Bernhard Sven Anuth
Stefan Ihli
Thomas Weißhaar (Hg.)

Kommentierte Rechtssammlung
der Diözese Rottenburg-Stuttgart
seit 2022
www.rechtssammlung.drs.de

Sarah Röser

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung vom 27. April 2015 (Grundordnung – GrO)

Dokumentenkommentar

Diözese Rottenburg-Stuttgart

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung vom 27. April 2015

(Grundordnung – GrO)

*Sarah Röser**

Inhaltsverzeichnis

1. Hinführung
2. Kirchlicher Dienst und Dienstgemeinschaft
3. Geltungsbereich
4. Einstellungsvoraussetzungen
4.1 Allgemein
4.2 Aktuelle Rechtsprechung
5. Loyalitätsobliegenheiten
5.1 Allgemein
5.2 Aktuelle Rechtsprechung
5.3 Aktuelle Entwicklungen
6. Sog. „Dritter Weg"
7. Rechtsschutz

---

1. Hinführung

Das Grundgesetz ermöglicht den Kirchen[1] durch das sog. Selbstbestimmungsrecht, ihre eigenen Angelegenheiten selbstständig zu ordnen und zu verwalten (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV).[2] Die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen ist nach kirchlichem Selbstverständnis eine solch „eigene Angelegenheit". 1993 erließen die deutschen Bischöfe daher erstmalig die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher

---

* Zitiervorschlag: Sarah Röser, Kommentar „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" (01.04.2022), in: Bernhard Sven Anuth, Stefan Ihli, Thomas Weißhaar (Hg.), Kommentierte Rechtssammlung der Diözese Rottenburg-Stuttgart, URL: https://rechtssammlung.drs.de/rechtssammlung/6-arbeits-und-disziplinarrecht/61-kirchliches-arbeitsrecht/611-individualarbeitsrecht-der-dioezese/kommentar-grundordnung.html.

1 Dieses Recht besitzen nicht nur die Kirchen, sondern alle staatlich anerkannten Religionsgemeinschaften. Der vorliegende Beitrag verkürzt seine religionsrechtliche Darstellung sprachlich aber auf die Kirchen. Dabei verweist der Singular auf die römisch-katholische Kirche in der Bundesrepublik Deutschland, der Plural umfasst zusätzlich auch die evangelische Kirche in Deutschland.

2 Daraus folgt allerdings keine uneingeschränkte Kompetenz der Kirchen. Die Ordnung der eigenen Angelegenheiten hat „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes" zu geschehen (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV). Vgl. zum sog. Schrankenvorbehalt ausführlich Detlev W. Belling, Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, in: Archiv für katholisches Kirchenrecht 173 (2004) 497–513, 504–513.

Arbeitsverhältnisse" (GrO/93).[3] Im April 2015 folgte nach zwischenzeitigen kleineren Änderungen[4] eine grundlegende Neufassung.[5] Auch künftig sind Änderungen zu erwarten, nicht nur aufgrund der neuesten europäischen Rechtsprechung (vgl. Abschnitt 4.2 und 5.2), sondern auch aufgrund innerkirchlicher Initiativen (vgl. Abschnitt 5.3).[6]

Die *Grundordnung* in ihrer jeweils geltenden Fassung ist die wichtigste Rechtsquelle des kirchlichen Arbeitsrechts (➜ Kommentar „Kirchliches Arbeitsrecht"). Sie regelt in zehn Artikeln sowohl das *kollektive* (Verhältnis zwischen Vertretungsorganen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite) (vgl. 6.1.2 Kollektivarbeitsrecht) als auch das *individuelle* Arbeitsrecht (Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber) (vgl. 6.1.1 Individualarbeitsrecht).

Mangels entsprechender Gesetzgebungskompetenz der Deutschen Bischofskonferenz (can. 455 CIC) muss jeder Diözesanbischof die Grundordnung in seinem Bistum in Kraft setzen (can. 391 CIC) und im Amtsblatt veröffentlichen. Alle Diözesanbischöfe in Deutschland haben die aktuelle Fassung der GrO zum 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt.[7]

2. Kirchlicher Dienst und Dienstgemeinschaft

Die sog. „Dienstgemeinschaft" ist das Leitbild des kirchlichen Arbeitsrechts: Alle im kirchlichen Dienst tätigen Personen wirken – unabhängig von Status, Funktion und Religion – gleichwertig an der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrages mit (Art. 1 S.1 GrO).[8] Dieser Dienstgemeinschaft gehören ebenfalls Kleriker und Ordensmitglieder an, auch wenn für sie die Regelungen der Grundordnung nicht gelten (Art. 2 Abs. 3 GrO). Zur glaubwürdigen Erfüllung des kirchlichen Dienstes müssen alle Beschäftigten die religiöse Dimension ihres Dienstes sowie die Ausrichtung ihrer Einrichtung an der „Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche" anerkennen und beachten (Art. 1 S. 2 GrO).

---

[3] Vgl. Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse v. 22.09.1993, hg. v. Sekretariat der DBK (Die deutschen Bischöfe Nr. 51), Bonn [11]2008. Die Grundordnung trat durch Erlass der jeweiligen Diözesanbischöfe in allen Bistümern zum 1. Januar 1994, in Fulda zum 1. Januar 1995 als Gesetz in Kraft.

[4] 2005 wurden die kündigungsrelevanten Verstöße in Artikel 5 um den Verstoß des Eingehens einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft erweitert. 2011 kam es zu einer Anpassung des Geltungsbereichs (Art. 2 Abs. 2).

[5] Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse v. 27.04.2015, in: Sekretariat der DBK (Hg.), Kirchliches Arbeitsrecht (Die deutschen Bischöfe Nr. 95), Bonn [2]2015, 20–30.

[6] EuGH: Urteil v. 17.04.2018 – C-414/16 (Egenberger-Fall: Nichteinstellung einer konfessionslosen Bewerberin) – vgl. ausführlich Anm. 18; EuGH: Urteil v. 11.09.2018 – C-68/17 (Chefarzt-Fall: Kündigung eines Chefarztes wegen Wiederheirat) – vgl. ausführlich Anm. 42.

