



Hannah Maria Krings

Der Betriebsübergang gem. § 613a BGB im kirchlichen Arbeitsrecht

Eine schwerpunktmäßige Betrachtung des
Arbeitsrechts der katholischen Kirche



PETER LANG

Der Betriebsübergang gemäß § 613a BGB im kirchlichen Arbeitsrecht

Eine schwerpunktmäßige Betrachtung des Arbeitsrechts der katholischen Kirche.

Einleitung

Die allgemeine Vorstellung eines Betriebsüberganges umfasst Unternehmensankäufe und Verkäufe, Fusionen sowie die Ausgliederung von Betriebsteilen. Dabei stellt sich stets die Frage nach dem Verbleib der von den Umstrukturierungen betroffenen Arbeitnehmer sowie der bislang bestehenden kollektivrechtlichen Regelungen. Die Interessen der übernommenen Arbeitnehmer und des übernehmenden Arbeitgebers werden naturgemäß häufig divergieren. Diese grundsätzlichen Probleme eines Betriebsüberganges stellen sich auch in einem Bereich, der trotz seiner großen Relevanz für mehr als eine Millionen Beschäftigte in Deutschland¹ nur selten im Blick der Öffentlichkeit steht: Den beiden großen Kirchen und ihren Einrichtungen in der Bundesrepublik Deutschland.

Insbesondere wegen der potentiellen Betroffenheit zahlreicher Dienstnehmer (im Folgenden auch *Mitarbeiter* oder *kirchliche Arbeitnehmer* genannt) im Falle des Betriebsübergangs unter Beteiligung eines kirchlichen Rechtsträgers und des vergleichsweise geringen Aufkommens entsprechender Literatur, ist die Analyse der folgenden Punkte von erheblicher Bedeutung.

Um den Inhalt der Dissertation klar zu bestimmen, wird zunächst der Übergang nach § 613a BGB von der Auftragsnachfolge und vom Outsourcing abgegrenzt.

Danach ist zu klären, ob § 613a BGB im kirchlichen Arbeitsrecht überhaupt anwendbar ist. Bei der Bejahung dieser Frage ergeben sich zahlreiche Folgeprobleme.

Das Privileg der Kirchen zur eigenen Rechtsetzung folgt aus Art.140 GG iVm Art.137 III WRV. Wie aus dieser Verweisung ersichtlich ist, handelt es sich um eine Kompetenz mit langer Geschichte, deren Kenntnis unerlässlich ist für das Verständnis der Tiefe der vorliegend bearbeiteten Problematik.

Dass die Kirchen ihr aus der Weimarer Reichsverfassung entstandenes Privileg nicht bei Entstehung des Grundgesetzes verloren, erscheint zunächst befremdlich, da sich der Status der Kirchen nach dem Zusammenbruch des nationalsozialistischen Regimes grundlegend gewandelt hatte. Diese Befremdlichkeit löst sich nicht zuletzt mittels eines Blickes auf die Gründe für die herausragende Stellung der Religionsgemeinschaften im Grundgesetz. Die Aufmerksamkeit soll auch auf die von dem Selbstbestimmungsrecht erfassten Organisationen ge-

¹ Die beiden großen Kirchen sowie ihre Einrichtungen sind in der Bundesrepublik Deutschland mit schätzungsweise 1,4 Millionen Beschäftigten der größte Arbeitgeber (vgl. den Nachweis bei Thüsing, S.VIII).

lenkt werden, sowie darauf, dass dieses Selbstbestimmungsrecht keinesfalls grenzenlos gewährt wird, sondern sich vielmehr innerhalb der Schranke „der für alle geltenden Gesetze“ hält. Dies führt zu der Diskussion um das Verhältnis von staatlichem Recht zu kirchlichem Recht. Was wäre, wenn die Kirchen beispielsweise die Geltung des § 613a BGB nicht nur modifizieren, sondern gänzlich ausschließen könnten?

Ein abschließender Blick richtet sich auf das europäische Recht, da die EG Religionsgemeinschaften lediglich einen Tendenzschutz zubilligt.

