



Ausarbeitung

Verfassungsrechtlicher Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechts

Verfassungsrechtlicher Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechts

Aktenzeichen: WD 3 - 3000 - 123/24
Abschluss der Arbeit: 29.11.2024
Fachbereich: WD 3: Verfassung und Verwaltung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Fragestellung und Einführung	4
2.	Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht	4
3.	Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im arbeitsrechtlichen Kontext	5
3.1.	Persönlicher Schutzbereich	5
3.2.	Sachlicher Schutzbereich	5
4.	Anforderungen an gesetzliche Beschränkungen des Selbstbestimmungsrechts	6
5.	Einzelne Vorschriften des kirchlichen Arbeitsrechts im Lichte der bisherigen Rechtsprechung und Literatur	8
5.1.	Loyalitätspflichten und Kündigungsschutz	8
5.1.1.	Allgemeiner Kündigungsschutz	8
5.1.2.	Diskriminierungsschutz nach dem AGG	9
5.2.	Streikrecht	11
5.3.	Mitbestimmungsregeln und Tendenzschutz	12
5.4.	Arbeitnehmerschutzvorschriften	15

1. Fragestellung und Einführung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestages wurden gefragt, welche Möglichkeiten der Gesetzgeber im Rahmen von Art. 140 Grundgesetz (GG) i. V. m. Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) hat, das kirchliche an das (sonstige) staatliche Arbeitsrecht anzupassen und welche Sonderregelungen zu diesem Zweck gestrichen werden müssten. Diese Arbeit beschreibt den verfassungsrechtlichen Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechts.

Sie beschäftigt sich nicht mit kirchlichen Beamtengesetzen, sondern den Besonderheiten zivilrechtlicher Arbeitsverhältnisse zwischen einer Religionsgesellschaft und ihren Arbeitnehmenden. Der Begriff des kirchlichen Arbeitsrechts umschreibt das staatliche Arbeitsrecht, das auf diese Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, aber einige Abweichungen vorsieht.¹

Davon abzugrenzen sind die innerkirchlichen Regelungen des Dienstrechts, die die Religionsgesellschaften selbst aufgestellt haben. Den Religionsgesellschaften steht es selbstverständlich frei, ihre Regelungen den für andere Arbeitgeber geltenden anzunähern. So hat beispielsweise die katholische Kirche 2022 eine neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes beschlossen.²

2. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht

Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantiert Religionsgesellschaften ein Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht. Art. 140 GG inkorporiert die „Weimarer Kirchenartikel“, zu denen Art. 137 WRV zählt, in das GG. Art. 137 Abs. 3 WRV ist somit Teil des gültigen deutschen Verfassungsrechts. Er lautet:

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.

Das Selbstbestimmungsrecht schützt die Religionsgesellschaften vor staatlicher Bevormundung, Aufsicht und Einschränkung.³ Es schützt die Inanspruchnahme der Religionsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 und 2 GG und wird durch diese noch verstärkt.⁴

1 Vgl. hinsichtlich der aktuellen kirchenarbeitsrechtlichen Besonderheiten: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, Sachstand vom 18.11.2024, WD 6 – 3000 – 071/24.

2 Grundordnung des kirchlichen Dienstes in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22.11.2022.

3 Morlok, in: Dreier, Grundgesetz, 3. Aufl. 2018, WRV Art. 137 Rn. 44 ff.

4 Stein, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, 1. Aufl. 2023, S. 50 f.; das Verhältnis von Art. 137 WRV zu Art. 4 GG ist im Einzelnen umstritten, vgl. Morlok, in: Dreier, Grundgesetz, 3. Aufl. 2018, WRV Art. 137 Rn. 46.

3. Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im arbeitsrechtlichen Kontext

3.1. Persönlicher Schutzbereich

Auf das Selbstbestimmungsrecht können sich nicht nur die verfassten Kirchen und deren rechtlich selbstständige Teile berufen, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Institutionen, Gesellschaften, Organisationen und Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen. Darunter können insbesondere auch karitative Einrichtungen fallen.⁵

3.2. Sachlicher Schutzbereich

In den Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts fallen nicht nur religiöse Handlungen, sondern alles, was nach dem Selbstverständnis der Religionsgesellschaft in ihren Aufgaben- und Tätigkeitsbereich fällt. Der in Art. 137 Abs. 3 WRV verwandte Begriff des „Ordens“ beschreibt die eigene Rechtsetzung der Kirchen, unter „Verwalten“ versteht man die Durchführung der Beschlüsse der Religionsgesellschaften und die organisatorische Tätigkeit inklusive des Handelns und Wirkens nach außen.⁶ Für die Definition der „eigenen Angelegenheiten“ ist das Selbstverständnis der Religionsgesellschaft maßgeblich. Das Selbstbestimmungsrecht umfasst beispielsweise die Pflege, Tradierung und Weiterentwicklung der Glaubensinhalte, die Regelung von Kultus, Liturgie und Mitgliedschafts- und Beitragsrecht, karitative Tätigkeiten, ggf. auch wirtschaftliche Tätigkeiten, Vermögensverwaltung und Haushaltsführung.⁷

