

**Hartmut Kreß**

**Zur Gegenwartsfrage des kirchlichen Arbeitsrechts.  
Eine ethische und grundrechtliche Grundsatzkritik**

*Referat auf der Kirchenrechtslehrertagung in Halle/Saale am 9.5.2014*

Die Worte, mit denen das Referat überschrieben ist – „Gegenwartsfrage des kirchlichen Arbeitsrechts“ / „Grundsatzkritik“ –, wurden mir bei der Einladung vorgeschlagen. Ich nehme sie hiermit auf. Den Bezug für den Themenvorschlag bildete wohl das Gutachten, das ich für die Hans Böckler-Stiftung verfasst hatte und zu dem eine Reihe von Pressemeldungen und Kurzdarstellungen erschienen waren. In diesen Tagen erscheint das Gutachten als Buch im Nomos Verlag unter dem Titel: „Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialetisch vertretbar? Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten“. Das kirchliche Arbeitsrecht wird hier mit manchen kritischen Vorzeichen beleuchtet.

Überhaupt werden die rechtlichen Regulierungen der Beziehung von Staat und Kirchen / Staat und Religionen in der Bundesrepublik Deutschland zurzeit ja zunehmend zurückhaltend bewertet. Als anachronistisch gelten etwa die Staatsleistungen an die Kirchen, die auf den Reichsdeputationshauptschluss von 1803 zurückgehen. Im Nachbarland Niederlande sind solche Zahlungen vor dreißig Jahren abgelöst worden. Einen anderen Bezugspunkt wachsender Skepsis bietet der kirchliche konfessionelle Religionsunterricht an öffentlichen Schulen. In seiner überkommenen Form ist er aus einer Reihe von Gründen in die Defensive geraten. Zwar wurde er trotzdem noch zum Modell eines islamischen konfessionellen Religionsunterrichts, der freilich seinerseits ein fragiles Konstrukt ist und zu dem sich die Fragezeichen aktuell vermehren.

Hierdurch ist angedeutet, dass zum Verhältnis Staat – Kirchen – Religionen heute Grundsatzfragen aufbrechen, denen sich nicht mehr ausweichen lässt. Über Jahrzehnte hinweg hat der Themenkreis öffentlich und politisch als Tabu gegolten. In diesen Rahmen ist ebenfalls das kirchliche Arbeitsrecht einzuordnen. Eventuell wird das Arbeitsrecht sogar derjenige Bereich sein, dem bei staatskirchenrechtlichen Veränderungen in der Bundesrepublik eine Vorreiterrolle zufällt. In meinem

heutigen Vortrag geht es im Schwerpunkt um arbeitsrechtliche Normen auf evangelischer Seite.

### **1. Zur aktuellen Situation: Kirchliches Arbeitsrecht zwischen Defensive und tastenden Reformansätzen**

Die Gegenwartslage des kirchlichen Arbeitsrechts ist von widersprüchlichen Tendenzen geprägt. Unübersehbar ist wohl auch für die Kirchen selbst, dass sie in die Defensive geraten sind. Um Indizien zu nennen: Im Jahr 2011 verabschiedete die Synode der EKD ein Grundsatzgesetz zum Arbeitsrecht, in dem sie versuchte, die tradierten Prinzipien nochmals zu zementieren. Das Gesetz schrieb den Begriff der Dienstgemeinschaft fest und fixierte auf normativ hochrangiger, eben auf gesetzlicher Ebene unter anderem, im kirchlichen Bereich seien Arbeitsstreiks untersagt. An dem Gesetz zeigte sich freilich, wie sehr kirchliche Arbeitsrechtsnormierungen unter Druck geraten waren. Sein Anlass war öffentliche und gewerkschaftliche Kritik an bestimmten Missständen in der kirchlich verantworteten Arbeitswelt. Einzelheiten brauche ich hier nicht wiederzugeben. Es fällt auf, wie rasch das Gesetz obsolet wurde. Schon 2013 war ein neues Grundsatzgesetz zu beschließen. Dieses kam erneut durch äußeren Druck zustande, jetzt durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das im November 2013 verabschiedete Gesetz ist sicherlich kein großer Wurf. Nur als Stichwort: Mit der sog. ACK-Klausel ging der kirchliche Gesetzgeber 2013 inkonsistent und dilatorisch um. Er relativierte sie, trennte sich aber nicht von ihr – ein Ausdruck dessen, dass der kirchliche Gesetzgeber oft gerade so viel nachgibt, wie es faktisch unumgänglich geworden ist.

Der Synode war die Brüchigkeit ihres Gesetzes offenkundig bewusst. Hieraus erklären sich die Resolutionen, die sie parallel zum Gesetz verabschiedete. Immerhin enthält das Gesetz von 2013 aber auch Öffnungsklauseln, nämlich zur Duldung gewerkschaftlicher Betätigung in kirchlichen diakonischen Einrichtungen oder dazu, dass man Tarifverhandlungen jetzt prinzipiell für zulässig hält.