[7] Allerdings wäre es dazu beinahe nicht gekommen: Das kirchliche Arbeitsrecht ist partikulares Kirchenrecht. Das universale Kirchenrecht, der Codex Iuris Canonici (CIC), enthält kein eigenes Dienstrecht für Laien. Siehe dazu ausführlich Helmuth Pree, Die Stellung des kirchlichen Laiendienstnehmers im CIC/1983, in: Klaus Lüdicke/Hans Paarhammer/Dieter A. Binder (Hg.), Recht im Dienste des Menschen. Eine Festgabe. Hugo Schwendenwein zum 60. Geburtstag, Graz 1986, 467–478. Was arbeitsrechtlich in einer Diözese gelten soll, entscheidet allein der Diözesanbischof. Ein übereinstimmendes Handeln mit seinen Bischofskollegen ist nicht notwendig. Nach der Überarbeitung 2015 zögerten zunächst einige Bischöfe, die Neufassung in Kraft zu setzen, da sie ihnen zu liberal erschien. Bspw. fürchtete der Passauer Bischof Stefan Oster „dass sich unter den neuen Bedingungen die ‚Selbstsäkularisierung' der kirchlichen Einrichtungen eher noch beschleunig[en]" würde; vgl. Passauer Neue Presse, Arbeitsrecht: Bischof Oster stimmt „nur mit Bauchschmerzen zu", 14.10.2015, URL: https://www.pnp.de/lokales/stadt-und-landkreis-passau/passau-stadt/Arbeitsrecht-Bischof-Oster-stimmt-nur-mit-Bauchschmerzen-zu-1838011.html (zuletzt abgerufen am 21.03.2022). Schlussendlich lenkten sie aber zu Gunsten einer deutschlandweiten Einheitlichkeit ein.

[8] Siehe hierzu grundlegend Reinhard Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, München [8]2020, 39–46; Norbert Feldhoff, Dienstgemeinschaft – Idee und Wirklichkeit, in: Zeitschrift für Arbeits- und Tarifrecht in Kirche und Caritas 1 (2013) 149–152; Hermann Lührs, Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, in: Kirche & Recht 13 (2007) 220–246.

Das Konzept der Dienstgemeinschaft und die sich aus ihm ergebenden Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts – der sog. „Dritte Weg" (Art. 7 und 8 GrO) (vgl. Abschnitt 6) sowie die besonderen Anforderungen an die Lebensführung der Mitarbeitenden (Loyalitätsobliegenheiten) (Art. 4 und 5 GrO) (vgl. Abschnitt 5) – werden inner- wie außerkirchlich kritisiert. Die Gewerkschaften etwa lehnen den „Dritten Weg" dezidiert ab: Die Tätigkeiten in kirchlichen Einrichtungen unterschieden sich vielfach nicht von weltlichen Beschäftigungsverhältnissen, weshalb die Beschneidung von Grundrechten kirchlicher Mitarbeiter:innen wie bspw. durch das Streikverbot nicht gerechtfertigt seien.[9] Umstritten ist mit der „Dienstgemeinschaft" auch der Schlüsselbegriff des kirchlichen Arbeitsrechts: Kritiker monieren, der Ausdruck sei in seiner historischen Genese nationalsozialistisch geprägt.[10]

3. Geltungsbereich

Die Grundordnung gilt nicht automatisch für alle kirchlichen Einrichtungen einer Diözese. Die Gesetzgebungsbefugnis des Diözesanbischofs ist begrenzt. Als Diözesangesetz und damit unmittelbar gilt die Grundordnung nur für den Bereich der sog. „verfassten Kirche", also für alle rechtlich zur katholischen Kirche gehörenden Einrichtungen (Art. 2 Abs. 1 GrO). Damit sie auch für rechtlich selbstständige kirchliche Rechtsträger Anwendung finden kann, sind diese dazu verpflichtet, die Grundordnung in ihre Statuten zu übernehmen (Art. 2 Abs. 2 S. 1 GrO). Der Deutsche Caritasverband etwa hat dies getan und alle ihm angeschlossenen Einrichtungen und Dienste ebenfalls dazu verpflichtet; bei fehlender Übernahme droht der Verbandsausschluss.[11]

Bis 2011 hieß es noch, rechtlich selbstständige Rechtsträger seien „gehalten", die Grundordnung rechtsverbindlich zu übernehmen (Art. 2 Abs. 2 GrO93). Die deutschen Bischöfe interpretierten dies als Übernahmepflicht, scheiterten damit aber 2010 vor dem höchstkirchlichen Verwaltungsgericht.[12] Obwohl der daraufhin neu gefasste Artikel 2 Abs. 2 GrO nun explizit von einer Übernahmepflicht spricht, gilt es weiterhin als strittig, ob diese Verpflichtung wirklich ausnahmslos alle rechtlich selbstständigen kirchlichen Rechtsträger betrifft.[13]

Übernimmt ein Rechtsträger die Grundordnung nicht, werden seine Einrichtungen arbeitsrechtlich weltlichen Betrieben gleichgestellt (Art. 2 Abs. 2 S. 2 GrO). Damit verliert die Einrichtung im arbeitsrechtlichen Kontext ihre aus dem Selbstbestimmungsrecht erwachsenden Sonderrechte (bspw. Streikverbot). Bei fehlender Übernahme könnte die Kirche der betreffenden Einrichtung ihre „Kirchlichkeit"[14] aberkennen. Solange dies nicht geschieht, hat die Einrichtung weiterhin an allen anderen kirchlichen Sonderrechten wie bspw. dem kirchlichen Datenschutz teil.

Die Grundordnung gilt nicht für Kleriker und Ordensmitglieder (Art. 2 Abs. 3 GrO). Wo ein Orden diözesanen Rechts aber auch Arbeitgeber ist, unterliegen die von ihm begründeten Arbeitsverhältnisse (bspw. Angestellte in einer

---

9 Vgl. Erhard Schleitzer/Jan Jurczyk, Erster, Zweiter, und „Dritter Weg", in: https://www.verdi.de/++co++4fda84b0-ee5c-11e0-5cea-0019b9e321cd (zuletzt abgerufen am 22.03.2022).

10 Vgl. Lührs, Dienstgemeinschaft (Anm. 8), 228–230.

11 Vgl. § 2 Abs. 4; § 12 Abs. 1 lit. b Verbandsordnung DCV.

12 Vgl. Oberster Gerichtshof der Apostolischen Signatur: Urteil v. 31.03.2010 – 42676/09 VT Paderbornen. (Geltungsbereich der Grundordnung), in: Archiv für Katholisches Kirchenrecht 179 (2010) 153–167.

13 Vgl. Joachim Eder, Inkraftsetzung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes" in den deutschen Diözesen, in: Archiv für Katholisches Kirchenrecht 184 (2015) 136–152, 145.

14 Grundlegend hierzu BVerfG: Urteil v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76 (Goch-Fall: Kirchlichkeit eines katholischen Krankenhauses).