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) erstreckt sich das Selbstbestimmungsrecht auch auf die Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse mit ihren Mitarbeitenden. Die Kirchen können selbst darüber entscheiden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Als öffentlich-rechtliche Körperschaften können die Kirchen Beamte ernennen. Sie können sich aber auch der Privatautonomie bedienen und die Wahrnehmung kirchlicher Dienste durch den Abschluss von Arbeitsverträgen sicherstellen.⁸ In diesem Fall findet das staatliche Arbeitsrecht grundsätzlich Anwendung, sieht aber in bestimmten Bereichen Abweichungen vor. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts

5 BVerfG, Beschluss vom 04.06.1985, BVerfGE 70, 138 (162 f.); BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014, BVerfGE 137, 273 (306, 310 f.); BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977, BVerfGE 46, 73 (85 f.).

6 Morlok, in: Dreier, Grundgesetz, 3. Aufl. 2018, WRV Art. 137 Rn. 50; Koriath, in: Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 104. EL April 2024, WRV Art. 137, Rn. 23 ff.

7 Morlok, in: Dreier, Grundgesetz, 3. Aufl. 2018, WRV Art. 137 Rn. 51; Koriath, in: Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 104. EL April 2024, WRV Art. 137, Rn. 26 ff.; kritisch zur Maßgeblichkeit des Selbstverständnisses der Kirchen: Stein, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, 1. Aufl. 2023, S. 50 f.

8 BVerfG, Beschluss vom 04.06.1985, BVerfGE 70, 138 (165 f.); BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014, BVerfGE 137, 273 (308).

beeinflusst die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und ist bei der Auslegung arbeitsrechtlicher Vorschriften zu beachten.⁹

Nach der Rechtsprechung des BVerfG¹⁰ können einem kirchlichen Arbeitnehmer im Wege des Vertragsschlusses besondere Obliegenheiten einer kirchlichen Lebensführung, sogenannte Loyalitätspflichten, auferlegt werden. Damit mache die Kirche von ihrer Vertragsfreiheit und dem Selbstbestimmungsrecht Gebrauch und regle den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis. So könnten die Kirchen dem kirchlichen Dienst das besondere Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft zugrunde legen. Eine Rechtsanwendung, bei der die vom kirchlichen Selbstverständnis her gebotene Verpflichtung der kirchlichen Arbeitnehmer auf grundlegende Maximen kirchlichen Lebens arbeitsrechtlich ohne Bedeutung bliebe, widerspräche dem verfassungsmäßig verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Das BVerfG hat dazu ausgeführt:

Dazu gehört weiter die Befugnis der Kirche, den ihr angehörenden Arbeitnehmern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, daß sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenglied obliegen. Denn für die Kirchen kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, daß ihre Mitglieder, die in ein Arbeitsverhältnis zu ihnen treten, die kirchliche Ordnung - auch in ihrer Lebensführung - respektieren. Durch all das wird die Rechtsstellung des kirchlichen Arbeitnehmers keineswegs "klerikalisiert". Es geht vielmehr ausschließlich um den Inhalt und Umfang seiner vertraglich begründeten Loyalitätsobliegenheiten. [...] Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfaßten Kirche anerkannten Maßstäben.¹¹

4. Anforderungen an gesetzliche Beschränkungen des Selbstbestimmungsrechts

Staatliche Vorschriften, die die Organisationsfreiheit oder die Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse mit den Mitarbeitenden der Kirche betreffen, stellen eine Beeinträchtigung des Selbstbestimmungsrechts dar. Dazu gehören auch arbeitsrechtliche Vorschriften.

Solche Beeinträchtigungen und Eingriffe sind nicht per se unzulässig, sondern lassen sich durch verfassungsimmanente Schranken oder die in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV genannten „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ rechtfertigen.

9 BVerfG, Beschluss vom 04.06.1985, BVerfGE 70, 138 (165 f.).

10 BVerfG, Beschluss vom 04.06.1985, BVerfGE 70, 138 (165 f.); BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014, BVerfGE 137, 273 (308).

11 BVerfG, Beschluss vom 04.06.1985, BVerfGE 70, 138 (165 f.).

Was unter „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ zu verstehen ist, ist umstritten.¹² Nach der wohl herrschenden Meinung müssen sie sowohl formale als auch materielle Anforderungen erfüllen:

Jedenfalls muss die Beschränkung durch ein formelles Gesetz erfolgen. Außerdem darf es sich nicht um Sonderrecht gegen Religionsgesellschaften handeln.¹³ Das bedeutet, dass die Norm die Religionsgesellschaften „wie jedermann“ – und nicht in ihrer Besonderheit als Kirche härter – treffen muss.¹⁴