Insofern sind die Landeskirchen legitimiert, gewisse begrenzte Reformen zu beschließen. In Niedersachsen geht der Reformwille relativ weit: Einigung auf Tarifverhandlungen und auf ein verbindliches Schlichtungsverfahren; die Frage von Arbeitsstreiks ist formal ausgeklammert worden, so dass Streiks theoretisch möglich sind. Orientiert am status quo entschied sich hingegen die rheinische Kirche. Behutsam reformorientiert verhält sich die Landeskirche von Baden. Sie beschloss

soeben, zunächst beim herkömmlichen kirchlichen Sonderweg, dem sog. Dritten Weg, zu bleiben. Dies soll aber nur übergangsweise gelten, um danach den kircheninternen Sonderweg verlassen und Tarifverträge abschließen zu können. Insgesamt ist zurzeit unübersichtlich, ob und ggf. wie zügig sich Reformtendenzen durchsetzen werden.

Wie ist es zu erklären, dass sich so hoher Reformbedarf aufgestaut hat? Hierzu hebe ich als Hintergrund empirisch-soziologische Aspekte hervor.

## **2. Soziokultureller Wandel: Gesellschaftliche Pluralisierung versus kirchliche Binnenorientierung**

In der Bundesrepublik Deutschland haben Kirchenbindung und Kirchenzugehörigkeit deutlich abgenommen. Die größte Teilgruppe der Bevölkerung, mehr als 37%, ist konfessionslos. Den evangelischen Kirchen und der römisch-katholischen Kirche gehören jeweils weniger als 30% der Bevölkerung an, mit sinkender Tendenz. Wie jüngst empirisch belegt wurde, lässt die Kirchenbindung ebenfalls innerkirchlich signifikant nach.<sup>1</sup>

Was freilich die Kirchen als Arbeitgeber anbelangt, so war und ist die Entwicklung genau gegenläufig. Einerseits ist unsere Gesellschaft seit den 1970er-Jahren von Entkirchlichung und von weltanschaulicher Pluralisierung geprägt. Andererseits hat sich seitdem die Zahl der Beschäftigten in kirchlich getragenen Sozial-, Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen mehr als verdreifacht. Es kommt hinzu, dass seit den 1970er-Jahren die Binnenorientierung des kirchlichen Arbeitsrechts verfestigt wurde; die Diakonie ist normativ rekonfessionalisiert oder verkirchlicht worden. Zum Beispiel sind auf katholischer und auf evangelischer Seite Loyalitätspflichten der Mitarbeiter kodifiziert worden. Dabei legte man fest, dass – nimmt man evangelische Kirchen oder die evangelische Diakonie als Arbeitgeber – grundsätzlich nur Angehörige der evangelischen Kirche oder allenfalls einer christlichen Kirche eingestellt werden sollen. Zwar kann man arbeitgeberseitig diese Norm nicht durchhalten. Faktisch gehören zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer anderen Konfession oder Religion an oder sind konfessionslos. Ihnen werden dann jedoch – ein problematischer Punkt – Arbeitnehmerrechte vorenthal-

---

<sup>1</sup> Vgl. die V. Kirchenmitgliedschaftsstudie der EKD, 2014.

ten, da ihnen die Partizipation in Beteiligungs- und Entscheidungsgremien verwehrt bzw. ihre Partizipationsmöglichkeit eingeschränkt wird.

Kirchliche Regulierungen sind mithin inkonsistent – vor dem Hintergrund dessen, dass die großen Entwicklungslinien gegenläufig sind: „Ent“kirchlichung, zahlenmäßiger Rückgang der Kirchen in der Gesellschaft einerseits – quantitativer Ausbau kirchlicher Einrichtungen mit zunehmender Binnenorientierung und „Ver“kirchlichung andererseits. Abstrakt bzw. normativ hat man der Pluralisierung, die ein gesellschaftliches Faktum ist, ein Gegenmodell entgegengehalten, nämlich eine möglichst hohe Homogenität der Kirche und „ihrer“ Diakonie. In der kirchlichen Begriffsbildung hat sich hierfür der Terminus „Dienstgemeinschaft“ eingebürgert. Neuere kirchliche Deutungen verankern ihn nachträglich in den Barmer Thesen von 1934. Zu seinem Wortfeld gehören „Einheit“, „Miteinander“, „Gehorsam“, d.h. religiöse bzw. kirchliche Geschlossenheit. Aufgrund dieses Leitbilds fiel und fällt es schwer, nichtchristliche Mitarbeiter zu akzeptieren und mit Externen, etwa Gewerkschaften, auf Augenhöhe zu verhandeln. Der Begriff legitimiert herkömmlich das Nein der evangelischen Kirchen zu Gewerkschaften und zu Tarifverhandlungen. Anders gesagt: Sollten sich in Zukunft Öffnungen des kirchlichen Arbeitsrechts durchsetzen, wird der bisherige Grundlagenbegriff der Dienstgemeinschaft nicht nur neu zu interpretieren zu sein. Angemessener wäre es, ihn durch ein treffenderes Wort zu ersetzen.

