

Kirchliches Arbeitsrecht: Auf dem Prüfstand oder schon auf dem Abstellgleis?¹

Impuls-Referat zum Online-Forum „Die neue kirchliche Grundordnung in der Diskussion“ des Diözesancaritasverbands für das Erzbistum Köln e.V.

am 21. Juni 2022

A. Einleitende Bemerkungen

Die Reformbemühungen um die Neujustierung des Kirchlichen Arbeitsrechts – insbesondere seines individualrechtlichen Segments – stand und steht unter der Leitidee eines Wandels vom personen- zum institutionenorientierten Verständnis.² Dieses Transformations- und Änderungsleitbild wurde prominent vertreten und vorgedacht durch den ehemaligen Münchener Generalvikar Peter Beer während seiner Amtszeit bis 2019 maßgeblich forciert wurde. Hatte man ungeachtet der aber bereits vorher einsetzenden wissenschaftlichen Begleitdiskussion etwa durch die Veranstaltungsreihe „Hirschberger Gespräche“ den Eindruck,³ dass die Novellierungsdiskussion nach 2019 etwas „vor sich hin dümpelte“. Die durch die GrO 2015 vorgegebene Evaluation des kirchlichen Arbeitsrechts nach fünf Jahren ging in den Corona-Wirren wohl unter und ist weitgehend unterblieben. Der Stillstand der Reformdiskussion fand sein Ende und eine Beschleunigung von 0 auf 100 km/h in den Tagen des 24. Januar 2022 als die Kampagne „Outinchurch“ medial durchstartete und die Reformdiskussion revitalisierte. Die nach Maßstäben kirchlicher Zeitdimension dadurch einsetzende Extrembeschleunigung mündete unter dem 30. Mai 2022 mit der Publikation eines neuen Grundordnungsentwurfs (GrO-Entwurf) und eines damit „verbundenen“ Erläuterungstextes. Der avisierte evolutive Sprung ist flankiert von – keineswegs flächendeckenden – Erklärungen seitens von Bischöfen oder

¹ Es handelt sich um eine überarbeitete Version des mündlichen Vortrags. Die Ausführungen geben die wissenschaftliche, persönliche Position des Autors wieder.

² Hierzu Ansgar Hense, Vom personen- zum institutionenorientierten Verständnis kirchlichen Arbeitsrechts?, in: A. Schavan/G. Thüsing (Hrsg.), Kirchlicher Dienst in säkularer Gesellschaft. Festschrift für Norbert Feldhoff zum 80. Geburtstag, 2019, S. 253-274.

³ Vgl. die drei von H. Reichold hrsg. Tagungsbände: Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen. Von der Personen- zur Institutionenorientierung der Grundordnung (2017); Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft. Wege zu einer glaubwürdigen Unternehmenskultur in katholischen Einrichtungen (2018); Tendenz- statt Transzendenzschutz in der Dienstgemeinschaft? Aktuelle Anstöße zur Loyalitätsfrage durch den Europäischen Gerichtshof (2019).

Generalvikaren, Verstöße gegen diözesangesetzlich ja noch bestehende Lebensführungspflichten nicht zu ahnden. Diese Absichtserklärungen blieben weitgehend im Informalen, da die Diözesanbischöfe weder bspw. Art. 5 GrO aufhoben oder zumindest diözesanrechtlich dessen Nichtanwendung in förmlicher Weise anordneten.⁴ Diese Vorgehensweise sorgte für nicht unerhebliche praktische Irritationen und verursachte Rechtsunsicherheit. Diese wurde dann sogleich kirchenrechtlich zu Recht kritisiert.⁵ Es zeigte sich der auch kirchlich relevante rechtskulturelle Umstand, dass Reformen immer begleitet sind von förmlichen Anforderungen, die gerade unter der Erwartung von Rechtssicherheit von großer Bedeutung sind. Im Übrigen ist nicht-förmliches Agieren keineswegs rechtlich unerheblich: gerichtliche Auseinandersetzungen um (denkbare) kirchliche Kündigungen wegen des Verstoßes gegen sittliche Anforderungen hätten kirchliche Akteure und Prozessvertreter der Kirche vor den staatlichen Gerichten in arge Schlüssigkeitsprobleme gebracht bzw. könnten dies noch bis zur rechtlichen Inkraftsetzung z.B. einer neuen kirchlichen Grundordnung tun. Eine schnellstmögliche förmliche Beseitigung liegt demzufolge im höchsten kirchlichen Eigeninteresse.

Aber nicht die Reformalisierung kirchlichen Handelns durch gute Rechtsetzung und Verwaltungspraxis ist mein Thema,⁶ sondern das kirchliche Arbeitsrecht. Das Thema ist weit und muss in der zugemessenen Zeit zugespitzt werden. Insofern darf in der von mir gewählten wissenschaftlichen Perspektive kein Gesamtbild zur Neuarchitektur des kirchlichen Arbeitsrechts de lege ferenda erwartet werden. Vielmehr werde ich einige wissenschaftlich beobachtende Bemerkungen zur Lage des kirchlichen Arbeitsrechts machen, indem ich in einem ersten Schritt kurz den staatskirchenrechtlichen Rahmen als Ausgangspunkt beleuchte (B.), daran anschließend in einem zweiten Schritt ein paar formal-formelle, auch verfahrenstechnische Beobachtungen zum neuen Grundordnungsentwurf (C.) und dem Erläuterungstext mache, bevor ich mich im dritten Schritt ausgewählten materiell-rechtlichen Aspekten des Grundordnungsentwurfs zuwende (D.). Abgeschlossen wird der mündliche Beitrag durch eine perspektivische Schlussbemerkung (E.).⁷

⁴ Nichtanwendung von Normen kann durch Gesetz oder ggf. auch in Form eines Nichtanwendungserlasses erfolgen, wenngleich dessen rechtliche Zulässigkeit unter den Voraussetzungen nicht grundlos streitig ist. Nichtanwendungserlasse sind zwar vor allem ein Phänomen des Steuerrechts, kommen aber auch in anderen Rechtsgebieten vor. Vgl. Simone Ruf, Der Nichtanwendungserlass im Gesundheitsrecht, DÖV 2021, 961-970.

⁵ Sarah Röser, Belastungsprobe: Kirchliches Arbeitsrecht nach „Out In Church“, in: Herder-Korrespondenz Heft 4/2022, 49-51.

⁶ Näher hierzu aber Ansgar Hense/Karl Schmiemann, Kann kirchliches Recht Freiheit? Erwartungen an die Rechtssetzung in der Kirche. In: feinschwarz.net (26. März 2021) – abrufbar unter: <https://www.feinschwarz.net/kann-kirchliches-recht-freiheit/> (12.8.2022).

