

THEOLOGISCHE REVUE

121. Jahrgang
– Oktober 2025 –

Kipfstuhl, Cathrin: Das kirchliche Arbeitsrecht im Umbruch. Herausforderungen angesichts der Differenzierung der höchstrichterlichen Rechtsprechung und des Wandels in der Kirchlichkeit. – Würzburg: Echter 2024. 402 S. (Mainzer Beiträge zu Kirchen- und Religionsrecht, 14), brosch. € 36,00 ISBN: 978-3-429-06716-8

Die Kirche und ihr Arbeitsrecht stehen seit vielen Jahren in der Kritik. Dabei geht es nicht allein um das Recht der Kirche, ihre eigenen Angelegenheiten in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes auch durch das Arbeitsrecht selbstständig zu ordnen (Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV), sondern inhaltlich um die Verweigerung des Streikrechts, insbes. aber um die sog. „Loyalitätsobliegenheiten“. Die im Sommersemester 2023 der Kath.-Theol. Fak. der Johannes Gutenberg-Univ. Mainz vorgelegte Diss. zur Erlangung des akademischen Grades Ph. D. (Doctor of Philosophy in Interdisciplinary Studies in Theology and Religion) möchte die verfassungsrechtlichen, theol. sowie europarechtlichen Grundlegungen des bisherigen kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland, anschließend stattgefundene Veränderungen resultierend aus höchstrichterlicher Rechtsprechung sowie gesellschaftlichen Umbrüchen vorstellen und erörtern. Besonderes Interesse erfährt diese Arbeit durch die Neufassung der *Grundordnung des kirchlichen Dienstes* samt den dazugehörigen *Bischöflichen Erläuterungen* der Deutschen Bischofskonferenz vom 22. November 2022, die die einzelnen Diözesanbischöfe für ihre Teilkirche in Kraft gesetzt haben.

Kap. eins „Das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht der katholischen Kirche in Deutschland“ (31–90) nimmt zunächst (1.1) eine Analyse und Einbettung in die verfassungsrechtlichen Grundlagen vor. Das in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte „Selbstbestimmungsrecht“ ermögliche eine Ausgestaltung des Arbeitsrechts durch die Kirchen, was das Bundesverfassungsgericht in seiner Grundsatzentscheidung vom 4. Juni 1985 konkretisiert habe: Den Kirchen komme zu bestimmen, was für ihre Glaubwürdigkeit und ihre Verkündigung erforderlich ist, was spezifisch kirchliche Aufgaben sind und was die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre sind. Der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts bilde zudem die formale Voraussetzung für ein eigenes Arbeitsrecht, doch seien die Grundrechte der Arbeitnehmer (Berufsfreiheit, Koalitionsfreiheit, freie Entfaltung der Persönlichkeit) zu wahren. Das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht kenne Besonderheiten (1.2), so insbes. die *Grundordnung des kirchlichen Dienstes* als normative Basis, die Idee der Dienstgemeinschaft sowie mit dem sog. *Dritten Weg* ein besonderes Arbeitsrechtsregelungsverfahren. Die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes und seine rechtliche Ausgestaltung hätten ekklesiologisch ihre Begründung (1.3) in der Berufung aller Gläubigen. Weil kirchliche Mitarbeiter:innen am Sendungsauftrag der Kirche teilnähmen, umfassten die Loyalitätsobliegenheiten auch den privaten Bereich und ließen bei einer Verletzung ein

Sonderkündigungsrecht zu, wobei die Änderung der *Grundordnung* (vor allem 2015) Entwicklungen gezeigt habe.

