

# Das Arbeitsrecht ökumenischer Einrichtungen, Unter- nehmen und Konzerne

Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht

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

Regina Mathy

Das Arbeitsrecht ökumenischer Einrichtungen,  
Unternehmen und Konzerne

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

Betreut von Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard)

vorgelegt 2019 von  
Regina Mathy

**L**AMBERTUS

**Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät der  
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn**

Dekan: Prof. Dr. Jürgen von Hagen  
Erstreferent: Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)  
Zweitreferent: Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Tag der mündlichen Prüfung: 12. Juli 2019

Regina Mathy

# Das Arbeitsrecht ökumenischer Einrichtungen, Unternehmen und Konzerne

Möglichkeiten und Grenzen arbeitsrechtlicher  
Regelungen für von katholischer Kirche  
und evangelischen Kirchen bzw. ihren  
Wohlfahrtsorganisationen gemeinschaftlich  
getragenen Einrichtungen

LAMBERTUS

1. Auflage 2019

**Alle Rechte vorbehalten**

© 2019, 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 978-3-7841-3227-3

ISBN eBook 978-3-7841-3228-0

# Inhaltsverzeichnis

Danksagung .....	17
<b>§ 1 Das Arbeitsrecht ökumenischer Einrichtungen, Unternehmen und Konzerne – eine thematische Hinführung .....</b>	<b>19</b>
A. Der Liebesdienst am Nächsten – eine ökumenische Idee .....	19
B. Problemaufriss .....	22
C. Untersuchungsgegenstand .....	24
D. Gang der Darstellung .....	25
<b>§ 2 Ökumene und Arbeitsrecht .....</b>	<b>27</b>
<b>A. Ökumene und ihre Entwicklung .....</b>	<b>28</b>
I. Ökumene – eine Begriffsbestimmung .....	28
II. Kurzer Abriss der Entwicklung der Ökumenischen Bewegung .....	29
1. Der Beginn der modernen ökumenischen Bewegung .....	29
2. Das Zweite Vatikanische Konzil .....	32
3. Ökumene in Deutschland nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil .....	33
4. Ökumene in den 1990er und frühen 2000er Jahren in Deutschland .....	35
III. Gegenwärtige Position der Kirchen zur Ökumene .....	36
IV. Zwischenergebnis .....	38
<b>B. Ökumenische Einrichtungen .....</b>	<b>38</b>
I. Ökumenische Trägerschaft – eine Begriffsbestimmung .....	39
II. Formen von Kooperationen .....	41
1. Kooperationsvertrag .....	41
2. Strategische Allianz .....	42
3. Gründung eines ökumenischen Rechtsträgers .....	42
a) Gemeinschaftsunternehmen bzw. Joint Venture .....	42
b) Fusion .....	43
c) Gesellschafts- und arbeitsrechtliche Implikationen .....	43
4. Neugründung eines ökumenischen Rechtsträgers .....	44
5. Zwischenergebnis .....	45
III. Rechtsträgerschaft der Zusammenarbeit .....	46
1. Bestehen eines gemeinsamen Rechtsträgers .....	46
a) Rechtsformwahl .....	46
b) Rechtsformen des Privatrechts .....	50
c) Rechtsformen des öffentlichen Rechts .....	58

d) Rechtsformen des Kirchenrechts .....	58
e) Stellungnahme .....	60
2. Gemeinsamer Betrieb mehrerer Rechtsträger .....	61
a) Gemeinsamer Betrieb i.S.d. BetrVG .....	62
b) Gemeinsame ökumenische Einrichtung .....	63
c) Gemeinsame Mitarbeitervertretung .....	64
d) Stellungnahme .....	67
IV. Zwischenergebnis .....	68
<b>§ 3 Verfassungsrechtliche Anerkennung ökumenischer Einrichtungen .....</b>	<b>70</b>
<b>A. Religionsverfassungsrechtliche Grundlagen</b>	
<b>und unionsrechtliche Implikationen .....</b>	<b>70</b>
I. Verfassungsrechtliche Grundlagen .....	71
1. Inkorporation der Art. 136 ff. WRV ins GG .....	71
2. Bedeutungsgehalt der inkorporierten Artikel .....	73
3. Prinzipien des Religionsverfassungsrechts .....	74
4. Zwischenergebnis .....	75
II. Verhältnis des Religionsverfassungsrechts zu Unionsrecht	
und EMRK .....	75
1. Unionsrecht .....	75
a) Keine unionsrechtliche Rechtsetzungskompetenz .....	76
b) Art. 10 GRCh – Religions- und Weltanschauungsfreiheit .....	80
2. Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) .....	81
3. Zwischenergebnis .....	82
<b>B. Teilhabe ökumenischer Einrichtungen am verfassungsrechtlich</b>	
<b>garantierten Selbstbestimmungsrecht .....</b>	<b>82</b>
I. Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht – das	
Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften .....	83
1. Religionsgesellschaft (persönlicher Schutzbereich) .....	84
a) Religionsgesellschaft i.S.d. Art. 140 GG	
i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	84
b) Gemeinsames oder verwandtes Glaubensbekenntnis .....	84
2. Ordnen und Verwalten eigener Angelegenheiten	
(sachlicher Schutzbereich) .....	87
a) Selbstständiges Ordnen und Verwalten .....	87
b) „Ihre Angelegenheiten“ .....	88
c) Angelegenheiten ökumenischer Einrichtungen .....	90
3. Innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes .....	91
4. Zwischenergebnis .....	93
II. Stimmen im Schrifttum .....	94
1. Weites Verständnis des Selbstbestimmungsrechts .....	94
2. Erst-recht-Schluss .....	96

3. Parallellfall: Weltlich-kirchliche Einrichtungen .....	97
4. Ein Blick auf § 118 Abs. 2 BetrVG .....	98
5. Sonderfall: Kirchliche Stiftungen .....	100
6. Zwischenergebnis .....	100
III. Zarter Richtungsweiser: Die Rechtsprechung .....	100
1. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts .....	100
a) Teilhabe an der Verwirklichung eines Stückes des Auftrags der Kirche .....	101
b) Neutralitätspflicht des Staates .....	101
2. Rechtsprechung der Arbeitsgerichte .....	102
a) Zuordnung verselbstständiger Einrichtungen .....	102
b) Parallele: Zuordnung weltlich-kirchlicher Einrichtungen .....	103
3. Rechtsprechung anderer Fachgerichte .....	105
a) BGH zum kirchlichen Mitgliedschaftsrecht .....	105
b) BSG zur kirchlichen Fachambulanz .....	105
c) BVerwG zur Reichweite des Selbstbestimmungsrechts .....	106
d) FG Hamburg zur steuerrechtlichen Privilegierung von Kirchen .....	107
4. Zwischenergebnis .....	108
IV. Vereinbarkeit mit geltendem Unionsrecht .....	108
V. Fazit .....	109
<b>C. Zuordnung verselbstständiger ökumenischer Einrichtungen .....</b>	<b>110</b>
I. Besonderheit: Ökumenische Einrichtungen .....	112
1. Notwendigkeit der Zuordnung ausschließlich zu einer Kirche .....	112
2. Zuordnung zu beiden Kirchen .....	113
3. Zuordnung zu mindestens einer Kirche .....	114
II. Erste Voraussetzung: Erfüllung eines kirchlich-diakonischen Auftrags .....	114
III. Zweite Voraussetzung: Verbundenheit mit der Kirche .....	116
1. Indiz: Allein- oder Mehrheitsgesellschafterstellung .....	117
2. Indiz: Personelle Besetzung willensbildender Organe .....	119
a) Vorstand und Aufsichtsrat .....	119
b) Sonstige Gremien .....	120
c) Leitende Mitarbeiter .....	121
d) Kirchlicher Einfluss durch Laien? .....	121
3. Indiz: Statut .....	122
a) Verankerung des kirchlichen Propriums .....	122
b) Ausgestaltung der Satzung bzw. des Gesellschaftsvertrags .....	123
4. Indiz: Aufsichtsrecht bzw. Genehmigungsvorbehalt kirchlicher Oberbehörden .....	124
5. Indiz: Verbandsmitgliedschaft .....	127
a) Problem der Doppelmitgliedschaft .....	128

