

# Kirchliches Arbeitsrecht in Europa

Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung  
von Arbeitnehmern durch die Kirchen in Deutschland,  
England, Österreich und Frankreich unter besonderer  
Berücksichtigung staatskirchenrechtlicher Grundlagen

Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht

Herausgegeben von  
Prof. Dr. Jacob Jousen und Prof. Dr. Gregor Thüsing

Florian Scholz

Kirchliches Arbeitsrecht in Europa

Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung von  
Arbeitnehmern durch die Kirchen in Deutschland, England,  
Österreich und Frankreich unter besonderer Berücksichtigung  
staatskirchenrechtlicher Grundlagen

INAUGURAL-DISSERTATION  
zur Erlangung des Grades eines Doktors der Rechte  
durch die Rechts- und Staatswissenschaftliche  
Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

vorgelegt von  
Florian Scholz aus Köln  
2020

LAMBERTUS

**Dekan:** Prof. Dr. Jürgen von Hagen  
**Erstreferent:** Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M.  
**Zweitreferent:** Prof. Dr. Raimund Waltermann  
**Tag der mündlichen Prüfung:** 23.06.2020

Florian Scholz

# Kirchliches Arbeitsrecht in Europa

Rechtliche Rahmenbedingungen  
der Beschäftigung von Arbeitnehmern  
durch die Kirchen in Deutschland, England,  
Österreich und Frankreich  
unter besonderer Berücksichtigung  
staatskirchenrechtlicher Grundlagen

LAMBERTUS

## Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2021

**Alle Rechte vorbehalten**

© 2021, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau

[www.lambertus.de](http://www.lambertus.de)

**Umschlaggestaltung:** Nathalie Kupfermann, Bollschweil

**Druck:** Franz X. Stückle Druck und Verlag, Ettenheim

ISBN 978-3-7841-3309-6

ISBN eBook 978-3-7841-3310-2

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>13</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>15</b>
<b>Teil 1 – Einführung</b> .....	<b>22</b>
<b>A. Problemstellung</b> .....	<b>22</b>
<b>B. Grundlagen der Untersuchung</b> .....	<b>26</b>
I. Terminologie .....	26
1. Kirchliches Arbeitsrecht.....	26
2. Staatskirchenrecht.....	29
a) Staatskirchenrecht?.....	29
b) Kirchen und Religionsgemeinschaften.....	31
3. Territoriale Reichweite der Länderberichte.....	31
a) England .....	31
b) Frankreich.....	32
II. Methodik .....	32
1. Rechtsvergleichender Ansatz .....	32
2. Gang der Darstellung der einzelnen Rechtsordnungen.....	36
III. Einwirkungen des europäischen Rechts auf das nationale kirchliche Arbeitsrecht .....	38
1. Die EMRK und ihr Einfluss auf die nationalen Rechtsordnungen.....	40
a) Relevante Grundrechtspositionen kirchlicher Arbeitnehmer.....	44
aa) Der Schutz des Privat- und Familienlebens, Art. 8 EMRK .....	44
bb) Die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit, Art. 9 EMRK.....	45
b) Die durch Art. 9 EMRK vermittelte Rechtsposition der Kirchen .....	46
c) Die Abwägung der betroffenen Grundrechtspositionen .....	50
aa) Die Eingriffsrechtfertigung.....	50
bb) Margin of appreciation – Einschränkung der Kontrolldichte .....	51
2. Gemeinschaftsrecht .....	55
a) Charta der Grundrechte der Europäischen Union.....	55
b) Der im Primärrecht verankerte Schutz des Status der Kirchen – Art. 17 AEUV .....	58
aa) Allgemeine Einordnung .....	58
bb) Rechtlicher Gehalt des „Kirchenartikels“ .....	60
(1) „Status“ .....	62
(2) „Achten“ und „Nichtbeeinträchtigen“ .....	64
c) Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG .....	66
<b>Teil 2 – Länderberichte</b> .....	<b>69</b>
<b>A. Deutschland – Ausgangspunkt und Vergleichsmaßstab</b> .....	<b>69</b>
I. Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber .....	69
II. Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht .....	71
1. Geschichtliche Entwicklung des deutschen Staatskirchenrechts .....	71
2. Die Stellung der Kirchen unter dem Grundgesetz.....	76
a) Korporative Religionsfreiheit, Art. 4 Abs. 1 und 2 GG.....	76
b) Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV - Fundament des deutschen Staatskirchenrechts .....	77
aa) Systematische Einordnung im Grundgesetz .....	77
bb) Die grundlegenden staatskirchenrechtlichen Elemente des Grundgesetzes .....	78

(1) Verbot der Staatskirche .....	78
(2) Neutralität und Parität.....	80
cc) Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen .....	81
(1) Dogmatische Grundlagen .....	81
(2) Schutzbereich .....	84
(a) Die Kirchen und ihre Einrichtungen als Träger des Selbstbestimmungsrechts .....	85
(b) Ordnen und Verwalten.....	87
(c) Die eigenen Angelegenheiten .....	87
(3) Schranke – Das „für alle geltende Gesetz“ .....	88
III. Kirchliches Arbeitsrecht.....	92
1. Ausgangspunkte .....	94
a) Die Dienstgemeinschaft und ihre ekklesiologischen Grundlagen .....	94
aa) Der Begriff der Dienstgemeinschaft .....	94
bb) Kritik am Begriff der Dienstgemeinschaft .....	98
(1) Begriffshistorie.....	98
(2) Fehlende theologische Fundierung .....	100
cc) Ekklesiologische Grundlagen .....	100
(1) Kirchlicher Dienst als Erfüllung des Sendungsauftrags.....	102
(2) Das Priestertum aller Gläubigen.....	104
(3) communio-Ekklesiologie.....	106
b) Staatliches oder kirchliches Recht? .....	108
aa) Normsetzungsbefugnis kircheneigenen Arbeitsrechts? .....	108
bb) Vorrang staatlichen Rechts infolge des Abschlusses von Arbeitsverträgen? .....	109
cc) Synthese: Staatliches Recht modifiziert nach kirchlichem Selbstverständnis .....	110
c) Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts .....	111
d) Die kircheneigenen Regelungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts .....	112
aa) Katholische Kirche .....	112
bb) Evangelische Kirche .....	113
2. Individualarbeitsrecht .....	114
a) Der vom kirchlichen Selbstbestimmungsrecht gewährleistete Schutz.....	115
aa) Personalauswahl.....	115
bb) Loyalitätsobliegenheiten und Sanktionierung bei deren Verletzung.....	116
(1) Grundlagen .....	116
(2) Auferlegung von Loyalitätsobliegenheiten .....	118
(3) Sanktionierung bei Verstoß gegen eine Loyalitätsobliegenheit.....	124
b) Einwirkungen des europäischen Rechts .....	127
aa) Konflikt mit der EMRK? Die kirchenarbeitsrechtliche Rechtsprechung des EGMR.....	127
(1) Die Rechtssachen „Schüth“, „Obst“ und „Siebenhaar“ .....	127
(2) Rezeption: „Spannungsverhältnis“ – aber keine „Zeitenwende“ .....	130
(3) Stellungnahme des Bundesverfassungsgerichts.....	130
(4) Ausblick.....	131
bb) Auswirkungen der Richtlinie 2000/78/EG .....	133
(1) Nationale Umsetzung durch das AGG .....	133
(2) Meinungsbild vor den Entscheidungen des EuGH.....	135
(a) Personalauswahl.....	135
(aa) Restriktive Auslegung.....	136
(bb) Kirchenfreundliche Auslegung.....	137
(b) Auferlegung von Loyalitätsobliegenheiten und Kündigung .....	139
(3) Die Rechtsprechung des EuGH .....	141
(a) Personalauswahl – Rechtssache „Egenberger“ .....	142

