



# Mitgliederversammlung DiAG Speyer



## Dienstgemeinschaft im Wandel

**Dr. Norbert Gescher**

**28.09.2023**

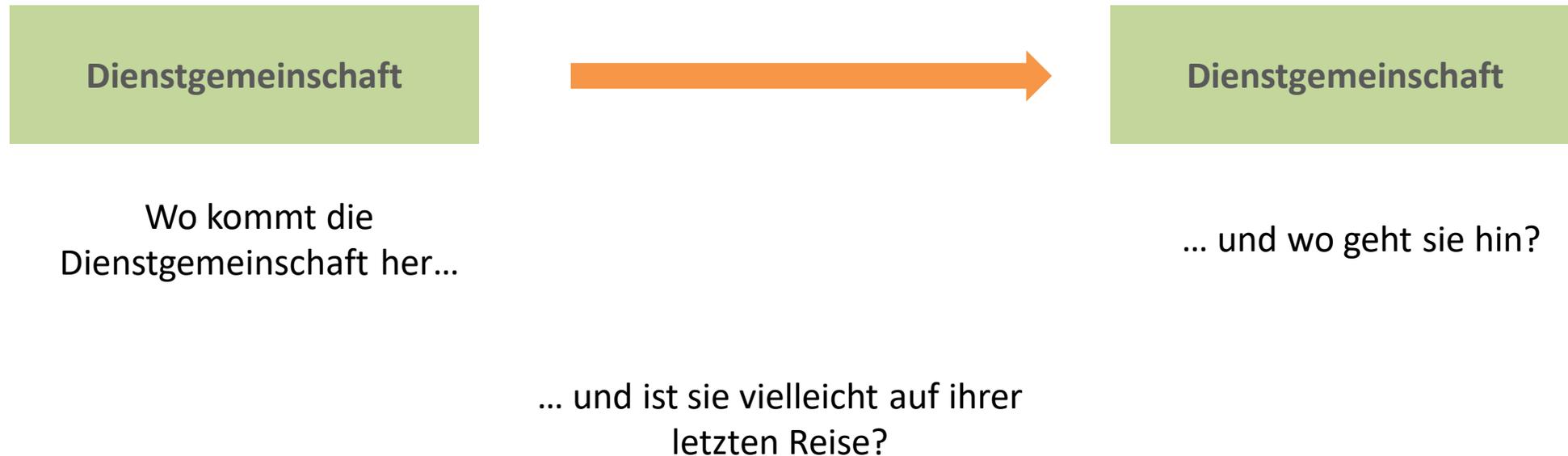
Dienstgemeinschaft im Wandel ? ←

oder

Dienstgemeinschaft im Wandel ! ←

## Wandel?:

**Definition:** „Veränderung; Übergang von einem Zustand zu einem anderen“



## Wandel?:

### Dienstgemeinschaft

Wo kommt die  
Dienstgemeinschaft her...

- schon die Herkunft ist hoch umstritten
- kritisiert wird immer wieder die Anlehnung an den Begriff der „Betriebsgemeinschaft“ im 3. Reich
- 1934: „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ (AOG)
- Ziel: die „endgültige Überwindung des Klassenwahnsinns und Klassenkampfes“ u.a. durch die Zerschlagung der Gewerkschaften und die Umgestaltung des „Organisationsrechts des Klassengegensatzes“. Die **Betriebsgemeinschaft** sollte in dieser Ordnung im Mittelpunkt stehen.

## Wandel?:

### Dienstgemeinschaft

Wo kommt die  
Dienstgemeinschaft her...

- § 1 AOG: „Im Betrieb arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat.“
- § 2 Abs. 2 AOG: „[Der Führer] hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.“
- nach 1945 wird der Begriff der Betriebsgemeinschaft kaum noch verwendet

## Wandel?:

### Dienstgemeinschaft

Wo kommt die  
Dienstgemeinschaft her...

- Gibt es Parallelen zwischen der Betriebsgemeinschaft und der Dienstgemeinschaft?
- Terminologisch gibt es ohne Zweifel eine enge Nähe
- *Richardi* etwa lehnt aber jede Parallele ab und meint ein solcher Vergleich sei:  
*„eine Dürftigkeit, die man schwer überbieten kann.“*
- Inhaltlich sind die Ansätze klar zu differenzieren, denn die „Dienstgemeinschaft“ der Kirchen baut weder auf einen unterstellten Kollektivwillen, noch auf eine Unterordnung in ein Führerprinzip im Sinne der „Betriebsgemeinschaft“

## Wandel?:

### Dienstgemeinschaft

Wo kommt die  
Dienstgemeinschaft her...

- Was aber ist dann die „Dienstgemeinschaft“ der katholischen Kirche?
- Bis heute keine völlig klare Zuordnung, aber Heranziehung als Basis der Ausgestaltung des kirchlichen Sonderwegs zu:

Loyalitätspflichten

Ausschluss von  
Tarifverträgen

Unzulässigkeit von Streiks

MAVO statt BetrVG

## Wandel?:

### Dienstgemeinschaft

Wo kommt die  
Dienstgemeinschaft her...

- Art. 1 Abs.1 Grundordnung (alt)

**Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).**

## Wandel?:

### Dienstgemeinschaft

Wo kommt die  
Dienstgemeinschaft her...

- Art.2 Abs.2 Grundordnung (neu)

Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

## Wandel?:

### Dienstgemeinschaft

Wo kommt die  
Dienstgemeinschaft her...