b) Assoziierte korporative Mitgliedschaft bzw. Gastmitgliedschaft .....	130
c) Verzicht auf Mitgliedschaft in einem kirchlichen Wohlfahrtsverband .....	132
d) Sonderfall: Ökumenische Arbeitsgemeinschaft als Spitzenverband .....	132
6. Indiz: Anwendungspflicht für das Kirchliche (Arbeits-)Recht .....	133
7. Weitere Indizien .....	134
IV. Dritte Voraussetzung: Keine vorwiegende Gewinnorientierung .....	135
V. Gerichtliche Überprüfbarkeit .....	135
VI. Zwischenergebnis .....	136
<b>§ 4 Kirchenrechtliche Anerkennung ökumenischer Einrichtungen .....</b>	<b>138</b>
<b>A. Ökumenisches Kirchenrecht? .....</b>	<b>138</b>
I. Das Wesen des Kirchenrechts .....	139
II. Rechtsquellen des Kirchenrechts .....	141
1. Kanonisches Recht der katholischen Kirche .....	141
a) Struktur der katholischen Kirche .....	141
b) Gesetzgebungskompetenz .....	142
2. Evangelisches Kirchenrecht .....	143
a) Struktur der evangelischen Kirchen .....	143
b) Gesetzgebungskompetenz der Synoden .....	144
III. Kirchenrechtliche Selbstverpflichtung zur Ökumene .....	146
1. Katholische Kirche .....	146
2. Evangelische Kirchen .....	147
3. Zwischenergebnis .....	148
<b>B. Kirchliches Arbeitsrecht und Ökumene .....</b>	<b>148</b>
I. Rechtsquellen für geltende Loyalitätspflichten .....	149
1. Katholische Kirche: GrO .....	149
2. Evangelische Kirchen: LoyalitätsRL-EKD .....	150
II. Mitarbeitervertretungsrecht .....	151
1. Katholische Kirche: MAVO .....	151
2. Evangelische Kirche: MVG-EKD .....	152
III. Arbeitsrechtsregelung .....	153
1. Katholische Kirche: KODA-Ordnungen .....	153
2. Evangelische Kirche: ARRG und ARGG-EKD .....	154
IV. Kircheneigene Arbeitsgerichtsbarkeit .....	155
1. Katholische Kirche: KAGO .....	156
2. Evangelische Kirche: MVG-EKD und KiGG.EKD .....	156
V. Die „Dienstgemeinschaft“ als allgemeines Leitbild .....	157

<b>C. Anwendbarkeit der Ordnungen des kirchlichen Arbeitsrechts auf ökumenische Einrichtungen</b> .....	<b>160</b>
I. Rechtsqualität der Ordnungen des kirchlichen Arbeitsrechts .....	160
II. Anwendung des katholischen kirchlichen Arbeitsrechts auf ökumenische Einrichtungen .....	162
1. Grundordnung .....	162
a) „Kirchlicher Rechtsträger“ i.S.d. GrO .....	163
b) Rechtsfolgen einer fehlenden verbindlichen Übernahme der GrO .....	166
2. MAVO .....	167
3. Arbeitsvertragsrichtlinien .....	168
III. Anwendung des evangelischen kirchlichen Arbeitsrechts auf ökumenische Einrichtungen .....	168
1. LoyalitätsRL-EKD .....	169
a) Keine unmittelbare Anwendbarkeit .....	169
b) Fakultative Anwendbarkeit .....	170
2. MVG-EKD .....	170
3. Arbeitsvertragsrichtlinien .....	171
<b>D. Stellungnahme</b> .....	<b>171</b>
<b>§ 5 Vergleich von katholischem und evangelischem kirchlichen Arbeitsrecht</b> .....	<b>173</b>
<b>A. Selbstbestimmungsrecht und (kirchliches) Arbeitsrecht</b> .....	<b>174</b>
I. „Kirchliches Arbeitsrecht“ .....	174
1. Begriffsverständnis .....	175
2. Abgrenzung zu Personen, die aufgrund eines besonderen Rechtsverhältnisses zur Kirche tätig sind .....	176
II. Rechtsquellen des staatlichen Rechts für das kirchliche Arbeitsrecht ...	177
1. Grundrechtsverpflichtung der Religionsgemeinschaften .....	177
2. Unionsrechtliche Vorgaben für das kirchliche Arbeitsrecht .....	178
3. Vorgaben der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ....	180
4. Zwingende einfachrechtliche Vorgaben .....	181
III. Zwischenergebnis .....	181
<b>B. Individualarbeitsrecht – Loyalitätspflichten des kirchlichen Dienstes</b> .....	<b>182</b>
I. Loyalitätspflichten als Ausfluss des Selbstbestimmungsrechts .....	182
1. Verfassungsrechtliche Ermächtigung .....	182
2. Eingeschränkte Überprüfungscompetenz staatlicher Gerichte .....	185
a) Unionsrechtliche Implikationen .....	185
b) Rechtsprechung des EGMR .....	189
II. Rechtsquellen und deren Geltungsbereich .....	191
1. Geltungsbereich .....	191

2. Grundprinzipien .....	193
III. Begründung des Arbeitsverhältnisses .....	194
1. Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit .....	195
2. Aufklärungspflicht .....	197
3. Zwischenergebnis .....	197
IV. Loyalitätspflichten kirchlicher Mitarbeiter .....	198
1. Differenzierungskriterien .....	198
2. Unterschiede zwischen den katholischen und evangelischen Loyalitätspflichten .....	199
a) Allgemeine Loyalitätspflichten für alle Mitarbeiter .....	199
b) Loyalitätspflichten von Mitarbeitern der jeweiligen Konfession .....	200
c) Loyalitätspflichten christlicher Mitarbeiter .....	200
d) Loyalitätspflichten nicht-christlicher Mitarbeiter .....	201
e) Besondere Loyalitätspflichten .....	201
3. Zwischenergebnis .....	201
V. Folgen von Verstößen gegen Loyalitätspflichten .....	201
1. Schwerwiegende Verstöße gegen Loyalitätspflichten .....	202
a) Kirchenaustritt .....	202
b) Kirchenfeindliches Verhalten .....	203
c) Besondere Anforderungen an katholische Mitarbeiter nach der GrO .....	204
2. Kündigung als ultima ratio .....	207
a) Gesetzliche Grenzen im Verhältnis zum Selbstbestimmungsrecht der Kirche .....	207
b) Abwägung der Einzelfallumstände .....	208
c) Verfahren .....	209
3. Zwischenergebnis .....	209
VI. Wesentliche Unterschiede zwischen beiden Ordnungen .....	210
1. Nicht-katholische christliche Mitarbeiter in einer der GrO unterfallenden Einrichtung .....	210
2. Katholische Mitarbeiter in einer der LoyalitätsRL-EKD unterfallenden Einrichtung .....	211
VII. Zwischenergebnis – Divergierende Loyalitätspflichten .....	212
<b>C. Kollektivarbeitsrecht – Mitarbeitervertretungsrecht .....</b>	<b>212</b>
I. Kircheneigenes Mitarbeitervertretungsrecht als Ausdruck autonomer Rechtsetzungsbefugnis .....	212
1. Verfassungsrechtlich gebotene Freistellung vom staatlichen Betriebsverfassungsrecht .....	213
2. Unionsrechtliche Implikationen .....	215
II. Rechtsquellen und Terminologie .....	215
1. Vergleichsgrundlage .....	215

2. Terminologie .....	216
a) Einrichtung bzw. Dienststelle .....	217
b) Mitarbeiter .....	217
c) Dienstgeber bzw. Rechtsträger .....	218
d) Personen in leitender Stellung bzw. Dienststellenleitung .....	218
e) Mitarbeitervertretung .....	218
f) Mitarbeiterversammlung .....	219
3. Zugrundeliegendes Verständnis – Die Präambeln .....	219
III. Geltungsbereich .....	220
1. Räumlicher Geltungsbereich .....	220
2. Sachlicher Geltungsbereich .....	221
a) Grundsatz: Einrichtungen bzw. Dienststellen .....	221
b) Ausnahmen vom Grundsatz .....	222
3. Persönlicher Geltungsbereich .....	223
a) Dienstgeber bzw. Rechtsträger .....	223
b) Mitarbeiter .....	225
IV. Wesentliche Unterschiede beider Ordnungen .....	227
1. Mitarbeiterversammlung .....	227
a) Aufgaben .....	227
b) Teilnahmerecht .....	228
c) Einberufung .....	229
d) Modalitäten .....	230
e) Teilversammlungen .....	231
f) Misstrauensvotum .....	231
2. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung .....	232
a) Arten von Mitarbeitervertretungen .....	232
b) Voraussetzungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung .....	232
c) Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung .....	233
d) Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht) .....	235
e) Wählbarkeit (passives Wahlrecht) .....	235
f) Wahl der Mitarbeitervertretung .....	237
3. Amtszeit der Mitarbeitervertretung .....	240
a) Regelmäßige Amtszeit .....	240
b) Vorzeitiges Ausscheiden und zeitweilige Verhinderung von Mitarbeitervertretern .....	241
c) Übergangs- und Restmandat .....	242
4. Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter .....	243
a) Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich .....	243
b) Teilnahme an Schulungsveranstaltungen .....	245
c) Benachteiligungs-, Begünstigungs- und Behinderungsverbot .....	247
5. Organisation und Geschäftsführung .....	248
a) Vorsitz der Mitarbeitervertretung .....	248

