

Sonderrechte der Kirchen innerhalb unseres Rechtssystems

- ▶ Weltliches Recht: z.B. Arbeitsrecht
- ▶ Kirchenrecht: Rechtssystem innerhalb der Kirche regelt eigene Angelegenheiten
- ▶ die kirchlichen Arbeitsrechte sind echte Sonderrechte der Kirchen gegenüber den weltlichen Rechten im Staat

Warum haben Kirchen Sonderrechte in unserem Rechtssystem?

- ▶ Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht (Selbstbestimmungsrecht) gemäß Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung wurde den Kirchen zugesprochen
- ▶ historisch wurzelt diese Bestimmung im Trennungsprozess von Kirche und Staat

Woraus besteht das Kirchenrecht?

1. Verlangt von Mitarbeitern eine Übereinstimmung mit den kirchlichen Glaubens- und Moralvorstellungen → Loyalitätspflichten. Verstoß zieht arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich (bis hin zur Kündigung).
2. Kein Betriebsrates oder Personalrates nach dem nationalen Arbeitsrecht → eigene Mitarbeitervertretung nach kirchlichen Vorgaben
3. Tarifverhandlungen: überwiegend nicht im Rahmen von Tarifverhandlungen („zweiter Weg“) oder einseitig vom Arbeitgeber (erster Weg“).
Die Löhne und Arbeitsbedingungen werden durch Gremien bestimmt → Paritätische Besetzung aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern
Arbeitskampfmaßnahmen (Streik und Aussperrung) sind ausgeschlossen

Religionsgesellschaften als Körperschaften des öffentlichen Rechts

- Religionsgesellschaften können Körperschaften des öffentlichen Rechts (sui generis) werden.
- → besondere Dienstverhältnisse und auch beamtenähnliche Dienstverhältnisse begründen können
- Z.B. die Regelung der Rechtsverhältnisse als „ersten Weg“ beschreiten → die einseitige Setzung durch den Dienstherrn.
- Das kirchliche Dienstrecht muss dann in den meisten Punkten ähnlich geregelt werden wie beim staatlichen Beamtenrecht.

Ausnahmen für kirchliche Sonderrechte

„für alle geltenden" Gesetze“:

- ▶ Dies sind bspw.: Das Mindestlohngesetz
- ▶ das Kündigungsschutzgesetz
- ▶ das Bürgerliche Gesetzbuch (insb. die §§ 138, 626 BGB)
- ▶ Arbeitsschutzgesetze zur Gefahrenabwehr (insb. das Mutterschutzgesetz, das Jugendschutzgesetz)
- ▶ in Teilen das Arbeitszeitgesetz
- ▶ Der Schwerbehindertenschutz des Sozialgesetzbuchs IX

Kirchliches Sonderrecht: keine Arbeitsstreiks, keine Betriebsräte, Beschränkungen für Gewerkschaften.

- ▶ Das Betriebsverfassungsgesetz ist für die Kirchen (inklusive karitative und erzieherische Einrichtungen) nicht gültig → keine Betriebsräte
- ▶ Die Personalvertretungsgesetze (öffentlicher Dienst) sind nicht gültig.
- ▶ Kirchen sollen eigene Mitarbeitervertretungen schaffen:
- ▶ kirchliche Mitarbeitervertretungsgesetze (evangelisch) oder Mitarbeitervertretungsordnungen (katholisch)
- ▶ zum Teil deutlichen Abweichungen vom staatlichen Recht.

Gilt für Kirchen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?

- ▶ Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet die Diskriminierung u.a. wegen der Herkunft, des Geschlechts aber auch der Religion.
- ▶ Dieses Gesetz gilt für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften nur eingeschränkt. Die Religionszugehörigkeit darf Grundlage für eine unterschiedliche Behandlung ihrer Beschäftigten sein.
- ▶ Sie dürfen auch von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres Selbstverständnisses verlangen.
- ▶ Beispiel: eine konfessionslose Bewerberin auf eine Teilzeitstelle als Referentin für ein Anti-Rassismus-Forschungsprojekt bei der evangelischen Diakonie durfte aufgrund ihrer fehlenden Religionszugehörigkeit abgelehnt werden

Welche Organisationen können sich auf die Sonderrechte berufen?