Öffnungen oder Reformen sind der Sache nach unerlässlich. Dies ergibt sich schon allein aus den Dilemmata, in die das kirchliche Arbeitsrecht auf der Alltagsebene geführt hat. Die Gegenläufigkeit der Tendenzen – Säkularisierung und Pluralisierung der Gesellschaft versus Verkirchlichung und Binnenorientierung der Diakonie – hat noch tiefere Spuren hinterlassen als diejenigen, die ich bereits angedeutet habe.

### **3. Anschlussprobleme und Schief lagen**

**(a)** Ein erster Problempunkt besteht darin, dass kirchliche bzw. diakonische Träger als Arbeitgeber bei nicht wenigen Arbeitnehmern und auch bei potenziellen Arbeitnehmern an Akzeptanz verlieren. Ein solcher Eindruck wird durch empirische Untersuchungen, Interviews und Befragungen belegt. Studierende bestimmter Fachrichtungen – etwa Medizin oder Sozialarbeit – bleiben häufig nur deshalb Kir-

chenmitglied, um ihre Aussichten auf einen Arbeitsplatz nicht zu schmälern. Denn im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen sind die Kirchen als Arbeitgeber nach wie vor recht dominant. Regional nehmen sie u.U. sogar fast Monopolstellungen ein. Inzwischen äußern Menschen sogar in Fernsehreportagen, sie blieben nur aus Sorge um den Arbeitsplatz in der Kirche oder träten in sie ein. Gegenwärtig ist ein derartiger Druck durchaus noch vorhanden. Auf Dauer wird er wohl nachlassen, vor allem bei Ärzten. Ihnen wird der Arbeitsmarkt künftig ermöglichen, jenseits der Kirchen einen Arbeitgeber ungezwungen auswählen zu können. Für die Kirchen wird es hierdurch freilich schwieriger werden, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Doch davon abgesehen: Der latente Druck auf Arbeitnehmer, in die Kirche einzutreten oder in ihr zu bleiben, droht die Vertrauenswürdigkeit der Kirche in einem noch tieferen Sinn auszuhöhlen.

**(b)** In Mitleidenschaft gerät der Kredit der Kirche als religiöser Institution. Durch den geschilderten Sachverhalt verliert sie ideell an Kredit im Sinn von *credibilitas*, Glaubwürdigkeit, Authentizität. Dass Arbeitnehmer wegen ihrer Beschäftigung *de facto* gedrängt sind, Kirchenmitglied zu bleiben oder in die Kirche einzutreten, ist theologisch bedenklich. Grundlage der Zugehörigkeit zur Kirche bildet die Taufe. Aus evangelischer Sicht ist die Taufe als persönliches Bekenntnis des Menschen, als seine Antwort zu deuten, die auf der Zuwendung Gottes zum Menschen, der Rechtfertigung durch Gott beruht. Nun sind im Protestantismus zum Taufverständnis scharfe Kontroversen ausgetragen worden, sei es zur Säuglingstaufe versus Erwachsenentaufe oder zum Verhältnis von Geist- und Wassertaufe. Unstrittig ist aber, die Taufe als „freies Ja“ des Menschen zu begreifen. Sofern die Kirche direkt oder indirekt äußeren Druck erzeugt, dass Menschen in sie eintreten oder in ihr verbleiben, steht dies zur Theologie der Taufe als „Bekenntnis des Getauften“ und „freiem Ja“ in Kontrast. Die Kirche unterläuft hiermit ihre theologischen Grundlagen.

Zudem ist zu beachten, dass sie auf diese Weise den Respekt vor der persönlichen Gewissens- und Glaubensfreiheit der Menschen untergräbt.

Sodann kommt hinzu: Tätigkeiten in kirchlich getragenen Einrichtungen sind funktional durchgängig „weltlicher“ Art. Es geht um öffentliche Aufgaben, die andere

Anbieter ebenfalls erfüllen. Maßgebend sind Sachgemäßheit, Sachkompetenz, Professionalität, Verlässlichkeit – bei Ärztinnen und Ärzten ebenso wie beim Personal im Pflegebereich oder in der Sozialarbeit. Realistisch betrachtet arbeiten die Beschäftigten bei kirchlichen Trägern in der Regel losgelöst von ihrem persönlichen religiösen Bekenntnis. Schon in den 1970er-Jahren hat Oswald von Nell-Breuning thematisiert, dass es den Beschäftigten selbst primär um Erwerbsarbeit und nicht um das Bekenntnis geht. Ihre Erwerbstätigkeit als solche ist weltanschaulich neutral. Auch aus diesem Grund ist es nicht plausibel, die Kirchenmitgliedschaft, d.h. letztlich die Taufe als Kriterium dafür zu nehmen, ob eine Person für einen Arbeitsplatz in kirchlich getragenen Einrichtungen befähigt und geeignet ist. Anders verhält es sich bei im engen Sinn geistlichen Tätigkeiten (Pfarramt, Seelsorge).