⁷ Der Beitrag befindet sich dabei auf dem Stand von Juni 2022; ausgeklammert bleiben müssen die seitdem erfolgenden praktischen und kirchenpolitischen Diskussionen, wenngleich es lohnend wäre,

B. Der staatskirchenrechtliche Rahmen als Ausgangspunkt

Es stellt sich rechtsgrundsätzlich die Frage, braucht es überhaupt eines kirchlichen Arbeitsrechts? Und wenn ja, was für eines? Rechtspsychologisch nimmt das kirchliche Arbeitsrecht für Handeln und Wirken anscheinend einen nicht nur symbolisch hohen Stellenwert ein. Die nunmehr beschleunigte Reform soll wohl Ausdruck und Zeichen für die Reformfähigkeit der katholischen Kirche sein. Bibliometrisch vermessen dürfte den Publikationen zum kirchlichen Arbeitsrecht in dem Wissenschaftskontext Religionsverfassungsrecht/Staatskirchenrecht ein ganz erheblicher Umfang zukommen. Aber auch rechtspraktisch – bis in die jüngste Zeit – spielen die kirchenarbeitsrechtlichen Streitigkeiten rechtsgrundsätzlich eine nahezu dominante Rolle – auch und gerade sub specie religionsgesellschaftliches Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV. Diese Juridifizierung des kirchlichen Arbeitsrechts, d.h. die maßgebliche Entwicklung vor allem durch die Rechtsprechung – nicht zuletzt durch die Judikatur des Bundesverfassungsgerichts – weist für die Kirche Licht und Schatten auf. War bis zur Entscheidung im sog. Düsseldorfer Chefarztfall des BVerfG die kirchliche Position verfassungsrechtlich in besonderer Weise geschützt, ist die jüngere Rechtsprechung des EuGH in der Lage, die bisherigen kirchenarbeitsrechtlichen Grundannahmen zu erschüttern, zumal das BAG keineswegs der Rechtsprechungslinie des BVerfG bis in alle Ewigkeit zu folgen gedenkt. Die über das kirchliche Arbeitsrecht hinausgehende Kompetenzstreitigkeit zwischen BVerfG, EuGH und nationalen Bundesgerichten bleibt nicht zuletzt angesichts der Verfassungsbeschwerde der Diakonie in der Rechtssache Egenberger in einer Schwebelage, die kirchliche Reformbestrebungen Unsicherheiten aussetzt. Das BVerfG als traditioneller Garant für das religionsgesellschaftliche Selbstbestimmungsrecht ist zumindest in Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts „stark angefragt“.⁸ Es gibt in diesem Kontext, dies zeigen die aktuell anhängigen Streitigkeiten in Erfurt zum Kirchenaustritt, auch noch weiteres Streitpotential, welches erhebliche Auswirkungen auf Neukonzeptionen kircheneigener Rechtsvorstellungen haben kann und wohl auch wird.

Ungeachtet all der rechtswissenschaftlichen Vorbehalte, die man gegen die EuGH-Rechtsprechung zum kirchlichen Arbeitsrecht vorbringen kann, gibt es aber auch

diesen Vorgang später einmal einer wissenschaftlichen – rechtsoziologisch, politikwissenschaftlich informierten - Analyse zu unterziehen.

⁸ Sehr kritisch zur bisherigen Rspr. in diesem Rechtsbereich etwa Andreas Kulick/Johann Justus Vassel, Das konservative Gericht, 2021, S. 76 ff.

durchaus kirchliche Stimmen, die diese Rechtsprechungswende zum Anlass nehmen, neu über Grund und Grenzen eines kirchlichen Arbeitsrechts nachzudenken. Der grundlegende Aufsatz von Beer und Reichold ist hierfür ein Beleg.⁹

Der staatskirchenrechtlichen Ordnungsrahmen, wie er durch das Grundrecht der Religionsfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG) sowie das religionsgesellschaftliche Selbstbestimmungsrecht (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV), hat Ermöglichungsfunktion. Er soll sowohl individuelle wie korporative religiöse Freiheit konstituieren. Die religionsverfassungsrechtliche Ordnung öffnet sich dabei grundsätzlich – wenn auch nicht schrankenlos – der Eigenlogik und dem Eigenrecht religiöser Akteure. Die Erwartung, die religiöse Akteure trifft, ist die, dass sie die religiösen Besonderheiten plausibel darlegen und begründen müssen. Dies ist durchaus ein anspruchsvolles Unterfangen, selbst wenn den staatlichen Institutionen Maß und Richtschnur in religiösen Angelegenheiten fehlen und sie diese um der religionsverfassungsrechtlichen Neutralität willen auch nicht einfachhin bewerten dürfen. Das religiös-theologische Selbstverständnis ist – auch angesichts der besonderen „Sachhaltigkeit“ religiöser Freiheitsrechte – nicht primär eine juristische Fragestellung, sondern eine Frage der religiös-theologischen Selbstverständigung durch und aber auch innerhalb einer Kirche. Es nimmt insofern nicht wunder, dass aktuell durch einen Erläuterungsteil Grundgehalte des kirchlichen Verständnisses eines entsprechenden Dienstes und der damit verbundenen Verhaltensanforderungen näher ausgeführt werden sollen.¹⁰ Die Frage der Selbstverständigung lässt darüber hinaus einen Verfahrensaspekt zu Tage treten: Wer diskutiert hier überhaupt mit wem? Wem werden Beteiligungschancen eingeräumt? Im Vorfeld der Publikation des GrO-Entwurf ist einer derartige kircheninterne Kommunikation und Diskussion nachdrücklich angemahnt worden.¹¹

Es ist hier nicht die Gelegenheit, die denkbare Frage zu beleuchten, ob wirklich die Grundsatzdiskussionen im Rahmen der kirchlichen Selbstverständigung einem Maße geführt worden sind, wie er erforderlich gewesen wäre. Es hätte in diesem Kontext u.U. auch eine Relecture der Grundsatzkritik des Nestors katholischer Soziallehre Oswald

⁹ Hermann Reichold/Peter Beer, Eine „Abmahnung“ des EuGH mit Folgen: Neue Anforderungen an die kirchliche Personalpolitik nach dem Urteil in der Rechtssache Egenberger aus juristischer und theologischer Sicht, NZA 2018, 681-686.

¹⁰ Es sei aber gleichwohl am Rande vermerkt, dass dies zu einer Zeit ausführlicher als früher erfolgt, wo die Kündigungsanforderungen letztlich doch stark zurückgeschraubt werden und die Kündigungsklassiker Wiederverheiratung etc. letztlich abgeschafft werden sollen.

¹¹ Vgl. den Aufruf der Initiativgruppe von Theolog*innen in der Caritas, Für ein transparentes Verfahren zur Erstellung einer neuen Grundordnung für den kirchlichen Dienst, in: feinschwarz.net (vom 28. April 2022), abrufbar unter: <https://www.feinschwarz.net/neue-grundordnung/> (12.8.2022).

von Nell-Breuning nahegelegen.¹² Oder es wäre überhaupt die Frage zu diskutieren gewesen: Bedarf es eines diözesangesetzlich fundierten kirchlichen Arbeitsrechts, zumal es keine umfassende kircheneigene Kodifikation eines eigenständigen Individualarbeitsrechts gibt, sondern sich die Kirche weitgehend des herkömmlichen profanen Arbeitsrechts bedient und lediglich normativ relevante Modifikationen des weltlichen Arbeitsrechts im Rahmen des religionsgesellschaftlichen Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV vornimmt.¹³ Und ganz plastisch könnte man die Frage aufwerfen: ist der neue GrO-Entwurf überhaupt noch kirchliches Arbeitsrecht¹⁴ oder handelt es sich – zumindest im ersten Teil – nicht eher um ein organisationsbezogenes Regelungsgefüge.