Erfasste Organisationen

- ▶ die Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, Rechtsform unerheblich
- ▶ Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften : katholischen Kirche (auch Ordensgemeinschaften), evangelische Kirche, prinzipiell auch Judentum und Islam,
- ▶ Einrichtungen der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften: Diakonie, Caritas, kirchliche Kindergärten, Katholische Nachrichtenagentur die Pax-Bank und ähnliche ethisch-ökologische Kreditinstitute
- ▶ der Humanistischer Verband Deutschlands fällt unter Weltanschauungsgemeinschaft und kann ebenfalls von den Sonderrechten Gebrauch machen

Loyalitätspflichten - Kündigungsschutz bei Mitarbeitern der Kirchen und kirchlichen Einrichtungen

- ▶ Angestellte Stand 2022: rund 1,3 Mio. Personen bei Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden
- ▶ Einstellungsvoraussetzungen von Bewerbern sind strittig. Kirche legt **Loyalitätspflichten** fest.
- ▶ eingeschränktes Kündigungsschutzgesetz: Verstöße gegen kirchenrechtliche Loyalitätspflichten kann Kündigung rechtfertigen
- ▶ die Loyalitätspflichten dürfen nicht in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung sein (z.B. dem allgemeinen Willkürverbot, dem Begriff der „guten Sitten“ und der „öffentlichen Ordnung“)
- ▶ Zwischen Loyalitätspflichten und den Grundprinzipien der Rechtsordnung besteht ein **Abwägungsgebot**. Die Loyalitätspflichten müssen plausibel sein.
- ▶ Das Diskriminierungsverbot des AGB kann dabei vernachlässigt werden
- ▶ Damit ist das deutsche Recht z.T. unvereinbar mit europarechtlichen Vorgaben und wird im Rechtssystem auch als Verstoß gegen das Grundgesetz) gewertet
- ▶ Auch wird vertreten, dass vertragliche Bestimmungen, die homosexuelle Praktiken bzw. das Eingehen einer gleichgeschlechtlichen Ehe verbieten, einen Verstoß gegen den ordre public darstellen und daher unwirksam/unbeachtlich sind

Gerichtsurteile

- ▶ 2012:Nichteinstellung bei Konfessionslosigkeit: Entschädigungsanspruch für Krankenpfleger
- ▶ die fristlose Kündigung einer Kindergärtnerin wegen Mitgliedschaft in einer anderen Religionsgemeinschaft (evangelischer Kindergarten): wurde vom deutschen Arbeitsgericht und vom Europäischen Gerichtshof der Menschenrechte stattgegeben
- ▶ 2013 Kündigung bei Kirchenaustritt eines Sozialpädagogen: wurde vom deutsche Arbeitsgericht stattgegeben
- ▶ Beschluss 2018 vom Europäische Gerichtshof: Nationale Gerichte sollen entscheiden, ob die ausgeschriebene Tätigkeit die entsprechende Religionszugehörigkeit voraussetzt und sich damit zu ihren Werten bekennt.
- ▶ 2018 Nichteinladung der Diakonie zum Bewerbungsgespräch bei Konfessionslosigkeit: finanzielle Entschädigung für Referendarin

Außerdienstliches Verhalten

- ▶ Umstrittene Streitfälle:
 - Scheidung und Wiederheirat (römisch-katholische Sekretärin),
 - Befürwortungen von Abtreibungen (Arzt im katholischen Krankenhaus, der öffentlich
 - homosexuelle Mitarbeiter, deren Privatleben und deren Eingehen von standesamtlichen Lebenspartnerschaft/einer gleichgeschlechtlichen Ehe.
 - um außereheliche Beziehungen des Mitarbeiters.
- ▶ 2015 Deutsche Bischofskonferenz (katholisch) beschließt Neufassung des kirchlichen Arbeitsrechts:
 - stärkere Beteiligung der Gewerkschaften.
 - Zweite Zivilehe nach Scheidung und Eintragung einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft soll nur noch in Fällen, in denen eine erhöhte Loyalitätsverpflichtung erwartet wird, zur Kündigung führen → Diese Neufassung ist aber für die einzelnen Diözesebischofe nicht bindend
- ▶ 2022 Deutsche Bischofskonferenz beschließt weitere Neufassung:
 - die private Intimsphäre und das Beziehungsleben soll generell keine rechtliche Rolle mehr bei Einstellung und Kündigung spielen, für Priester/Bischöfe gilt, öffentliches outing bi/homosexuell möglich, aber weiterhin Verpflichtung zum Zölibat

