



# Dokumentation

Wilhelm Dütz

## Rechtsgutachten

*zu den Möglichkeiten einer kirchenarbeitsrechtlichen Gestaltung von Arbeitsverhältnissen für und durch die Orden † Ordensgemäße Gestaltung von Kirchenarbeitsrecht – erstattet für die Deutsche Ordensobernkonferenz*

### A. Auftrag

Untersucht werden sollen die rechtlichen Möglichkeiten und auch kirchenarbeitspolitischen Hintergründe und Folgen einer kirchenarbeitsrechtlichen Arbeitsvertragsregelung für und durch die Institute des geweihten Lebens und die Gesellschaften des apostolischen Lebens päpstlichen Rechts (Orden).

Einzubeziehen sind die den Orden zugeordneten sozialen Einrichtungen. Berücksichtigt werden soll die Wahrung der Kirchlichkeit von Einrichtungen. Gesondert zu erörtern sind die Ordensgemeinschaften bischöflichen Rechts. Geprüft werden soll insbesondere, ob rechtliche Gesichtspunkte gegen die eigenständige Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts durch die Orden sprechen. Dabei ist darauf einzugehen, ob die genannten Einrichtungen der Orden

#### Rechtsgutachten

*Das hier abgedruckte Gutachten hat die Deutsche Ordensobernkonferenz in Auftrag gegeben, um die Möglichkeiten der Gestaltung von Arbeitsverträgen für und durch die Orden zu ermitteln - ganz bewusst aus staatskirchenrechtlicher, nicht aus rein kirchenrechtlicher Sicht. Professor Dütz ist emeritierter Ordinarius für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Prozessrecht an der Universität Augsburg. Wenn auch sein Gutachten nicht in allen Punkten die Rechtsauffassung der Deutschen Ordensobernkonferenz wiedergibt, ist es doch wichtig, die unterschiedlichen Betrachtungsweisen und Ansichten zu kennen.*

in eine GmbH oder eine Gesellschaft mit anderer Rechtsform ausgegliedert werden. Zu erwägen ist die Bedeutung eines Einspruchsrechts der Orden wie es etwa die Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO) vorsieht. Anzusprechen sind schließlich die Konsequenzen, wenn satzungsmäßig die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes anzuwenden sind.

## B. Rechtliche Grundlagen

Zu der Rechtsfrage, ob Orden für ihre Einrichtungen kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden haben oder selbst setzen können, ist hervorzuheben, dass die Beantwortung auf eine Gemengelage bzw. Überkreuzung von verschiedenen Rechtsbereichen bzw. Rechtsebenen trifft: profanes Verfassungsrecht einschließlich Staatskirchenrecht, einfaches profanes Recht mit individuellem und kollektivem Arbeitsrecht sowie Vereinsrecht, Kirchenrecht unter Einschluss von Ordens- und Vereinsautonomie, teilkirchliches Recht deutscher Diözesen und vor allem kollektives kirchliches Arbeitsrecht.

### I. Profanes Recht

#### 1. Staatskirchenrecht

Das besondere Kirchenarbeitsrecht hat seine Grundlagen im Staatskirchenrecht, insbesondere den Art. 4 Abs. 1 und 2 GG über die ungestörte Religionsfreiheit und Art. 140 GG, der die Bestimmungen der Weimarer Reichsverfassung zur Glaubensfreiheit (Art. 136 ff., 139 u. 141) als voll gültiges Verfassungsrecht übernimmt. Insbesondere haben die Kirchen nach Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV das Recht, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten.

#### 2. Allgemeines Verfassungsrecht

Der allgemeine Gleichheitssatz gem. Art. 3 Abs. 1 GG und die besonderen Gleichheits-

bestimmungen nach Art. 3 Abs. 3 GG über den Schutz von Glauben und religiösen Anschauungen gelten auch für Orden im Bereich des Kirchenarbeitsrechts. Die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) steht auch den kirchlichen Arbeitnehmern und ihren Zusammenschlüssen zu.

### 3. Zivilrecht

Soweit Orden und ihre Einrichtungen vereinsrechtlich organisiert sind, greifen die Grundsätze über die Vereinsautonomie ein (vgl. § 25 BGB) mit dem Recht, sich in freier Selbstbestimmung satzungsmäßig eine eigene innere Ordnung zu geben. Diese Autonomie ergibt sich aus der allgemeinen Vertragsfreiheit und erfährt als Teil der Vereinigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 1 GG) verfassungsrechtlichen Schutz.<sup>1</sup> Für kirchliche Arbeitsverhältnisse gelten prinzipiell die Normen des profanen Arbeitsrechts, da die Kirchen und ihre Einrichtungen ihre Beschäftigten auf der Grundlage dieses Rechts beschäftigen.

## II. Kirchenrecht

### 1. Codex Iuris Canonici

Gemäß c. 586 § 1 CIC wird den Orden eine gebührende Autonomie ihres Lebens, insbesondere ihrer Leitung, zuerkannt, kraft derer sie in der Kirche ihre eigene Ordnung haben. Diese Autonomie zu wahren und zu schützen ist Sache des Ortsbischofs, § 1 a.a.O. C. 593 CIC sieht vor, dass die Orden päpstlichen Rechts in Bezug auf die interne Leitung und Rechtsordnung unbeschadet des c. 586 unmittelbar und ausschließlich der Gewalt des apostolischen Stuhls unterstehen. Ein Institut diözesanen Rechts verbleibt, unbeschadet des c. 586 CIC unter der besonderen Hirten Sorge des Diözesanbischofs.

Nach c. 394 § 1 CIC hat der Bischof die verschiedenen Weisen des Apostolates in seiner Diözese zu fördern und dafür zu sorgen, dass in der ganzen Diözese alle Werke des Apostolates unter Beachtung ihres eigenen Charakters unter seiner Leitung koordiniert wer-

den. Die Ordensleute unterstehen der Gewalt der Bischöfe, denen sie in treu ergebenem Gehorsam und mit Ehrerbietung begegnen müssen, in dem, was die Seelsorge, die öffentliche Abhaltung des Gottesdienstes und andere Apostolatswerke betrifft, cc. 678 § 1, 738 § 2 CIC.

Gemäß c. 1290 CIC ist weltliches Vertrags- und auch Arbeitsrecht anzuwenden, wenn die Kirche zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben Arbeitnehmer beschäftigt, wenn das nicht dem göttlichen Recht widerspricht. Dabei ist das weltliche Arbeitsrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten, c. 1286 CIC.

Kirchliche Vereine genießen auch nach kanonischem Recht eine Autonomie zur eigenverantwortlichen Regelung ihrer Angelegenheiten, s. cc. 299, 309, 315, 319, 321, 323 § 2, 325 CIC.<sup>2</sup>

## 2. Teilkirchliche Vorschriften

### a) Allgemein

Gemäß Art. 2 Abs. 1 Grundordnung (GrO) gilt die Grundordnung für kirchliche Arbeitsverhältnisse im amtskirchlichen Bereich sowie in den öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts. Alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger und deren Einrichtungen, einschließlich des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes, sind nach Art. 2 Abs. 2 GrO gehalten, die Grundordnung rechtsverbindlich zu übernehmen. Art. 6 bis 8 GrO sehen insoweit individualrechtliche Loyalitätspflichten und die Maßgeblichkeit des kollektiven Kirchenarbeitsrechts vor (kirchen-spezifisches Koalitionsrecht, Dritter Weg (KODA-Ordnungen), Mitarbeitervertretungsrecht). Sinngemäße Geltungsvorschriften enthält § 1 der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung mit dem Zusatz, dass auch die mehrdiözesanen und überdiözesanen Rechtsträger erfasst werden; sie sind gehalten, die Mitarbeitervertretungsordnung für ihren Bereich

rechtsverbindlich zu übernehmen. Dementsprechend ist der Geltungsbereich in der Rahmen-Bistums-/Regional-KODA-Ordnung in deren § 1 festgelegt mit der Abwandlung, dass diese Ordnung auch für kirchliche Rechtsträger gilt, welche die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich übernommen haben, wenn nicht der Diözesanbischof für diese Rechtsträger eine eigene Ordnung erlassen hat oder kirchliche Anstellungsträger die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes anwenden. Die Zentral-KODA-Ordnung schließt sich geltungsmäßig der Grundordnung an (§ 1 Zentral-KODA-Ordnung).

