

## Dienst und Arbeitsrecht für kirchliche Mitarbeitende

Quellen: Klostermann, Skript: Arbeitsrecht im Vikarskurs (bitte beachten)

Art. 140 GG und Art. 137 WRV garantieren Religionsgemeinschaften ein **Selbstbestimmungsrecht**, denn hier wird verwaltet, worauf der Staat keinen Zugriff hat: Religiöse Inhalte und entsprechende Formen der Entfaltung. Das Selbstbestimmungsrecht betrifft darum alles, was den Auftrag der Kirche nach ihrem Selbstverständnis ausmacht. Der Staat muss ihr hinsichtlich der Gestaltung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse ermöglichen, von ihrer Freiheit zur Organisation, Normsetzung und Verwaltung Gebrauch zu machen. Die Kirche folgt den Leitgedanken der kirchlichen **Dienstgemeinschaft** sowie der **Auftragserfüllung**. Denn laut der Barmer Theologischen Erklärung, 3. These bezeugt die Kirche „mit ihrem Bekenntnis wie mit ihrer Ordnung“ den christlichen Glauben.

### 1. Das kirchliche Dienst- und Treueverhältnis in Abgrenzung

Das kirchliche Dienst- und Treueverhältnis wird einseitig durch Berufung und Ernennung begründet – im Gegensatz zum **wirtschaftlichen Austauschverhältnis**, das auf einem beidseitig begründeten, frei ausgehandelten Arbeitsvertrag basiert. Hier sind zum Schutz des Angestellten dem Aushandeln durch arbeitsrechtliche Normen enge Grenzen gesetzt. Gewerkschaften und Tarifrecht etwa existieren, um ein Verhandlungsgleichgewicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern herzustellen.

Beim Angestellten werden Lohn- und Einkommenssteuer vom Arbeitgeber abgeführt, der Selbständige muss seine Einkünfte selbst versteuern. **Scheinselbständigkeit** liegt bei wirtschaftlicher oder persönlicher Abhängigkeit vor. Bei letzterem ist der Arbeitnehmer in Hinblick auf Art, Zeit und Ort der Erbringung der Arbeitsleistung weisungsgebunden. Ersteres gilt, wenn die Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis zu einem nicht unerheblichen Anteil für die Gestaltung des Lebensunterhaltes aufgewendet werden. In diesen Fällen ist der Betreffende wie ein Angestellter zu behandeln.

Die **Kündigung** eines Angestellten kann ausgesprochen werden auf Grund von Verhaltens-, persönlichen oder betrieblichen Gründen.

### 2. Tarifeinigung auf dem ‚Dritten Weg‘

Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für angestellte Mitarbeitende erfolgt in Kirche und Diakonie weder einseitig durch den Arbeitgeber wie im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (erster Weg), noch durch den Abschluss von Tarifverträgen nach Tarifkampf (zweiter Weg), sondern durch **paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen**, die i.d.R. auf landeskirchlicher Ebene bestehen. Damit verzichtet der „dritte Weg“ auf einen **Arbeitskampf**. Denn Streiks bzw. Aussperrungen widersprechen christlichen Konfliktlösungsmodellen und dem Prinzip der Auftragserfüllung.

Wenn in der arbeitsrechtlichen Kommission keine  $\frac{3}{4}$  Mehrheit für einen Einigungsvorschlag erreicht wird, entscheidet die einzusetzende **Arbeitsrechtliche Schiedskommission** mit einfacher Mehrheit. Diese ist paritätisch besetzt, hat aber einen **neutralen Vorsitzenden**, auf den sich Dienstgeber- wie Dienstnehmerseite einigen. Im Falle eines Patts gibt seine Stimme den Ausschlag.

Die Dienstnehmerseite wird durch den Verband Kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (VKM) und den Marburger Bund vertreten. Die Gewerkschaft ver.di hat ebenfalls Mitglieder aus dem Bereich Kirche und Diakonie, kooperiert aber auf Grund prinzipieller Vorbehalte gegen das Streikverbot nicht.

### 3. Konfessionelle Voraussetzungen für die beruflich Mitarbeit in der Kirche

Kirchliche Dienststellen sollen aufgrund des Leitbildes der Dienstgemeinschaft und Auftragserfüllung auch im Angestelltenverhältnis **nur evangelische Mitarbeitende** beschäftigen. Dies widerspricht den europarechtlichen Regelungen zum Diskriminierungsverbot. Grundlage ist das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.

Das „Mitarbeitendenausnahmegesetz“ der EKdR enthält aber die **ACK-Klausel**: Mitarbeitende müssen grundsätzlich evangelisch und dürfen ausnahmsweise Mitglied einer ACK-Kirche sein. Ausgenommen sind Tätigkeiten im Bereich der Verkündigung, Seelsorge, Leitung, sowohl Aus-, Fort- oder Weiterbildung.

Weitere Ausnahmen gibt es für Einrichtungen, in denen überwiegend nicht christliche Menschen betreut werden, oder für einfache Tätigkeiten. Inwiefern widerspricht dies dem Grundsatz der Dienstgemeinschaft?

### 4. Arbeitsrechtliche Normenhierarchie und Günstigkeitsprinzip

Prinzipiell stehen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in einem hierarchischen Verhältnis zueinander.

Stufe I: **Staatliche Gesetze** 1. Europarecht - 2. GG - 3. Einfache Gesetze - 4. Rechtsverordnungen.

Stufe II: Tarifverträge und kirchliche **Arbeitsrechtsregelungen** (↪ BAT-KF)

Stufe III: Betriebsvereinbarungen und kirchliche **Dienstvereinbarungen**

Stufe IV: **Arbeitsvertrag** und betriebliche Übung,

Stufe V: Bestimmungen im Wege des Direktionsrechtes des Arbeitgebers, d.h. **Dienstanweisungen**.

Eine wichtige Ausnahme in der Normenhierarchie ist das **Günstigkeitsprinzip**: In einer niederrangigen Norm darf grundsätzlich zugunsten des Arbeitnehmers von einer höherrangigen Norm abgewichen werden.