Sexuelle Orientierung und standesamtliche Lebenspartnerschaft/gleichgeschlechtliche Ehe

- ▶ keine arbeitsrechtlichen Kündigungen in den lutherischen, reformierten und unierten Landeskirchen der EKD gibt, arbeitsrechtliche Kündigungen in der römisch-katholischen Kirche sind jetzt wahrscheinlich Vergangenheit. Aber nicht jede Diözese muss sich an die Neufassung halten
- ▶ Sexuelle Orientierung als Anerkennung eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoß wird nicht mehr zwangsläufig von nationalen Gerichten akzeptiert (Beispielurteil 2007)
- ▶ Trotzdem läuft auf EU-Ebene ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland, weil der Kündigungsschutz aufgrund von sexueller Orientierung oder Religionszugehörigkeit immer noch Schlupflöcher für Kirchen bietet.

Wiederheirat in der römisch-katholischen Kirche

- ▶ Wiederverheiratung führt seit 2022 wahrscheinlich nicht mehr zur Kündigung
- ▶ Chefarzt-Fall: langwierig und kompliziert, landete schließlich beim Europäischen Gerichtshof
- ▶ Fazit Urteil 2019: Die Wiederverheiratung durfte zur Kündigung führen. Aber weil es in dem Klinikum andere Chefarzte anderer Religionen gab, denen nicht gekündigt wurde, durfte er nicht diskriminierend gekündigt werden
- ▶ Der Europäische Gerichtshof ließ verlauten, dass er sowieso nicht gekündigt werden durfte.

Römisch-katholischer Kirchenmusiker

- ▶ Das **Bundesarbeitsgericht** erklärte am 16. September 2004 die Kündigung eines römisch-katholischen Kirchenmusikers in einem weiteren Fall für wirksam, dessen Wiederverheiratung nach der Einstellung nachträglich bekannt wurde; der Abschluss einer nach Glaubensverständnis und Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe sei ein solcher schwerwiegender Loyalitätsverstoß.
- ▶ Der Fall wurde am 23. September 2010 vom **Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte** entschieden: Deutschland habe durch die Anerkennung der kirchlichen Loyalitätsrichtlinie als Grundlage für die Kündigung das Recht des Kirchenmusikers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens verletzt.
- ▶ Dieser Fall verdeutlichte einen Hauptstreitpunkt in Bezug auf die kirchlichen Loyalitätsanforderungen: Umstritten ist, ob von den Arbeitsgerichten Abstufungen bei den Anforderungen entsprechend der Nähe zum religiösen Auftrag vorzunehmen sind. „Tendenzbetrieben“ werden.

Kirchenrechtliche Konsequenzen

- ▶ . 2015 Danach werden besondere Loyalitätspflichten nur noch von römisch-katholischen Mitarbeitern im pastoralen und katechetischen Bereich in Bezug auf Wiederheirat und Eingehen einer Lebenspartnerschaft verlangt.
- ▶ Beispiel Gerichtsbeschluss: Die außerordentliche Kündigung des Leiters einer Behinderteneinrichtung der Caritas, der nach seiner Scheidung 2010 im Jahr 2017 eine „unzulässige Zivilehe“ eingegangen sei, erklärte das Arbeitsgericht Hagen im August 2018 auch unter Berufung auf die geänderte „Grundordnung“ für unwirksam.
- ▶ Infolge der Beschlüsse des Synodalen Weges kündigte der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz an, dass der Familienstand künftig generell kein Kündigungsgrund mehr ist und dies auch für die Berufe im pastoralen und verkündungsnahen Bereiche gelte.
- ▶ 2022 katholische Bischofskonferenz: Die Wiederverheiratung nach Scheidung ist nunmehr kein Einstellungshinderungsgrund oder Kündigungsgrund mehr.

