

Judith Hahn

Europäisiertes Kirchenrecht?

Europas Bedeutung für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland

Kurzinhalt – Summary:

Mit einem partiell von den Kirchen selbst geordneten Arbeitsrecht stellt sich die deutsche Arbeitsrechtslandschaft als im Ländervergleich einzigartig sensibel für die Belange der Religionsgemeinschaften als Arbeitgeberinnen dar. Aus dieser Singularität erwachsen Risiken für die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts, insofern sich die arbeitsrechtliche Europäisierung nicht reibungsfrei mit der deutschen Sondersituation vereinbaren lässt. Anfragen wie Perspektiven der kircheneigenen Regelungen gilt es vorliegend zu besprechen.

Enabling the Church to partially organize its labour law itself, the German state provides a unique sensitivity for the concerns of religious communities regarding employment. Yet, the evolving European labour legislation renders the future of Church Labour Law uncertain. The paper discusses risks as well as chances of Church labour legislation in the context of European Labour Law.

Seit Beginn des Christentums prägen rechtliche Strukturen die Kirche, die sich gemäß katholischer Ekklesiologie in ihrem Gang durch die Geschichte als Heilsgemeinschaft in Rechtsgestalt begreift. Recht – Kirchenrecht – ist Strukturmerkmal von Kirche in ihrer irdischen Konkretion. Als historisch geformtes und bedingtes Recht entsteht Kirchenrecht dabei nie im luftleeren Raum. Es ist eine Antwort auf den binnenkirchlichen Regulierungsbedarf der *communio* wie Reaktion auf Anstöße der kirchlichen Umwelt. Für die Entwicklung des kirchlichen Rechts spielten die weltlichen Rechtsordnungen der Antike und des Mittelalters ebenso eine Rolle wie die neuzeitlichen Staaten, die mit ihrem umfassenden Regulierungsanspruch die gesellschaftliche Sphäre durchdringen und hierbei kirchliche Angelegenheiten und deren kircheneigene Regulierung berühren, beeinflussen und bedingen. Die europäische Moderne konfrontiert das Kirchenrecht inzwischen nicht mehr allein mit dem Anspruch der Nationalstaaten, sondern verbindet mit dem Projekt eines in einem Staatenverbund zusammenwachsenden Europas eine europäische Vereinheitlichung bestimmter Rechtsmaterien. Wie wirkt sich dieser europäische Regulierungsanspruch auf das Recht der Kirche aus? Das Fragezeichen im Beitragstitel – „Europäisiertes Kirchenrecht?“ – stellt auf diese Ungewissheit ab.

Kirchliches Arbeitsrecht

Ließe man das Fragezeichen nicht von einer Kanonistin setzen, sondern überließe es europäischen Bürgerinnen und Bürgern der verschiedenen Mitgliedstaaten, die Überschrift mit einem Fragezeichen zu versehen, würden wohl nicht wenige von ihnen andernorts Fragwürdigkeit identifizieren und eine andere Adjektiv-Substantiv-Verbindung dergestalt kennzeichnen. Kirchliches Arbeitsrecht? In nicht wenigen Staaten Europas löst die Vorstellung, dass die Kirchen befugt seien, die Arbeitsverhältnisse ihrer Beschäftigten eigenständig rechtlich zu ordnen, Befremden aus. Als Quelle einer allgemeinen Arbeitsgesetzgebung, die die abhängige Beschäftigung in einem Jurisdiktionsraum regelt, sieht man den Staat. Einzelarbeitsverhältnisbezogene Detailfragen klären im Arbeitsvertrag die Vertragsparteien, denen man eine durch staatliche Arbeitsrechtsnormen begrenzte Vertragsfreiheit zugesteht. Um die Machtasymmetrie zwischen Individuum und Arbeitgeber auszugleichen, besteht die Freiheit, Koalitionen zu bilden, die in den Grenzen des staatlichen Tarifvertragsrechts für ihre Mitglieder verbindliche Kollektivverträge über Fragen von Entgelt, Arbeitszeit und Kündigungsschutz schließen. Mit dem Begriff des Arbeitsrechts bezeichnet wird daher ein Rechtsgebiet, das aus der Trias von staatlicher Arbeitsgesetzgebung, individuellem sowie kollektivem Vertragsrecht zusammenwächst.

Wie kommen hier die Kirchen, im Speziellen die katholische Kirche ins Spiel? Einfach erklärt sich ihre Präsenz auf der vertraglichen Ebene: hier ist die Kirche Vertragspartnerin im Individualarbeitsvertrag, insoweit in vielen Ländern kirchliche Einrichtungen auch auf der Basis von Arbeitsverträgen Beschäftigung im kirchlichen Pastoral- und Sozialsektor organisieren. Auch als potentielle Kollektivvertragspartei können kirchliche Beschäftigungsträger einzeln oder in Zusammenschlüssen auftreten, um mit den Gewerkschaften Tarifverträge auszuhandeln.¹ Zu diesen beiden Optionen der vertraglichen Arbeitsrechtsgestaltung tritt in der deutschen Arbeitsrechtskultur der Anspruch der Kirche hinzu, ein eigenes arbeitsgesetzliches Regelungsinteresse zu verwirklichen. Da die Kirche in der deutschen Rechtsordnung aufgrund der verfassungsrechtlichen Garantie eines religionsgemeinschaftlichen Selbstbestimmungsrechts (vgl. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV) die im Ländervergleich ungewöhnlich breite staatliche Zusage erfährt, dass die kircheneigenen Regelungen in kirchlichen Angelegenheiten die Anerkennung des Staates finden, kann sie in Deutschland auch die Ebene der Arbeitsgesetzgebung für sich beanspruchen, zumindest in Teilen. Die Kirche ersetzt hierbei nicht einfachhin den Staat als Normgeber in Ar-

¹ Dies müssen die Kirchen jedoch nicht und dürfen hierzu auch nicht grundsätzlich durch Arbeitskämpfe gezwungen werden, so der aktuelle Stand der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen: Vgl. Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20. Nov. 2012, Az. 1 AZR 179/11. In: BAGE 143, 354; Verfassungsbeschwerde ist anhängig: Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Az. 2 BvR 2274/13, 2 BvR 2292/13.

beitssachen. Vielmehr trifft sie zusätzliche Regelungen, sollten diese ihr notwendig erscheinen, um eine kirchliche Angelegenheit dem spezifisch religiösen Profil der Kirche und ihrer Einrichtungen entsprechend zu ordnen. Und sie kann eine Freistellung von der Geltung der staatlichen Arbeitsgesetze beanspruchen, wenn diese eine Angelegenheit in für die Kirche unzumutbarer Weise regulieren, so dass der Schutz des kirchlichen Selbstverständnisses nur durch die Nichtgeltung des staatlichen Rechts und eine gegebenenfalls an dessen Stelle tretende kircheneigene Regelung gewährleistet wird. Die Kompetenz der Kirche zur Erzeugung arbeitsrechtlicher Normen, die staatliche Akzeptanz finden, beschränkt sich also auf die Regulierung abhängiger Beschäftigung, bei der der Staat keine oder keine mit dem kirchlichen Selbstverständnis vereinbare Normierung vorgenommen hat und die Kirche zum Schutz ihrer Überzeugung einer eigenen rechtlichen Ausgestaltung der Materie bedarf.

Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts, von der her die Kirchen und andere Religionsgemeinschaften in Deutschland diesen Gestaltungsraum beziehen, spricht von den eigenen Angelegenheiten („ihre Angelegenheiten“) religiöser Gemeinschaften, in denen diese zur selbständigen Regelung befugt seien. Kritische Stimmen stellen allerdings die Frage, weshalb die Organisation unselbständiger Beschäftigung eine kirchliche Sache sei. Was macht zum Beispiel ein Beschäftigungsverhältnis in einer sozialen Einrichtung zu einer spezifisch kirchlichen Angelegenheit, wenn vergleichbare Tätigkeiten auch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nichtkirchlicher Einrichtungen erbracht werden? Die kirchliche Antwort hierauf verweist auf den religiösen Zweck der kirchlichen Betätigung im Sozialsektor. Wie in nichtkirchlichen Einrichtungen, die der Daseinsvor- und -fürsorge dienen, steht auch in karitativen Einrichtungen der Kirche die professionelle Vermittlung einer sozialen Dienstleistung im Mittelpunkt. Hinzu tritt jedoch auf der Begründungsebene ein religiöser Zweck, insoweit die Kirche den Dienst am Nächsten nicht allein als mitmenschliche Solidarität, sondern zugleich theologisch deutet. Die Begegnung mit dem hilfsbedürftigen Mitmenschen ist Begegnung mit Gott („Amen, ich sage euch: Was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan“ (Mt 25,40)). In dieser Dignität soll sie erfasst, gedeutet und gestaltet werden. Ihren Dienst sowohl in Seelsorge als auch in Caritas versteht die Kirche daher als religiöse Praxis, kirchliche Einrichtungen zu betreiben als gelebten Glauben; und dies auch dann, wenn der dort verrichtete Dienst mithilfe von Arbeitsverträgen organisiert wird.² So erschließt sich, warum ein Arbeitsverhältnis als kircheneigene Angelegenheit betrachtet werden kann, die in Bezug auf das mit ihr verbundene religiöse Proprium dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterfällt.

² Diese Auffassung wurde vom Bundesverfassungsgericht als überzeugend akzeptiert: vgl. BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 4. Juni 1985, Az. 2 BvR 1703, 1718/83 und 856/84. In: BVerfGE 70, 138 (165).

Vor dem Hintergrund des religiösen Profils ihres Beschäftigungsverhältnisses ergeben sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst einige arbeitsrechtliche Besonderheiten, insofern die Kirche ihren Selbstbestimmungsanspruch nutzt, um der religiösen Dimension des kirchlichen Dienstes arbeitsrechtlich Ausdruck zu verleihen. Die spezifischen Loyalitätsobliegenheiten, die kirchliche Beschäftigte zu beachten haben und die über das Maß der Loyalität hinausgehen, das jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer ihrem bzw. seinem Arbeitgeber schuldet, stellen eine solche Materie dar. Die Betriebsverfassung kirchlicher Einrichtungen, die nicht auf dem staatlichen Betriebsverfassungsrecht, sondern auf einem kircheneigenen Mitarbeitervertretungsrecht beruht, ist eine weitere. Eine dritte besteht in Deutschland im Kommissionssystem zur kirchlichen Tariffindung, insoweit die Kirche es unter Bezug auf ein theologisch begründetes Proprium eines kooperativen Miteinanders zwischen den Beschäftigten und den kirchlichen Beschäftigungsträgern ablehnt, dem antagonistischen Verhandlungsmodell des Tarifvertragswesens im kirchlichen Dienst zur Umsetzung zu verhelfen. In diesen drei Feldern entstand Kirchenrecht, das die kirchlichen Arbeitsverhältnisse in kirchengemäßer Weise durch Ergänzung oder Ersetzung staatlichen Arbeitsrechts ordnet. Das Recht, an dem sich die kirchlichen Arbeitsverhältnisse in Deutschland orientieren, besteht somit in den für alle, auch für die Kirchen geltenden staatlichen Arbeitsgesetzen (wie z.B. dem staatlichen Kündigungsschutzgesetz); hinzu treten die genuin kirchlichen Normen (Mitarbeitervertretungsrecht, Kommissionsverfahrensrecht). Und es gilt das einzelarbeitsvertraglich Verabredete; über den Einzelarbeitsvertrag werden überdies die spezifisch kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten für die jeweilige kirchliche Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer verpflichtend.

Der Normcharakter der einzelnen kirchlichen Regelungen, über den vereinzelt sogar die kanonistische Wissenschaft streitet,³ soll an dieser Stelle nicht thematisiert werden. Auf welchen Wegen die kirchlichen Normen in den kirchlichen Einrichtungen und gegenüber den Beschäftigten Geltung erlangen, hängt vom verfassungs- beziehungsweise vereinigungsrechtlichen Status des Beschäftigungsträgers gemäß kirchlichem Recht ab. Diese eigene rechtliche Problemlage muss vorliegend jedoch in den Hintergrund treten. Für die in diesem Beitrag untersuchte Fragestellung genügt es zur Kenntnis zu nehmen, dass ungeachtet der diversen Modi, in denen die kirchlichen Normen für die Arbeitsverhältnisse bei den unterschiedlichen kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen im Pastoral- und Sozialsektor Geltung erlangen, sie als geltendes Recht kirchlichen Ursprungs – und damit als Kirchenrecht – zu betrachten sind, das gemeinsam mit

³ Siehe u.a. die abweichenden Auffassungen über den Rechtscharakter der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“: vgl. LÜDICKE, KLAUS: Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes ...“, ein bischöfliches Gesetz? In: Kirche und Recht (2012) 1–11; JURINA, JOSEF: Kirchliches und staatliches Recht. In: Kirche und Recht (2013) 21–29.

dem für alle Beschäftigungsverhältnisse geltenden staatlichen Arbeitsrecht die normative Grundlage der Arbeitsrechtsordnung der kirchlichen Beschäftigten bildet.

Europa und das Arbeitsrecht

Zu dieser gewachsenen Struktur einer Arbeitsrechtsordnung, in der sich staatliches und kirchliches Recht verbinden, tritt mit der zunehmenden Europäisierung der Rechtsmaterie des Arbeitsrechts das europäische Recht als Normquelle mit Regelungsanspruch für die Beschäftigungsverhältnisse in der Europäischen Union hinzu. Hinter dem Begriff des Europarechts verbergen sich Normbestände unterschiedlicher Provenienz. In seinem Zentrum steht das Unionsrecht als das Recht der Europäischen Union; es verbindet das Primärrecht der mitgliedstaatlichen Verträge mit dem Sekundärrecht, den von Unionsorganen erlassenen Verordnungen, Richtlinien und Beschlüssen. Wesentlich sind auch die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, die zur europäischen Rechtsfortbildung beitragen.

Das Primärrecht der Union entfaltet in den Mitgliedstaaten unmittelbare Geltung. Hat es die Qualität eines für alle geltenden Gesetzes, betrifft es auch die Religionsgemeinschaften, bisweilen auch in ihrer Rolle als Beschäftigungsträgerinnen. So verlangt Art. 157 des Vertrags über die Arbeitswege der Europäischen Union (AEUV) von den Mitgliedstaaten die Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes auf Frauen und Männer; hiervon sind kirchliche Beschäftigungsverhältnisse nicht ausgenommen.⁴ Auch die grundlegende Zuständigkeit der Union für arbeitsrechtliche Fragen ergibt sich aus ihrem Primärrecht (vgl. Art. 151, 153 Abs. 1 und 2 lit. b AEUV). Vor allem die der Union vertraglich zugewiesene Richtlinienkompetenz in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten prägt und trägt die Fortentwicklung eines europäischen Arbeitsrechtsraums (vgl. Art. 153 Abs. 2 lit. b i. V. m. Abs. 1 lit. a–i AEUV). Im Rahmen ihrer Zuständigkeit erlässt die Union Richtlinien mit arbeitsrechtlichem Regelungsgehalt, die von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden müssen und hierdurch in den nationalen Rechtsräumen Geltung erhalten. Der Ort, an dem eine Arbeitsnorm europäischen Ursprungs die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber eines Landes konfrontiert, ist somit regelmäßig die jeweilige nationale Arbeitsrechtsordnung, die sich gemäß den europäischen Vorgaben weiterentwickelt. Dergestalt in nationales Recht transformiertes Europarecht betrifft auch die Kirche, wenn es ihr mit dem umfänglichen Geltungsanspruch des für alle geltenden staatlichen Gesetzes entgegentritt. Dies im Blick schrieben die kir-