Dieser theologische Aspekt, die geistliche Dimension und die Freiwilligkeit der Taufe, ist im Zusammenhang des kirchlichen Arbeitsrechts bislang meines Erachtens zu wenig erörtert worden.

**(c)** Schließlich noch ein weiteres, anderes Anschlussproblem, das sich gleichfalls aus dem aktuellen sozialen Wandel ergibt. Die heutige sozioreligiöse Pluralisierung hat nicht allein zur Entkirchlichung als Nichtmehrzugehörigkeit von Menschen zu einer christlichen Kirche geführt. Unabhängig hiervon nimmt im heutigen Pluralismus der Anteil von Menschen ohne Religion sowie aus anderen Religionen zu. Die Vorgaben des kirchlichen Arbeitsrechts blockieren es jedoch oder erschweren es zumindest, dass sie in kirchlich verwalteten Einrichtungen arbeiten können. Konkret: Junge Frauen muslimischen Glaubens überlegen sich, eine Ausbildung zur Erzieherin zu beginnen. Im Lauf der Zeit wird ihnen aber deutlich bzw. ihnen wird bei einer Berufsberatung oder bei anderer Gelegenheit gesagt, dass Kindertagesstätten sehr häufig kirchlich sind. Ihre Aussicht, dort eingestellt zu werden, ist gering. Noch geringer ist ihre Aussicht, eine unbefristete Stelle zu erhalten. Gar keine Aussicht existiert auf eine Leitungsposition. Das kirchliche Arbeitsrecht verstellt ihnen hiermit ihre Zukunfts- und Berufsperspektiven. Ethisch steht dies im Widerspruch zum Fairnessprinzip, grundrechtlich in Kontrast zum Nichtdiskriminierungsgrundsatz.

Im Übrigen geht es hier nicht nur um Exklusion von Arbeitnehmern oder um Ausgrenzung von Arbeitsplatzbewerbern. Indirekt sind gleichfalls weitere Personen

betroffen, nämlich die Adressaten von Kindertagesstätten, die Kinder sowie ihre Eltern. Kirchlich getragene Kindertagesstätten sind ja bereit, muslimische Kinder aufzunehmen. Würde man ebenfalls Erzieherinnen muslimischer Prägung einstellen, käme dies zugleich den Kindern zugute. Sozialethisch und pädagogisch ist sinnvoll, dass der religiöse und weltanschauliche Pluralismus unter den Kindern auf der Ebene des Personals abgespiegelt wird. Analoges ist z.B. zu Einrichtungen der Jugendhilfe zu sagen.

Solche Anliegen werden durch das kirchliche Arbeitsrecht bislang weitgehend verstellt; Reformansätze werden verspätet und nur zögernd diskutiert. Allerdings wird die Problematik seit einiger Zeit in der Öffentlichkeit und der Politik beachtet, etwa in Kommunalparlamenten. Durch ihr binnenorientiertes Arbeitsrecht haben die Kirchen schon jetzt ihren Ruf beeinträchtigt, sie seien aufgeschlossen für Toleranz und engagierten sich konsequent für Belange der Integration.

Soweit einige Aspekte, die mit der Schere zwischen gesellschaftlicher Pluralisierung und kirchlichem Binnenblick zusammenhängen. Nachfolgend wird ein Problem angesprochen, das ebenfalls mit der besonderen Stellung der Kirche im Arbeitsleben zu tun hat, jedoch anders zugeschnitten ist.

#### **4. Kirchliche Doppelstandards**

Kirchlichen Arbeitgebern sind in der Bundesrepublik Ausnahmen eingeräumt worden, z.B. die Befreiung vom Betriebsverfassungsgesetz oder vom Gebot der Nichtdiskriminierung lt. AGG § 9. Hiermit hat der Staat den Kirchen eine Sonderrolle zugestanden. Was Arbeitnehmerrechte anbelangt, verlangt er von den beiden Kirchen „weniger“ als von anderen Arbeitgebern. Umgekehrt hat es auf kirchlicher Seite Einzug gehalten, vom Staat und generell von Wirtschaft und Gesellschaft „mehr“ zu fordern, als man selbst zu leisten bereit ist. Kirchen – auch evangelische Kirchen – formulieren für „normale“ Arbeitgeber und für die Gesamtgesellschaft Standards, die sie für sich selbst außer Kraft setzen.

Nur zwei Beispiele: Die Kirchen betonen, Staat, Gesellschaft und – weltliche – Arbeitgeber sollten Menschen mit Migrationshintergrund stärker integrieren. Zuletzt verlangten die Kirchen dies mit Nachdruck in ihrer sog. Sozialinitiative vom Februar 2014. Umso mehr fällt auf, was ich soeben angedeutet habe: In ihrer eigenen Funktion als Arbeitgeber errichten Kirchen oder evangelische Einrichtungen ge-

genüber Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund hohe Hürden und praktizieren Ausgrenzung. Die Forderung, die extern für die Gesamtgesellschaft erhoben wird, und das eigene interne Verhalten klaffen auseinander.