Kirchliches Selbstverständnis und dessen Gerinnung zu Diözesanrecht führt aber nicht zwangsläufig zu einer 1:1-Verbindlichkeit und ungefilterten Beachtung im weltlichen Rechtskreis. Vielmehr sind die Gerichte von Verfassung wegen gehalten, die kircheneigene Position mit zuwiderlaufenden Rechtspositionen abzuwägen und einem möglichst schonenden Ausgleich der widerstreitenden Interessen zuzuführen. Kirchenrecht hat keinen Vorrang vor Verfassungsrecht, sondern muss sich ggf. im Kontext des weltlichen Rahmens bewähren. Kirchliche Rechtsauffassungen und Anliegen müssen dabei nicht per se Vorrang genießen, sondern sind Gegenstand einer „offenen Gesamtabwägung“.¹⁵

C. Förmliches und Verfahrensfragen

Juristen sind es gewohnt, zwischen formell und materiell zu unterscheiden. Formelle Aspekte in einem Rechtssetzungsverfahren betreffen vor allem Zuständigkeit und Befugnis zur Rechtssetzung. Mangels einer Rechtssetzungskompetenz der deutschen Bischofskonferenz liegt die Gesetzgebungszuständigkeit für das kirchliche Arbeitsrecht bei den einzelnen Diözesanbischöfen, die im Wege einer sog.

¹² Oswald von Nell-Breuning, Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst, in: Stimmen der Zeit 195 (1977), 302-310; ders., Nochmals: Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst, in: Stimmen der Zeit 196 (1978), 629-634; ders., Arbeitnehmer in kirchlichem Dienst, AuR 1979, 1-8. Siehe aber die Relecture von Stefan Greiner, Oswald von Nell-Breuning und der „Dritte Weg“ des kirchlichen Arbeitsrechts, ZAT 2022, 86-93.

¹³ Grundlegende rechtsdogmatische Verortung und Reflexion der Rechtswirkungszusammenhänge zwischen weltlichem und kirchlichem Recht bei Michael Germann, Die „bürgerliche Wirkung“ des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, in: Menschenrechte und Solidarität im internationalen Diskurs. Festschrift für Armin Höland. Hrsg. von W. Kohte/N. Absenger, 2015, S. 502-528.

¹⁴ Dies ist natürlich sehr überspitzt formuliert, da die reduzierten Loyalitätsanforderungen natürlich individualarbeitsrechtlich sind und selbstverständlich auch die Regelungen zum Dritten Weg.

¹⁵ BVerfGE 137, 273 (317 – Rz. 120). Diese Entscheidung misst dem kirchlichen Selbstverständnis aber noch „besonderes Gewicht“ zu (vgl. Tz. 125 u.ö.), weshalb sie im wissenschaftlichen Diskurs bisweilen auch als „Retro-Entscheidung“ angesehen wird, die knapp ein Jahrzehnt später vielleicht auch anders getroffen werden könnte.

Simultangesetzgebung eine (möglichst) einheitliche Regelung des kirchlichen Arbeitsrechts vornehmen.

Da die Bischöfe aber bereits nach kirchlichem Recht keine unmittelbare Rechtsetzungskompetenz über alle Organisationen haben, die im staatkirchenrechtlichen Sinn als kirchlich qualifiziert werden können (Zwecksetzung und institutionelle Verbindung mit dem „Muttergemeinwesen“), wird über den verfassungsrechtlichen Weg Teilhabe am religionsgesellschaftlichen Selbstbestimmungsrecht nur bei konsentierter Übernahme des diözesangesetzlichen Arbeitsrechts ein Weg beschritten, der die innerkirchliche, durch das Delegationsgericht 2010 provozierte Problematik via weltliches Recht kompensiert bzw. reguliert. Wie schon die GrO-Änderung 2010 (Art. 2 Abs. 2) und die Novelle 2015 so verbleibt auch der der jetzt vorliegende Entwurf in diesem Regelungspfad.

Über die Frage, ob kirchliche Beratungsvorgänge präziser strukturiert und stärker formalisiert werden müssten, lässt sich – wie angedeutet - trefflich streiten. Die jetzige Regelungsentwurf ist das Produkt einer durch Außendruck beschleunigten Konzeptionierung, nachdem schon seit Jahren über das Reformvorhaben an sich – intern - diskutiert worden war und eine formal durch die GrO 2015 vorgesehene Evaluation nicht umgesetzt wurde. Das selbst gesetzte, förmliche Evaluationserfordernis nach GrO 2015 (Art. 5 Abs. 5) ist durch die faktischen Umstände überholt worden. Die konzeptionelle Arbeit erfolgte durch eine Unterarbeitsgruppe der Bischöflichen AG zum Kirchlichen Arbeitsrecht – und wenn der Eindruck mich nicht täuscht – vor allem in den letzten Monaten und Wochen vor dem 30. Mai 2022, also dem Tag als dann der Entwurf publik gemacht worden ist und damit letztlich einer gesamtgesellschaftlichen Stellungnahme ausgesetzt wird. Dieses Hinaustreten aus dem Arkanbereich in die völlige Publizität könnte man dann vielleicht als sehr beachtlichen „Transparenz-Sprung“ bezeichnen.

Eine gewisse Ordnung der Beteiligung soll dadurch sichergestellt werden, dass ein sog. Einbindungsverfahren praktiziert wird, wonach verschiedenen Akteuren (PWK, Arbeitsrechtsausschuss der Zentral-KODA, BAG-MAV, DCV und DOK) die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme eingeräumt wird. Die getätigten Rückmeldungen sind dann „einzuarbeiten“, werden von den Mitgliedern der DBK im Herbst diskutiert werden und anschließend wird der Normentwurf zur Beschlussfassung durch die Vollversammlung des VDD (im November 2022) vorbereitet werden. Umgesetzt wird das „ganze Paket“ erst durch den Rechtsetzungsakt des jeweiligen Diözesanbischofs, wobei der nicht nur den Normtext in seinem Amtsblatt kirchenrechtlich promulgiert,

sondern darüber hinaus auch noch den Teil der Bischöflichen Erläuterungen – als Rechtserkenntnisquelle - ortsüblich bekanntmachen soll.

