

Handwerkszeug - Arbeitshilfen für MAVen

Informationen zum Selbstverwaltungsrecht der Kirchen

Warum gibt es ein eigenständiges Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG-EKD)? Warum gibt es bei der Diakonie ein eigenständiges Arbeitsrecht?

Grundlage dafür, dass es bei den Kirchen in Deutschland eigene Mitbestimmungsgesetze bzw. -ordnungen gibt, ist Art. 140 Grundgesetz (GG). Dieser Artikel hat zum einen die klare Trennung von Staat und Kirche zum Inhalt, zum andern übernahm er Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung (WRV; 1919) wortgleich in das deutsche Grundgesetz. Das war 1949. Im Art. 139 Abs. 3 WRV heißt es wörtlich:

»Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.«

Der Satz gewährleistet also ein „Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht“ der Kirchen in Deutschland. Nicht mehr und nicht weniger. Und dieses Recht gilt (nur) für „ihre Angelegenheiten“, also für die Dinge, die die Kirchen alleine betreffen. Und weiter: Die Kirchen haben die staatlichen Gesetze einzuhalten, die für Jedermann gelten, denn diese „Schranke“ wird ausdrücklich genannt.

Der Satz wird häufig als „Selbstbestimmungsrecht“ bezeichnet, manchmal sogar als sog. „Kirchenautonomie“ überhöht, Formulierungen, die über den eigentlichen Kern des Art. 139 WRV hinausgehen.

Übereinstimmung besteht in der rechtlichen Beurteilung darin, dass Art. 140 GG i. V. m. Art. 139 WRV die Erlaubnis für die Kirchen darstellt, für „ihre Angelegenheiten“ eigenständige Regelungen zu treffen. Unterschiedliche Ansichten bestehen allerdings darüber, ob das Arbeits- und Mitbestimmungsrecht der Kirchen wirklich zu den eigenen Angelegenheiten der Kirchen gehören. Denn man kann sagen, zum Arbeits- und Mitbestimmungsrecht gehören immer zwei Seiten – Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen.¹

Insbesondere über diese Thematik gibt es keinen Konsens zwischen Gewerkschaften und Kirchen in Deutschland. Im Konflikt über das „Streikrecht für Beschäftigte bei den Kirchen“ sind diese unterschiedlichen Ansichten aufeinandergeprallt und vorläufig entschieden worden.

(BAG, Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11 <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=16559> ;

BVerfG, Entscheidung vom 15. Juli 2015 - 2 BvR 2292/13 - https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/07/rs20150715_2bvr229213.html)

Vereinfacht lässt sich sagen: Gewerkschaften sind der Auffassung, es gibt ein Streikrecht für Beschäftigte der Kirchen, die Kirchen und ihre Juristen sind gegenteiliger Auffassung. Die Gewerkschaften betonen das sog. Koalitionsrecht in Art. 9 Abs. 3 GG (immerhin ein Grundrecht), aus dem sich das Recht auf Streik für alle Beschäftigten ergibt. Demgegenüber bewerten die Kirchen Art. 140 GG und Art. 139 WRV und das dort formulierte Selbstverwaltungsrecht der Kirchen höher. Die Kirchen leiten daraus das Recht ab, ihre eigenen arbeitsrechtlichen Regelungen treffen zu können. Der Konflikt bleibt vorerst ungelöst. Das macht auch nichts.

¹ Vgl. hierzu die juristische Dissertation von Christian Arleth: Das Recht kirchlicher Arbeitnehmer auf Streik. Baden-Baden (Nomos Verlag) 2016

Es gibt aber noch weitere Gründe dafür, dass die Kirchen ein eigenes Mitbestimmungsrecht kreieren konnten und kreiert haben. Denn die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen Einrichtungen wurden im Jahr 1952 aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 118 BetrVG) und später (1955) auch des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 122 BPersVG) ausdrücklich ausgenommen. Diese Herausnahme haben damals die beiden großen Kirchen gegenüber der Adenauer-Regierung durchgesetzt. Insbesondere von der EKD wurde vorgetragen, dass die Freistellung der Religionsgemeinschaften vom Betriebsverfassungsgesetz mit Rücksicht auf die Lage der Kirchen in der »sowjetischen Besatzungszone« gefordert sei. In Gesprächen mit der Regierung sicherten die Kirchen zu, dass sie mit dieser Ausnahmeregelung keinesfalls auf schlechtere Bedingungen für die Beschäftigten abziele. Die Kirchenkanzlei der EKD erklärte, dass »die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten in vollem Umfang nachkommt.«