- Art.2 Abs.3 Grundordnung (neu)

**Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.**

Art. 2 Abs.1: Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).

## Wandel?:

### Dienstgemeinschaft

Wo kommt die  
Dienstgemeinschaft her...

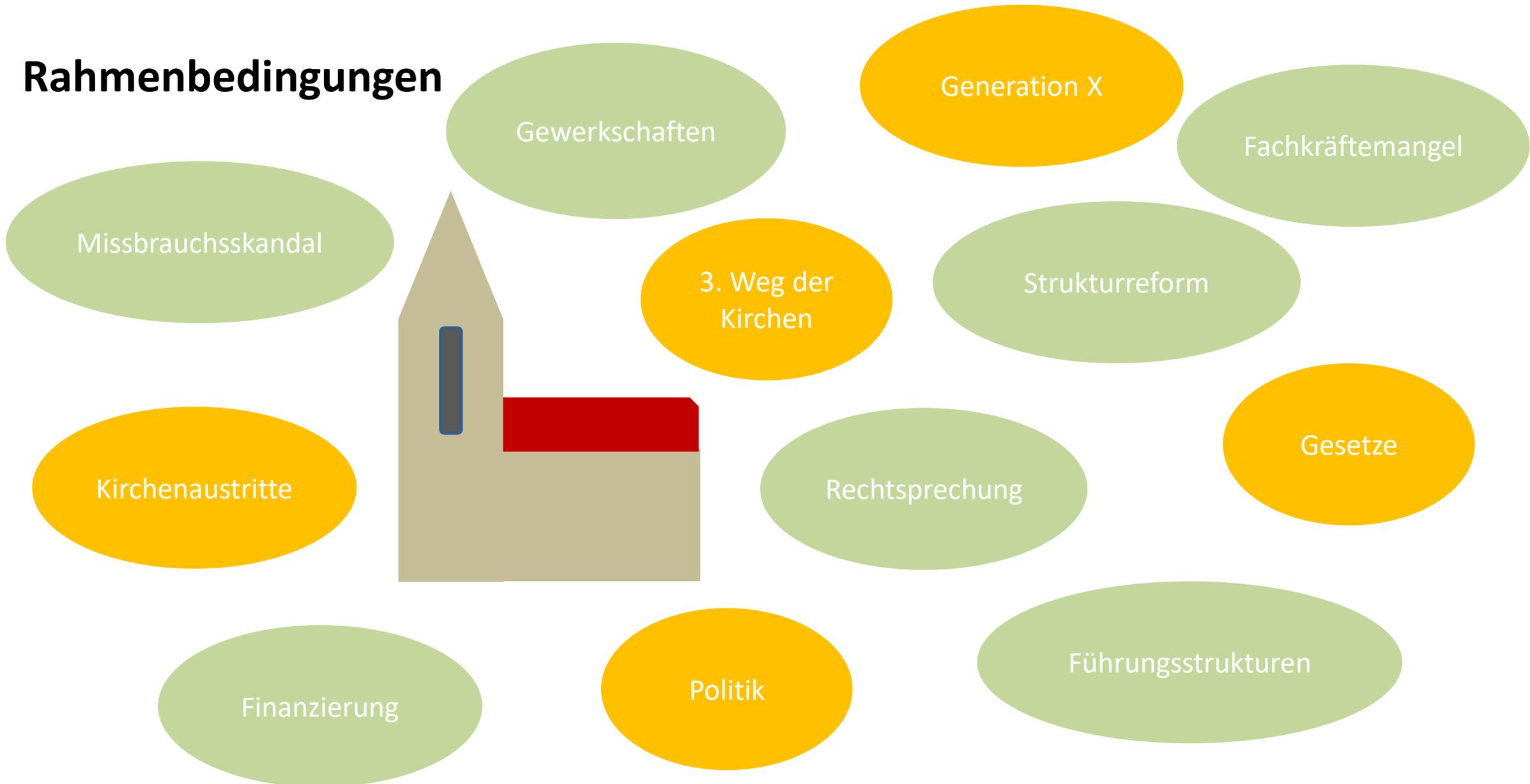
- der Begriff der Dienstgemeinschaft ist also inhaltlich nicht verändert
- er umfasst sprachlich jetzt einen weiteren Personenkreis
- und nimmt Bezug auf einen Sendungsauftrag, der jetzt nicht mehr für jedes einzelne Mitglied der Dienstgemeinschaft
- sondern funktional für die jeweilige Einrichtung formuliert wird

## Wandel?:

Dienstgemeinschaft

- **Die Dienstgemeinschaft soll also weiter Leitbild sein**
- **Welche Faktoren aber führen dann zu Veränderungen/Wandel?**

## Rahmenbedingungen



**Die Kirchen sind Deutschlands zweitgrößter Arbeitgeber  
mit ca. 1,3 Millionen Beschäftigten!**

- **Was haben sie da zu fürchten?**
- **Warum steht nur das kirchliche Arbeitsrecht unter Druck?**
- **Wo liegen die Unterschiede zum „weltlichen“ Recht?**

## Politik

Im **Koalitionsvertrag** heißt es, die Koalitionsparteien werden:

- **„gemeinsam mit den Kirchen prüfen, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden“ könne.**
- **„Verkündigungsnahe Tätigkeiten“ sollen davon ausgenommen bleiben.**
- **Die Arbeitsgruppe unter Einbeziehung des Katholischen Büros Berlin hat sich konstituiert und ihre Arbeit aufgenommen.**

## Politik

„Verkündigungsnahe Tätigkeiten“ sollen davon ausgenommen bleiben.