Im Hinblick auf die materiellen Anforderungen an eine gesetzliche Schranke werden im Wesentlichen zwei Ansätze diskutiert. Nach der Bereichslehre soll es einen inneren, von staatlicher Regelung freizuhaltenen Bereich der Angelegenheiten der Religionsgesellschaften geben. In dem weiteren Bereich, in dem die Aktivitäten der Religionsgesellschaften auch nach außen wirken und Rechte anderer berühren, sollen Einschränkungen durch für alle geltende Gesetze möglich sein. Das Kirchenarbeitsrecht dürfte dem weiteren Bereich zuzuordnen sein, sodass Einschränkungen grundsätzlich denkbar wären. Nach der Abwägungslehre muss hingegen zwischen dem betroffenen Element des Selbstbestimmungsrechts und dem Rechtsgut, das das einschränkende Gesetz schützen soll, abgewogen werden.¹⁵

Nach der Rechtsprechung des BVerfG darf auch eine abstrakt-generelle staatliche Rechtsetzung, die aus weltlicher Sicht vernünftig erscheint, nicht ohne weiteres in den Autonomiebereich der Kirchen und ihren Einrichtungen eingreifen. Vielmehr treffe jedes dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht Schranken ziehende Gesetz seinerseits auf eine ebensolche Schranke, nämlich auf die materielle Wertentscheidung der Verfassung, die über einen für die Staatsgewalt unantastbaren Freiheitsbereich hinaus die besondere Eigenständigkeit der Kirchen und ihrer Einrichtungen gegenüber dem Staat anerkenne. Es zieht einen differenzierten Verhältnismäßigkeitsmaßstab heran und versucht, die Kirchenfreiheit und damit kollidierende Rechte in ein angemessenes Verhältnis zu bringen. Im Sinne einer Wechselwirkung ergeben sich je nach Gewichtung der Berührungspunkte staatlicher und kirchlicher Ordnung für die staatliche Rechtsetzungsbefugnis materielle Grenzen. Im Rahmen einer Güterabwägung soll eine möglichst optimale Entfaltung aller Rechtspositionen ermöglicht und die völlige Negation eines Verfassungswerts vermieden werden.¹⁶

12 Vgl. für eine Übersicht des Streits: Morlok, in: Dreier, Grundgesetz, 3. Aufl. 2018, WRV Art. 137 Rn. 60 ff.; Stein, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, 1. Aufl. 2023, S. 54.

13 Morlok, in: Dreier, Grundgesetz, 3. Aufl. 2018, WRV Art. 137 Rn. 61; Koriath, in: Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 104. EL April 2024, WRV Art. 137 Rn. 48.

14 BVerfG, Beschluss vom 21.09.1976, BVerfGE 42, 312 (333 ff.).

15 Morlok, in: Dreier, Grundgesetz, 3. Aufl. 2018, WRV Art. 137 Rn. 62 ff.

16 BVerfG, Beschluss vom 25.03.1980, BVerfGE 53, 366 (405); Koriath, in: Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz-Kommentar, Werkstand: 104. EL April 2024, WRV Art. 137 Rn. 47.

Demnach dürfte es sich bei der gesetzlichen Angleichung des Kirchenarbeitsrechts nicht um Sonderrecht zulasten der Religionsgesellschaft handeln. Zudem müsste es das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in einen angemessenen Ausgleich mit den zu schützenden Rechten bringen.

5. Einzelne Vorschriften des kirchlichen Arbeitsrechts im Lichte der bisherigen Rechtsprechung und Literatur

Inwieweit die kirchlichen Sonderregelungen den sonstigen Regelungen des staatlichen Rechts angepasst werden können, ist im Einzelnen umstritten. Das kirchliche Arbeitsrecht fällt jedenfalls in den Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaften. Eine gesetzliche Anpassung an das staatliche Recht müsste deshalb die in Ziffer 4 genannten Anforderungen erfüllen.

5.1. Loyalitätspflichten und Kündigungsschutz

Im Bereich der Loyalitätspflichten und der an die Verletzung solcher Pflichten anknüpfenden Kündigung (oder unterlassene Einstellung) durch kirchliche Arbeitgeber sind das bestehende Spannungsfeld zwischen europäischem und Verfassungsrecht und die Rechtsprechung des BVerfG, des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu beachten.¹⁷

5.1.1. Allgemeiner Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz ist rechtlich in den § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)¹⁸ und § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)¹⁹ verankert. Diese Normen differenzieren nicht ausdrücklich zwischen weltlichen und kirchlichen Arbeitgebern. Sie erfordern jeweils eine Abwägung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Nach der Rechtsprechung ist das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaft in diese Abwägung im Rahmen einer zweistufigen Prüfung einzustellen. Es umfasst auch das Recht, den Arbeitnehmenden weitergehende Loyalitätspflichten aufzuerlegen als weltliche Arbeitgeber es könnten.²⁰ Nach dem BVerfG sind die Loyalitätspflichten im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle lediglich daraufhin zu überprüfen, ob sie im Widerspruch

17 Vgl. für eine Übersicht der ergangenen Leitentscheidungen: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Arbeitsrecht der Kirchen in Deutschland, Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, Sachstand vom 16.02.2012, WD 6 – 3000 – 045/12; Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, Sachstand vom 18.11.2024, WD 6 – 3000 – 071/24, S. 6 ff.