Die textliche Zweiteilung basiert auf der rechtstechnischen Unterscheidung zwischen Rechtsquelle und Rechtserkenntnisquelle.¹⁶ Der Erläuterungsteil kann angesichts der kodikarischen Vorgaben nicht als sog. authentische Interpretation angesehen werden. Rein Formal läuft schon der Wortreichtum dieses Textteils den förmlichen Gepflogenheiten der kirchenrechtlichen authentischen Interpretation zuwider. Authentische Interpretationen sind kirchenrechtlich nicht nur sehr selten, zumal das Kirchenrecht die Rechtsanwender nicht voreilig oder zu häufig einschränken möchte.¹⁷ Es fragt sich dann, welche Funktion und welche Bindungswirkung dem Erläuterungsteil zukommen könnte? Könnte er die Auslegung verbindlich dirigieren?

Hier gibt es durchaus noch einige rechtsdogmatische und praktisch relevante offene Fragen, die an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden können. Es verwundert insofern nicht, dass sich gerade an diesem Textteil förmliche Bedenken entzünden, die u.U. auch mit den konkreten Formulierungen zu tun haben.

D. Materielles – ausgewählte Frage- und Problemstellungen

I. Transformation eines kirchlichen Arbeitsrechts in ein nicht-arbeitsrechtliches „Institutionenrecht“?

In der Pressemitteilung vom 30. Mai 2022 berührt sich der Verlautbarungstext aber des Umstands, dass es sich um eine „vollständige“ Neukonzeption handele und bewusst der Bezug zu den „Arbeitsverhältnissen“ schon in der Gesetzesüberschrift gelöst worden sei und der Normtext keineswegs mehr nur spezifische arbeits- oder dienstrechtliche Regelungen enthalte, sondern „zentrale Aussagen zu den Strukturmerkmalen und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes und wesentlichen Kennzeichen katholischer Identität“ formuliere und normiere.

Der staatskirchenrechtliche Gebrauchswissenschaftler wird diese möglicherweise in ekklesiologische Grundannahmen ausgreifende oder andere theologische Grundprinzipien betreffende Sphären interessiert zur Kenntnis nehmen und ggf. mit

¹⁶ Zur Unterscheidung zwischen (primärer oder sekundärer) Rechtsquelle und Rechtserkenntnisquelle siehe nur Thomas M. J. Möllers, Juristische Methodenlehre, 2017, § 2 Rn. 5 f.; § 3 Rn. 1 ff.

¹⁷ Näher zu diesem Rechtsinstitut Thomas Meckel, Art. „Authentische Interpretation“, in: LKRR, Bd. I (2019), S. 266-268.

der religionsverfassungsrechtlichen Frage verbinden, ob hier in jedem Fall die auch für den weltlichen Rechtsbereich geltenden Plausibilitätsanforderungen erfüllt werden.

Auffällig ist jedenfalls, dass sowohl der Normtext als auch die Bischöflichen Erläuterungen, die allenfalls als eine Rechtserkenntnisquelle fungieren und denen vor allem der Charakter einer Normbegründung zugemessen werden kann, die Bezugnahme auf europarechtliche Begrifflichkeiten (RiLi 200/78/EG: „*Ethos der Organisation*“) und die regulierenden Vorgaben der EuGH-Rechtsprechung (*wesentliche, rechtmäßige, gerechtfertigte* und letztlich *angemessene* Anforderungen) vermissen lassen. Meint man, diese weitgehend umgehen zu können, weil das neue Regelungsgefüge – mit Ausnahme des Kirchenaustritts (dazu später) – kaum noch Sanktionsmechanismen in Form von möglichen Kündigungen auslöst und demnach keine Kollisionslagen mit Antidiskriminierungsrecht u.a. mehr drohen? Oder anders formuliert, der vorliegende GrO-Entwurf – zumindest im ersten Teil – keine überwiegend die Arbeitsrechtsverhältnisse betreffenden Regelungen mehr enthält?

Es ist jedenfalls auffällig, dass der Ansatz des Normtextes ein institutionenbezogener ist und die individualarbeitsrechtlichen Aspekte im Vergleich zur GrO 2015 ziemlich eingedampft werden. Was in den ersten, durchweg sehr ausführlichen Normen des Entwurfs geregelt wird, sind – verfassungsrechtlich gesprochen – eigene Angelegenheiten der Kirche, die vor allem wohl innersystemische Organisationsaspekte betreffen und keine genuin arbeitsrechtlichen Dinge, wengleich sie von der Tatsache Arbeitsverhältnisse bei kirchlichen Einrichtungen auch nicht völlig losgelöst sind.¹⁸

Es geht vorrangig um die Profilierung einer Einrichtungsidentität. Auffällig ist, dass die Terminologien dabei durchaus schwanken. Es wird von „katholischen“ aber auch von „kirchlichen“ Einrichtungen gesprochen, dem kirchlichen Charakter einer Einrichtung oder deren „christlicher Identität“ bzw. dem „christlichen Profil“ oder es ist auch mal von „katholischer Identität“ die Rede.

Damit werden dann Grundsatzfragen von Kirchlichkeit und Katholizität berührt, bei denen sich möglicherweise zeigt, dass es hier noch ganz erheblichen Klärungsbedarf

¹⁸ Insofern könnte sich zumindest teilweise die Frage stellen, ob und inwieweit überhaupt die verfassungsrechtliche Schrankenziehung des für alle geltenden Gesetzes hier zum Tragen kommen kann, oder ob sie nicht überhaupt ins Leere stößt, gerade weil keine spezifisch oder originären individualarbeitsrechtlichen Aspekte betroffen sind?

gibt, zumal durchaus in Frage gestellt wird, ob mit dem GrO-Entwurf wirklich ein programmatischer Neuanfang intendiert sei.¹⁹

Die Regelung von wirtschaftlicher Betätigung kirchlicher Einrichtungen in Art. 4 Buchstabe e) des Normentwurfs veranschaulicht mit am deutlichsten, dass der arbeitsrechtliche Regelungsinhalt mit nicht-arbeitsrechtlichen bzw. nur mittelbar die Arbeit betreffenden Aspekten angereichert werden soll. Letzten Endes soll wohl dem Kirchlichen Corporate Governance Kodex durch diese Regelung eine irgendwie geartete Verbindlichkeit zugeschrieben werden. Ungeachtet der Frage, ob dies möglich ist, stellt sich auch die Sinn- und Funktionsfrage. Oder anders formuliert: wird ggf. zu viel mit diesem neuen Regelungswerk beabsichtigt? Wären bspw. die Fragen und Regelungsnotwendigkeiten der wirtschaftlichen Betätigung kirchlicher Einrichtungen im Regelungskontext eines (noch zu konzipierenden) „kirchlichen Wirtschaftsrechts“ (wie es der Hamburger Diözesanjustitiar Karl Schmiemann immer wieder einfordert und der das Copyright für das Begriffskompositum für sich reklamieren kann) besser und sachnäher unterzubringen? Oder soll dieser Regelungsaspekt nur den übergreifenden institutionenbezogenen Ansatz des Normentwurfs unterstreichen?

