

Kirchenaustritt als Trennungsgrund – ist das unausweichlich?

Vortrag im Rahmen des 10. Symposiums der
Forschungsstelle für kirchliches Arbeitsrecht an der
Universität Tübingen

Prof. Dr. Elisabeth Hartmeyer

30. September 2022



KATHOLISCHE
HOCHSCHULE FREIBURG
CATHOLIC UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES FREIBURG

Gliederung

- I. RÜCKBLICK – Paradigmenwechsel nach „Egenberger“ und „IR“**
- II. ÜBERBLICK – Rezeption in der nationalen Rechtsprechung**
 - 1. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund
 - 2. Zwischenfazit
- III. AUSBLICK – Reformerwartungen**
 - 1. Neuregelung zum Kirchenaustritt
 - 2. Zwischenfazit
- IV. WEITBLICK – was möglich wäre**
 - 1. Eine doppelte Prämisse
 - 2. Anforderungen an die Kirchlichkeit
 - 3. Konsequenzen für den Kirchenaustritt
- V. FAZIT**

I. Rückblick – Paradigmenwechsel nach „Egenberger“ und „IR“

- Macht ein kirchlicher Arbeitgeber die Konfessionszugehörigkeit zur Grundlage einer **Einstellungsentscheidung**, weil diese angesichts seines Ethos eine „*wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung*“ ist, muss diese Begründung einer „*wirksamen gerichtlichen Kontrolle*“ standhalten (EuGH, Urt. v. 17.4.2018 – C-414/16, NZA 2018, 569 „Egenberger“)
- Das Postulat der Rechtfertigung einer konfessionsbezogenen Einstellungsentscheidung gilt auch für **konfessionsdifferenzierende Loyalitätsobliegenheiten** (EuGH, Urt. v. 11.9.2018 – C-68/17, NJW 2018, 3086 „IR“)

I. Rückblick – Paradigmenwechsel nach „Egenberger“ und „IR“

- Vom arbeitsrechtlichen Privileg der Kirchen (GrO) zur Darlegung des Selbstverständnisses (Ethos)
- Abstufung von Loyalitätsanforderung nach Konfession erfordert **objektiven Zusammenhang** zur ausgeübten Tätigkeit
- Begründungsaufwand, warum für die jeweilige Stelle eine Kirchenzugehörigkeit erforderlich ist
- Beschäftigung von Nicht-Katholiken oder Nicht-Christen als Indiz dafür, dass Konfession keine wesentliche Stellenanforderung darstellt
- Vom „Transzendenzschutz“ (= Theologisierung der Arbeitsbeziehungen) zum „**Tendenzschutz**“

II. Überblick – Rezeption in der nationalen Rechtsprechung

1. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

1) LAG Baden-Württemberg Urt. v. 10.2.2021 – 4 Sa 27/20, NZA-RR 2021, 251:

Die außerordentliche **Kündigung** eines Kochs in einer evangelischen Kindertagesstätte wegen Kirchenaustritts ist **unwirksam**. Der **Loyalitätsanspruch** der Arbeitgeberin, dass der Mitarbeiter nicht aus der evangelischen Kirche austritt, stellt **keine wesentliche und berechtigte Anforderung an dessen persönliche Eignung** dar.

„solange ein Mitarbeiter nicht aktiv innerhalb der Dienstgemeinschaft dem Ethos des Dienstgebers zuwider arbeitet und durch offene Bekundungen die Verbreitung des Ethos hintertreibt, ist das gemeinsame Werken im Sinne einer christlichen Nächstenliebe nicht beeinträchtigt“ (vgl. Rn. 53 f.).

II. Überblick – Rezeption in der nationalen Rechtsprechung

1. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

2) LAG Hamm Urteil vom 24.9.2020 – 18 Sa 210/20, BeckRS 2020, 43367

Unter der Beachtung des Selbstverständnisses der katholischen Kirche stellt es eine **gerechtfertigte berufliche Anforderung** dar, die **Ausübung der Tätigkeit einer Hebamme** davon abhängig zu machen, dass ein **Austritt** aus der katholischen Kirche **nicht erfolgt ist**. Die Kündigung (während der Wartezeit) ist wirksam.