Ein anderes Beispiel: Kirchliche Erklärungen bejahen den Ausbau der Unternehmensmitbestimmung. Sie verlangen dies jedoch nur von nichtkirchlichen, „normalen“ Einrichtungen, nicht von sich selbst. Auch das neue EKD-Kirchengesetz von 2013, das umfassend ein Reformgesetz hätte sein können, hat hierin keinen Impuls gesetzt. In den Einrichtungen der evangelischen Kirchen ist Unternehmensmitbestimmung nicht vorgesehen.

Moralische Doppelstandards verdienen Kritik und sie stoßen faktisch auch auf Kritik – in der Bundesrepublik bislang freilich eher in anderen Zusammenhängen. In der Öffentlichkeit wird es z.B. kritisiert, wenn deutsche Arbeitgeber Schutz- oder Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern nur im Inland einhalten, sie aber im Ausland unterlaufen oder wenn risikoträchtige Medikamententests ins Ausland verlagert werden, usw. Kritik trifft ebenfalls den staatlichen Gesetzgeber. Zu erinnern ist an das Kopfschütteln, dem die einschlägige Regelung im Stammzellgesetz begegnet. Forschung an humanen embryonalen Stammzelllinien ist in Deutschland grundsätzlich zulässig; die Generierung der Linien, die als moralisch ambivalent betrachtet wird, muss jedoch im Ausland erfolgen. Moralische bzw. normative Doppelstandards sind ethisch bedenklich, weil sie inkonsistent sind, ungerechtfertigte Benachteiligungen erzeugen und das Universalisierungsprinzip verletzen. Diejenigen, die hierfür verantwortlich sind, erleiden Vertrauensverluste. Es ist schwer vorstellbar, dass öffentliche Kritik an normativen Doppelstandards – umgangssprachlich: „Doppelmoral“ – auf Dauer nur an Staat und Wirtschaft adressiert bleibt und man bei den Kirchen darüber hinwegsieht.

Hier ist nun auch das Thema einzuordnen, das in den letzten Jahren vor allem von evangelischen Kirchen geradezu zum Symbol des kirchlichen Arbeitsrechts erhoben worden ist, nämlich die Frage des Streikrechts.

## **5. Wie schlüssig ist das Nein zum Streikrecht?**

Das Thema „Streik“ weckt Emotionen und oftmals negative Assoziationen. Nüchtern ist es als ein Freiheitsrecht von Arbeitnehmern zu verstehen, als Recht „aus“ Arbeit und als Bestandteil ihrer Koalitionsfreiheit gemäß Artikel 9 Absatz 3 Grund-

gesetz. Als Arbeitnehmerrecht hat es sich im 19. und im 20. Jahrhundert durchgesetzt. Weil im Gegenüber zu Arbeitgebern die Arbeitnehmerseite notorisch die schwächere ist, stellt ein Streik für sie unter Umständen ein letztes Mittel dar, legitime Interessen zur Geltung zu bringen. Dabei ist unstrittig, dass ein Arbeitsstreik verhältnismäßig sein muss und Dritte in ihren elementaren Interessen nicht geschädigt werden dürfen. Daher halten Ärzte im Fall von Arbeitskampfmaßnahmen Notdienste aufrecht; auch in Kindertagesstätten sind wiederholt Notdienste bestehen geblieben. Letztlich ist der Gesetzgeber verantwortlich, für Normierungen und, soweit erforderlich, für Eingrenzungen zu sorgen.

Doch worauf es hier ankommt, ist der Sachverhalt, dass die Kirchen das Recht von Arbeitnehmern auf Streik ganz nachdrücklich bejahen. Dies ist sowohl römisch-katholisch als auch evangelisch der Fall. So qualifizierte z.B. ein offizielles römisch-katholisches Dokument<sup>2</sup> den Streik als eine „Errungenschaft“. Als organisierte Leistungsverweigerung sei er „eine der am härtesten erkämpften Errungenschaften der gewerkschaftlichen Verbände“ und habe nachvollziehbar zum „Ziel, über den auf diese Weise auf die Arbeitgeber, den Staat und die öffentliche Meinung ausgeübten Druck eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und ihrer sozialen Situation zu erreichen“. Evangelische Geistliche, unter ihnen der derzeitige EKD-Ratsvorsitzende Nikolaus Schneider, haben sich medienwirksam mit streikenden Arbeitnehmern solidarisiert. In europäischen Nachbarländern nehmen die Kirchen hin, gegebenenfalls auch selbst bestreikt zu werden. Davon abgesehen ist es im Inland zulässig, dass bei Konkurrenten der kirchlichen Anbieter, etwa DRK oder Arbeiterwohlfahrt, gestreikt wird. Diese haben in ihrer Reputation hierdurch keine Einbuße erlitten, ebenso wenig die Ärzteschaft dadurch, dass sich gelegentlich Ärztestreiks ereignen. Stattdessen ist es umgekehrt so, dass die deutschen Kirchen zunehmend auf Befremden stoßen, weil sie ein Nein geltend machen – und zwar exklusiv für ihren Binnenbereich.

