

Dilger, Alexander

**Working Paper**

## Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts aus ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht

Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik, No. 9/2022

**Provided in Cooperation with:**

University of Münster, Institute for Organisational Economics

*Suggested Citation:* Dilger, Alexander (2022) : Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts aus ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht, Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik, No. 9/2022, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Organisationsökonomik, Münster

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/265262>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Diskussionspapier des  
Instituts für Organisationsökonomik

9/2022

Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts aus  
ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht

Alexander Dilger

Discussion Paper of the  
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des  
Instituts für Organisationsökonomik  
9/2022**

September 2022

ISSN 2750-4476

**Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts  
aus ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht**

*Alexander Dilger*

**Zusammenfassung**

Kirchliche Arbeitgeber diskriminieren ihre Beschäftigten und Bewerber nach Merkmalen, nach denen andere Arbeitgeber es nicht dürfen und meist auch nicht mehr wollen. Denn die Kirchen schaden sich damit vor allem selbst, während die Diskriminierten inzwischen anderswo willkommen sind und gute Arbeit finden. Deshalb sollten die Kirchen von sich aus über ihr Vorgehen nachdenken, doch zumindest in ihrem Kernbereich und bei Verwendung eigener Mittel nicht staatlich gezwungen werden.

JEL Codes: D63, J71, K31, K39, M51, Z12

# **Peculiarities of Churchly Labour Law from an Economic and Business-ethical Point of View**

## **Abstract**

Church employers discriminate against their employees and applicants according to characteristics that other employers are not allowed to and usually no longer want, because the churches are primarily harming themselves, while the persons discriminated against are meanwhile welcome elsewhere and find good work. For this reason, the churches should think about their own actions, but at least in their core area and when using their own funds, they should not be forced by the state.

Im Internet unter:

[http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO\\_09\\_2022](http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_09_2022)

Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Institut für Organisationsökonomik  
Scharnhorststraße 100  
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303 (Sekretariat)  
E-Mail: [io@uni-muenster.de](mailto:io@uni-muenster.de)  
Internet: [www.wiwi.uni-muenster.de/io](http://www.wiwi.uni-muenster.de/io)

# **Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts aus ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht\***

## **1. Einleitung**

In diesem Beitrag geht es nicht um eine rechtliche (oder gar theologische), sondern eine ökonomische und (wirtschafts)ethische Analyse des kirchlichen Arbeitsrechts, und zwar allgemein im Hinblick auf die Diskriminierung von Beschäftigten und Bewerbern<sup>1</sup>. Kirchen haben eigene moralische Ansprüche an die Identität und das Verhalten ihres Personals. Das schränkt sie selbst und ihre (potentiellen) Beschäftigten ein. In manchen Fällen ist das begründet, in anderen nicht oder nur schlecht. Das spricht nicht unbedingt für ein staatliches Diskriminierungsverbot, sondern vor allem für ein eigenes Überdenken durch die Kirchen und ihre Verantwortlichen.

Im 2. Kapitel werden kurz grundlegende ökonomische Überlegungen zur Diskriminierung referiert, die dann im 3. Kapitel auf kirchliche Arbeitgeber angewandt werden. Im 4. Kapitel werden wirtschaftsethische Überlegungen dazu vorgestellt. Das 5. Kapitel schließt mit einem Fazit und Ausblick.

## **2. Ökonomik der Diskriminierung**

Nach Gary Becker (1957) schaden sich diskriminierende Arbeitgeber vor allem selbst. Denn sie verzichten entweder ganz auf die diskriminierten Arbeitskräfte, selbst wenn diese günstiger sind als andere, oder nutzen diese nicht hinreichend, sondern beschäftigen auch andere Personen trotz höherer Kosten. Nichtdiskriminierende Arbeitgeber können davon profitieren und höhere Gewinne erzielen (bzw. bei Gemeinwohlorientierung mehr von ihren Sachzielen erreichen). Der Wettbewerb sorgt dann dafür, dass die Diskriminierungsfolgen reduziert werden oder sogar ganz verschwinden.

