

## **AcU-Fachtagung „Caritative Unternehmen – Anforderungen an ein katholisches Profil“ Maternushaus Köln, 8. Oktober 2015**

### Novelle der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisses

---

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

was hat die „Novelle der Grundordnung“ mit dem Thema dieser Tagung zu tun? Nun, das katholische Profil einer Einrichtung existiert nicht im luftleeren Raum. Es zeigt sich nicht in Hochglanzbroschüren und durchgestylten Internetauftritten, sondern wird idealtypischer Weise im täglichen Wirken der Einrichtungsleitungen und der Mitarbeiterschaft erfahrbar. Das katholisch-christliche Profil muss also um – glaubhaft und authentisch zu sein – von den Menschen, die in der kirchlichen Einrichtung arbeiten, mit Leben erfüllt werden. Und damit sind wir mitten drin im Thema: Denn wenn das katholische Profil maßgeblich von der Lebens- und Arbeitsweise der Menschen im kirchlichen Dienst, mithin vom dienstlichen und außerdienstlichen Verhalten der Mitglieder der Dienstgemeinschaft geprägt wird, stellen sich eine Reihe von Fragen, auf die wir Antworten finden müssen: Auf welchen Eckpfeilern ruht diese Dienstgemeinschaft? Wer gehört ihr an? Was macht die Eigenart des kirchlichen Dienstes aus? Ist die Katholizität einer Einrichtung abhängig von der Katholizität ihrer Mitarbeiter? Und welche konkreten Voraussetzungen und Einstellungen müssen Mitarbeitende mitbringen, um in kirchlichen Einrichtungen zu arbeiten? Was bedeutet Loyalität im kirchlichen Dienst? Welchen Zweck verfolgen Loyalitätsobliegenheiten und wann sind Verstöße dagegen nicht mehr hinnehmbar?

Betrachtet man diese grundlegenden Fragen aus arbeitsrechtlicher Perspektive genauer, stellt man schnell fest, dass die Grundagentexte des kirchlichen Arbeitsrechts im Laufe der Zeit durchaus unterschiedliche Antworten auf einige dieser Fragen gegeben haben: Erste Anhaltspunkte liefert uns die „Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom 27. Juni 1983 über die Grundsätze für den kirchlichen Dienst“. Diese Erklärung aus dem Jahr 1983 enthielt bis zur Verabschiedung der „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst aus dem Jahr 1993“ (einem wichtigen Grundlagen- und Begleittext zur „Grundordnung“, die zeitgleich beschlossen wurde) wichtige Festlegungen des kirchlichen Selbstverständnisses. Während die Erklärung aus dem Jahr 1983 den Schwerpunkt auf das persönliche Lebenszeugnis jedes Mitarbeiters legte, um die Eigenart des kirchlichen Dienstes deutlich werden zu lassen, betont die Neufassung der Erklärung aus dem Jahr 1993, dass der kirchliche Dienst durch die Dienstgemeinschaftsidee und den Sendungsauftrag der Kirche bestimmt wird. Ihr spezifisches Gepräge erhält die Dienstgemeinschaft durch die religiöse Dimension des Auftrags. Die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung obliegt demzufolge nicht mehr – wie noch zehn Jahre zuvor – den Mitarbeitenden, sondern dem Träger und der Leitung allein. Wörtlich heißt es in der 93er-Erklärung: „Träger und Leitung tragen die Verantwortung für den kirchlichen Charakter“. Träger und Leitung haben also dafür zu sorgen, dass in der Einrichtung geeignete Personen

tätig sind, die bereit sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern. Bei der Einstellung hat der Dienstgeber darauf zu achten, dass die Mitarbeitenden die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen.

Ausgehend von diesen Prämissen werden die Anforderungen an die Mitarbeitenden definiert. Die 93er-Erklärung formuliert unter IV. – analog zur normativen Umsetzung in Art. 3 GrO – welche Beschäftigungsanforderungen Mitarbeiter im kirchlichen Dienst erfüllen müssen, damit die Einrichtung, in der sie tätig sind, glaubwürdig einen Sendungsauftrag der Kirche wahrnehmen kann, und wie zu verfahren ist, wenn Mitarbeiter diese Anforderungen nicht mehr erfüllen.