Die Caritas-KODA-Ordnung gilt nach ihrem § 1 Abs. 3 für Dienstverhältnisse mit kirchlich-caritativen Rechtsträgern im Bereich des Deutschen Caritasverbandes.

### b) Bayerische Diözesen

Besonderheiten gelten teilweise in einzelnen Diözesen, insbesondere in den bayerischen Bistümern. So gilt die BayRKO nach ihrem § 3 für die kirchlichen Rechtsträger und ihre Einrichtungen, für die der Bischof die Grundordnung unmittelbar in Kraft gesetzt hat, für die sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihre Einrichtungen, soweit sie die Grundordnung rechtsverbindlich übernommen haben, für die Institute des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und die Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts, soweit diese verbindlich entschieden haben, dass die vom Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse der bayerischen Regional-KODA auch für ihre Einrichtungen in den bayerischen Diözesen als in Kraft gesetzt gelten, nicht hingegen für kirchliche Anstellungsträger, die satzungsmäßig die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes anwenden oder sich für die Anwendung dieser Richtlinien entschieden haben. Nach diesen vielfältigen Vorschriften ist die Kompetenz zur kirchenarbeitsrechtlichen Gestaltung auch im Hinblick auf die Orden zu beurteilen.

## C. Meinungsstand

Ob es eine Pflicht oder Obliegenheit der Orden gibt, bischöflich gesetztes kirchliches Arbeitsrecht, insbesondere auch die bischöflichen Ordnungen für die Kommission zur kollektiven Ordnung des Arbeitsrechts (KO-DA-Ordnungen) anzuwenden bzw. zu übernehmen, wird aktuell und kontrovers diskutiert. Dabei ist zu differenzieren, ob die kirchenarbeitsrechtliche Kompetenz der Amtskirche, also dem jeweiligen Diözesanbischof und zwar auch für die kirchlichen Einrichtungen und Orden zusteht oder ob insbesondere die Orden insoweit eigenständig für ihren Bereich handeln können oder ob vielleicht sogar beiden Rechtsträgern ordensbezügliche kirchenarbeitsrechtliche Kompetenz zukommt.

### I. Vorrang des Kirchenrechts

Eine Auffassung rückt die Grenzen des bischöflichen Jurisdiktionsrechts, die Ordens- und Vereinsautonomie und darüber hinaus die Maßgeblichkeit des Kirchenrechts zur Beantwortung der Frage nach der Kompetenz zum Erlass von eigenständigem Kirchenarbeitsrecht in den Vordergrund, während andere, vor allem staatskirchenrechtliche Aspekte vernachlässigt werden. Demgemäß heißt es, dass das bischöflich gesetzte kirchliche Arbeitsrecht auf die Orden keine Anwendung finde, diesen auch vom Bischof nicht auferlegt werden könne, so dass sie es nur freiwillig übernehmen könnten.

*Pre*, *Rüfner* und *Rohde* bewerten das Problem kirchenrechtlich ohne zureichende Beachtung des Staatskirchenrechts:<sup>3</sup> Bischöfliche Gesetze wirkten nicht in den Bereich der Ordensautonomie hinein. Diese stehe sowohl den Instituten päpstlichen wie diözesanen Rechts zu – wenn auch in unterschiedlicher Ausgestaltung – und sei zwingendes Recht. Das Vermögensrecht der Orden, zu denen die zivilrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse mit ordensrechtlichen Rechtsträgern gehör-

ten (einschließlich der ausgegliederten Rechtsträger), gehöre zur Ordensautonomie. Bischöfliche Gesetze in Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts bänden Orden daher grundsätzlich nicht. Eine solche Bindung könne auch nicht durch freiwillige Unterwerfung durch die einzelnen Orden herbeigeführt werden (Autonomieverzicht), da die Autonomie zwingendes Recht sei. Anderes ergebe sich auch nicht aus kirchenrechtlichen Aufsichtsbefugnissen des Bischofs: Die Autonomie ende nicht mit den Klostermauern. Der Aspekt des Innenlebens sei von jenem des äußeren, apostolischen Werkes nicht adäquat trennbar. Der Zentralbereich der Autonomie müsse daher auch die äußere Aktivität der Ordensgemeinschaft umfassen, wenngleich es hier Berührungspunkte mit den Kompetenzen des Diözesanbischofs gebe. Dem trage c. 578 § 1 CIC Rechnung. Daraus dürfe aber nicht der Schluss gezogen werden, alles was mit dem Apostolat zusammenhänge (Vermögensfragen, arbeitsrechtliche Fragen), unterstehe der Jurisdiktionsgewalt und daher der einheitlichen Gesetzgebungsgewalt des Bischofs. Der Aspekt von innen und außen sei nicht in dieser Weise trennbar. c. 394 § 1 CIC enthalte keine Regelung, die das Verhältnis zwischen Bischof und Ordensinstituten betreffe, dafür gälten die Spezialnormen der cc. 678 bis 683 CIC. Diese Grundsätze gälten unabhängig davon, ob der Orden selbst handle oder ein ausgegliederter, aber dem Orden zugeordneter und unterstellter Rechtsträger.<sup>4</sup> *Rohde* ist weiter der Meinung, auch außerhalb des verfasstkirchlichen Bereichs gebe es kirchliche Rechtsträger, insbesondere Ordensgemeinschaften und kirchliche Verbände, die aufgrund ihrer autonomen Satzungsbefugnis eigene Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsrechts bilden könnten, um ihr Arbeitsvertragsrecht nach dem Dritten Weg zu gestalten. Die bischöflichen Aufsichtsrechte gingen nicht so weit, dass der Bischof ihnen die Einzelheiten ihres Arbeitsrechtsregelungsverfahrens oder ihres Arbeitsvertrags-

rechts vorschreiben könne. In dieser Hinsicht überstiegen die derzeitigen Fassungen der Grundordnung und der KODA-Ordnungen über deren Geltungsbereich die Reichweite der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs. Das gelte sowohl für die Verbände päpstlichen als auch für die diözesanen Rechts, weil das kanonische Recht beiden Arten von Verbänden eine gebührende Autonomie zusichere; insbesondere könnten Sie über Gebrauch und Verwaltung ihres Vermögens selbständig Normen erlassen, s. cc. 586, 593, 635 CIC.<sup>5</sup> Bereits früher wurde die Auffassung vertreten, dass die Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts für Orden päpstlichen Rechts gemäß c. 593 CIC nur vom Hl. Stuhl vorgeschrieben werden könne.<sup>6</sup>