⁴ Vgl. hierzu auch DEUTSCHER BUNDESTAG, Wissenschaftliche Dienste: Auswirkungen des Europarechts auf das kirchliche Arbeitsrecht (WD 6 – 3000-290/06), Ausarbeitung von René Weißflög und Arnold Bug, Deutscher Bundestag 2007, 6.

chennahen Rechtswissenschaftler Kalb, Potz und Schinkele im Jahre 2003, nicht ohne hierbei einen Alarmton anzuschlagen: „Es handelt sich beim Arbeits- und Sozialrecht um Rechtsbereiche, bei denen es sukzessive zu einer Überlagerung und Einebnung nationalen Rechts durch europarechtliche Bestimmungen mit entsprechenden Auswirkungen auch auf den kirchlichen Dienst kommt.“⁵ Dass diese Prognose als beunruhigend aufgefasst wurde, begründete sich in der in den ersten Jahren des neuen Millenniums auf der Basis des damaligen Europarechts plausiblen Befürchtung, durch eine religionsblinde und ausnahmenfeindliche europäische Arbeitsrechtspolitik könne das auf der Basis der kirchlichen Selbstbestimmung gewachsene kircheneigene Arbeitsrecht sein Ende finden. Die drei Genannten explizieren: „Dabei besteht die Gefahr, dass durch religionsindifferente Europarechtsnormen in die kirchlichen Freiräume eingegriffen wird“⁶. Man erwartete eine zweistufige Negativdynamik: zum ersten hatte eine für religiöse Erfordernisse unsensible europäische Richtlinienpolitik unter anderem einen Normtextentwurf zur Antidiskriminierung produziert,⁷ der in seiner avisierten Ausnahmslosigkeit die religions- und konfessionsbezogenen Beschäftigungsvoraussetzungen der Kirchen unmöglich zu machen drohte. Verallgemeinert gesprochen musste man europäische Regulierungsprojekte befürchten, die unmittelbar mit kirchlichem Arbeitsrecht konfligierten. Zum anderen standen nicht nur die aus dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht erwachsenen kirchlichen Regelungen in Abrede, sondern die kompetenzielle Ermächtigung der Kirche selber. Insoweit das Europarecht keine der deutschen Garantie des Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV vergleichbare korporative Religionsfreiheitsgewährleistung kennt, bangte man nicht allein um die Zukunftsfähigkeit einzelner kirchlicher Regelungen, sondern war um die Belastbarkeit des gesamten vom Autonomiegrundsatz her gestalteten Staat-Kirche-Verhältnisses deutschen Zuschnitts und damit des kirchlichen Arbeitsrechts deutscher Prägung im Ganzen besorgt.

Wird man heute diese Gefahren zwar nicht als gänzlich gebannt sehen, haben sie doch eine Schärfe verloren, und zwar aus zwei Gründen: zum einen ist die These von der Religionsblindheit des europäischen Rechts mit Blick auf das in der Zwischenzeit entstandene Recht der Union nicht mehr haltbar,⁸ wie im

⁵ KALB, HERBERT/POTZ, RICHARD/SCHINKELE, BRIGITTE: *Religionsrecht*, Wien 2003, 296. Die Genannten haben hierbei die österreichische Situation im Blick. Der vorliegende Beitrag beschränkt sich auf die deutsche kirchliche Arbeitsrechtsordnung.

⁶ KALB/POTZ/SCHINKELE: *Religionsrecht* (s. Anm. 5), 296.

⁷ Entwurf der späteren Richtlinie: Rat der Europäischen Union: Richtlinie 2000/78/EG vom 27. Nov. 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. In: *Abl.-EG L 303/16*.

⁸ Vgl. hierzu u. a. BELAFI, MATTHIAS: „In Anerkennung ihrer Identität und ihres besonderen Beitrags“. Der Dialog der EU mit den Kirchen und Religionsgemeinschaften als Grundlage und Kernstück europäischer Religionspolitik. In: *Werkner, Ines-Jacqueline/Liedhegener, Antonius* (Hg.): *Europäische Religionspolitik. Religiöse Identitätsbezüge, rechtliche Regelungen und politische Ausgestaltung (Politik und Religion)*, Wiesbaden 2013, 153–173, hier: 166, 168.

Folgenden zu zeigen sein wird. Zum anderen konnte man in der vergangenen Dekade die Erfahrung machen, dass religiöse Anliegen sowohl in der Normsetzung der Union als auch in der Rechtsprechung europäischer Instanzen praktische Berücksichtigung erfuhren. Um diese Entwicklung nachzuvollziehen, sind vorliegend einige Bemerkungen zur religionsrechtlichen Programmatik der Union zu machen, bevor die Frage nach der Konkordanzfähigkeit des europäischen und kirchlichen Arbeitsrechts mit Blick auf die arbeitsrechtlichen Entwicklungen der vergangenen Zeit und die europäische Judikatur konkretisiert wird.

Europäische Religionspolitik

Dass Europa als religionspolitischem Akteur ursprünglich nicht allzu große Aufmerksamkeit geschenkt wurde, hat seinen Grund darin, dass die Union über keine religionsrechtliche Regelungskompetenz verfügt. Aufgrund des Prinzips der begrenzten Einzelermächtigung darf die Union nur in den Fragen als Normgeberin auftreten, in denen sie hierzu vertraglich ermächtigt ist (vgl. Art. 5 des Vertrags über die Europäische Union (EUV)). Eine solche Kompetenzzuweisung in religionsrechtlichen Angelegenheiten wurde nicht vorgenommen. Hierdurch wahrt die Union die Pluralität der europäischen Traditionen in der rechtlichen Verhältnisgestaltung zwischen Staat und Religionsgemeinschaften.⁹ Den unter anderem auch aus kirchlichen und kanonistischen Kreisen bisweilen geäußerten Bedenken, dass die Pluralität der Modelle, nach denen das Staat-Religionsgemeinschaft-Verhältnis in den Mitgliedstaaten gestaltet sei, die Tendenz zu einer „Reduktion auf den kleinsten gemeinsamen Nenner“¹⁰ befördern könne, steht somit zumindest ermächtigungsgrundsätzlich entgegen, dass die Union unter Berufung auf den Subsidiaritätsgrundsatz ihre Regelungskompetenz auf die Angelegenheiten beschränkt wissen will, die sich aufgrund von Umfang oder Eigenart besser auf Unions- als auf nationalstaatlicher Ebene verwirklichen lassen (vgl. Art. 5 Abs. 3 EUV). In diesem Sinne sollen auch staatskirchenrechtliche Fragestellungen explizit nationalstaatliche Aufgabe bleiben. Der „Kirchenartikel“, der im Jahr 2009 in Art. 17 Abs. 1 AEUV Aufnahme fand, verhält sich ausdrücklich hierzu. Hier heißt es: „Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen und Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.“ Diese Norm drückt ein Zweifaches aus: sie betont zum einen die genuine Beheimatung der religionsrechtlichen Politiken in den nationalen Rechtsräumen, zum anderen bekräf-

⁹ Vgl. hierzu auch WERKNER, INES-JACQUELINE/LIEDHEGENER, ANTONIUS: Religion, europäische Identität und die Formierung einer europäischen Religionspolitik – Einführung. In: Dies. (Hg.): Europäische Religionspolitik (s. Anm. 8), 7–22, hier: 12.