Die Ausführungen zur Dienstgemeinschaft und zum Loyalitätsrecht in der 93er-Erklärung bringen im Vergleich zur Rechtslage davor auch ein modifiziertes Verständnis der Dienstgemeinschaftskonzeption zum Ausdruck. Der Münsteraner Kirchenrechtler Klaus Lüdicke hat diesen Unterschied wie folgt auf den Punkt gebracht: „Während der Grundton ... ursprünglich ... der war, dass die Dienstgemeinschaft durch das glaubens- und sittengemäße Verhalten der Mitarbeiter definiert war, so dass ihre Glaubwürdigkeit von der Korrektheit des Verhaltens aller abzuhängen schien, [...] wird die Dienstgemeinschaft nun – also nach Inkrafttreten der Grundordnung 1993 – als etwas verstanden, was der realen Natur der Kirche besser entspricht: als Arbeitsgemeinschaft fehlbarer und fehlgehender Menschen. Die Dienstgemeinschaft ist das, was immer mehr nach Zeichenhaftigkeit des Handelns und Lebens aller streben soll, was aber nicht durch den Erfolg dieses Strebens definiert werden kann. Konkret heißt das: *Wenn* die Dienstgemeinschaft eine „*Gemeinschaft der Heiligen*“ wäre, müsste jedes Versagen durch Aussonderung beantwortet werden. Wenn die Dienstgemeinschaft dagegen *auf dem Weg zur Heiligkeit* ist, muss sie jeden halten, der sich der Weggemeinschaft nicht verweigert.“<sup>1</sup>

Mit der Novelle der Grundordnung in diesem Jahr haben die Bischöfe – nach über 20 Jahren – einen weiteren Schritt unternommen, um die Eigenart des kirchlichen Dienstes noch stärker zu institutionalisieren und vom persönlichen Lebenszeugnis des einzelnen Mitarbeiters unabhängiger zu gestalten.

Die Novelle verfolgte im Wesentlichen drei Ziele: Es ging zunächst einmal um eine bessere Beachtung der Rechtswirklichkeit: Die in der „alten“ Grundordnung niedergelegten Loyalitätsanforderungen haben mitunter den Eindruck einer Strenge vermittelt, die mit der bisherigen praktischen Handhabung der Loyalitätsverstöße nicht korrespondiert. Seltene Einzelfälle, wie zum Beispiel die Entlassung einer Kindergartenleiterin in Königswinter, haben dazu beigetragen, dass in der öffentlichen Meinung sich die Ansicht verfestigen konnte, dass zum Beispiel der Abschluss einer zweiten standesamtlichen Ehe bei einem Beschäftigten in jedem Fall einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß darstelle, der in der Regel die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehe. Tatsächlich wurden in den katholischen Einrichtungen in der Vergangenheit bei Wiederverheiratungen äußerst selten gekündigt. Trotz

---

<sup>1</sup> Lüdicke, Loyalität und Arbeitsverhältnis im Kirchendienst, in: engagement – Zeitschrift für Erziehung und Schule 4/2002, 236ff.

dieser Diskrepanz zwischen der normativen Ebene und der Rechtspraxis ist die Vorstellung weit verbreitet, dass Beschäftigte in der Kirche – gewissermaßen automatisch und ausnahmslos – gekündigt würden, falls sie sich zum Beispiel scheiden lassen und eine neue Ehe eingehen. Ein Ziel der Gesetzesänderung war es, diese Fehlvorstellungen zu korrigieren.

Zum zweiten wollte der kirchliche Gesetzgeber bestimmte Verhaltensweisen im Bereich der privaten Lebensführung (Wiederverheiratungen, eingetragene Lebenspartnerschaften) arbeitsrechtlich differenzierter bewerten. Die Bedingungen, nach denen eine Kündigung in Betracht kommen soll, werden künftig enger gefasst, aber nicht aufgehoben. Der Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe wird durch die Reform nicht aufgegeben. Kirchenrechtlich ungültige Eheschließungen und das Eingehen von Lebenspartnerschaften sind mit der katholischen Sittenlehre nicht vereinbar. Sie bleiben grundsätzlich weiterhin Loyalitätsverstöße. In Zukunft wird ihre arbeitsrechtliche Sanktionierung jedoch auf die wirklich schwerwiegenden Fälle beschränkt – auf Konstellationen, die geeignet sind, die Integrität und Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.