Das ist anders, wenn Arbeitgeber nur den Präferenzen ihrer Kunden (oder gegebenenfalls anderer Arbeitnehmer) nachkommen, die von sich aus diskriminieren. Diese Kunden müssen dafür dann höhere Preise bezahlen, was jedoch ihren diskriminierenden Präferenzen ent-

---

\* Dies ist die Verschriftlichung eines Vortrags auf der Tagung „Kirchenrecht im Dialog II – Zeichen der Zeit“, „Panel II: Kirchliches Arbeitsrecht unter dem Druck des Wandels der Zeit“ am 13. Juli 2022 in Fulda. Vielen Dank an die Veranstalter und Diskussionsteilnehmer! Für alle Ansichten und möglicherweise verbliebenen Fehler ist selbstverständlich allein der Verfasser verantwortlich.

<sup>1</sup> Das generische Maskulinum wird hier nach dem allgemeinen deutschen Sprachgebrauch für alle Personen unabhängig vom biologischen und sozialen Geschlecht verwendet.

spricht. Unternehmen ohne eigene Diskriminierungsabsicht werden dann von den Kunden diskriminierte Beschäftigte eher fern von den Kunden einsetzen (oder bei Diskriminierung innerhalb der Belegschaft diese separieren), während bewusst jede Diskriminierung ablehnende Unternehmen von den diskriminierenden Kunden (oder Beschäftigten) eher gemieden werden und dadurch Nachteile haben, wenn der Staat nicht eingreift oder andere Kunden (bzw. Beschäftigte) angelockt werden, die gegen Diskriminierung sind oder andersherum diskriminieren wollen.

Diskriminierung ist von sachlicher Differenzierung zu unterscheiden, wenn z. B. die Produktivität oder auch die sonstigen Kosten unterschiedlich sind. Formale Gleichbehandlung bei ungleicher Produktivität (oder unterschiedlichen Kosten) kann selbst diskriminierend sein. Dasselbe gilt für Quoten, insbesondere wenn sie gar nicht der Verteilung im Bewerberpool entsprechen und z. B. zur Hälfte Frauen eingestellt werden müssen, obwohl es weit weniger (hinreichend qualifizierte) Bewerberinnen als männliche Bewerber gibt.

Statistische Diskriminierung<sup>2</sup> nutzt beobachtbare Unterschiede für Produktivitätsvorhersagen, wenn die individuelle Produktivität nicht direkt beobachtbar ist. Doch für Merkmale wie Geschlecht oder Ethnie ist diese Form der Diskriminierung in der Regel verboten. Während statistische Diskriminierung für den einzelnen Arbeitgeber rational ist, falls der Zusammenhang zwischen Produktivität (oder sonstigen Arbeitskosten) und dem zur Diskriminierung genutzten Merkmal tatsächlich besteht, kann sie gesamtgesellschaftlich ineffizient sein, wenn dadurch Vorurteile bestätigt und zementiert werden. Werden z. B. Frauen diskriminiert, weil sie als weniger produktiv gelten, dann könnten die produktivsten Frauen aus dem diskriminierenden Teil des Arbeitsmarktes abwandern und auch die verbleibenden Frauen sich weniger anstrengen, weil sie ohnehin schlechter bezahlt werden oder weniger Aufstiegsmöglichkeiten haben, wodurch die Produktivität von Frauen dann tatsächlich niedriger ist als von Männern, was wiederum die statistische Diskriminierung bestätigt und verstärkt. Ein Diskriminierungsverbot oder sogar positive Diskriminierung zur Frauenförderung könnten diesen Teufelskreis durchbrechen, würden dadurch allerdings auf mittlere Sicht selbst wieder unnötig oder umgekehrt sogar die Produktivitätsunterschiede verfestigen.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Arrow (1973) und Phelps (1972).

<sup>3</sup> Vgl. Coate/Loury (1993).

### **3. Anwendung auf Kirchen**

Kirchliche Arbeitgeber diskriminieren vor allem nach Glauben, Geschlecht, Familienstand und sexueller Orientierung. Für ihren Kernbereich ist das Bestehen auf (überzeugte) Mitgliedschaft sachlich begründet. Katholische Priester sollten z. B. katholisch sein und hinter den wesentlichen Überzeugungen der katholischen Kirche stehen. Interessant ist die Frage, ob die Verbote von Priesterinnen und (offen) homosexuellen Priestern oder das Zölibat wirklich zu diesen wesentlichen Überzeugungen gehören oder nicht auch geändert werden könnten. Das sollte jedoch die katholische Kirche selbst diskutieren und entscheiden. Ökonomen können das nicht bestimmen und Politiker sowie Juristen sollten es besser auch nicht versuchen.