Wäscherei) der Grundordnung.[15] Keine Geltung beansprucht die Grundordnung auch für „vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen" (Art. 2 Abs. 3 GrO). Während nach deutscher Rechtsprechung bei kirchlichen Einrichtungen „die religiöse Zielsetzung das bestimmende Element ihrer Tätigkeit"[16] sein muss, steht bei vorwiegend gewinnorientierten kirchlichen Einrichtungen der finanzielle Gewinn im Vordergrund[17] (bspw. Druckereien, Küchen). Daher gelten für sie die kirchlichen Privilegien im Arbeitsrecht nicht. Auch sie sind folglich arbeitsrechtlich weltlichen Betrieben gleichgestellt.

4. Einstellungsvoraussetzungen

4.1 Allgemein

Nicht nur Personalverantwortliche in weltlichen Unternehmen, sondern auch kirchliche Dienstgeber haben Mitarbeiter:innen so auszuwählen, dass sie für die Stellen geeignet sind und die Ziele des Arbeitgebers teilen. Ein kirchlicher Dienstgeber darf daher nur fachlich und religiös geeignetes Personal einstellen (Art. 3 GrO).

Zur Sicherstellung einer gewissen Mindestloyalität dürfen Personen, die sich offenkundig von der Kirche abgewandt haben, d.h. aus der katholischen Kirche ausgetreten sind oder sich kirchenfeindlich betätigt haben, nicht eingestellt werden (Art. 3 Abs. 4 GrO). Darüber hinaus ist für bestimmte Aufgaben die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche erforderlich: Für erzieherisch tätige und leitende Mitarbeiter:innen gilt dies in der Regel (Art. 3 Abs. 2 GrO), für pastoral und katechetisch Tätige immer.

4.2 Aktuelle Rechtsprechung

Nach einem Grundsatzurteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom April 2018 zur Einstellungspraxis kirchlicher Arbeitgeber (sog. *Egenberger*-Fall)[18] können die Kirchen künftig nicht mehr unbegründet allein bestimmen, wann die Zugehörigkeit zur Kirche notwendige Einstellungsbedingung ist: Eine pauschale Forderung für alle Stellen im kirchlichen Dienst wird staatlicherseits nicht anerkennt.[19] Zudem müssen Gerichte künftig überprüfen können, ob die Konfession im Einzelfall eine notwendige Bedingung war.[20] Damit weicht der EuGH entscheidend von der bisherigen deutschen Rechtsprechung ab: Die Entscheidungskompetenz über spezifische Einstellungsanforderungen lag bisher alleine bei den Kirchen. Staatliche Gerichte konnten nur prüfen, ob die

---

15 Vgl. Richardi, Arbeitsrecht (Anm. 8), 50f.

16 BVerfG: Urteil v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, Rn. 94 (Chefarzt-Fall: Kündigung eines Chefarztes wegen Wiederheirat).

17 Vgl. ebd.

18 Vgl. EuGH: Urteil v. 17.04.2018 (Anm. 6). Die konfessionslose Vera Egenberger bewarb sich 2012 auf eine Stellenanzeige des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung. Für eine Referententätigkeit wurde jemand gesucht, der einer evangelischen Kirche angehören sollte oder einer Kirche, die zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland gehört. Egenberger schaffte es in die erste Auswahlrunde, wurde aber nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Sie sah dies in ihrer fehlenden Konfessionszugehörigkeit begründet – aus ihrer Sicht eine Form von Diskriminierung aus Gründen der Religion; sie klagte daher auf Entschädigung respektive Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Der Fall landete vor dem Bundearbeitsgericht, der ihn zur europarechtlichen Klärung an den EuGH verwies.

19 Vgl. ebd., Leitsatz 1.

20 Vgl. ebd.

kirchlichen Anforderungen plausibel, d. h. widerspruchsfrei und einheitlich waren.[21] Ob die aktuelle EuGH-Rechtsprechung des mit deutschem Verfassungsrecht kompatibel ist, wird sich noch zeigen müssen.[22] Zwar bestätigte das Bundesarbeitsgericht[23] das Urteil des EuGH, gegen die Entscheidung wurde beim Bundesverfassungsgericht jedoch Verfassungsbeschwerde eingereicht.[24]

Schon jetzt aber haben die Urteile Auswirkungen auf die kirchliche Einstellungspraxis: Auch weiterhin dürfte zulässig sein, für Berufe mit einer offensichtlichen Nähe zum Verkündigungsauftrag (Art. 3 Abs. 2 GrO) die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche zu fordern.[25] Ob staatliche Gerichte die entsprechende Forderung der auch für erzieherische Tätigkeiten uneingeschränkt akzeptieren werden, bleibt abzuwarten. Schon die GrO setzt sie nur „in der Regel" voraus und faktisch werden auch nichtkatholische Erzieher:innen eingestellt. Voraussichtlich muss das Erfordernis der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche für erzieherisch tätige Mitarbeiter:innen künftig im Einzelfall begründet werden.[26]

Ebenfalls fraglich ist, ob der Kirchenaustritt weiterhin generelles Einstellungshindernis sein kann.[27] Es dürfte angesichts des EuGH-Urteils zumindest schwieriger zu erklären sein, warum ein ausgetretener Bewerber bei einer verkündigungsfernen Tätigkeit anders zu behandeln ist als jemand, der noch nie einer Kirche angehört hat. Aus Sicht des ggf. prüfenden staatlichen Gerichts sind beide konfessionslos.[28]

Um „AGG-Klagen zu verhindern und Prozessrisiken für kirchliche Einrichtungen zu minimieren"[29], empfiehlt die Serviceeinheit Recht des Verbandes der Diözesen Deutschlands vor diesem Hintergrund vorsorglich, „auf die Einstellungsvoraussetzung ‚Religionszugehörigkeit' sowohl im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung als auch in den Bewerbungsgesprächen zu verzichten"; stattdessen soll „im Stellenprofil die ‚Identifikation mit den Aufgaben, Zielen und Werten der katholischen Einrichtung' verlangt werden"[30].

---

21 Vgl. BVerfG: Urteil v. 22.10.2014 (Anm. 16), Rn. 66.

22 Vgl. hierzu Gregor Thüsing/Regina Mathy, Diskriminierungsschutz und Stellenbewerbenden in kirchlichen Einrichtungen, in: Recht der Internationalen Wirtschaft 64 (2018) 559–564, 561.

23 Vgl. BAG: Urteil v. 25.10.2018 – 8 AZR 501/14 (Egenberger-Fall: Nichteinstellung einer konfessionslosen Bewerberin).

24 Gegen das BAG-Urteil (Anm. 23) hat die Diakonie beim BVerfG Verfassungsbeschwerde eingelegt; vgl. Florian Bauckhage-Hoffer, Die Egenberger-Entscheidung des EuGH – auf den EuGH folgt das BAG, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in Kirche und Caritas 7 (2019) 33–40.