18 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.08.1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert am 14.06.2021 (BGBl. I S. 1762).

19 Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.01.2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), zuletzt geändert am 23.10.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323).

20 Vgl. Ziffer 3.2.

zu Grundprinzipien der Rechtsordnung stehen. Anschließend seien sie unter Berücksichtigung des kirchlichen Selbstverständnisses mit den Interessen der Arbeitnehmenden abzuwägen.²¹

Die im Vergleich zu nichtkirchlichen Arbeitgebern erweiterten Kündigungsmöglichkeiten der kirchlichen Arbeitgeber beruhen somit nicht auf einer Unterscheidung im Gesetzestext, sondern auf der verfassungskonformen Auslegung des Kündigungsschutzrechts und den dazu entwickelten Maßstäben des BVerfG. Ein Gesetz, das die Kündigungsrechte der kirchlichen an die der nichtkirchlichen Arbeitgeber weiter angleicht, begegnet verfassungsrechtlichen Bedenken. Es dürfte nicht als nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV unzulässiges Sonderrecht gegen Religionsgemeinschaften ausgestaltet werden. In materieller Hinsicht bestünde die Gefahr, das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften in Form des Rechts auf Gestaltung der Dienstverhältnisse und der Dienstgemeinschaft nicht hinreichend zu berücksichtigen.

5.1.2. Diskriminierungsschutz nach dem AGG

Überlagert werden die Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)²², das Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im beruflichen Kontext bis auf wenige Ausnahmen verbietet (vgl. § 7 AGG). Das AGG setzt die Vorgaben mehrerer europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien²³ um, die Mindestanforderungen an den Schutz der Arbeitnehmenden vor Diskriminierung stellen. Nach Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf können die Mitgliedstaaten zugunsten von Religions- und Weltanschauungsgesellschaften:

Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die

21 BVerfG, Beschluss vom 04.06.1985, BVerfGE 70, 138 (162 f.); BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12.

22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert am 22.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414).

23 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180 vom 19.07.2000, S. 22 – 26; Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303 vom 02.12.2000, S. 16 – 22; Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 05.07.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. L 204 vom 26.07.2006, S. 23 – 36; Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37 – 43.

allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

Die Bundesrepublik Deutschland hat von dieser Möglichkeit in § 9 AGG Gebrauch gemacht. Damit gestattet sie kirchlichen Arbeitgebern eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion in weiterem Umfang als weltlichen Arbeitgebern.²⁴

Das Unionsrecht stünde einer Streichung des § 9 AGG nicht entgegen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind zwar zur Umsetzung europäischer Richtlinien verpflichtet.²⁵ Art. 4 der Richtlinie 2000/78/EG räumt den Mitgliedstaaten aber einen Umsetzungsspielraum dahingehend ein, ob und inwieweit sie die Ausnahme zugunsten von Religionsgesellschaften einführen.

Eine Streichung des § 9 AGG könnte durch das BVerfG am Maßstab der Verfassung überprüft werden. Nationale Akte zur Umsetzung von EU-Richtlinien unterliegen der Überprüfung durch das BVerfG jedenfalls, soweit sie unionsrechtlich nicht determiniert sind.²⁶ Das ist im Hinblick auf § 9 AGG angesichts des Umsetzungsspielraums, den Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG den Mitgliedstaaten gewährt, der Fall.

Ob das AGG ohne die Ausnahmevorschrift des § 9 AGG die Anforderungen an eine gesetzliche Schranke des Selbstbestimmungsrechts der Religionsgesellschaften erfüllen würde, ist umstritten. Zwar wäre das AGG auch bei einer Streichung des § 9 AGG kein Sonderrecht zu Lasten der Kirche. Allerdings müsste es das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften in einen angemessenen Ausgleich mit den Interessen der Arbeitnehmenden bringen. Eine Benachteiligung wegen der Religion wäre nach § 8 AGG zwar noch möglich, wenn der Benachteiligungsgrund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die

24 Nach der Rechtsprechung des EuGH und BAG kann § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, der eine Ungleichbehandlung bei einer beruflichen Anforderung im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht ohne Rücksicht auf die Art der Tätigkeit gestatte, nicht unionsrechtskonform ausgelegt werden und muss deshalb unangewendet bleiben. Damit sind die Maßstäbe nach dem AGG an die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung strenger als bislang nach der Rechtsprechung des BVerfG; vgl. dazu: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, Sachstand vom 18.11.2024, WD 6 – 3000 – 071/24, S. 7 ff.

25 Vgl. Kahl/Ruffert, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, EU-Vertrag (Lissabon) Art. 4 Rn. 119, Art. 288 Rn. 24.

26 BVerfG, Beschluss vom 06.11.2019, BVerfGE 152, 152 (169); BVerfG, Beschluss vom 13.03.2007, BVerfGE 118, 79 (95 ff.); Schmahl, in: Sodan, Grundgesetz, 5. Auflage 2024, Art. 23 Rn. 40.