## II. Einheitliches Kirchenarbeitsrecht

Mehrheitlich hat sich sowohl im wissenschaftlichen Schrifttum als auch in der kirchlichen Praxis die Vorstellung durchgesetzt, dass alle kirchlichen Arbeitgeber das bischöflich gesetzte kirchliche Arbeitsrecht (GrO, KODA-Ordnungen, MAVO) anzuwenden haben. Zu diesen Rechtsträgern gehörten auch Orden, soweit sie in ihren Einrichtungen Arbeitnehmer aufgrund von Arbeitsverträgen beschäftigen. Nur zur Gestaltung ihrer inneren Ordnung seien die Orden aufgrund der ihnen nach cc. 586, 732 CIC zustehenden Autonomie frei. Nur für ihre Leitung und ihre kirchliche Lebensordnung (s. c. 578 CIC) sei das kirchliche Arbeitsrecht unanwendbar. Verließen die Orden durch Begründung von profanen Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern ihren inneren Bereich mit Außenwirkung, so sei Kirchenarbeitsrecht maßgebend. Orden diözesanen Rechts unterstünden auch insoweit dem bischöflichen Gesetzgebungsrecht, c. 594 CIC. Orden päpstlichen Rechts unterstünden zwar wegen ihrer inneren Ordnung ausschließlich der Gewalt des apostolischen Stuhls, c. 593 CIC. Für die von diesen Orden begründeten, nach außen ins weltliche Arbeitsrecht wirkenden Arbeitsver-

hältnisse sei aber maßgebend, dass die Ordensleute gemäß cc. 678 § 1, 738 § 2 CIC der bischöflichen Gewalt unterstünden, wenn eine Angelegenheit u. a. die Seelsorge und andere Apostolatswege betreffe. Soweit hierfür Arbeitsverhältnisse begründet würden, habe der Bischof aber nach dem Prinzip der einheitlichen Leitung der Diözese (c. 394 § 1 CIC) die Befugnis, die Geltung des von ihm gesetzten Kirchenarbeitsrechts anzuordnen, wenn der Orden in Ausübung seines Apostolats eine weltliche Arbeitsorganisation in seinem Bereich und in seinen Einrichtungen aufbaue.<sup>7</sup> Ergänzend weist *Amann* darauf hin, dass für die Gestaltung kirchlichen Arbeitsrechts eine Gesetzgebung erforderlich sei, die den Orden nicht zustehe; sie könnten nur sekundäres, also normgebundenes Satzungsrecht erlassen. Verbindliche Normen, die das externe Apostolat betreffen und wie im Arbeitsrecht Nichtmitglieder binden, könnten von Orden nicht statuiert werden. Die kirchenarbeitsrechtliche Gestaltung sei daher dem Bischof vorbehalten. Allerdings müsse dabei das Kooperationsgebot beachtet werden, so dass in die Arbeitsrechtliche Kommission nach dem Dritten Weg alle betroffenen Vereinigungen personell zu integrieren seien. Ordensspezifische Arbeitsrechtsregelungen seien möglich, allerdings müsse die Gefahr einer Zersplitterung des kirchlichen Arbeitsrechts vermieden werden.<sup>8</sup>

Auch in der praktischen Empfehlung der Religiösenkongregation vom 5.4.1979 wird anlässlich eines konkreten Falles bestätigt, dass diese Kongregation die drei Vereinigungen der höheren Ordensoberen in Deutschland auf die Notwendigkeit hingewiesen hat, in der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung gemeinsam mit den Mitgliedern der Deutschen Bischofskonferenz vorzugehen.<sup>9</sup>

## III. Deutsche Bischofskonferenz

Vor diesem Hintergrund ist eine Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für karitative Fra-

gen der Deutschen Bischofskonferenz von 2007 zu verstehen:

„Das kirchliche Arbeitsrecht kann in den Ordenseinrichtungen nur gelten, wenn es von ihnen übernommen wird. Der Diözesanbischof ist faktisch nicht in der Lage, den Einrichtungen in der Rechtsträgerschaft von Orden päpstlichen Rechts das bischöfliche Arbeitsrecht zu oktroyieren. Ob eine eigene Rechtsetzungskompetenz der Ordensgemeinschaften (Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens) auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom weltlichen Recht anerkannt wird, mag sie nach Kirchenrecht auch bestehen (Ob die Schaffung eines parallelen ordenseigenen Arbeitsrechts mit dem Kirchenrecht vereinbart ist, ist im kirchenrechtlichen Schrifttum umstritten.), ist durchaus fraglich, wenn die Orden das bischöfliche Arbeitsrecht nicht übernehmen, laufen sie jedenfalls Gefahr, dass sie in ihren Einrichtungen nach Auffassung der staatlichen Gerichte das weltliche Arbeitsrecht anzuwenden haben. Die staatlichen Instanzen räumen im Zweifelsfall allein dem jeweiligen Diözesanbischof das Recht ein, zu bestimmen, was Kirche ist und wer sich katholisch nennen darf. Die Frage, wer die Religionsgesellschaft gegenüber dem Staat repräsentiert, wer also befugt ist, für die jeweilige Religionsgesellschaft zu sprechen und rechtliche Normen (z. B. solche des Arbeitsrechts) mit Wirkung für den staatlichen Rechtskreis zu setzen, wird von den staatlichen Gewalten teilweise anders beantwortet als vom kanonischen Recht.“<sup>10</sup>

## D. Staatskirchenrechtliche Maßgeblichkeit

### I. Entsprechung von Kirchenrecht und Arbeitsrecht

Für den überwiegend vertretenen kirchenrechtlichen Ansatz mit dem Ergebnis einer bischöflichen Weisungsbefugnis gegenüber

den Orden spricht die damit verbundene methodische Geschlossenheit einer diesbezüglichen Interpretation der cc. 393 f., 578, 586, 593 f., 678, 680, 738 CIC zum Kirchenarbeitsrecht und auch im Verhältnis zum profanen Recht, insbesondere zum Arbeits- und Staatskirchenrecht.<sup>11</sup>

Den Orden fehlt zunächst die notwendige Kompetenz zur normativen Regelung von kollektivem Kirchenarbeitsrecht. Dieses hat in seinen Ausprägungen (GrO, MAVO, KODA-Ordnungen) die Qualität von gesetzlichem Kirchenrecht, das bischöflich in Kraft zu setzen ist. Den Orden steht nur für ihren Autonomiebereich ein diesem förmlichen Satzungsrecht des Bischofs nachgeordnetes Satzungsrecht zur Ordnung ihrer Leitung und ihrer verbandsinternen kirchlichen Lebensordnung zu, nicht aber darüber hinaus zur normativen Regelung von profanen Arbeitsverhältnissen mit Nichtmitgliedern. Es gilt entsprechendes wie bei mit Autonomie ausgestatteten Rechtsträgern im weltlichen Bereich, die auch keine Arbeitsverhältnisse ihrer Arbeitnehmer kraft ihres Satzungsrechts ordnen können.<sup>12</sup> Soweit man auf die Ordensautonomie abstellt, gilt gleiches für päpstliche wie bischöfliche Orden, da deren Autonomie gleich strukturiert ist, während ihre Aufsicht kompetentiell verschieden geregelt wird.