25 Vgl. Thüsing/Mathy, Diskriminierungsschutz (Anm. 22), 563.

26 Ausführlich dazu Sarah Röser, Vielfalt trotz Einheit. Ein Beitrag zur diözesanen Verschiedenheit des katholischen Arbeitsrechts unter besonderer Berücksichtigung erzieherischer Tätigkeiten, in: Verband katholischer Tageseinrichtungen (KTK) – Bundesverband e.V. (Hg.), Vielfältige Teams. Die Religionszugehörigkeit von Fachkräften in katholischen Kitas (Religionspädagogik der frühen Kindheit 1), Freiburg 2020, 21–48.

27 Anderer Ansicht: Thüsing/Mathy, Diskriminierungsschutz (Anm. 22), 564. Der VDD will nach einem Vermerk der Serviceeinheit Recht des Verbandes der Diözesen Deutschland: Urteil des EuGH im Fall Egenberger – Erste Einschätzung und praktische Schlussfolgerungen, Bonn 03.05.2018, 7, die diesbezügliche Rechtsprechung abwarten.

28 Vgl. Röser, Vielfalt (Anm. 26), 39.

29 VDD, Vermerk (Anm. 27), 3. Nach Ansicht des VDD sei „damit zu rechnen, dass Stellenbewerber für den kirchlichen Dienst in Zukunft sehr genau auf die AGG-Konformität kirchlicher Stellenausschreibungen achten werden" (ebd., 8).

30 Ebd., 5, wo es weiter heißt: „Um festzustellen, ob der Stellenbewerber sich mit den Aufgaben, Werten und Zielen der katholischen Einrichtung identifiziert, wird man sich in Bewerbungsgesprächen etwas anders verhalten müssen als in der Vergangenheit. Wurde die christliche Sozialisation und die Verbundenheit des Bewerbers mit der Kirche früher oft durch die bloße Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu der Religionsgemeinschaft ermittelt, wird man in Zukunft die „Zugehörigkeitsfrage" bei den meisten Stellen, insbesondere im sozial-karitativen Bereich, nicht mehr stellen dürfen. Stattdessen kann der Grad der Identifikation mit den Aufgaben, Zielen und Werten der katholischen Einrichtung durch eine Vielzahl anderer Fragen ermittelt werden. Zulässig wären zum Beispiel folgende Fragen: Was verbinden Sie mit christlichen Werten? Wie kommt die Identifikation mit diesen Werten in Ihrem Alltag zum

5. Loyalitätsobliegenheiten

5.1. Allgemein

Aus kirchlicher Sicht bindet und umfasst der kirchliche Dienst den ganzen Menschen. Daher interessiert sich die Kirche nicht nur bei der Einstellung auch für das außerdienstliche Verhalten ihrer Mitarbeitenden und stellt besondere Anforderungen an deren Lebensführung: Als sog. *Loyalitätsobliegenheiten*[31] (Art. 4) sollen sie arbeitsrechtlich die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes sichern.[32] Auch das staatliche Arbeitsrecht kennt für jeden Arbeitnehmer eine Treue- bzw. Loyalitätspflicht (§ 242 BGB), die bei Beamt:innen und Mitarbeiter:innen in Tendenzbetrieben noch einmal verstärkt greift; die kirchlichen Anforderungen reichen jedoch deutlich weiter ins Privatleben hinein. Ein diesbezüglicher Verstoß kann zur Kündigung führen (Art. 5). Das Bundesverfassungsgericht bestätigte diesen kirchlichen Anspruch 1985[33] in einem Grundsatzurteil und hielt daran auch zuletzt in einem Beschluss von 2014[34] fest.

Nicht für alle Mitarbeiter:innen gelten dieselben Loyalitätsobliegenheiten: Artikel 4 GrO unterscheidet Anforderungen an alle (Abs. 4) sowie an katholische (Abs. 1), anders christliche (Abs. 2) und nichtchristliche Dienstnehmer (Abs. 3)::

Von *katholischen Mitarbeiter:innen* wird hinsichtlich ihrer Lebensführung am meisten erwartet. Sie müssen „die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten" (Art. 4 Abs. 1 S. 1 GrO). Die positive Formulierung umfasst dabei zumindest die Bereitschaft, „dieser Lehre nicht zuwiderzuhandeln"[35]. Inhaltlich konkretisieren lassen sich die Anforderungen an die Lebensführung katholischer Mitarbeiter:innen aufgrund dessen, was die GrO im Privatleben als Loyalitätsverstoß wertet (Art. 5), nämlich insbesondere die Nichteinhaltung der katholischen Ehelehre und kirchenschädigendes Handeln (Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 GrO).

Aufgrund ihrer „höchstpersönlichen Zeugenfunktion"[36] wird von pastoral und katechetisch Tätigen sowie von jenen, „die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind", darüber hinaus das „persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und

---

Ausdruck? Welche spezifischen Erwartungen haben sie an einen kirchlichen Arbeitgeber? Welche positiven bzw. negativen Assoziationen verbinden Sie mit der katholischen Kirche? usw. Auf diese Fragen werden kirchlich gebundene Stellenbewerber in der Regel ihre Zugehörigkeit zu einer christlichen Konfession offenbaren und näher ausführen, was sie mit der Kirche verbindet. Wenn die Bewerber von sich aus ihre Kirchenzugehörigkeit mitteilen, ist das arbeitsrechtlich unschädlich. Regelmäßig unzulässig ist lediglich die Frage nach der Religionszugehörigkeit durch den Arbeitgeber und eine etwaige Benachteiligung von Bewerbern aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit" (ebd., 6; im Original z.T. hervorgeh.).

31 Grundlegend hierzu Richardi, Arbeitsrecht (Anm. 8), 73–77; siehe auch: Klaus Lüdicke, Loyalität und Arbeitsverhältnis im Kirchendienst, in: Engagement. Zeitschrift für Erziehung und Schule (4/2002) 236–249.

32 „Ließe es die Kirche zu, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die tragenden Grundsätze der kirchlichen Moral- und Sittenlehre verstießen oder diese öffentlich in Frage stellten, liefe sie Gefahr, dass in der Öffentlichkeit der Eindruck entsteht, die Kirche selbst messe ihren Wertvorstellungen keine allzu große Bedeutung mehr zu" , so die DBK: Kirchliche Besonderheiten im Individualarbeitsrecht, in: https://dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/kirchliches-arbeitsrecht/kirchliche-besonderheiten/ [zuletzt abgerufen am 22.03.2022).