### Was sind verkündigungsnahe Tätigkeiten?

#### Artikel 6 Abs. 4 GrO

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. Sie müssen daher katholisch sein.

oder

nur pastorale Dienste?

## Politik

### „Angleichung an das staatliche Recht“

- Gefahr für die Dienstgemeinschaft? Oder Chance für die Mitarbeiter\*innen?
- Warum soll eine Angleichung erfolgen?
- Hat die Kirche ihr **verfassungsrechtliches Sonderrecht** „verspielt“?
- Nutzt die Kirche ihr verfassungsrechtliches Sonderrecht, um ein **Arbeitsrecht mit Vorbildcharakter** zu entwickeln?
- Was sind die (berechtigten) **Erwartungen an den verfassungsrechtlich eröffneten Sonderweg?**

## 3. Weg der Kirchen

### Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts

- Garantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts
- Religionsverfassungsrechtliche Neutralität des Unionsrechts
- Normenpyramide im Kontext kirchlichen Arbeitsrechts
- Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen

### Arbeitsrechtsregelungsrecht der Kirchen

- Der „3. Weg der Kirchen“ – Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen (Grundordnung, KODA, AK Caritas)
- Der „kirchengemäße 2. Weg“ als kirchliches Arbeitsrechtsregelungsverfahren

# Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts

## Garantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

### Art 140 GG

Die Bestimmungen der Artikel 136, **137**, 138, 139 und 141 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 sind Bestandteil dieses Grundgesetzes.

### Art. 137 Weimarer Reichsverfassung

(3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet **ihre Angelegenheiten** selbständig **innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes**. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.

## Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts

### Garantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

#### **BVerfGE 42, 322:**

Die Ordnung und Verwaltung ihrer eigenen Angelegenheiten i.S.d. § 137 Abs.3 WRV ist

*„in Ihrer funktionalen Bedeutung auf Inanspruchnahme der **Verwirklichung des Grundrechts der kollektiven kirchlichen Bekenntnis- und Kultfreiheit (Art. 4 GG) angelegt**“*

⇒ **Beeinträchtigungen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts können von Art. 4 GG gerügt werden**

## **Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts**

### **Garantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts**

Da das Grundrecht der Religionsfreiheit nicht unter einem Gesetzesvorbehalt steht, kann dieser auch nicht durch den Schrankenvorbehalt in Art. 137 Abs. 3 WRV hergestellt werden.

Wenn die Kirchen gleichwohl an die für alle geltenden Gesetze gebunden sind, bezweckt dies in den Worten des Bundesverfassungsgerichts, das die Kirchen bei der Schaffung ihrer eigenen Ordnung

**„nicht die für den Staat unabdingbare Ordnung kränken werden.“**  
(BVerfGE 42, 340)

## Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts

### Religionsverfassungsrechtliche Neutralität des Unionsrechts

Die europäische „Verfassung“ in Gestalt des EUV- und AEUV-Primärrechts gewährt der Union keine Kompetenzen für Religion und Kirche.

Der **Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)** formuliert in Art. 17 Abs. 1 den „Status der Kirchen“ dahingehend, dass, ein Achtungs- und **Schonungsgebot** formuliert wird:

***„Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.“***

## 3. Weg der Kirchen

### Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

- Kirchenarbeitsrechtliche Besonderheiten im Bewerber\*innenverfahren
- Arbeitsvertragsmuster der Kirchen/Verweisungstechnik
- Form-/Vertretungsvorschriften für Arbeitsvertrag (und Kündigung?)
- Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter\*innen
- Unkündbarkeit nach kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen
- Beschäftigtendatenschutz (KDG, KDR-OG) und Rechtsweg im Datenschutz

# Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts

## Normenpyramide im Kontext kirchlichen Arbeitsrechts

Arbeitsrechtliche  
Normenpyramide



1. Das niederrangige Recht darf dem höherrangigen Recht nicht widersprechen.
2. Die speziellere Vorschrift ist vor der allgemeineren anzuwenden.
3. Die zeitlich später erlassene Vorschrift geht der früheren vor.
4. Bundesrecht geht vor Landesrecht (Art.31 GG)

## Der 3. Weg und die Geltung kirchlichen Arbeitsvertragsrechts

Wie gelangt kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung?

### **BAG, Urteil vom 17.11.2005, - 6 AZR 160/05:**

- die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen **wirken nicht normativ**, sondern nur durch eine Inbezugnahme seitens der Arbeitsvertragsparteien
- sie **besitzen keine Rechtsnormqualität**
- **allein dadurch**, dass der **Einzelarbeitsvertrag** auf die von den Kommissionen beschlossenen Rechtssätze verweist, werden diese sein Bestandteil

## Der 3. Weg und die Geltung kirchlichen Arbeitsvertragsrechts

Sonderproblem: Wirkung von Dienstvereinbarungen

§ 38 Abs. 3a MAVO:

„Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern durch die Dienstvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zulässig.“

Was heißt: „unmittelbar und zwingend“?