(b)	Konfessionsabhängige Differenzierung bei Loyalitätsobliegenheiten – „Chefarztfall“ .....	146
(c)	Rezeption der Entscheidungen .....	148
(d)	Folgeentscheidungen des BAG .....	152
(aa)	Verfahren „Egenberger“ .....	152
(bb)	„Chefarztfall“ .....	153
(e)	Auswirkungen in der Rechtspraxis .....	156
(f)	„Showdown“ vor dem Bundesverfassungsgericht? .....	160
c)	Die kircheneigenen Regelungen zum Individualarbeitsrecht .....	163
aa)	Katholische Kirche .....	163
bb)	Die „Loyalitätsrichtlinie“ der evangelischen Kirche .....	166
3.	Kollektives Arbeitsrecht .....	167
a)	Betriebliche Mitbestimmung .....	168
aa)	Normierte Exemption von Mitbestimmung nach staatlichem Recht .....	169
(1)	Verfassungsrechtliche Fundierung .....	170
(2)	Reichweite der Ausklammerung .....	175
(a)	Erzieherische und karitative Betätigung .....	176
(b)	Zuordnung – „kirchliche“ Einrichtung .....	177
bb)	Das eigene Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen .....	179
(1)	Verpflichtung zur Schaffung eines eigenen Mitarbeiter- vertretungsrechts? .....	179
(2)	Geltungsgrundlage .....	180
(3)	Die kirchlichen Regelungen .....	182
(a)	Katholische Kirche (MAVO) .....	182
(b)	Evangelische Kirche (MVG-EKD) .....	183
b)	Tarifvertrags- und Koalitionsrecht .....	183
aa)	Arbeitskampf und kollektive Regelung von Arbeitsbedingungen .....	185
(1)	Konfliktlage .....	188
(a)	Tarifautonomie und Arbeitskampfrecht als Bestandteil der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG .....	188
(b)	Kirchliches Selbstbestimmungsrecht .....	190
(2)	Auflösung des Konflikts .....	193
(a)	Wechselseitiges Verhältnis der Verfassungsgüter .....	194
(aa)	Kein absoluter Vorrang der Koalitionsfreiheit .....	194
(bb)	Kein absoluter Vorrang des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts .....	195
(cc)	Abwägungsprogramm .....	196
(b)	Auflösung .....	199
(3)	Rechtsqualität und Inhaltskontrolle der Regelungen des „Dritten Weges“ .....	203
(4)	Das Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen .....	206
(a)	Katholische Kirche .....	206
(b)	Evangelische Kirche .....	206
bb)	Koalitionsbetätigung .....	207
<b>B.</b>	<b>Österreich – Parallelen und Spiegelungen .....</b>	<b>211</b>
I.	Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber .....	211
II.	Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht .....	212
1.	Geschichtliche Entwicklung .....	212
2.	Die Rechtsstellung der Kirchen im österreichischen Verfassungsrecht .....	215
a)	Grundlagen .....	215
b)	Leitprinzipien des österreichischen Staatskirchenrechts .....	217
c)	Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Art. 15 StGG .....	218
aa)	Persönlicher Schutzbereich (Normadressat) .....	220
(1)	Erfordernis der gesetzlichen Anerkennung .....	220
(2)	Selbständige Einrichtungen der Kirchen .....	222

bb) Sachlicher Schutzbereich .....	223
(1) Das „selbständige Ordnen und Verwalten“ .....	223
(2) Der Schutzbereich – die „inneren Angelegenheiten“ .....	224
cc) Der Gesetzesvorbehalt – die „allgemeinen Staatsgesetze“ .....	227
III. Kirchliches Arbeitsrecht .....	231
1. Ausgangspunkte .....	233
a) Rechtsquellen und Grundlagen des österreichischen Arbeitsrechts .....	233
b) Verfassungsbezug des kirchlichen Arbeitsrechts .....	233
aa) Der kirchliche Dienst als „innere Angelegenheit“ .....	233
bb) Verschmelzung von staatlicher und kirchlicher Rechtssphäre durch die Begründung von Arbeitsverhältnissen .....	236
(1) Geistliche .....	236
(2) Laienmitarbeiter .....	237
cc) Berücksichtigung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes .....	238
c) Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts .....	239
d) Bezugnahme auf die kirchliche Dienstgemeinschaft .....	240
e) Kircheneigene Regelungen des Arbeitsrechts .....	240
2. § 132 Abs. 4 ArbVG – Einfachgesetzliches Fundament des kirchlichen Arbeitsrechts in Österreich .....	242
a) „Tendenzschutz“ im österreichischen Arbeitsrecht .....	242
b) Regelungsgehalt und Systematik von § 132 ArbVG .....	243
c) Tendenzschutz nach § 132 Abs. 4 ArbVG .....	246
aa) Grundlagen .....	246
(1) § 132 Abs. 4 ArbVG als Konsequenz von Art. 15 StGG .....	246
(2) Erfordernis der „Unmittelbarkeit“? .....	248
bb) § 132 Abs. 4 S. 1 ArbVG .....	248
(1) Erfasste Einrichtungen .....	248
(2) Die Relativklausel der „entgegenstehenden Eigenart“ .....	249
cc) § 132 Abs. 4 S. 2 ArbVG .....	253
3. Individualarbeitsrecht .....	254
a) Personalauswahl und Fragerecht des kirchlichen Arbeitgebers .....	255
b) Loyalitätsobliegenheiten .....	256
aa) Rechtslage im „weltlichen“ Arbeitsrecht .....	256
bb) Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Mitarbeiter .....	257
c) Kündigung wegen Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit .....	262
aa) Allgemeiner Kündigungsschutz, § 105 ArbVG .....	262
bb) Sittenwidrigkeit einer Kündigung, § 879 ABGB .....	268
d) Einfluss der Richtlinie 2000/78/EG – Das Gleichbehandlungsgesetz .....	269
aa) Diskriminierung und Rechtfertigungsmöglichkeiten – Grundlagen .....	269
bb) Folgen für die Personalauswahl .....	275
cc) Folgen für die Auferlegung von Loyalitätsobliegenheiten und Kündigung .....	276
4. Kollektives Arbeitsrecht .....	277
a) Betriebliche Mitbestimmung .....	278
aa) Einschränkung durch § 132 Abs. 4 ArbVG .....	278
bb) Abschluss von Betriebsvereinbarungen .....	279
cc) Eigenes Mitarbeitervertretungsrecht .....	280
b) Koalitionsrecht .....	281
aa) Kollektivverträge und die Kirchen .....	282
bb) Alternativen zum Kollektivvertrag .....	284
cc) Zulässigkeit von Arbeitskämpfmaßnahmen .....	285
dd) Allgemeine gewerkschaftliche Betätigung .....	288

IV. Zusammenfassung und Vergleich .....	289
1. Staatskirchenrechtliche Grundlagen .....	289
2. Grundvoraussetzungen des kirchlichen Arbeitsrechts .....	290
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht .....	291
4. Kirchliches Kollektivarbeitsrecht .....	293
5. Fazit .....	294
<b>C. England – Staatskirchentum und Common Law als maßgebliche Faktoren? .....</b>	<b>296</b>
I. Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber .....	296
II. Spezifika des englischen Rechtssystems .....	298
III. Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht .....	300
1. Geschichtliche Entwicklung .....	300
2. Die Stellung der Kirchen im englischen Recht .....	302
a) Grundlagen .....	302
b) Leitprinzipien .....	303
aa) Die anglikanische Kirche (Church of England) als Staatskirche .....	303
bb) Neutralität und Gleichheit / Parität .....	305
c) Der Rechtsstatus anderer Kirchen und Religionsgemeinschaften .....	306
d) Kirchliches Selbstbestimmungsrecht .....	307
aa) Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im englischen Common Law .....	309
bb) Der Human Rights Act 1998 .....	311
(1) Grundlagen .....	311
(2) Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Art. 9 EMRK im englischen Recht .....	313
(3) Die besondere Berücksichtigung der kollektiven Religionsfreiheit – s. 13 HRA .....	315
IV. Kirchliches Arbeitsrecht .....	318
1. Ausgangspunkte .....	319
a) Grundlagen des englischen Arbeitsrechts .....	319
b) Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechts im kirchlichen Bereich .....	321
aa) Laienmitarbeiter .....	321
bb) Geistliche .....	322
c) Berücksichtigung kirchlicher Autonomie im staatlichen Arbeitsrecht .....	325
aa) Kirchliches Arbeitsrecht als Folge kirchlicher Selbstbestimmung .....	325
bb) Modifikationen des weltlichen Arbeitsrechts .....	326
cc) Berücksichtigung entgegenstehender Arbeitnehmerrechte .....	327
2. Modifikationen des Individualarbeitsrechts .....	327
a) Personalauswahl .....	327
b) Loyalitätsobliegenheiten .....	328
aa) Treuepflichten im weltlichen Arbeitsrecht .....	328
bb) Berücksichtigung der kirchlichen Besonderheiten .....	329
c) Allgemeiner Kündigungsschutz .....	331
aa) Kündigungsschutz im englischen Arbeitsrecht .....	331
bb) Kündigung kirchlicher Arbeitsverhältnisse .....	333
d) Antidiskriminierungsrecht .....	335
aa) Genese der englischen Antidiskriminierungsgesetzgebung .....	336
bb) Rechtslage vor Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG .....	337
(1) Race Relations Act 1976 .....	337
(2) Sex Discrimination Act 1975 .....	338
cc) Rechtsentwicklung infolge der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG .....	342
(1) Die Employment Equality Regulations 2003 .....	343
(a) Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 .....	343