33 Vgl. BVerfG: Urteil v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703/83, 1718/83, 856/84 (Grundsatzurteil zum kirchlichen Arbeitsrecht).

34 Vgl. BVerfG: Urteil v. 22.10.2014 (Anm. 16).

35 Lüdicke, Loyalität (Anm. 31), 238.

36 Joachim Eder, Tarifpartnerin Katholische Kirche? Der „Dritte Weg" der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland aus kanonistischer Sicht (Schriften der Universität Passau. Reihe Katholische Theologie 7), Passau 1991, 110.

Sittenlehre" gefordert (Art. 4 Abs. 1 S. 2 GrO). In der Regel gilt diese Anforderung auch für leitende bzw. erzieherisch tätige Mitarbeiter:innen (Art. 4 Abs. 1 S. 2 GrO). Bei etwaigen Verstößen werden diese Mitarbeiter:innen aber großzügiger behandelt als pastoral und katechetisch tätige (Art. 5 Abs. 3 S. 4 GrO).

Wer aufgrund einer „sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig" ist (Art. 4 Abs. 1 S. 2 GrO) und somit den entsprechend höheren Loyalitätsanforderungen unterliegt, ist nur im Einzelfall bestimmbar. Diözesanbischöfe können eine solche Beauftragung bspw. für Leiter:innen von Kindertagesstätten[37] vorsehen oder für Vorstandsmitglieder kirchlicher GmbHs, Stiftungen und Vereinen, Abteilungsleiter:innen in Ordinariaten, Leiter:innen kirchlicher Schulen, aber auch für Kirchenmusiker:innen in entsprechend prominenter Position (z. B. Regionalkantor:innen, Domkapellmeister:innen bzw. -kantor:innen oder -organist:innen).[38]

Nicht-katholische christliche Mitarbeiter:innen müssen „die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen" (Art. 4 Abs. 2 GrO). Das ist weniger, als von Katholiken erwartet wird. Bei den Loyalitätsverstößen treten sie als eigene Gruppe allerdings gar nicht in Erscheinung: Hier wird bei einer möglichen „Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen" nur zwischen *Katholiken* und allen *anderen Mitarbeitenden* unterschieden (Art. 4 Abs. 2 GrO).

Die Bereitschaft *nicht-christlicher Mitarbeiter:innen,* „die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen" (Art. 4 Abs. 3 GrO) hätte nicht eigens normiert werden müssen.[39] Hier vermischt die Grundordnung spezifisch kirchliche Loyalitätsanforderungen mit der grundsätzlich für alle Arbeitnehmer geltende Treue- bzw. Loyalitätspflicht (§ 242 BGB). Dasselbe geschieht bei der für *alle Mitarbeiter:innen* konstatierten Pflicht, im dienstlichen Verhalten dem kirchlichen Arbeitgeber nicht zu schaden (Art. 4 Abs. 4 S. 1 GrO). Wenn darüber hinaus *alle Mitarbeitenden* „in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden" dürfen (Art. 4 Abs. 4 S. 2 GrO), ist dies schon eher eine spezifische Loyalitätspflicht, weil hierbei nicht nur auf den jeweils direkten Arbeitgeber, sondern auch auf die Kirche als Ganze abgestellt wird.

Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber bezüglich der Loyalitätsobliegenheiten grundsätzlich eine Aufklärungs- und Überprüfungspflicht (Art. 3 Abs. 5 GrO). Der/Die Mitarbeiter:in muss wissen, was von ihm/ihr erwartet wird, um nicht ggf. unwissentlich gegen die Grundordnung zu verstoßen. Vergisst der Dienstgeber die

---

[37] Vgl. Christoph Arens, „Arbeitsrechtliche Folgen auf schwerwiegende Fälle beschränkt". Woelki zur Reform des kirchlichen Arbeitsrechts, in: Domradio.de, 05.05.2015, in: https://www.domradio.de/themen/erzbistum-koeln/2015-05-05/woelki-zur-reform-des-kirchlichen-arbeitsrechts (zuletzt abgerufen am 22.03.2022).

[38] Vgl. Martin Fuhrmann, Die Neuregelung des Arbeitsrechts der katholischen Kirche in Deutschland (Teil 2), in: Zeitschrift für Arbeits- und Tarifrecht in Kirche und Caritas 4 (2016) 11–20, 19.

[39] Vgl. Andreas Weiß, Die Loyalität der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst. Zur Festlegung der Loyalitätsobliegenheiten in der Grundordnung, in: Wilhelm Rees (Hg.): Recht in Kirche und Staat. Festschrift Joseph Listl, Berlin 2004, 511–542, 521; Gregor Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht. Rechtsprechung und Diskussionsstand im Schnittpunkt von staatlichem Arbeitsrecht und kirchlichen Dienstrecht, Tübingen 2006, 108.

Aufklärung oder übersieht bzw. ignoriert er bei der Einstellung einen bereits bestehenden Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten, kann eine nachherige Kündigung aus diesem Grund unwirksam sein.[40]

Ein Verstoß gegen die in Artikel 4 GrO genannten Loyalitätsobliegenheiten kann eine Kündigung rechtfertigen, zieht sie aber nicht automatisch nach sich. Eine Weiterbeschäftigung ist ggf. durchaus möglich. Zudem listet Artikel 5 Abs. 2 GrO nur exemplarisch schwerwiegende Verstöße auf. Er enthält nicht eine vollständige Liste aller relevanten Verstöße. Auch dort nicht genanntes Verhalten kann also arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

Bei den ausdrücklich genannten Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten unterscheidet die Grundordnung zwischen solchen, die bei allen Mitarbeiter:innen relevant sind, und anderen, die nur für Katholiken arbeitsrechtliche Folgen haben: Das „öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass)" verstößt etwa immer gegen die Loyalitätsobliegenheiten (Art. 5 Abs. 2 Nr. 1a GrO); der vor dem Staat erklärte Kirchenaustritt wiegt hingegen nur bei Katholiken arbeitsrechtlich entsprechend schwer (Art. 5 Abs. 2 Nr. 2a GrO). Auch der Abschluss einer kirchenrechtlich unzulässigen Zivilehe (Art. 5 Abs. 2 Nr. 2c GrO) wird nur bei Katholiken sanktioniert: Wer trotz einer aus kirchlicher Sicht gültigen ersten Ehe standesamtlich erneut heiratet oder trotz katholischer Formpflicht (can. 1108ff. CIC) und ohne entsprechende Dispens eine Ehe nur zivilrechtlich eingeht, kann also gekündigt werden. Auch das Eingehen einer „eingetragenen Lebenspartnerschaft" widerspricht der katholischen Ehelehre und war lange ein Kündigungsgrund (Art. 5 Abs. 2 Nr. 2d GrO). Seit Einführung der sog. „Ehe für alle" zum 1. Oktober 2017 können eingetragene Lebenspartnerschaften zwar nicht mehr geschlossen werden; eine gleichgeschlechtliche Eheschließung gilt amtlich jedoch als ein ebenso schwerwiegender Verstoß gegen die kirchliche Ehelehre und damit gegen die Loyalitätsobliegenheiten katholischer Dienstnehmer. Für eine nach der Grundordnung arbeitsrechtlich zulässige Kündigung müssen allerdings weitere Kriterien erfüllt sein: Der Verstoß muss objektiv geeignet sein, (a) in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis erhebliches Ärgernis zu erregen und (b) die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen (Art. 5 Abs. 2 Nr. 2c GrO). Bei katholischen Mitarbeitenden mit nach Art. 4 Abs. 2 GrO erhöhtem Anforderungsprofil, also pastoral oder katechetisch Tätigen sowie allen, die aufgrund einer Missio canonica oder sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt sind, wird dies unwiderlegbar vermutet (Art. 5 Abs. 2 Nr. 2c GrO).