Den notwendig allgemein gehaltenen Vorschriften des gesamtkirchlichen CIC ist weiter nichts zu den Einzelheiten des deutschen teilkirchlichen Arbeitsrechts zu entnehmen. Das zwingt dazu, die genannten heranzuziehenden Vorschriften des CIC so zu verstehen, dass sie sich widerspruchsfrei mit den staatskirchenrechtlichen Anforderungen<sup>13</sup> vereinbaren lassen. Das wird spezifisch dem Kirchenrecht gerecht. Denn gemäß c. 1290 CIC entspricht es dem kirchlichen Selbstverständnis, das allgemeine Zivilrecht auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, wenn die Kirche zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben Arbeitnehmer einstellt. Dabei ist nach c. 1286 CIC das weltliche Arbeitsrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten

Grundsätzen zu beachten. Zu diesen relevanten Rechtsbereichen gehört auch das Staatskirchenrecht. So wird zugleich den staatskirchenrechtlichen Prinzipien zum kirchlichen Arbeitsrecht entsprochen. Denn danach gilt aufgrund des verfassungsmäßig gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (Art. 140 GG / 137 Abs. 3 S. 1 WRV) für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse zwar grundsätzlich das profane Arbeitsrecht, wesentlich bleiben aber wegen der besonderen Eigenart des kirchlichen Dienstes die von der verfassten Kirche hierzu anerkannten Maßstäbe.<sup>14</sup> So werden kirchliches und weltliches Recht gemäß den verfassungsrechtlichen Anforderungen bruchlos miteinander verzahnt.

## II. Staatskirchenrechtliche Auswirkungen

Die entscheidende Grundlegung für den Erlass von kirchengesetzlichem Arbeitsrecht stellt auch zur Kompetenzverteilung Art. 140 GG / 137 Abs. 3 S. 1 WRV dar.<sup>15</sup> Danach besteht die wesentliche staatskirchenrechtliche Beziehung einschließlich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts zwischen dem Staat und nicht irgendwelchen nachgeordneten öffentlichen Institutionen einerseits und der jeweiligen Religionsgesellschaft, d. h. der katholischen Kirche als solcher und nicht deren jeweiliger Einrichtung.<sup>16</sup> Eine der Kirche zugehörige Einrichtung, auch ein kirchlicher Orden, nimmt zwar über die Kirche an deren Selbstbestimmungsrecht teil, kann sich aber insoweit nicht auf eine eigenständige, insbesondere nicht auf eine von der gesamtkirchlichen Rechtsstellung abweichende Position berufen. Die katholische Kirche wird dabei repräsentiert und vertreten gemäß ihrer amtskirchlichen Verfasstheit, also durch den jeweiligen Diözesanbischof. Das entspricht auch dem Kirchenrecht, cc. 381, 391, 393 CIC. Über diese staatskirchenrechtliche Ordnung, die sich aus dem profanen Verfassungsrecht unter Berücksichtigung kirchlicher Besonderheiten ergibt, haben letztlich

die weltlichen Gerichte zu befinden, von denen sie auch wiederholt bestätigt worden ist. So hält das Bundesverfassungsgericht die „Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche“ für wesentlich, nicht aber „die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen“,<sup>17</sup> und stellt weiter ab auf die „von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe“.<sup>18</sup> Nach dem Bundesarbeitsgericht hat die katholische Kirche mit der Grundordnung als verfasste Kirche von ihrem verfassungsmäßig gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht Gebrauch gemacht, so dass damit entschieden ist, welche kirchlichen Maßstäbe insoweit zugrunde zu legen sind. An diese Vorgaben sind die Arbeitsgerichte gebunden, soweit diese den anerkannten Maßstäben der verfassten Kirche Rechnung tragen.<sup>19</sup> Das Bundesarbeitsgericht hat weiter herausgestellt, dass dem Bischof die Gesetzgebungsbefugnis zur kirchenarbeitsrechtlichen Regelung als eigene kirchliche Angelegenheit staatskirchenrechtlich für den Gesamtbereich zusteht, der staatskirchenrechtlich der katholischen Kirche zugeordnet ist. Dazu gehören außer dem amtskirchlich verfassten Bereich auch die Vereinigungen der Kirche wie ihre Orden sowie die privatrechtlich organisierten Einrichtungen der Kirche.<sup>20</sup> Diese kirchlichen Institutionen sind nach alledem keine selbständigen Religionsgemeinschaften i.S.v. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV, keine Teilkirchen i.S.v. c. 368 CIC, die ein besonderes kirchliches Arbeitsrecht entwickeln könnten.<sup>21</sup> Das wäre zudem auch praktisch völlig undurchführbar, weil es zu einer totalen Rechtszersplitterung führen würde, die weder kirchliche Eigenarten erkennen ließe, noch dem Staat als staatskirchenrechtlichem Partner zuzumuten wäre.

## III. Konsequenz

Die Kompetenz zur gesetzlichen Regelung von Kirchenarbeitsrecht steht kraft des verfassungsrechtlich gewährleisteten kirch-

lichen Selbstbestimmungsrechts dem Diözesanbischof zu. Kirchliche Orden nehmen wie andere kirchliche Einrichtungen über diese bischöfliche Regelungsmacht am kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und damit an den Besonderheiten des Kirchenarbeitsrechts teil.

## E. Einzelfragen

### I. Ordensmäßige Arbeitsrechtsgestaltung

Die Gestaltung von Kirchenarbeitsrecht erfolgt kirchengesetzlich durch den Bischof. Ein solches Recht steht einer einzelnen kirchlichen Institution nicht zu;<sup>22</sup> insbesondere können auch die Orden kein eigenständiges Mitarbeitervertretungsrecht oder eigene arbeitsrechtliche Kommissionen im Rahmen des kirchenspezifischen Dritten Wegs kirchengesetzlich einrichten.

Rechtlich möglich ist es hingegen, dass der Ortsbischof in der Bistums-KODA-Ordnung die Möglichkeit von gesonderten Beschlüssen für Ordensleute innerhalb des allgemeinen KODA-Konzepts vorsieht oder sogar – nach Art der bayerischen Lehrer-KODA – eine spezielle Ordens-KODA, die nur für Ordenseinrichtungen zuständig ist. Jedenfalls sollte nach dem kirchlichen Kommunikations- und Kooperationsgebot allemal eine angemessene personelle Berücksichtigung der Orden bei der Besetzung der arbeitsrechtlichen Kommissionen auf Dienstgeber- und Dienstnehmerseite stattfinden.

Versuchen Orden, eigene kirchenarbeitsrechtliche Ordnungen zu etablieren, sind solche Beschlüsse kirchenrechtlich unwirksam und profanrechtlich irrelevant.

### II. Ordenseinrichtungen

Das zu den Orden Ausgeführte gilt sinngemäß für Einrichtungen der Orden, unabhängig von deren Rechtsform.

Von einer ordensmäßigen bzw. kirchlichen Einrichtung, die in den Schutzbereich von Art. 140 GG / 137 Abs. 3 S. 1 WRV fällt, lässt sich allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen sprechen. Erforderlich ist nach dem Bundesverfassungsgericht des näheren, dass die Einrichtung nach Aufgabe und organisatorischer Verbindung zur Kirche gehört.<sup>23</sup> Notwendig ist danach zunächst, dass die Einrichtung nach kirchlichem Selbstverständnis dazu bestimmt ist, einen kirchlichen Auftrag in dieser Welt zu erfüllen. Erforderlich ist weiter eine institutionelle Verknüpfung mit der verfassten Kirche; mit ihr muss bei der Einrichtung gegebenenfalls ein Abweichen von kirchlichen Vorstellungen verhindert und damit eine religiöse Betätigung der Einrichtungen in Übereinstimmung mit den Vorstellungen der verfassten Kirche sichergestellt werden können.<sup>24</sup>

### III. Arten von Ordensgemeinschaften

Zu unterscheiden sind Orden bischöflichen und päpstlichen Rechts. Orden bischöflichen Rechts unterstehen bereits gemäß c. 594 CIC auch hinsichtlich der Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts der bischöflichen Weisungsmacht und Gesetzgebung. Für Orden päpstlichen Rechts, die prinzipiell nach c. 593 CIC unmittelbar und ausschließlich der päpstlichen Gewalt unterstehen, gilt hinsichtlich der Anwendung von kirchlichem Arbeitsrecht nichts abweichendes, wie sich aus staatkirchenrechtlichen Ableitungen in Verbindung mit kirchenrechtlichen Kompetenzverteilungen ergibt.<sup>25</sup>