b) Sitzungen .....	248
c) Ausschüsse und Wirtschaftsausschuss .....	251
6. Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung .....	252
a) Pflicht zur gegenseitigen Unterrichtung .....	252
b) Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung .....	252
7. Beteiligung der Mitarbeitervertretung .....	253
a) Beteiligungsformen .....	253
b) Angelegenheiten im Einzelnen .....	260
8. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen .....	263
a) Sprecher bzw. Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden .....	263
b) Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Gesamtschwerbehindertenvertretung .....	264
9. Weitere Gremien im Zusammenhang mit der Mitarbeitervertretung .....	265
a) Gemeinsame Mitarbeitervertretung .....	265
b) Gesamtmitarbeitervertretung .....	266
c) Erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund .....	266
d) Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bzw. Gesamtausschuss .....	267
e) Sondervertretung nach MAVO .....	267
f) Gruppenvertretungen nach MVG-EKD .....	268
10. Schlichtung bei Regelungsstreitigkeiten .....	268
a) Funktion und Zuständigkeit der Einigungsstelle .....	268
b) Verfahren vor der Einigungsstelle .....	269
V. Zwischenergebnis .....	270
<b>D. Kollektive Arbeitsrechtsregelung – Der „Dritte Weg“ .....</b>	<b>274</b>
I. Der „Zweite Weg“ – Abschluss von (kirchengemäßen) Tarifverträgen .....	275
II. Der „Dritte Weg“ – kircheneigenes Arbeitsrechtsregelungsverfahren .....	277
1. Grundlagen – Vereinbarkeit mit Art. 9 Abs. 3 GG .....	278
2. Einbeziehung der Gewerkschaften .....	282
III. Arbeitsvertragsrichtlinien und Arbeitsvertragsordnungen .....	284
1. Vergleichsgrundlage .....	284
2. Arbeitsrechtliche Kommissionen im Bereich der verfassten Kirchen .....	285
a) Wahl der Vertreter .....	286
b) Gewerkschaftsbeteiligung .....	287
c) Rechtsstellung der Kommissionsmitglieder .....	288
d) Beschlussfassung .....	288
e) Vermittlungs- bzw. Schlichtungsausschuss .....	288
3. Besonderheit: Deutscher Caritasverband .....	290

4. Sicherung der Einheit: Zentral-KODA .....	291
5. Letztentscheidungsrecht des Bischofs .....	291
6. Arbeitsrechtsregelung bei privatrechtlich organisierten Einrichtungen .....	292
7. Zwischenergebnis .....	293
IV. Zwischenergebnis – Kollektive Arbeitsrechtsregelung .....	294
<b>E. Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten .....</b>	<b>294</b>
I. Kircheneigene Gerichtsbarkeit	
in Abgrenzung zur staatlichen Gerichtsbarkeit .....	294
1. Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten .....	296
2. Rechtsweg zu den kircheneigenen Gerichten .....	297
II. Rechtliche Grundlagen der kirchlichen (Arbeits-)Gerichtsbarkeit .....	299
III. Sachliche, örtliche und instanzielle Zuständigkeit .....	299
IV. Besetzung und Berufung .....	301
1. Besetzung .....	302
2. Rechtsstellung und Berufung .....	303
a) Mitglieder .....	303
b) Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender .....	304
3. Berufung .....	304
a) Erste Instanz .....	304
b) Zweite Instanz .....	305
V. Verfahren vor den Kirchlichen (Arbeits-)Gerichten .....	305
1. Verfahrensgrundsätze und Durchführung des Verfahrens .....	305
2. Einstweiliger Rechtsschutz .....	307
3. Weitergehende Rechtsbehelfe .....	307
4. Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen .....	308
VI. Zwischenergebnis .....	309
<b>§ 6 Möglichkeiten und Grenzen eines Arbeitsrechts in ökumenischen Einrichtungen .....</b>	<b>311</b>
<b>A. Modelle der Arbeitsrechtsgestaltung in ökumenischen Einrichtungen .....</b>	<b>311</b>
I. Einheitliche Zuordnung zu einem Rechtskreis .....	312
1. Eindeutige arbeitsrechtliche Zuordnung – katholisches oder evangelisches kirchliches Arbeitsrecht .....	313
a) Zugrundeliegende Überlegungen .....	313
b) Anwendbares Recht .....	314
c) Vereinbarkeit mit geltendem Religionsverfassungsrecht .....	316
d) Vereinbarkeit mit geltendem Kirchenrecht .....	317
e) Zuordnungskriterien .....	317
f) Stellungnahme .....	319

2. Weltliches Arbeitsrecht .....	319
a) Zugrundeliegende Überlegungen .....	320
b) Anwendbare Vorschriften .....	320
c) Vereinbarkeit mit geltendem Religionsverfassungsrecht .....	323
d) Vereinbarkeit mit geltendem Kirchenrecht .....	324
e) Kriterien für die Zuordnung zum weltlichen Rechtskreis .....	326
f) Stellungnahme .....	327
II. Modifikation der bestehenden Regelungen .....	328
1. Kumulation .....	328
a) Zugrundeliegende Überlegungen .....	328
b) Anwendbare Vorschriften .....	329
c) Vereinbarkeit mit geltendem Religionsverfassungsrecht .....	335
d) Vereinbarkeit mit geltendem Kirchenrecht .....	336
e) Stellungnahme .....	337
2. Kleinster gemeinsamer Nenner .....	338
a) Zugrundeliegende Überlegungen .....	338
b) Anwendbare Vorschriften .....	338
c) Stellungnahme .....	340
3. Differenzierende Anwendung .....	341
a) Zugrundeliegende Überlegungen .....	341
b) Anwendbare Vorschriften .....	342
c) Vereinbarkeit mit geltendem Religionsverfassungsrecht .....	344
d) Vereinbarkeit mit geltendem Kirchenrecht .....	344
e) Stellungnahme .....	345
III. Eigenständige Regelungen – Schaffung eines gemeinsamen (ökumenischen) Arbeitsrechts .....	347
1. Zugrundeliegende Überlegungen .....	347
2. Ökumenisches Arbeitsrecht im Einzelnen .....	347
3. Vereinbarkeit eines gemeinsamen kirchlichen Arbeitsrechts mit geltendem Religionsverfassungsrecht .....	349
4. Vereinbarkeit von ökumenischem kirchlichem Arbeitsrecht mit geltendem Kirchenrecht .....	349
a) Parallele Gesetzgebung .....	350
b) Kirchenrechtliche Grenzen .....	350
c) Letztentscheidungsrecht .....	351
5. Stellungnahme .....	352
IV. Bewertung der Modelle .....	352
1. Loyalitätspflichten .....	355
2. Mitarbeitervertretung .....	356
3. Arbeitsvertragsgestaltung .....	358
a) Anwendung bestehender Arbeitsvertragsrichtlinien .....	358
b) Abschluss eines (kirchengemäßen) Tarifvertrags .....	359

<b>B. Betriebsübergang .....</b>	<b>360</b>
I. Anwendbarkeit des § 613a BGB mit Blick auf das Selbstbestimmungsrecht .....	360
II. Voraussetzungen und Rechtsfolgen des § 613a BGB .....	361
III. Loyalitätspflichten .....	363
1. Betriebsübergang eines weltlichen Betriebs auf einen ökumenischen Rechtsträger .....	363
2. Betriebsübergang einer konfessionellen Einrichtung auf einen ökumenischen Rechtsträger .....	366
3. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen weltlichen Rechtsträger .....	366
4. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen konfessionellen Rechtsträger .....	367
IV. Betriebsverfassungs- bzw. Mitarbeitervertretungsrecht .....	367
1. Betriebsübergang eines weltlichen Betriebs auf einen ökumenischen Rechtsträger .....	367
2. Betriebsübergang einer konfessionellen Einrichtung auf einen ökumenischen Rechtsträger .....	370
3. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen weltlichen Rechtsträger .....	372
4. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen konfessionellen Rechtsträger .....	373
V. Tarifverträge bzw. Arbeitsvertragsrichtlinien .....	373
1. Betriebsübergang eines weltlichen Betriebs auf einen ökumenischen Rechtsträger .....	374
2. Betriebsübergang einer konfessionellen Einrichtung auf einen ökumenischen Rechtsträger .....	378
3. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen weltlichen Rechtsträger .....	380
4. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen konfessionellen Rechtsträger .....	381
5. Anwendbarkeit unterschiedlicher Arbeitsvertragsrichtlinien bzw. Tarifverträge innerhalb einer ökumenischen Einrichtung .....	381
VI. Fazit .....	382
<b>C. Das ökumenische Unternehmen und der ökumenische Konzern .....</b>	<b>384</b>
I. Das ökumenische Unternehmen .....	385
II. Der ökumenische Konzern .....	388
1. Möglichkeiten der Errichtung einer konzernweiten Mitarbeitervertretung .....	389
a) Orientierung an der Konzernmutter .....	390
b) Vorgabe durch die Konzernmutter .....	391
c) Nach Tochtergesellschaften differenzierender Ansatz .....	392

