINKELE, Brigitte "Religionsfreiheit und europäisches Antidiskriminierungsrecht" in öarr 2008, 179

SCHINKELE, Brigitte "Kirchliches Arbeitsrecht in der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte" in öarr 2012, 155

SCHNUDERL, Heinrich Grußwort Sechstes Seggauer Gespräch in öarr 2016, 5

STOFFELS, Markus "Keine Verfassungsbeschwerde im Chefarzt-Fall" in beck-community vom 06.07.2019

THOMASBERGER, Martina "Religionsgemeinschaften als Arbeitgeber im Lichte des Gemeinschaftsrechts" in öarr 2008, 344

THÜSING, Gregor "Die besonderen Loyalitätspflichten des kirchlichen Dienstes zwischen verfassungsrechtlichem Schutz und europarechtlicher Infragestellung" in öarr 2016, 88 Sechstes Seggauer Gespräch

WELLER, Benjamin: Kirchliches Arbeitsrecht, Baden-Baden: Nomos, 2021

Teil 3

dpa "Neues Kirchliches Arbeitsrecht - Der Teufel steckt im Detail" vom 23.11.2022

Haufe News "Rechtfertigt der Kirchenaustritt eine fristlose Kündigung?" vom 17.02.2022 (Koch in Kita)

Haufe News "Kein Schadensersatz für ehemaligen Kirchmusiker" vom 17.01.2020

Haufe News "Wann rechtfertigt der Kirchenaustritt eine Kündigung?" vom 03.08.2022
BAG vom 21.07.2022 AZ 2 AZR 130/21 (Hebamme)

Pressemitteilung des Gerichts zum Urteil BAG, Az.: 2 AZR 570/11 vom 22.11.2012 in
FA 2013, 31

Kurznachricht zu Urteil LAG Hamn, Az.: 10 Sa 18/13 vom 14.06.2013 in Jurion

Pressemitteilung LAG Düsseldorf zum Verfahren 12 Sa 757/17 "Kirchenmusiker"

Pressemitteilung LAG Düsseldorf "Dr. Gotthardt wird Vorsitzender Richter des LAG
Düsseldorf" vom 19.09.2011

NRZ vom 25.08.2018 "Entlassung wegen Ehebruchs ist unrechtmäßig"

WAZ vom 25.08.2018 "Organist aus Essen kämpft seit 15 Jahren gegen die katholische
Kirche"

Pressemitteilung LAG Düsseldorf vom 16.10.2017 " Kirchenmusiker: Kann
Schadensersatz die Rechtskraft durchbrechen?"

Pressemitteilung LAG Düsseldorf vom 05.06.2014 zum Verfahren 11 Sa 1484/13

Pressemitteilung LAG Düsseldorf vom 04.05.2011 zum Verfahren 7 Sa 1427/10

Haufe Online "Rechtfertigt der Kirchenaustritt eine fristlose Kündigung" zum Urteil
LAG Stuttgart vom 17.02.2021 (Koch)

beck-aktuell "Domkantor einigt sich nach Kündigung mit Kirche" vom 11.08.2023

Deutscher Bundestag DS 16/8965 Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage zur
Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie und Praxisprobleme beim Umgang mit
dem AGG

Wikinews "Kolpingwerk verliert Arbeitsgerichtsprozess gegen schwulen Mitarbeiter"
vom 23.04.2007

Pressemitteilung "Deutsche Bischofskonferenz Neufassung des Kirchlichen
Arbeitsrechts" vom 22.11.2022

NRZ vom 04.05.2011 "Organist aus Essen kämpft für gerechte Entschädigung nach
Dienstentlassung

NRZ vom 23.09.2010 "Schüths Einzelfall barg die Chance zum Erfolg"

NRZ vom 23.09.2010 "Bischof Overbeck verteidigt gerügte Kündigung"