(b) Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 .....	343
(2) Equality Act 2010 .....	344
(a) Die Ausnahmeregelungen .....	345
aa) Rechtfertigung von Benachteiligungen bezüglich der Religion .....	346
bb) Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung bezüglich anderer Merkmale .....	350
(b) Fazit .....	357
e) Beschäftigung von Personal an kirchlichen Schulen .....	358
aa) Das englische Schulwesen und die Rolle der Kirchen .....	360
bb) Arbeitsrechtliche Regelungen des SSFA .....	360
(1) Voluntary Aided Schools .....	361
(2) Voluntary Controlled Schools .....	362
cc) Fazit .....	363
3. Kollektives Arbeitsrecht .....	365
V. Zusammenfassung und Vergleich .....	368
1. Kirchliche Selbstbestimmung im Common Law .....	368
2. Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts .....	369
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht .....	370
4. Fazit .....	374
<b>D. Frankreich – Spielräume im Schatten der Laizität? .....</b>	<b>375</b>
I. Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber .....	375
II. Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht .....	377
1. Geschichtliche Entwicklung des französischen Staatskirchenrechts .....	377
2. Die Rechtsstellung der Kirchen .....	380
a) Grundlagen .....	380
b) Laizität als Leitprinzip des französischen Staatskirchenrechts .....	382
aa) Trennung von Staat und Kirche .....	385
bb) Neutralität und Parität – Ausdruck der staatlichen Areligiosität .....	386
cc) Rechtliche Verfasstheit der Kirchen .....	387
dd) Kirchliches Selbstbestimmungsrecht .....	390
III. Kirchliches Arbeitsrecht .....	394
1. Ausgangspunkte .....	395
a) Rechtsquellen und Grundlagen des französischen Arbeitsrechts .....	395
b) Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechts .....	398
aa) Grundsätze .....	398
bb) Beschäftigung innerhalb des kirchlichen Bereichs .....	399
(1) Laienmitarbeiter .....	399
(2) Angehörige von Orden und religiösen Gemeinschaften .....	400
(3) Geistliche .....	401
c) Dogmatischer Anknüpfungspunkt des kirchlichen Arbeitsrechts .....	403
aa) Einfluss des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts .....	403
bb) Lehre vom Tendenzbetrieb .....	405
cc) Abschließende Folgerungen .....	410
2. Individualarbeitsrecht .....	411
a) Grundprinzipien des Arbeitnehmerschutzes .....	412
aa) Diskriminierungsverbot des Art. L. 1132-1 CTrav .....	412
bb) Grundrechtsschutz .....	415
(1) Normative Berücksichtigung in Art. L. 1121-1 CTrav .....	415
(2) Schutz des Privatlebens .....	417
(3) Zulässigkeit einer Grundrechtsbeeinträchtigung .....	417
cc) Verhältnis von Antidiskriminierungsrecht und Grundrechtsschutz .....	418
b) Problemfelder des kirchlichen Arbeitsrechts .....	420
aa) Bewerbungsprozess .....	420

(1) Personalauswahl.....	420
(2) Fragerecht.....	424
bb) Loyalitätsobliegenheiten .....	426
(1) Allgemeine Rechtslage.....	426
(a) Loyalitätsobliegenheiten im weltlichen Arbeitsrecht.....	426
(b) Das Rechtsinstitut der Betriebsordnung .....	427
(2) Loyalitätsobliegenheiten in kirchlichen Einrichtungen .....	429
(a) Grundlegende Anerkennung erhöhter Anforderungen .....	429
(b) Normative Grundlagen.....	432
(c) Oktroyierte Abstufung der Anforderungen.....	434
(d) Rechtsgrundlage der Loyalitätsobliegenheiten .....	437
(aa) Impliziter Vertragsinhalt .....	438
(bb) Vertragliche Regelung.....	440
(cc) Betriebsordnung.....	441
cc) Kündigungsrecht .....	443
(1) Allgemeine Rechtslage.....	443
(2) Kündigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen .....	446
(a) Loyalitätsobliegenheitsverstoß als Kündigungsgrund .....	446
(b) Frühere Rechtsprechung.....	448
(c) Rechtsprechungsänderung in der Angelegenheit Painsecq .....	450
3. Kollektives Arbeitsrecht.....	457
a) Betriebliche Mitbestimmung.....	457
b) Koalitionsrecht .....	458
IV. Zusammenfassung und Vergleich .....	461
1. Staatskirchenrechtliche Grundlagen .....	461
2. Ausgangspunkte des kirchlichen Arbeitsrechts.....	462
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht .....	463
4. Kirchliches Kollektivarbeitsrecht .....	467
5. Fazit .....	467
<b>Teil 3 – Schlussbetrachtungen.....</b>	<b>469</b>
<b>A. Abschließender Gesamtvergleich der Rechtsordnungen .....</b>	<b>469</b>
I. Staatskirchenrechtliche Grundentscheidungen als Produkt historischer Wurzeln.....	469
II. National determinierter Umfang kirchlicher Selbstbestimmung .....	471
III. Kirchliche Selbstbestimmung als Determinante für das kirchliche Arbeitsrecht .....	474
IV. Die Berücksichtigung des kirchlichen Selbstverständnisses im Arbeitsrecht.....	476
1. Anwendbarkeit des Arbeitsrechts bei der Beschäftigung von Laienmitarbeitern.....	478
2. Individualarbeitsrecht .....	479
a) Personalauswahl und Fragerecht.....	479
b) Loyalitätsobliegenheiten .....	479
c) Kündigung anlässlich einer Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten.....	481
d) Antidiskriminierungsrecht .....	483
3. Kollektivarbeitsrecht .....	486
<b>B. Fazit und Ableitungen für das deutsche kirchliche Arbeitsrecht .....</b>	<b>487</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>493</b>
<b>Lebenslauf.....</b>	<b>550</b>



# Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde vom Promotionsausschuss der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn im Juni 2020 als Dissertation angenommen.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. für seine Betreuung und Unterstützung, vor allem aber für seinen Vorschlag, das kirchliche Arbeitsrecht aus rechtsvergleichender Perspektive im Rahmen einer Dissertation zu untersuchen. Ich kann dankbar resümieren, dass sich dieses Thema mit all seinen schillernden Facetten als Glücksfall für mich herausstellte und ich die wissenschaftliche Auseinandersetzung damit zu keinem Zeitpunkt als Pflichterfüllung empfand. Vielmehr entwickelte sich das Dissertationsprojekt innerhalb kurzer Zeit zu einer echten Herzensangelegenheit. Ebenfalls bedanken möchte ich mich bei Herrn Prof. Dr. Raimund Waltermann für die Erstellung des Zweitgutachtens und Herrn Prof. Dr. Moritz Brinkmann, LL.M. für die Übernahme des Vorsitzes in der Prüfungskommission.