Vorlage an den EuGH: BAG Beschl. v. 21.7.2022 - 2 AZR 130/21 (A)

Darf ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, auch wenn es von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören?

II. Überblick – Rezeption in der nationalen Rechtsprechung

1. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

3) LAG Hessen Urt. v. 1.3.22 – 8 Sa 1092/20 (juris)

Wird die Schwangerenberatung **in der Regel** durch katholische Mitarbeiterinnen durchgeführt und dies auch durch die Richtlinien der Diözese [...] festgelegt, dies **aber nur in der Regel so durchgeführt**, was auch die Beschäftigung von zwei evangelischen Arbeitnehmerinnen im Rahmen der Schwangerenberatung verdeutlicht, stellt die Konfessionszugehörigkeit zur katholischen Kirche nach dem **eigenen Selbstverständnis des Arbeitgebers** und der **eigenen Durchführung** keine wesentliche berufliche Anforderung dar [anhängig beim BAG unter Az.: 2 AZR 196/22]

II. Überblick – Rezeption in der nationalen Rechtsprechung

2. Fazit

- Konsequente Anwendung der Rechtsprechung des EuGH auf den Kirchenaustritt:
 - > **Zwar:** Inhalt der katholischen Glaubenslehre (z.B. Bewertung des Kirchenaustritts und Rechtsfolgen, vgl. Dekret der DBK zum Kirchenaustritt vom 24.9.2012) als „staatsfreier“ Raum
 - > **Aber:** Überprüfung möglicher Kollision zwischen Glaubenslehre und dem Recht der Arbeitnehmer auf Schutz vor Diskriminierung
- Bewertung der „Relevanz“ des Kirchenaustritts im konkreten Fall durch die Gerichte
- **Problematik der Sanktionierung** eines Kirchenaustritts:
 - > sofern Kirchenmitgliedschaft laut Stellenausschreibung nur Regelvoraussetzung und
 - > bei „gemischt-konfessioneller“ Belegschaft

III. Ausblick – Reformerwartungen

1. Neuregelung zum Kirchenaustritt

Art. 6 Abs. 5 GrO-E

¹Wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, wird nicht angestellt. ²Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 geltend entsprechend.

Art. 7 Abs. 4 GrO-E

¹Bei katholischen Mitarbeitern führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. ²Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen.

III. Ausblick – Reformerwartungen

1. Neuregelung zum Kirchenaustritt

- Vor Begründung des Dienstverhältnisses: **Einstellungshindernis** (Grundsatz)
- **Laufendes Dienstverhältnis**: Kirchenaustritt führt zur **Kündigung** (Grundsatz)
- **Ausnahme**: *„Ausnahmsweise kann ein schwerwiegender Grund einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen. Dieser ist etwa dann anzuerkennen, wenn katholische Mitarbeitende selbst als Missbrauchsopfer an ihrer Kirche leiden oder wenn sie in eine Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland übertreten.“*
(vgl. Entwurf - Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst, Stand: 27.5.2022, S. 18 f.)

III. Ausblick – Reformerwartungen

2. Zwischenfazit

- **Fragen** an den Entwurf:
 - > „Sanktionslogik“ vs. positive / werbende Sprache?
 - > Zwingende Forderung der **Kongruenz** von **Person und Institution** vs. freier Entscheidung dazu?
 - > **Pauschale** Forderung der Kirchenmitgliedschaft vs. **Differenzierung** nach Art der Tätigkeit?
 - > Maßstab des „Leidens“ an der Kirche vs. Schutz der Opfer?

IV. Weitblick – was möglich wäre

1. Eine doppelte Prämisse

(1) Perspektive: karitative Einrichtungen

- Einrichtungen und Dienste, in denen das gemeinsame Engagement für die Würde des Menschen die Basis bildet
 - > „*sichtbare und erlebbare Orte der Kirche*“ (vgl. Art. 2 Abs.1 S. 1 GrO-E)

(2) Vielfalt als **Potential** und **Bereicherung** (vgl. auch Art. 3 Abs. 1 S. 4 GrO)

- **Gestaltungsanspruch** von Vielfalt
 - > Vielfalt als permanenter organisationaler Lehr- und Lernprozess
- **Ganzheitlicher Ansatz**
 - > Erfasst auch Fragen der Kirchenmitgliedschaft bzw. des Kirchenaustritts (keine Tabuisierung)