Das Unverständnis, das sie hiermit erzeugen, beruht auch darauf, dass ihre Begründung nicht überzeugt. Sofern eine Institution ein Sonderrecht beansprucht, steht sie in der Bringschuld, eine besonders „starke“, durchschlagende Begründung zu nennen. Daran fehlt es. Formelhaft sagen die Kirchen, ihre Ablehnung

---

<sup>2</sup> Und zwar das Kompendium der Soziallehre der Kirche des Päpstlichen Rates für Gerechtigkeit und Frieden, ital. 2004, dt. 2006.

ergebe sich aus dem Prinzip der Dienstgemeinschaft. Hilfsweise werden manchmal – eher assoziativ – theologisch-soteriologische Motive ergänzt. Ein Arbeitskampf stehe im Widerspruch zur christlichen Verkündigung des Heils; es handele sich um eine „Zerstörung“ der kirchlichen Einrichtung „als religiöser Institution“, um eine Beschädigung der Kirche „in ihrer Substanz“, und Ähnliches.<sup>3</sup> Solche Aussagen mögen rhetorisch suggestiv sein, bieten aber keine triftige Begründung. Insgesamt vermag der gespaltene Standpunkt der Kirchen – Ja zum Streikrecht generell; Nein zum Recht auf Arbeitsstreik, sofern man selbst betroffen ist – nicht zu überzeugen.

Möglicherweise besteht auf kirchlicher Seite aber auch gar kein wirkliches Interesse an argumentativer Konsistenz. Denn wenn die deutschen evangelischen Kirchen das Thema Streik quasi zum Symbol für ihr internes Arbeitsrecht erhoben haben, scheint es sich manchmal eher um eine Art von Bekenntnis, um eine Bekenntnisfrage, eine Glaubensfrage gehandelt zu haben.

## **6. Ein evangelisch-theologisches Hintergrundproblem: Der status confessionis**

Nur knapp und andeutend: In den 1950er-Jahren lehnte der Protagonist des binnenkirchlichen Arbeitsrechts, Werner Kalisch, das Streikrecht ab, weil es für die säkulare Welt und gegen den Dienst Christi stehe.<sup>4</sup> Sechzig Jahre später hat die westfälische Kirche die bekannte Formel verbreitet, Gott selbst lasse sich nicht bestreiken. Evangelische kirchliche Dokumente, sogar die Kirchengesetze von 2011 und 2013, deduzieren das Nein zu Arbeitsstreiks direkt aus dem Begriff der Dienstgemeinschaft. Dieser wird in neueren kirchlichen Voten seinerseits ex post auf die Barmer Theologische Erklärung von 1934 gestützt. Legt man nun die Kette „Barmen“ / „Dienstgemeinschaft“ / Streikverbot zugrunde, dann bedeutet dies, dass das Nein zu Arbeitsstreiks in evangelischen Kirchen eine Art Bekenntnisrang erhalten hat und gleichsam zum status confessionis des kirchlichen Arbeitsrechts erhoben worden ist.

---

<sup>3</sup> So der Jurist Gerhard Robbers in seinem für die beiden Kirchen verfassten Gutachten „Streikrecht in der Kirche“, Baden-Baden 2010.

<sup>4</sup> Belegangabe in: H. Kreß, Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialetisch vertretbar? Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten, Baden-Baden 2014, hier S. 33. In dem Buch finden sich auch zu anderen Punkten die Belege.

Dies bedarf – so scheint mir – der Aufarbeitung. Zeitgeschichtlich lässt sich wiederholt beobachten, dass auf evangelischer Seite politische oder moralische Fragen zum Bekenntnisfall erklären worden sind. Explizit erfolgte dies 1981 beim Nein zum NATO-Doppelbeschluss oder 1996 beim Nein der lutherischen Bischöfe von Nordelbien gegen nichteheliche heterosexuelle Lebensgemeinschaften, die mit der lutherischen Ehedogmatik nicht vereinbar seien.<sup>5</sup> Manchmal lassen evangelische Voten es auch nur durchschimmern oder suggerieren es, ein bestimmtes Thema sei eine Bekenntnisfrage oder könne es eventuell sein. Im Jahr 2011 fand dies abgrenzend statt, indem gesagt wurde, das Thema der Präimplantationsdiagnostik sei eher keine Glaubensfrage.<sup>6</sup> Hingegen mit positiver Assoziation: In der Evangelischen Kirche im Rheinland wurden in den letzten Jahren ein kostenträchtiger Finanzskandal und ein Fiasko der Finanzplanung bekannt. Auf der Synode 2013 lehnte der damalige rheinische Präses Nikolaus Schneider es ab, Strukturreformen in Gang zu bringen und Kontrollen zu institutionalisieren, indem Zuständigkeiten entflechtet würden. Dass in der rheinischen Kirche keine Gewaltenteilung existiert, beruht ihm zufolge auf dem Barmer Bekenntnis.<sup>7</sup> Die Ablehnung rechtsstaatlicher Strukturen für äußere Ordnungsfragen und für die kirchliche Verwaltung wurde assoziativ auf das Bekenntnis gestützt. In der Sache sowie verantwortungsethisch lässt sich dies nicht nachvollziehen.