### IV. Ausgliederung

Entgegen vielfältiger Diskussionen führt eine Ausgliederung von kirchlichen bzw. ordensmäßigen Einrichtungen bzw. Einrichtungsteilen nicht zu besonderen, differenziert zu beurteilenden kirchenrechtlichen Fragen: Zu beobachten sind vor allem die Ausgliederung von bislang kirchlichen Einrichtungen



oder Einrichtungsteilen, insbesondere Service-GmbHs, ohne weitere Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts. Vielfach bleiben diese Neugründungen in kirchlicher Hand oder unter kirchlichem Einfluss. Sie behalten bzw. übernehmen etwa Versorgungs-, Reinigungs- und Transportarbeiten in der bisher einheitlichen Einrichtung. Soweit solche Ausgliederungen bzw. Ausgründungen nach rechtlicher Verselbständigung in kirchlicher Hand oder unter bestimmender kirchlicher Aufsicht ohne Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts bleiben, wird staatskirchenrechtlich vorgesehene Kirchenarbeitsrecht verletzt. Denn in diesen Fällen führen die Umorganisationen wiederum zu kirchlichen Einrichtungen, die kirchenrechtlich zur Anwendung von Kirchenarbeitsrecht verpflichtet sind. Entsprechendes gilt für die Zusammenlegung kirchlicher Einrichtungen und für die Ausgründung ganzer, bislang in kirchlicher Trägerschaft stehender Einrichtungen in nichtkirchliche Hände, falls kirchlicher Auftrag und kirchliche bzw. ordensmäßige Bestimmungsbefugnis in der fraglichen Neugründung bestehen bleiben. Denn das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, auf dem das Kirchenarbeitsrecht beruht, gewährleistet nicht nur eine Praktizierung kirchlicher Besonderheiten auch im Arbeitsverhältnis, sondern verpflichtet gemäß der kirchenarbeitsrechtlichen Konkretisierung auch zur Anwendung bzw. Beibehaltung kirchlichen Arbeitsrechts.

Etwas anderes kann nur anzunehmen sein, falls die ausgegliederten Dienste öffentlich und allgemein angeboten werden oder eine Ausgliederung in nichtkirchliche Hände ohne Fortbestand eines maßgeblichen kirchlichen Einflusses erfolgt, so dass dann weltliches Arbeitsrecht eingreift.<sup>26</sup>

Bei alledem kommt es auf die jeweilige Rechtsform der ausgegliederten Einrichtung nicht an, denn das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gemäß Art. 140 GG /137 Abs. 3 S. 1 WRV besteht für jede kirchliche Institution unabhängig von deren Rechtsform.<sup>27</sup>

### *I. Sonderregelungen*

Abweichend von der allgemeinen Rahmen-Regional/Diözesan-KODA-Ordnung enthält die Bayerische Regional-KODA-Ordnung keine Aussage zur Verpflichtung von kirchlichen Einrichtungen außerhalb der verfassten Kirche zur Übernahme kirchlichen Arbeitsrechts, insbesondere nicht zur Anwendung des KODA-Konzepts. Gemäß ihrem § 3 Abs. 1 Nr. 1 u. 2 BayRKO wirkt die Bayerische Regional-KODA mit bei der Arbeitsvertragsgestaltung für die kirchlichen Institutionen, für die der Bischof die Grundordnung unmittelbar in Kraft gesetzt hat, sowie für diejenigen, welche die Grundordnung rechtsverbindlich übernommen haben. Damit wird also abgestellt auf die tatsächliche Geltung der bischöflichen Arbeitsvertragsgestaltung. Zu den päpstlichen Orden heißt es in § 3 Abs. 1 Nr. 3 BayRKO, dass die vom Bischof in Kraft gesetzten KODA-Beschlüsse auch für ihre Einrichtung als in Kraft gesetzt gelten, soweit die Orden dies verbindlich entschieden haben. Auch damit wird die faktische Geltung von KODA-Beschlüssen im päpstlichen Ordensbereich für maßgeblich erklärt, nicht eine Verpflichtung dieser Institutionen zur Übernahme bischöflich gesetzten Arbeitsrechts und deren Erzwingung festgelegt. Insoweit verbleibt es vielmehr bei der vorher auch in Bayern und in den anderen Diözesen maßgebenden Rechtslage.

Demgegenüber wird hierzu teilweise vertreten, damit bleibe die Freiheit jedes einzelnen Instituts päpstlichen Rechts gewahrt, sich unabhängig von der Übernahme der Grundordnung in das bischöfliche KODA-System einzugliedern oder nicht. Diese einmal getroffene Entscheidung sei aber verbindlich. Unabhängig davon verbleibe jedem Institut das Recht, sich wieder aus dem bischöflichen KODA-System auszugliedern. Bei vorliegender Übernahme der Grundordnung bestehe jedoch für aus dem KODA-System ausgetretene Institute die Verpflichtung, sich einem

anderen KODA-System anzuschließen, z. B. einer eigenen Ordens-KODA.<sup>28</sup> Die Bayerische Regional-KODA-Ordnung kann jedoch nicht auf die insoweit maßgebende staatskirchenrechtliche Ordnung einwirken, will es nach der von der Rahmenordnung abweichenden Fassung auch nicht, da sie auf die faktische Anwendung der KODA-Beschlüsse abstellt, nicht aber auf eine Pflicht zu deren Übernahme. Staatskirchenrechtlich sind die katholische Kirche von Deutschland und der Staat Deutschland nach der grundgesetzlichen Ordnung (Art. 140 GG / 137 Abs. 3 S. 1 WRV) die maßgeblichen Partner, nicht aber einzelne Länder, Diözesen oder Kirchenprovinzen. Übernehmen daher die päpstlichen Orden oder Einrichtungen in Bayern nicht das gesamte Kirchenarbeitsrecht, so riskieren sie die Zwänge des profanen Arbeitsrechts.<sup>29</sup> Eine besondere Ordens-KODA-Ordnung kommt nur in Betracht, falls der zuständige Bischof sie einführt. Auch besteht keine rechtliche Möglichkeit, dass einzelne Orden bzw. deren Einrichtungen für ihren Bereich selbst ein besonderes KODA-Konzept schaffen. Denn die das profane Arbeitsrecht verdrängende KODA-Konzeption ist wie das gesamte Kirchenarbeitsrecht Ausfluss des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, das staatskirchenrechtlich nicht einzelnen kirchlichen Einrichtungen eigenständig zusteht, sondern nur der Kirche als solche und damit für einzelne kirchliche Orden und deren Einrichtungen nur über den zuständigen Bischof.