IV. Weitblick – was möglich wäre

2. Anforderungen an die Kirchlichkeit

a) Aufträge für den Dienstgeber

- **Perspektivenumkehr:** Kirchlichkeit als Auftrag an die Organisation (institutionenbezogener Ansatz)
- Mögliche **Leitfragen:**
 - > Gibt es **organisationale Prozesse** und **Angebote**, so dass Mitarbeitende **das Christliche** als **Ressource** und **Stärkung** ihrer Arbeit erfahren können?
 - > Welche **Rahmenbedingungen** werden gestaltet, so dass eine **christliche geprägte Handlungskompetenz** und **Unternehmenskultur** wachsen kann?
 - > Welche **Ressourcen des Evangeliums** können in den **Praktiken der Sozialen Arbeit** oder in den **Biografien der Mitarbeitenden** entdeckt werden?

IV. Weitblick – was möglich wäre

2. Anforderungen an die Kirchlichkeit

a) Aufträge für den Dienstgeber

- Erfordernis von „**Kulturträger*innen**“
 - > Personen, denen eine **besondere Verantwortung** für die **lebendige Gestaltung** der **christlichen Identität der Einrichtung** zukommt
 - > „*Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu*“ (vgl. Art. 6 Abs. 4 GrO-E)
 - > Kulturträger*in ≠ Führungskraft (kein Automatismus)

IV. Weitblick – was möglich wäre

2. Anforderungen an die Kirchlichkeit

b) Anforderungen an die Mitarbeitenden

- **Konkrete Handlung als Kriterium der Christlichkeit** (handlungsbezogener Ansatz)
 - > Entscheidend sind nicht Mitgliedschaftslogiken, sondern „*was konkret geschieht*“
 - > „*Ereignis des Evangeliums*“ (M. Schüssler) entscheidend für zukünftige Präsenz des Christlichen in der Gesellschaft
 - > **Zeugnis** hierfür **unabhängig** von **Zugehörigkeiten**
 - > Einsatz an karitativen Orten dafür, wofür das Christentum steht

IV. Weitblick – was möglich wäre

2. Anforderungen an die Kirchlichkeit

b) Anforderungen an die Mitarbeitenden

- Mögliche **Leitfragen**:
 - > Teilen Sie die **Ziele/Werte** der Einrichtung/Organisation?
 - > Können und wollen Sie mit Ihrem **beruflichen Handeln** einen Beitrag leisten, diese Ziele mit Leben zu füllen?
 - > Respektieren Sie den **kirchlich-religiösen Charakter** der Einrichtung/Organisation?
 - > Sind Sie bereit, die **Ressourcen Ihrer Professionalität** für die **Weiterentwicklung** der **christlichen Identität** einzubringen?

IV. Weitblick – was möglich wäre

3. Konsequenzen für den Kirchenaustritt

a) Haltung

- Keine **Banalisierung** oder **Tabuisierung**; keine Ignoranz
- Keine **Pauschalierung** (Einzelfallbetrachtung)
- Kirchenaustritt als **persönliche (Gewissens-)Entscheidung** des Einzelnen
- „Frei-geben“ der Biografien – keine Sanktionierung
- **Differenzierung** zwischen:
 - > Begründung bzw. Bestehen eines Arbeitsverhältnisses
 - > Persönliche Entscheidung zu einer Kirchenmitgliedschaft

IV. Weitblick – was möglich wäre

3. Konsequenzen für den Kirchenaustritt

a) Haltung

- **Interesse** für die Beweggründe
 - > Wertschätzende Haltung (ganzheitliches Personalentwicklungsverständnis)
 - > Gesprächsangebote ohne Erwartungsdruck
- **„Vertrauensvorschuss“**
 - > Berufliche Tätigkeit als fruchtbarer Ort der Wiederentdeckung der eigenen spirituellen Wurzeln
 - > Option eines neuen Zugangs zum Thema Kirche/Spiritualität