Das Gelingen einer Dissertation wird maßgeblich durch die Begleitumstände bedingt. Besonders hervorheben möchte ich diesbezüglich das von Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Stefan Muckel geleitete Institut für Religionsrecht an der Universität zu Köln, in dessen Bibliothek ich einen inspirierenden Arbeitsort vorfand und auf einen reichhaltigen Fundus staatskirchenrechtlicher Literatur zurückgreifen durfte. Bedanken möchte ich mich bei den stets hilfsbereiten Institutsmitarbeitern, die mir auch scheinbar unauffindbare Werke zur Verfügung stellten. Ebenso bedanken möchte ich mich bei den Mitarbeitern der rechtswissenschaftlichen Bibliotheken der Johannes Kepler Universität Linz sowie der Université de Reims Champagne-Ardenne, die mich so freundlich und geduldig während meiner rechnerbedingten Auslandsaufenthalte unterstützten.

Mein Dank gebührt auch Frau Rechtsanwältin Isabel Hexel, die mich während meiner promotionsbegleitenden Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Kanzlei Oppenhoff & Partner mit spannenden Aufgaben aus der anwaltlichen Praxis versorgte und damit ein willkommenes Gegengewicht zu meiner akademischen Tätigkeit bot.

Herzlich bedanken möchte ich mich zudem bei meinem Mentor in der Kanzlei CMS Hasche Sigle, Herrn Rechtsanwalt Dr. Martin Lützel, der mir während des sich unerwartet lange hinziehenden Zeitraums der Fertigstellung und Aktualisierung meiner Dissertation den erforderlichen Freiraum gewährte, als ich meine Tätigkeit als Rechtsanwalt bereits begonnen hatte.

Dankbar bin ich darüber hinaus den Herausgebern Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. und Herrn Prof. Dr. Jacob Jousen sowie dem Lambertus-Verlag für die freundliche Aufnahme der Dissertation in die Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht.

Schließlich bleibt festzustellen, dass diese Arbeit ohne den Rückhalt und die Unterstützung durch meine Freunde und Familie nicht möglich gewesen wäre. Danken möchte ich daher insbesondere meinen lieben Eltern, Barbara und Dieter Scholz, die mich vom Anbeginn gefördert und damit die wesentliche Grundlage für meinen persönlichen und beruflichen Lebensweg gelegt haben. Meiner Schwester Katja Scholz bin ich dankbar für die Durchsicht der Dissertation. Dankbar bin ich außerdem Julian Ebenfeld für seine hilfreichen Anregungen außerhalb der juristischen Perspektive während der zahlreichen Gespräche, in denen wir uns über den Prozess des wissenschaftlichen Arbeitens im Allgemeinen und mein Dissertationsthema ausgetauscht haben.

Mein größter Dank gebührt schließlich meiner Verlobten, Anna Piras. Ohne ihre großzügige Unterstützung in jeder erdenklichen Weise und ihren Rückhalt wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Ihr ist dieses Buch gewidmet.

Köln, November 2020  
*Florian Scholz*

# Abkürzungsverzeichnis

## A

a.A.	andere Ansicht
a.a.O.	am angegebenen Ort
A.B.	Augsburgischen Bekenntnisses
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung vom 1. Januar 1812
ABl. EKD	Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland
Abs.	Absatz
AC	L'année canonique (Zeitschrift), Paris; Appeal Cases
AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift), Tübingen
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AfkKR	Archiv für katholisches Kirchenrecht (Zeitschrift), Paderborn
a.F.	alte Fassung
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006
AJDA	L'Actualité juridique. Droit Administratif (Zeitschrift), Paris
AL	Ad Legendum (Zeitschrift), Münster
All E.R.	All England Law Reports
Anm.	Anmerkung
AngG	Angestelltengesetz in der Fassung vom 31. Juli 2019
AOG	Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben in der Fassung vom 20. Januar 1934
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts (Zeitschrift), Tübingen
ArbG	Arbeitsgericht
ArbR	Arbeitsrecht Aktuell (Zeitschrift), München
ArbRB	Der Arbeits-Rechtsberater (Zeitschrift), Köln
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz in der Fassung vom 14. Dezember 1973
ArbZG	Arbeitszeitgesetz in der Fassung vom 6. Juni 1994
ARGG-EKD	Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland
ARRG	Arbeitsrechtsregelungsgesetz
Art.	Artikel
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz in der Fassung vom 7. März 1985
Ass.	Assemblée générale (Generalversammlung)
Ass. nat.	Assemblée nationale (Nationalversammlung)
Ass. plén.	Assemblée plénière (Plenarversammlung)
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift), Köln

## B

BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Der Betriebs-Berater (Zeitschrift), Heidelberg
Bd.	Band
BeamStG	Beamtenstatusgesetz in der Fassung vom 1. April 2009
Beil.	Beilage
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 19. Januar 1972
BetrVG 1952	Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 11. Oktober 1952
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshof in Zivilsachen, amtliche Sammlung, Köln – Berlin

BlStzArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (Zeitschrift), Neuwied
BNr.	Beschwerdenummer
bspw.	beispielsweise
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz in der Fassung vom 15. März 1974
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BT	Bundestag
Bull. civ.	Bulletin civil de la Cour de Cassation (Sammlung zivilrechtlicher Entscheidungen des Kassationshofs)
BV-G	Bundes-Verfassungsgesetz in der Fassung vom 1. Oktober 1920
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, amtliche Sammlung, Tübingen
BVerfGG	Gesetz über das Bundesverfassungsgericht in der Fassung vom 11. August 1993
bzw.	beziehungsweise

## C

CA	Cour d'appel (Berufungsgericht)
CC	Conseil constitutionnel (Verfassungsrat)
can.	canon
Cass.	Cassation, Cour de Cassation (Kassationshof)
– ass. plén.	assemblée plénière (Plenarversammlung)
– ch. mixte	chambre mixte (Großer Senat)
– civ.	chambre civile (Zivilkammer)
– soc.	chambre sociale (Sozialkammer)
CE	Conseil d'État (Staatsrat)
Ch.	Chancery Division (Kammer für Wirtschaftssachen) des High Court of Justice
CIC	Codex Iuris Canonici
CLJ	Cambridge Law Journal (Zeitschrift), Cambridge
CSBP	Cahiers sociaux du barreau de Paris (Zeitschrift), Paris
CTrav	Code du travail (Arbeitsgesetzbuch)

## D

D.	Recueil Dalloz (1945-1964), Recueil Dalloz Sirey (1965-1996), Recueil Dalloz de doctrine de jurisprudence et de législation (1997-1999), Recueil Dalloz (1999-) (Zeitschrift), Paris
DB	Der Betrieb (Zeitschrift), Düsseldorf
DBO	Dienst- und Besoldungsordnung
ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
dies.	dieselbe
DKKW	Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
DÖV	Die Öffentliche Verwaltung (Zeitschrift), Stuttgart
Dr. ouvrier	Le Droit Ouvrier (Zeitschrift), Montreuil Cedex
Dr. soc.	Droit Social (Zeitschrift), Paris
DrittelbG	Drittelbeteiligungsgesetz in der Fassung vom 18. Mai 2004
Drs.	Drucksache
DS-GVO	Datenschutz-Grundverordnung in der Fassung vom 27. April 2016

## E

EccLJ	Ecclesiastical Law Journal (Zeitschrift), Cambridge
ECLR	European Constitutional Law Review (Zeitschrift), Cambridge
ecolex	Eclex: Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht, Wien

EG	Europäische Gemeinschaft
EBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch vom 21. September 1994
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention in der Fassung vom 4. November 1950
epd	Evangelischer Pressedienst
ERA	Employment Rights Act 1996
ET	Employment Tribunal
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuR	Zeitschrift Europarecht, Baden-Baden
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuGRZ	Europäische Grundrechte-Zeitschrift, Kehl am Rhein
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht, München und Frankfurt am Main
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, München
Ev.	Evangelisch
Ev.-Luth.	Evangelisch-Lutherisch
EWCA Civ	England and Wales Court of Appeal (Civil Division)
EWHC	England and Wales High Court
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht (Zeitschrift), Köln

## F

FAS	Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung
f.	folgende(r)
ff.	fortfolgende(r)
FG	Festgabe
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift

## G

Gaz. Pal.	La Gazette du Palais (Zeitschrift), Paris
GdS	Gedächtnisschrift
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949
ggf.	gegebenenfalls
GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
grds.	grundsätzlich
GO-EKD	Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 13. Juli 1948
GrOkathK	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, verabschiedet von der Deutschen Bischofskonferenz am 22. September 1993
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union

## H

H.B.	Helvetischen Bekenntnisses
h.M.	herrschende Meinung
HC Deb	Hansard House of Commons Parliamentary Debates
HdbKathKR	Handbuch des katholischen Kirchenrechts
HdbStKR	Handbuch des Staatskirchenrechts der Bundesrepublik Deutschland
HRA	Human Rights Act 1998 in der Fassung vom 2. Oktober 2000
Hg.	Herausgeber
hg.	herausgegeben
Halbs.	Halbsatz

HStR	Handbuch des Staatsrechts
<b>I</b>	
i.S.d.	im Sinne des
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
ICR	The Industrial Cases Reports
IndLJ	Industrial Law Journal (Zeitschrift), Oxford
IRLR	Industrial Relations Law Reports
<b>J</b>	
JA	Juristische Arbeitsblätter (Zeitschrift), München
JarbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz in der Fassung vom 12. April 1976
JAS	Journal für Arbeitsrecht und Sozialrecht (Zeitschrift), Wien
JCP	Juriscasseur périodique; Semaine juridique (Zeitschrift), Paris
– A	– Administrations et Collectivités territoriales
– E	– Entreprise et Affaires
– S	– Sociale
jM	Juris: Die Monatszeitschrift, Saarbrücken
JO déb.	Journal des débats
JöR	Jahrbuch des öffentlichen Rechts, Tübingen
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift), München und Frankfurt am Main
JZ	Juristen-Zeitung, Tübingen
<b>K</b>	
KB	Law Reports, King's Bench
KirchE	Entscheidungen in Kirchensachen seit 1946 (Zeitschrift), Köln
KODA	Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts
Kor	Briefe des Paulus an die Korinther
KSchG	Kündigungsschutzgesetz in der Fassung vom 25. August 1969
KSzW	Kölner Schriften zum Wirtschaftsrecht (Zeitschrift), Köln
KuR	Kirche und Recht. Zeitschrift für die kirchliche und staatliche Praxis, Berlin
<b>L</b>	
L.	Lois (Gesetzteil [des Code du travail])
LAG	Landesarbeitsgericht
lit.	litera
LT	Law Times Reports
<b>M</b>	
m. Anm.	mit Anmerkung von
MAVO	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung im kirchlichen und karitativen Dienst, beschlossen von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 3. März 1971
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht (Zeitschrift), Köln
MedR	Medizinrecht (Zeitschrift), Heidelberg
MHdB ArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht,
MitBestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz), in der Fassung vom 4. Mai 1976
MüKo BGB	Münchener Kommentar zum BGB
MVG-EKD	Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Fassung vom 15. Januar 2010
MVO	Mitarbeitervertretungsordnung
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen

<b>N</b>	
NJ	Neue Justiz (Zeitschrift), Baden-Baden
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift), München und Frankfurt am Main
No.	numero
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, München
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, München und Frankfurt am Main
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht, München und Frankfurt am Main
<b>O</b>	
ÖAKR	Österreichisches Archiv für Kirchenrecht, Freistadt (ab 1999: Österreichisches Archiv für recht und religion (öarr))
öarr	Österreichisches Archiv für Recht & Religion, Freistadt (bis 1999: Österreichisches Archiv für Kirchenrecht (ÖAKR))
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, München
OJLR	Oxford Journal of Law and Religion (Zeitschrift), Oxford
ÖJZ	Österreichische Juristen-Zeitung, Wien
<b>P</b>	
para.	paragraph
PersV	Die Personalvertretung (Zeitschrift), Berlin
PV	Paulskirchenverfassung
<b>Q</b>	
QB	Queen's Bench
<b>R</b>	
RdA	Recht der Arbeit, Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts, München
RDP	Revue du droit public (Zeitschrift), Issy-les-Moulineaux
RdW	Österreichisches Recht der Wirtschaft (Zeitschrift), Wien
reg.	regulation
Rev. trim. dr. civ.	Revue trimestrielle de droit civil (Zeitschrift), Paris
RJS	Revue de jurisprudence sociale (Zeitschrift), Levallois-Perret
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
RRA	Race Relations Act 1976
Rs.	Rechtssache
Rspr.	Rechtsprechung
<b>S</b>	
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift), Düsseldorf
s.	siehe; section
S.	Satz; Seite; Siehe
Sch.	Schedule
SDA	Sex Discrimination Act 1975
sog.	sogenannt
Sp.	Spalte
SprAuG	Gesetz über die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz) in der Fassung vom 20. Dezember 1988
SSFA	School Standards and Frameworks Act 1998
StGG	Staatsgrundgesetz vom 21. Dezember 1867, über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger für die im Reichsrathe vertretenen Königreiche und Länder

StZ  
st. Rspr.

Stimmen der Zeit (Zeitschrift), Freiburg  
ständige Rechtsprechung

## T

TA  
TULRCA  
TVG  
TzBfG

Tribunal Administratif (Verwaltungsgericht)  
Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992  
Tarifvertragsgesetz in der Fassung vom 25. August 1969  
Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in der Fassung vom 21. Dezember 2000

## U

u.a.  
Uabs.  
UBC L Rev  
UKEAT  
UKHL  
UKSC

und andere  
Unterabsatz  
University of British Columbia Law Review (Zeitschrift), Vancouver  
United Kingdom Employment Appeals Tribunal  
United Kingdom House of Lords  
United Kingdom Supreme Court

## V

ver.di  
VerwArch  
  
VfGH  
VfSlg  
vgl.  
vol.  
VVDStRL

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Verwaltungsarchiv, Zeitschrift für Verwaltungslehre, Verwaltungsrecht und Verwaltungspolitik, Köln – Berlin – Bonn – München  
Verfassungsgerichtshof  
Verfassungssammlung, Erkenntnisse des Verfassungsgerichtshofes  
vergleiche  
volume  
Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer, Berlin

## W

WLR  
WRV

Weekly Law Reports  
Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919

## Z

ZaöRV  
ZAT  
  
z.B.  
ZESAR  
ZEuP  
ZevKR  
zit.  
ZfA  
ZMV  
  
ZPO  
ZTR

Zeitschrift für ausländisches und öffentliches Recht, Stuttgart  
Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in Kirche und Caritas, Stuttgart  
zum Beispiel  
Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht, Berlin  
Zeitschrift für europäisches Privatrecht, Bad Feilnbach  
Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht, Tübingen  
zitiert  
Zeitschrift für Arbeitsrecht, Köln – Berlin – Bonn – München  
Die Mitarbeitervertretung. Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche, Köln  
Zivilprozessordnung (Österreich) in der Fassung vom 1. August 1895  
Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes, München

*„Denn wie wir an dem einen Leib viele Glieder haben,  
aber nicht alle Glieder denselben Dienst leisten, so sind wir, die vielen,  
ein Leib in Christus, als einzelne aber sind wir Glieder, die zueinander gehören.  
Wir haben unterschiedliche Gaben, je nach der uns verliehenen Gnade.“*

(Römer 12, 4-6)

# Teil 1

## Einführung

### A. Problemstellung

Kaum ein Rechtsbereich hat in den vergangenen Jahrzehnten eine derart turbulente Entwicklung vollzogen wie das kirchliche Arbeitsrecht. War ihm zunächst als „Orchideenfach“<sup>1</sup> nur die Aufmerksamkeit einer überschaubaren Anzahl von Experten vorbehalten, so verfügt dieser Schnittpunkt von weltlicher und geistlicher Sphäre mittlerweile über eine beachtliche juristische Tradition.<sup>2</sup> Zuletzt stand das kirchliche Arbeitsrecht gar im Blickpunkt eines breiten öffentlichen Interesses, etwa durch die Berichterstattung der Tagesschau<sup>3</sup> während der besten Sendezeit. Als Ursache dieser Dynamik sind im Wesentlichen zwei Faktoren auszumachen. Der eine ist rechtssoziologischer Natur – und für diese Arbeit von untergeordnetem Interesse –, der andere erwächst aus den Einwirkungen des europäischen Rechts auf das deutsche kirchliche Arbeitsrecht.