Ich breche an dieser Stelle einfach mal ab. Will aber nicht verhehlen, dass ich die Hybridisierung des ursprünglichen kirchlichen Arbeitsrechts für diskussionsbedürftig halte. Dies hat auch Weiterungen hinsichtlich kirchlicher Rechtssetzung allgemein und auch speziell thematisch (Stichwort: kirchliches Wirtschaftsrecht) zur Folge. Es ist mit der Frage verbunden, was soll wie und unter welchen Ordnungsgesichtspunkten geregelt werden? Die institutionenbezogene Konzeptionalisierung „deinstitutionalisiert“ dabei Spezifika des ursprünglichen, bisherigen kirchlichen Arbeitsrechts.

II. Die individualarbeitsrechtlichen Regelungen in Art. 6 und Art. 7 des Grundordnungsentwurfs

Von großer Bedeutung ist aus der Arbeitnehmerperspektive, was sich individualarbeitsrechtlich ändern soll. Hier gibt es sicherlich große Entwicklungssprünge zu verzeichnen, aber auch Unklarheiten und ein paar systematische Anfragen.-

¹⁹ Pars pro toto siehe etwa Bruno Schrage, Plötzlich soll gehen, was unmöglich schien. Brauch es ein kirchliches Arbeitsrecht?, in: Pastoralblatt, 74. Jg., Juni 2022, S. 169-174

Ist der Bereich der individualarbeitsrechtlichen Regelungen im Grundordnungsentwurf im Ganzen wirklich stimmig ist. Art. 1 Abs. 3 GrO-Entwurf formuliert einen denkbar weiten Begriff der „Mitarbeitenden“, der auch Kleriker und Ordensangehörige umfasst. Zur Aufrechterhaltung der Leitidee Dienstgemeinschaft bewegt sich dies im bisherigen Regelungspfad. Neu ist aber die Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigen in die Gruppe der Mitarbeitenden. Dies führt mit Blick auf die Regelung in Art. 6 und Art. 7 GrO-Entwurf zu der Aufspaltung der Gruppe der Mitarbeitenden als Oberbegriff und zu einer Differenzierung zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Dienstverhältnis bzw. ohne Rechtsverhältnis, wobei dies in den arbeitsrechtlichen Spezifizierungen „etwas durcheinander“ geht, weil manches auf beide Untergruppen bezogen werden kann und manches nur auf die Mitarbeitenden im Beschäftigungsverhältnis; bisweilen lässt sich dies auch nur aus dem Regelungskontext erschließen (Ehrenamtliche werden wohl kein Einstellungs-, Bewerbungsverfahren durchlaufen).

Es ist sehr zu begrüßen, dass der Bereich privater Lebensführung rechtlichen Bewertungen vollkommen entzogen bleibt. Dies ist m.E. sehr strikt in Art. 7 Abs. 2 Satz 3 GrO-Entwurf formuliert, so dass aller Voraussicht nach eine „Re-Interpretation“ etwa unter dem Label „kirchenfeindliches Verhalten“ (nach Art. 7 Abs. 3 GrO-Entwurf) ausgeschlossen ist. Dies dürfte für sämtliche Personen gelten, die bei der Kirche oder einer kirchlichen Umfeldorganisation beschäftigt werden, so dass auch Leitungsfunktionen oder Positionen, die für das Profil besondere Verantwortung i.S. des Art. 6 Abs. 4 GrO-Entwurf tragen, dieses Thema – eigentlich - abgeräumt ist. Deutsche oder europäische Gerichte würden anderes wohl auch nicht mehr oder allenfalls in äußerst engen Grenzen akzeptieren. Die „völlige Neukonzeption“ basiert somit auch auf einer Einschätzung der Erfolgsaussichten zukünftiger Rechtsstreitigkeiten – auch vor dem Hintergrund gesellschaftlichen Akzeptanz kirchlicher Sonderrechte gerade in diesem Bereich. Die Neukonzeption in diesem Zusammenhang ist Ausdruck auch eines rechtlichen Risikomanagements.

Etwas anderes scheint aber für den Kirchenaustritt zu gelten. Der Normgeber hat – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des deutschen Arbeitsrechts, dass es keine sog. absoluten Kündigungsgründe gibt²⁰ – eine Regelung gewählt, die einerseits den Automatismus ausschließt, andererseits aber doch die Tendenz erkennen lässt, dass der Austritt aus der katholischen Kirche geahndet werden soll. Der Kirchenaustritt soll auch künftig zur Kündigung führen, es sei denn, dass ausnahmsweise schwerwiegende Gründe dagegensprechen. Der Erläuterungsteil lässt erkennen, dass ein Übertritt zu einer anderen christlichen Kirche wohl nicht sanktioniert werden soll.²¹ Der

²⁰ Vgl. BVerfGE 137, 272 (319 – Rz. 125).

²¹ Zum Judentum aber ggf. doch?

evangelische Arbeitsrechtler Jousen umschifft das Problem Kirchenaustritt in der dritten Auflage des Handbuchs des Staatskirchenrechts nahezu völlig, indem er dilatorisch darauf verweist, dass dies alles angesichts der EuGH-Rspr. neu zu bedenken sei.²² Was das kirchliche Arbeitsrecht der katholischen Kirche anbelangt – die evangelische Kirche ahndet den Kirchenaustritt auch! – werden aber auch Diskussionen geführt. Der Formalakt Kirchenaustritt vor der staatlichen Behörde ist im katholischen Kirchenrecht vor dem Hintergrund des Grundsatzes *semel catholicus, semper catholicus* heftig umstritten und keineswegs eindeutig.²³ Die Regelung des Art. 7 Abs. 4 des Normentwurfs könnte demnach von verschiedenen Seiten in Frage gestellt werden. Aktuell ist zu erwähnen, dass zwei katholische Kirchenaustrittsverfahren vor dem BAG anhängig sind. Nach der mündlichen Verhandlung in dem Hebammen-Fall – Streitgegenstand ist eine kirchenfreundliche Entscheidung des LAG Hamm, die einen zurückliegenden Kirchenaustritt sanktioniert – hat das BAG nach der mündlichen Verhandlung im Juli 2022 eine erneute Vorlage an den EuGH beschlossen.²⁴ Da dieser Fall nicht die Konstellation eines Kirchenaustritts während eines laufenden Kirchenarbeitsverhältnisses betrifft, stellt sich die Frage, ob in diesem Fall ein Kirchenaustritt arbeitsrechtliche Konsequenzen haben könnte. Dies ist die Konstellation einer zweiten beim BAG anhängigen Revision.

Die Kirchenaustrittsfrage ist ein intrikates Praxis- und Rechtsproblem. Es kann in diesem Kurzvortrag nicht die gesamte Komplexität ausgeleuchtet werden. Rein faktisch wird abzuwarten bleiben, ob die Gerichte (EuGH und BAG) dem kirchlichen Individualarbeitsrecht auch im Fall des Kirchenaustritts „noch die Zähne ziehen“ werden. Grundsätzlich stellt sich ein nicht zu unterschätzendes Problem, ob und inwieweit die für die verfasste Kirche als religiöser Kerninstitution geltende Mitgliedschafts- oder Zugehörigkeitslogik auf das kirchliche Arbeitsrecht übertragen werden kann.²⁵ Diese Frage stellt sich u.U. besonders dann, wenn man möglicherweise die Neukonfiguration unter dem Label „Institutionenbezogenheit“ ernst oder „wörtlich“ nehmen würde. Es könnte sich dann in diesem Kontext zeigen, dass das Beziehungsverhältnis zwischen „Individualität und Institutionalität“ in seinen möglichen unterschiedlichen Dimensionen noch nicht wirklich auf- und ausgearbeitet worden ist.