Anforderung angemessen ist. Das religiöse Merkmal müsste dann aber unverzichtbar sein.²⁷ Im Rahmen der verfassungsrechtlich geprägten Abwägung im Einzelfall wurden die Forderung einer bestimmten Konfessionszugehörigkeit und das Verbot des Kirchenaustritts wegen des überwiegenden Interesses der Religionsgemeinschaft bislang aber auch in Fällen gebilligt, in denen die Zugehörigkeit zur Kirche nicht „unverzichtbar“ im Sinne des § 8 AGG war.²⁸ Das BVerfG hat wiederholt betont, das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften umfasse auch das Recht, ihre Arbeitnehmenden zur Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre zu verpflichten.²⁹ Auch die Gesetzesbegründung zu § 9 AGG verweist auf die aus Art. 140 GG i. V. m. 137 Abs. 3 WRV erwachsenden Befugnisse der Religionsgesellschaften.³⁰ In der Literatur wird deshalb vertreten, die in § 9 AGG normierte Ausnahme sei verfassungsrechtlich geboten.³¹ Nach anderer Ansicht wäre eine Streichung des § 9 AGG verfassungskonform, weil die Interessen der Religionsgesellschaften durch die Ausnahmeregelung in § 8 AGG hinreichend gewahrt wären.³²

5.2. Streikrecht

Das Streikrecht ist nicht einfachgesetzlich geregelt, sondern durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleistet. Art. 9 Abs. 3 GG unterscheidet dabei nicht zwischen Arbeitnehmenden kirchlicher Einrichtungen und sonstigen Arbeitnehmenden. Die Einschränkungen des Streikrechts kirchlicher Arbeitnehmer beruhen auf der Auslegung und Anwendung von Verfassungsrecht durch das BAG.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist ein Streikrecht kirchlicher Arbeitnehmender ausgeschlossen, wenn ihre Arbeitgeber im Wege des „Zweiten“ oder „Dritten Weges“ ein alternatives Verfahren vorsehen, das die Rechte und Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite angemessen schützt.³³ Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften erfasse auch die Ausgestaltung des Verfahrens, in dem die kollektiven Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in diakonischen Einrichtungen zustande kämen. Die Leitbilder der Dienstgemeinschaften jedenfalls der katholischen und evangelischen Kirche sähen vor, Interessenkonflikte kooperativ statt konfrontativ

27 Roloff, in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 73. Edition, Stand: 01.09.2024, AGG, § 3 Rn. 2f.

28 Vgl. Schneider, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2023, AGG § 9 Rn. 2; Schmidt, in: Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, GG Art. 4 Rn. 43 ff.; BAG, Urteil vom 25.04.2013 - 2 AZR 579/12; BVerfG, Beschluss vom 04.06.1985, BVerfGE 70, 138 (162 f.).

29 Vgl. unter Ziffer 3.2.

30 Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BT-Drs. 16/1780, 35 f.

31 Thüsing, in: Säcker/Rixecker/Oetker/Limberg, MüKoBGB, 9. Aufl. 2021, AGG § 9 Rn. 2.

32 Schubert, Neues zum Kirchenarbeitsrecht? – Hoffentlich!, NZA 2023, 1374 (1376).

33 Vgl. zu den streikrechtlichen Besonderheiten: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, Sachstand vom 18.11.2024, WD 6 – 3000 – 071/24, S. 10ff.; BAG, Urteil vom 20.11.2011 – 1 AZR 611/11; BAG, Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11.

zu lösen. Das sei mit Arbeitskampfmaßnahmen nicht vereinbar. Diese Kollision von Art. 9 Abs. 3 GG einerseits und Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV und Art. 4 Abs. 1 und 2 GG andererseits sei durch eine Güterabwägung im Wege der praktischen Konkordanz zu lösen.

In der Literatur wird teils bestritten, dass das Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV diese Ausnahmen vom Streikrecht erfordere oder rechtfertige. Die freiwillige Wahl einer weltlichen Unternehmensform und eines weltlichen Arbeitsvertrags durch die Religionsgesellschaft rechtfertige die Anwendung des regulären Streikrechts. Zudem sei die Anwendung des Streikrechts klarer und rechtssicherer als die gegenwärtige arbeitsrechtliche Praxis. Die Ausnahmen seien mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar und bevorzugten kirchliche Einrichtungen übermäßig.³⁴ In den seltenen Fällen, in denen kirchliche Arbeitgeber zu Zeiten der Weimarer Republik Tarifverträge abgeschlossen hätten, hätten die Kirchen keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen das Streikrecht geltend gemacht.³⁵ Eine vermittelnde Ansicht schlägt die Aussetzung des Streikrechts nur im verkündigungsnahen Bereich vor.³⁶

5.3. Mitbestimmungsregeln und Tendenzschutz

Von den bundesrechtlichen Vorschriften zur betrieblichen Mitbestimmung gelten Bereichsausnahmen zugunsten kirchlicher Arbeitgeber.³⁷ Ob und welche dieser Ausnahmen verfassungskonform gestrichen werden könnten, ist umstritten.