## Der 3. Weg und die Geltung kirchlichen Arbeitsvertragsrechts

BAG, Urteil vom 22.3.2018 (Az.: 6 AZR 835/16)

- **Fall:** Klage einer bei der Diakonie angestellten Mitarbeiterin auf eine Jahressonderzahlung. Rechtlich stellte sich dabei die Frage, ob kirchliche Dienstvereinbarungen unmittelbare und zwingende Wirkung im Einzelarbeitsverhältnis entfalten und eine **Kürzung der Jahressonderzahlung entsprechend der in eine Dienstvereinbarung aufgenommenen Kürzungsregelung im vorliegenden Fall daher zulässig war.**
- Ob es eine unmittelbare und zwingende Wirkung von Dienstvereinbarungen gibt, hat das BAG zwar offengelassen, im Ergebnis aber dennoch die Geltung kirchlicher Dienstvereinbarungen bejaht.
- **Mitarbeiter**, deren Arbeitsvertrag kirchliche Arbeitsvertragsregelungen oder einen kirchlichen Tarifvertrag in Bezug nehme, **müsse davon ausgehen, dass dadurch auch kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht Anwendung findet!**

## Der 3. Weg und die Geltung kirchlichen Arbeitsvertragsrechts

BAG, Urteil vom 22.3.2018 (Az.: 6 AZR 835/16)

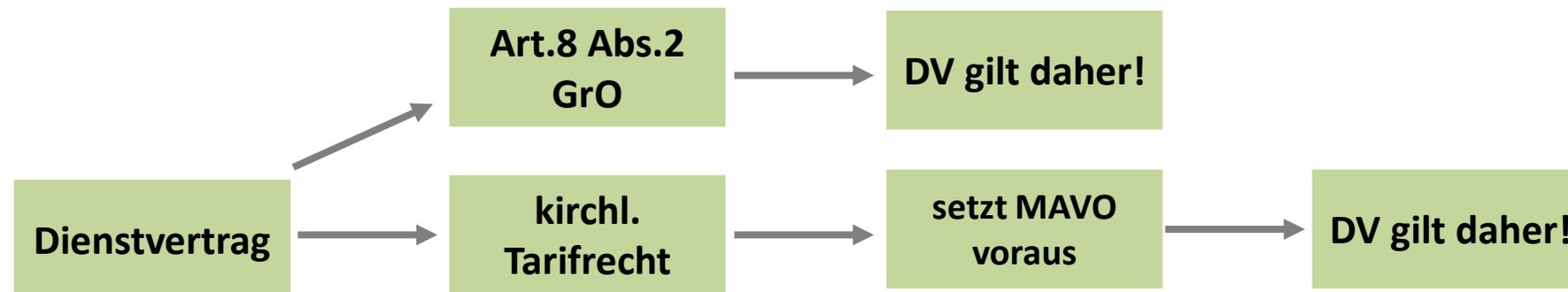
- entscheidet anders als noch in 2014 der 4. Senat des BAG (Urteil vom 24.6.2014, 1 AZR 1044/12)
- Sieht offenbar die Notwendigkeit kollektiver Regelungen entsprechend Betriebsvereinbarungen nach dem BetrVG
- Lösung über „**Kettenverweisung**“



## Der 3. Weg und die Geltung kirchlichen Arbeitsvertragsrechts

Neue Grundordnung will den „Kettenverweisungsweg“ verkürzen:

- Art 8 Abs.2 GrO:
- „Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.“



# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

Kirchenarbeitsrechtliche Besonderheiten im Bewerberverfahren

## Bewerbungsverfahren und neue Grundordnung

### Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses (Art. 6)

(1) Der **Dienstgeber muss bei der Einstellung** darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. **Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen**, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. **Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren**. Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

**(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.**

## Bewerberverfahren und neue Grundordnung

### Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses (Art. 6)

(3) **Pastorale und katechetische Tätigkeiten** können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) **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. **Sie müssen daher katholisch sein.**

(5) Wer sich **kirchenfeindlich betätigt**, wird nicht eingestellt. **Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind.** Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend

## Bewerberverfahren und neue Grundordnung

### Der Fall Egenberger: Diskriminierende Stellenanzeigen kirchlicher Arbeitgeber

#### Entscheidung des EuGH vom 17.04.2018 (C-414/16):

Leitsatz 1: Die Entscheidung der Kirchen über Loyalitätsanforderungen unterliegen der Kontrolle weltlicher Gerichte!

1.

Art. 4 II der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist in Verbindung mit deren Art. 9 und 10 sowie mit Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass **für den Fall, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr zu besetzende Stelle geltend macht, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, ein solches Vorbringen gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können muss**, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 II dieser Richtlinie genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.

## Bewerberverfahren und neue Grundordnung

### Der Fall Egenberger: Diskriminierende Stellenanzeigen kirchlicher Arbeitgeber

#### Entscheidung des EuGH vom 17.04.2018 (C-414/16):

Leitsatz 2: Die Kirchen sind nicht frei in der Festsetzung von Loyalitätsanforderungen  
=> Unterscheidung:  
verkündungsnah/verkündungsfern?

2.

Art. 4 II der Richtlinie 2000/78/EG ist dahin auszulegen, dass es sich bei der dort genannten **wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung** um eine Anforderung handelt, die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung **objektiv geboten ist und keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie umfassen darf**. Die Anforderung muss mit dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** im Einklang stehen.