¹⁰ MÜLLER, LUDGER: Politik ohne Religion? Zur Einführung. In: Gerosa, Libero/Müller, Ludger (Hg.): Politik ohne Religion? Laizität des Staates, Religionszugehörigkeit und Rechtsordnung, Paderborn 2014, 9–17, hier: 16.

tigt sie die hierin begründete unionsrechtliche Abstinenz von der institutionellen Verhältnisgestaltung zwischen der unionspolitischen und der religiösen Sphäre. Der Anspruch auf religionsrechtliche Gestaltungskompetenz wird von der Union somit nicht nur nicht erhoben, sondern unter Bezugnahme auf das vertragsgrundsätzliche Subsidiaritätsprinzip unmissverständlich zurückgewiesen.¹¹ Auf die zur Jahrtausendwende ventilerte Frage nach der Bestandskraft des Staat-Kirche-Verhältnisses deutscher Prägung in einem zusammenwachsenden europäischen Rechtsraum lässt sich aus heutiger Sicht daher optimistischer antworten als vor einigen Jahren. Hierdurch erhielt auch das System des deutschen kirchlichen Arbeitsrechts eine stabile Zukunftsperspektive, die phasenweise bezweifelt werden konnte.¹²

Hierzu trägt bei, dass die Union sich mit dem Kirchenartikel als an religionsgemeinschaftlichen Belangen interessiert präsentiert. Der dritte Absatz des Kirchenartikels verstärkt diesen Leseindruck: er drückt zum einen europäische Anerkennung von Religionsgemeinschaften als Institutionen aus, die gesellschaftsprägende Bedeutung für die Mitgliedstaaten haben. Zum anderen zielt er auf den unmittelbaren Austausch zwischen den religiösen Gemeinschaften und der Union, wenn formuliert wird: „Die Union pflegt mit diesen Kirchen und Gemeinschaften in Anerkennung ihrer Identität und ihres besonderen Beitrags einen offenen, transparenten und regelmäßigen Dialog“ (Art. 17 Abs. 3 AEUV). Die Stimme institutionalisierter Religiosität in den zivilgesellschaftlichen Diskursen der Mitgliedstaaten soll auf unionspolitischer Ebene Gesprächspartner finden. Die Norm „nimmt die genannten Gemeinschaften [...] als Dialogpartner wahr und ist so auf Responsivität angelegt.“¹³

Beschränkt sich somit die Bedeutung der Union auf die Rolle einer Gesprächspartnerin in religionspolitischen Fragen? Diese Annahme griffe zu kurz. Denn auch wenn ein europäischer Regelungsanspruch in religionsrechtlichen Fragen zurückgewiesen wird, wirkt das Gewicht der Union als Rechtsgemeinschaft auf die nationalen Staatskirchenstrukturen ein. Dem Unionsrecht kommt in zweifacher Hinsicht Relevanz für die nationalen Religionsrechtsordnungen

¹¹ Vgl. hierzu auch WERKNER/LIEDHEGENER: Einführung (s. Anm. 9), 13.

¹² Vgl. u. a.: REICHOLD, HERMANN: Selbstbestimmung der Kirchen oder (nur) Tendenzschutz? Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht. In: Krefß, Hartmut (Hg.): Religionsfreiheit als Leitbild. Staatskirchenrecht in Deutschland und Europa im Prozess der Reform, Münster 2004, 105–116.

¹³ DROEGE, MICHAEL: Zur Genese des europäischen Religionsverfassungsrechts als responsiver Ordnung – oder: Der europäische Stiersprung. In: Werkner/Liedhegener (Hg.): Europäische Religionspolitik (s. Anm. 8), 141–151, hier: 146–147; vgl. auch BELAFI: Dialog (s. Anm. 8), 156; WERKNER/LIEDHEGENER: Einführung (s. Anm. 9), 13–14. Zu einer verhalteneren Stimme zur Bedeutung des Kirchenartikels in Bezug auf den Schutz der nationalen Staat-Kirche-Systeme und der Wirkung der Klausel zum Unions-Religions-Dialog: vgl. RIXEN, STEPHAN: Was lässt das EU-Recht vom deutschen Staatskirchenrecht übrig? EU-rechtliche Effekte auf das Religionsverfassungsrecht in Deutschland. In: Holzner, Thomas/Ludyga, Hannes (Hg.): Entwicklungstendenzen des Staatskirchen- und Religionsverfassungsrechts (Kirchen- und Staatskirchenrecht; 15), Paderborn 2013, 119–141, hier: 122–129.

zu. Zum einen ist die Union keine religionsblinde Zone: Ist es nicht Aufgabe des Europarechts, sich zu Details der staatlich-religionsgemeinschaftlichen Verhältnisgestaltung zu verhalten, kennt es doch religionsrechtliche Aussagen mit Grundsatzcharakter, die die Beziehung der Mitgliedstaaten zu den Religionsgemeinschaften konturieren. Die Garantie der Religionsfreiheit in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union stellt ein solches Beispiel dar (vgl. Art. 10 Abs. 1 Grundrechtecharta). Seit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon 2009 ist die Grundrechtecharta als dem Vertragswerk gleichrangige Verpflichtung der Mitgliedstaaten anerkannt (vgl. Art. 6 Abs. 1 EUV). Die in ihr enthaltene Gewährleistung der Freiheit zum Religionswechsel sowie der individuellen und kollektiven Bekenntnisfreiheit ist damit für die Mitgliedstaaten verbindlich. Vor allem aber wird sie zum Gegenstand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, dessen Aufgabe „die Wahrung des Rechts bei der Auslegung und Anwendung der Verträge“ (Art. 19 Abs. 1 EUV) ist.

Gab es angesichts der breiten korporativen Garantie des religionsgemeinschaftlichen Selbstbestimmungsrechts in der deutschen Verfassung und der vergleichsweise schmalen Gewährleistung kollektiver Religionsfreiheit in der Grundrechtecharta bisher wenig Grund zur Annahme, dass ein von deutschen Religionsgemeinschaften vorgetragener Regelungsanspruch in ihren Angelegenheiten europäische Akzeptanz finden könne,¹⁴ gestaltet sich auch diese Aussicht heute als wahrscheinlicher. Dies verstärkt, dass sich inzwischen in der europäischen Rechtskultur der Gedanke der korporativen Religionsfreiheit entdecken lässt, der zwar nicht das im deutschen Grundgesetz umgesetzte religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmungsrecht abbildet, auf dieses aber zustrebt. Richtungsweisend wirkte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, dem es in der jüngeren Vergangenheit gelang, durch Verbindung der Garantien der individuellen und kollektiven Religionsfreiheit in Art. 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) mit der in Art. 11 EMRK gesicherten Vereinigungsfreiheit eine korporative Qualität der Religionsfreiheit zu erschließen. Dies wurde unter anderem in den Jahren 2010 und 2011 in drei Urteilen deutlich,¹⁵ wie noch zu zeigen sein wird. Der Gerichtshof für Menschenrechte ist zwar kein

¹⁴ Vgl. hierzu DEUTSCHER BUNDESTAG: Auswirkungen (s. Anm. 4), 5–6.