²² Jacob Jousen, Die Anwendung des staatlichen Arbeitsrechts auf Arbeitsverhältnisse zu Kirchen und anderen Religionsgemeinschaften, in: Pirson/Rüfner/Germann/Muckel, HSKR, Bd. III (3. Aufl. 2020), § 57 Rn. 118 ff.

²³ Statt vieler siehe nur Noach Heckel, Das Allgemeine Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchenaustritt vom 15. März 2011. Der Kirchenaustritt in Deutschland aus der Sicht des katholischen Kirchenrechts, 2018.

²⁴ Näheres ergibt sich aus der Pressemitteilung vom 21. Juli 2022, abrufbar unter: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/kuendigung-einer-hebamme-wegen-austritts-aus-der-katholischen-kirche-vor-begruendung-des-arbeitsverhaeltnisses/> (12.8.2022).

²⁵ So die Anfrage von Schrage (Fn. 19), in: Pastoralblatt 74. Jg., Juni 2022, 169 (170 f.).

Arbeitsrechtsdogmatisch stellt sich darüber hinaus die Frage, ob die Anknüpfung an das Religionsmerkmal in einem solchen Fall nur mittelbare Diskriminierung ist oder nicht. Dies hat Auswirkungen, ohne dass dies hier im Einzelnen ausgeführt werden kann, auf die Rechtfertigung und die gerichtliche Kontrollintensität.²⁶

III. Verantwortungsattributionen im Normentwurf

Für Juristen ist es immer interessant, wer hat wofür die Verantwortung zu tragen? Wo liegen Verantwortungsteilungen vor? Wo gibt es „gestufte“ Verantwortlichkeiten? Verantwortung ist dabei ein schwieriger Begriff, den ich hier und heute nicht im Einzelnen ausleuchten kann.²⁷ Verantwortung ist nicht das Ergebnis, sondern mitunter und wahrscheinlich gar nicht so selten eher ein Platzhalter für Ziele, für die Entkopplung von Normgeber und Anwender/Verpflichtungssubjekt. Verantwortungszuschreibungen belasten den Verantwortungsträger aber ggf. auch mit Ziel- und Leitvorstellungen und der Problematik, was ist richtig, was ist falsch. In einer grundlegenden juristischen Arbeit zum Verantwortungsthema liest man: „In ihrer Unverbindlichkeit und Offenheit für Wertungen ist die Verantwortung zugleich Ausdruck eben jener Orientierungsschwierigkeiten in Fragen der Moral, die sie bekämpfen will.“²⁸ Es mag dem entgegengehalten werden, dass durch die institutionellen „Identitäts-Ziele“ der Kirchlichkeit/Katholizität von Einrichtungen demgegenüber ein klarer Bezugsrahmen verwendet wird, der durch den Text des Normentwurfs gerade in den Grundsatzartikeln 2 bis 5 präzise inhaltlich umschrieben wird. Aber ist dies wirklich so sicher? Was heißt dies dann konkret? Lässt sich nicht vielmehr auch die Gegenthese wagen, dass das Identitätsverständnis höchst klärungsbedürftig ist, jedenfalls bestimmte Kirchlichkeitsstereotypen sich nicht leichterdinge weiter transportieren lassen, weil deren „Sitz im Leben“ fragwürdig geworden ist? Das Argumentieren und Normieren mit Wörtern wie „Identität“, „Verantwortung“ und vielen anderem mehr ist nicht risikofrei.

Die Grundordnung wird vom Diözesanbischof im Rahmen seiner Zuständigkeiten und Befugnisse für seinen Jurisdiktionsbereich erlassen – und dann verschwindet der Bischof aus dem Regelungskontext? Es mag Ausdruck eines gewissen Subsidiaritätsverständnisses sein, dass die konkreten Einrichtungsträger und die

²⁶ Grundlegend dazu und zum Vorstehenden Gregor Thüsing/Gregor Biesenbach, Kirchenaustritt als Kündigungsgrund: Das BAG ist gefragt – und wird wohl den EuGH fragen müssen, ZAT 2022, 81-85.

²⁷ Grundlegend dazu Jan Henrik Klement, Verantwortung. Funktion und Legitimation eines Begriffs im Öffentlichen Recht, 2006.

²⁸ Klement, ebda., S. 579.

konkreten Dienstgemeinschaften die Hauptadressaten von Verantwortlichkeiten sind. Zumindest in der Fort- und Weiterbildungsnorm (Art. 5 Abs. 2 Satz 4 GrO-Entwurf) wird gezeigt, dass die „Muttergemeinwesen“ Diözesen die Träger bei der Schaffung eines Angebots zur individuellen Glaubensbildung und Glaubensvertiefung unterstützen wollen.

Ein Beobachter von außen wird nicht nur in diesem Kontext die Frage aufwerfen, liegt der Grundordnung nicht ein Verständnis zugrunde, vor allem ein Normgefüge für kirchliche Umfeldorganisationen zu konzipieren, insbesondere caritative Einrichtungen und Einrichtungsträger? Wenn man sich die verschiedensten Papiere, Publikationen und Initiativen ansieht, die gerade caritative Organisationsstrukturen zu ihrer eigenen Organisationsverständnis erarbeitet haben und erarbeiten oder welche ernsthafte Initiativen und Suchprozesse vor Ort – in einzelnen oder verbundenen Einrichtungsformen - in Gang gesetzt wurden und werden, um das kirchliche Proprium in heutigen Zeitläuften zu vergegenwärtigen,²⁹ kann man gespannt sein auf die konzeptionelle Umsetzung all dessen in behördlichen Strukturen der verfasstkirchlichen Organisation: Oder ist all dies begriffsnotwendiger Weise dort schon per se „institutionalisiert“, so dass es keiner weiteren Prozesse und Initiativen bedarf? Oder wird es gar schon längst dort praktiziert?

IV. Kirchliches Kollektivarbeitsrecht – Zweiter oder Dritter Weg?

Im Normentwurf (Art. 8-10) wird in den bisherigen Bahnen all das weitgehend wiederholt und ggf. präzisiert, was zum Dritten Weg bis jetzt mehr oder minder kirchenamtliches Gemeingut war. Der Staatskirchenrechtler, der sich über diesen fachwissenschaftlichen Weg immer auch gewisser kirchenarbeitsrechtlicher Kompetenz berüht, kann sich unter Verweis auf die BAG-Rechtsprechung aus dem Jahr ziemlich stark entlasten.³⁰ Staatskirchenrechtlich ist kein Weg zwingend vorgeschrieben: Es muss kein Tarifvertrag geschlossen werden, es kann aber! Es muss nicht zwingend der Dritte Weg beschritten werden, er kann es aber! Die Bischöflichen Erläuterungen gehen dabei von der Prämisse aus, dass der Dritte Weg „am ehesten“ dem (vorgegebenen) Leitbild der Dienstgemeinschaft entspreche. Das BAG hat 2012

²⁹ Exemplarisch Bruno Schrage/Leonie Jedicke/Anna Kohlwey/Boris Krause/Martin Stockmann, Wert mal praktisch. Christliche Caritaskultur professionell gestalten, 2022.