Nach dem BVerfG unterfällt dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften auch die Entscheidung, ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen.³⁸

Die Regelung der Personalvertretung fällt damit in den Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV. Eine gesetzliche Regelung der betrieblichen Mitbestimmung bleibt aber möglich, wenn sie die Anforderungen an eine Schranke nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV erfüllt (vgl. 4.).

Umstritten ist, inwieweit die materiellen Anforderungen an gesetzliche Schranken eine Streichung der Ausnahmen zulassen würden.

34 Hensche, in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, GG Art. 9, Rn. 124; Schubert, Neues zum Kirchenarbeitsrecht? – Hoffentlich!, NZA 2023, 1374 (1376); Kocher/Krüger/Sudhof, Streikrecht in der Kirche im Spannungsfeld zwischen Koalitionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht, NZA 2014, 880.

35 Stein, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, 1. Aufl. 2023, S. 75f.

36 Schubert, Neues zum Kirchenarbeitsrecht? – Hoffentlich!, NZA 2023, 1374 (1376); LAG Hamm, Urteil vom 13.01.2011 – 8 Sa 788/10, allerdings zeitlich noch vor den Grundsatzurteilen des BAG.

37 Vgl. für eine Übersicht der Ausnahmeregelungen: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, Sachstand vom 18.11.2024, WD 6 – 3000 – 071/24, S. 5.

38 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977, BVerfGE 46, 73 (94 f.).

In Bezug auf § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)³⁹ hat das BVerfG formuliert, das BetrVG nehme mit diesem Vorbehalt auf das „verfassungsrechtlich Gebotene“ Rücksicht. Noch deutlicher werde dies in der parallelen Vorschrift des § 112 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) in der Fassung vom 15. März 1974.⁴⁰ Das BAG hat diese Formulierung übernommen.⁴¹ Sie könnte dahingehend verstanden werden, dass eine gesetzliche Regelung der Mitbestimmungsrechte in kirchlichen Einrichtungen jedenfalls in dem im BetrVG vorgesehenen Umfang verfassungswidrig wäre. Allerdings hat das BVerfG diese Frage bewusst offengelassen. In seinem Beschluss hat es erklärt, es bestehe kein Anlass, der Frage nachzugehen, ob und in welcher Beziehung ein staatliches Gesetz einer kirchlichen Mitbestimmungsregelung Beschränkungen auferlegen kann.⁴²

Teile der Literatur vertreten vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung die Auffassung, die Bereichsausnahmen seien verfassungsrechtlich geboten.⁴³ Andere befürworten eine Erstreckung der Mitbestimmungsregelungen auf Religionsgesellschaften. Dafür spreche, dass die Kirchen sich aktiv für die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses nach dem privatrechtlichen Arbeitsrecht entschieden hätten.⁴⁴ Die Ausnahmen zugunsten von sogenannten Tendenzbetrieben, die unmittelbar und überwiegend bestimmte geistig-ideelle Ziele verfolgen, böten einen hinreichenden Schutz.⁴⁵ Für diese Auffassung spricht auch, dass die Bereichsausnahme in § 118 Abs. 2 BetrVG nach verbreiteter Auffassung nicht für Weltanschauungsgesellschaften gilt, die Religionsgesellschaften nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 7 WRV gleichgestellt sind.⁴⁶ Teile der Literatur, die die Bereichsausnahme für verfassungsrechtlich geboten halten, plädieren allerdings statt für eine Streichung der Ausnahmen für die analoge Anwendung des § 118 Abs. 2 BetrVG auf Weltanschauungsgesellschaften.⁴⁷

-
- 39 Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.09.2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert am 19.07.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 248).
- 40 Entspricht im Wesentlichen dem heutigen § 1 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 09.06.2021 (BGBl. I S. 1614), zuletzt geändert am 20.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 389).
- 41 BAG, Beschluss vom 09.02.1982 – 1 ABR 36/80; BAG, Beschluss vom 24.07.1991 - 7 ABR 34/90.
- 42 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 - BVerfGE 46, 73 (95 f.).
- 43 Pauken, Grundzüge des Mitbestimmungsrechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, GWR 2020, 43; zu § 118 Abs. 2 BetrVG: Forst, in: Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 17. Auflage 2022, § 118 Rn. 11, 22 ff.; zu § 1 Abs. 2 BPersVG: Richardi, in: Dörner/Weber/Annufß/Richardi, Personalvertretungsrecht, 6. Aufl. 2024, BPersVG Anh. § 1 Rn. ff.; zu § 1 DrittelbG: Oetker, in: Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, DrittelbG § 1 Rn. 31.
- 44 Gembus, Ein Spannungsfeld: Kirchliches Arbeitsrecht und Arbeitnehmerrechte, BdW 2023, 93 (95).
- 45 Schubert, Neues zum Kirchenarbeitsrecht? – Hoffentlich!, NZA 2023, 1374 (1376); Stein, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, 1. Aufl. 2023, S. 20.
- 46 Vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 17. 5. 2002 – 10 TaBV 140/01; Forst, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 118 Rn. 194 f; Kania, in: Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 118 Rn. 30.
- 47 Forst, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 118 Rn. 194 f.