¹⁵ Vgl. EUROPÄISCHER GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE (EGMR): Schütth gegen Deutschland, Entscheidung vom 23. Sept. 2010, Az. 1620/03, einsehbar unter <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=874339&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649> (Stand: 03. Febr. 2015); DERS.: Obst gegen Deutschland, Entscheidung vom 23. Sept. 2010, Az. 425/03, einsehbar unter <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?action=html&documentId=874337&portal=hbkm&source=externalbydocnumber&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649> (Stand: 03. Febr. 2015); DERS.: Siebenhaar gegen Deutschland, Urteil vom 03. Febr. 2011, Az. 18136/02, einsehbar unter <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-103249> (Stand: 03. Febr. 2015); zu wegweisenden Entscheidungen vor 2010: vgl. auch DE WALL, HEINRICH: Das Religionsrecht der EU. Grundstrukturen und Spannungen. In: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 50 (2005) 383–402, hier: 393–394.

Organ der Union, sondern des Europarats, der auf der Basis der Europäischen Menschenrechtskonvention judiziert. Für die Union haben seine Urteile aber maßgebliche Bedeutung; denn die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof, des obersten Gerichts der Union, stützt sich in Grundrechtsfragen aus der Grundrechtecharta, die weitgehend der Europäischen Menschenrechtskonvention nachgebildet ist, auf die Entscheidungspraxis des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte. Daher ist davon auszugehen, dass dessen Judikatur zur Religionsfreiheit rechtsfortbilderisch in das Unionsrecht eingespielt wird.¹⁶ Es steht somit zu erwarten, dass die korporative Dimension der Religionsfreiheit im Recht der Union zunehmend an Kontur gewinnt. Dies wiederum hat unmittelbare Folgen für die Zukunftsfrage des kirchlichen Arbeitsrechts deutscher Prägung: „Ein EGMR, der eine starke korporative Religionsfreiheit aus Art. 9, 11 EMRK herleitet, stärkt [...] nachhaltig die Zukunft des deutschen kirchlichen Arbeitsrechts in Europa.“¹⁷

Ein weniger unmittelbarer, jedoch einflussreicher weiterer Faktor belegt die rechtliche Relevanz der Union für die nationalen Staatskirchenstrukturen: Denn neben grundsätzlichen Positionen religionsrechtlicher Natur spiegelt sich zum anderen die zunehmende Regeldichte europäischer Vorgaben in diversen Sachmaterien auch im Staatskirchenrecht der Mitgliedstaaten. So berührt die Europäisierung der nationalen Rechtsordnungen die Religionsgemeinschaften und das länderspezifische Staatskirchenrecht zumindest mittelbar. Von einer zunehmenden „Europäisierung des Religionsrechts der Mitgliedstaaten“¹⁸ spricht daher der Rechtswissenschaftler Michael Droege. Diese Veränderungen im nationalen religionsrechtlichen Gefüge sind nicht Ertrag bewusster europäischer Religionspolitik, sondern religionsgemeinschaftlichen Engagements in Praxisfeldern, für die das Europarecht bedeutsam ist: in Fragen des europäischen Binnenmarkts, des Beihilferechts, vor allem aber der Sozial- und Arbeitsrechtsordnung.¹⁹ In den diesbezüglich „indirekten Wirkungen auf Religionsgemeinschaften, die von EU-Regelungen ausgehen können“²⁰, besteht der Haupteinfluss des europäischen Rechts auf die Kirche. Für die Kirche in Deutschland erweist sich dies als besonders spürbar: denn insofern sie im Sozial- und Beschäftigungswesen stark involviert ist, führen rechtliche Veränderungen in diesen Sektoren zu merklichen Verschiebungen der gewachsenen Struktur und „können [...] unter Umständen in bestehende soziale und kulturelle Aufgabefelder sowie arbeitsrechtliche Arrangements hineinwirken“²¹. Dass auf diese Weise europäisches

¹⁶ Vgl. hierzu auch LIMBACH, DOMINIK: Kirchliches Dienstrecht und Personalrecht im Einflussbereich von EGMR und EuGH. In: *Kirche und Recht* 19 (2013) 42–61, hier: 60.

¹⁷ LIMBACH: *Dienstrecht* (s. Anm. 16), 60.

¹⁸ DROEGE: *Stiersprung* (s. Anm. 13), 142.

¹⁹ Vgl. hierzu auch DROEGE: *Stiersprung* (s. Anm. 13), 143; LIMBACH: *Dienstrecht* (s. Anm. 16), 46.

²⁰ WERKNER/LIEDHEGENER: *Einführung* (s. Anm. 9), 14.

²¹ WERKNER/LIEDHEGENER: *Einführung* (s. Anm. 9), 14; vgl. auch BLOSS, LASIA: *Cuius religio – EU ius regio? Komparative Betrachtung europäischer staatskirchenrechtlicher Systeme, status quo*

Recht für den Status der Religionsgemeinschaften in den nationalen Rechtsordnungen vor allem im Hinblick auf das Arbeits- und Sozialrecht relevant werden könnte, ging mit einem Lernprozess einher, der seit den 80er Jahren durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof angestoßen wurde.²²

Richtlinienrecht

Doch wie umfänglich geschieht dies? Zwei Konstellationen stellen sich dem kirchlichen Arbeitsrechtssystem als Anfragen. Zum einen könnte das Recht der Union Vorgaben setzen, die den kirchlichen Regelungsanspruch in einer Angelegenheit konterkarierten. Hierdurch erwiese sich eine kircheneigene Regelung mit dem Recht europäischen Ursprungs grundlegend unvereinbar, die Umsetzung des europäischen Rechts führte das Ende einer bestimmten kirchlichen Anordnung herbei. Zum anderen und weit weniger fundamental vermag eine europäische Norm eine europarechtsgeforderte Anpassung kirchlichen Rechts an die europäischen Arbeitsrechtsstandards zu erfordern, ohne hierbei eine kircheneigene Regelung in Gänze zu untergraben.

Den fundamentalen Ernstfall im Angesicht einer zunehmenden Europäisierung der arbeitsrechtlichen Materie bildete für die Kirche zu Beginn des neuen Millenniums die so genannte Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG, die vom europäischen Normgeber mit dem Anspruch verbunden wurde, einen europaweiten Meilenstein in der Gestaltung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt zu setzen. Insoweit eine ausnahmslose Regulierung der Antidiskriminierungsvorgaben eine religiös und konfessionell differenzierte Einstellungspraxis kirchlicher Beschäftigungsträger unterbunden und damit unmittelbar auf Struktur und Recht der kirchlichen Beschäftigung eingewirkt hätte, wurde die Frage, ob es eine Ausnahmeregelung für religiöse und weltanschauliche Anstellungsträger geben sollte, zum Schibboleth des kircheneigenen Individualarbeitsrechts. Auf Vetoankündigung Irlands hin wurde eine Ausnahmeklausel in die Richtlinie aufgenommen, die den Konflikt entschärfte. Art. 4 Abs. 2 S. 1 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie sieht nun eine mitgliedstaatliche Regelungsoption vor, bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht Tendenzschutzbestimmungen vorzuhalten, die den Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften eine Ungleichbehandlung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Gründen der Religion oder Weltanschauung erlaubt. Überdies wird diesen zugesprochen, „von den für sie arbeitenden Personen [zu] verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten“

und Perspektiven eines europäischen Religionsverfassungsrechts (*Jus Ecclesiasticum*; 87), Tübingen 2008, 278.

²² Vgl. hierzu BERKMANN, BURKHARD J.: *Katholische Kirche und Europäische Union im Dialog für die Menschen. Eine Annäherung aus Kirchenrecht und Europarecht* (Kanonistische Studien und Texte; 54), Berlin 2008, 33.