2. Voraussetzungen einer gespaltenen Zuständigkeit .....	393
3. Gleichzeitige Errichtung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung und einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund .....	394
4. Die ökumenische Holding .....	395
III. Fazit .....	396
<b>§ 7 Ausblick: Neufassung eines ökumenischen kirchlichen Arbeitsrechts .....</b>	<b>397</b>
<b>A. Religiöser Konsens als Grundlage der Zusammenarbeit .....</b>	<b>398</b>
<b>B. Loyalitätspflichten im ökumenischen Dienst .....</b>	<b>400</b>
I. Vorüberlegungen .....	400
1. Erfordernis der Konfessionszugehörigkeit .....	401
2. Konfessionsdifferenzierende Loyalitätsanforderungen .....	402
3. Kirchenaustritt .....	403
II. Leitlinien für gemeinsame Loyalitätsobliegenheiten .....	404
<b>C. Gemeinsames ökumenisches Mitarbeitervertretungsrecht .....</b>	<b>407</b>
I. Zugrundeliegendes Verständnis .....	407
II. Einheitliche Terminologie .....	408
III. Geltungsbereich .....	408
IV. Inhaltliche Leitlinien für die MVO-ÖD .....	409
<b>D. Arbeitsrechtsregelung im ökumenischen Dienst .....</b>	<b>414</b>
I. Arbeitsvertragsrichtlinien Ökumenischer Dienst .....	414
II. Tarifvertrag .....	416
<b>E. Stellungnahme .....</b>	<b>417</b>
<b>§ 8 Zusammenfassende Thesen .....</b>	<b>420</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>426</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>433</b>
<b>Die Autorin .....</b>	<b>454</b>

# Danksagung

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2019 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn zur Promotion angenommen. Das Manuskript wurde im März 2019 fertiggestellt. Im Nachgang zur Disputation am 12. Juli 2019 wurden – soweit möglich und sinnvoll – Literatur und Rechtsprechung bis August 2019 berücksichtigt.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard), der mein Thema zur Betreuung annahm, mich bei Bedarf umsichtig und vorausschauend unterstützte, mir aber gleichzeitig den notwendigen Freiraum ließ. Während der Zeit an seinem Lehrstuhl habe ich nicht nur fachlich vieles gelernt; auch für meinen persönlichen Werdegang war die Zusammenarbeit mit ihm eine besondere Bereicherung. Sie wird mir stets in sehr guter Erinnerung bleiben.

Herrn Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens und seine wertvollen Hinweise. Meinem Doktorvater und Herrn Prof. Dr. Jacob Jousen danke ich für die Aufnahme in diese Schriftenreihe.

Der Konrad-Adenauer-Stiftung bin ich für das mir gewährte Promotionsstipendium zum Dank verpflichtet, das mir nicht nur eine finanzielle Sicherheit bot, sondern insbesondere auch die Teilnahme am Programm der Graduiertenförderung ermöglichte. In diesem Zusammenhang danke ich besonders Herrn Prof. Dr. Matthias Jacobs für die Unterstützung meiner Bewerbung. Der Kanzlei Pinsent Masons gebührt mein Dank für die großzügige Gewährung eines Druckkostenzuschusses.

Ganz herzlich danken möchte ich meinen Kolleginnen und Kollegen am Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit. Die fachlichen – und auch die weniger fachlichen – Diskussionen haben meinen Arbeitsalltag wirklich bereichert. Für die Unterstützung bei den Formalia und dem Korrekturlesen bedanke ich mich bei meiner Familie und meinen Freundinnen und Freunden; besonderer Dank gebührt an dieser Stelle Frau Maike Flink und Frau Sonja Steinhoff.

Von Herzen danke ich meinen Eltern, die mich während meiner gesamten Ausbildung uneingeschränkt unterstützt haben. Ohne ihre Geduld und seelischen Beistand wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Ihnen widme ich diese Arbeit.

Bonn, im Oktober 2019

Regina Mathy



# § 1 Das Arbeitsrecht ökumenischer Einrichtungen, Unternehmen und Konzerne – eine thematische Hinführung

„Alle sollen eins sein: Wie du, Vater, in mir bist und ich in dir bin, sollen auch sie in uns sein, damit die Welt glaubt, dass du mich gesandt hast.“  
(Joh 17, 21)

## A. Der Liebesdienst am Nächsten – eine ökumenische Idee

Neben dem Zeugnis des Glaubens und der Feier der Liturgie ist die „Caritas“ als Dienst am Nächsten eine der drei Grundfunktionen des kirchlichen Lebens.<sup>1</sup> Sie ist Lebensvollzug der Kirche im Sinne von tätiger Liebe und Wohltätigkeit (vgl. Mt 25, 40). Über Jahrhunderte hinweg nahmen die christlichen Kirchen allein die Sorge für Alte und Kranke wahr. Als Arbeitgeber haben die Kirchen seit Ende der 1960er Jahre in Deutschland erheblich an Bedeutung gewonnen.<sup>2</sup> Hierdurch stieg der Anteil der Beschäftigten im kirchlichen Bereich erheblich an. Heute übernehmen öffentliche, private und freigemeinnützige Träger – letztere meist kirchliche – wesentliche Aufgaben des Sozialstaates. Die katholische Kirche und die evangelischen Kirchen sind gemeinsam mit ihren Wohlfahrtsorganisationen, die unter dem Dach des Deutschen Caritasverbandes<sup>3</sup> bzw. der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband<sup>4</sup> organisiert sind, mit über 1,1 Mio. Beschäftigten in Deutschland nach dem Bund die zweitgrößten Arbeitgeber.<sup>5</sup> Die meisten Einrichtungen werden nicht von den verfassten Kirchen, sondern von

1 *Hierold*, in: Hdb kath KR, S. 1458; s. auch Isensee, in: Hdb StKR, Bd. II S. 665 (665) m.w.N.

2 *Frank*, RdA 1979, 86 (88 f.); *Kaminsky*, in: Abschied von der konfessionellen Identität?, S. 18 (19); *Richardi*, ZevKR 23 (1978), 367 (373 ff.).

3 Wird im Rahmen der Arbeit auf Einrichtungen der „Caritas“ Bezug genommen, sind hiervon Einrichtungsträger umfasst, die Mitglied im Deutschen Caritasverband bzw. den Diözesancaritasverbänden sind.

4 Wird im Rahmen der Arbeit auf Einrichtungen der „Diakonie“ Bezug genommen, sind hiervon Einrichtungsträger umfasst, die Mitglied im Diakonischen Werk – Evangelischer Bundesverband bzw. den Diakonischen Werken der Landeskirchen sind.

5 *Demel*, Hdb Kirchenrecht, S. 113; *Hammer*, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 51; Die Diakonie beschäftigte hauptamtlich 525.700 Menschen (Stand September 2018), s. im Einzelnen *Diakonie Deutschland* (Hrsg.), Jahresbericht 2018, S. 7; für rd. 24.800 Einrichtungen der Caritas sind rd. 660.000 hauptberufliche Mitarbeiter tätig. Darüber hinaus engagieren sich mehrere hunderttausend Menschen ehrenamtlich im Bereich der Caritas, *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), Arbeitshilfen Nr. 306, S. 37.

ihren Wohlfahrtsorganisationen getragen, bei denen auch die Mehrheit der Mitarbeiter<sup>6</sup> beschäftigt ist.<sup>7</sup> Die Tätigkeitsfelder sind vielfältig und betreffen sämtliche Lebensbereiche – von Kindergärten und Schulen bis hin zu Pflegeheimen, Krankenhäusern und Obdachlosenunterkünften.<sup>8</sup> Es handelt sich um gewichtige Player am Markt.<sup>9</sup> Im Krankenhausbereich<sup>10</sup>, sowie in der ambulanten<sup>11</sup> und stationären Pflege<sup>12</sup> haben kirchliche Träger einen Marktanteil von etwa einem Drittel. Auch im Bereich der Kindertagesstätten und der Jugendhilfe sind sie ähnlich stark vertreten.<sup>13</sup> Die organisierte „Caritas“ erreicht somit nahezu alle Bevölkerungsschichten<sup>14</sup> und spielt in Deutschland eine wesentliche Rolle.

