

Kirchliches Arbeitsrecht:

Ende des Reformbedarfs nicht in Sicht

Im November 2011 hat die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland in Magdeburg eine Erklärung mit dem Titel »Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts« verabschiedet. Die Synode bekundete, dass das kirchliche Arbeitsrecht reformiert werden muss. Die Bilanz, die hierzu ein halbes Jahrzehnt später zu ziehen ist, fällt ernüchternd aus.

Vorab ein Blick auf die römisch-katholische Kirche als Arbeitgeberin. Unter dem Druck von Gerichtsurteilen ist sie teilweise zügiger aktiv geworden als evangelische Kirchen. Seit 2015 gilt eine Neufassung ihres Arbeitsrechts, mit der sie ihren Beschäftigten durchaus Zugeständnisse machte. Ihnen soll wenigstens nicht mehr automatisch gekündigt werden, falls sie eine zweite Ehe eingehen oder in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben. Das heißt aber keineswegs, dass die katholische Kirche neuerdings die persönlichen Grundrechte ihrer Beschäftigten als solche anerkennen würde. Im Gegenteil: Sie ließ sich vom Bundesverfassungsgericht bestätigen, dass sie einem Chefarzt kündigen darf, weil er eine zweite Ehe einging. Überraschend war, wie weit das Bundesverfassungsgericht der Kirche entgegenkam. Hierüber war sogar das Bundesarbeitsgericht irritiert. Es hat den Chefarzt-Fall jetzt dem Europäischen Gerichtshof zur Prüfung vorgelegt.

Das evangelische Arbeitsrecht bleibt ebenfalls sehr reformbedürftig. Dies gilt zunächst für das individuelle Arbeitsrecht. Personen, die einer anderen oder keiner Religion angehören, dürfen in evangelischen Einrichtungen keine Leitungsfunktionen übernehmen; oder sie werden gar nicht erst eingestellt. Mit dieser Ausgrenzung wird sich der Europäische Gerichtshof befassen – wiederum aufgrund einer Vorlage des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2016. Im kollektiven Arbeitsrecht fehlt auf evangelischer Seite, 40 Jahre nach dem entsprechenden staatlichen Gesetz von 1976, bis heute eine geregelte Unternehmensmitbestimmung. Oder konkret ein Beispiel, das Schwierigkeiten vor Ort beleuchtet: Kürzlich hat die Diakonie das kommunale Klinikum Neunkirchen/Saar übernommen. Zu den Folgen gehörte, dass der Betriebsrat aufgelöst wurde. Hieran zeigt sich, dass die von 1952 stammende Herausnahme der Kirchen aus dem Betriebsverfassungsgesetz für die Arbeitnehmer*innen Nachteile erzeugt, die unzumutbar sind.

Aktuell bahnen sich ganz neue Probleme an. Es wird spruchreif, dass muslimische Wohlfahrtseinrichtungen gegründet werden. Muslime kritisieren ganz zu Recht, dass sie von den Kirchen benachteiligt werden. So darf eine Muslimin, die im Ausnahmefall in einer



Nicht im Wald: ver.di vor dem »Haus der Kirche«, der Landeskirche Baden

evangelischen Kindertagesstätte als Erzieherin eingestellt worden ist, nach rheinischem Kirchengesetz noch nicht einmal eine Gruppenleitung übernehmen. Insofern ist es verständlich, dass Muslime jetzt eigene Sozialeinrichtungen aufbauen möchten. Kritisch ist aber zu hinterfragen, ob es künftig ein gesondertes muslimisches Arbeitsrecht geben darf, so wie es verlangt wird. Dann würde das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik noch weiter zersplittert werden und eine weitere Nebenrechtsordnung entstehen.

Die Bilanz der arbeitsrechtlichen Forderungen der EKD-Synode von 2011 fällt ernüchternd aus.

Es ist mehr denn je die Aufgabe der Politik, sich diesen Fragen zu stellen, die Ausnahmebestimmungen für Kirchen z.B. bei der Mitbestimmung oder im Tarifrecht zurückzunehmen und die Grundrechte der Beschäftigten auch im kirchlich-religiösen Bereich zu garantieren.

Hartmut Kreß

**Der Autor ist Professor für Ethik
in der Abteilung Sozialethik,
Universität Bonn, Evang.-Theol. Fakultät.**

Aktuelle Beiträge des Autors:

Hartmut Kreß, Klärungsbedarf im Religionsrecht, in: Zeitschrift für Rechtspolitik 49 / 2016, S. 115-118;
Hartmut Kreß, Kirchliches Arbeitsrecht: Reform- und Klärungsbedarf heute, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik 60 / 2016, S. 244-249.