Die weiteren Diskriminierungen außerhalb dieses Kernbereichs, z. B. das Entlassen von Ärzten wegen einer Scheidung bzw. erneuten Hochzeit danach, schaden vor allem den Kirchen selbst. Sie verzichten auf gute Mitarbeiter aus Gründen, die nichts mit ihrer Arbeit zu tun haben. Ob die Kirchen überhaupt versuchen sollten, auf das Privatleben ihrer Beschäftigten Einfluss zu nehmen, ist zweifelhaft, zumal es regelmäßig nicht gelingt. Bei den deshalb Entlassenen oder gar nicht erst Eingestellten lag das unerwünschte Verhalten bereits vor, während nicht zu erwarten ist, dass eine Lockerung dieser Sanktionen viele andere zu demselben Verhalten anreizen würde. Menschen mit den kirchlich nicht erwünschten Verhaltensweisen oder Eigenschaften haben (inzwischen) genug andere Optionen, wo sie willkommener sind. Folglich schadet die Kirche den von ihrer Diskriminierung Betroffenen weniger als sich selbst, da sie gute (potentielle) Arbeitskräfte verliert, die dann anderswo diskriminierungsfrei arbeiten.

### **4. Wirtschaftsethische Überlegungen**

Weniger und am besten gar keine Diskriminierung ist im Eigeninteresse der kirchlichen (und anderen) Arbeitgeber und steigert die Wohlfahrt. Bei starker Diskriminierungspräferenz ist der eigene Nutzen jedoch höher, wenn man dieser Präferenz nachgibt. Die Kirchen sollten also abwägen, wie wichtig ihnen die Diskriminierung jeweils ist. Der freiwillige Verzicht auf Diskriminierung ist liberaler, ein striktes Diskriminierungsverbot oder eine Pflicht zur positiven Diskriminierung sind hingegen nicht liberaler, sondern selbst grundrechtsrelevante Eingriffe, die den Nutzen der Kirchenmitglieder und anderer Beschäftigter tangieren.

Für die Diskriminierten ist es wichtig, ob sie andere, gute Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Kirchen haben, was heutzutage in der Regel der Fall ist. Das spricht für das

bestehende Verbot staatlicher Diskriminierung oder bei Einsatz öffentlicher Mittel. Wo der Staat die Kirchen (über das Erheben der Kirchensteuer hinaus) finanziert, sollte er darauf hinwirken, dass Diskriminierung unterbleibt, aber sie ansonsten eigenverantwortlich entscheiden lassen.<sup>4</sup>

## 5. Fazit und Ausblick

Diskriminierung durch den Staat oder (fast) alle privaten Arbeitgeber zugleich ist ökonomisch wie ethisch problematisch und zu verbieten. Einzelne Arbeitgeber einschließlich Kirchen sollten bei Verwendung eigener Mittel allerdings mehr Entscheidungsfreiheit haben dürfen. Es ist jedoch in ihrem eigenen Interesse, jede Diskriminierung zu überdenken und nur bei guten Gründen in ihrem Kernbereich oder gar darüber hinaus, wo es inzwischen rechtlich schwieriger wird, daran festzuhalten. Willkürliche Diskriminierung kostet die Kirchen gute Arbeitskräfte und zugleich moralische Autorität. Auch viele Kirchenmitglieder sind damit nicht einverstanden und sogar andere, selbst nicht diskriminierte Beschäftigte könnten deshalb die Kirchen und ihre Organisationen meiden.