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

## Loyalitätspflichten und neue Grundordnung

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen **gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.**

(4) Bei katholischen Mitarbeitenden **führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses.** Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) Erfüllen Mitarbeitende **die Anforderungen nicht mehr**, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

## Loyalitätspflichten und neue Grundordnung

BAG, Urteil v. 20.2.2019 – 2 AZR 746/14 (Fall Chefarzturteil)

EuGH Große Kammer Urteil vom 11.9.2018 – C-68/17 (IR)

„§ 9 Absatz II AGG ist aufgrund von unionsrechtlichen Vorgaben dahin auszulegen,

- dass eine der Kirche zugeordnete Einrichtung nicht das Recht hat,
- bei einem Verlangen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses Beschäftigte in leitender Stellung
- je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedlich zu behandeln,
- wenn nicht die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung
- eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht.“

## Loyalitätspflichten und neue Grundordnung

### **Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 21. Juli 2022 – 2 AZR 130/21 (A) – (Hebammenfall)**

Das **Bundesarbeitsgericht** ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um Auslegung des Unionsrechts zur Frage, **ob ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen darf, 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.**

Die Beklagte ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen und betreibt unter anderem ein Krankenhaus in Dortmund. Die Klägerin war bei ihr bis Mitte 2014 als Hebamme beschäftigt. Im Anschluss daran machte sie sich selbständig. Im September 2014 trat die Klägerin aus der katholischen Kirche aus. Bei einem neuerlichen Einstellungsgespräch im Frühjahr 2019 wurde ihre Zugehörigkeit zur katholischen Kirche nicht thematisiert. Den ihr übersandten und vom Krankenhaus bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag reichte die Klägerin zusammen mit einem Personalfragebogen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses an die Personalabteilung der Beklagten zurück. In dem Personalfragebogen hatte die Klägerin den Austritt aus der katholischen Kirche angegeben. Nachdem Gespräche mit dem Ziel, sie wieder zu einem Eintritt in die katholische Kirche zu bewegen, erfolglos blieben, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 26. Juli 2019 zum 31. August 2019. Die Beklagte beschäftigt in ihrem Krankenhaus konfessionslose Mitarbeiter, die nicht zuvor katholisch waren, auch als Hebammen. Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

## Loyalitätspflichten und neue Grundordnung

**Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 21. Juli 2022 – 2 AZR 130/21 (A) – (Hebammenfall)**

**Der EuGH wird gem. Art. AEUV Artikel 267 AEUV um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:**

1. Ist es mit Unionsrecht, insbesondere der RL 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) im Licht von Art. Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta), vereinbar, **wenn eine nationale Regelung vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht,**

**a) Personen als ungeeignet für eine Beschäftigung in ihren Diensten erachten darf, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder**

**b) von den für sie arbeitenden Personen verlangen darf, dass sie nicht vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder**

**c) den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für sie arbeitende Person, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten ist, dieser wieder beitrifft, wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft anzugehören?**

2. Sofern die erste Frage bejaht wird: Welche gegebenenfalls weiteren Anforderungen gelten gemäß der RL 2000/78/EG im Licht von Artikel 21 der Charta an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion?

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

„Chefarztfall“

**EuGH, Urteil vom 11.9.2018 – C68/17**

**1. Eine Kirche** oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, und die eine in Form einer privatrechtlichen Kapitalgesellschaft gegründete Klinik betreibt, **kann nicht beschließen, an ihre leitenden Beschäftigten je nach Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedliche Anforderungen an das loyale und aufrichtige Verhalten zu stellen, ohne dass dieser Beschluss gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein kann.** Den Mitgliedstaaten ist es ihrerseits nicht gestattet, die Einhaltung der in Art. 4 II Unterabs. 2 genannten Kriterien einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle zu entziehen. Auch im konkreten Einzelfall muss sichergestellt werden, dass die in der Vorschrift genannten Voraussetzungen tatsächlich vorliegen.

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

„Chefarztfall“

**EuGH, Urteil vom 11.9.2018 – C68/17**

2. Eine **Ungleichbehandlung** zwischen Beschäftigten in leitender Stellung je nach Konfession oder Konfessionslosigkeit **steht nur dann mit der Richtlinie im Einklang, wenn die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung ist**, die angesichts des **Ethos** der in Rede stehenden Kirche oder Organisation **wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt** ist sowie dem Grundsatz der **Verhältnismäßigkeit** entspricht. Die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung hängt folglich vom **objektiv überprüfbaren Vorliegen eines direkten Zusammenhangs zwischen den vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderungen** und der konkreten Tätigkeit ab. Ein solcher Zusammenhang kann sich entweder aus der Art dieser Tätigkeit ergeben – beispielsweise wenn diese mit einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag verbunden ist – oder aus den Umständen ihrer Ausübung – etwa der Notwendigkeit, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche nach außen zu sorgen

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

„Chefarztfall“

**EuGH, Urteil vom 11.9.2018 – C68/17**

2. Die Zugehörigkeit zu der Religion bzw. das Bekenntnis zu der Weltanschauung, auf der das Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation beruht, muss dabei aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Bekundung dieses Ethos notwendig erscheinen (**Merkmal „wesentlich“**). Ferner dürfen die aufgestellten Anforderungen **nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels** ohne Bezug zu diesem Ethos oder zur Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie dienen (**Merkmal „rechtmäßig“**). Schließlich obliegt es der Kirche oder Organisation im konkreten Einzelfall darzulegen, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, so dass sich eine solche Anforderung als notwendig erweist (**Merkmal „gerechtfertigt“**).