Bedeutsam ist zunächst der Befund, dass sich das gegenwärtige Verhältnis von Staat und den Kirchen einem bereits fortgeschrittenen Prozess der Säkularisierung und Individualisierung der Gesellschaft gegenüber sieht, was sich unter anderem in einer schwindenden Anerkennung der religiösen Institutionen manifestiert.<sup>4</sup> Angesichts dieser sozialen Entwicklung sehen sich die Kirchen einem erhöhten Rechtfertigungsdruck ausgesetzt, ihr Selbstverständnis – das kirchliche Proprium – auch bei der Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer wahren zu können. Der insoweit auf gesellschaftlicher Ebene geführte Diskurs über die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht wird zudem durch die Tatsache intensiviert, dass den Kirchen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber in Deutschland eine überragende Bedeutung zukommt.<sup>5</sup> Sie betreiben zahlreiche Kran-

---

1 Jousseaume, AL 2015, 19.

2 Dies vermag bereits Folgendes zu veranschaulichen: Das Standardwerk von Reinhard Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, ist im Jahr 2019 bereits in der 8. Aufl. erschienen; die Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche haben sich nach 1976 und 1984 im Jahr 2012 bereits zum dritten Mal in Gänze mit dem kirchlichen Arbeitsrecht befasst.

3 Tagesschau in der ARD am 11.09.2018 um 20 Uhr zum Urteil des EuGH v. 11.09.2018 – C-68/17.

4 Vgl. bereits Isensee, in: FS Listl, 67 (80 f.).

5 Siehe dazu auch die kritische Anmerkung des Generalanwalts Tanchev in seinen Schlussanträgen v. 09.11.2017, C-414/16, Rn. 4, zum Vorabentscheidungsverfahren in der Sache „Egenberger“.

kenhäuser, Kindergärten, Schulen, Pflegeeinrichtungen und Beratungsstellen, die lebendiger Ausdruck ihrer karitativen Grundfunktion sind. Das christliche Gebot der Nächstenliebe – „Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst“<sup>6</sup> – findet darin seine alltägliche Verwirklichung. Der weitaus größte Teil der in diesen Einrichtungen Beschäftigten entstammt dem allgemeinen Arbeitsmarkt und ist auf Grundlage privatrechtlicher Arbeitsverträge angestellt.<sup>7</sup> Angesichts der Vielzahl kirchlicher Arbeitgeber und Einrichtungen kann die genaue Zahl der kirchlichen Arbeitsverhältnisse kaum ermittelt werden. In den einschlägigen Quellen der letzten Jahre ist zumeist von 1,3 bis 1,4 Millionen Arbeitnehmern die Rede.<sup>8</sup>

Aus juristischer Perspektive widmet sich dem kirchlichen Arbeitsrecht eine steigende Anzahl von Untersuchungen, da es ungefähr seit der Jahrtausendwende einem destabilisierenden Einfluss des europäischen Rechts ausgesetzt ist. Insoweit hat Lodemann bereits vor einigen Jahren ein „rechtstechnisches Bermudadreieck“ zwischen Bundesverfassungsgericht, EuGH und EGMR ausgemacht.<sup>9</sup> Dabei ist das kirchliche Arbeitsrecht unfreiwillig zum Schauplatz für die diffizile Austarierung von verschiedenen Rechten und Rechtsquellen im mehrstufigen europäischen Rechtssystem geworden. In der Konsequenz stellen sich komplexe Fragen, welche Reichweite dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht in diesem „Labyrinth des Mehrebenenrechts“<sup>10</sup> zugesprochen werden muss.

In diesem Zusammenhang wird jedoch häufig nicht mehr ausreichend berücksichtigt, dass das kirchliche Arbeitsrecht eine besondere verfassungsrechtliche Prägung aufweist, in der sich die individuellen nationalstaatlichen, historisch gewachsenen Grundentscheidungen zum Verhältnis von Staat und den Kirchen widerspiegeln. Es ist daher als Gradmesser für eine der ganz zentralen Lebensfragen<sup>11</sup> des europäischen Kulturraumes anzusehen: Wie weit gewährt der liberale Rechtsstaat kirchliche Freiheit vor staatlicher Ingerenz, ab welchem Punkt sind seine Normen unverrückbare Grenze? Denn soweit die Kirchen

---

6 Mt 22,39 (zitiert nach der Lutherübersetzung).

7 Vgl. Thiel, Kleines Kompendium zum kirchlichen Arbeitsrecht, 2; *Isensee*, in: FS Obermayer, 203 (204).

8 Vgl. Thüsing, ZTR 2006, 230 (230); Reichold, in: Staat und Religion, 111 (113); *Diözesanrat der Katholiken im Erzbistum Köln*, Kirche als Arbeitgeber, 7; Tillmanns, NZA 2013, 178; Czernak, Religions- und Weltanschauungsrecht, Rn. 375; *Grabenwarter/Pabel*, KuR 2011, 55; *Augsberg*, SAE 2012, 11 (17); *Krönke*, ZfA 2013, 241 f.; BAGE 143, 354 (Rn. 214); *Ferbeck/Pauken*, ArbR 2019, 112.

9 Lodemann, Kirchliche Loyalitätspflichten, 194.

10 So die pointierte Bezeichnung von Richardi, ZfA 2017, 199 (204).

11 Als derartige „Lebensfrage“ bezeichnet *Schmizer*, ÖAKR 28 (1977), 353, das Verhältnis von Staat und den Kirchen insgesamt.

Freiheiten bei der Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer beanspruchen wollen, die weltlichen Arbeitgebern nicht zustehen, sind sie darauf angewiesen, dass ihnen der Verfassungsstaat als Konsequenz aus der Glaubensfreiheit auch hinreichende Autonomie auf institutioneller Ebene zur selbständigen Gestaltung und Abwicklung ihrer Angelegenheiten gewährt. Die aus dieser Ausgangslage auftretenden Friktionen haben ihre Auflösung in einem auf staatskirchenrechtlicher Grundlage modifizierten Arbeitsrecht zu finden.

Spätestens seit den Urteilen des EuGH in den Rechtssachen „Egenberger“<sup>12</sup> und „Chefarzt“<sup>13</sup> ist aber deutlich geworden, dass die supranationalen legislativen und judikativen Einwirkungen ganz erhebliche tektonische Verschiebungen innerhalb vieler Bereiche des kirchlichen Arbeitsrechts herbeiführen können. Die von der Verfassung vorgegebenen staatskirchenrechtlichen Grundentscheidungen sind der Gefahr ausgesetzt, konterkariert zu werden. Die vor zwanzig Jahren geäußerte Befürchtung von Isensee, das europäische Recht könne als „supranationale Walze“<sup>14</sup> über die Besonderheiten des nationalen Staatskirchenrechts hinwegrollen, scheint sich damit zu bestätigen.

Allerdings stehen einer Uniformisierung des kirchlichen Arbeitsrechts im Sinne eines paneuropäischen Standards bedeutende Schutzwälle gegenüber. Auf der Ebene des Gemeinschaftsrechts schützt der sogenannte „Kirchenartikel“ Art. 17 Abs. 1 AEUV den jeweiligen Status der Kirchen, den diese in den einzelnen Mitgliedstaaten genießen. Im Kontext der Anwendung der Europäischen Konvention für Menschenrechte ist die vom EGMR entwickelte *margin of appreciation* als nationaler Beurteilungsspielraum geeignet, die einzelstaatlichen Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen.