Auch die Ausnahmen zugunsten von Tendenzbetrieben⁴⁸ dienen nach herrschender Meinung einem schonenden Ausgleich zwischen den Freiheitsrechten der Tendenzträger und dem Sozialstaatsprinzip. Die Betätigung im geistig-ideellen Bereich soll vor einer Beeinträchtigung durch betriebliche Mitbestimmungsrechte geschützt werden.⁴⁹ Betriebe, die überwiegend konfessionellen Bestimmungen dienen, sollen hinsichtlich der Ausübung ihrer Religionsfreiheit nach Art. 4 GG geschützt werden. Ein Gesetz, das die Ausnahmen zugunsten von Tendenzbetrieben weiter einschränkt, müsste die spezifischen Anforderungen an eine Beschränkung des jeweils betroffenen Grundrechts erfüllen, soweit es in seinen Schutzbereich eingreift. Soweit eine dem Tendenzschutz dienende Ausnahme zusätzlich zu einer mitbestimmungsrechtlichen Bereichsausnahme geregelt ist, sind Religionsgesellschaften im Sinne von Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV bereits durch die Bereichsausnahme vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen und unterfallen damit nicht der tendenzschützenden Norm. Das ist bei den §§ 118 BetrVG und 1 Abs. 4 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG)⁵⁰ der Fall. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinen Entscheidungen zur Pressefreiheit, deren Träger ebenfalls Tendenzschutz genießen, betont, dem Betriebsrat könne jedenfalls kein Einfluss auf die Tendenz von Zeitungen gewährt werden.⁵¹ Vor diesem Hintergrund wird vertreten, dass jedenfalls eine ersatzlose Abschaffung des Tendenzschutzes verfassungswidrig wäre.⁵² Teile der Literatur schlagen vor, die Bereichsausnahmen im Mitbestimmungsrecht zu streichen und die Ausnahmen für den Tendenzschutz von Religionsgemeinschaften auf „verkündigungsnahe Tätigkeiten“ zu beschränken.⁵³ Als verkündigungsnahe Tätigkeiten – teils auch als „verkündigungsnahe Tätigkeiten“ – werden Aufgaben bezeichnet, bei denen Arbeitnehmende für die Kirche nach Außen auftreten und bei denen sie für die Kirche in ihrem Bereich religiöse Positionen entwickeln oder Überzeugungen vermitteln. Welche spezifischen Tätigkeiten darunterfallen, wird unterschiedlich bewertet. Erfasst sind pastorale, katechetische (den Glauben lehrende) und seelsorgerische Tätigkeiten sowie Leitungsfunktionen in der Kirche oder ihren Einrichtungen. Verkündigungsfern sind Tätigkeiten ohne Religionsbezug, die auch in anderen Unternehmen wahrgenommen werden könnten, beispielsweise administrative oder technische Tätigkeiten.⁵⁴

48 Vgl. für eine Übersicht der Ausnahmen zugunsten von Tendenzbetrieben: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, Sachstand vom 18.11.2024, WD 6 – 3000 – 071/24, S. 6.

49 Vgl. Kania, in: Müller-Glöße/Preis/Gallner/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 118 Rn. 1; Forst, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, BetrVG § 118 Rn. 16 ff.

50 Mitbestimmungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4.05.1976 (BGBl. I S. 1153), zuletzt geändert am 7.08.2021 (BGBl. I S. 3311); Werner, in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK ArbR, 73. Edition, Stand: 01.9.2024, BetrVG § 118 Rn. 8; Kania/Müller in: Müller-Glöße/Preis/Gallner/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 118 Rn. 10, 28 ff., MitbestG § 1 Rn. 17.

51 BVerfG, Beschluss vom 06.11.1979 - 1 BvR 81/76; BVerfG, Beschluss vom 29.04. 2003 - 1 BvR 62/99.

52 Forst, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 118 Rn. 21.

53 Vgl. Stein, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, 1. Aufl. 2023, S. 175 f.

54 Vgl. Stein, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, 1. Aufl. 2023, S. 167 ff.

5.4. Arbeitnehmerschutzvorschriften

Nach § 18 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)⁵⁵ ist das ArbZG auf den liturgischen Bereich der Kirchen und Religionsgesellschaften nicht anwendbar. Zur Bestimmung des liturgischen Bereichs kommt es auf das Selbstverständnis der Kirchen an. Ihm unterfallen insbesondere Gottesdienste, das gemeinschaftliche Gebet und die Seelsorge.⁵⁶ Diese Ausnahme ist nach herrschender Meinung wegen der durch Art. 4 Abs. 2 GG geschützten Betätigungsfreiheit der Kirchen und Religionsgesellschaften erforderlich. Art. 4 Abs. 2 GG gewährleistet auch die zeitlich ungestörte Religionsausübung.⁵⁷