(Art. 4 Abs. 2 S. 3). Der hierdurch ermöglichte Umfang religionsgemeinschaftlicher Sonderrechte ist jedoch ein geringerer als der in der deutschen Rechtsordnung vorgesehene Freiraum. Denn die Richtlinie denkt Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften als Tendenzeinrichtungen, die in den zentralen Feldern ihrer genuin tendenzbezogenen, das heißt religiösen und überzeugungsbasierten Betätigung eines besonderen Schutzes bedürften. Daher beschränkt sie die Möglichkeit, Beschäftigte nach Merkmalen der Religion oder Weltanschauung ungleich zu behandeln, auf die Personen, bei denen dieses Kriterium „nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“ (Art. 4 Abs. 2 S. 1). Hingegen räumt das deutsche Verfassungsrecht den Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften mit der Gewährleistung der Selbstbestimmung in ihren Angelegenheiten eine breitere Regelungsautonomie zur eigenen Ordnung ihrer Arbeitsverhältnisse ein. Bei der Umsetzung der Richtlinie durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurde die besondere Position der Religionsgemeinschaften als Beschäftigungsträgerinnen im in Deutschland bewährten Umfang berücksichtigt (vgl. § 9 AGG).²³ Es wurde also weiter gefasst als im Richtlinienrecht, insoweit die Norm des Gleichbehandlungsgesetzes auf die aus dem Selbstbestimmungsrecht resultierende Stellung der Religionsgemeinschaften im Gefüge der deutschen Rechtsordnung abstellt und damit die Enge des Tendenzschutzes, den das Richtlinienrecht vorsieht, überwindet. Mit Blick auf den Richtliniengehalt könnte man das als problematisch bewerten;²⁴ gleichwohl wurde die deutsche Regelung zumindest bisher nicht zum Problem gemacht. Die etwas „freihändigere“ Adaption des Richtlinienrechts ist nicht zuletzt auch im Sinne des Kirchenartikels, der den Respekt der Union gegenüber den nationalen staatskirchenrechtlichen Besonderheiten betont.

Vergleichbare Fälle, in denen sich dem kirchlichen Arbeitsrecht mit einer europäischen Vorgabe die Grundsatzfrage stellt, sind jedoch selten. Die meisten Richtlinienimpulse beeinträchtigen das kirchliche Selbstverständnis in der Gestaltung kirchlicher Arbeitsbeziehungen nicht und können konfliktfrei umgesetzt werden. Dies verdeutlicht ein anderes Beispiel: so wurde die so genannte Konsultationsrichtlinie 2002/14/EG²⁵ als Anlass zu einer Überarbeitung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und seiner Anpassung an die europäischen Vorgaben genutzt: Im Rahmen der Novelle 2003 wurden die Informationsrechte der Mitarbeitervertretungen um ein Informationsrecht in wirtschaft-

²³ Vgl. hierzu auch DROEGE: Stiersprung (s. Anm. 13), 144, unter Bezugnahme auf CLASSEN, CLAUDIUS DIETER: Religionsrecht, Tübingen 2006, 433.

²⁴ Vgl. LIMBACH: Dienstrecht (s. Anm. 16), 51–52, 54–55 m. w. N. zur Debatte in FN 71–81.

²⁵ Vgl. EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Richtlinie 2002/14/EG vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft. In: Abl.-EG L 80/29.

lichen Angelegenheiten ergänzt (vgl. § 27a Rahmen-MAVO).²⁶ Dies geschah in diesem Fall sogar, obwohl das Richtlinienrecht in Art. 3 Abs. 2 eine Tendenzschutzklausel enthält, die den Standpunkt gerechtfertigt hätte, die Kirche von einer europarechtsinduzierten Anpassung auszunehmen.²⁷

Wie ist dieses kirchliche Vorgehen zu bewerten: als freiwilligen Schritt der Rechtsentwicklung, um die europarechtlich vereinheitlichten Standards der nationalen Rechtsordnungen in der kirchlichen Betriebsverfassung nicht zu unterlaufen? Oder als Notwendigkeit, da sich ein minderer Standard in kirchlichen Arbeitsverhältnissen nicht unter Berufung auf das Recht der Kirche zur abweichenden Regelung ihrer Angelegenheiten rechtfertigen ließe? Beides ist zutreffend. Aus rechtlicher Sicht muss man die kirchliche Übernahme des wirtschaftlichen Informationsrechts als freiwilligen Akt des kirchlichen Normgebers bewerten; im konkreten Fall unterstreicht die Tendenzschutzklausel, dass eine Nichtübernahme wohl nicht beanstandet worden wäre. Überdies verfügt die Union generell über keinen Anspruch gegenüber der Kirche, um diese zur Umsetzung des Richtlinienrechts in das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht zu zwingen. Jedoch kann sie gegenüber dem Staat verlangen, dass dieser den Richtliniengehalt in seiner Arbeitsrechtsordnung umfassend zur Geltung bringt. Könnte nun der deutsche Staat, der die Religionsgemeinschaften von der Geltung des staatlichen Betriebsverfassungsrechts freistellt, die Tendenzschutzklausel der Richtlinie einmal beiseitegelassen, von der Kirche eine Übernahme der europäischen Vorgaben in kirchliches Recht verlangen? Die Antwort lautet „Jein“. Die Kirche als autonome Normgeberin in ihren Angelegenheiten kann rechtlich nicht vom Staat zur Regelung einer bestimmten Materie gezwungen werden. Ein gewisser Druck wirkt jedoch auf der politischen Ebene. Denn gerade im Feld der Betriebsverfassung hat der Staat mit den Freistellungsklauseln im staatlichen Recht (vgl. § 118 Abs. 2 BetrVG; § 112 BPersVG und parallele Normen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder), die die Religionsgemeinschaften gänzlich von der Anwendung des staatlichen Betriebsverfassungsrechts ausnehmen, der Kirche einen Freiraum zur eigenen Regelung der Materie eingeräumt, der mit Blick auf die Garantie religionsgemeinschaftlicher Selbstbestimmung vergleichsweise groß ausgefallen ist. Eine vollumfängliche Freistellung wäre zum Schutz des kirchlichen Selbstverständnisses nicht notwendig, partielle Ausnahmen vom staatlichen Recht hingegen zureichend. Als praktikablere Lösung, die der Kirche die selbstständige Regulierung des gesamten Rechtsgebietes betrieblicher Mitbestimmung ermöglicht, hat die umfängliche Freistellung in Deutschland Tradition, besteht jedoch nicht bedingungslos. Gerade weil der Staat durch die vollständige Entlassung der religiösen Arbeitsverhältnisse aus der

²⁶ Vgl. hierzu HAHN, JUDITH: Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen zwischen deutschem Verfassungs- und Europäischem Gemeinschaftsrecht (Beihefte zum Münsterischen Kommentar; 56), Essen 2009, 216–217; LIMBACH: Dienstrecht (s. Anm. 16), 50.