Auf dieser Grundlage kann der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich die Grundentscheidungen und Modelle des Staatskirchenrechts innerhalb Europas ganz erheblich unterscheiden.<sup>15</sup> Eher kirchenfreundlichen Modellen wie dem deutschen Kooperationssystem stehen Ausgestaltungen laizistisch geprägter Trennung wie zum Beispiel in Frankreich gegenüber. Auf der anderen Seite des Spektrums sind Staat und Kirche in manchen Ländern noch eng

---

12 EuGH, Urteil v. 17.04.2018 – C-414/16.

13 EuGH, Urteil v. 11.09.2018 – C-68/17.

14 Isensee, in: FS Listl, 67 (73).

15 Statt aller Schmidt, in: Schwarze, Art. 17 AEUV, Rn. 1. Vgl. für einen umfassenden ersten Überblick zum Verhältnis von Staat und Kirche in den einzelnen Ländern der EU Robbers (Hg.), Staat und Kirche in der Europäischen Union.

verflochten; so besteht etwa in England eine Staatskirche. Es muss vermutet werden, dass sich diese staatskirchenrechtlichen Grundentscheidungen unmittelbar auf die Ausgestaltung des jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechts auswirken.

Doch es ist bislang nicht eingehend<sup>16</sup> rechtsvergleichend untersucht worden, inwieweit sich das deutsche kirchliche Arbeitsrecht mit der Rechtslage in anderen europäischen Staaten deckt oder unterscheidet. Nur die komparative Analyse verschiedener nationaler Rechtsordnungen einschließlich ihrer jeweiligen Prämissen und Lösungen vermag aber eine Vorstellung von den einzelstaatlichen Besonderheiten und ihren spezifischen Ursachen zu vermitteln. Auf diese Weise kann eine weitere notwendige Ebene zur Reflektion über die Zulässigkeit von Ingerenzen der europäischen rechtlichen Einflüsse gegenüber dem deutschen kirchlichen Arbeitsrecht erschlossen werden.

In diesem Zusammenhang bedarf es insbesondere einer Beantwortung der folgenden Fragen: Gibt es einen spezifisch nationalen Status der Kirchen innerhalb des Arbeitsrechts? Besteht auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts ein gesamteuropäischer Standard? Und falls nicht, in welchem Maße unterscheidet sich die deutsche Rechtslage von derjenigen der anderen europäischen Länder?

Die Klärung dieser Fragestellungen ist von überragender Bedeutung für eine verständige Anwendung des oben angesprochenen europarechtlichen Instrumentariums zur Wahrung der individuellen Ausprägungen des Staatskirchenrechts innerhalb der EU. Es ist Zeit, den kirchenarbeitsrechtlichen Horizont über die eigenen nationalen Grenzen hinaus zu erweitern.

---

16 Eine kursorische rechtsvergleichende Darstellung des kirchlichen Arbeitsrechts nahmen bereits vor *Kestler*, Die Kirchen und das Arbeitsrecht, 327 ff.; *Griebel*, Die Religionsgesellschaft zwischen Staatsrecht und Europarecht, 277 ff.; ein kurzer Exkurs findet sich auch bei *Thüsing*, Kirchliches Arbeitsrecht, 10 f.; *ders.*, in: FS Rübner, 901 (901 f. und 911 f.). Zuletzt findet sich ein umfassenderer Rechtsvergleich mit Österreich bei *Schäfer*, Kirchliches Arbeitsrecht im Wandel, 297 ff.

## B. Grundlagen der Untersuchung

Vor der Untersuchung der einzelnen Rechtsordnungen bedarf es einer Darstellung der zugrunde gelegten Prämissen. Diese sind einerseits semantischer Natur (I.). Was ist kirchliches Arbeitsrecht im Sinne dieser Darstellung und was nicht? Darüber hinaus ist eine Präzisierung verschiedener Begrifflichkeiten im Zusammenhang des Staatskirchenrechts erforderlich, das als Fundament des kirchlichen Arbeitsrechts von zentraler Bedeutung ist. Sodann werden die methodischen Grundlagen dieser Arbeit beleuchtet (II.). Dies umfasst eine kurze Erörterung der Rahmenbedingungen des hier verfolgten rechtsvergleichenden Ansatzes. Daneben soll die in ihrer Grundstruktur einheitliche Vorgehensweise bei der Untersuchung der einzelnen Rechtsordnungen dargelegt werden. Abschließend sind die für das kirchliche Arbeitsrecht maßgeblichen europäischen Rechtsquellen zu untersuchen (III.).

### I. Terminologie

#### 1. Kirchliches Arbeitsrecht

Der Begriff des kirchlichen Arbeitsrechts ist in gewisser Hinsicht missverständlich.<sup>17</sup> Bei unbefangener Betrachtung könnte der Eindruck entstehen, es handle sich dabei vollständig um originäres kirchliches Recht, gänzlich losgelöst von der staatlichen Rechtsordnung. Dieser Schein trügt. Wohl zur Klarstellung hat Richardi seinem Standardwerk auf diesem Gebiet daher den Titel „Arbeitsrecht in der Kirche“<sup>18</sup> gegeben. Ausgangspunkt des kirchlichen Arbeitsrechts ist nämlich das staatliche – bzw. „weltliche“ – Arbeitsrecht. Für die katholische Kirche wird dies bereits durch die kirchenrechtliche Bestimmung in can. 1286 Nr. 1 CIC deutlich, wonach deren Vermögensverwalter „bei der Vergabe von Aufträgen auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von den Kirchen überlieferten Grundsätzen zu beachten (haben)“.<sup>19</sup> Dies kann zutreffend als Grundansatz für die Anwendung des staatlichen Arbeitsrechts bei der Beschäftigung kirchlicher Arbeitnehmer

---

17 *Thüsing*, Kirchliches Arbeitsrecht, 1; so auch *v. Campenhausen/Unruh*, in: *v. Mangoldt/Klein/Starck*, Art. 137 WRV Rn. 78.

18 *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 2019.

19 Zitiert nach *Richardi*, NZA 2015, 1481; *ders.*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn. 31; vgl. dazu auch *Eder*, ZTR 2013, 119. Zu can. 231 § 2 CIC, demzufolge bei der Beschäftigung von Laien auch das weltliche Recht zu beachten ist, vgl. *Overbeck*, in: *Essener Gespräche* 46 (2012), 7 (11). Aus Perspektive der französischen Rechtslehre siehe auch *Bamberg/Schlick*, in: *Le droit du travail dans les églises*, 9 (12f.).

gesehen werden.<sup>20</sup> Daher wird von kirchlichem Arbeitsrecht gesprochen, wenn die Kirchen auf Grundlage der freilich auch ihnen zustehenden Vertragsfreiheit Arbeitnehmer<sup>21</sup> durch Arbeitsverträge beschäftigen.

Für die in dieser Arbeit durchzuführende Untersuchung sind von dem Begriff aber diejenigen Dienstverhältnisse nicht umfasst, die nicht dem staatlichen Arbeitsrecht unterworfen sind. Im Zusammenhang mit der deutschen Rechtslage ist dies insbesondere bei den Geistlichen der Fall, die infolge der den Kirchen eingeräumten Dienstherrenfähigkeit nach kircheneigenem Dienstrecht beschäftigt werden, das an das weltliche Beamtenrecht angelehnt ist.<sup>22</sup> Inwieweit den Kirchen innerhalb der anderen zu untersuchenden Rechtsordnungen eine ähnliche Freiheit zugestanden wird – wodurch der Anwendungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts entsprechend eingeschränkt wird – ist im Zusammenhang der jeweiligen Länderberichte zu erörtern.

Es sind aber nicht ausschließlich die als Körperschaft des öffentlichen Rechts konstituierten Kirchen, die als Arbeitgeber im Sinne des kirchlichen Arbeitsrechts infrage kommen. Auch auf die ihnen in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen kann sich der Anwendungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts erstrecken. In Abhängigkeit von der untersuchten Rechtsordnung sind dabei freilich unterschiedliche Wertungen möglich. Universell gilt aber der Grundsatz, dass die Kirchen bzw. die ihnen zuzuordnenden Einrichtungen infolge des Abschlusses eines Arbeitsvertrags grundsätzlich an das staatliche Arbeitsrecht gebunden sind.