**Diese Voraussetzungen hat das nationale Gericht im Einzelfall zu prüfen.**

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

### „Chefarztfall“

#### Schlussantrag Generalanwalt:

Nach Auffassung des Generalanwalts ist zunächst zu prüfen, ob die Beklagte tatsächlich eine private Organisation sei, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruhe.

**Die Tatsache, dass deren Gesellschaftszweck der Verwirklichung von Aufgaben der Caritas diene, reiche hierfür allein nicht aus.**

Dies setze z. B. voraus, dass die Erbringung von Gesundheitsleistungen in diesem Krankenhaus sich qualifiziert von denen öffentlicher Krankenhäuser unterscheide und sich z. B. in der Nicht-Vornahme von Abtreibungen ausdrücke.

**Nur dann könne sich die Beklagte überhaupt auf die nach deutschem Verfassungsrecht und der Antidiskriminierungs-RL verbrieft Sonderstellung berufen.**

## **Aktuelle Rechtsprechung: Wieviel Kirche darf (muss) es sein?**

**Der „Chefarztfall“ und kein Ende in Sicht:**

**Schlussantrag Generalanwalt:**

**Die Zustimmung des Klägers zum heiligen und unauflöselichen Charakter der Ehe steht nicht im Zusammenhang der Tätigkeit von Kläger und Beklagten, die Gesundheits- und Pflegedienste erbrachten.**

Hierfür sei diese Überzeugung nicht wesentlich, da Patienten viel mehr auf die Qualifikation als auf Einhaltung des Eheversprechens bei Ärzten schauen.

Das Diskriminierungsverbot stelle überdies einen grundlegenden Wert von Verfassungsrang des Unionsrechts dar, so dass die Verletzung auch vom Einzelnen in Rechtsstreitigkeiten mit Privatpersonen geltend gemacht werden könne.

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

### „Chefarztfall“

#### Schlussantrag Generalanwalt:

Nach der RL sei eine Ungleichbehandlung wegen der Religion **nur dann keine Diskriminierung, wenn Art der Tätigkeit und ihre Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung angesichts des Ethos darstellten.**

Vorliegend gehe es um die Zustimmung des Klägers zu einer bestimmten kirchlichen Überzeugung in Form des heiligen und unauflöslichen Charakters der Ehe.

**Diese Überzeugung stelle hier keine berufliche Anforderung und erst recht keine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung dar.**

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

### „Chefarztfall“

**BAG, Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14**

1. § 9 Abs. 2 AGG ist aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben, insbesondere von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 RL 2000/78/EG dahin auszulegen, dass **eine der Kirche zugeordnete Einrichtung nicht das Recht hat, bei einem Verlangen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses Beschäftigte in leitender Stellung je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedlich zu behandeln, wenn nicht die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht.** Die Frage, ob diese Kriterien erfüllt sind, unterliegt einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle (Rn. 17).

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

### „Chefarztfall“

**BAG, Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14**

Differenzierung zwischen „verkündungsnah“ und „verkündungsfern“

2. Dies setzt einen - objektiv bestehenden - **direkten Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit voraus**. Ein solcher Zusammenhang kann sich entweder aus der Art dieser Tätigkeit ergeben - zB wenn sie mit der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation oder einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag verbunden ist - oder aus den Umständen ihrer Ausübung, zB der Notwendigkeit, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche oder Organisation nach außen zu sorgen (Rn. 32).

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

„Chefarztfall“

BAG, Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14

5. Die **Entscheidung des Gerichtshofs der europäischen Union** vom 11. September 2018 (- C-68/17 -) wirkt sich zwar auf das Verhältnis der Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen zu den dort beschäftigten Arbeitnehmern aus. Sie **knüpft die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen der Religion an tätigkeitsbezogene Voraussetzungen**. Nach deutschem Verfassungsverständnis gehört es **dagegen zum garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht, den Religionsgemeinschaften auch insoweit ein der Kontrolle durch staatliche Gerichte weitgehend entzogenes Recht zuzugestehen, verbindlich selbst unterschiedliche Loyalitätsanforderungen abhängig allein von der Konfessionszugehörigkeit der Beschäftigten zu stellen. Bei den inhaltlichen Anforderungen an Loyalitätspflichten für Arbeitnehmer, die in einer der Kirchen oder der ihnen zugeordneten Einrichtungen beschäftigt werden, und dem dafür geltenden gerichtlichen Prüfungsmaßstab, handelt es sich aber nicht um einen unverzichtbaren Teil der deutschen Verfassungsidentität, der einer Ausgestaltung durch Unionsrecht vollständig entzogen wäre (Rn. 70).**

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

„Chefarztfall“

**BAG, Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14**

**6. Auch das Unionsrecht erkennt das Recht auf Autonomie der Kirchen an.** Die Vorgaben des Gerichtshofs in der Entscheidung vom 11. September 2018 (- C-68/17 -) sind **zudem nur dann von Relevanz, wenn eine der Kirche zugeordnete Einrichtung unterschiedliche Loyalitätsanforderungen an Arbeitnehmer mit vergleichbaren (Leitungs-)Tätigkeiten allein aufgrund ihrer Konfession stellt.** Die Bundesrepublik Deutschland verfügt in Fragen des Umgangs mit dem religiösen oder weltanschaulichen Bekenntnis bzw. mit religiösen Gemeinschaften weiterhin über ausreichenden Raum zur politischen Gestaltung dieses Lebensbereichs, weil die Kirchen bzw. die ihnen zugeordneten Einrichtungen auch nach Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG im Hinblick auf Ungleichbehandlungen wegen der Religion gegenüber anderen privaten oder öffentlichen Arbeitgebern privilegiert sind. **Jenseits des Bereichs konfligierender Diskriminierungsschutzes verbleibt den Religionsgemeinschaften auch unionsrechtlich uneingeschränkt das Recht auf Selbstbestimmung und auf Achtung des Status,** den sie in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen (Rn. 70) stattzufinden, vor Diskriminierung geschützt zu werden (Rn. 76).