²⁷ Vgl. HAHN: Mitbestimmung (s. Anm. 26), 205–208.

staatlichen Betriebsverfassungsordnung die Arbeitnehmerrechte der kirchlichen Beschäftigten im Vergleich zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern säkularer Betriebe und Einrichtungen ungerechtfertigt umfangreich beschränkt, ist er auf eine kirchliche Reaktion angewiesen, die dieses Defizit behebt und ein Schutzniveau gewährleistet, das dem der säkularen Betriebsverfassung nahekommt. Die Staat-Kirche-Praxis hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung basiert also auf der stillschweigenden Vereinbarung, dass die Kirche unter der Bedingung von der Geltung der staatlichen Gesetze zur Betriebsverfassung ausnahmslos freigestellt wird und hierdurch Freiraum zu einer umfassenden eigenen Regelung der Materie erhält, dass sie eine solche Regelung tatsächlich vornimmt, dem kirchlichen Selbstverständnis entsprechend, jedoch an den Standards und dem Schutzniveau der staatlich regulierten Betriebsverfassung orientiert. Dieser Mechanismus gilt auch mit Blick auf das europäische Richtlinienrecht, das Mitbestimmungsfragen berührt: So wirkt auf die Kirche zwar kein europäischer oder staatlicher Zwang, dem Europarecht im Kirchenrecht zur Umsetzung zu verhelfen, ein solcher entfaltet sich aber indirekt auf der staatskirchenpolitischen Ebene, insoweit eine kirchliche Praxis, die sich der Übernahme unbegründet verweigerte und sich hierdurch vom Schutzniveau des staatlichen Betriebsverfassungsrechts absetzte, die schweigende Abmachung zwischen Staat und Kirche zur Diskussion stellte. Der von Dominik Limbach in der Zeitschrift „Kirche und Recht“ jüngst vorgelegten Analyse zur Situation der Kirchen angesichts der Europäisierung der Betriebsverfassung ist zuzustimmen: „Der Einfluss des sekundären Unionsrechts auf das Dienst- und Arbeitsrecht der Kirchen wird [...] dadurch deutlich, dass in Bereichen des Mitarbeitervertretungsrechts europäische Rahmenvorgaben durch die Kirchen weitgehend umgesetzt werden, um keine ‚minderwertigen‘ Beteiligungsrechte für ihre Beschäftigten zu gewährleisten.“²⁸ Während eine begründete, das heißt zum Schutz des kirchlichen Selbstverständnisses geforderte Nichtübernahme des Richtlinienrechts durch die Kirche unter Berufung auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht staatlicherseits Akzeptanz finden muss, steht eine Verweigerung gegenüber dem Europarecht, das mit dem kirchlichen Selbstverständnis vereinbar ist, nicht zur Debatte. Mit Blick auf eine verfassungskonforme Gestaltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts ist auch im Hinblick auf die Vorgaben der Konsultationsrichtlinie, die nicht mit dem kirchlichen Selbstverständnis konfliktieren, eine Nichtübernahme in das kirchliche Recht trotz Tendenzschutzklausel im Grunde nicht diskussionswürdig.²⁹ Soll sich das kirchliche Arbeitsrecht als zukunftsfähig erweisen, ist eine sensible und stetige Anpassung des kirchlichen Rechts an die europäischen Vorgaben zu leisten, insofern sich diese mit dem kirchlichen Selbstverständnis in Einklang bringen lassen.

²⁸ LIMBACH: Dienstrecht (s. Anm. 16), 55.

²⁹ Vgl. auch DEUTSCHER BUNDESTAG: Auswirkungen (s. Anm. 4), 8.

Europäische Rechtsprechung

Zwei Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, dessen Vorbildwirkung für das Grundrechtsverständnis in der Unionsrechtsprechung bereits angesprochen wurde, erzeugten 2010 einige Aufmerksamkeit. Die beiden deutschen Arbeitsrechtsfälle warfen die Frage auf, wie widerstandsfähig die spezifisch religionsgemeinschaftlichen Loyalitätsobliegenheiten gegenüber der europäischen Rechtsprechung seien. In der Entscheidung *Obst* ging es um eine Kündigung eines bei der mormonischen Kirche für Öffentlichkeitsarbeit beschäftigten Kirchenmitglieds wegen Verletzung kirchlicher Loyalitätsobliegenheiten, konkret aufgrund von Ehebruch, den die mormonische Kirche als Verstoß gegen die Grundlagen einer sittlich akzeptablen Lebensführung versteht.³⁰ In der Entscheidung *Schüth* stand die Kündigung eines bei der katholischen Kirche angestellten katholischen Organisten wegen desselben Verstoßes gegen das katholische Sittenverständnis in *Abrede*.³¹ Als Konfliktpositionen kollidierten das Recht der Kirchen auf Selbstbestimmung in der Frage, welches Verhalten sie im Hinblick auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als untragbar und daher kündigungsrelevant bewerten (im Europarecht als korporatives Recht aus Art. 9 i. V. m. Art. 11 EMRK abgeleitet), mit dem von den Gekündigten angeführten Recht auf Schutz des Privatlebens gemäß Art. 8 EMRK. Dem europäischen Gericht oblag nicht die Entscheidung in der Sache; vielmehr hatte es zu klären, ob die von den deutschen Arbeitsgerichten in den Vorinstanzen getätigten Abwägungen vor dem Hintergrund des Rechts der Beschwerdeführer *Obst* und *Schüth* auf der einen, und der Kirchen auf der anderen Seite als adäquat anzusehen seien. Diesbezüglich kam das Gericht zu einer abweichenden Entscheidung in den Angelegenheiten: Im Fall *Obst* stellte es fest, dass die deutsche Vorinstanz alle wesentlichen Gesichtspunkte des Falls berücksichtigt und eine sorgfältige Abwägung der kollidierenden Interessen vorgenommen habe (vgl. Rdnr. 48–51). Denn sie habe unter anderem erwogen, dass der Beschwerdeführer, der sich über die Unvereinbarkeit seines Verhaltens im Klaren war, selber seinen Arbeitgeber von seinem Ehebruch in Kenntnis gesetzt habe, dass ein Ehebruch nach mormonischer Sittenlehre einen gravierenden Verstoß darstelle und dass der Beschwerdeführer eine exponierte Position in der Kirche innegehabt habe, so dass man die Kündigung als notwendige Maßnahme zur Sicherung der kirchlichen Glaubwürdigkeit habe bewerten können. Überdies hatte die Vorinstanz soziale Gesichtspunkte mitbedacht. Sie war hierbei zu dem Schluss gekommen, dass eine Entlassung wegen des jungen Alters des Gekündigten und der damit einhergehenden guten Chance, eine neue Beschäftigung zu finden, einen erträglichen Schaden verursachen würde. Im Fall *Schüth* hingegen kam der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte zu dem Urteil, dass das

³⁰ Vgl. EGMR: *Obst* (s. Anm. 15).

³¹ Vgl. EGMR: *Schüth* (s. Anm. 15).

vorinstanzliche deutsche Arbeitsgericht nicht alle wesentlichen Gesichtspunkte des Falls beachtet und keine hinreichend sorgfältige Interessenabwägung vorgenommen habe (vgl. Rdnr. 60–74). Denn es habe die persönlichen Lebensumstände des Beschwerdeführers und den ihm grundrechtlich zustehenden Schutz auf Privat- und Familienleben nicht bedacht, vielmehr auf der Basis der pauschalen Annahme entschieden, dass ein Verhalten wie das seine in jedem Fall die Glaubwürdigkeit der Kirche in unzumutbarer Weise schädige. Hier habe sich die Vorinstanz kritiklos auf eine einseitige Wiedergabe der kirchlichen Auffassung beschränkt. Der Beschwerdeführer habe mit Unterzeichnung seines Arbeitsvertrags zwar die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten anerkannt, als eindeutige „persönliche Verpflichtung [...], im Fall von Trennung und Scheidung abstinent zu leben“ (Rdnr. 71), könne man ihm dies aber nicht auslegen. In der Abwägung habe das deutsche Gericht den Anspruch des Beschwerdeführers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens zu wenig berücksichtigt, allein sein Interesse, seinen Arbeitsplatz zu behalten, fokussiert. Der Beschwerdeführer habe zudem als spezialisierter Kirchenmusiker nur begrenzte Möglichkeiten, eine neue Stelle zu finden.