So gibt es also historische Gründe dafür, dass es für die evangelische Kirche und Diakonie das Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MVG.EKD) gibt und für die katholische Kirche und die Caritas die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Was für den kirchlichen Sonderweg im Mitbestimmungsbereich gilt, trifft auch für das individuelle Arbeitsrecht der Kirchen zu. So haben sich die Kirchen in Deutschland nach dem 2. Weltkrieg dafür entschieden, keine Tarifverträge mit Gewerkschaften abzuschließen. Bis 1977 galt für die evangelische Kirche (sogar) der sog. „Erste Weg“, also der reine Abschluss von Arbeitsverträgen zwischen Arbeitgeber Kirche und den einzelnen Beschäftigten. Im Unterschied dazu werden Tarifverträge durch kollektive Zusammenschlüsse auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite abgeschlossen (= „Zweiter Weg“). Seit dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) der EKD (Okt. 1976) und in der Folge auch seit dem ARRG Bayern (März 1977) gibt es den sog. „Dritten Weg“. Danach werden – für die bayerische Kirche und Diakonie – alle arbeitsrechtlichen Regelungen in einer paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzten Kommission mit 2/3-Mehrheit beschlossen. Die Kommission heißt „Arbeitsrechtliche Kommission“ (ARK). Ihr gehören 8 Arbeitgebervertreter (4 Kirche, 4 Diakonie) und 8 Arbeitnehmervertreter (4 Kirche, 4 Diakonie) an. Die Kommission beschließt zwei „Tarifwerke“:

- die AVR-Bayern. Sie gilt für die Beschäftigten aller Mitglieder des Diakonischen Werkes Bayern (über 100.000)
- die Dienstvertragsordnung (DiVO). Sie gilt für die Beschäftigten der ELKB (ca. 24.000).

So viel zur Erläuterung, warum es für Kirchen- und Diakonie-Beschäftigte eigenständige Mitbestimmungsregelungen und eigenständige arbeitsrechtliche Bestimmungen gibt. Das ist gleichzeitig auch die Erklärung, warum für Diakonie-Beschäftigte nicht das Betriebsverfassungsgesetz gilt und warum es – in den meisten Fällen – keine Tarifverträge gibt. Die gibt es z.B. für die Diakonie Niedersachsen. Diese verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirchen in Deutschland ist innerhalb Europas einmalig. Das gibt es sonst nirgends in der EU.

Die deutsche Gerichtsbarkeit stützte in der Vergangenheit das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen. Dies zeigte sich u. a. darin, dass sich weder Bundesverfassungsgericht noch Bundesarbeitsgericht in die Rechtsetzung der Kirchen einmischte. Erst der Europäische Gerichtshof hat mit zwei bahnbrechenden Urteilen festgestellt, dass staatliche Gerichte sehr wohl die Rechtsetzung und Gesetzesauslegung der Kirchen überprüfen dürfen und müssen.

EuGH, Urteil vom 17.04.2018 , C-414/16 – Egenberger

EuGH, Urteil vom 11.09.2018, C-68/17 – Chefarzturteil

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat zwischenzeitlich bereits die EuGH-Rechtsprechung umgesetzt. Die Diakonie hat hiergegen wiederum das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) angerufen. Die Reaktion des BVerfG auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfolgte im September 2025.

BVerfG, Beschluss vom 29.9.2025 – 2 BvR 934/19

https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2025/09/rs20250929_2bvr093419.html

Demnach bestimmen Kirche bzw. Diakonie, was unter dem kirchlichen Ethos zu verstehen ist. Da das BAG sein Verständnis des kirchlichen Ethos an die Stelle der kirchlichen/diakonischen Träger gesetzt hat, wurde die Entscheidung des BAG aufgehoben und an das BAG zurückverwiesen. Das bedeutet im vorliegenden Fall, dass der kirchliche/diakonische Arbeitgeber das kirchliche Ethos definieren muss, um zu begründen, weshalb eine bestimmte Tätigkeit nur bei Zugehörigkeit zu einer anerkannt christlichen Kirche (ACK) ausgeübt werden darf. Das BAG hat dann den Auftrag zu überprüfen, ob das kirchliche Ethos und die notwendige Verknüpfung mit der ausgeübten Tätigkeit plausibel dargelegt sind.

Kirche und Diakonie werten den Beschluss des BVerfG zwar als Erfolg. Dem ist nicht so. Das BVerfG ist damit nicht von der Rechtsprechung des EuGH abgewichen, hat jedoch die Prüfpflicht der staatlichen Gerichte präzisiert. Das neuerliche Urteil des BAG wird zeigen, ob die Arbeitgeberseite das kirchliche Ethos und die Notwendigkeit der Zugehörigkeit zur ACK nachvollziehbar dargelegt werden kann.