## 2. Folgerungen

Nach der geltenden Bayerischen Regional-KODA-Ordnung gelten die KODA-Beschlüsse für die päpstlichen Orden also nur, soweit diese sich dafür entschieden haben. Ist dies erfolgt, so steht dem betreffenden Orden außerdem ein Einspruchsrecht gegen KODA-Beschlüsse gemäß § 12 Abs. 3, 6 u. 9 f. BayRKO zu. Dementsprechend ließe sich mit bischöflicher Zustimmung auch in anderen Bereichen der verfassten Kirche und der Ca-

ritas verfahren. Denn dass allein den Bischöfen zum Kirchenarbeitsrecht zustehende Gesetzgebungsrecht kann kompetenzmäßig in vollem Umfang des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG / 137 Abs. 3 S. 1 WRV ausgeübt werden, es kann jedoch auch nicht auf die Orden erstreckt bzw. für die Orden in besonderer Weise geltend gemacht werden.<sup>30</sup>

## VI. Satzungsmäßige Geltung der Caritas-Arbeitsvertragsrichtlinien

Vielfach sehen auch Ordenssatzungen vor, dass für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten von Ordenseinrichtungen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes Anwendung finden. Das verträgt sich mit dem bischöflichen KODA-Konzept. Denn die KODA-Ordnungen sehen ausdrücklich vor, dass deren Geltungsbereich nicht diejenigen kirchlichen Anstellungsträger erfasst, die satzungsmäßig die Caritas-Arbeitsvertragsrichtlinien anwenden oder sich für deren Anwendung entschieden haben, s. § 1 Abs. 3 Bistums/Regional-KODA-Ordnung, § 3 Abs. 2 BayRKO. Eine solche Zuordnung innerhalb der Gesamt-KODA-Konzeption liegt innerhalb der bischöflichen Rechtsetzungskompetenz zum Kirchenarbeitsrecht.

## VII. Verstoßfolgen

Die Sanktionen für eine Nichtanwendung von Kirchenarbeitsrecht durch selbständige kirchliche Einrichtungen, auch Orden, ergeben sich aus dem rechtlichen Verhältnis zwischen Bischof und Einrichtung bzw. Staat und Einrichtung nach kirchlichem und weltlichem Recht (Gesetz, Satzung). Eine kirchliche Gesetzgebungsbefugnis des Bischofs gegenüber selbständigen kirchlichen Einrichtungen gibt es nur, soweit dies kirchenrechtlich vorgesehen ist, etwa für Einrichtungen, auch Orden bischöflichen Rechts, vgl. cc. 678 § 1, 738 § 2 CIC; s. auch Art. 2

Abs. 2 GrO. Fraglich ist daher, ob es eine Pflicht bzw. Obliegenheit von Orden und anderen Einrichtungen gibt, kirchliches Arbeitsrecht zu übernehmen.

### 1. Erzwingung

#### a) Kirchenrecht

Der Ortsbischof übt neben der päpstlichen Autorität im Rahmen der diözesanen Koordinierungskompetenz<sup>31</sup> die allgemeine Verwaltungsaufsicht aus, s. cc. 1276, 635, 637, 741 CIC. Demgemäß kann er darauf drängen bzw. amtskirchliche Weisung erteilen, dass die betreffende kirchliche Institution das gesamte Kirchenarbeitsrecht anwendet. Das gilt auch für die Orden.<sup>32</sup>

#### b) Zivilrecht

Zivilgesetzliche Weisungs- und Aufsichtsbefugnisse des Bischofs gegenüber auch nach weltlichem Recht verfasste kirchliche Einrichtungen und Orden bestehen nicht kraft Gesetzes. Sie können aber nach einer profanrechtlichen Satzung von Einrichtung und jeweiligem Orden gegeben sein.

### 2. Mittelbare Folgen

#### a) Kirchenspezifische Auswirkungen

Für rechtlich selbständige kirchliche Einrichtungen gibt es keine originär eigenständige Inanspruchnahme des grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrechts, da dieses nicht der jeweiligen Einrichtung gesondert zusteht, sondern der verfassten Kirche selbst, vertreten durch den Diözesanbischof. Jede selbständige kirchliche Einrichtung muss die bischöfliche Regelungsmacht im Bereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts anerkennen und damit das kirchliche Arbeitsrecht uneingeschränkt anwenden.<sup>33</sup> Geschieht dies nicht, so stellt die Einrichtung jedenfalls insoweit außerhalb der Kirche und verliert damit die Möglichkeit, sich auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht mit der Wirkung zu berufen,

dass die Anwendung profanen Arbeitsrechts, insbesondere Koalitions-, Tarif- und Betriebsverfassungsrecht ausscheidet.

#### b) Profanrechtliche Folgen

Weigert sich eine kirchliche Einrichtung bzw. ein Orden zur Anwendung des Kirchenarbeitsrechts, so bleiben sie im Geltungsbereich des profanen Arbeitsrechts, öffnen sich also insbesondere der Tarifautonomie und damit auch den Gewerkschaften. Profanrechtlich steht den Gewerkschaften alsdann ein betriebliches Zugangsrecht zu.<sup>34</sup> Denn ein solches Zugangsrecht ist zugunsten von Kirche und kirchlichen Einrichtungen nur aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts eingeschränkt.<sup>35</sup> Unterstellt eine selbständige kirchliche Einrichtung sich nicht dem Kirchenarbeitsrecht, so gilt auch das normale Tarifrecht, und es kann gegebenenfalls auch zu einem tarifbezogenen gewerkschaftlichen Streik kommen.<sup>36</sup> Auch können Gewerkschaften oder einzelne Mitarbeiter die Einrichtung eines profanen Betriebsrats erzwingen (vgl. §§ 17 ff. BetrVG), weil bei einer Nichtanwendung kirchlichen Arbeitsrechts, insbesondere des Mitarbeitervertretungsrechts, eine Freistellung vom staatlichen Mitbestimmungsrecht gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG nicht in Betracht kommt.<sup>37</sup>

## VIII. Kirchenarbeitspolitisches

### 1. Allgemeines

Das grundgesetzlich mit dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht gewährleistete Kirchenarbeitsrecht wird heute in verschiedener Weise gefährdet. Aus wirtschaftlichen, vor allem aus lohnpolitischen Gründen, insbesondere um den auch in vielen kirchlichen Bereichen maßgebenden Tarifen für den öffentlichen Dienst zu entkommen, wird es zunehmend unterlaufen durch Maßnahmen von Einrichtungsleitungen, kirchlichen Arbeitgebern und selbst von amtskirchlichen Stellen, so dass zugleich das Prinzip einer kirchlichen

Dienstgemeinschaft in der jeweiligen Einrichtung bedroht ist. Das zeigen deutlich etwa Ausgliederungen von Einrichtungsteilen unter Aufgabe des Kirchenarbeitsrechts, dauernde Arbeitnehmerüberlassungen ohne Anwendung von Kirchenarbeitsrecht auf Leiharbeiter, Gründung von kirchlichen Leiharbeitsunternehmen ohne Geltung kirchenarbeitsrechtlicher Vorschriften, eigenständige Gründung von Arbeitsrechtlichen Kommissionen, insbesondere durch Großeinrichtungen u. a. m. Alle diese Versuche sind mit dem Geltungsanspruch der bischöflichen Gesetzgebungsmacht im Kirchenarbeitsrecht unvereinbar. Deswegen werden solche Entwicklungen zu Recht kritisiert und von den Kirchenleitungen Sanktionen verlangt sowie eine zügige Umgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts zur Bewältigung der heutigen Anforderungen des Sozialmarktes. Die Bischöfe haben sich diesen Forderungen gestellt und wollen nach diesbezüglichen Umstrukturierungen am Dritten Weg im Kirchenarbeitsrecht festhalten. Dazu werden vor allem bei Dienstleistungen wie im profanen Bereich neue, am Wettbewerb orientierte Vergütungs- und Arbeitszeitstrukturen notwendig sein. Auch besondere Vergütungsgruppen für einfache Dienstleistungen werden geboten sein. Sollte dies unter Konkurrenzaspekten im Verhältnis zum profanen Dienstleistungsmarkt nach kirchlichem Verständnis und Dienstgemeinschaftsanforderungen zu nicht mehr akzeptablen Billiglöhnen führen, stellt sich die Frage nach Einrichtungsschließungen und der Beschränkung auf die beispielhafte Führung von kirchlichen Einrichtungen im Vergleich zu weltlich geführten Betrieben. Es kann nämlich nicht kirchliche Aufgabe sein, jedenfalls mittelbar Fehlentwicklung der Arbeitsbedingungen im weltlichen Bereich zu Dumping-Verhältnissen zu stabilisieren oder sonstwie zu unterstützen.<sup>38</sup>