D.h.: Auf evangelischer Seite sind Sach- und Alltagsthemen unterschiedlicher Art in den Rang von Glaubens- oder Bekenntnisfragen oder in deren Nähe gerückt wurden – mit dem Effekt der Abschottung gegen Kritik sowie zulasten der Abwägung von Argumenten und der Suche nach Kompromissen und der Bereitschaft zur Reform. Der Rekurs auf das Bekenntnis ist schon vor Jahrzehnten von Autoren wie Trutz Rendtorff problematisiert worden. Aktuell wird nun gleichfalls der Themenkreis Arbeitsrecht / Arbeitnehmerbeteiligung / Streikrecht dadurch belastet, gelegentlich explizit und häufig assoziativ zu einer Art evangelischer Bekenntnisfrage überhöht zu werden.

---

<sup>5</sup> Vgl. Bischofskollegium, Einspruch, in: Gesetz- und Verordnungsblatt der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, 3.6.1996, Nr. 6, S. 120.

<sup>6</sup> Vgl. Nikolaus Schneider, Präimplantationsdiagnostik – eine Glaubensfrage?, in: epd-Dokumentation 22.2.2011, Nr. 9, S. 9 f.

<sup>7</sup> Knappe Darstellung: FAZ 8.1.2013, S. 5 („Selbstkritische Bilanz Schneiders“).

## **7. Evangelisches kirchliches Arbeitsrecht im Kontext der römisch-katholischen Kirche**

Nun beruft sich auch die römisch-katholische Kirche für ihr Arbeitsrecht auf den Begriff der Dienstgemeinschaft. Gedanklich verknüpft sie ihn freilich nicht mit den Barmer Thesen von 1934, sondern mit der römischen hierarchischen Kirchenlehre. Auch sie deduziert aus ihm ein Verbot von Arbeitsstreiks sowie zahlreiche weitere Restriktionen, etwa die Ablehnung von Gewerkschaftsbeteiligung und von Tarifverträgen, darüber hinaus Eingriffe in die Meinungsfreiheit oder in die Berufsausübungsfreiheit ihrer Beschäftigten – etwa bei Ärzten in der Gynäkologie in katholisch getragenen Kliniken – sowie vor allem Durchgriffe in das Privat- und Familienleben der Beschäftigten, etwa das Verbot der Wiederverheiratung. Besonders gravierend ist es, dass sie sich in Widerspruch zu fundamentalen Persönlichkeitsrechten und zum Recht auf Schutz der Privatsphäre begibt. Dies ist hier nicht im Einzelnen zu entfalten. Jedoch ist zu betonen und zu problematisieren, dass die evangelischen Kirchen durch *ihr* Beharren auf einem kirchlichen arbeitsrechtlichen Sonderweg im Ergebnis die *katholische* Version der Dienstgemeinschaft und deren Implikationen mit stützen. Ethisch ist dies deshalb so problematisch, weil die römisch-katholische Kirche besonders schwerwiegend in Grundrechte ihrer Beschäftigten einschneidet. Hiervor sollte die evangelische Seite die Augen eigentlich nicht verschließen.

Davon abgesehen gilt generell, dass das Sonderrecht der Kirchen in Spannung zu Grundrechten steht. Dies tritt u.a. an der Frage des Streikrechts zutage. Im Jahr 2011 hat die EKD ihr Nein in ein Kirchengesetz geschrieben, obwohl sich das Recht auf Arbeitsstreik grundrechtlich auf Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz stützen lässt. Es hat mich damals durchaus überrascht, dass die EKD sich mit einem Kirchengesetz so sichtbar und gezielt in einen direkten Gegensatz zu Arbeitnehmerrechten gesetzt hat.

## **8. Ein ethisch-rechtliches Kernproblem: Kirchliches Arbeitsrecht im Kontrast zu persönlichen Grundrechten**

Für den Ausschluss des Streikrechts und für sonstige Punkte ihres Arbeitsrechts beruft sich die evangelische Kirche auf ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht. Hierfür verweist sie auf Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit dem extensiv interpretierten Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung. Zudem macht

sie den Schutz der Glaubensfreiheit in Artikel 4 Grundgesetz geltend. An sich gewährleisten die Artikel 2 ff. des Grundgesetzes die Grund-, Abwehr- und Freiheitsrechte der *einzelnen* Menschen. Korporative Rechte lassen sich aus ihnen nur indirekt und sekundär herleiten. Trotzdem greifen die Kirchen auf Artikel 4, ein Individualgrundrecht, zurück und machen ihre korporative Religionsfreiheit namhaft, um wesentliche Grundrechte von Arbeitnehmern einzuengen. Die korporative Religionsfreiheit wird von den Kirchen manchmal als eine Art Traditionsvorbehalt und als eine Art Obergrundrecht beansprucht.