Dass in diesen Fällen aber nicht von gewöhnlichem Arbeitsrecht zu sprechen ist, sondern das Attribut „kirchlich“ hinzugefügt wird, deutet eine Abweichung – treffender ausgedrückt: eine Modifikation – der allgemeinen Regelungen an.<sup>23</sup> Eine derartige Modifikation ist aus der Sicht der Kirchen wegen der theologischen Fundierung ihrer Tätigkeit erforderlich. Anders als bei weltlichen Arbeitgebern ist bei ihnen in aller Regel kein Gewinnstreben, sondern der Dienst am Menschen im Sinne der christlichen Nächstenliebe (Caritas und

---

20 *Richardi*, Diskussionsbeitrag in: *Essener Gespräche* 46 (2012), 27.

21 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet und auf die gleichzeitige Nennung der maskulinen und femininen Substantivvarianten verzichtet. Jegliche Personenbezeichnungen umfassen daher beide Geschlechter.

22 Umfassend dazu *Richardi*, *Arbeitsrecht in der Kirche*, § 1 Rn. 17 ff.; *Keffler*, *Die Kirchen und das Arbeitsrecht*, 33; *Thiel*, *Kleines Kompendium zum kirchlichen Arbeitsrecht*, 1 f.

23 *Fuhrmann*, *ZAT* 2015, 145 (148), misst dem kirchlichen Arbeitsrecht in diesem Sinne eine „Zwitterstellung“ bei.

Diakonie) Motivation ihres Handelns. Daraus und aus ihrem grundlegenden Selbstverständnis folgt eine spezifische Eigenart des kirchlichen Dienstes, die in Deutschland im Begriff der „kirchlichen Dienstgemeinschaft“<sup>24</sup> ihren Niederschlag gefunden hat. Auch in anderen Ländern werden diese Besonderheiten entsprechend anerkannt.<sup>25</sup> Daraus folgt aus der Sicht der Kirchen, dass die Begründung, die Durchführung sowie die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse unter möglichst umfassender Berücksichtigung ihres Selbstverständnisses erfolgen sollte. Zwar kann dies zuweilen mit den Grundsätzen des staatlichen Arbeitsrechts und den Grundrechten der Arbeitnehmer kollidieren; doch der Staat muss dieses kirchliche Bedürfnis berücksichtigen, soweit er den Kirchen eine – etwa aus der Verfassung folgende – besondere rechtliche Stellung in Gestalt eines Selbstbestimmungsrechts gewährt. Unter Rückgriff auf diese – je nach dem jeweiligen Staatskirchenrecht unterschiedlich ausgestaltete – kirchliche Autonomie ist unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerrechte die Reichweite der von der Rechtsordnung zugestandenen Modifikationen des Arbeitsrechts zu ermitteln. Daraus wird die unmittelbare verfassungs- bzw. grundrechtliche Prägung des kirchlichen Arbeitsrechts deutlich.

Ein spezifisch kirchliches Arbeitsrecht entsteht daher dann, wenn in Ansehung dieser Gewährleistungen von staatlichem Arbeitsrecht zugunsten der Kirchen abgewichen wird. Diese Abweichung kann in besonderen Fällen auch darin resultieren, dass in Teilbereichen eigenständiges, „echtes“ kirchliches Arbeitsrecht entsteht, wenn der Staat den Kirchen die Ausfüllung eines ihnen zugestandenen Freiraums (ggf. unter bestimmten Bedingungen) überlässt. Dieses eigenständige Recht besteht dann aber nicht isoliert, es wird vielmehr in das grundlegende staatliche Arbeitsrecht implementiert.<sup>26</sup>

---

24 Ausführlich dazu unter Zweiter Teil A.III. 1. a) .

25 In Österreich kommt dies durch die Übernahme des Leitbilds der kirchlichen Dienstgemeinschaft innerhalb der Rechtslehre zum Ausdruck, vgl. dazu statt vieler *Runggaldier*, in: *Arbeitsrecht und Kirche*, 145 (150 und 156). Auch in England ist das besondere Wesen des kirchlichen Dienstes anerkannt, vgl. *Calvert/Hart*, *Law & Justice* 2000, 4 (18); *Ahdar/Leigh*, *Religious Freedom in the Liberal State*, 339 und 373 f. In Frankreich wird kirchlichen Einrichtungen ein sogenannter *caractère propre* zuerkannt, siehe exemplarisch nur die Entscheidung des Conseil d'État: CE, 20.07.1990, Dr. soc. 1990, 865; als Ausdruck dessen werden kirchliche Betriebe als sogenannte „*entreprises de vocation*“ begriffen, siehe statt aller *Riassetto*, in: *Droit français des religions*, Rn. 1820 (1881).

26 So etwa im Fall der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnungen, die das deutsche Betriebsverfassungsrecht ersetzen, siehe dazu unter Zweiter Teil A.III. 3. a) bb) .

## 2. Staatskirchenrecht

### a) Staatskirchenrecht?

Da das Staatskirchenrecht als Grundlage für das kirchliche Arbeitsrecht eine besondere Relevanz aufweist, ist insbesondere im internationalen Kontext eine kurze Betrachtung dahingehend erforderlich, welchen Prämissen dieser Begriff unterliegt.

Nach einer abstrakten Definition umfasst die Materie „Staatskirchenrecht“ die Gesamtheit aller staatlichen Rechtssätze, die die Beziehungen zwischen dem Staat und den Kirchen regeln.<sup>27</sup> Damit wird eine institutionelle Perspektive eingenommen, die sich insbesondere auf die Vereinbarkeit der beiden Größen Staat und Kirche bezieht. Da sich die institutionellen Garantien aber nicht gänzlich von den Rechten der Mitglieder einer Glaubensgemeinschaft abstrahieren lassen und der Begriff zudem eine kirchenzentristische<sup>28</sup> Betrachtung suggeriert, wird zunehmend eine „Vergrundrechtlichung“<sup>29</sup> der zugrunde liegenden Fragestellungen angenommen. Dies solle sich in der Bezeichnung des Rechtsgebiets als „Religionsverfassungsrecht“ niederschlagen.<sup>30</sup> Unabhängig davon, ob man diese Einwände grundsätzlich ablehnt,<sup>31</sup> so ist doch zumindest im Kontext dieser Untersuchung ausschließlich vom Begriff „Staatskirchenrecht“ samt seiner Implikationen Gebrauch zu machen. Dafür lassen sich die folgenden Erwägungen anführen:

Grundlegend gilt, dass sowohl der Begriff des Religionsverfassungsrechts als auch der Begriff des Staatskirchenrechts jeweils einen Teilaspekt des Verhältnisses von Staat und Religion erfasst. Die Begriffe schließen sich daher nicht aus, sondern ergänzen sich.<sup>32</sup> Im Zusammenhang des kirchlichen Arbeitsrechts

---

27 Ehlers, in: Sachs, Art. 140 GG Rn. 5; Mückl, in: HStR VII, § 159 Rn. 1; aus der österreichischen Rechtslehre Gampfl, Leitfaden Staatskirchenrecht, 1.

28 Hense, in: Religion und Weltanschauung im säkularen Staat, 9 (42), spricht von einer „Schieflage“ zugunsten der Kirchen; auf eine „Missverständlichkeit“ weist hin Pree, Österreichisches Staatskirchenrecht, 1; ähnlich auch Unrub, Religionsverfassungsrecht, Rn. 5.

29 Heinig, Öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften, 497.

30 So z.B. bei Walter, Religionsverfassungsrecht, 200 f.; Unrub, Religionsverfassungsrecht, Rn. 4 ff.; Hense, in: Religion und Weltanschauung im säkularen Staat, 9 (39 ff.); Czermak, Religions- und Weltanschauungsrecht, Rn. 26 f. Vgl. dazu auch den Tagungsband Heinig/Walter (Hg.), Staatskirchenrecht oder Religionsverfassungsrecht?.

31 Für einen fortgesetzten Gebrauch des Begriffs Staatskirchenrecht plädieren überzeugend bspw. Waldhoff, in: Essener Gespräche 42 (2008), 55 (81 ff.); Mückl, in: HStR VII, § 159 Rn. 3 f.; v. Campenhausen, Staatskirchenrecht, 39 f.

32 Vgl. Neureither, NVwZ 2011, 1492 (1497).