## Literatur

- Arrow, Kenneth J. (1973): „The Theory of Discrimination“, in: Ashenfelter, Orley/Rees, Albert (Hrsg.): „Discrimination in Labor Markets“, Princeton University Press, Princeton, S. 3-33.
- Becker, Gary (1957): „The Economics of Discrimination“, University of Chicago Press, Chicago.
- Bundesarbeitsgericht (2019): „Urteil vom 20. Februar 2019“, 2 AZR 746/14, Erfurt; im Internet unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/2-AZR-746-14.pdf> (letzter Abruf am 30.09.2022).
- Bundesverfassungsgericht (2014): „Beschluss des Zweiten Senats vom 22. Oktober 2014“, 2 BvR 661/12, Rn. 1-183, Karlsruhe; im Internet unter [https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs20141022\\_2bvr066112.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs20141022_2bvr066112.html) (letzter Abruf am 30.09.2022).
- Coate, Stephen/Loury, Glenn C. (1993): „Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?“, American Economic Review 83 (5), S. 1220-1240.

---

<sup>4</sup> Das Bundesverfassungsgericht (2014) hat entsprechend geurteilt. Der Europäische Gerichtshof (2018) und das Bundesarbeitsgericht (2019) sehen das allerdings anders und wollen den Kirchen außerhalb ihres Kernbereichs keinen Diskriminierungsspielraum mehr zubilligen. Wenn das Bundesverfassungsgericht nicht auf Vorrang des Grundgesetzes besteht, könnte die Fragestellung dieses Beitrags damit juristisch größtenteils beantwortet sein, wenngleich auch nicht ökonomisch und ethisch optimal. Im kirchlichen Kernbereich bleibt Diskriminierung erlaubt, doch auch da sollten sich die Kirchen selbst fragen, welche Diskriminierung sie wirklich für notwendig halten.



Europäischer Gerichtshof (2018): „Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer), 11. September 2018“, ECLI:EU:C:2018:696, Luxemburg; im Internet unter <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=205521&pageIndex=0&doclang=de> (letzter Abruf am 30.09.2022).

Phelps, Edmund S. (1972): „The Statistical Theory of Racism and Sexism“, American Economic Review 62 (4), S. 659-661.

## Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

Seit Institutsgründung im Oktober 2010 erscheint monatlich ein Diskussionspapier. Im Folgenden werden die letzten zwölf aufgeführt. Eine vollständige Liste mit Downloadmöglichkeit findet sich unter <http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/de/forschen/diskussionspapiere>.

- DP-IO 9/2022** Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts aus ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht  
*Alexander Dilger*  
September 2022
- DP-IO 8/2022** Auswirkungen von COVID-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten  
Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten  
*Lilo Seyberth*  
August 2022
- DP-IO 7/2022** Personalrekrutierung aus dem Ehrenamt durch NPOs  
*Alexander Dilger*  
Juli 2022
- DP-IO 6/2022** Change to Home Bias Due to Ghost Games in the NFL  
*Stephan Starke/Lars Vischer/Alexander Dilger*  
Juni 2022
- DP-IO 5/2022** Der Zufall in den Wirtschaftswissenschaften  
*Alexander Dilger*  
Mai 2022
- DP-IO 4/2022** Interkulturelle Führung aus spieltheoretischer Sicht  
*Alexander Dilger*  
April 2022
- DP-IO 3/2022** Tenure Track, Pragmatisierung und Hausruf  
Sollen Insider bevorzugt oder ausgeschlossen werden?  
*Alexander Dilger*  
März 2022
- DP-IO 2/2022** Is There a Euro Effect in European Football?  
*Alexander Dilger/Michael Hickfang*  
Februar 2022
- DP-IO 1/2022** Institutional Discrimination Against Female Managers as a Barrier to Firm Internationalization and International Trade  
*Felix Hoch/Jonas Rudsinske*  
Januar 2022
- DP-IO 12/2021** Qualitative Kosten-Nutzen-Analyse von Corona-Impfungen und Impfpflicht  
*Alexander Dilger*  
Dezember 2021
- DP-IO 11/2021** How Institutions Moderate the Effect of Gender Diversity on Firm Performance  
*Felix Hoch/Lilo Seyberth*  
November 2021
- DP-IO 10/2021** 11. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik  
*Alexander Dilger/Lars Vischer*  
Oktober 2021



Herausgeber:  
Prof. Dr. Alexander Dilger  
Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Institut für Organisationsökonomik  
Scharnhorststr. 100  
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303  
Fax: +49-251/83-28429

[www.wiwi.uni-muenster.de/io](http://www.wiwi.uni-muenster.de/io)