Dieselben Kriterien, d. h. die objektive Eignung, „ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen" (Art. 5 Abs. 2 Nr. 1b GrO), gelten auch für die sog. „schwerwiegenden persönlichen sittlichen Verfehlungen", die bei allen Mitarbeitenden ohne Rücksicht auf Glauben oder Konfession eine Kündigung rechtfertigen. Diese Formulierung ist

[40] Vgl. zustimmend: Wilhelm Dütz, Neue Grundlagen im Arbeitsrecht der katholischen Kirche, in: Neue Juristische Wochenschrift 47 (1994) 1369–1375, 1371; Gerhard Stiens, Die neue arbeitsrechtliche Grundordnung der katholischen Kirche und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse, in: Arbeit und Recht 63 (2015) 352–354, 345; ablehnend hingegen: Gregor Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht. Rechtsprechung und Diskussionsstand im Schnittpunkt von staatlichem Arbeitsrecht und kirchlichem Dienstrecht, Tübingen 2006, 102.

ein „Platzhalter für nicht näher definierte Einzelverstöße“[41]. Im Einzelfall entscheidet der Dienstgeber, wann eine entsprechende Verfehlung vorliegt.

Bei einem Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten ist von Seiten des Dienstgebers ein konkreter Verfahrensablauf einzuhalten (Art. 5 Abs. 1 GrO): Die Kündigung ist stets *Ultima Ratio*; ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist, hängt von der Abwägung aller Umstände im Einzelfall ab (Art. 5 Abs. 3 GrO). Wird der vorgegebene Ablauf nicht eingehalten und findet eine Interessenabwägung nicht statt, ist die Kündigung in der Regel unwirksam.

<table>
<tr><th>Verfahrensverlauf (Art. 5 Abs. 1 GrO)</th><th>Abwägung der Einzelfallumstände
(Art. 5 Abs. 3 GrO)</th></tr>
<tr><td>1. Beratungsgespräch</td><td rowspan="2">Allgemein

Bei der Abwägung der Einzelfallumstände ist dem Selbstverständnis der Kirche, besondere Beachtung zu schenken. D.h. aber nicht, dass die kirchlichen Interessen grundsätzlich die des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin überwiegen.</td></tr>
<tr><td>2. Prüfung von Maßnahmen, um Verstoß zu begegnen:

a. Beratungsgespräch ist ausreichend

⇒ Weiterbeschäftigung

Ansonsten:

b. Abmahnung oder formeller Verweis

⇒ Weiterbeschäftigung

oder

c. Andere Maßnahmen (z.B. Versetzung, Änderungskündigung)

⇒ Weiterbeschäftigung

Als letzte Maßnahme:

d. ⇒ Kündigung</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>Zu berücksichtigende Einzelfallumstände:

• Bewusstsein des Mitarbeitenden für den Verstoß
• Interesse des Mitarbeitenden an der Wahrung des Arbeitsplatzes
• Alter des Mitarbeitenden
• Beschäftigungsdauer des Mitarbeitenden
• Aussicht des Mitarbeitenden auf eine Beschäftigung</td></tr>
<tr><td>Spezialfall

Bei Kirchenaustritt sowie bei Verstößen von Mitarbeiter:innen mit höheren Anforderungsprofil (pastoral, katechetische Beschäftigten und Mitarbeiter:innen mit misso canonica oder sonstiger schriftlich erteilter bischöflicher Beauftragung):</td></tr>
</table>

[41] Georg Bier/Benedikt Steenberg/Benjamin Vogel, Alles neu und doch beim Alten, in: Herder Korrespondenz 69 (2015) 349–352, 350.

	• In der Regel überwiegen die kirchlichen Interessen ⇒ Kündigung • Nur bei schwerwiegenden Gründen, die die Kündigung im Einzelfall als unangemessen erscheinen lassen ⇒ Weiterbeschäftigung

Kirchenaustritt sowie Verstöße von Mitarbeiter:innen mit höherem Anforderungsprofil sind insofern Sonderfälle, als hier die Interessen der Kirche immer überwiegen (Art. 5 Abs. 3 S. 4 u. 6 GrO). Eine Kündigung ist der Regelfall, die Weiterbeschäftigung nur ausnahmsweise möglich (Art. 5 Abs. 3 S. 5f. GrO).

Gemäß Art. 5 Abs. 4 GrO muss zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung in jeder (Erz-)Diözese oder auch diözesanübergreifend eine zentrale Stelle errichtet werden. Sie dient ausschließlich der Beratung des kirchlichen Dienstgebers vor einer beabsichtigten Kündigung. In der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist Frau Julia Kurzenberger (HA XIV) zuständig.