- 6 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.
- 7 Diakonie und Caritas beschäftigen somit gemeinsam etwa 1,185 Mio. hauptamtliche Mitarbeiter.
- 8 Die Caritas betreibt in Deutschland rd. 24.780 Einrichtungen, die Diakonie Deutschland hat rd. 31.500 Angebote. Sowohl bei Caritas als auch Diakonie stellen Tageseinrichtungen (bzw. teilstationäre Einrichtungen) den größten Anteil dar (bei der Caritas etwa nahezu die Hälfte, bei der Diakonie etwa ein Drittel aller Einrichtungen), etwa ein Fünftel entfällt auf stationäre Einrichtungen. Die meisten Einrichtungen stellen die der Kinder- und Jugendhilfe dar (bei der Caritas sind in rd. 11.600 Einrichtungen rd. 151.000 Mitarbeiter tätig; bei der Diakonie für über 12.300 Angebote 128.600 Mitarbeiter). Auch der Bereich der Altenhilfe stellt ein wichtiges Betätigungsfeld dar: bei der Caritas sind hier in rd. 2.900 Einrichtungen rd. 119.400 Mitarbeiter tätig; bei der Diakonie sind in fast 5.800 Einrichtungen rd. 153.000 Mitarbeiter beschäftigt). Im Bereich der Krankenhilfe sind bei der Caritas in rd. 2.550 Einrichtungen rd. 273.000 Mitarbeiter, bei der Diakonie in 3.800 Einrichtungen rd. 110.000 Mitarbeiter tätig; Zahlen jeweils bezogen auf hauptamtliche Mitarbeiter; s. für die Caritas (Stand Juli 2019) *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), Arbeitshilfen Nr. 306, S. 39; s. für die Diakonie (Stand Januar 2016) *Diakonie Deutschland* (Hrsg.), Einrichtungsstatistik, S. 79.
- 9 Der Jahresumsatz beider Wohlfahrtsorganisationen betrug zusammen ca. 62 Mrd. Euro, s. Vortrag *Bangert/Sasserath-Alberti*, Wie stellen wir uns auf?, Vortrag anlässlich der ConSozial 2017.
- 10 Marktanteil freigemeinnütziger Krankenhäuser von 33,5%, wobei sich der größte Anteil in kirchlicher Trägerschaft befindet, vgl. *Statistisches Bundesamt* (Hrsg.), Grunddaten der Krankenhäuser 2017, S. 8. Zahlen spezifisch für die kirchlichen Träger liegen derzeit nicht vor.
- 11 Marktanteil freigemeinnütziger Träger von 33%, wobei sich der größte Anteil in kirchlicher Trägerschaft befindet, vgl. *Statistisches Bundesamt* (Hrsg.), Pflegestatistik 2017, S. 10.
- 12 Marktanteil freigemeinnütziger Träger von 53%, wobei sich der größte Anteil in kirchlicher Trägerschaft befindet, vgl. *Statistisches Bundesamt* (Hrsg.), Pflegestatistik 2017, S. 10.
- 13 Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen bilden bei der Caritas mit 46,7% den größten Anteil der Einrichtungen (Stand Juli 2019), s. *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), Arbeitshilfen Nr. 306, S. 39; Unter den freien Trägern im Bereich der Kindertagesstätten haben Träger des DCV bzw. sonstige katholische Träger einen Anteil von 14,8% und Träger des DW bzw. sonstige der EKD angeschlossene Träger einen Anteil von 36,3%, s. *Statistisches Bundesamt* (Hrsg.), Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe 2016, S. 12. Bei diesen Trägern sind zusammen 41,5% der bei freien Trägern tätigen Mitarbeiter beschäftigt, s. *Statistisches Bundesamt* (Hrsg.), Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe 2016, S. 24.
- 14 Ca. 13 Mio. Menschen werden in Deutschland jährlich in Einrichtungen der Caritas betreut, gepflegt und beraten (Stand Juli 2019), s. *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), Arbeitshilfen Nr. 306, S. 37; ca. 10 Mio. Menschen erhalten von der Diakonie Betreuung, Beratung, Pflege und medizinische Versorgung, s. *Diakonie Deutschland* (Hrsg.), Jahresbericht 2018, S. 7.

2017 jährte sich *Martin Luthers* Thesenanschlag und die daraus hervorgehende Trennung von Katholiken und Protestanten zum 500. Mal. Die katholische Kirche auf der einen und die evangelischen Kirchen auf der anderen Seite haben sich in der Folge religiös und politisch voneinander entfernt. Erste zaghafte Annäherungen von Gläubigen beider Seiten erfolgten Ende des 19. Jahrhunderts und mündeten zu Beginn des 20. Jahrhunderts in der Gründung der Ökumenischen Bewegung. Diese setzte sich die Einheit der Christen zum Ziel. Allerdings definierte die katholische Kirche noch bis Mitte des 20. Jahrhunderts ihre konfessionelle Identität in Abgrenzung zu anderen christlichen Gemeinschaften<sup>15</sup> und sprach sich gegen ökumenische Bestrebungen ihrer Mitglieder aus. Erst das Zweite Vatikanische Konzil (1962-1965) brachte ein Umdenken<sup>16</sup>: Im Dekret über den Ökumenismus „Unitatis redintegratio“ (UR) heißt es: „Die Einheit aller Christen wiederherstellen zu helfen ist eine der Hauptaufgaben des Heiligen Ökumenischen Zweiten Vatikanischen Konzils.“<sup>17</sup> Das Bemühen um die Sorge zur Wiederherstellung der Einheit der Kirche sei nicht allein Aufgabe der Hirten, sondern vielmehr universale Verpflichtung aller Gläubigen, so bereits das konziliare Bekenntnis.<sup>18</sup> Die Taufe im Namen Jesu Christ eint die Christenheit (vgl. Eph 4, 5; 1 Kor 12, 13). Kardinal *Kasper* betont: „Durch die gemeinsame Taufe ist schon jetzt eine fundamentale Einheit gegeben.“<sup>19</sup>

Nach einer Hochphase der Annäherung der katholischen Kirche und der evangelischen Kirchen Ende des vergangenen Jahrhunderts ist derzeit eine Stagnation erkennbar.<sup>20</sup> Nachdem viele Gemeinsamkeiten festgestellt werden konnten, bleiben einige grundlegende Punkte offen. Nichts desto trotz gibt es – auch aufgrund der wirtschaftlichen Notwendigkeit – vermehrt Bestrebungen hin zu einer engeren Zusammenarbeit der Kirchen. Hierfür eignet sich kaum ein Bereich besser als der Dienst am Nächsten.<sup>21</sup> Die gegenseitige Annäherung kann hier am eindrucksvollsten nach außen getragen werden. Seit einiger Zeit haben sich zunehmend Formen der Kooperation zwischen der katholischen Kirche und den evangelischen Kirchen bzw. ihren Wohlfahrtsorganisationen ergeben.<sup>22</sup> Wenn auch weiterhin hinsichtlich einzelner Fragen ein unterschiedliches Glaubensver-

15 *Tück*, in: Konfessionelle Identität und Kirchengemeinschaft, S. 11.

16 *Ebd.*, S. 11.

17 Vat. II UR 1.

18 Vat. II UR 5.

19 *Kasper*, Ökumene des Lebens, Vortrag auf dem Katholikentag 2004 in Ulm.

20 Vgl. *Hatzinger/Schnaben*, in: Hdb ev KR, § 15 Rn. 46; vgl. *Kasper*, in: Grundkonsens - Grunddifferenz, S. 98; *Kirchenamt der EKD* (Hrsg.), Texte 124, S. 13; *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), Caritas als Lebensvollzug der Kirche, S. 26.

21 Vgl. Vat. II UR 12; vgl. auch *Isensee*, in: Hdb StKR, Bd. II S. 665 (668); *Jung/Armbruster*, in: Fusion und Kooperation in Kirche und Diakonie, S. 9 (22).

22 Wird von katholischer und evangelischer Kirche gesprochen, handelt es sich um eine Verkürzung. Sofern nicht ausdrücklich gekennzeichnet, sind hiermit sowohl die verfassten Kirchen als auch ihre Wohlfahrtsorganisationen gemeint.

ständnis besteht, so tritt dies in der gemeinsamen Arbeit in Altersheim, Krankenhaus oder im Sterbehospiz deutlich in den Hintergrund.<sup>23</sup> Diese Zusammenarbeit dient nicht nur dem jeweiligen Zweck, gleichzeitig können sich Christen hierbei gegenseitig besser kennen und achten lernen.