Schließlich bezweckt die Grundordnungsnovelle auch eine Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen in der Gesellschaft, in der staatlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung. Besonders hervorzuheben sind die Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Streikrecht im kirchlichen Dienst, zum Kirchenaustritt<sup>2</sup> und zum Kopftuchverbot während der Arbeitszeit<sup>3</sup>, der Beschluss des BVerfG im Düsseldorfer Chefarztfall<sup>4</sup> sowie die Judikatur des EGMR in den Rechtssachen Schüth<sup>5</sup>, Siebenhaar<sup>6</sup>, Obst<sup>7</sup> und Ferdinand Martínez<sup>8</sup>. Was die gesellschaftlichen Veränderungen angeht, ging es den Bischöfen mit der Novelle ein Stück weit auch darum, die Ergebnisse der Befragungen zur Vorbereitung der Familiensynode in arbeitsrechtlicher Hinsicht fruchtbar zu machen. Die Umfrage zeigt und bestätigt ausgeprägte Diskrepanzen zwischen der Lehre der Kirche und dem gelebten Ethos auf einigen Feldern der Sexualmoral. Das betrifft vor allem die Standpunkte zu vorehelichen sexuellen Beziehungen, zum Ausschluss wiederverheirateter Geschiedener vom Empfang der Sakramente sowie zu homosexuellen Partnerschaften.

Die jüngste Novelle der Grundordnung war – wie Sie alle den Medien entnehmen konnten – ein langwieriger und mühsamer Prozess. Besonders intensiv wurde um die Gestaltung des Loyalitätsrechts gerungen, während die Änderungen im kollektiven Arbeitsrecht weitgehend unstrittig waren. Im Rahmen der 15 Minuten, die mir vom Veranstalter zur Verfügung gestellt wurden, kann ich Ihnen keine Details zu den Neuregelungen geben – die Sie aber wahrscheinlich ohnehin schon kennen. Erlauben Sie mir aber, dass ich in der mir verbleibenden Zeit zwei grundlegende Missverständnisse bzw. Fehlvorstellungen anspreche, die es zum Loyalitätsrecht gibt und die ich gerne ausräumen möchte:

---

<sup>2</sup> BAG, Urteil v. 25.4.2013 – 2 AZR 579/12, NJW 2014, 104-110.

<sup>3</sup> BAG, Urteil v. 24.9.2014 – 5 AZR 611/12, NZA 2014, 1387-1400.

<sup>4</sup> BVerfG, Beschluss v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, juris.

<sup>5</sup> EGMR, Urteil v. 23.9.2010 – 1620/03 – Schüth ./. Deutschland.

<sup>6</sup> EGMR, Urteil v. 3.2.2011 – 18136/02 – Siebenhaar ./. Deutschland.

<sup>7</sup> EGMR, Urteil v. 23.9.2010 – 425/03 – Obst ./. Deutschland

<sup>8</sup> EGMR, Urteil v. 12.6.2014 – 56030/07 – Ferdinand Martínez ./. Spanien.

Erstens: Die Existenz von Loyalitätsobliegenheiten ist nichts Kirchenspezifisches. Loyalität ist prägend für jedes Dienst- und Arbeitsverhältnis. Auch die weltlichen Arbeitsverhältnisse kennen Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers, genauso wie sie Fürsorgepflichten des Arbeitgebers kennen. Im öffentlichen Dienst gibt es sogar erhöhte Loyalitätserwartungen. Bei Beamten zum Beispiel muss ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Beruf erfordert. Auch bei Beamten können dienstliche und außerdienstliche Pflichtverletzungen disziplinarisch geahndet werden, wenn sie nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet sind, das Vertrauen in das Amt oder das Ansehen des Beamtentums zu beeinträchtigen. Besondere Loyalitätspflichten gibt es auch in Tendenzunternehmen, etwa bei Presseunternehmen, Verlagen, Parteien oder Gewerkschaften. Mögen Loyalitätspflichten im kirchlichen Dienst im Einzelfall weiter reichen als im profanen Arbeitsleben, so unterscheiden sie sich nicht in grundsätzlicher, sondern nur in gradueller Hinsicht voneinander.