Kap. zwei nimmt den „Europarechtlichen Rahmen“ (91–150) in den Blick, dessen normative Grundlagen einen Anwendungsvorrang vor dem nationalen Arbeitsrecht genießen. Ausführlich dargelegt werden zentrale Bestimmungen des Europarechts (2.1): Religionsfreiheit, Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Gleichheitsgrundsatz sowie Diskriminierungsverbot, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Ferner werden die unterschiedlichen Auslegungslinien des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) und des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vorgestellt (2.2): Der EGMR sähe das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen einschließlich der Loyalitätsobliegenheiten als mit der Europäischen Menschenrechtskonvention grundsätzlich vereinbar an, betone jedoch die Aufgabe des Staates, den Einzelnen vor Eingriffen in dessen Grundrechte durch einen angemessenen Ausgleich der Interessen der Parteien zu schützen. Dabei komme dem *margin of appreciation* der nationalen Gerichte entsprechend der je eigenen Verfassungs- und Rechtstradition Bedeutung zu. Hingegen sehe der EuGH einen solchen Ermessensspielraum nicht. Vielmehr müsse der kirchliche Arbeitgeber transparent und objektiv nachvollziehbar definieren, für welche Art der Tätigkeit und für welche Umstände deren Ausübung von Arbeitnehmer:innen verlangte Anforderungen aufgrund des Ethos der Organisation wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt seien, was einen empfindlichen Eingriff in das bisher weit gefasste Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bedeute. Vor diesem Hintergrund informiert ein Exkurs über den Wandel in Art. 3, 4 und 5 der *Grundordnung* (2011 und 2015): von generellen Kündigungsgründen hin zum Abwägen der Interessen des Dienstnehmers im Einzelfall.

Kap. drei „Linien der höchstrichterlichen Rechtsprechung“ (151–242) zeichnet zunächst (3.1–3.5) verschiedene Rechtsstreitigkeiten nach, die nach inländischen Instanzen vor dem EGMR oder dem EuGH verhandelt wurden und deren Grundsätze bereits in dem vorausgegangenen Kap. angeklungen sind (*Obst gegen Deutschland*: 23.09.2010; *Schüth gegen Deutschland*: 23.09.2010; *Siebenhaar gegen Deutschland*: 03.02.2011; „*Düsseldorfer Chefarzt-Fall*“: 11.09.2018; *Egenberger gegen Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.*: 17.04.2018). Sodann werden die zu Grunde liegenden Entscheidungen der nationalen Höchstgerichte (BVerfG: 3.6; BAG: 3.7) sowie des EGMR (3.8) und des EuGH (3.9) analysiert: Das BVerfG habe das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bestätigt, die in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes nach ihrem Selbstverständnis auch Loyalitätsobliegenheit verbindlich festlegen könnten. Dies müsse plausibel dargelegt werden, entziehe sich aber der inhaltlichen Überprüfung durch staatliche Gerichte. Das BAG verlange eine umfangreiche Abwägung der divergierenden Interessen von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, sodass nicht nur die Loyalitätsverletzung an sich, sondern auch die Umstände des Einzelfalles in den Blick zu nehmen seien. Während die Rechtsprechung des BVerfG eher eine Kirchenfreundlichkeit erkennen lasse, so die des BAG eine Arbeitnehmer:innenfreundlichkeit. Der EGMR stelle zwar nicht die Arbeitsrechtsregelungen des Individualarbeitsrechts der Kirchen in Deutschland in Frage, fordere aber ein höheres Maß an Transparenz in Bezug auf die Loyalitätsobliegenheiten und damit zusammenhängende arbeitsrechtliche Konsequenzen. Der EuGH verpflichte die Gerichte, Arbeitnehmer:innen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vor einer eventuellen Diskriminierung zu schützen, wobei eine Abstufung nach „Verkündigungsnahe“ bzw. „Verkündigungsferne“ der Tätigkeit möglich sei. Insgesamt ließen sich in Bezug auf den Umfang des Selbstbestimmungsrechts und auf die gerichtliche Kontrolle im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten starke Differenzen in der Rechtsprechung

dieser Gerichte erkennen. Zwar rüttle kein Höchstgericht am kirchlichen Arbeitsrecht an sich, doch verlange die Rechtsprechung des EGMR und des EuGH von den Kirchen Transparenz und Plausibilisierung in Bezug auf ihre Anforderung an das Verhalten der Mitarbeiter:innen.