³⁰ Vgl. die beiden Entscheidungen BAGE 143, 354 (Dritten Weg betreffend) sowie BAGE 144, 1 (zum Zweiten Weg: kirchenkonformer Tarifvertrag). Neben Greiner (o.Fn. 12), als neuere Publikationen etwa Hermann Reichold, Arbeitskampf in der Kirche – kein Sakrileg!, in: Die Sicherung der kollektiven Ordnung. Festschrift für Ingrid Schmidt. Hrsg. von M. Klapp u.a., 2021, S. 429-440; Reinhard Richardi, Das Bundesarbeitsgericht zur Streikfreiheit im kirchlichen Dienst, ebda., S. 455-463.

judiziert, dass sowohl der Dritte Weg als auch der kirchenkonforme Tarifvertrag zwei gleichwertige Wege zur Festlegung/Setzung kollektivrechtlich verbindlicher Arbeitsbedingungen sind. Man wird – je nach Standpunkt - lange oder auch nur kurz darüber philosophieren können, ob Arbeitskampf in der Kirche ein Sakrileg ist oder nicht. Der Seitenblick in den evangelischen Rechtskreis zeigt, dass es kirchenkonforme Wege mit Beteiligung von Gewerkschaften gibt. Und wenn man sich etwa kirchenarbeitsrechtskritische Publikationen Oswald von Nell-Breunings ansieht oder auch in Grundpositionen der Katholischen Lehre zum Streik schaut, stellt sich möglicherweise sehr nachdrücklich die Frage, ob der Dritte Weg aus der Perspektive kirchlicher Soziallehre wirklich so in Stein gemeißelt ist, weil er gleichsam naturrechtlich, glaubenssatzmäßig vorgegeben erscheint. Der Staatskirchenrechtler darf sich da sehr schnell für inkompetent erklären und darauf verweisen, dass die Klärung dieser Frage dem Selbstverständnis und der Selbstreflexion der kirchlichen Verantwortungsträger überantwortet ist.

E. Zum Schluss wieder nichts Abschließendes – sondern nur einige „anstößige“ Überlegungen

Erste Reaktionen auf den neuen Grundordnungsentwurf verdeutlichen die große Erleichterung, dass der ganze Komplex der lebensformbezogenen Verhaltenspflichten komplett aus dem Regelungsbereich verschwunden ist. Interessanter Weise werden nunmehr weit ausführlicher als früher Zielvorstellungen und Aufgabenstellungen textlich umschrieben, wobei in den Bischöflichen Erläuterungen der kirchliche Genus und Argumentationsgestus (viele Bezugnahmen auf Päpste, pastorale Texte und andere „fromme“ Textreferenzen) besonders deutlich zu Tage tritt. Spricht dies an? Der Staatskirchenrechtler kann die Frage wissenschaftlich nicht beantworten, will er nicht laienhaft Theologie betreiben. Sprachlichkeit von kirchlichen Dokumenten und gerade dann, wenn sie auch als Rechtserkenntnisquelle fungieren sollen, sind aber eine besondere Herausforderung.³¹

Aktion oder Reaktion? Als Staatskirchenrechtler bedauere ich, dass der Anschein entstehen könnte, dass die aktuelle Reform nicht Ausdruck kircheneigener Selbstreflexion und Suche nach der bestmöglichen arbeitsrechtlichen Konzeption für den kirchlichen Dienst ist, sondern – zumindest nicht unmaßgeblich – beschleunigt wurde durch den Außendruck einer geschickt initiierten Kampagne, die den Kairos zu nutzen wusste. Aber am Ende zählt das Ergebnis und nicht die Umstände, die den

³¹ Zum Sprachlichkeitsproblem pointiert die Journalisten Jan Feddersen/Philipp Gessler, Phrase unser. Die blutleere Sprache der Kirche, 2020.

Rechtswandel beschleunigt haben. Gleichwohl zeigen sich auch rechtskulturelle Unebenheiten, wie der kirchliche Gesetzgeber in förmlich geordneter Weise seinen eigenen Rechtswandel generiert. Die zeitliche Vakanz zwischen Januar 2022 bis zur endgültigen Änderung der Grundordnung – ohne den Zwischenschritt Außerkraftsetzung bzw. förmliche Nichtanwendungsregelung der bisherigen Regelung - führt zu Rechtsunsicherheiten, die vermeidbar sind. Mag der Grundordnungsentwurf vielleicht auch noch nicht den Optimalvorstellungen entsprechen, so ist er doch eine Verbesserung zu dem vorher Geltenden.

A propos Ergebnis: Wie hoch ist der Gehalt an Innovation des aktuellen Grundordnungsentwurfs? Wie stark bewegt er sich in Pfadabhängigkeiten? Abschließendes lässt sich momentan noch nicht dazu sagen. Der evangelische Theologe Klaus Tanner hat aber nicht ohne Grund vom kirchlichen Arbeitsrecht als einer sensiblen Schnittstelle von Ekklesiologie und Empirie gesprochen.³² Meine persönliche Intention vergangener Publikationen war zu einem Gutteil auch darauf gerichtet, nicht einfach aus der Vogelperspektive – top down – Wertungen und Bewertungen, Konzeptionen von oben zu generieren. Vielmehr war es mein Anliegen bottom up die vorhandenen Entwicklungen und Initiativen zu registrieren und gleichsam auf ihre Verallgemeinerungsfähigkeit hin zu bedenken, um von unten die institutionellen Leitdifferenzen kirchlicher Organisationsstrukturen im Kontext der Regelung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen zu ventilieren, bevor sie in übergreifende religiös-theologische Zusammenhängen reflektiert werden. Zwischen oben und unten gibt es nach meinem Eindruck noch viel vermittelnden Gesprächsbedarf, der vielleicht durch die jetzt initiierte Anhörung zur GrO-Änderung aber in Gang gesetzt worden ist.