IV. Weitblick – was möglich wäre

3. Konsequenzen für den Kirchenaustritt

b) Optionen zur Umsetzung

- **Entwicklung einer positiven, einladenden Sprache**
 - > Was ist uns wichtig? Wofür steht das Christentum? Wie wollen wir Kirche sein?
- **Existenz transparenter Standards**
 - > Grundlagen der Zusammenarbeit? Anforderungen an die Mitarbeitenden?
 - > Auch hinsichtlich der Finanzierung aus Kirchensteuermitteln
- **Schaffung von (Gesprächs-)Räumen**
 - > Klima gegen Tabuisierung
 - > Erfahrung des Christlichen als Ressource
 - > Begleitende Angebote für religiöse Suchbewegungen

IV. Weitblick – was möglich wäre

3. Konsequenzen für den Kirchenaustritt

b) Optionen zur Umsetzung

- Gestaltung und Pflege einer **Kultur der Auseinandersetzung**
 - > Themen: Religion, Kirche, Werte, Spiritualität, Macht, Vielfalt etc.
 - > „Caritas als Diskursgemeinschaft“
- **Stärkung von Führungskräften**
 - > Eigene Positionierung und Sprachfähigkeit

→ **Wechselseitiger Lernprozess für die Organisation**

IV. Weitblick – was möglich wäre

3. Konsequenzen für den Kirchenaustritt

b) Optionen zur Umsetzung

- **Im Bewerbungsgespräch**
 - > Dienstgeber beschreibt, was wichtig ist, ggf. Erläuterung der Haltung zum Thema Kirchenaustritt
 - > Verweis auf Gesprächs-/Begleitungsangebote
 - > Keine Thematisierung / Bewertung der Gründe für den Kirchenaustritt
 - > Stattdessen: Frage nach der Motivation für die angestrebte Tätigkeit

IV. Weitblick – was möglich wäre

3. Konsequenzen für den Kirchenaustritt

b) Optionen zur Umsetzung

- **Im laufenden Dienstverhältnis**
 - > Freiwilliges Gesprächsangebot
 - > Haltung des Vertrauens und des Respekts
 - > Kein gesonderter Entscheidungsprozess

IV. Weitblick – was möglich wäre

3. Konsequenzen für den Kirchenaustritt

b) Optionen zur Umsetzung

- Besonderheit: „**Kulturträger*innen**“
 - > Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung nach Kirchenaustritt in der Regel nicht möglich
 - > Benennung dieses Personenkreises durch die Organisation

V. Fazit

Formulierungsvorschlag:

Art. 6 Abs. 5 GrO:

¹Wer sich kirchenfeindlich betätigt wird nicht angestellt. ²Eine Anstellung ist möglich, wenn Bewerber*innen bereit sind,

- die Ziele und Werte der jeweiligen kirchlichen Einrichtung mitzutragen,
- durch ihr berufliches Handeln diese Ziele und Werte und entsprechend in ihrem Handeln zur Geltung zu bringen und
- den religiös-kirchlichen Charakter der Einrichtung respektieren sowie die religiösen Überzeugungen anderer Menschen achten.

Art. 7 Abs. 4 GrO:

¹Bei katholischen Mitarbeitenden kommt bei Austritt aus der katholischen Kirche nur dann eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht, wenn Mitarbeitende die Bereitschaft i.S.v. Art. 6 Abs. 5 S. 2 nicht mehr aufweisen. ²Bei Mitarbeitenden i.S.v. Art. 6 Abs. 4 ist bei Kirchenaustritt eine Weiterbeschäftigung in der Regel nicht möglich.

V. Fazit

- **Gewinnendes christliches Narrativ** des kirchlichen Dienstes, das die **ganze Biografie** der Mitarbeitenden erfasst
- **Auflösung der Gleichsetzung** von **Kirchenaustritt** und **Kirchenfeindlichkeit** zugunsten **handlungsbezogener fachlicher Standards**
- Das „**Christliche**“ in kirchlichen Organisationen ist **offene Ressource** und **Stärkung**, **nicht primär normative Forderung** an die Mitarbeitenden
- **Transparenz und Nachvollziehbarkeit stärkt Akzeptanz** (vgl. auch Synodalforum I, Macht und Gewaltenteilung sowie die zum 1.9.2022 in Kraft getretene „Ordnung über das Zustandekommen von arbeitsrechtlichen Regelungen auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz“)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!