Daneben können Kirchen und Religionsgesellschaften in „ihren Regelungen“ teils Abweichungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften vorsehen, die sonst durch Tarifverträge vereinbart werden müssten.⁵⁸ Im Hinblick auf § 7 Abs. 4 ArbZG hat das BAG entschieden, dass solche Regelungen nur in kirchenrechtlich legitimierten Arbeitsrechtsregelungsverfahren getroffen werden können.⁵⁹ Die Abweichungsmöglichkeiten sollen dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften nach Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV Rechnung tragen.⁶⁰ Sie führen dazu, dass kollektive Regelungen, die beispielsweise im Dritten Weg⁶¹ zu Stande gekommen sind, tarifvertraglichen Regelungen gleichgestellt werden. Teile der Rechtsprechung und Literatur halten eine solche Gleichstellung für verfassungsrechtlich geboten. Sie fordern, Abweichungen durch kirchliche Regelungen dann zuzulassen, wenn Gesetze Abweichungen nur durch Tarifverträge vorsehen. Dafür sprechen das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und das Gleichbehandlungsgebot (Art. 3 Abs. 1

55 Arbeitszeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 06.06.1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert am 23.10.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323).

56 Wichert, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, *Gesamtes Arbeitsrecht*, 2. Auflage 2022, ArbZG § 18 Rn. 9; Kock, in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching; BeckOK ArbR, 73. Edition, Stand: 01.9.2024, ArbZG § 18 Rn. 6.

57 Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz — ArbZRG), BT-Drs. 12/5888, 32; Kock, in: Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK ArbR, 73. Edition, Stand: 01.9.2024, ArbZG § 18 Rn. 6; Roloff, in: Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 25. Aufl. 2025, ArbZG § 18 Rn. 5; Käckemeister, in: Hahn/Pfeiffer/Schubert, *Handkommentar Arbeitszeitrecht*, 3. Aufl. 2024, ArbZG § 18 Rn. 8.

58 Vgl. Für eine Übersicht dieser Ausnahmen: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, *Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts*, Sachstand vom 18.11.2024, WD 6 – 3000 – 071/24, S. 6.

59 BAG, Urteil vom 16.03.2004 - 9 AZR 93/03; zur möglichen Europarechtswidrigkeit der Norm s. Growe/Tretow, in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, *Arbeitsrecht*, 5. Auflage 2022, ArbZG § 7 Rn. 24.

60 Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz — ArbZRG), BT-Drs. 12/5888, S. 28; Roloff, in: Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 25. Aufl. 2025, ArbZG § 7 Rn. 14; Weyand, in: Weyand, *Jugendarbeitsschutzgesetz*, 2. Aufl. 2016, § 21a Rn. 18; Schlachter, in: Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 25. Aufl. 2025, § 21a Rn. 5; Hamann, in: Schüren/Hamann, *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, 6. Auflage 2022, § 1 Rn. 383.

61 Vgl. zum Dritten Weg als Alternative zu Tarifverhandlungen: Ziffer 5.2; Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, *Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts*, Sachstand vom 18.11.2024, WD 6 – 3000 – 071/24, S. 10.

GG).⁶² Nach anderer Auffassung kann zwischen Tarifverträgen und den kirchlichen Regelungen differenziert werden.⁶³ Dafür spricht, dass die Religionsgesellschaften selbst entscheiden können, ob sie Tarifverträge abschließen. Außerdem kommen die kirchlichen Regelungen in einem Verfahren zu Stande, in dem Art. 9 Abs. 3 GG zugunsten des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen eingeschränkt wird. Das Verbot von Arbeitskampfmaßnahmen während dieses Verfahrens wirkt sich auch auf die Verhandlungsparität aus.

Fest steht, dass die bestehenden Abweichungsmöglichkeiten zugunsten der Religionsgesellschaften nur abgeschafft werden können, soweit die in Ziffer 4 geschilderten Voraussetzungen erfüllt werden.

62 Vgl. LAG Berlin, Urteil vom 03.05.1984 - 7 Sa 8/84; Thüsing, Das Arbeitsrecht in der Kirche - Ein Nachtrag der aktuellen Entwicklungen, NZA 2002, 306 (310); im Hinblick auf § 14 TzBfG: Müller-Volbehr, Teilzeitarbeit und kirchliche Arbeitsverhältnisse, NZA 2002, 301; für eine erweiternde Auslegung des § 1 Abs. 1b S. 8 AÜG: Hamann, in: Schüren/Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6. Auflage 2022, § 1 Rn. 383.

63 Vgl. für § 14 TzBfG: Engshuber, in: Säcker/Rixecker/Oetker/Limberg, MüKoBGB, 9. Aufl. 2023, TzBfG § 14 Rn. 107; BAG, Urteil vom 25.03.2009 - 7 AZR 710/07.