Das Kap. vier „Das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht in einer religiös pluralen Arbeitsgesellschaft“ (243–339) nimmt Umbrüche in den Blick. Der (religions-)demographische Wandel (4.1) zeige einen Rückgang der Mitgliederzahl der beiden großen Kirchen, sodass sie für ihr Engagement für das Gemeinwohl in Verwirklichung ihres Sendungsauftrags immer mehr Arbeitnehmer:innen benötigten, die nicht ihr oder überhaupt einer christl. Kirche angehörten, obgleich deren Einrichtungen wegen deren christl. Profils in Anspruch genommen würden. Zudem strebten politische Initiativen eine Angleichung des kirchlichen an das staatliche Arbeitsrecht an. Dies führe gerade im caritativen und diakonischen Bereich zu der Frage (4.2), inwiefern selbst konfessionslose Menschen überhaupt ein Beschäftigungsverhältnis mit der Kirche oder einer ihr zugeordneten Einrichtungen eingehen können. Die deutschen Bischöfe hätten 2014 gefordert, diese sollten Schulungen anbieten, um nichtkath. Mitarbeiter:innen für das kirchliche Profil der Einrichtung zu sensibilisieren, denn deren Kirchlichkeit basiere auf der Zustimmung zu den Zielen der Kirche und ihrer Einrichtungen. Dadurch verschiebe sich die Perspektive „Kirchlichkeit“ von den einzelnen Mitarbeiter:innen hin zu der Verantwortung der Einrichtung für ihr Profil und ihre Unternehmenskultur. Dies komme bereits in einem Impulspapier des Deutschen Caritasverbandes von 2015 zum Ausdruck. So liege auch die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland in den Händen der Kirche, die transparent formulieren müsse, was ihr originäres Profil ausmache – womit viele nicht mehr vertraut seien – und welche Anforderungen daher an Mitarbeiter:innen zu stellen sind. Die Vf.in kommt dann (4.3) auf aktuelle Entwicklungen in der Kirche zu sprechen, so auf die Initiative #OutInChurch und die dadurch ausgelösten Reaktionen von Bischöfen und Generalvikaren mit dem Ziel, Kirche und ihr zugeordnete Einrichtungen als einen angstfreien Raum zu gestalten, sowie auf das Dokument *Leben in gelingenden Beziehungen – Liebe leben in Sexualität und Partnerschaft* des Synodalen Weges von 2022. Die Neufassung der *Grundordnung* (ebenfalls von 2022) lasse einen Perspektivwechsel erkennen: Kirchlicher Dienst lasse sich nicht auf einen solchen von Katholik:innen für Katholik:innen reduzieren. Vielmehr sei gerade im sozial-caritativen sowie erzieherischen Bereich die Mitarbeit aller willkommen. Dienstgebende und Mitarbeitende trügen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrages, wobei sich die Loyalitätsanforderungen an die Mitarbeiter:innen auf deren Dienst beschränke und außerdienstliches Verhalten nur bedeutsam sei, wenn dieses öffentlich wahrnehmbar sei, grundlegende Werte der Kirche verletze und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtige. Somit werde eine klare Wende von den persönlichen Loyalitätsobliegenheiten hin zu einer Profilierung der Einrichtung mit einer Identifikation der Mitarbeitenden mit deren Sendung erkennbar. Deutlich übt die Vf.in Kritik an dieser Regelung, ob es dann überhaupt noch eines kirchlichen Arbeitsrechts bedürfe. Zudem stehe es in seiner jetzigen Fassung zum Teil im Widerspruch zu universalkirchlichen Vorgaben (v. a. für die Erteilung der *Missio canonica*: c. 804 § 2 CIC; für Mitarbeitende der Caritas gemäß dem Motuproprio *Über den Dienst der Liebe* vom 11. November 2012).

Kap. fünf „Zusammenfassendes Fazit und Ausblick“ (341–354) resümiert, dass sich das kirchliche Arbeitsrecht in einem Umbruch befinde. Zwar sei dieses aus rein verfassungsrechtlicher Perspektive insgesamt formal sicher, doch müsse die Balance zwischen den Anforderungen einer sich immer weiter verändernden Gesellschaft einerseits und den kirchlichen Anforderungen andererseits

gehalten werden. Die Kirche und den ihr zugeordneten Einrichtungen müsse es gelingen, ein attraktiver Arbeitgeber auch für zunehmend nicht- oder andersgläubiges Personal zu sein, wobei unerlässlich sei, das spezifisch Christl. zum Ausdruck zu bringen, zu fördern und zu fordern. „Das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland wird sich in Zukunft nur dann am Leben erhalten können, wenn es den Kirchen und ihren Einrichtungen gelingt, transparent und nachvollziehbar zu formulieren, worin ihre Rechtfertigung, ihre Grundlagen bzw. ihr Einrichtungsprofil und ihre Ziele bestehen.“ (353)