Die unterschiedlichen Bedürfnisse von kirchlichen Einrichtungen und weltlichen Betrieben prallen wie zwei Welten aufeinander. Es gilt, möglichst viele Bedürfnisse miteinander zu vereinen. Wie sich herausstellen wird, ist dies nicht immer möglich. Aus Sicht des staatlichen Gesetzgebers ist der Arbeitnehmerschutz das Primärziel des § 613a BGB. Aus Sicht der Kirchen geht es auch bei einem Betriebsübergang um die Wahrung des kirchlichen Leitbildes, das durch strenge Moralvorstellungen gekennzeichnet ist. Im Fall der Übernahme eines kirchlichen Betriebes möchte der weltliche Arbeitgeber den Betrieb in der frei nach seinen eigenen Regeln und ohne die zuvor bestandenen Zwänge und moralische Bindungen fortführen.

Zu Beginn wird § 613a I 1 BGB untersucht. Nach dieser Norm gehen bei einem Betriebsübergang die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auf den neuen Arbeitgeber über. Problematisch ist diese Regelung in Zusammenhang mit den besonderen Loyalitätsobliegenheiten der Kirche, zu deren Auferlegung sie berechtigt ist: Die Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen können von ihren Arbeitnehmern verlangen, dass diese die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre beachten und können diese Grundsätze auch zum Inhalt eines Arbeitsvertrags machen². Diese besonderen Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter bieten Anlass zur Diskussion im Falle des Betriebsüberganges nicht kirchlich – kirchlich, kirchlich – nicht kirchlich sowie bei dem Übergang auf evangelisch-katholische Mischbetriebe. Es geht dabei um die Frage, wie mit den besonderen Loyalitätsobliegenheiten in diesem Fall umzugehen ist.

Außerdem wird begutachtet, ob die besondere Rechtsstellung der Kirchen zu einer Einschränkung des durch § 613a IV 1 BGB gewährleisteten Kündigungsverbots führen kann³.

Zu diesen individualrechtlichen Probleme des Betriebsübergangs gesellen sich kollektivrechtliche Fragestellungen hinzu. Zum einen ist zu untersuchen, ob den übernommenen Arbeitnehmern im neuen Betrieb⁴ noch Mitbestimmungs-

² Dörner/Luczak/Wildschütz (Dörner), Kapitel D, Rn 1847.

³ Gaul, § 9, Rz.39.

⁴ Ein *Betrieb* ist eine organisatorische Einheit, unter deren Zuhilfenahme, sowie durch menschliche Arbeitskraft und den Einsatz sachlicher Mittel ein bestimmter arbeitstechnischer Erfolg unmittelbar und fortgesetzt erreicht werden soll (BAG v. 22.1.1998 - NJW

rechte nach dem BetrVG zustehen oder ob dem kirchlichen Arbeitgeber durch die Übernahme die „Flucht aus dem BetrVG“ gelingt?

Problematisch ist, was im Falle eines Betriebsüberganges nicht kirchlich – kirchlich mit dem bisher bestehenden Betriebsrat geschieht. Weiterhin ist zu klären, welche Auswirkungen der Betriebsübergang auf Betriebsvereinbarungen mit dem alten Arbeitgeber hat.

Außerdem bieten die Regelungen der § 613a I 2-4 BGB Anlass zur Diskussion im kirchenrechtlichen Kontext. Denn gem. § 613a I 2 BGB gehen Tarifverträge auf den neuen Arbeitgeber über. Dieser Übergang vollzieht sich grundsätzlich kollektivrechtlich. Falls jedoch der neue Betriebsinhaber nicht tarifgebunden ist, gilt der bisherige Tarifvertrag individualrechtlich weiter⁵. Diese Grundsätze müssten somit eigentlich auch für den Betriebsübergang gelten, an dem ein Betrieb in kirchlicher Trägerschaft beteiligt ist. An dieser Stelle offenbart sich ein wesentlicher Unterschied zwischen kirchlichen und weltlichen Betrieben: Ganz überwiegend schließen Kirchen keine Tarifverträge ab, da dieses Instrument nicht als kirchenadäquat angesehen wird⁶. Stattdessen beschließen die Kirchen mit den Mitarbeitervertretungen Arbeitsvertragsrichtlinien⁷. Hieraus ergeben sich mehrere Fragen. Im Wesentlichen ist nach der normativen Wirkung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien zu fragen. In der Beantwortung dieser Frage liegt auch die Antwort darauf, ob die Regelungen des § 613a I 2-4 überhaupt - ggf. analog - anwendbar sind.