Außereheliche Beziehungen in mormonischen Kirchen

- ▶ In einem anderen Fall wies das Bundesarbeitsgericht eine Beschwerde eines leitenden Angestellten der mormonischen Kirche Jesu Christi der Heiligen der Letzten Tage ab, der seinem Arbeitgeber anvertraut hatte, dass er in einer außerehelichen Beziehung lebe.
- ▶ Der Fall kam vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, der am 23. September 2010 die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes bestätigte.

Mitarbeitervertretung in kirchlichen Organisationen

- ▶ Betriebsverfassungsgesetz (Betriebsräte) und Personalvertretungsgesetz (Personalvertretungen im öffentlichen Dienst) gilt in kirchlichen Einrichtungen nicht.
- ▶ Diese Regelungen nehmen die Kirchen und ihre karitativen oder erzieherischen Einrichtungen – unabhängig von deren Rechtsform – ausdrücklich aus. Diese Ausnahme gilt nicht für gewerbliche tätige Betriebe oder Unternehmen, auch wenn sie im Eigentum kirchlicher Institutionen stehen.
- ▶ Die Kirchen haben für sich eigene **Mitarbeitervertretungen** geschaffen. Auf evangelischer Seite mit unübersichtlichen Strukturen, weil es keine zentrale Vorgabe gibt.
- ▶ Die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretungen unterscheiden sich erheblich von Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetz.
- ▶ Prinzip ist die gemeinschaftliche Regelung der Arbeitsbedingungen, nicht das Gegeneinander von Betriebsrat und Arbeitgeber. Die Mitarbeitervertretungen haben vor diesem Hintergrund eher schwächere Mitbestimmungsrechte.
- ▶ Bei Streitigkeiten im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts besteht die Möglichkeit, die kirchlichen Gerichte anzurufen.

Arbeitsvertragsrecht - dritter Weg

- ▶ Mit dritten Weg haben die Kirchen ein eigenständiges Arbeitsvertragsrecht geschaffen.
- ▶ Die Grundlagen des Tarifsystems sind abweichend vom geltenden Tarifvertragsrecht geregelt.
- ▶ Wir haben keine selbständige Setzung durch den Arbeitgeber („erster Weg“) wie bei den staatlichen Beamten und keine Betriebsräte und Gewerkschaften wie im privaten Sektor („zweiter Weg“)
- ▶ Im dritten Weg werden die Grundbedingungen des Arbeitsverhältnisses kirchlichen Gremien festgelegt. Diese sind paritätisch aus gewählten und weisungsungebundenen Vertretern der Mitarbeiter und Vertretern der Dienstgeber besetzt.
- ▶ Die evangelische und die katholische Kirche haben eigene „arbeitsrechtliche Kommissionen“ gebildet, die parallele Regelungswerke erstellt haben (KODA und AVR-Caritas)
- ▶ Diese Arbeitsvertragsrichtlinien haben keine zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse.
- ▶ Besonderheit: In der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, der Kirchen der Konföderation in Niedersachsen und bei der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (EKBO) wird der „Dritte Weg“ nicht angewendet, sondern es wurden Tarifverträge abgeschlossen. **Als kirchliche Besonderheit wird in diesen Tarifverträgen auf Streik und Aussperrung verzichtet.**

Kritik am Verbot des Streikrechts

- ▶ Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht besteht nur „im Rahmen der für alle geltenden Gesetze“.
- ▶ Die Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften wird von der Verfassung garantiert
- ▶ Das Streikrecht ist in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und der Europäischen Sozialcharta (ESC) verankert. Deutschland muss sich daran halten.
- ▶ Der dritte Weg verlangt die Zustimmung einer gutwilligen Arbeitgeberseite für jede Verbesserung zu Gunsten der Beschäftigten.
- ▶ Einschränkungen des Rechts zur Führung von Arbeitskämpfen könnten an der konkreten Aufgabenstellung der kirchlichen Einrichtung ausgerichtet werden. Ein Streik in kirchlichen Krankenhäusern ist möglich, ohne die Versorgung der Patienten zu beeinträchtigen.
- ▶ Das Streikrecht kirchlicher Mitarbeiter fordern auch die Linkspartei, Bündnis 90/Die Grünen und Teile der SPD. Das FDP-Kirchenpapier „Freie Kirche im Freien Staat“ von 1974 fordert eine völlige Abschaffung der kirchlichen Sonderrechte.