Zweitens: Welchen Zweck verfolgt der kirchliche Gesetzgeber, wenn er bestimmte Loyalitätserwartungen normiert? Die Beantwortung dieser Frage ist entscheidend dafür, welche Loyalitätsanforderungen der Ordnungsgeber überhaupt aufstellen darf und wie einzelne Verstöße zu bewerten sind. Juristen wissen, dass der Sinn und Zweck eines Rechtsinstituts maßgeblich für dessen Auslegung ist. Kirchenspezifische Loyalitätsobliegenheiten (z.B. das Verbot des kirchenfeindlichen Verhaltens oder der Umgang mit Wiederverheirateten) wurzeln zwar in der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre, sie setzen diese aber keineswegs eins-zu-eins um. Das lässt sich am Beispiel der Wiederverheiratung verdeutlichen: Das Wesen der christlichen Ehe ist nach katholischem Verständnis durch ihre Sakramentalität gekennzeichnet.<sup>9</sup> Die Ehe unter Getauften ist ein Abbild und eine Vergegenwärtigung des Liebesbundes Christi mit seiner Kirche. Daraus folgt der Grundsatz, dass eine gültige und vollzogene Ehe durch keine menschliche Gewalt und aus keinem Grund, außer durch den Tod, aufgelöst werden kann (c. 1141 CIC). Bereits die zivilrechtliche Scheidung stellt für die katholische Kirche einen schweren Verstoß gegen das natürliche Sittengesetz dar, denn sie bedeutet eine Missachtung des Heilsbundes Christi mit der Kirche. Wenn dazu noch eine neue staatliche Ehe eingegangen wird, verstärkt dies die Missachtung. Eine neue zivile Verbindung kann das vorausgehende sakramentale Eheband nicht lösen. Der wiederverheiratete Partner lebt aufgrund der absoluten Unauflöslichkeit der Ehe dauerhaft im Zustand des öffentlichen Ehebruchs.<sup>10</sup> Zu beachten ist: Diese theologischen Aussagen wurden kirchenarbeitsrechtlich seit jeher nur eingeschränkt transformiert. Denn auch in der ursprünglichen Fassung der Grundordnung bildete nicht etwa die zivilrechtliche Scheidung der Ehe den juristischen Anknüpfungspunkt für eine etwaige Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sondern erst der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe, also die erneute zivilrechtliche Ehe nach

---

<sup>9</sup> Zum katholischen Eheverständnis vgl. Katechismus der Katholischen Kirche (KKK) Nrn. 2382-2386, 1650f.; Apostolisches Schreiben FAMILIARIS CONSORTIO von Papst Johannes Paul II. an die Bischöfe, Priester und Gläubigen der ganzen Kirche über die Aufgaben der christlichen Familie in der Welt von heute vom 22.11.1981, insbes. S. 25ff, abgedruckt in: Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 33, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz.

<sup>10</sup> KKK Nr. 2384.

vorangegangener Ehescheidung. Hätten der kirchliche Gesetzgeber das moraltheologische Prinzip der absoluten Unauflöslichkeit der Ehe arbeitsrechtlich hundertprozentig kongruent umsetzen wollen, hätte er sowohl die Ehescheidung als auch das Eingehen einer zweiten Zivilehe ausnahmslos und unter allen Umständen mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ahnden müssen, denn nach herkömmlicher sakramententheologischer Interpretation kann es für beide Verhaltensweisen keine Rechtfertigung geben. Eine solche kategorische Geltung der moralischen Weisung des christlichen Glaubens ließe sich aber auf verfassungskonforme Art und Weise schlechterdings nicht kirchenarbeitsrechtlich „übersetzen“, ganz gleich, ob man diese Möglichkeit rechtspolitisch befürwortet oder nicht. Denn der deutschen Rechtsordnung sind absolute Kündigungsgründe und Kündigungsautomatismen fremd und auch für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst kommen sie nicht in Frage.<sup>11</sup> Wer die Notwendigkeit einer absoluten Spiegelbildlichkeit zwischen der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre und dem kirchlichen Arbeitsrecht postuliert, verkennt, dass theologische Dogmen und Glaubenslehren auf der einen und kirchliches Arbeitsrecht auf der anderen Seite unterschiedliche Zwecksetzungen verfolgen. Die Ausgestaltung der kirchlichen Arbeitsrechtsordnung erfolgt zwar im Licht der religiösen Dimension und des Sendungsauftrags der Kirche; darüber hinaus wird sie aber auch durch eigene Gesetzmäßigkeiten und Vorgaben, die der Sphäre des weltlichen (Arbeits- und Verfassungs-) Rechts entstammen sowie durch politische und praktische Sachzwänge geformt, die die Gestaltungsspielräume des kirchlichen Gesetzgeber einengen.