## B. Problemaufriss

Abgesehen von der theologischen Basis spielen in der ökumenischen Zusammenarbeit der Kirchen im karitativen Bereich hauptsächlich ökonomische Gesichtspunkte eine Rolle. Dies beruht sowohl auf externen als auch auf kircheninternen Faktoren: Noch sind etwa 60% der Deutschen Mitglied einer christlichen Kirche<sup>24</sup>, in den letzten Jahrzehnten haben die Kirchen einen weitreichenden Verlust von Mitgliedern hinnehmen müssen,<sup>25</sup> zum einen bedingt durch rückläufige Taufen<sup>26</sup>, zum anderen durch den demografischen Wandel.<sup>27</sup> Die Kirchen kämpfen derzeit mit einem Bedeutungsverlust, der auch auf gesellschaftliche Veränderungen zurückzuführen ist.<sup>28</sup> In den vergangenen Jahren führte dies zu Zusammenlegungen von Kirchengemeinden<sup>29</sup> und einer deutlich rückläufigen Zahl von Kaplanen und Priestern bzw. Pfarrern und Vikaren.<sup>30</sup>

- 
- 23 Vgl. auch *Sekretariat zur Förderung der Einheit der Christen* (Hrsg.), *Nachkonziliare Dokumentation* Bd. 56, S. 99; *Thüsing*, in: FS Listl 2004, S. 811 (812); *ders.*, *Kirchliches Arbeitsrecht*, S. 79.
- 24 Rd. 21,14 Mio. Menschen sind Angehörige der Evangelischen Kirche in Deutschland; 23 Mio. Menschen sind Angehörige der röm.-kath. Kirche, s. *EKD* (Hrsg.), *Gezählt 2019*, S. 4 (Stand Dezember 2018).
- 25 Im Jahr 2018 rd. 216.000 Austritte aus der katholischen Kirche, s. *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), *Arbeitshilfen* Nr. 306, S. 72; rd. 197.200 Austritte aus der evangelischen Kirche im Jahr 2018, s. *EKD* (Hrsg.), *Gezählt 2019*, S. 12.
- 26 Die Anzahl der Taufen in der katholischen Kirche ging von 2003 mit fast 206.000 Taufen auf rd. 167.800 2018 zurück. Noch drastischer ist die rückläufige Zahl der Erstkommunionen von rd. 282.000 in 2003 auf rd. 171.300 im Jahr 2018, s. *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), *Arbeitshilfen* Nr. 306, S. 70. In der evangelischen Kirche ging die Zahl der Taufen von 2004 mit rd. 227.000 auf rd. 176.200 in 2018 zurück. Ebenfalls drastisch sank die Zahl der Konfirmationen von 273.000 in 2004 (2003 269.000) auf 174.100 in 2018, s. *EKD* (Hrsg.), *Gezählt 2019*, S. 12.
- 27 *Kirchenamt der EKD* (Hrsg.), *Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert*, S. 21 f.
- 28 *Günther*, *Diaspora Deutschland*, *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung* vom 28.12.2014; *Isensee*, in: FS Listl 1999, S. 67 (80 f.).
- 29 2003 gab es noch fast 13.000 katholische Pfarrgemeinden, 2018 waren es nur noch 10.045, s. *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), *Arbeitshilfen* Nr. 306, S. 58; im Bereich der EKD gibt es 13.792 Kirchengemeinden (Stand 2018), s. *EKD* (Hrsg.), *Gezählt 2019*, S. 8.
- 30 Im Jahr 2000 empfingen 154 Männer die Priesterweihe, 2018 lediglich 60. Die Zahl der Priester in der katholischen Kirche hat sich 2003 mit 16.532 Priestern auf 13.285 im Jahr 2018 verringert, s. *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), *Arbeitshilfen* Nr. 306, S. 76; ähnlich im Bereich der EKD, derzeit stehen rd. 21.000 Theologen im Dienst der Kirche (Stand 2018), s. *EKD* (Hrsg.), *Gezählt 2019*, S. 22.

Diese innerkirchlichen Veränderungen wirken sich auf kirchliche Einrichtungen aus. Hinzu kommt, dass sich der Wohlfahrtsbereich in den vergangenen Jahrzehnten weitreichend verändert hat.<sup>31</sup> Die Bedingungen für sozialkaritative Betätigungen werden – nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels – stetig schwieriger.<sup>32</sup> Infolgedessen kam es zu Strukturreformen des Gesundheits- und Sozialwesens, so beispielsweise im Krankenhausbereich mit der Umstellung von Kostendeckungsprinzip auf pauschale Leistungsentgelte. Erschwerend kommt die rückläufige Finanzierung durch die öffentliche Hand und die zunehmende Konkurrenz mit anderen Leistungsanbietern hinzu. Der wachsende Kosten- und Leistungsdruck hat zur Konsequenz, dass viele konfessionelle Einrichtungen nicht unverändert fortbestehen können. Insbesondere der Krankenhausbereich ist massiv betroffen.<sup>33</sup> Haben Orden in der Vergangenheit noch zahlreiche konfessionelle Krankenhäuser getragen, können sie diese Aufgabe aufgrund der sinkenden Zahl der Ordensmitglieder und deren inzwischen sehr hohen Altersdurchschnitts nicht mehr bewältigen.<sup>34</sup> Zudem steigen in immer komplexer werdenden Systemen die Anforderungen an die Leitungsebene stetig. Weder Ordensmitglieder noch Pfarrer oder Ehrenamtliche innerhalb der Gemeinden verfügen in der Regel über die erforderliche wirtschaftswissenschaftliche Expertise. Außerdem geht mit der Trägerschaft eine erhebliche finanzielle Verantwortung einher. Orden haben ihrerseits bereits eigene signifikante finanzielle Belastungen zu stemmen, das gilt insbesondere mit Blick auf ihre Altersversorgung.<sup>35</sup> In ihrer aktuellen Form ist die heutige Trägerstruktur kaum zukunftsfähig.<sup>36</sup> Langfristig werden nur einige wenige leistungsstarke Träger den Anforderungen gerecht werden können.<sup>37</sup> Kleine Träger, wie sie im kirchlichen Bereich noch häufig vorhanden sind, werden dem wirtschaftlichen Druck nicht standhalten.

Die Kirchen stecken hier in einem regelrechten Zwiespalt – einerseits wollen sie ihren Grundprinzipien treu bleiben und den Grundauftrag erfüllen, andererseits müssen sie jedoch die hohen wirtschaftlichen und medizinischen Ansprüche erfüllen können.<sup>38</sup> Als Ausweg wählen sie unterschiedliche Modelle: Teilweise werden bestehende Einrichtungen neu ausgerichtet, teilweise einzelne Unternehmensbestandteile ausgegliedert. Ein sehr verbreitetes Mittel ist der Ausbau von Unternehmens- und Trägerstrukturen durch Zusammenschlüsse, Kooperationen,

31 *Konrad*, Der Rang und die grundlegende Bedeutung des Kirchenrechts, S. 456.

32 Eingehend *Fischer*, Das konfessionelle Krankenhaus, S. 55 ff.; *Köstler*, Die religionsverfassungsrechtliche Zuordnung, S. 20 f.

33 Vgl. hierzu *Fischer*, Das konfessionelle Krankenhaus, S. 26 ff.; *Konrad*, Der Rang und die grundlegende Bedeutung des Kirchenrechts, S. 456; *Paeger*, in: Konfessionelle Krankenhäuser, S. 167 (167).

34 *Isensee*, in: Hdb StKR, Bd. II 665 (672 f.).

35 *Fischer*, Das konfessionelle Krankenhaus, S. 30.

36 *Ebd.*, S. 77 ff.

37 *Ebd.*, S. 31.

38 *Köstler*, Die religionsverfassungsrechtliche Zuordnung, S. 23.

Aus- und Neugründungen. Hierfür kommen Kommunen, andere freigemeinnützige oder private Träger, aber auch kirchliche Träger – derselben oder der jeweils anderen Konfession – in Betracht.<sup>39</sup> Für viele Einrichtungen erscheint die Kooperation mit einem nicht-kirchlichen Träger die schnellste Lösung zu sein.<sup>40</sup> Hier stellt sich jedoch die Frage, inwieweit die Zusammenarbeit mit einem nicht-kirchlichen Träger mit Blick auf die Werte der Einrichtung so fortgeführt werden kann wie bisher.<sup>41</sup> Nach dem Leitbild kirchlicher Einrichtungen stehen Gemeinwohlorientierung und christliche Nächstenliebe im Fokus. Somit entsteht ein Spannungsverhältnis zwischen christlichem Ansatz und ökonomischen Notwendigkeiten.<sup>42</sup> Häufig wird bei der Zusammenarbeit mit nicht-kirchlichen Trägern ein möglicher Profilverlust befürchtet.<sup>43</sup> Um weiterhin den christlichen Auftrag möglichst umfassend verfolgen zu können, liegt daher die Beteiligung der jeweils anderen Kirche nahe.<sup>44</sup>

## C. Untersuchungsgegenstand

Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, sich mit der Ausgestaltung einer Zusammenarbeit in ökumenischen Einrichtungen näher auseinanderzusetzen. Die vorliegende Dissertation beschäftigt sich konkret mit den arbeitsrechtlichen Grundlagen von ökumenischen Kooperationen. Dabei ist es wichtig, die Rechtsgrundlagen näher zu betrachten. Die Kirchen können sich im Gegensatz zu weltlichen Arbeitgebern auf ihr verfassungsrechtlich garantiertes Selbstbestimmungsrecht nach Art. 4 Abs. 1, 2 GG und Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV berufen. Besonderheiten bestehen vor allem hinsichtlich der (individualarbeitsrechtlichen) Loyalitätsanforderungen an die Mitarbeiter, des Mitarbeitervertretungsrechts, der Arbeitsvertragsgestaltung (in der Regel auf dem „Dritten Weg“) sowie des (kircheneigenen) Rechtsschutzes.<sup>45</sup> Die katholische Kirche und die evangelischen Kirchen haben hierzu jeweils eigene Regelwerke entworfen, die zahlreiche Gemeinsamkeiten, aber auch entscheidende Unterschiede erkennen lassen. Hierin besteht das wesentliche Problem für eine einheitliche Gestaltung des Arbeitsrechts in ökumenischen Einrichtungen.