Noch während die kirchlichen Arbeitsrechtsexpertinnen und -experten stritten, wie man die Entscheidungen bewerten solle – als Bestätigung der kirchenarbeitsrechtlichen Gestaltungsfreiheit oder als deren Einschränkung –, legte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte 2011 eine weitere Entscheidung zur kündigungsrechtlichen Bewertung von Obliegenheitsverletzungen vor. Im Fall Siebenhaar ging es um die Kündigung einer bei der evangelischen Kirche angestellten katholischen Kindergärtnerin wegen Verletzung der kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten, konkret wegen Mitgliedschaft und Betätigung in der „Universalen Kirche/Bruderschaft der Menschheit“, einer theosophisch orientierten Gemeinschaft mit Sektencharakter.³² Das Recht der Beschwerdeführerin auf Religionsfreiheit kollidierte mit dem Anspruch der evangelischen Kirche auf Selbstbestimmung in der Forderung einer für die kirchliche Glaubwürdigkeit notwendigen Mitarbeiterloyalität. Auch hier oblag dem europäischen Gericht nicht, in der Sache selber zu entscheiden, sondern die Frage zu klären, ob die von der arbeitsgerichtlichen Vorinstanz getätigte Abwägung vor dem Hintergrund des Rechts der Beschwerdeführerin und der Kirche in ausgewogener Weise erfolgt sei. Dabei rezipierten die Richterinnen und Richter das bereits in den Entscheidungen *Obst* und *Schüth* hervorgehobene Kriterium bei der Bewertung der Rechtmäßigkeit der vorinstanzlichen Entscheidung, nämlich ob das die Rechtmäßigkeit der Kündigung überprüfende Arbeitsgericht in ausreichendem Maß eine Einzelfallprüfung unter Abwägung der gegenläufigen Interessen vorgenommen habe. Wie im Fall *Obst* kam der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte im Fall *Siebenhaar* zu einem affirmativen Ergebnis: Die Kündigung könne als notwendige Maßnahme zur Sicherung der Glaubwürdig-

³² EGMR, *Siebenhaar* (s. Anm. 15).

keit der Kirche betrachtet werden. Diese Entscheidung beendete Spekulationen, ob das Recht der Kirchen, von ihren Beschäftigten die Beachtung von Loyalitätsobliegenheiten zu verlangen, von europäischen Instanzen in bekanntem Umfang anerkannt werden würde. Und auch wenn das europäische Gericht wie im Fall Schüth deutschen Gerichten kritisch entgegenhält, sie hätten den Einzelfall nicht ausreichend bedacht, so bringt es damit keine neue Nuance in der Bewertung des kirchlichen Rechts ein, sondern schärft ein in der deutschen Arbeitsjudikatur gleichermaßen präsenes Wertungsverständnis ein, auch in kirchlichen Kündigungssachen die konträren Ansprüche in der Abwägung umfänglich zu bedenken.³³

Fazit

Wie ist angesichts dieses Befunds die Frage zu beantworten, ob die in Deutschland geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsrecht mit europäischem Recht vereinbar sind? Eine pauschale Antwort kann man nicht geben. Während einige Materien des kirchlichen Arbeitsrechts durch europäische Regulierungsprojekte angefragt werden (können), erweisen sich andere als weitgehend ungefährdet. Vor allem im Individualarbeitsrecht ist eine sensible Beobachtung der europäischen Rechtsentwicklung notwendig, um kirchliche Anliegen im Entstehungsprozess von Richtlinienrecht zur Sprache zu bringen. Dass es gelingt, die kirchlichen Interessen erfolgreich einzuspielen, zeigt die Genese der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG und der in ihr enthaltenen Tendenzschutzklausel. Dass dieser Erfolg nicht nur Glückssache war, sondern zumindest retrospektiv als wiederholbar bewertet werden darf, ist durch die Evolution des europäischen Religionsrechts der vergangenen Jahre indiziert. So geben sowohl der 2009 im Primärrecht verankerte Kirchenartikel (vgl. Art. 17 AEUV) als auch die Tendenzen in der europäischen Rechtsprechung zur Religionsfreiheit Anlass, die Berücksichtigung religionsgemeinschaftlicher Anliegen als Teil des europäischen Programms zu verstehen. Die Politik der Union erweist sich damit weder als kirchenfeindlich noch als religionsblind, bedarf jedoch der Sensibilisierung durch kirchliche Lobbyarbeit.

Mit der Zusage des Kirchenartikels, dass die Union die staatskirchenrechtlichen Verhältnisse nationaler Prägung zu berücksichtigen gedenke (vgl. Art. 17 Abs. 1 AEUV), wurde das kirchliche Arbeitsrecht angesichts der europäischen Entwicklung stabilisiert. Eine kirchliche Selbstbestimmung in Arbeitsrechtssachen in dem Umfang, in dem sie der Schutz der kirchlichen Eigenart und die Ver-

³³ Vgl. u. a. BVerfG: Beschluss vom 4. Juni 1985 (s. Anm. 2); vgl. auch GRABENWARTER, CHRISTOPH/PABEL, KATHARINA: Das kirchliche Arbeitsrecht vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. In: Kirche und Recht 17 (2011) 55–70, hier: 66; LIMBACH: Dienstrecht (s. Anm. 16), 59.

folgung kirchlicher Ziele erfordert, ist daher aus heutiger Perspektive mit Blick auf das europäische Recht und die Rechtsprechung, ohne den prognostischen Charakter einer solchen Aussage zu überstrapazieren, als weitgehend zukunfts-fest zu betrachten. Dies sollte dessen ungeachtet kirchlicherseits nicht als Anlass zum Zurücklehnen verstanden werden. Denn gerade in den Bereichen der kirchlichen Arbeitsrechtsordnung, die nicht oder nicht umfänglich vom verfassungsrechtlich gesicherten Selbstbestimmungsrecht gedeckt sind – wie das Mitarbeitervertretungsrecht –, wird sich eine Immunisierung gegenüber dem europäischen Regelungsanspruch für die kirchliche Sache als nicht hilfreich erweisen. Hier ist es ratsam, eine sukzessive Anpassung des Kirchenrechts an die europäischen Vorgaben zu leisten, auch wenn kein staatlicher Zwang dies einfordert. Schon 2003 empfahl der Kanonist Rik Torfs den Kirchenleitungen: „Um im sozialen Europa als vollwertiger Partner zum Zuge zu kommen, tun die Kirchen gut daran, aus eigener Initiative engeren Anschluss an die rechtlichen Trends des modernen Rechtsstaates zu suchen. Ergreifen sie hier nicht die Initiative, dann besteht die große Gefahr, dass nationale oder europäische Rechtsprechung sie streckenweise in diese Richtung zwingen werden.“³⁴ Die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts angesichts der Europäisierung der arbeitsrechtlichen Materie hängt davon ab, dass eine Abstimmung zwischen den Kirchen und der Union gelingt: eine Vermittlung der kirchlichen Interessen in die europäischen Regulierungsprozesse, die deren Berücksichtigung in den europäischen Normen erlaubt, und eine Rezeption europäischer Vorgaben im Kirchenrecht, die europäisches Recht aufgreift und umsetzt, wenn es sich mit dem kirchlichen Selbstverständnis vereinbaren lässt.

Dr. theol. Lic. iur. can. Judith Hahn ist Juniorprofessorin für Kirchenrecht an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum

³⁴ TORFS, RIK: Warum das EU-Recht für Kirchenjuristen immer wichtiger wird. In: Österreichisches Archiv für Recht und Religion 50 (2003), 21–42, hier: 40; vgl. auch SCHOENAUER, ANDREAS: Kirchliche Arbeitnehmer zwischen Loyalität und Diskriminierung. In: Arbeit & Recht 18 (2012), 30–44, hier: 44; RIXEN: EU-rechtliche Effekte (s. Anm. 13), 140–141.