5.2 Aktuelle Rechtsprechung

Im sog. *Chefarzt*-Fall[42] hat der EuGH im September 2018 ein Grundsatzurteil zur Abstufung kirchlicher Loyalitätsobliegenheiten gesprochen. Wie im sog. *Egenberger*-Fall widerspricht der EuGH darin der bisherigen deutschen Rechtsprechung, nach der die Kirchen allein über die Notwendigkeit besonderer beruflicher Anforderungen entscheiden können. Demnach müssen nun auch die Anforderungen an das loyale Verhalten der Mitarbeiter:innen gerichtlich kontrollierbar sein.[43] Nach Konfession bzw. Religion unterschiedene Loyalitätsanforderungen sind nur dann zulässig, wenn ein objektiver Zusammenhang zur ausgeübten Tätigkeit besteht.[44] D.h. konkret, dass für Mitarbeitende in ein und demselben Tätigkeitsfeld nicht unterschiedliche

[42] Ein katholisches Krankenhaus in NRW kündigte 2009 einem katholischen Chefarzt, nachdem dieser zivilrechtlich ein zweites Mal geheiratet hatte, ohne seine erste Ehe kirchenrechtlich für nichtig zu erklären lassen – ein Loyalitätsobliegenheitsverstoß. Der Arzt sah sich allerdings benachteiligt, weil das Krankenhaus wiederverheirateten geschiedenen evangelischen Chefärzte nicht auch gekündigt hatte und seine neue Partnerschaft bis zur Heirat vom Arbeitgeber toleriert worden war. Während die unteren Instanzen dem Chefarzt Recht gaben, korrigierte das BVerfG 2014 (Anm. 16) diese Rechtsaufassung und stellte fest, das Urteil des BAG sei verfassungswidrig; ausführlich dazu Georg Bier, Das Selbstbestimmungsrecht der Kirche und die kirchlichen Dienstverhältnisse. Anmerkungen zu einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts, in: Elmar Güthoff/Stephan Haering (Hg.), Ius quia iustum. Festschrift für Helmuth Pree zum 65. Geburtstag (Kanonistische Studien und Texte 65), Berlin 2015, 1045–1068. Das BAG legte den Fall daraufhin 2018 dem EuGH (Anm. 6) zur Prüfung vor; vgl. Judith Hahn, Kooperation oder Konkurrenz? Der Chefarztfall zwischen Europäischem Gerichtshof und Bundesverfassungsgericht, in: Hermann Reichold (Hg.), Europa und das kirchliche Arbeitsrecht. Was bleibt von der Kirchenautonomie? (Tübinger Beiträge zum kirchlichen Arbeitsrecht 8), Münster 2019, 58–83.

[43] Vgl. EuGH: Urteil v. 11.09.2018 (Anm. 6), Rn. 61 u. 45; so auch schon: EuGH: Urteil v. 17.04.2018 (Anm. 6), Leitsatz 1.

[44] Vgl. EuGH: Urteil v. 11.09.2018 (Anm. 6).

Loyalitätsanforderungen gelten können. Dies könnte dazu führen, dass die Loyalitätsobliegenheiten nach Artikel 4 GrO künftig stärker ausdifferenziert werden müssen. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte im Februar 2019 die Auffassung des EuGH.[45]

5.3 Aktuelle Entwicklungen

Als Reaktion auf die Initiative #OutInChurch[46], bei der sich 125 in der katholischen Kirche tätige Personen als queer outeten, verkündigten einige Diözesanbischöfe und Generealvikare, die die persönliche Lebensführung betreffenden Teile der Grundordnung auszusetzen bzw. nicht anwenden zu wollen.[47] Für die Diözese Rottenburg-Stuttgart wurde eine solche Selbstverpflichtung durch Bischof Gebhard Fürst nicht abgegeben.

Die deutschen Bischöfe arbeiten gegenwärtig an einer grundlegenden Überarbeitung der Grundordnung, in der die persönliche Lebensführung der Mitarbeitenden eine geringere Rolle spielen soll. Wann diese veröffentlicht und in Kraft treten wird, ist noch nicht bekannt. Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz (DBK), Bischof Georg Bätzing, kündigte eine erste Lesung im Ständigen Rat der DBK für Juni 2022 an.[48]

6. Sog. „Dritter Weg"

Streik, Arbeitskampf und Aussperrung gibt es im kirchlichen Dienst nicht. Sie widersprechen dem partnerschaftlichen Verständnis der Dienstgemeinschaft (Art. 7 Abs. 2 GrO). Deswegen hat die Kirche mit Berufung auf ihr Selbstbestimmungsrecht ein eigenes Arbeitsrechtssystem geschaffen, den sog. „Dritten Weg" (Art. 7 Abs. 1 S. 1 GrO).[49] Die Arbeitsbedingungen (bspw. Urlaub, Vergütung oder Arbeitszeit) werden im kirchlichen Dienst weder allein durch den Arbeitgeber (Erster Weg) noch durch Tarifverhandlungen[50] (Zweiter Weg), sondern durch die mit Vertretern von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite paritätisch besetzten sog. Arbeitsrechtlichen Kommissionen[51] bestimmt (Art. 7 Abs. 1 S. 2 GrO). Die darin ausgehandelten Beschlüsse müssen vom jeweiligen Diözesanbischof in Kraft gesetzt werden (Art. 7 Abs. 1 S. 3 GrO). Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts versteht sich die Grundordnung als Rahmenrecht. Details regeln die einschlägigen Ordnungen (Art. 7 Abs. 1 S. 4 GrO).

---

45 Vgl. BAG: Urteil v. 20.02.2019 – 2 AZR 746/14. Siehe zum Urteil Stefan Greiner/Clara Senk, Anmerkung zu BAG, Urt. v. 20.2.2019 – 2 AZR 746/14 (LAG Düsseldorf), in: Medizinrecht 38 (2020) 54–57.

46 Vgl. Initiative #OutInChurch. Für eine Kirche ohne Angst, URL: https://outinchurch.de/ (zuletzt abgerufen am 21.03.2022). Siehe dazu auch den Film „Wie Gott uns schuf. Coming out in der katholischen Kirche" (Erstausstrahlung am 24.01.2022 in der ARD).

47 Vgl. Sarah Röser, Belastungsprobe. Kirchliches Arbeitsrecht nach „Out in Church", in: Herder Korrespondenz 76 (4/2022) 49–51. Aus rechtlicher Sicht handelt es sich jedoch um bloße Ankündigungen, die keine Verbindlichkeit entfalten. Es sind Selbstverpflichtungen ohne Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung oder gar auf Einstellung.

48 Vgl. Pressebericht des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Bischof Dr. Georg Bätzing, anlässlich der Pressekonferenz zum Abschluss der Frühjahrs-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz am 10. März 2022 in Vierzehnheiligen, Pressemeldung Nr. 034, hg. v. Sekretariat der DBK, Bonn 2022, 6f.

49 Vgl. hierzu Steffen Klumpp, Von der Gleichwertigkeit des Dritten Weges und des Tarifvertragssystems, in: Kirche & Recht 19 (2012) 176–192; Renate Oxenknecht-Witzsch, Dritter Weg und Tarifsystem im Kampf um gerechte Arbeitsbedingungen, in: Joachim Eder/Günter Däggelmann/Renate Oxenknecht-Witzsch (Hg.), Zentrale Arbeitsvertragsgestaltung in der Kirche: Ausweg oder Irrweg. Festschrift für Georg Grädler zur Verabschiedung aus der Zentral-KODA, Köln 2012, 70–77.