Die vorliegende Studie nimmt die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts, insbes. hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und der notwendigen Profilierung der Kirchen und ihrer Einrichtungen in den letzten gut 30 Jahren in den Blick. Dabei werden die jeweiligen rechtlichen Grundlagen und Entwicklungen sowie höchstrichterliche Entscheidungen vorgestellt und bewertet, Entwicklungsstränge und Begründungszusammenhänge herausgearbeitet. Die Ausführungen orientieren sich insbes. am weltlichen Recht, während kanonistische Bezüge nur am Rande begegnen. Eine gewisse Herausforderung bedeutete dabei sicher die Neufassung der *Grundordnung* in der Endphase der Erstellung dieser Arbeit. Dem besseren Verständnis der einzelnen Kap. dienen Hinführungen jeweils zu Beginn und vor allem die Zwischenfazits am Ende. Insgesamt handelt es sich um eine gründliche, aber auch nachvollziehbare Studie zu dieser Thematik, deren Lektüre empfohlen werden kann.

Gleichwohl bleiben Desiderate anzumerken: In formaler Hinsicht hätte die Übernahme der Texte der *Grundordnung* Art. 5 (v. a. 126–127) als Zitat gekennzeichnet werden müssen. Die ursprünglich wohl farbigen Abbildungen lassen sich in der Grauschattierung der Druckfassung zum Teil schwer erkennen (246–258). Immer wieder begegnen typographische Fehler, besonders ärgerlich aber sind die oberflächlichen Seitenumbrüche, die nicht nur zu größeren Leerstellen führen, sondern auch die Lesbarkeit der Arbeit erschweren (15, 49, 62, 132, 146, 178, 182, 189). Hinsichtlich der Quellen bleibt anzumerken, dass eine modifizierte Ordnung der Übersichtlichkeit gedient hätte. Die bloße Angabe „Synodalforum“ (367) ist nicht weiter hilfreich. Gesamtkirchliche Gesetzestexte sollten in einer (auch) kirchenrechtlichen Arbeit durch die *Acta Apostolicae Sedis* belegt werden. Die achte Auflage des CIC (lat.-dt.) ist seit längerem veraltet (361). Die Termini „Mitarbeiter“, „Arbeitnehmer“, „Dienstnehmer“, oft nur in maskuliner Form, begegnen variabel.

Das Kirchenrecht spielt (abgesehen von der *Grundordnung*) offenkundig nur am Rande eine Rolle. So hätte man sich gewünscht, dass spezifisch kanonistische Literatur (über das Handbuch des katholischen Kirchenrechts hinaus) breiter herangezogen worden wäre (z. B. zu cc. 204 und 208 CIC [74–76], zu c. 225 § 1 CIC [81]; zum Allgemeinen Dekret zum Kirchenaustritt von 2012 [129, 324–325]). Auch begegnen immer wieder Ungenauigkeiten (z. B. „Veröffentlichung“ im Amtsblatt [57] statt [korrekt] „Promulgation“; c. 204 § 1 als „theologischer Einleitungskanon des CIC/1983“ [74], der jedoch zu Beginn des *Liber II* steht. Die *Grundordnung* wurde nicht vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz erlassen [so 143].). Hilfreich gewesen wäre auch eine Vergewisserung, was eine „Empfehlung“ (329) im Sinne des Statuts der Deutschen Bischofskonferenz ist oder die Reichweite des Motuproprio *Über den Dienst der Liebe* (333). Zumindest unüblich ist die Nennung von Papst Franziskus „I.“ (305). Eine wohlwollend korrigierende kanonistische Lektüre der Arbeit hätte dieser sicher gut getan. Und nur am Rande: Olaf Scholz wurde nicht am 26. September, sondern erst 8. Dezember 2021 zum Bundeskanzler gewählt (263).

Über den Autor:

Rüdiger Althaus, Dr., Professor für Kirchenrecht an der Theologischen Fakultät Paderborn
(r.althaus@thf-paderborn.de)