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

„Chefarztfall“

BAG, Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14

7. Die **Legitimität des Ethos der jeweils betroffenen Religionsgemeinschaft haben die staatlichen Gerichte grundsätzlich auch nach Unionsrecht nicht zu beurteilen**. Es trifft daher nicht zu, dass eine Beurteilung des jeweiligen Ethos anhand weltlicher Maßstäbe zu erfolgen hätte bzw. staatliche Gerichte das kirchliche Ethos zu beurteilen hätten. Es bleibt vielmehr die alleinige Angelegenheit der jeweiligen Religionsgesellschaft festzulegen, wie die jeweilige Glaubenslehre zu interpretieren ist und welcher Angebote und Dienste es zur Verwirklichung dieser Glaubenslehre bedarf sowie in welcher Organisationsform die konkrete Umsetzung erfolgt. **Bedienen sich kirchliche Einrichtungen - wie insbesondere in Diakonie und Caritas - für die Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsverhältnisse des staatlichen Rechts, führt dies auch unionsrechtlich nicht zwingend zu einer Nichtanwendbarkeit der Grundsätze des kirchlichen Arbeitsrechts. Es hat lediglich ein Ausgleich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit dem Recht der Arbeitnehmer stattzufinden, vor Diskriminierung geschützt zu werden (Rn. 76).**

# Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts

## Loyalitätsobliegenheiten des Arbeitnehmers

### „Chefarztfall“

Abgrenzung nicht aufgrund der bloßen Beschäftigung (**statusbezogener Ansatz**), sondern aufgrund der konkret ausgeübten Tätigkeit (**tätigkeitsbezogener Ansatz**)

### BAG, Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14

- **Prüfschema:**

- **Unterschiedliche Behandlung** von Beschäftigten in leitender Stellung je nach Konfession oder Konfessionslosigkeit?
- **Wenn ja:** Gibt es objektiv einen direkten Zusammenhang zwischen der Anforderung an den Ethos und der beruflichen Tätigkeit?
- **Wenn nein:** Ungleichbehandlung ist rechtswidrig!
- **Wenn ja:** Abwägung in jedem Einzelfall erforderlich!

§ 7 Abs.4 GrO verstößt hiergegen, weil der obj. Zshg. nicht verlangt wird!

# Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen im Rahmen der Dienstgemeinschaft

Historischer Rückblick

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

- Historisch erfasste das Betriebsrätegesetz von 1920 noch alle Arbeitsbereiche und auch die Religionsgemeinschaften!
- Damals galt für die Religionsgemeinschaften lediglich ein Tendenzschutz aus § 67 BRG:

*„Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen wissenschaftlichen künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen dienen, findet § 66 Ziffer 1 und 2 keine Anwendung, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt.“*

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

- Im Rahmen der Verhandlungen über das BetrVG 1952 fragte **Konrad Adenauer** die Kirchen an, ob Sie an einer völligen Freistellung interessiert seien.
- **Kardinal Josef Frings**, damals Vorsitzender der Bischofskonferenz erklärte, die Kirchen befürchteten:  
*„von einer Anwendung auch nur von Teilen dieses Gesetzes auf den kirchlichen Dienst eine Einwirkung in die Sphäre, die der Kirche um ihres besonderen Auftrags willen vorbehalten bleiben muss“*

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

- **Kardinal Josef Frings**, fügte hinzu, man wolle:

*„eine der **Eigenart kirchlichen Dienstes** angepasste Mitbestimmungsregelung verwirklichen, die in sozialer Hinsicht beispielhaft sein werde.“*

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

- In der Folge wurden dann jeweils eigene Wege der katholischen und evangelischen Kirche realisiert (heute: MAVO, MVG-EKD) und für die kath. Kirche in **Art.8 der Grundordnung** festgelegt:

*„Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.“*

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

- Die MAVO ist bis heute weder in sozialer Hinsicht noch im Hinblick auf die Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte beispielhaft
- *Statt Vorbild für den weltlichen Gesetzgeber zu sein, bleibt die MAVO deutlich hinter dem BetrVG und der weltlichen Unternehmensmitbestimmung zurück*

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

- *Die MAVO bietet für zentrale Herausforderungen der aktuellen Zeit keine passenden Werkzeuge, u.a.:*
  - *Unklare Vorgaben zu Interessenausgleich und Sozialplan*
  - *Begrenzung der zulässigen Dienstvereinbarungen in § 38 MAVO*
  - *Einschränkung des gerichtlichen Durchsetzungsweges (in der Praxis häufig nur eine Instanz)*
  - *Weitgehend untaugliches Einigungsstellensystem*
  - *Fehlende Unternehmensmitbestimmung*
  - *Kein Schutz vor Verlust der Grundordnungsbindung*