Nun ist das Verhältnis der beiden Kirchen zu den Grund- und Menschenrechten bekanntlich gespalten. Aktuelle Desiderate auf römisch-katholischer Seite habe ich soeben angedeutet. Gegenüber den Menschenrechtskonventionen wahrt der Vatikan Distanz; der Vatikanstaat ist ihnen nicht beigetreten. Geistesgeschichtlich stellt es eine schwere Hypothek dar, dass beide Kirchen ihr Nein zu den Menschenrechten erst vor wenigen Jahrzehnten aufgegeben haben. Seit 1965 respektiert die katholische Kirche die Grundrechte, die in Staat und Gesellschaft gelten, wenigstens im Prinzip. Evangelischen Kirchen ist dieser Schritt nicht leichter gefallen. Worauf es an dieser Stelle aber ankommt: In ihrem Binnenbereich haben die beiden Kirchen mit den Grundrechten bis heute noch keinen Frieden geschlossen. Für das Arbeitsrecht, das im kirchlichen Binnenraum gilt, dispensieren sie sich nicht nur von verschiedenen einfachen Gesetzen, sondern sogar von Grundrechten.

Dies kann schon deshalb nicht überzeugen, weil das kirchliche Arbeitsrecht eigentlich gar keinen echten Binnenbereich betrifft. Im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich erfüllen die Kirchen staatliche bzw. öffentliche Aufgaben und werden hierfür weitgehend refinanziert. Zudem wirkt sich das kirchliche Arbeitsrecht auf Externe und Dritte aus – nicht nur bei den Adressaten der Einrichtungen, sondern auch beim Personal. Denn zahlreiche kirchlich Beschäftigte gehören der eigenen Konfession oder einer christlichen Kirche gar nicht an. Dies steht zwar in Kontrast zu den eigenen innerkirchlichen Vorgaben, lässt sich als Faktum aber nicht beiseiteschieben. Darüber hinaus ist normlogisch und normhierarchisch zu sagen, dass korporative Grundrechte, unter die man das kirchliche Selbstbestimmungsrecht rechnen kann, im Vergleich zu individuellen Grundrechten – hier: den Grundrechten von Arbeitnehmern – geringeren Rang, schwächeres Gewicht besit-

zen. Insofern wäre zu wünschen, wenn wenigstens die evangelischen Kirchen die Position aufgäben, das korporative kirchliche Selbstbestimmungsrecht sei notorisch vorrangig. Letztlich wird dies wohl verfassungsrechtlich, ggf. verfassungsgerechtlich neu zu klären sein.

## **9. Schlussbemerkung**

Eingangs hatte ich erwähnt, dass sich seit den 1970er-Jahren eine Schere geöffnet hat: Säkularisierung, Pluralisierung und Entkirchlichung in der Gesellschaft einerseits; breiter Ausbau der konfessionellen Träger im Sozial- und Gesundheitswesen und Binnenverkirchlichung / Partikularisierung des kirchlichen Arbeitsrechts andererseits. Abschließend sei erwähnt, dass vor 40 Jahren, vor Beginn dieser gegenläufigen Bewegung, in der Fachliteratur eine Alternative beschrieben und erörtert wurde<sup>8</sup>, die heute erneut zu diskutieren ist. Der springende Punkt: Die kirchlichen Träger stehen letztlich vor der Wahl, ob sie bei der starken Binnenorientierung und insofern auch bei einem Binnenarbeitsrecht bleiben. Dann werden sie sich jedoch erheblich verkleinern müssen. Oder sie belassen es bei dem Expansionspfad der letzten Jahrzehnte und halten eine breite gesellschaftliche Präsenz im Prinzip aufrecht. Hierzu müssten sie jedoch den Sonderweg verlassen, hätten die Grundrechte von Arbeitnehmern konsequent zu bejahen und sich die allgemein geltenden arbeitsrechtlichen Standards deutlicher zu eigen machen als bislang.

### **Verfasser:**

Prof. Dr. Hartmut Kreß, Universität Bonn, Evang.-Theol. Fakultät, Abt. Sozialethik, 53113 Bonn;  
[www.sozialethik.uni-bonn.de/kress](http://www.sozialethik.uni-bonn.de/kress); E-Mail: [hkress\[at\]uni-bonn.de](mailto:hkress[at]uni-bonn.de)

---

<sup>8</sup> Vgl. R. Leudesdorff, *Diakonie*, in: G. Otto (Hg.), *Praktisch Theologisches Handbuch*, 2. Aufl. 1975, S. 121–151, hier S. 147 f.