Betrachtet man nun die Frage, welchem Zweck die Festlegung von kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten dienen, so kann man zunächst festhalten, was sie jedenfalls nicht bezwecken: Das kirchliche Loyalitätsrecht verfolgt nicht das Ziel, den theologischen Dogmenkanon und alle religiösen Ge- und Verbote arbeitsrechtlich möglichst umfassend und detailgetreu abzubilden und juristisch abzusichern. Wollte man dies tatsächlich erreichen, drohte eine „Klerikalisierung“ des kirchlichen Arbeitnehmers, mit der Gefahr, „dass – wie das BVerfG hervorhebt – aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst.“<sup>12</sup> Kirchliche Arbeitsverhältnisse dürfen, wie das BVerfG zutreffend hervorhebt, keine säkulare Ersatzform für kirchliche Ordensgemeinschaften sein, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.<sup>13</sup> Mit der Statuierung von Loyalitätsobliegenheiten verfolgt der kirchliche Gesetzgeber sicher auch nicht das Ziel, die Mitarbeiterschaft zu disziplinieren; es geht in diesem Zusammenhang nicht um die Durchsetzung glaubens- und sittengemäßen Wohlverhaltens mit arbeitsrechtlichem Rüstzeug. Kennzeichnend für das kirchliche Loyalitätsrecht ist vielmehr sein defensiver, abwehrender Charakter: Nur solche Verhaltensweisen können und sollen in verfassungskonformer Art und Weise loyalitätsrechtlich geahndet werden, die „zur Abwendung substantieller Risiken für den Zusammenhalt, die Glaubwürdigkeit oder die Einheit der Gemeinschaft“<sup>14</sup> unabdingbar erforderlich sind. Leitmotiv der kirchlichen Loyalitätsanforderungen ist also nicht die

---

<sup>11</sup> BVerfG, 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, Rn. 125.

<sup>12</sup> BVerfG, 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, Rn. 59.

<sup>13</sup> BVerfG, 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, Rn. 59.

<sup>14</sup> BVerfG, 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, Rn. 134 a.E. und Rn. 131.

Verwirklichung eines theologischen Maximalprogramms, sondern die Normierung von Loyalitätserwartungen in Form einer Basis- oder Mindestloyalität, deren Beachtung und ggf. Sanktionierung vom kirchlichen Gesetzgeber als unabdingbar angesehen wird, um drohende oder bereits eingetretene schwerwiegende Störungen bzw. Beeinträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit durch ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten der kirchlichen Arbeitnehmer abzuwehren.

Zum Schluss noch ein kleiner Ausblick auf die nahe Zukunft: Kaum ein Bereich des weltlichen Gesetzgebung ist so sehr durch Schnellebigkeit geprägt, wie das Arbeitsrecht. Diese Dynamik lässt das kirchliche Arbeitsrecht nicht unberührt. Die vom Gesetzgeber vorgesehene fünfjährige Evaluationsphase verdeutlicht, dass die Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts keineswegs abgeschlossen sind. Sollte nach Ablauf dieser Frist Nachjustierungsbedarf bestehen, werden sich die Bischöfe sinnvollen Änderungsvorschlägen, sicher nicht verschließen.

Vielen Dank!

Dr. Martin Fuhrmann  
Verband der Diözesen Deutschlands, Bonn