50 Einige wenige Ausnahmen gibt es in der evangelischen Kirche; vgl. Richardi, Arbeitsrecht (Anm. 8), 167–169.

51 Vgl. allgemein Hermann Lührs, Die Zukunft der arbeitsrechtlichen Kommission. Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, Baden-Baden 2010, ins. 67–74. Spezifisch für den Bereich der Caritas vgl. Helmut Vollmar, Geschichte der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, in: Dominik Schwaderlapp (Hg.), Aus der Praxis des Arbeitsrechts und Personalwesens in den deutschen Bistümern, Bad Honnef 2006, 59–67.

Grundlegend dafür ist die Rahmen-KODA-Ordnung[52]. „KODA" steht für „Kommission zur Ordnung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts". Auf Bistumsebene erfolgt die Arbeitsrechtssetzung für die verfasste Kirche sowie die sonstigen rechtlich selbstständigen Rechtsträger – mit Ausnahme der Caritas-Einrichtungen – durch die jeweilige Bistums-KODA oder durch die überdiözesane Regional-KODA. Für das Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich des Deutschen Caritasverbandes ist die „Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes" zuständig. Einschlägig für ihre Arbeit ist die „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes".

Bis zu einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts 2012[53] waren Gewerkschaften im „Dritten Weg" ausgeschlossen. Das BAG allerdings stellte fest, das grundsätzliche Streikverbot im kirchlichen Dienst sei u.a. nur dann zulässig sei, wenn eine organisatorische Einbindung der Gewerkschaften in den „Dritten Weg" erfolge.[54] Mittlerweile können sich die Gewerkschaften an der Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtssystems beteiligen (Art. 6 Abs. 3 S. 1 GrO).[55] Zur näheren Ausgestaltung dieser Beteiligung sind ebenfalls die einschlägigen Ordnungen zu beachten (Art. 6 Abs. 3 S. 2 GrO).[56] Grundsätzlich gilt: Auch kirchliche Mitarbeiter:innen haben das Recht, sich zu Koalitionen, also zu Vereinigungen zur „Wahrung und Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" (Art. 9 III GG), zusammenzuschließen, ihnen beizutreten sowie sich aktiv in ihnen zu engagieren (Art. 6 Abs. 1 GrO). Zudem darf innerhalb der kirchlichen Einrichtung über diese Koalitionen informiert, für diese geworben, sowie deren Mitglieder betreut werden (Art. Art. 6 Abs. 2 GrO). Diese eingeräumte Koalitionsfreiheit darf jedoch nicht dazu genutzt werden, den „Dritten Weg" zu unterwandern; die Eigenart des kirchlichen Dienstes ist zu respektieren (Art. 6 Abs. 4 GrO).

Die Kirchen sind von der Geltung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts ausgenommen (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG). Betriebs- oder Personalräte gibt es daher im kirchlichen Dienst nicht. Die Mitwirkung der Mitarbeitenden geschieht durch eigens gewählte Mitarbeitervertretungen[57] (MAV) (Art. 8 GrO). Soweit möglich, ist in jeder Einrichtung eine solche Mitarbeitervertretung (MAV) einzurichten. Die MAV ist an den Entscheidungen des Dienstgebers (bspw. bei Kündigungs- oder Einstellungsentscheidungen) zu beteiligen (Art. 8 S. 1 GrO); ihre Arbeit hat sich an den Vorgaben der Grundordnung zu orientieren (Art. 8 S. 3 GrO). Grundlegend für die Ausgestaltung der MAV ist die „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung" (Rahmen-MAVO)[58]. Die diözesan angepasste Mitarbeitervertretungsordnung muss vom Diözesanbischof in Kraft gesetzt

---

52 Vgl. Rahmenordnung für die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts, in: Sekretariat der DBK (Hg.), Arbeitsrecht (Anm. 5), 119–145.

53 BAG: Urteil v. 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 (Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen).

54 Vgl. ebd., Leitsatz.

55 Vgl. hierzu Thomas Schwendele, Der Dritte Weg der Katholischen Kirche und ihrer Caritas kommt in Bewegung, in: Recht der Arbeit 70 (2017) 189–192; Hermann Reichold/Tabea Kulschweski, Wie funktioniert der Dritte Weg nach dem Streik-Urteil des BAG vom 20.11.2012. Erste Ergebnisse einer Erhebung der Tübinger Forschungsstelle für kirchliches Arbeitsrecht im Juni 2015, in: Zeitschrift für Arbeits- und Tarifrecht in Kirche und Caritas 4 (2016) 50–54.

56 Siehe hierzu Joachim Eder, Die Beteiligung von Koalitionen im Dritten Weg. Umsetzung des BAG-Streikrechtsurteils in der katholischen Kirche, in: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes 29 (2015) 122–128.

57 Siehe hierzu Günter Däggelmann, Interessensvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mitarbeitervertretungsrecht (MAVO) der Dienstgemeinschaft der katholischen Kirche, in: Eder et al., Arbeitsvertragsgestaltung (Anm. 49), 127–137.

58 Vgl. Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), in: Sekretariat der DBK (Hg.), Arbeitsrecht (Anm. 5), 31–108.

werden.[59] Sie gilt nicht nur für den Bereich der verfassten Kirche, sondern auch für alle rechtlich selbstständigen Rechtsträger in einer Diözese.

7. Rechtsschutz

Für individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten sind staatliche Gerichte zuständig (Art. 10 Abs. 1 GrO); für den Bereich des kollektiven Arbeitsrechts gibt es eigene kirchliche Arbeitsgerichte (Art. 10 Abs. 2 GrO) mit zwei Instanzen.[60] Die erste Instanz ist entweder diözesan (z. B. Fulda, Freiburg, Rottenburg-Stuttgart, Köln, Aachen, Essen, Münster, Paderborn) oder interdiözesan organisiert (Bayern, Mittelraum, Region Nord-Ost). Als zweite Instanz fungiert auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz der Kirchliche Arbeitsgerichtshof (KAGH) (KAGO) mit Sitz in Bonn.

[59] Vgl. Vorwort, in: Sekretariat der DBK (Hg.): Arbeitsrecht (Anm. 5), 5–8, 6f.

[60] Vgl. hierzu ausführlich Alfred E. Hierold, Die Arbeitsgerichtsbarkeit der Katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland, in: Stephan Haering/Johann Hirnsperger/Gerlinde Katzinger/Wilhelm Rees (Hg.): In mandatis meditari. Festschrift Hans Paarhammer (Kanonistische Studien und Texte 58), Berlin 2012, 617–680.