## 2. Ordensspezifisches

Problematisch ist es auch, wenn Ordensgemeinschaften sich unter Berufung auf ihre

Autonomie der Anwendung bischöflich gesetzten Arbeitsrechts verschließen – die rechtliche Möglichkeit eines solchen Vorgehens einmal unterstellt:<sup>39</sup>

Der Erlass einer kirchenarbeitsrechtlichen Regelung durch die einzelnen Orden würde angesichts der Zahl von Ordensgemeinschaften zur Zersplitterung der arbeitsrechtlichen Vorschriften führen und würde damit den kircheneigenen Dritten Weg im Arbeitsrecht in Frage stellen.<sup>40</sup> Es kommt insoweit hinzu, dass es den Orden noch andere mit Autonomie ausgestattete kirchliche Einrichtungen gleich tun könnten, insbesondere kirchliche Vereine, denen nach kirchlichem und nach weltlichem Recht eine Autonomie zur Selbstregelung der eigenen Angelegenheiten zusteht. Schließlich bleibt zu bedenken, ob Orden bei ihrer heutigen personellen und wirtschaftlichen Situation auf Dauer in der Lage sind, ein ordenseigenes, rechts- und sozialstaatlichen Anforderungen genügendes kollektives Arbeitsrechtssystem zu erstellen und zu pflegen.<sup>41</sup>

Eine Zersplitterung des Kirchenarbeitsrechts würde deren kirchenspezifische Inhalte unerkennbar machen. Die staatlichen Stellen, insbesondere Arbeitsgerichte, würden die Notwendigkeit kircheneigener Besonderheiten im Arbeitsrecht nicht mehr anerkennen und mit Recht deren Unübersichtlichkeit in der Praxis für unzumutbar halten, insbesondere, wenn sie sich außer mit den Diözesen noch mit allen rechtlich selbständigen kirchlichen Einrichtungen als staatskirchenrechtliche Partner zur Verfügung halten müssten. Nur eine möglichst einheitliche Ausgestaltung jedenfalls der maßgebenden Grundsätze des kirchlichen Arbeitsrechts sichert eine effektive Ausübung des kirchlichen Arbeitsrechts mit seinen spezifischen Gehalten in Kirche und Welt. Dabei kann nur eine solche Praxis für eine Gewährleistung der sozialen Gerechtigkeit auch im profanen Bereich vorbildhaft wirken.<sup>42</sup>

## F. Zusammenfassung

I. Die maßgebende normative Grundlegung für den Erlass von kirchengesetzlichem Arbeitsrecht stellt auch zur Kompetenzverteilung Art. 140 GG / 137 Abs. 3 S. 1 WRV dar.

II. Die Kompetenz zur gesetzlichen Regelung von Kirchenarbeitsrecht steht kraft des verfassungsmäßig gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts der verfassten katholischen Kirche als solcher, vertreten durch den jeweiligen Diözesanbischof zu.

III. Kirchliche Orden nehmen wie andere rechtlich selbständige kirchliche Institutionen durch und über die bischöfliche Regelungsmacht am kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und damit an den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts teil.

IV. Kirchliche Orden und andere rechtlich selbständige kirchliche Einrichtungen können kein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht schaffen. Es ist aber möglich, dass der Diözesanbischof besondere Bestimmungen für Orden ermöglicht durch gesonderte Beschlüsse der allgemeinen KODA, durch Errichtung einer speziellen Sparten- oder einer selbständigen Ordens-KODA. Nach Art der Bayerischen Regional-KODA-Ordnung ist auch an ein besonderes Einspruchsrecht der Orden im Verlauf des KODA-Verfahrens zu denken. Jedenfalls sollten die Orden eine angemessene personelle Berücksichtigung bei der Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite sowie bei anderen gemeinsamen KODA-System-Einrichtungen (z. B. Tarifinstitut) erhalten.

Setzen Orden sich mit der selbständigen Errichtung von kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere mit der Schaffung von eigenständigen Mitarbeitervertretungsrecht und arbeitsrechtlichen Kommissionen über das bischöflich geschaffene System hinweg, so sind solche Regelungen bzw. Beschlüsse kirchenrechtlich unwirksam und profanrechtlich irrelevant.

V. Die für Orden maßgebende kirchenarbeitsrechtlichen Prinzipien gelten sinngemäß für Ordenseinrichtungen und zwar unabhängig von ihrer jeweiligen Rechtsform. Von einer kirchlichen Einrichtung ist auszugehen, falls eine Institution kirchliche Aufgaben wahrnimmt und unter einem solchen kirchlichen Einfluss steht, dass ein Abweichen von Vorstellungen der verfassten Kirche verhindert werden kann.

VI. Hinsichtlich der prinzipiellen Anwendung von Kirchenarbeitsrecht gibt es keinen Unterschied zwischen Orden bischöflichen und solchen päpstlichen Rechts.

VII. Eine Ausgliederung kirchlicher Einrichtungen stellt nicht vom Kirchenarbeitsrecht frei, sofern die neue Einrichtung nach wie vor kirchliche Aufgaben unter maßgebendem kirchlichem Einfluss wahrnimmt.

VIII. Möglich ist es, dass ein Orden sich satzungsmäßig unter die Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes stellt und damit von der Anwendung des allgemeinen diözesanen KODA-Konzepts frei bleibt.

IX. Der jeweilige Diözesanbischof kann kirchenrechtlich die Anwendung von Kirchenarbeitsrecht von Seiten der Orden bischöflichen Rechts durch Gesetzgebung, von Seiten der Orden päpstlichen Rechts durch aufsichtliche Weisung erzwingen.

Weigern Orden sich, Kirchenarbeitsrecht anzuwenden, so stellen sie sich insoweit außerhalb der Kirche, verlieren damit den Schutz des verfassungsmäßig gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und öffnen sich der Geltung des profanen Arbeitsrechts.

X. Die Nichtanwendung von bischöflich gesetztem Kirchenarbeitsrecht durch Orden bzw. andere selbständige kirchliche Einrichtungen gefährdet das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, insbesondere die kirchliche Dienstgemeinschaft und damit den kirchlichen Dritten Weg im kollektiven Arbeitsrecht. Ähnliche negative Wirkungen haben Versuche, durch Umorganisation (z. B.

Ausgründungen, dauernde Arbeitnehmerüberlassung usw.) kirchlicher Dienstleistungen (insbesondere Transport-, Reinigungs- und Küchendienste) der Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts zu entkommen.