Ausgehend von der Würdigung des katholischen und evangelischen Arbeitsrechts ist es Ziel dieser Dissertation, arbeitsrechtliche Problemstellungen in öku-

---

39 Sekretariat der DBK (Hrsg.), Arbeitshilfen Nr. 209, S. 12 f.

40 Fischer, Das konfessionelle Krankenhaus, S. 31.

41 Falterbaum, Caritas und Diakonie, S. 104; Fischer, Das konfessionelle Krankenhaus, S. 31.

42 Ewrich/Hädrich, in: Fusion und Kooperation in Kirche und Diakonie, S. 27 (30).

43 Vgl. Negwer, in: Rechtsformen kirchlich-caritativer Einrichtungen, S. 156; a.A. Glawatz, Die Zuordnung privatrechtlich organisierter Diakonie, S. 128.

44 So auch Fischer, Das konfessionelle Krankenhaus, S. 31; s. auch Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 78.

45 Biemann, Betriebliche Mitbestimmung im kirchlichen Dienst, S. 20 f.

menischen Einrichtungen näher zu analysieren. Kernfrage ist, welche Möglichkeiten für eine Ausgestaltung des Arbeitsrechts bestehen. Basierend auf und unter Verwendung der vorhandenen kircheneigenen Regelungen werden Modelle für das Arbeitsrecht in ökumenischen Einrichtungen entwickelt. Daneben wird die Möglichkeit aufgezeigt, sich von vorhandenen Regelungen zu lösen und eine neue eigenständige (ökumenische) Ordnung zu schaffen. Wie die Mehrzahl der bereits bestehenden Einrichtungen der Wohlfahrtsorganisationen werden aller Voraussicht nach auch ökumenische Einrichtungen privatrechtlich organisiert sein. Daher liegt es nah, dass auch die Mitarbeiter auf Grundlage des Privatrechts beschäftigt werden. Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (v.a. Kirchenbeamte) sind daher nicht Gegenstand der vorliegenden Betrachtung.

Gemeinschaftlich getragene Einrichtungen existieren in Ansätzen bereits in verschiedenen Tätigkeitsfeldern und über die gesamte Bundesrepublik verteilt. Ihre Erscheinungsformen und ihre jeweilige Organisation sind dabei vielfältig. Aufgrund der derzeit zu beobachtenden Entwicklung ist davon auszugehen, dass die Zahl ökumenischer Einrichtungen weiter steigen wird. Insofern gewinnt die Problematik des Arbeitsrechts in gemeinschaftlich getragenen Einrichtungen zunehmend an Relevanz.

## D. Gang der Darstellung

Die Arbeit gliedert sich inhaltlich in drei Teile: Der erste Teil widmet sich in § 2 dem Begriff der Ökumene und der Geschichte der Ökumenischen Bewegung. Dabei werden die rechtlichen Rahmenbedingungen einer interkonfessionellen Zusammenarbeit – von Kooperation bis hin zu Fusion bzw. Neugründung – aufgezeigt. Hierauf folgt § 3, in dem es um die Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts im Vergleich zum staatlichen Arbeitsrecht geht. Die Regelungsbefugnis der Kirchen zum Erlass eigener arbeitsrechtlicher Ordnungen beruht auf dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht gemäß Art. 4 Abs. 1, 2 GG, Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV, das Teil des Religionsverfassungsrechts ist. Zunächst erfolgt eine Darstellung des Religionsverfassungsrechts im Allgemeinen und des Selbstbestimmungsrechts im Speziellen. Hierauf folgen die Voraussetzungen der Zuordnung ökumenischer Einrichtungen zu einer bzw. mehreren Kirche(n). § 4 setzt sich mit der kirchenrechtlichen Anerkennung ökumenischer Einrichtungen auseinander. Dabei geht es neben den kirchenrechtlichen Grundlagen um die Vereinbarkeit der Anwendung vorhandener Ordnungen des kirchlichen Arbeitsrechts in ökumenischen Einrichtungen mit geltendem Kirchenrecht.

Der zweite Teil der Dissertation widmet sich in § 5 dem Vergleich des kirchlichen Arbeitsrechts der katholischen Kirche mit dem der evangelischen Kirchen. Vergleichsgrundlage sind die (Rahmen-)Ordnungen der Deutschen Bischofskonferenz bzw. der Evangelischen Kirche in Deutschland. Im Mittelpunkt stehen die

Loyalitätsanforderungen sowie das Mitarbeitervertretungsrecht. Kurz dargestellt werden ebenso wesentliche Unterschiede der Arbeitsrechtsregelung auf dem sog. Dritten Weg sowie des (kircheneigenen) Rechtsschutzes.

Nach der Darstellung der rechtlichen und theologischen Grundlagen einer Gestaltung des Arbeitsrechts in ökumenischen Einrichtungen beschäftigt sich der dritte Teil der Arbeit mit den Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsrechts in ökumenischen Einrichtungen (§ 6). An dieser Stelle werden Modelle einer Arbeitsrechtsgestaltung – insbesondere mit Blick auf die in § 5 gewonnenen Erkenntnisse – näher untersucht. Dabei geht es auch um spezifische Fragen, wie einen Betriebsübergang von bzw. auf einen ökumenischen Rechtsträger und die Konzeption ökumenischer Unternehmen und Konzerne. Ein Regelungswerk für den „ökumenischen Dienst“ existiert bis dato nicht. Im Rahmen eines Ausblicks sollen Richtlinien für eine solche gemeinsame Ordnung aufgezeigt werden (§ 7). Abschließend werden die in der Arbeit gewonnenen Erkenntnisse thesenartig zusammengefasst (§ 8).

## § 2 Ökumene und Arbeitsrecht

Anhand der drei Grundfunktionen des kirchlichen Lebens – Zeugnis des Glaubens, Feier der Liturgie und Diakonie im Dienst an den Menschen – kann die Ökumene heute gut beschrieben werden. Das Zeugnis des Glaubens meint nicht nur den Kleirus, sondern jeden einzelnen Christen.<sup>46</sup> Dabei geht es um das alltägliche Bekenntnis, das in verschiedenster Form erfolgen kann (vgl. Röm 10, 14 f.). In diesem Sinne haben sich kürzlich die Bistümer Aachen, Münster, Essen und Paderborn mit der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen auf eine neue Form der ökumenischen Zusammenarbeit in Form eines konfessionell-kooperativen Religionsunterrichts an staatlichen Schulen geeinigt.<sup>47</sup> Auch die Feier der Liturgie, als zweite Grundfunktion, hat eine zunehmende ökumenische Dimension. Vermehrt werden ökumenische Wort- und Vespergottesdienste gefeiert. Die Diakonie im Dienst ist wahrscheinlich der Bereich, in dem bereits jetzt die engste Zusammenarbeit erfolgt.<sup>48</sup> So heißt es im Apostolischen Schreiben *Intima Ecclesia natura* – über den Dienst der Liebe von Papst Benedikt XVI. „*Der Bischof möge, wenn es angebracht ist, karitative Initiativen gemeinsam mit anderen Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften fördern, unbeschadet der Besonderheiten aller Beteiligten.*“<sup>49</sup> Auch von evangelischer Seite wird eine stärkere Zusammenarbeit in diesem Bereich befürwortet (vgl. etwa § 1 DiakonieG). Differenzen hinsichtlich des Glaubensverständnisses treten hier in den Hintergrund.<sup>50</sup>

Eine enge Zusammenarbeit der christlichen Kirchen war im Laufe der Geschichte lange Zeit alles andere als selbstverständlich. Zunächst wird daher ein kurzer Blick auf die Entwicklung der Ökumenischen Bewegung geworfen. In einem nachfolgenden Schritt werden „ökumenische Einrichtungen“ sowie „ökumenisches Arbeitsrecht“ näher definiert.