In diesem Kontext wird auf die Funktion sog. Bezugnahme Klauseln zwischen dem Arbeitnehmer und dem früheren Arbeitgeber eingegangen werden.

Im umgekehrten Fall, in dem sich ein Betriebsübergang von einem kirchlichen auf einen nicht kirchlichen Träger vollzieht, stellt sich die Frage, ob die bisher geltenden kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien durch den Tarifvertrag des übernehmenden Betriebes verdrängt werden oder als Bestandteil des Arbeitsvertrages gültig bleiben.

Die gesamten Ausführungen werden vervollständigt durch einen Blick auf europarechtliche Vorgaben.

Die vorliegende Bearbeitung beschäftigt sich im Wesentlichen mit den Besonderheiten des *katholischen* Kirchenrechts, durch die ein Betriebsübergang gem. § 613a BGB, an dem mindestens ein kirchlicher Träger beteiligt ist, stark beeinflusst wird.

1998, 2994; Kübler/Assmann, S.39). In Abgrenzung dazu ist der Unternehmensbegriff bis heute nicht eindeutig definiert worden (Eisenhardt, Rn 838). Als Unternehmen angesehen werden kann jedoch eine organisatorische Einheit, die aus einem oder mehreren Betrieben besteht und durch einen gemeinsamen wirtschaftlichen oder ideellen Zweck verbunden ist (BAG 23.9.1980 AP Nr.7 zu § 47 BetrVG 1972).

⁵ Palandt-Weidenkaff, § 613a, Rn 28.

⁶ Schaub u.a. (Linck), § 186, Rn 168.

⁷ Dörner/Luczak/Wildschütz (Dörner), Kapitel A, Rn 713.

Die „Vernachlässigung“ der evangelischen Kirche begründet sich zum einen damit, dass sich die Loyalitätsobliegenheiten, die den Betriebsübergang unter Beteiligung eines katholischen Trägers wesentlich prägen, sich in der evangelischen Kirche weniger von denjenigen eines weltlichen Betriebes unterscheiden⁸. In den Punkten, in denen trotz aller Unterschiede bezüglich der Loyalitätsobliegenheiten vergleichbare Vorstellungen vorherrschen, wird auf die Ausführungen zu dem Umgang mit Loyalitätspflichten der katholischen Kirche bei Betriebsübergang verwiesen.

Hinzu kommt, dass sich die evangelische Kirche als Rechtsträger in einem weiteren Punkt nicht so sehr von einem weltlichen Betrieb unterscheidet, wie die katholische Kirche: Die evangelische Kirche steht dem Abschluss von Tarifverträgen nicht generell ablehnend gegenüber⁹.

Auf das Recht der Mitarbeitervertretung in der evangelischen Kirche wird aufgrund eines wesentlichen Unterschiedes zum Regelwerk der katholischen Kirche und auch zu den weltlichen Betrieben ausführlicher eingegangen¹⁰. Zusammengefasst lässt sich die vorgenommene Schwerpunktbildung damit begründen, dass dem Recht der katholischen Kirche im Vergleich zu dem weltlichen Arbeitsrecht eine andere Struktur von Idealen und Leitbildern zugrunde liegt und damit mehr Stoff für den wissenschaftlichen Diskurs bietet, als das Recht der evangelischen Kirche.

⁸ Vgl. hierzu die Ausführungen auf S.62 ff.

⁹ Vgl. die Ausführungen in Fn 455.

¹⁰ Siehe S.141 f.