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

- Trotz dieser bereits systemisch angelegten schwachen Ausgestaltung der Mitbestimmung, sehen manche Kommentatoren die Dienstgemeinschaft als geeignetes Werkzeug für eine weitere Eingrenzung der Rechte der Mitarbeitervertretungen.
- Ein prägnantes Beispiel ist die - allerdings in der aktuellen Auflage nicht mehr aufrecht erhaltene - Kommentierung von Thüsing/Mathy im Freiburger Kommentar zum Recht der MAV auf Bildung von Wirtschaftsausschüssen

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

Thüsing/Mathy (Freiburger Kommentar § 27 b Rn19):

*„Der Wortlaut des § 27 b Abs. 1 S. 1 spricht von „kann (...) gebildet werden“ -die Einsetzung des Wirtschaftsausschusses in ist insoweit **fakultativ**. Die Einsetzung setzt ein Einvernehmen zwischen Dienstgeber und (erweiterter) Gesamtmitarbeitervertretung bzw. Mitarbeitervertretung voraus. **Dies entspricht dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft.** Für diese Ansicht spricht, dass für Einrichtungen, die unter § 27 b fallen, in jedem Fall das Informationsrecht nach § 27 a existiert. Letzteres setzt kein Einvernehmen voraus. Insofern sind Einrichtungen nicht schutzlos gestellt.“*

## Die Mitarbeitervertretung als Arbeitnehmervertretung der Kirchen

- Hier wird also der **Grundgedanke der Dienstgemeinschaft** als Leitprinzip für die Einengung von Rechten der Mitarbeitervertretung erhoben.
- Typisch für den Ansatz ist die **Eindimensionalität**, bei der eine stärkere Einbindung der Mitarbeitervertretung unterbunden werden soll, ohne dass die Dienstgeberseite dadurch Einschränkungen erfährt
- So absurd die Argumentation in ihrer Einseitigkeit auch ist, kann sie bei einem paritätischen Verständnis vielleicht **Ansatz für eine echte Fortentwicklung** des Begriffs der Dienstgemeinschaft sein.

## Ausblick und Fazit

- Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist allein aufgrund seiner terminologischen Nähe zum Begriff der Betriebsgemeinschaft mehr als unglücklich.
- In der Praxis wird die Dienstgemeinschaft häufig als Hebel zur Einengung von Beteiligungsrechten und insbesondere über die daraus hergeleiteten Loyalitätspflichten als Druckmittel gegenüber den Beschäftigten empfunden
- Der erhebliche Druck zu einem Wandel und seiner Öffnung des Selbstverständnisses der Dienstgemeinschaft kommt im Wesentlichen von außen durch Gesellschaft, Politik und Rechtsprechung und weniger von Ihnen aus der Kirchenleitung selbst

## Ausblick und Fazit

- Allein Loyalitätsanforderungen gestalten nicht, sie reglementieren lediglich
- Materielle Arbeitsrechtsregelungen (Vergütung/Urlaub/Entgeltfortzahlung/Zulagen etc.) werden aus dem weltlichen Tarifbereich „abgeschrieben“ => in der Regel annähernd gleiche materielle Rahmenbedingungen
- Ein eigenes freundliches, familienorientiertes, wertebasiertes, weltoffenes Arbeitsrecht auf christlicher Basis wurde nie entwickelt
- Auf einem immer enger werdenden Arbeitsmarkt wird es damit zunehmend schwer geeignete Fachkräfte anzuwerben und langfristig zu halten

## Ausblick und Fazit

Führung lässt sich nicht vorgeben – sie muss vorgelebt werden!

Art. 4 S.2 c) GrO

*„**Führung in der Kirche** fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. **Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um.** Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.“*

## Ausblick und Fazit

- Mitarbeitervertretungsrechtlich ist zu fordern, dass eine umfassende Erweiterung der Rechte der Mitarbeitervertretung aus der Mitarbeitervertretungsordnung endlich umgesetzt wird.
- Das Versprechen und der Auftrag, den die Kirchen mit ihrem eigenen Mitarbeitervertretungsrecht einlösen wollten, ist bis heute nicht einmal im Ansatz erfüllt
- Sieht man die Dienstgemeinschaft als positive Ausprägung eines Selbstverständnisses, in dem soziale Aufgaben nur gemeinsam und in gleicher Wertschätzung für alle daran Beteiligten erfüllt werden kann, liegt in der Umsetzung des Begriffs eine echte Chance.

## Ausblick und Fazit - Vision

- Von der **Dienstgemeinschaft** zur **einrichtungsbezogenen Sozialpartnerschaft!**
- In einigen weltlichen Betrieben bezeichnet die Sozialpartnerschaft nicht nur das Zusammenwirken von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, sondern wird darüber hinaus auch im Sinne einer betrieblichen Sozialpartnerschaft gelebt, bei der alle wichtigen unternehmensbezogenen Entscheidungen nur im Konsens der Betriebsparteien getroffen werden.
- Das Verständnis der Dienstgemeinschaft als der gleichberechtigten gemeinsamen Umsetzung sozialer Aufgaben im Sinne des Sendungsauftrags der Kirche könnte dann insofern umgesetzt, dass kollektivrechtlich alle tragenden Entscheidungen nur **im Einvernehmen der Einrichtungsparteien** getroffen werden.

**Vielen Dank für ihre und eure Aufmerksamkeit!**



**Dr. Norbert Gescher**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel: 0661-360606-30

Fax: 0661-360606-35

Mail: [gescher@mosebach-partner.de](mailto:gescher@mosebach-partner.de)