46 Kasper, Ökumene des Lebens, Vortrag auf dem Katholikentag 2004 in Ulm.

47 Vereinbarung zwischen dem Bistum Münster, der Ev. Kirche von Westfalen und der Ev. Kirche im Rheinland zur konfessionellen Kooperation im Religionsunterricht, wortgleiche Vereinbarung mit den einzelnen Bistümern, für das Bistum Münster abrufbar unter [http://www.ekir.de/www/downloads /Koop\\_Muenster.pdf](http://www.ekir.de/www/downloads /Koop_Muenster.pdf) (zuletzt abgerufen am 24.10.2019). Die Vereinbarung gilt für Grundschulen sowie die Sekundarstufe I und sieht eine zeitweise Arbeit in gemischt-konfessionellen Lerngruppen vor, die wechselseitig von katholischen und evangelischen Religionslehrern unterrichtet werden. Das Erzbistum Köln hat die Vereinbarung nicht unterschrieben. Die Grundidee befürwortet bereits DirOec 183, 186. S. auch Amann, in: Hdb kath KR, S. 961.

48 Diakonie und missionarisches Handeln als Ökumene des Lebens, vgl. Sekretariat der DBK (Hrsg.), Caritas als Lebensvollzug der Kirche, S. 26; Zollitisch, in: Ökumene heute, S. 25.

49 Art. 14 Motu proprio *Intima ecclesia natura* – über den Dienst der Liebe vom 11.11.2012, abgedr. in Sekretariat der DBK (Hrsg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195, S. 14.

50 Vgl. auch Sekretariat zur Förderung der Einbeit der Christen (Hrsg.), Nachkonziliare Dokumentation Bd. 56, S. 99; Thüsing, in: FS Listl 2004, S. 811 (812); ders., Kirchliches Arbeitsrecht, S. 79.

## A. Ökumene und ihre Entwicklung

Grundlage einer möglichen Regelung des Arbeitsrechts in ökumenischen Einrichtungen ist eine nähere Auseinandersetzung mit dem Begriff „Ökumene“. Notwendig ist eine Klarstellung, in welchem Kontext dieser Begriff in der vorliegenden Arbeit gebraucht wird.

### I. Ökumene – eine Begriffsbestimmung

Der Begriff „Ökumene“ stammt aus dem Griechischen „*oikouménē*“ und meinte ursprünglich „[ganze] bewohnte [sc. Erde]“, „Erdkreis“ (vgl. Lk 2, 1).<sup>51</sup> Im Römischen Reich bezeichnete „Ökumene“ mit zunehmendem Erstarken des Christentums auch die Gesamtheit der Christen. Im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Christentums zu Zeiten Augustinus wurden „ökumenisch“ und „katholisch“ synonym verwendet.<sup>52</sup>

„Ökumene“ wird in unterschiedlichen Zusammenhängen gebraucht. So meint Interkonfessionelle Ökumene einen Austausch zwischen den verschiedenen Konfessionsfamilien – etwa im Lutherischen Weltbund oder der Weltgemeinschaft Reformierter Kirchen. Abrahamitische Ökumene bezeichnet den Dialog zwischen den monotheistischen Weltreligionen – Judentum, Christentum und Islam. Unter vertikaler Ökumene versteht man die Verständigung zwischen mono- und polytheistischen Religionen.

Den Dialog und die Zusammenarbeit der christlichen Konfessionen bezeichnet man gemeinhin als „Ökumenische Bewegung“.<sup>53</sup> Mit diesem Begriff werden die „*Bemühungen aller Christen bzw. Kirchen für die Wiederherstellung der christlichen Einheit*“ umschrieben.<sup>54</sup> Jedenfalls in Deutschland wird dem Begriff „Ökumene“ das Verständnis der Ökumenischen Bewegung zugrunde gelegt. Wenn auch wissenschaftlich gesehen unpräzise, soll auch die vorliegende Arbeit hierauf aufbauen. Dabei geht es konkret um den interkonfessionellen Austausch zwischen der römisch-katholischen Kirche und den evangelischen Kirchen.<sup>55</sup>

---

51 Wenz, in: Der Glaube der Christen, Bd. I S. 914 f.

52 Ebd., Bd. I S. 914.

53 Larentzakis, in: Der Glaube der Christen, Bd. I S. 351.

54 Ebd., Bd. I S. 351.

55 2018 gehörten etwa 46,6 Mio. Menschen in Deutschland einer der christlichen Kirchen an; der katholischen Kirche (23 Mio. Menschen, s. *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), *Arbeitshilfen* Nr. 306, S. 69), den evangelischen Kirchen (21,14 Mio. Menschen); 294.000 Menschen waren Mitglieder einer evangelischen Freikirche und 1,54 Mio. Menschen orthodoxen Glaubens, s. *EKD* (Hrsg.), *Gezählt 2019*, S. 4 (Stand 2018).

## II. Kurzer Abriss der Entwicklung der Ökumenischen Bewegung

So alt wie das Christentum sind auch die ersten Zerwürfnisse der Christen – diese begannen bereits in der Urkirche. Ein erster namhafter Streit war der sog. Antiochenische Zwischenfall zwischen Paulus und Simon Petrus.<sup>56</sup> Viele Streitigkeiten konnten beigelegt werden, ohne dass es zu Abspaltungen kam, jedoch nicht alle. *Link* vergleicht die Kirche mit einem Baum<sup>57</sup>: Dieser gabelt sich seit dem abendländischen Schisma (1054) in zwei große Stämme (Orthodoxie und Westkirche), aus denen seit der Reformation weitere Äste und Zweige hervortreiben. Im Osten stehen die byzantinische und die orientalischen Kirchen, im Westen der römische Katholizismus und die Reformationskirchen. Für Deutschland ist die durch *Martin Luthers* Veröffentlichung der 95 Thesen ausgelöste Reformation mit ihren religiösen und weitreichenden politischen Folgen von besonderer Relevanz.<sup>58</sup>

Ein erster Versuch, den durch die Reformation hervorgerufenen Konflikt zwischen Lutheranern und Katholiken zu lösen, war das Augsburger Bekenntnis von 1530, in dem die lutherischen Lehren und ihre teilweisen Übereinstimmungen mit der römisch-katholischen Kirche dargestellt wurden.<sup>59</sup> Diese Bemühungen scheiterten. Auch das Konzil von Trient (1545 bis 1563) verbesserte die Lage nicht. Weiterhin definierte es den Katholizismus im Gegensatz zum Protestantismus.<sup>60</sup> 1617 wurde in Deutschland von den Protestanten das 100-jährige Jubiläum von *Luthers* Thesenanschlag gefeiert. *Luther* galt den Protestanten als Befreier vom „römischen Joch“. <sup>61</sup> In Rom rief man zeitgleich ein Sonderjubiläum zur „Ausrottung der Ketzerei“ aus.<sup>62</sup> Ein Jahr später begann der 30jährige Krieg.

### 1. Der Beginn der modernen ökumenischen Bewegung

Ab der Mitte des 19. Jahrhunderts traten vereinzelt ökumenische Bestrebungen in Erscheinung. So wurde 1844 der noch heute bestehende Wingolfsbund als überkonfessioneller Studentenbund gegründet, der als erste ökumenische Institution gilt. Die Bestrebungen zur Gründung kamen nicht von den Kirchenoberen, son-

56 *Kirchenamt der EKD* (Hrsg.), Texte 124, S. 33.

57 *Link*, in: Ökumene im Neuen Testament und heute, S. 229.

58 Dabei entsprach es nicht *Luthers* Absicht eine neue Kirche zu gründen, vielmehr wollte er auf die Missstände der Kirche des 16. Jahrhunderts hinweisen. *Luther* sah die Kirche als Werk Gottes, nicht als Menschenwerk – „*sola fide, sola scriptura, sola gratia, sola Christus, soli deo gloria*“ („Allein durch den Glauben, allein durch die Schrift, allein durch die Gnade, allein durch Christus, allein Gott gehört die Ehre.“).

59 Vgl. hierzu Vom Konflikt zur Gemeinschaft, abgedr. in *Sekretariat der DBK* (Hrsg.), Arbeitshilfen Nr. 284, S. 65 (85).

60 Vgl. hierzu *ebd.*, S. 65 (92).

61 *Ebd.*, S. 65 (68).

62 *Feige*, Von der „Lutherdekade“ zum 500. Reformationsgedenken, Vortrag anlässlich der Montagssakademie an der Theologischen Fakultät Paderborn, S. 1.