Augsburg, den 29. August 2007

*Prof. Dr. Wilhelm Dütz ist emeritierter Ordinarius für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Prozessrecht an der Universität Augsburg.*

- <sup>1</sup> S. etwa *Palandt/Heinrichs*, Bürgerliches Gesetzbuch, 66. Aufl. 2007, § 25 Rn. 7.
- <sup>2</sup> Zum kanonischen Vereinsrecht s. etwa *Dütz*, Kirchliche Vereine nach neuem Kirchenrecht, *theologie und glaube*, 1988, 352; *ders.*, Kirchliche Vereine und ihr Vermögen nach kanonischem und weltlichem Recht, *Festschrift für Anton Rauscher*, 1993, S. 455 ff.
- <sup>3</sup> *S. Pree*, Mehr Freiheit bei den Orden, *neue caritas*, 2004, 15.
- <sup>4</sup> *Pree* (Fn. 3), S. 16; zust. *Rüfner*, Weltliches Arbeitsrecht gilt auch für die Kirche, *neue caritas*, 2004, 19; *Rohde*, Der Bischof und der Dritte Weg, *Festschrift für Joseph Listl*, 2004, S. 313.
- <sup>5</sup> *Rohde* (Fn. 4), S. 313.
- <sup>6</sup> *v. Nell-Breuning*, Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst, *AuR* 1979, 1 (5); *Bietmann*, Betriebliche Mitbestimmung im kirchlichen Dienst, 1982, 75 f.; *Haering*, Bischof, Ordensschulen und Arbeitsrecht, in: *Mirabelli/Feliciani/Fürst/Pree* (Hrsg.), *Winfried Schulz in memoriam*, 1990, S. 363, 371 f.
- <sup>7</sup> *Eder*, Die Zuständigkeit der Bistums- und Regional-KODaen als Kriterium der „Kirchlichkeit“ kirchlicher Einrichtungen, *ZMV* 1991, 126, 127 f.; *ders.*, Kirchliches Arbeitsrecht – ein vernachlässigtes Rechtsgebiet in der kanonistischen Literatur, in: *Festschrift Ernst Rössler*, 1997, S. 527; *Richardi*, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, 2. Aufl. 2000, § 196 Rn. 16; *ders.*, *Arbeitsrecht in der Kirche*, 4. Aufl. 2003, § 4 Rn. 40; § 18 Rn. 9 f.; *ders.*, *Handbuch des Staatskirchenrechts in der Bundesrepublik Deutschland*, 2. Bd., 2. Aufl. 1995, S. 954; s. auch *dens.*, Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts, *ZMV* 2005, 5, 8; *Bleistein/Thiel*, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, 5. Aufl. 2006, § 1 Rn. 22 ff.; *Beyer*, in: *Frey/Coutelle/Beyer/Frank/Hammerl/Müller/Froning/Simon/Sroka/Thüsing/Tiggelbach/Wege*, *Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung*, LoseblattS, Stand: 1/2007, § 1 Rn. 18; *Jurina*, *Das Dienst- und Arbeitsrecht im Bereich der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland*, 1979, S. 162; s. ferner schon *Henseler*, *Münsterischer Kommentar zum Codex Iuris Canonici*, 1985 ff., c. 738 § 2; *ders.*, Grundsätzliche Überlegungen zum Verhältnis Ortskirche – Ordensverbände, *Ordenskorrespondenz* 30 (1989), 5, 14 f.; aber auch *ders.*, Programmierbare Konflikte? Gesetzliche Unklarheiten und mögliche Spannungen zwischen Diözese und klösterlichen Verbänden, *Ordenskorrespondenz* 26 (1985), 17, 34; ferner *Scheuermann*, Die Stellung der Ordensinstitute in der Diözese, in: *Festschrift für H. Heine-*

- mann, 1985, S. 249, 252; aber auch *ders.*, Das Grundrecht der Autonomie im Ordensrecht, Ordenskorrespondenz 25 (1985), 31, 34; weiter *Socha*, Die Gesellschaften des apostolischen Lebens im neuen Kirchenrecht, in: Archiv für katholisches Kirchenrecht 152 (1983), 76, 102.
- <sup>8</sup> *Amann*, Wie autonom sind kirchliche Lebensverbände und Vereine in der Gestaltung ihres Arbeitsrechts wirklich?, in: Festschrift für Offizial Max Hopfner, 2006, 51. 48 ff.
- <sup>9</sup> *Beyer* (Fn. 7), § 1 Rn. 19.
- <sup>10</sup> Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Arbeitshilfen Nr. 209, Bonn 2007, S. 32 f.
- <sup>11</sup> Näher dazu unten II., III.
- <sup>12</sup> So zutr. *Amann* (Fn. 8), S. 39, 48 f.
- <sup>13</sup> Dazu sogleich unten zu II.
- <sup>14</sup> BVerfGE 70, 138 (162); ausführlich schon *Dütz*, Kirchliches Arbeitsrecht in nichtdiözesanen Einrichtungen, in: Festschrift für Wolfgang Rückl, 2006, S. 69, 74 f.
- <sup>15</sup> Vgl. *Jurina* (Fn. 7), S. 162.
- <sup>16</sup> *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche (Fn. 7), § 3 Rn. 9 f. mit Nachw.
- <sup>17</sup> BVerfG AP Nr. 1 zu Art. 140 GG.
- <sup>18</sup> BVerfG AP Nr. 24 zu Art. 140 GG.
- <sup>19</sup> BAG EZA § 611 BGB Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 45 mit Anm. von *Dütz*.
- <sup>20</sup> BAG AR-Blattei Nr. 960 Kirchenbedienstete Nr. 48 mit zust. Anm. von *Richardi*.
- <sup>21</sup> *Bleistein/Thiel* (Fn. 7), § 1 Rn. 22 mit Nachw.
- <sup>22</sup> S. o. zu B.
- <sup>23</sup> BVerfGE 76, 73 (94).
- <sup>24</sup> Dazu näher mit Nachw. *Dütz*, Die Kirchlichkeit von Einrichtungen auf dem Prüfstand, ZMV-Sonderheft 2007, S. 9 f.
- <sup>25</sup> S. im Einzelnen o. B.
- <sup>26</sup> S. näher mit Nachw. *Dütz* (Fn. 24), ZMV-Sonderheft 2007, 11.
- <sup>27</sup> S. *Dütz* (Fn. 24), ZMV-Sonderheft 2007, 11.
- <sup>28</sup> *Eder*, Novellierte Ordnung der Bayerischen Regional-KODA, ZMV 2002, 221 f.
- <sup>29</sup> S. u. zu VII.
- <sup>30</sup> S. auch *Rohde* (Fn. 4), S. 334 ff.
- <sup>31</sup> Dazu o. D.
- <sup>32</sup> S. o. zu D.
- <sup>33</sup> *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche (Fn. 7), § 3 Rn. 9 f., § 4 Rn. 44.
- <sup>34</sup> BVerfG DB 1981, 146.
- <sup>35</sup> BVerfG DB 1981, 146; *Dütz*, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, 1982.
- <sup>36</sup> *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche (Fn. 7), § 3 Rn. 10 mit Nachw.; *ders.*, Gefahren beim Verlassen des „Dritten Weges“, neue caritas 2000, 33, 37; *Hannau/Thüsing*, Änderung der Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie, KuR 1999, 119, 124 f., 135.
- <sup>37</sup> S. im Einzelnen schon *Dütz*, Festschrift für Wolfgang Rückl (Fn. 14), S. 73 ff.; ferner *Richardi*, Ursprung und Ziel des Dritten Weges – Ein Weg ohne Alternative, neue caritas 1997, 313, 317.
- <sup>38</sup> S. im Einzelnen dazu mit Nachw. *Dütz* (Fn. 24), ZMV-Sonderheft 2007, 10 ff.
- <sup>39</sup> Zur Rechtmäßigkeit des Näheren s. o. zu D.
- <sup>40</sup> S. Arbeitshilfen der Bischofskonferenz (Fn. 10), S. 33.
- <sup>41</sup> S. Arbeitshilfen (Fn. 40).
- <sup>42</sup> *Amann* (Fn. 8), S. 50.