Vor dem ja nur angedeuteten – und letztlich hier nicht „ausdiskutierbaren“ - Problematik des Kirchenaustritts würde ein organisationstheoretisch inspirierter Wissenschaftler vielleicht die Frage aufwerfen,³³ ob hier nicht zwei Organisationsthemen und -typen miteinander vermischt werden. Kirche als Glaubensgemeinschaft, in die man durch das Sakrament der Taufe als Kirchenglied

³² Klaus Tanner, Ekklesiologie – Sensible Schnittstelle von Empirie und Theologie, in: Niemand ist eine Insel. Festschrift für Wilfried Härle. Hrsg. von C. Polke u.a., 2011, S. 509-530

³³ Die nachfolgenden Ausführungen sind inspiriert von Forschungen des Bielefelder Soziologen Stefan Kühl, insbesondere: Organisation – Was ist das eigentlich? Plädoyer für einen engen Begriff von Organisation, Working Paper 5/2010; und insbesondere Mitgliedschaft. Das magische Mittel zur Herstellung von Konformität in Organisationen, Working Paper 9/2010. Alles abrufbar auf dessen Homepage: (1) <https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/soziologie/fakultaet/personen/kuehl/pdf/Organisationen-Einfuehrungen-Working-Paper-endgueltig-040610.pdf> und (2) <https://www.uni-bielefeld.de/soz/personen/kuehl/pdf/Mitgliedschaft-Working-Paper-15062010.pdf> (12.8.2022).

aufgenommen wird. Und demgegenüber die kirchliche Organisationsstruktur von Einrichtungen, die der religiösen Kerninstitution zwar zugeordnet, aber keineswegs – soziologisch betrachtet - integraler Bestandteil der Kernorganisation sind. Organisationstheoretisch zielt die Mitgliedschaft jeweils nur auf die Mitgliedschaft in einer konkreten Organisation ab und referiert demzufolge nur mit den damit verbundenen entsprechenden Verhaltenserwartungen. Aber selbst die erstgenannte Referenz Kirchenmitgliedschaft besteht nicht mehr auf einer „Komplettinklusion“ des Einzelnen in die ebenso um- wie übergreifende Institution Glaubensgemeinschaft, da in der ausdifferenzierten Gesellschaft jeder sich unterschiedlichen Systemen, Referenzorganisationen verpflichtet fühlt/fühlen kann, etwa gleichzeitig Staatsbürger und Kirchenglied zu sein.

Es ist eben kurz der Eindruck thematisiert worden, dass der Normtextentwurf faktisch (!) vor allem die kirchlichen Umfeldorganisationen regelungstechnisch im Blick hat. Praktisch verwundert dies nicht, da hier die meisten Menschen in einem förmlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Ungeachtet der möglicherweise damit verbundenen „Unterbelichtung“ religiöser Kernstrukturen in organisatorischer Hinsicht, gerät vielleicht folgender, auch die Arbeit betreffende Organisationsaspekt dann doch ein wenig zu sehr aus dem Blick: Die Mitgliedschaft in kirchlichen Einrichtungen als spezifischer Organisationsform – pars pro toto: Krankenhäuser, Altenpflegeeinrichtungen, kirchliche Hochschulen oder andere Bildungseinrichtungen – basieren auf speziellen Mitgliedschaftsanforderungen, die sich nicht zuletzt aus dem weltlichen Rahmen ergeben in Form von Qualitätsanforderungen etc.pp. und die eine für diese Einrichtungen konstitutive Bedeutung von Fachlichkeit und Professionalität betreffen. Diese Fachlichkeitsanforderungen u.a. sind wesentliche Bestandteile der Organisations- und Funktionsbedingungen dieser Einrichtungen. Oder um es etwas salopp zu sagen: Für den Betrieb einer sozialen Dienstleistungseinrichtung ist mangelnde Fachlichkeit ein gravierenderes Manko als „Nichtkirchlichkeit“. Die Mitgliedschaftsmotivation hinsichtlich einer Glaubensgemeinschaft – die Wahl zu bleiben bzw. zu gehen - oder die Tätigkeit/das Engagement bei einer dieser Organisation zwar zuzurechnenden, aber doch nur als Tochter- oder Enkelorganisation fungierenden Einrichtung lässt sich organisationstheoretisch unterscheiden, so dass die Frage nach der inneren Verbindung beider aufgeworfen ist.

In der Organisationswissenschaft werden als Motivationsgründe für eine Mitgliedschaft in einer Organisation Geld, Zwang, Zweckmotivation, Handlungsattraktivität oder Kollegialität idealtypisch genannt und unterschieden, wobei es in praxi jeweils um Kombinationen gehen dürfte. Staatskirchenrechtlich gibt es eine Konnexität zwischen dem kirchlichen Muttergemeinwesen Diözese/Bischof zu den sog. kirchlichen

Satelliten als „Umfeldorganisationen“, aber an der kontroversen kircheninternen Beurteilung des Kirchenaustritts zeigt sich die Problemstellung und vielleicht der Umstand, dass es hier nicht nur theoretisch wesentlichen, sondern auch praktischen Reflexionsbedarf gibt.³⁴ Als staatskirchenrechtlicher Praktiker kann man die formale Betrachtung und Wertung des Kirchenaustritts für nachvollziehbar halten, als Wissenschaftler bin ich mir angesichts der auch kontroversen kirchenrechtlichen Beurteilung da schon wesentlich unsicherer, zumal wohl nur ein Austritt von Katholikinnen/Katholiken bei katholischen Organisationen sanktioniert werden könnte, also der Austritt aus der evangelischen Landeskirche nicht seitens des katholischen Trägers im Wege der Amtshilfe geahndet werden dürfte.

Die vorstehenden Ausführungen waren nicht in der Lage, das „neue“ kirchliche Arbeitsrecht in allen Facetten und Anliegen wirklich zu würdigen. Und noch gibt es auch dieses neue Recht nicht, da die Beratungen laufen und es im Juni 2022 jedenfalls sehr offen ist, wie die Grundordnung am Ende aussehen wird. Wie auch immer die dann durch die Diözesanbischöfe in Kraft zu setzende neue Grundordnung lauten wird, eines wird sehr wahrscheinlich sein: nach der Reform – ist vor der Reform. Ob das neue Recht eine Evaluationsklausel enthalten wird oder nicht (gegenwärtig ist diese nicht vorgesehen!), es ist eine gesetzgeberische Obliegenheit, das Feld des kirchlichen Arbeitsrechts zu beobachten und ggf. nachzubessern und im Bedarfsfall auch wieder zu ändern. So notwendig angesichts der eingangs beschriebenen Lage jetzt eine Änderung der bisherigen Grundordnung ist, so deutlich lässt sich am jetzigen Entwurf und die ersten Reaktionen hierauf aber auch ablesen, dass keineswegs die Diskussion über Grund und Grenzen des bzw. eines kirchlichen Arbeitsrechts beendet ist. Im Gegenteil: sie ist eröffnet. Ich bin gespannt, wie es weiter geht. Solange kritisch diskutiert und gesetzgeberisch gerungen wird, ist das kirchliche Arbeitsrecht nicht auf dem Abstellgleis!

³⁴ Als theologische Stimme siehe etwa die „Kurzfassung“ seiner Promotionsschrift den Beitrag von Nils Petrat, Wer gehört wirklich zur katholischen Kirche? Aktuelle Problemstellungen zur Frage der Kirchenzugehörigkeit, in: Theologie und Glauben 109 (2019), 307-327.