▶

Streikrecht im „dritten Weg“

- ▶ 2012: Bundesarbeitsgericht entschied: Im dritten Weges darf ein Streik nur dann verboten werden, wenn die Gewerkschaft organisatorisch eingebunden ist.
- ▶ Die Kirche darf Gewerkschaften nicht durch Besetzungsregeln für Arbeitsrechtliche Kommissionen und Schiedskommissionen von einer frei gewählten Mitwirkung am dritten Weg ausschließen.
- ▶ Gestreikt werden darf, wenn sich die Gewerkschaft innerhalb des dritten Weges nicht koalitionsmäßig betätigen kann.
- ▶ Wird die Gewerkschaft bei der Tariffindung nicht einbezogen, darf sie kirchliche Mitarbeiter zum Streik aufzurufen
- ▶ Kritik der Gewerkschaften: Die konkrete Umsetzung dieser Vorgaben (sofern sie überhaupt erfolgt) stellt sicher, dass die Gewerkschaften keinen wirklichen Einfluss haben und auch nicht streiken könnten.
- ▶ Wer mit Gewerkschaften verhandeln wolle, könne nicht einseitig die Bedingungen festsetzen, unter denen verhandelt werden solle.

Verfassungsbeschwerden

- ▶ Am 4. Mai 2015 erklärte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske, für ihn komme ein Verzicht auf das Streikrecht nicht in Frage; die Gewerkschaft werde gegebenenfalls vor das Bundesverfassungsgericht, notfalls auch vor den vom Europarat eingerichteten Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ziehen. Ver.di und der Marburger Bund legten beim Bundesverfassungsgericht gegen die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts Verfassungsbeschwerden ein, über die der zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts zu entscheiden hatte.
- ▶ Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts liegt nun vor. Nach dem Beschluss zum ver.di-Verfahren ist nun auch über die Beschwerde des Marburger Bundes entschieden worden (Beschluss vom 28. September 2015 – 2 BvR 2274/13). Das Bundesverfassungsgericht kommt in beiden Entscheidungen zur Aussage, dass gegenwärtig kein Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen besteht. Daher können auch in Deutschland kirchliche Einrichtungen genauso wie private Betriebe und öffentliche Dienststellen bestreikt werden.

Petition von Verdi im Wortlaut

Kirchliche Organisationen müssen sich nicht in dem Maße an Arbeitnehmerrechte halten, wie sie in Deutschland vorgeschrieben sind. Das bedeutet: keine Betriebsräte und gewerkschaftliche Organisationen in kirchliche Einrichtungen.

Gesinnungsprüfung und Erfordernis des richtigen “Parteibuches” bei der Einstellung von Führungskräften. Kirchenaustritt, mangelndes Sendungsbewusstsein, Scheidung, kirchenkritische Aktivitäten, “unmoralischer” Lebenswandel..... Das sind legale Kündigungsgründe bei kirchlichen Organisationen

Derartige Verstöße gegen das Grundgesetz werden von uns mit unseren Steuergeldern bezahlt, gefördert und gesellschaftlich etabliert. Wer will denn etwas gegen diese Privilegien sagen? Dann ist man doch kirchenfeindlich und intolerant.

Die Abkehr der Gesellschaft von der Kirche sollte endlich die Macht der Kirche über unsere Gesellschaft brechen. Sollte. Freiwillig geben die kirchlichen Organisationen ihre schändliche Machtstrukturen aber nicht auf. Die Gewerkschaft Verdi stellt ebenfalls eine starke machtvolle Organisation dar. Erneut versucht sie, der Kirche ihre Privilegien im Arbeitsrecht abzutrotzen.

- ▶ <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/++co++669b4840-eff5-11ed-a662-001a4a160111>

Quellen

- ▶ https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_der_Kirchen
- ▶ Deutsche Bischofskonferenz, allgemein
Arbeitsrecht: <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/kirchliches-arbeitsrecht>
- ▶ https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD-Arbeitsrecht/Grundordnung-des-kirchlichen-Dienstes-22.-November-2022.pdf
- ▶ Folie 6: <http://www.ito.de>
- ▶ Folie 22: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/++co++669b4840-eff5-11ed-a662-001a4a160111>